

Referat fra
konferencen
9. marts 2006

- om forhandlings-
modellen ved OK-08

Referat fra konference om forhandlingsmodellen ved OK-08 9. marts 2006 på Axelborg

Velkomst og præsentation af dagens program

KTO's formand, **Dennis Kristensen**, bød velkommen. Han gav indledningsvis en introduktion til dagens forløb og den videre proces. Med inspiration fra denne konference vil KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse drøfte videre, hvordan forhandlingerne ved OK-08 kan tilrettelægges.

Ved repræsentantskabsmødet i december vil bestyrelsen som led heri fremlægge et forslag til vedtægtsændring, som bl.a. indebærer, at forhandlingsaftalen indskrives i KTO's vedtægter.

På den næste konference, som afholdes i marts måned næste år, vil der mere konkret blive sat fokus på forhandlingstemaerne ved OK-08.

På dagens konference sættes der ikke fokus på kravene, men på forhandlingsmodellen og følgende 3 hovedspørgsmål:

- Hvad vil vi opnå med den omvendte model ved OK-08?
- Hvordan skal rammere for den omvendte model ved OK-08 se ud?
- Hvilken koordinering skal der være mellem organisationernes forhandlinger på KTO-området, samt mellem KTO- og CFU-områderne? Her kunne også stilles spørgsmålet i relation til, hvordan samarbejdet mellem det kommunale og regionale forhandlingsområde skal se ud?

I det videre forløb vil drøftelserne være tilrettelagt som en løbende vekselvirkning mellem drøftelser mellem og internt i KTO's medlemsorganisationer og drøftelser i KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse.

I sammenligning med situationen efter OK-02 står KTO i en noget mere gunstig position. I dag skal vi ikke opfinde en helt ny forhandlingsmodel. I stedet står vi overfor at skulle bygge videre på OK-05-modellen.

I forhold til OK-05 stiller kommunalreformen imidlertid forhandlingssystemet overfor nye udfordringer. Først og fremmest gælder det spørgsmålet om etableringen af det nye regionale lønnings- og takstnævn, hvor staten med den indbyggede vetoret ser ud til at få en større indflydelse end hidtil. Endnu er det dog uklart, hvordan samarbejdet på arbejdsgiversiden mellem KL, det regionale lønnings- og takstnævn og staten kommer til at se ud.

På nuværende tidspunkt er vi ikke i alle situationer enige om, hvilket spor vi skal følge ved OK-08, men der er enighed i KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse om, at den omvendte forhandlingsmodel var en succes ved OK-05, og at målet nu er at videreudvikle denne model til OK-08.

Med denne konference skydes diskussionen om, hvordan forhandlingsmodellen for OK-08 skal se ud, i gang.

Som indledere havde forhandlingsudvalget indbudt de to hovedforhandlere ved OK-05 på arbejdsgiversiden for henholdsvis det kommunale og amtslige arbejdsmarked til at sige lidt om, hvilke overvejelser arbejdsgiversiden har gjort sig i forhold til mål og udfordringer ved OK-08, betydningen af kommunalreformen, forventninger til forhandlingsrelationerne mellem staten, de kommende regioner og kommunerne, og om hvordan regionerne ser sig selv i fremtidens forhandlingssystem.

Efter en gennemgang af dagens program gav formanden herefter ordet til henholdsvis Kjeld Hansen, KL og Hans Jørgen Holm, Amtsrådsforeningen.

Programpunkt 9.10 – 10.00 Arbejdsgivernes synspunkter

Kjeld Hansen, formand for KL's løn- og personalepolitiske udvalg

OK-08 – nye mål og udfordringer, herunder KL's forhandlingsrelation til regioner og staten

Kjeld Hansen kom bl.a. ind på følgende 10 budskaber:

- *1. KL får nye medlemmer i 2007. Vi kender endnu ikke deres krav. Vi forventer krav om et større lokalt råderum.*

Pr. 1. januar 2007 er KL forandret. Antallet af medlemmer bliver færre, men meget større.

Det forventes, at de nye, større kommuner vil kræve større lokalt råderum på en række områder.

KL vil ved overenskomstforhandlingerne i 2008 også være et nyt KL på den måde, at vi også forhandler for København og Frederiksberg.

- *2. Kommunale arbejdspladser skal være attraktive arbejdspladser. Vi skal være konkurrencedygtige på arbejdsmarkedet.*

På grund af forhold som frit valg, udlicitering og konkurrence, har vi ikke to forskellige arbejdsmarkeder (offentlig/privat), men ét stort arbejdsmarked. På dét arbejdsmarked skal de kommunale arbejdspladser være attraktive – både når det gælder arbejdsvilkår, arbejdsopgaver og løn.

KL vil derfor satse på en lønudvikling, der tilnærmelsesvis er på linie med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

- *3. Vi skal ikke tilbage til at forhandle efter modellen fra 2002. 2005-modellen fungerede i 2005. Den skal vi bygge på.*

Det er KL's vurdering er, at der var afgørende kvaliteter ved 2005-modellen, og det er modellen fra 2005 vi skal bygge videre på, når vi skal til at overveje, hvordan vi skal forhandle i 2008.

- *4. Vi må vælge 2008-model så den passer til udfordringerne i 2008.*

KL vil arbejde for, at 2008-modellen bliver konstrueret på en sådan måde, at den bedst muligt passer til de udfordringer, der ligger i 2008.

Fx opfatter vi i KL, at vi har nogle hængepartier fra 2005-forhandlingerne. Der var bl.a. et større område, hvor vi ikke opnåede det vi ønskede. Vi må overveje, om vi kan finde en model for 2008-forhandlingerne, som øger vores muligheder for at få det igennem, som vi ønsker.

- *5. Organisationsforhandlingerne bliver betydningsfulde, men meget vægt på organisationsforhandlingerne giver ikke plads til så meget på KTO-niveau.*

I 2005 så vi koalitioner om flere emner. Det er en forhandlingskonstruktion, som vi nok vil komme til at se endnu mere til i 2008.

Men mere vægt på organisationsforhandlingerne betyder samtidig mindre vægt på KTO-forhandlingerne.

Ved 2005-forhandlingerne lagde KTO meget vægt på, at de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen. Det lykkedes i 2005, men KL vil ikke give et sådant tilsagn for 2008. Reallønnen må ses ud fra det samlede overenskomstresultat. Pengene kan kun bruges ét sted.

- *6. Vi forestiller os nogle tværgående temaer med KTO. Vi ønsker fortsat at de basale ansættelsesvilkår er ens for alle*

I KL forestiller vi os, at KTO-forhandlingerne skal handle om de tværgående temaer. Udfordringen er så at blive enige om definitionen af, hvad der er tværgående temaer, men vi har i fællesskab opbygget et system, hvor de basale ansættelsesvilkår er ens for alle ansatte.

Forud for 2008 skal vi måske for nogle aftaler gå et skridt videre, forstået på den måde, at vi ikke bare skal se på en KTO-aftale som et hele, men gå ind i den enkelte aftale og vurdere, om enkelte elementer hensigtsmæssigt kan forhandles ved organisationsbordene, mens aftalen i øvrigt forhandles ved KTO-bordet.

- *7. Vi vil fastholde muligheden for lokal løndannelse til alle, og der skal tilføres betydelige nye midler i 2008.*

Der er ingen tvivl om, at lokal løndannelse også vil være et vigtigt anliggende for KL i 2008.

Der skal være mulighed for lokal løndannelse til alle ansatte og alle personalegrupper – også efter 2008. Der skal derfor tilføres betydelige nye midler, også i 2008.

- *8. Fokus på de personalepolitiske temaer. Vi må se hvad de nye kommuner efterspørger. Vi forventer at kommunerne vil have fleksibilitet; altså rammer – ikke rettigheder.*

Det er KL's vurdering, at kommunerne i 2008 også vil have fokus på de mere personalepolitiske elementer i overenskomsterne, men kommunerne vil på disse områder have fleksibilitet og muligheder. Vi taler altså om rammer – ikke rettigheder.

- 9. Forstået at der i 2008 vil være både et KTO og et SHK. Der er visse områder hvor resultaterne skal være fælles. Vi må finde løsninger i forhandlingskonstruktionen, der afspejler dette.

I KL har vi forstået, at der i 2008 vil være både et KTO og et Sundhedskartel, men vi vil gerne betone, at der er steder, hvor der nødvendigvis må findes fælles løsninger. Samarbejdssystemet på arbejdspladserne er det mest oplagte eksempel.

- 10. Ved O.08 vil der være 3 offentlige arbejdsmarkeder: Kommuner, stat, regioner. Vi forhandler ikke sammen alle tre. Der er én forhandlingspart for kommunerne, der hedder KL.

På arbejdsgiversiden har der altid været en vis form for koordination mellem de tre arbejdsmarkeder. Det vil der også være ved 2008-forhandlingerne og formentlig tættere end den var i 2005.

Men én ting er sikkert: På arbejdsgiversiden sidder vi ikke alle sammen ved det samme forhandlingsbord.

Og en ting der er lige så sikkert: I kan regne med, at der er én forhandlingspart ved 2008-forhandlingerne for alle kommuner, der hedder KL. Alle kommuner – også alle de nye sammenlægningskommuner – har truffet beslutning om at overgive forhandlingskompetencen på arbejdsgiverområdet til KL.

Hans Jørgen Holm, formand for Amtsrådsforeningens løn og personalepolitiske udvalg

Regionernes rolle i fremtidens forhandlinger

Hans Jørgen Holm kom bl.a. ind på følgende hovedtemaer:

- personalesammensætningen i regionerne,
- den nye forhandlingsstruktur,
- foreningen Danske Regioner,
- samarbejdet med KL og
- konkrete temaer for OK-08.

Vedr. personalesammensætningen skønnes det, at ca. 42.000 ansatte overgår til kommuner eller staten. Omvendt vil knap 18.000 ansatte flytte ansættelsesmyndighed fra H:S til Region Hovedstaden. Sygehusområdet vil blive endnu mere dominerende i forhold til antallet af ansatte for regionerne, end det har været for amterne.

KTO-organisationer vil udgøre ca. 61 % af de ansatte med FOA, HK og læger som de største grupperinger

Vedr. det nye Lønnings- og Takstnævn for regionerne:

Lønnings- og takstnævnet skal forhandle overenskomster på sygesikringsområdet og også føre forhandlinger om overenskomster og aftaler for de ansatte i regionerne.

De 5 regioner indstiller hver et medlem til Lønnings- og Takstnævnet, KL 2 medlemmer, finansministeren 1 medlem og indenrigs- og sundhedsministeren 1 medlem. Regionerne skal derfor ikke delegere forhandlingskompetencen til en regionsforening.

De medlemmer, der er udpeget af regionerne, udgør et flertal, men de statslige medlemmer af nævnet kan modsætte sig visse beslutninger i nævnet.

Det forventes ikke, at staten vil have interesse i at gå ind og detail-regulere enkeltoverenskomsterne, men finansministeren vil også i fremtiden have et afgørende ord at skulle have sagt om, hvilke midler der er til rådighed i en overenskomstsituation i den offentlige sektor.

Regionernes økonomiske handlefrihed bliver mere begrænset, end amternes er, men i forhold til medarbejdernes lønudvikling var det ikke Hans Jørgen Holms vurdering, at disse begrænsninger får afgørende betydning.

Foreningen Danske Regioners rolle:

På de store områder – de generelle forhandlinger med KTO og Sundhedskartellet – forventes en mindre forhandlingsdelegation (1-2 personer) at blive udpeget af nævnet til at varetage forhandlingerne. I alle andre forhandlinger vil organisationerne møde embedsmænd fra foreningen Danske Regioner, med mindre der er tale om en helt særlig situation på et særligt område.

Desuden vil repræsentanter fra regionerne blive inddraget som deltagere i forhandlingerne.

Der er fortsat mange ubekendte, og vi vil have mere sikre svar i slutningen af året.

Samarbejdet med KL:

Det vil være af stor betydning, 1) at de generelle regelsæt er ens, og 2) at også de enkelte overenskomster og aftaler ligner hinanden meget for de personalegrupper, der er fælles for KL's og Danske Regioners forhandlingsområder.

Det vil derfor være relevant på nogle punkter, at KL og Danske Regioner forhandler sammen ved OK-08.

Foreløbige bud på hovedtemaer for OK-08:

- Den omvendte forhandlingsmodel er kommet for at blive – i hvert fald for en tid.
- Sygehusvæsenet bliver helt centralt for det regionale arbejdsmarked.
- En fortsat udbygning af den lokale løndannelse vil igen være højt prioriteret af arbejdsgiversiden.
- Forøgelse af de lokale frihedsgrader. Med kun 5 store enheder vil der komme fokus på et ønske om, at regionerne får udbygget mulighederne for lokalt at indgå aftaler med personaleorganisationerne.
- Et yderligere bud på et dominerende emne ville - efter Hans Jørgen Holms personlige opfattelse - nok blive temaet 'uddannelse'.

Programpunkt 10.15 – 11.15 1. Runde: Hvad vil vi opnå ved den omvendte model ved OK-08?

3 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Dennis Kristensen, FOA:

OK-08 vil ikke blive et vedligeholdelsesforlig, og snitfladen mellem det generelle og specielle forhandlingsstof ved OK-05 var ikke helt ved siden af.

KTO skal spille en afgørende rolle.

KTO skal fortsat danne et sikkerhedsnet for organisationernes forhandlinger og bruges til at skabe tværgående gennembrud. Kun på den måde har vi mulighed for at sejle op imod det enorme pres på økonomien, som vil ligge i kommunerne og på regionerne de kommende år.

Arbejdsgiverne vil få alt for let spil, hvis vi som organisation står alene.

For mig er det vigtigt, at KTO ligesom ved OK-05 sikrer reallønnen gennem de generelle lønstigninger. På den måde får vi skabt en sikkerhed i organisationernes forhandlinger, som også giver plads og rum til forskelligheder i overenskomsterne.

Tættere på medlemmerne, det var overskriften ved OK-05. Den omvendte forhandlingsmodel bragte forholdene tættere på organisationerne. Nu skal vi skridtet videre og komme tæt på medlemmerne.

FOA's medlemmer er og tænker meget forskelligt. Vi kan inddele dem i fire arketyper:

- Helle lægger stor vægt på *individuelle* muligheder og *faglighed*
- Kurt lægger stor vægt på *individuelle* muligheder og *tryghed*
- Iben lægger stor vægt på *kollektive* muligheder og *faglighed*
- Johanne lægger stor vægt på *kollektive* muligheder og *tryghed*

FOA står i dag stærkest hos Iben og Johanne. Men Helle, som er under 40 år, udgør i dag ca. 1/3 af FOA's medlemmer. Vi skal i fremtiden derfor også sørge for, at både Helle og Kurt kan se sig selv i FOA og i vores overenskomst.

Valgfrihed for den enkelte til at vælge inden for kollektive rammer står derfor højt på min kravliste. Et emne jeg også gerne ser som et KTO krav, hvis vi kan blive enige om det. Men ellers må det blive i FOA's overenskomst.

Når vi diskuterer snitflader imellem det generelle og specielle forhandlingsområde er der fire grundlæggende overvejelser:

- Skal KTO-aftaler opsiges og erstattes af nye organisationsaftaler? - Jeg tror det næppe
- Skal KTO-aftaler kunne forhandles af organisationerne? - Vi gjorde det ved OK 05
- Skal dele af en KTO-aftale forhandles af organisationerne, mens KTO forhandler resten? - Vi gjorde det ved OK 05
- Hvor placerer vi nye temaer?

Nye emner kunne være yderligere "barselstiltag" til mænd og løndækning af de p.t. ikke dækkede perioder, men også voksen- og efteruddannelse kunne være et tema.

Man kunne også bygge ovenpå eksisterende KTO-aftaler fx i forhold til vilkår for tillidsrepræsentanter. Dette set i lyset af, at organisationerne og organisationernes delegation af forhandlingerne er meget forskellige.

Der vil være tale om at balancere på en knivsæg. Hvad skal KTO? Hvad skal organisationerne?

- Vi skal bruge fællesskabets styrke.
- Vi skal tættere på medlemmerne.
- Vi skal sikre fælles ejerskab til forhandlingsresultaterne.
- Vi skal afklare, hvem der forhandler hvad. Når emner først er lagt ud, er det svært at få dem tilbage til KTO-bordet.
- Vi skal sikre respekt og tage hensyn til organisationernes forskellige behov for løsnin-ger.

Kim Simonsen, HK/Kommunal:

HK's medlemmer er ligeglade med modeller. De vil have resultater. For HK/Kommunal er det væsentligste, at medlemmer stemmer ja til OK-resultatet.

Der var tilfredshed med den omvendte model ved OK-05, men stemmeprocenten var lav. HK/Kommunal fik et godt resultat og det gjorde koalitionen også.

Da andre i KTO også var tilfredse, ja så er alt jo godt.

Men vi skal også passe på fællesskabet. Indholdet i vores samarbejde må ikke blive for udtyn-det. Hvis det sker, vil vi automatisk føle os mindre forpligtede over for hinanden – eller i for-hold til ”de andre”. Det er KTO's styrke, at vi tænker på hinanden.

Vi efterlader ingen på perronen. Nej, men vi skal passe på, at perronen ikke bliver smallere og toget kortere. Og hvad er det for et tog vi skal holde øje med? Kan vi hoppe af og stå på under-vejs? Der er mange spørgsmål.

Fremtiden med de 98 kommuner og 5 regioner indebærer mere styring, benchmarking og kon-trol.

Hvor lidt fællesskab kan vi nøjes med? Solidaritet og sympatikonflikt er stadigvæk vigtige be-greber.

Gennem den omvendte model kom vi ved OK-05 tættere på organisationerne, men vi kom ikke tættere på medlemmerne.

Skal vi tættere på medlemmerne ved OK-08?

For nogle betyder det ”valgfrihed”, men vi skal finde ud af, hvad valgfrihed betyder, og hvor-dan arbejdsgiverne opfatter valgfrihed.

Der bliver talt meget om valgfrihed, i forhold til ferie og TR-regler mv., men det har ikke den store interesse hos medlemmerne af HK/Kommunal.

Der er ikke ønsker om valgfrihed blandt HK/Kommunals medlemmer – heller ikke i forhold til KTO-aftalerne.

Man kan sige, at den omvendte model giver valgfrihed for organisationen i forhold til egne penge, men ikke i forhold til KTO-aftalerne. Det er svært at bevæge sig tilbage til KTO-aftaler, hvis man først er gået væk fra det og over til organisationsaftaler.

Der er kommet en vis (acceptabel) valgfrihed også på KTO-aftaler, fx i forhold til ferie, men det er vigtigt med et fælles niveau, og at det er KTO-aftaler, der regulerer dette.

HK/Kommunal er skeptisk overfor valgfrihed i nuværende KTO-aftaler og for at organisationer kan "sælge" dele af KTO-aftalerne.

For HK/Kommunal er det vigtigt at fastholde et fælles niveau.

Birgit Elgaard, BUPL:

Modellen er ikke det vigtigste. Det vigtigste er at opnå et godt OK-resultat. Hvad er så et godt KTO-resultat? Det er

- at KTO kan løse de forhandlingsopgaver, som vi placerer i KTO,
- at de enkelte organisationer hver for sig - eller i forskellige grupperinger og alliancer - kan levere forhandlingsresultater inden for de områder, den enkelte organisation prioriterer, og
- at ingen enkelt organisation efterlades alene på arbejdsgivernes "stegepande".

KTO's mest centrale opgave bliver den samme som ved OK-05 - nemlig at sikre reallønnen og en fortsat reguleringsordning.

Nogle fælles temaer kunne f.eks. være: håndtering af eftervirkninger af kommunalreformen, samt evt. ændringer i MED-systemet.

Fokus kommer der formentlig også på personalepolitiske indsatsområder. Ved OK-05 kom vi jo godt i gang med arbejdet omkring stress. Det skal vi selvfølgelig fortsætte, men det kan også være, vi skal se bredere på hele det psykiske arbejdsmiljø.

På seniorområdet er der ikke meget, der tyder på, at regeringens budskab om behovet for senioraftaler når igennem til de kommunale arbejdsgivere. Så måske er seniorpolitik også et emne vi kan diskutere i fællesskab - og måske finde en fælles strategi på.

I BUPL vil vi gerne gøre den pædagogiske profession til omdrejningspunktet for OK-08. Det betyder, at vi vil arbejde med løn, arbejdstid, efter- og videreuddannelse samt ledelsesforhold med udgangspunkt i det, der er fælles for stort set alle vores medlemsgrupper - nemlig uddannelsen til pædagog. Nogle af disse emner skal måske drøftes "i klumper" med andre organisationer.

Efter- og videreuddannelse skal ikke være et anliggende for KTO, men der kan eksempelvis godt findes løsninger branchevist eller i "klumper"

Vi skal også se på pensionsbidrag ved OK-08, evt. i differentieret form og evt. også med individuelle tilvalgsmuligheder som overbygning.

Valgfrihed er et centralt emne, men BUPL har endnu ikke gjort sin stilling op. Vi er for tiden ikke særligt afklarede på, om vi synes at individuel valgfrihed er nogen god ide.

Med en stemmeprocent på omkring 50 % ved urafstemningen ved OK-05 har BUPL også et problem med, at overenskomstforhandlinger ikke engagerer medlemmerne i et tilstrækkeligt omfang.

Med den omvendte model kan vi fremme medlemmernes identifikation med kravene, fordi medlemsorganisationen kommer langt mere i centrum.

Det kan ikke afvises, at flere lokale forhandlingsmuligheder vil engagere flere medlemmer. Men vi må samtidig indrømme, at den lokale løndannelse ikke har skabt det store positive engagement hos medlemmerne.

Individuelle valgmuligheder kan være en vej til at komme tættere på medlemmerne. Under alle omstændigheder vil jeg hellere have, at vi i organisationsforhandlingerne definerer valgmulighederne end, at det er den lokale arbejdsgiver, som tilbyder sine ansatte frynsegoder.

Herefter foretoges en drøftelse ved cafeborde af hovedspørgsmålet samt af følgende 2 underspørgsmål:

- *Er der behov for en ændring af snitfladerne mellem, hvad der forhandles af KTO, organisationerne og decentralt i (amts)kommuner - i givet fald hvilke?*
- *Hvordan bringes forhandlingerne tættere på medlemmerne?*

Programpunkt 11.15 – 12.15 2. Runde: Hvordan skal rammerne for den omvendte model ved OK-08 se ud?

3 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Jakob Bang, FOA:

Hvor langt skal det politiske håndslag række?

I forhandlingsudvalget var der ved OK-05 en god fælles forståelse for rækkevidden af det politiske håndslag, og KTO-sammenholdet skal fortsat indebære, at arbejdsgiverne ikke kan vælge en strategi, hvor vi bliver spillet ud mod hinanden, eller enkeltgrupper udsættes for et særligt pres, og isoleres på for dem vitale områder. Der skal være et forpligtende fællesskab, som sikrer alle et vist niveau.

Men fællesskabet skal ikke forpligtes på alt.

Den enkelte organisation må som udgangspunkt selv afgøre, hvad der er vitale områder, men der kan ikke gives en blanco-check. Fællesskabet må i sidste ende afgøre, hvad der er vitalt. Rækkevidden af håndslaget vil altid skulle vurderes konkret.

Der vil også være behov for "Det kontrollerede frirum" næste gang, men uligheden må ikke blive forøget.

Vi skal fortsat have forskellige lønmodeller – alene derfor vil der være et vist frirum, men det skal ses i sammenhæng med andre elementer, herunder fx solidaritet og ”Det kønsopdelte arbejdsmarked”.

Der skal være åbenhed fra de enkelte organisationers side, så vi ikke udsættes for en ”hemmelig” politik.

Et konfliktudløsende pejlemærke vil være sikring af reallønnen. Om reguleringsordningen i den forbindelse er den rigtige metode kan diskuteres.

Udover konfliktudløsende pejlemærker vil forhandlingsaftalen ved OK-08 i øvrigt skulle indeholde forpligtelsen til i givet fald at gå i konflikt samt principper for den fælles forberedelse. Den skal også indeholde hvilke andre temaer, der skal indgå i de fælles KTO-forhandlinger. Det kunne fx dreje sig om VEU, seniorvilkår og Det sociale kapitel – og – måske – velfærdsreform. Men lige nu kan FOA ikke pege på, hvad der vil være de afgørende temaer.

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen:

Jørgen Mosbæk måtte melde afbud pga. sygdom.

./. Hans skriftlige oplæg vedlægges som bilag til referatet.

Mette Worsøe, Foreningen af Yngre Læger:

KTO's formål er at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og ansættelsesvilkår for kommunalt ansatte, jf. KTO's vedtægter. Målsætningen for forhandlingerne må være at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat.

Det politiske håndslag er og bliver et politisk håndslag, der ikke nødvendigvis skal konkretiseres mere end tilfældet var ved forhandlingerne i 2005.

Vi har naturligvis en politisk vilje til, som medlemmer af forhandlingsfællesskabet, at finde løsninger undervejs, hvis der opstår problemstillinger, der vanskeliggør indgåelse af et generelt aftaleresultat, men hvordan disse løsninger skal findes må være bestemt af den konkrete situation.

Det kontrollerede frirum er et mærkeligt begreb. Vi vil på den ene side have forhandlingerne tættere på medlemmerne og synlige resultater, men på den anden side sikre os, at medlemmerne ikke i alle situationer har garanti for at få det optimale ud af situationen.

Jeg så gerne, at det kontrollerede frirum udvikles til et reelt frirum. Det er vigtigt med et reelt frirum, der giver de enkelte organisationer handlefrihed. På den anden side vil arbejdsgiverne formentlig ikke acceptere de store udsving i resultaterne.

Et gæt på konfliktudløsende pejlemærker ved OK-08 er at sikring af reallønnen og reguleringsordningen igen vil indgå, men det er svært at konkludere noget lige nu.

For så vidt angår sikringen af reallønnen, kan man diskutere, om et sådant krav med rimelighed bør være et konfliktudløsende pejlemærke. Reallønnen bør vel ses som en del af det samlede forhandlingsresultat.

Spørgsmålet vedrørende reguleringsordningen kan diskuteres i forhold til, om man tror ordningen hindrer, at parterne selv kan føre reelle forhandlinger om løndannelsen, men jeg tror ikke at ordningen kan undværes. Ordningen har sikret os en nogenlunde parallel lønudvikling med den private sektor.

Jeg tror ikke en afskaffelse af ordningen vil føre til mere reelle forhandlinger om løndannelsen. Tværtimod. Uanset regeringens farve vil ingen Finansminister acceptere en lønudvikling på det offentlige forhandlingsområde, herunder det kommunale og regionale, der er større end lønudviklingen på det private område. I konsekvens heraf vil vi i en situation uden reguleringsordningen blive mødt af nogle arbejdsgivere, der vil være yderst restriktive, når det drejer sig om at aftale generel løn. Så kan vi selvfølgelig gå i konflikt, hvis vi ikke er tilfredse, men det bliver forhandlingerne, så vidt jeg kan se, ikke mere reelle af.

At fryns på det private arbejdsmarked skulle give problemer for reguleringsordningen ser jeg ikke som et stort problem. Det er ikke mit indtryk, at omfanget er særligt stort, men føles det af nogen som et problem, må det kunne løses teknisk i forbindelse med opgørelsen af lønudviklingen på det private område.

En ting er sikkert: Er reguleringsordningen først afskaffet, får vi den aldrig igen.

Vedrørende konfliktkoordinering så finder jeg den model, der blev anvendt ved OK-05, fornuftig.

Herefter foretoges en drøftelse ved cafeborde af hovedspørgsmålet samt af følgende 3 under-spørgsmål:

- *Hvor stort skal det såkaldte kontrollerede frirum være - større eller mindre end ved OK-05?*
- *Hvor langt skal det politiske håndslag række ved OK-08?*
- *Hvilke konfliktudløsende pejlemærker skal der være ved OK-08?*

Programpunkt 13.15 – 14.15 3. Runde: Hvilken koordinering skal der være mellem organisationernes forhandlinger på KTO-området, samt mellem KTO- og CFU-områderne?

2 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation:

Denne konference er i sig selv et udtryk for en koordineret indsats, og udgør det første led i at fremme den fælles forståelse.

Det næste trin på vejen er det planlagte seminar for KTO's forhandlingsudvalg.

Arbejdsgiversidens koordinering forudsætter koordinering mellem organisationerne på KTO-siden, ellers kan prisen meget vel blive arbejdsgivernes totale del-og-hersk-løsning. Den store åbenhed, vi havde op til OK-05 var meget værdifuld.

Spørgsmålet er om koordineringen skal foregå ved frivillighed eller ved tvang. Naturligvis skal der aftales nogle spilleregler, men det har ingen mening at tale om tvang. Det afgørende er i sidste ende, om der eksisterer et tillidsforhold mellem KTO-organisationerne.

Der skal naturligvis beskrives nogle spilleregler og tilrettelæggelse af rammerne for koordineringen, men rammerne er ligegyldige, hvis organisationerne ikke reelt ønsker at koordinere. Hvis man vil, kan man altid komme uden om formelle regler.

Jeg håber, at deltagelsen i denne konference er et udtryk for, at alle KTO-organisationer forpligter sig på koordination og åbenhed overfor hinanden.

Respekt for forskelle er væsentligt. Det kræver stor åbenhed og klare linier om organisationernes målsætninger for OK-08. I modsat fald holder fællesskabet ikke.

Vi så det ved OK-05 i forbindelse med ny løn-forhandlingerne, hvor Dennis blev ved med at gentage, at der skal være plads til forskellighed. Derfor bliver koordinering et kodeord for KTO.

Nye temaer ved OK-08 kan fx blive kompetenceudvikling, hvor der formentlig vil være mange "modelønsker".

Hvis der skal drøftes mere frihed, så skal det ske i god tid.

På lærerområdet har vi et eksempel på, hvor vigtigt det er at koordinere mellem kommuner og stat. Bl.a. som følge af at de generelle lønstigninger er forskellige i de to sektorer, så har Frie Grundskolers Lærerforening /Efterskolernes Lærerforening udviklet et lønefterslæb. Medlemmerne sammenligner på tværs af kommuner og stat, og så bliver det et problem for organisationen.

Der er et klart signal fra staten: aftaleretten skal bringes i spil til OK-08. Arbejdsgiverne vil forsøge at komme igennem, hvor der er hul. Alene derfor vil der være behov for tæt samarbejde med CFU, men det vil også være forudsætningen for, at vi fælles kan udnytte muligheden for et gennembrud på et af områderne.

Begrebet koordinering vil blive et nøglebegreb i KTO.

Vedr. Sundhedskartellet: Deres udmeldelse betød i 2005, at fællesskabet blev styrket for de resterende KTO-organisationer.

Kirsten Nissen, Socialpædagogernes Landforbund:

Ved OK-08 forhandlingerne skal vi koordinere organisationernes forhandlinger på samme måde som det skete i 2005. KTO skal have en central rolle i koordineringen.

Ved OK-05 blev en væsentlig større del end tidligere forhandlet af de enkelte organisationer, og det vil sikkert også blive tilfældet i 2008. Den udvikling gør det ikke mindre vigtigt med en tæt koordinering.

Ved OK-05 blev der etableret en række forhandlingsfællesskaber i forhold til lokal løndannelse. De vil også spille en rolle i 2008.

Fællesskaberne ved OK-05 så først dagens lys under forhandlingerne. De indgik ikke i forberedelserne af forhandlingerne. Det samme vil kunne gentage sig ved OK-08.

De kommunale arbejdsgivers koordinering ved OK-05 var ret massiv, og i en lang periode var der derfor tale om ren tomgang i forhandlingerne.

Hvis koordineringen på arbejdsgiverside kommer til at indbefatte staten i 2008, vil det være nærliggende, at der etableres en tættere koordinering mellem KTO og CFU.

OK-08 bliver den første OK-fornyelse efter at kommunalreformen er trådt i kraft. Det kunne måske samtidig være starten på et tættere samarbejde på hele det offentlige område. Jeg kunne godt forestille mig et tæt samarbejde mellem det statslige, kommunale og det regionale område, herunder et forhandlingsfællesskab.

Vi må finde ud af, hvad vi vil på vores side af bordet. Vi skal ikke afvente hvad KL og regionsforeningen vil. Vi ønsker at forhandle for vores ansatte samlet, uanset om det er for det kommunale eller regionale område. Kravsudtagelsen vil så gælde for begge områder. Der kan være andre områder, hvor det er hensigtsmæssigt at lave en opsplitting, men for SL's grupper vil det være mest hensigtsmæssigt at forhandle ved samme bord.

Jeg tror ikke på, at etableringen af et regionalt lønnings- og takstnævn med en vetoret til staten vil få den betydning, at det skulle forhindre et formaliseret samarbejde mellem KL og Regionerne.

Etableringen af et regionalt lønnings- og takstnævn har ikke ændret på den situation, vi har kendt i mange år, hvor staten har haft en betydelig indflydelse på OK-forhandlingerne på det kommunale område. Den årlige økonomiaftale mellem KL og Finansministeren har jo i realiteten også samtidig været rammen for forhandlingerne ved overenskomstfornyelserne.

Når kommunerne skal finansiere hele det sociale område, som drives af regionerne, vil det efter min opfattelse indebære, at KL i hvert fald på dette område vil have en interesse i et forhandlingsfællesskab.

Ud fra et rent organisationssynspunkt vil det være et problem, hvis der bliver forskellige aftaler på KL og regionsområdet. Vores medlemmer, der arbejder både i regionerne og i kommunerne, arbejder på samme type arbejdspladser, og udfører det samme arbejde. Det er mere eller mindre tilfældigt, om det er en kommune eller en region, der er driftsherre, og det kan skifte løbende.

Herefter foretoges en drøftelse ved cafeborde af hovedspørgsmålet samt af følgende 4 under-spørgsmål:

- *Hvordan skal koordineringen af organisationernes forhandlinger håndteres?*
- *Vil professionsrettede fællesskaber eller andre fællesskaber, som vi så omkring lokal løndannelse ved OK-05, få betydning ved OK-08? Hvis ja, hvilken?*

- På arbejdsgiversiden vil der mellem staten, kommunerne og regionerne ske en øget koordinering. Hvilke behov giver det for koordinering mellem CFU og KTO?
- Hvilken "holdopsætning" ønsker vi det kommunale og regionale område skal have ved OK-08?

Programpunkt 14.30 – 15.30 Spørgsmål og debat med forhandlingsudvalget

Forhandlingsudvalget besvarer rejste dilemmaer fra cafebordene. De rejste dilemmaer blev i en pause sammenfattet til nedennævnte spørgsmål.

1. Runde:

Spørgsmål:

A. Der er ikke noget behov for ændring af snitflader – Er I enige?

Anders Bondo Christensen: Det er for tidligt at komme ind på det. Meget afhænger af problemstillingerne op til 2008.

Dennis Kristensen: Der vil i den kommende tid skulle træffes et aktivt valg om, hvor meget KTO og hvor meget organisationerne må fylde. Vi vil løbe ind i emner, hvor vi bliver nødt til at kortlægge frirummet.

Kim Simonsen: Der vil blive behov for en klarhed i løbet af efteråret 2007.

Spørgsmål:

B. Balance mellem KTO og organisationerne:

- **Hvor stor kan forskelligheden i aftaler blive uden at fællesskabet udhules?**
- **Den omvendte model er god fordi organisationerne havde god tid og fik god information – men hvad nu, hvis fx en stor organisation indgår forlig om noget andre ikke kan leve med?**
- **Skal det være muligt for organisationer at frikøbe sig fra KTO-aftalerne? – og hvor skal det "fælles" bundniveau i givet fald være?**

Dennis Kristensen: Et mindretal skal/kan ikke påtvinge andre et forlig. Hvis en stor organisation indgår en aftale, som andre ikke kan leve med, vil der ikke kunne blive et KTO-forlig.

Anders Bondo Christensen: Kan ikke leve med, at en stor organisation sælger ud af aftaleretten – fx i lokal løn.

Kirsten Nissen: En sådan organisation ville have meldt sig ud inden.

Kim Simonsen: Hvad nu, hvis det er en stor koalition repræsenterende mere end 50 % af de ansatte. De vi i givet fald kunne melde sig ud af KTO og indgå aftalen.

Frikøb fra KTO-aftaler kan kun ske inden for et meget begrænset felt, og det må drøftes om feltet er eksisterende, og/eller om det drejer sig om fremtidige aftaler.

Jakob Bang: En række af de rettigheder, der er i KTO's rammeaftaler er ikke betalt ved overenskomstfornyelserne – der er således heller ikke mulighed for økonomisk frikøb. Det handler

om at bygge ud – ikke at sælge ud. Organisationerne kan evt. tilkøbe sig yderligere supplerende rettigheder.

Kirsten Nissen: Rammeaftaler er gode redskaber, som kan udbygges på arbejdspladserne.

Dennis Kristensen: Ikke et umiddelbart problem, at der på visse område kan ske afkøb, hvis en organisation kan få noget for det.

Spørgsmål:

C. Valgfrihed – frit valg:

- **Kan medlemmerne/arbejdspladsen fastholde det kollektive/styrken, når der er frit valg?**
- **Mange valg for den enkelte medarbejder kan give problemer for organisationerne, hvis de ikke evner at løse lokale konflikter. Hvordan sikres respekten for organisationerne?**
- **Er valgfrihed en begyndende udhuling af aftaleretten?**

Birgit Elgaard: I BUPL drøfter vi valgfrihed i øjeblikket, og vi bliver nødt til at lytte til medlemmerne. Nogle medlemmer vil gerne. Men det er vigtigt at påvirke kollektivt. Kollektivet skal sætte dagsorden, ellers tager de lokale arbejdsgivere bare teten

Mette Worsøe: Det er vigtigt, at emnet diskuteres. Det er et udtryk for en medlemsønsket fleksibilitet, men det er vigtigt, at vi analyserer spørgsmålet nærmere med henblik på vurdering af faldgruber og muligheder. Der kan være dilemmaer, fx i forhold til en ung/gammelproblemstilling.

Anders Bondo Christensen: Frit valg er ikke et stort dyr i åbenbaringen. Det er blæst for meget op. Det kan højst give lidt engagement, men det er en ny liberalistisk narresut. Men naturligvis kan der være konkrete tilfælde, hvor valgmuligheder kan komme på tale. Vi skal ikke have valgfrihed for valgfrihedens egen skyld.

Kim Simonsen: HK'ere efterspørger ikke valgfrihed, og man skal passe på, at valgfrihed ikke får uheldige afledte konsekvenser, fx normeringsproblemer ved øget frihed. Der er også et ligestillingsdilemma, hvor kvinder vælger frihed, mændene vælger løn. Hvilke konsekvenser får det, fx hvis alle vælger enten frihed eller penge.

Dennis Kristensen: Hvem tjener bedst det enkelte medlems interesse – organisationerne eller medlemmerne?

Jakob Bang: Der er nogle valg, som medlemmerne er bedre til at tage. Vi skal ikke foretage nogen overflødige valg, som medlemmerne selv kan træffe, men der skal være et vist kollektivt fundament, før friheden kan indtræde. Valgfrihed er OK indenfor afgrænsede områder af løn, frihed og pension, fx 6. ferieuge - som vi allerede har valgfrihed indenfor - og pension i forhold til en yderligere ekstra ferieuge.

Kirsten Nissen: Det er afgørende at spørge medlemmerne om deres holdning til en fritvalgsmodel. Det var ikke noget ønske sidste gang. Er ikke afvisende i konkrete tilfælde, men går ikke ind for et helt frit valg.

Kim Simonsen: Det kan meget vel indebære en underminering af aftaleretten. Der er også behov for fagbevægelsen i sammenhæng med begrebet valgfrihed. Hvem bestemmer ellers, hvad der skal være omfattet af valgfrihed?

Dennis Kristensen: Det kollektive kan sagtens fastholdes. Valgfriheden skal være aftalt i overenskomsterne.

Birgit Elgaard: Ikke glad for valgfrihed, fx retten til ferie eller løn. Man får ikke normeringstimerne med. Det kan være svært at planlægge arbejdet. Det bør være en fælles diskussion, og organisationerne har et rådgivningsansvar i forhold til medlemmerne.

Spørgsmål:

D. Nye forhandlingsemner:

- **Hvordan håndteres nye emner ved OK-08, hvem påvirker, når den første lægger sporet?**
- **Fx VEU, dels indhold og dels finansiering.**

Kim Simonsen: De kommende overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked vil lægge et pres på os – navnlig for så vidt angår håndteringen af VEU. Interessant at se på, hvordan finansieringen og rettigheder håndteres. Vi kan ikke undgå at komme under pres – VEU handler om rettigheder, muligheder og penge. Det skal forhandles af organisationerne efter koalitionsmodellen.

Kirsten Nissen: VEU skal være rettighedsbaseret (dage, opsparing m.v.), finansieret og ind i de enkelte organisationers overenskomster. Men emnet bør også drøftes i KTO. VEU interesserer medlemmerne og der er kun gevinster på dette felt. Der vil sandsynligvis blive fulgt op på 3-partsdrøftelserne på det private arbejdsmarked, men vi skal ikke bare lægge os i halen på det private. En mulighed er at udvikle kompetenceudviklingsaftalen samt indarbejde bestemmelser i organisationsaftalerne.

Dennis Kristensen: En forhandling om et VEU-resultat vil sikkert forløbe som det skete med barselsudligningsordningen. Vi kan have en interesse i at have en fælles finansiering på det kommunale arbejdsmarked. Rettigheder koster, derfor er det et fælles KTO-spørgsmål.

Anders Bondo Christensen: Vi skal bruge erfaringerne fra drøftelserne om lønsystemer. Vi skal ikke lægge os i slipstrømmen af det private. VEU skal drøftes både i organisationerne og i KTO. Vi skal koordinere med hinanden og forberede det godt, men der skal ikke være samme model for alle. Det skal være muligt at udvikle differentierede modeller, så vi fra starten får ordninger, der passer til de enkelte organisationer.

Birgit Elgaard: Det bør være et anliggende for organisationerne eller branchefællesskaber at forhandle en løsning på plads

Mette Worsøe: Enig i at en aftale på det private arbejdsmarked vil indebære, at der også på det kommunale arbejdsmarked vil skulle følges op, men det er bekymrende, at der lægges op til at vi skal medfinansiere.

2. Runde:

Spørgsmål:

A. Politisk håndslag:

- **Hvordan får vi skabt et politisk håndslag, som på den ene side giver KTO mulighed for at indgå et forlig og som på den anden side sikrer, at der ikke er organisationer, som kommer i klemme og reelt forhindrer et KTO-forlig?**
- **Hvor konkrete kan vi blive i forhandlingsaftalen, hvis den politiske enighed skal række? Hvis ikke det politiske håndslag holder, splittes KTO.**

Eksempler:

- **Går grænsen for solidaritet der, hvor arbejdsgiverne "mishandler" en organisation?**
- **Skal det politiske håndslag også sikre den enkelte organisations egne pejlemærker (læs: lærernes arbejdstid)?**

Kim Simonsen: Medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg har en særlig forpligtelse til at sikre, at alle organisationer kommer hjem. Forpligtelsen kan ikke skrives ned, det er en gentlemanaftale.

Anders Bondo Christensen: Enig med Kim, men det politiske håndslag kan ikke defineres på et stykke papir. Det nærmeste ord er "respekt". Måske kan vi i forhandlingerne komme i den situation, at LC må forlade KTO, idet LC ikke ønsker, at arbejdsgiverne skal tage KTO som gidsel i deres arbejdstidsforhandlinger.

Jakob Bang: Enig med Kim. Det politiske håndslag forudsætter åbenhed mellem organisationerne, så det bliver muligt at kunne give hinanden meldinger om politisk håndslag eller ej.

Birgit Elgaard: Der er fortsat behov for og respekt for fællesskabet. Håndslaget er et puslespil, som sættes sammen over tid, det kræver en løbende dialog.

Spørgsmål:

B. Frirum:

- **konkret spørgsmål: 0,5 % eller kan 2 % accepteres eller er det et etisk frirum?**
- **Synligt meget bedre resultat til én organisation end andre – kan vi sige ja til det?**
- **Er der et fællesskab uden et kontrolleret frirum?**
- **Hvordan sikres at frirummet ikke kontrolleres af arbejdsgiverne?**

Jakob Bang: Det er den samme lønsum, vi har sugerøret nede i. Frirummet er fortsat meget begrænset.

Dennis Kristensen: Fællesskabet bryder sammen, når frirummet bliver for stort. Grænsen ligger der, hvor der ikke længere er tale om et fælles resultat.

Kim Simonsen: KTO skal definere frirummet. Når KTO's forhandlingsudvalg er enig, vil arbejdsgiverne også være det. Overveje en model, hvor frirummet kan øges ved, at organisationerne kan beholde midler, der frigøres som led i personaleomsætningen. I en situation, hvor der måske skæres fra 40.000 til 25.000 medarbejdere, kan kagen måske godt deles, uden at der tages fra andre.

Kirsten Nissen: Det er nødvendigt med et frirum. Vi har skævdelt før, så vi kan godt sige konkret ja hertil.

Anders Bondo Kristensen: Frirummet er naturligt begrænset af, at alle skal hjem med et godt resultat. Hvis ikke alle kan sige ja, så er frirummet ikke godt nok eller for stort. Det er vigtigt, at reallønnen sikres gennem de generelle lønstigninger.

Mette Worsøe: Forhandlingerne skal ikke være begrænset af et kontrolleret frirum. Vi har jo en række garantiordninger.

Spørgsmål:

C. Konfliktudløsende pejlemærker:

- **Hvis reallønnen ikke sikres gennem generelle lønstigninger – er der så noget formål med KTO?**
- **Hvad vil vi vinde ved afskaffelse af reguleringsordningen? – får vi ikke bare en lavere lønudvikling? – kan den offentlige sektor blive lønførende?**

Kim Simonsen: Reallønssikring og reguleringsordning er en KTO-opgave.

Dennis Kristensen: Det giver ikke mening at have et KTO, hvis ikke det kan sikre reallønnen. Automatiske reguleringsordninger, der overflødiggør organisationerne, er ikke nødvendigvis en god idé.

Anders Bondo Christensen: KTO skal sikre reallønnen. Kan godt forestille sig, at arbejdsgiverne vil stille krav om reguleringsordningen, hvis KTO ikke gør det.

Kirsten Nissen: Vi skal fastholde reguleringsordningen. Reguleringsordningen er afgørende for, at der ikke er de store konflikter i løndannelsen mellem det offentlige og private arbejdsmarked, og den sikrer en parallel lønudvikling.

3. Runde:

Flere caféborde bemærkede, at ”det er et svært emne. Dilemmaet er, at vi ikke ved nok – ligesom alle andre heller ikke ved nok!”

Spørgsmål:

A. Koordinering internt i KTO:

- **Nødvendigt med koordinering, men også nødvendigt at nogen tør gå foran!**
- **Tilliden (til åbenhed i forhandlingerne) er der, men der kan være taktiske/strategiske overvejelser, der kan gøre det svært at være åben på et meget tidligt tidspunkt.**
- **Vil nye eller flere interne forhandlingsfællesskaber være en trussel mod KTO?**
- **Hvordan skal kravsudtagelsen gennemføres på hovedorganisationsniveau, hvis organisationerne fx har forskellige lønmodeller og andre forskellige aftaler. Ville det ikke være mere ligetil at koordinere i professionsgrupperinger eller grupperinger med samme arbejdsplads?**

Birgit Elgaard: Med den omvendte model kan det være naturligt at tænke i nye fællesskaber, fx efter professioner, men det kræver en samlet afklaring af, hvad der er i fælles interesse.

Dennis Kristensen: Nogen må bane vejen. Men man kan ikke gå i alle mulige retninger. Det er nødvendigt med åbenhed. Det dur ikke, hvis der køres et taktisk spil. Kan ikke forestille sig, at

andre grupperinger end valggrupperne skulle udtage KTO's krav. KTO's krav udtrykker organisationernes fælles krav.

Kim Simonsen: Det kan godt tænkes, at der vil opstå koalitioner i forbindelse med kravsudtagelsen. Har problemer med den sprogforbistring, der ligger i udtrykket ”professionssamarbejde”.

Jakob Bang: Vigtigt med koordinering i god tid, fx vedr. VEU. Det skal afklares, hvad det er vi vil.

Spørgsmål:

B. Samarbejde mellem CFU og KTO:

- **Er en tæt koordinering mellem det statslige og det kommunale område realistisk vedr.**
 - o **rammen og reguleringsordningen?**
 - o **øvrige temaer?**

Kim Simonsen: Nogle af vores OK-krav vil næste gang skulle koordineres med CFU.

Spørgsmål:

C. Regionerne:

- **Skal vi i KTO etablere et særligt forhandlingsfællesskab i forhold til regionerne?**
- **Ved OK-05 var strategien, at lade SHK ”sejle deres egen sø” – kan vi fortsat det? Særligt set i lyset af styrkeforholdet på det regionale område. Skal der samarbejdes/koordineres på en anden måde?**

Dennis Kristensen: Ønsker ikke et særligt forhandlingsfællesskab i forhold til regionerne.

Mette Worsøe: Det kan godt være en mulighed!

Kim Simonsen: KTO stiller samme hold. Vi kan ikke holde til meget forskellige resultater.

Anders Bondo Christensen: Regionerne udgør ikke en trussel. De er med den nye model afmonteret rent forhandlingsmæssigt. Der er ikke noget stort behov for at koordinere med SHK. Der vil opstå et dilemma, hvis organisationernes medlemmer i de to sektorer opnår meget forskellige resultater.

Dennis Kristensen: Forventer at regionerne som udgangspunkt vil have, at der skal forhandles nogenlunde ens vilkår for KTO og SHK.

Kim Simonsen: SHK må vente på, at KTO-toget kører.

Mette Worsøe: Det er nødvendigt, at analysere samarbejdet med SHK vedrørende et eventuelt regionalt fællesskab. Der vil være organisationer, hvor differentierede resultater ikke betyder så meget.

Programpunkt 15.30 Afslutning

Dennis Kristensen rundede af og takkede for deltagelsen.

Han ville ikke summere op nu, det gør vi senere. Hensigten havde i dag mere været at rejse en god diskussion snarere end at finde svarene. Dem finder vi senere i forhandlingsudvalget, bestyrelsen og repræsentantskabet.

Bilag til referat af KTO's konference om OK-08 den 9. marts 2006

Skriftligt oplæg ved Jørgen Mosbæk

Jeg har fået fem minutter til at sige noget om de mest aktuelle og mest grundlæggende spørgsmål, der har med KTO at gøre!

Ved OK-05 anvendte vi den omvendte forhandlingsmodel for første gang.

At vi oplevede en succes, skyldes naturligvis flere forhold, men jeg vil gerne trække 3 kriterier frem:

- Det politiske håndslag betød, at vi kunne bruge – og reelt også brugte – fællesskabet til at lægge pres på løsning af et krav.

Jeg tænker på vort krav om, at få flere forskellige lønmodeller.

- Vi havde mere opmærksomhed på selve forhandlingsprocessen.

Det betød, at medlemmerne bedre kunne se resultatet.

Og resultatet blev oplevet som et gode, som netop deres organisation havde skabt eller været med til at skabe.

- Fællesskabet stod inde for, at ingen blev glemt ”på perronen”.

Det betød, at vi alle kunne koncentrere os om at forhandle.

Vi skal imidlertid ikke kun videreføre de gode erfaringer.

Jeg kan derfor tilslutte mig, at denne konference har fået undertitlen: ”En videreudvikling af OK-05”.

Jeg tror imidlertid, at udviklingen primært skal ske indenfor den del af forhandlingerne, som varetages af de enkelte organisationer.

Jeg er parat til, at vi styrker organisationernes frihed til at forhandle resultater. Det skal imidlertid ske samtidig med at vi ikke reducerer forhandlingsfællesskabets pligt til at tage sig af alle medlemmer!

Derfor indebærer en øget frihed til at organisationerne kommer ”tættere på medlemmerne” ikke, at midlerne ved KTO-forhandlingsbordet skal være mindre.

Det er det samme dilemma, som er indeholdt i formuleringen om ”det kontrollerede frirum”.

Kontrol og frihed på én gang!

Organisationerne skal nemlig nok have et frirum, men frirummets størrelse må ikke ødelægge fællesskabets muligheder for at skabe de grundlæggende resultater.

Som det helt grundlæggende element i KTO og i organisationernes eksistens er, at vi skal varetage alle medlemmers interesser. Det betyder, at vi skal bruge kræfterne på at sikre værdien af de allerede opnåede resultater, før end at vi deler ud i spredt fægtning. Vi skal altså sikre reallønnen for alle.

Det er for mig at se en klar KTO-opgave. Og først når den er klaret, starter organisationernes frirum.

KTO's fællesskab skal naturligvis ikke kun stå sin prøve omkring den 1. april 2008. Fællesskabet – eller skal vi driste os til at kalde det – solidariteten skal også være så stærk, at vi kan sikre en fornuftig lønudvikling, parallelt med det private arbejdsmarked. Og jo længere en overenskomstperiode, vi forhandler os til, desto højere grad af sikkerhed må fællesskabet stå for.

Så inden vi lytter til medlemmerne, om hvad de forventer af krav til næste overenskomstforhandling, er mit udgangspunkt to konfliktudløsende punkter, nemlig at KTO som minimum sikrer reallønsudviklingen og en fornuftig lønudvikling i perioden.

Da jeg derfor startede med at sige, at dette var de mest aktuelle og grundlæggende spørgsmål, der var på dagens dagsorden, skyldes det faktisk, at vi for første gang i lang tid har oplevet en reallønstilbagegang. Det er ikke rart, når priserne stiger mere end lønnen. Så aktualiteten er høj.

Udfordringen er til at tage og føle på!

Se selv på denne planche.

Jeg har stillet spørgsmålet: hvor mange medlemmer i KTO-området har fået sikret reallønnen det seneste år?

Jeg ved godt, at der kan opstilles mange forklaringer og jeg håber, at resten af overenskomstperioden vil reducere problemet.

Men statistikkens svar viser, at vi har en udfordring!

Da jeg også talte om grundlæggende spørgsmål, så skyldes det jo enkelt, at vi taler om, hvor meget vores forhandlingsfællesskab kan holde til.

Er vi parat til at bruge fællesskabet til at støtte de grupper, som lige i øjeblikket ikke er de mest efterspurgte på arbejdsmarkedet, og som måske ikke selv har mulighed for at kæmpe sig til nogle højere lønninger?

Magter vi at finde en formel, der kan inddrage medlemmerne i stadig større udstrækning i beslutningsprocessen samtidig med, at fællesskabet bruges til at skabe resultater?

Jeg er spændt på at høre, hvad grupperne siger til disse dilemmaer



Figuren viser hvor mange indenfor KTO, der har haft en lønudvikling, der er større end udviklingen i forbrugerpriserne, fra december 2004 til december 2005 (2,2 %)

FTF-K