



**Referat fra KTO's
overenskomstkonference
5. marts 2007**

**- om forhandlingstemaer
ved OK-08**

Referat fra KTO's konference om forhandlingstemaer ved OK-08 5. marts 2007

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.

Uden at der i øvrigt skal skabes forventninger, som ikke kan indfris, understregede han bl.a., at både KL og Danske Regioner må forberede sig på, at de i et kommende forlig bliver nødt til at grave dybt i lommerne. Desuden skal der gives forbedringer på personalepolitiske områder, som traditionelt har været parkeret på ledelsens bord.

Dagens konference udgjorde et startskud for en debat, som vil blive ført videre både i organisationerne og i KTO af generelle temaer til OK-08, og som i løbet af september og oktober måned vil blive omsat til krav, som henholdsvis KTO og organisationerne ønsker forhandlet.

Der skulle således tages hul på diskussionen af, hvilke mere tværgående og generelle temaer, som de enkelte organisationer finder vigtige at arbejde videre med. Der ville dog også blive mulighed for at komme ind på mere organisationsspecifikke emner, som er så centrale, at de kan få betydning for såvel fællesskabets forhandlinger som for en række øvrige organisationer.

Til inspiration for disse drøftelser havde KTO udsendt et idéoplæg om løn, trivsel, ligestilling, seniorrettigheder, medbestemmelse/TR og andre temaer.

Med hensyn til den forhandlingsmæssige struktur konstaterede formanden, at der i KTO-regi nu var fundet frem til en model, hvor der bygges videre på erfaringerne med den omvendte forhandlingsmodel fra OK-05, og hvor der indenfor KTO-paraplyen nedsættes to forhandlingsdelegationer til at forhandle på henholdsvis KL-området og på det regionale område.

Efter en gennemgang af dagens program gav formanden herefter ordet til henholdsvis Mads Lebech, KL og Johannes Flensted-Jensen, Danske Regioner.

Programpunkt 9.10 – 10.00 Arbejdsgivernes synspunkter

Mads Lebech, formand for KL's løn- og personalepolitiske udvalg

OK-temaer ud fra en kommunal synsvinkel

Mads Lebech præsenterede sig selv, og nævnte i den forbindelse sin erfaring som medlem af den fælles kommunale forhandlingsdelegation ved tidligere OK-forhandlinger.

Der er nu et nyt forhandlingsset-up, hvor Frederiksberg Kommune og Københavns Kommune har meldt sig ind i KL, og hvor KL forhandler alene.

Ligesom KTO er KL nu midt i forberedelsesprocessen til overenskomstforhandlingerne, herunder temadrøftelser i lønudvalget og drøftelser med de kommunale ledelser om ønsker og krav til overenskomstforhandlingerne.

I slutningen af maj planlægges en politisk dialog om de kommunale ønsker, og efter sommerferien vil KL så fastlægge sine endelige politiske mål og retningslinier for overenskomstforhandlingerne.

Mads Lebech pegede på særlige forhold, som vil kunne påvirke forhandlingerne, herunder overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked, regeringens kvalitetsreform og Familie- og Arbejdslivskommissionen. Specielt resultaterne fra det private arbejdsmarked ville man nu analysere nærmere.

KL's bestyrelse har udstukket nogle overordnede mål, som KL vil forfølge ved overenskomstforhandlingerne. Det drejer sig om 'attraktive arbejdspladser' og kampen om arbejdskraften, konkurrencedygtige overenskomster, råderum til den lokale løn- og arbejdsgiverpolitik samt en forsvarlig økonomisk ramme.

I forhold til forhandlingstemaer havde Mads Lebech følgende forventninger:

1) Løndannelse – centralt og lokalt

Det er KL's opfattelse, at det nuværende lønsystem er et moderne og fleksibelt normallønssystem, som har plads til lokal tilpasning. KL vil derfor ikke foreslå store ændringer i den centrale del af dette system.

Vedrørende den lokale løndannelse lægger KL afgørende vægt på, at der fortsat skal være hjemmel til og økonomisk mulighed for lokal løndannelse til alle (bortset fra kommunaldirektørerne).

Det er nødvendigt at tilføre nye midler til lokal løndannelse – måske hvert år.

2) Pension

Det er KL's opfattelse, at der fortsat godt kan bruges penge til pension – og bruge dem godt.

3) Generelle ansættelsesvilkår

Vedrørende de generelle ansættelsesvilkår – ferie, barsel mv. er der efter KL's umiddelbare opfattelse ikke de helt store behov for ændringer. Mads Lebech havde dog noteret sig, at KTO-organisationerne nok vil have nogle ønsker på dette område.

Mads Lebech fremhævede i den forbindelse, at der er en række basale ansættelsesvilkår, som efter KL's opfattelse bør være ens for alle, dels af personalepolitiske hensyn, dels af administrative hensyn.

Desuden vil KL – på grund af dårlige erfaringer – være yderst tilbageholdende med aftalemæssigt at bygge oven på eksisterende lovgivning.

4) Arbejdstid

Bortset fra lærerområdet forventer KL ikke at ville stille krav på dette område.

5) Personalepolitiske temaer

Mads Lebech nævnte, at følgende emner inden for dette handlingstema kunne blive relevante i forhold til OK-08:

Stress

Opfølgning i forhold til 2005-projektet. Han syntes at parterne med det spændende stress-projekt har formået at sætte fokus på området og bidrage med konstruktive indspark til det lokale arbejde. Vi må se, hvordan vi i fællesskab kan komme længere på det felt.

Kompetenceudvikling

KL er ved at analysere industriforliget, hvor kompetenceudvikling spiller en betydelig rolle. Men KL har endnu ikke noget bud på, hvad det i givet fald kan betyde for det kommunale område.

Det samme gælder for emnet '*Tillidsrepræsentantforhold*'.

Samarbejdsudvalg/Medindflydelsesorganer

Det er ikke sikkert, at der fortsat skal være to regelsæt, men måske skal det først være noget, man skal se på i den kommende periode.

Seniorpolitik

Generelt er mange seniorer velfungerende med et godt helbred, som kan og vil fortsætte på principielt uændrede ansættelsesvilkår. Det er ansatte som ikke skal have særstatus, men der skal også for dem skabes attraktive arbejdspladser.

Det er KL's opfattelse, at det er meget forskellige ting der skal til, for at motivere de velfungerende seniorer. Derfor ønsker KL bl.a., at kommunerne skal have en vifte af muligheder, så man lokalt kan vælge det, der fungerer bedst i den konkrete situation.

Endvidere er der mindre grupper af seniorer med "skrantende" helbred og plaget af nedslidning, som vanskeligt kan fortsætte på normale vilkår. For disse må vi – sektor for sektor – se på om og hvorledes vi kan fastholde disse.

Mads Lebech afsluttede med ønsket om konstruktive forhandlinger, hvor parterne i lighed med OK-05 løser problemerne gennem en konstruktiv dialog.

Johannes Flensted-Jensen, næstformand for Danske Regioners Udvalg for Løn- og Personalepolitik

OK-temaer ud fra en regional synsvinkel

Johannes Flensted-Jensen kom bl.a. ind på følgende:

Forberedelsesprocessen i Danske Regioner er ikke så langt endnu.

Uanset at der ved overenskomstforhandlingerne er en tendens til at fokusere på uenigheder, har arbejdsgivere og lønmodtagere et fælles ansvar for at der opnås et resultat. Man er opmærksom på, at en løbende dialog er afgørende for at komme i mål.

Det nye ved OK-08 er, at der ikke længere er en fælles arbejdsgiverdelegation. KL og Danske Regioner er selvstændige arbejdsgivere. Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) vil optræde selvstændigt, og KTO vil formentlig møde nævnets formand Kristian Ebbensgaard og Johannes Flensted-Jensen i de politiske forhandlinger.

Der vil selvfølgelig blive koordineret tæt med KL, men Danske Regioner vil gå sine egne veje med særlige profiler på det regionale område. Der lægges op til et selvstændigt regionalt arbejdsmarked med overenskomster som passer til regionerne. Det skal ikke bare være en kopi af overenskomsterne på KL's eller statens område.

Modellen fra OK-05 viste sig at være god, og Danske Regioner vil derfor gerne bruge modellen igen ved OK-08. Modellen vil formentlig give de mest tilfredsstillende løsninger inden for den begrænsede økonomi, der vil være til rådighed ved OK-08.

Sundhedskartellet udgør 42 % og KTO 58 % på det regionale område.

Det er ikke hensigtsmæssigt med forskellige vilkår ude på arbejdspladsen. Måske vil der være tværgående emner, som KTO og Sundhedskartellet vil overveje at forhandle fælles – fx MED/TR.

Fremtidssikringen af sygehusvæsenet er et vigtigt indsatsområde – det er ikke til diskussion. Det er fx vigtigt at sikre sammenhæng i patientforløbet, både mellem forskellige aktører, faggrupper, myndigheder og landegrænser.

Danske Regioner tegnes primært af sundhedsområdet. Aftaler med fokus på sundhedsområdet skal sikre et sundhedsvæsen i verdensklasse, og overenskomsterne skal være med til at fremme og understøtte sygehusvæsenets udvikling.

Overenskomsterne på Danske Regioners område skal fremme kvaliteten på sygehusområdet og i hele sundhedsvæsenet. Det er vigtigt at arbejdspladserne fortsat er attraktive i regionerne. Det forudsætter bl.a. et godt arbejdsmiljø og et højt fagligt niveau. Det arbejder den lokale ledelse konstant på. Alle problemer kan ikke løses centralt, og derfor er det fortsat vigtigt med muligheder for regional tilpasning.

Med det udgangspunkt overvejer man i Danske Regioner pt. behovene for ændringer i overenskomsterne, og man vil gerne have, at organisationerne tænker med.

Danske Regioner ønsker at sætte sit præg på kvalitetsreformen. Der arbejdes aktivt med at skabe attraktive arbejdspladser. Det er ikke hensigtsmæssigt, at regeringen blander sig i den måde opgaverne skal løses på. Hverken staten eller Danske Regioner kan centralt definere den rigtige måde, det er en opgave for de enkelte regioner.

Ved OK-08 kommer lokal løndannelse igen i fokus, og Danske Regioner forestiller sig, at der kommer krav om at udbygge den lokale løndannelse. Danske Regioner vil gerne drøfte om vi i fællesskab kan udvikle en lønmodel, der fremmer kvalitet og kvalitetsarbejdet på sygehusene – og i den øvrige regionale opgavevaretagelse.

Det er et spørgsmål om omfanget, ikke om der skal være lokal løn. Danske Regioner er åbne overfor gode forslag, og ønsker at der afsættes synlige nye midler med lønmodeller, der fx kan understøtte kvalitetsarbejde.

Regionerne har nu eksisteret i to måneder. Timingen i ny løn aftalerne ved OK-05 var nok ikke den helt rigtige, men man er opmærksomme på at leve op til aftalerne. Organisationerne må også gerne skubbe på med forhandlinger.

Vedrørende uddannelse nævnte Johannes Flensted-Jensen, at Danske Regioner ikke vil være med til at etablere uddannelsesordninger, der er forbeholdt særlige organisationer.

Afslutningsvist omtalte Johannes Flensted-Jensen de mange overenskomster. Sundhedskartellets overenskomst er den største enkeltoverenskomst med 40.000 fuldtidsbeskæftigede. Man vil gerne have tyndet lidt ud i antallet på KTO-området, hvor der findes overenskomster med helt ned til 20 ansatte.

Programpunkt 10.15 – 11.15 1. Runde: Oplæg samt cafébordsdrøftelser af følgende temaer: Løn, Seniorrettigheder, Ligestilling, Trivsel, Medbestemmelse og TR-systemet, Andre temaer.

3 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg

Anders Bondo Christensen, LC:

Reallønssikring

En væsentlig del af KTO's eksistensberettigelse er reallønssikringen, som vi fik den ved OK-05. Den udgør en garanti for den enkelte. Fællesskabet skal sikre reallønnen gennem centrale aftaler. Det vil der ikke blive mindre fokus på i fremtiden.

Lønssystemer

I KTO skal vi fastholde den hidtidige linje med plads til forskellige lønssystemer. Det var afgørende i 2005, og det vil være afgørende i 2008. KL og Danske Regioner må erkende, at ensliggørelse ikke dur. Erkendelsen heraf var baggrunden for succes ved OK-05.

Rekrutteringsudfordringen

Konkurrencen om arbejdskraften vil være forskellig fra område til område. Lærerarbejdet skal have højere status, ellers bliver der ingen rekruttering.

Der er ingen standardløsninger, hverken i forhold til psykisk arbejdsmiljø, seniorordninger eller indslusningsordninger.

Sikring af aftaleret

Det skal sikres, at organisationernes aftaleret er intakt. Det er bl.a. det diskussionen om lærernes arbejdstid handler om. Staten angriber aftaleretten. Vi ser et pres fra Personalestyrelsen, bl.a. inden for underviserverdenen.

Jakob Bang, FOA:

MED

FOA har foretaget en undersøgelse blandt FOA's medlemmer om MED-strukturen i forhold til de nye kommuner. Flere steder har man kun to ledelsesniveauer og tilsvarende har man i MED-systemet kun et hovedudvalg og lokaludvalg som 2. niveau, dvs. på afdelingsniveau. Det virker ikke hensigtsmæssigt.

Vedrørende bestemmelserne om 'Information og høring' ønsker man fra FOA's side en effektivisering af bestemmelserne, så de ikke virker så omstændelige.

Desuden trænger bestemmelsen om retten til fællestillidsrepræsentanter til at blive strammet op.

Vedrørende TR/SU-aftalen: Der er kun 10-12 kommuner tilbage på dette regelsæt, så tiden er måske kommet til at vi får et énstrengt system?

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter har brug for løbende vedligeholdelse af sin uddannelse, samt at TR's vilkår matcher de øgede krav til TR. Der kan lokalt stilles krav til lokale TR-aftaler om vilkår, men det kræver, at der er økonomi til det. Dette taler for et behov om supplerende organisationsaftaler i forhold til TR, og om forøgelse af AKUT-fonden.

Man kunne forestille sig, at de fælles TR-regler suppleres med visse regler, aftalt på organisationsplan.

Set i lyset af industriforliget er spørgsmålet om løn/vederlag til tillidsrepræsentanter blevet aktualiseret. Niveaueet i industriforliget vedrørende TR-aflønning er væsentligt større end det, der er aftalt lokalt i kommunerne på FOA's område.

Der er således sat fokus på størrelse og finansiering af løn til TR.

FOA har desuden fokus på sikkerhedsrepræsentanters uddannelsesmuligheder og overvejer om AKUT-fonden bør udvides til også at dække dette område

Decentral løn

Dette emne var det store tema i 2005, og de omvendte forhandlinger åbnede for forskellige løsningsmuligheder.

2006 var et usædvanligt år. Kun på få af FOA's områder var der afsat lokale lønmidler i 2006, men lønudviklingen hænger tilsyneladende ikke sammen med de afsatte midler.

Mette Worsøe, YL:

AC's foreløbige drøftelser og signaler fra baglandet tyder på, at fire ting vil være i fokus, nemlig løn, løn, løn og løn.

Det er fortsat AC's opfattelse, at forhandlingerne må så tæt som muligt på medlemmerne, også lønforhandlinger.

Så lidt som muligt skal forhandles på centralt niveau, og noget mere på organisationsniveau.

Realløn

Generelle lønstigninger skal ikke alene sikre reallønnen, det kan også ske via organisationsrettede (løn)projekter og lokal løndannelse.

Reallønnen skal kunne opgøres på gruppeniveau, bl.a. for at muliggøre skævdeling af midler til forhandling inden for de enkelte grupper. Grupperne skal således have mulighed for at inddrage deres egne generelle lønstigninger til specielle formål.

Lokal løndannelse

Tiden må vise, om der skal ske udbygning. Arbejdsgiverne skylder en langt mere offensiv indsats i anvendelsen af lokalløn.

Arbejdsgiverne skal inden forhandlinger påbegyndes dokumentere vilje til at anvende de nødvendige midler – ellers er der et stort forklaringsproblem i forhold til baglandet.

Reguleringsordning

Reguleringsordningen skal videreføres. Den sikrer en nogenlunde parallel lønudvikling med den private sektor, og er vanskelig at genindføre hvis den først er afskaffet.

AC ser gerne fælles reguleringsordning for det offentlige område, og i hvert fald en fælles ordning for det kommunale og regionale område.

Resultatløn

Er aktualiseret bl.a. i forbindelse med regeringens kvalitetsreform.

De eksisterende muligheder er langt fra udnyttet.

Vil advare mod at tro, at resultatløn som løninstrument i nogen videre grad vil kunne medvirke til at løse en række af de problemer, som drøftes i forbindelse med regeringens kvalitetsreform.

Løn under barsel

Ved OK-05 var det vigtigt for AC, at udvidet løndækning i dagpengeperiode under barsel kunne forhandles ved organisationsforhandlingerne.

Man kom desværre ikke igennem med krav om udvidelse af perioden med løn, der blev reserveret til faderen. Kravet vil blive rejst igen ved OK-08. Det er vigtigt at bevare førertrøjen på dette område.

Opsummering

- Ja tak til mere i løn – og gerne meget mere løn.
- Fortsat arbejde med løn på organisationsniveau som et centralt omdrejningspunkt i løndannelsen.
- Opretholde reguleringsordningen, gerne som en fælles ordning for hele det offentlige forhandlingsområde.
- Gå fordomsfrit ind i en diskussion om anvendelse af mere resultatløn.
- Sikre faderen løn under udvalgte dele af barselsorloven.

Herefter foretoges en drøftelse ved cafeborde af ét af temaerne, Løn, Seniorrettigheder, Ligestilling, Trivsel, Medbestemmelse og TR-systemet, Andre temaer.

Programpunkt 11.15 – 12.00 Overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked

Oplæg ved Hans Jensen, formand for LO

Hans Jensen kom bl.a. ind på følgende:

Det private arbejdsmarked er midt i forhandlingssituationen. Der foreligger et gennembrudsforlig i industrien og byggeriet er godt på vej. Butiksområdet er på plads, men der mangler især resultater på normallønsområdet.

Resultaterne er indtil videre blevet overvejende positivt modtaget, men det er endnu for tidligt at spå om udfaldet af en afstemning blandt medlemmerne.

Der er 520.000 ansatte på LO/DA-området, heraf 16.000 lærlinge/elever og 30.000 unge, ca. 200.000 på to industrioverenskomster, ca. 100.000 på bygeområdet og ca. 100.000 på normalløn. Hertil kommer tiltrædelsesoverenskomster for ca. 100.000.

Hovedtendensen i de første forlig

- Treårige aftaler
- Lønstigningstakten lidt op – på vej mod 4 %
- Pension på 12 %, svarende til ca. 13,1 % efter det offentlige system
- Etablering af Kompetencefonde
- Styrkelse af TR
- Udenlandsk arbejdskraft får bedre forhold.

Kompetencefonde

Kompetencefonde findes i alle de indtil nu indgåede forlig, så LO lever op til trepartsaftalen. Der udløses derfor en mia. fra staten.

Der afsættes 400-520 kr. pr. medarbejder, dvs. op til ca. 0,2 % af lønsummen.

Dette beløb supplerer godtgørelse og finansierer kursusudgifter ved selvvalgt uddannelse, som man får ret til i 2 uger pr. år.

Hitdige bestemmelser om arbejdsgiverforanlediget/virksomhedsrelevant uddannelse bevares for at mindske fortrængning.

Fondene er centrale inden for brancherne og styres af en paritetisk sammensat bestyrelse.

Der er adgang til oprettelse af lokale fonde på større virksomheder (over 100 ansatte), hvis der ned-sættes et uddannelsesudvalg.

Ordningen skaffer det, som AC'ere og den bedste tredjedel af en virksomheds ansatte altid har haft ret til.

Styrkelse af tillidsrepræsentanterne

Der skal sikres en dialog med det enkelte medlem, og her er TR-institutionen det stærkeste værktøj. Det skal derfor gøres attraktivt at være tillidsrepræsentant, og det er aftalt, at arbejdsgiverne aktivt skal deltage ved en indsats for rekruttering af TR.

Industri og butik har aftalt vederlag på op til 30.000 kr. Vederlaget erstatter ikke den gældende aflønning ved over-/merarbejde.

Der er ret til 2 * 2 dages kursus om samarbejde, finansieret af arbejdsgiveren.

Der etableres forsøg med aflønning af sikkerhedsrepræsentanter i byggeriet.

Der afsættes 20 øre pr. time til styrket indsats med en arbejdsgiverfinansieret uddannelsesfond. Hvis alle får dette, svarer det til ca. 170 mill.kr. på LO/DA-området (KTO-området er næsten af samme størrelse).

Overenskomster og medlemsfordele

Paradoks

Overenskomster skal gælde alle for at undgå dumping fra uorganiserede samtidig med, at det skal synliggøres, hvem der forhandler, udvikler og forvalter de kollektive rettigheder.

To løsninger

- a) Medlemsfordele i "hjørner", fx løn til selvvalgt uddannelse.
- b) OK-bidrag finansierer en større del af forvaltningsomkostningerne.

OK07 bevæger sig et lille skridt i begge retninger

Uddannelsesfondene er centrale – ikke individuelle – og de ny 20 øres bidrag skal styrke organisationen, TR samt udvikling af samarbejde og arbejdsmiljø. Det er præciseret, at TR-arbejde er for de organiserede.

Bemærkninger vedrørende medlemstilbagegang

LO – mister også medlemmer til andre, fx FTF, det drejer sig om ca. ¼.

De kristelige modtager ¼ – fordi der er medlemmer, der tror, at det er en rigtig fagforening.

Den sidste halvdel er dem, der aldrig er blevet spurgt om de vil være medlemmer.

Organisationsgraden må ikke komme meget under 75 %, hvis den danske model skal opretholdes.

Spørgsmål fra salen:

Anders Bondo Christensen: Der føres kun lokale lønforhandlinger for organiserede, hvem skal forhandle for resten, og mister vi ikke styringen?

Hans Jensen: Det er et svært spørgsmål. Tillidsrepræsentanterne skulle qua sin styrkelse gerne samlet set kunne opnå et bedre resultat, end de uorganiserede, og medlemmerne må ikke blive udsat for lønkonkurrence fra de "gule".

Jan Trojaborg: Uddannelsesfonden fører det ikke til en unødigt bureaukrati, og vil medlemmerne have forståelse for, at de ikke har nogen garanti for imødekomme af en ansøgning?

Hans Jensen: Det er en diskussion om fordele og ulemper ved kollektive ctr. individuelle ordninger. Beløbene tilsiger pt. en kollektiv ordning. Ordningen bliver forvaltet i Industri-pension, og SU-medlemmer vil kunne se, hvor pengene kommer fra. Ansøgningsprocessen forventes at blive ukompliceret.

Programpunkt 13.00 – 14.00 2. Runde: Oplæg samt cafébordsdrøftelser af følgende temaer: Løn, Seniorrettigheder, Ligestilling, Trivsel, Medbestemmelse og TR-systemet, Andre temaer.

4 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Kirsten Nissen, SL:

Ligestilling

Ligestilling er et igangværende projekt, og fagbevægelsen har et stort medansvar for at skabe et ligestillet arbejdsmarked.

Det er en stor barriere for ligestillingen, at kvinder tilsyneladende har fået patent på barselsorloven.

KTO må derfor prioritere mere barselsorlov til mænd. Så kan vi slå to fluer med et smæk: arbejdsmarked og familie. Øremærkning af løn under barsel til mænd vil være et nødvendigt tiltag. Vi kunne foreslå 3 mdr. til en start.

Seniorrettigheder

Der skal være konkrete rettigheder til den enkelte, fx som i diskussionsoplægget: frihed, lønkom-pensation eller andet, suppleret med ”frit” tilvalg.

Det skal være rettigheder ved bestemt alder i form af:

- nedsat arbejdstid, f.eks. ugentlig arbejdstid eller årlige fridage, og
- løn- og pensionskompensation.

Desuden skal der være forbedrede lokale aftalemuligheder, der kan imødekomme særlige lokale behov inden for rammen af centralt fastsatte rettigheder. Der skal derfor være en central aftale, der fungerer som tilbagefaldsrettighed.

Der bør gennemføres seniorsamtaler/kompetenceudviklingssamtaler med henblik på planlægning af ”seniorkarrieren” og en fortsat kompetenceudvikling som overordnet mål. Desuden drøftes arbejdsopgaver eller arbejdstid.

Kvalitetsudvikling og dokumentation

Der tales meget om kvalitetsudvikling og dokumentation, men der er et problem med den fornødne tid til dette arbejde.

Der bør indgås en rammeaftale om kvalitetsudvikling med følgende indhold:

- Medindflydelse på hvordan kvalitet måles.
- Medindflydelse på hvordan arbejdet dokumenteres (metoder).
- Sammenhæng mellem kvalitet og ressourcer.
- Kvalitet og kompetenceudvikling.

Henning Pedersen, BUPL:

OK-08 handler om, at aftaler skal understøtte vilkårene for arbejdet og for professionen. Dermed også sagt, at det ikke alene handler om løn. Løn er en stor del af forudsætningen, men ikke det eneste.

Hvad skal fællesskabet stille af krav? Et minimum er reallønsfremgang, også selv om den måske ikke alene sikres ved KTO-bordet, som pt. ser ud til at være situationen i relation til OK-05.

Sikring af reallønnen skal være et KTO-sikkerhedsnet. Ved OK-05 havde vi et skøn, der ikke holdt. Spørgsmålet er om vi kan gøre det anderledes – og om der skal mere i KTO-rammen. Det betyder i givet fald at organisationernes egne forhandlinger indsnævres.

Hvis vi går under så svækkes det fælles grundlag for KTO-samarbejdet. Men der skal også være plads til organisationerne.

Det er vigtigt for BUPL, at egne krav er med til at sikre medlemmernes vilkår.

Det psykiske arbejdsmiljø, herunder forebyggelsesdelen, er et indsatsområde, hvis medarbejderne skal blive længere på arbejdsmarkedet, fx aftale om kompensation ved afskedigelse/opsigelse, hvis det beror på dårligt arbejdsmiljø.

Seniorrettigheder er også interessant, men svært at få finansieret lokalt. Seniorrettigheder skal være et aktivt redskab til at fastholde folk, og der skal være flere muligheder for at fastholde folk. Vi skal drøfte en plan for hvordan man fx kan få en udligningsordning svarende til barselsordningen, så den enkelte arbejdsplads ikke belastes.

I forbindelse med kvalitetsreformen skal der være krav, der følger op og understøtter professionen.

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen:

Realløn

Jørgen Mosbæk pegede på, at vi flere gange har været enige om, at sikring af reallønnen er et ufravigeligt, konfliktudløsende krav. Han fandt fortsat, at det er KTO, der skal sikre reallønnen, så alle får glæde af vores fælles anstrengelser – og således, at også den ansatte uden nye tillæg kan fortsætte på arbejdspladsen uden at skulle sænke sit forbrug.

Senioraftale

Mange – og ikke mindst regeringen – ønsker at vi skal blive længere på arbejdsmarkedet. Af hensyn til samfundet! Men for vore medlemmer er der kommet yderligere et hensyn ind – nemlig hensynet til sig selv.

Stressbekæmpelse og forbedring af arbejdsvilkår er nøglen til at få folk til at blive længere. Budskabet fra medlemmerne er: ”Hvis I vil have mig i længere tid, kræver det både penge og en attraktiv arbejdsplads”. Til arbejdsgiverne er budskabet derfor, at jo mere I gør ud af at skabe attraktive arbejdspladser, desto villigere er folk til at blive.

Vi taler om kolleger, der efter et langt liv på arbejdsmarkedet gør sig overvejelser om at gå på pension. Det er ikke en beslutning, som tages fra den ene dag til den anden. Skal arbejdspladsen påvirke beslutningen, må senior og arbejdsplads tale sammen om, hvordan fremtiden skal tackles.

Individuel kompetenceudvikling

Med HK i spidsen var vi mange – men ikke alle i KTO – som ved OK-05 fik en aftale om individuel kompetenceudvikling. Vi så muligheder i denne form for personlig planlægning, men det er blevet en skuffelse!

Jørgen Mosbæk kunne konstatere, at kommunerne har været for langsomme, uengagerede og ikke fanget betydningen.

Det er sørgeligt, at KL ikke har formået at få deres medlemmer til at springe på toget, nu da det skulle i gang. Og vi andre har lært, at ting tager tid og at det nu er tid at vurdere, hvad vi skal gøre i næste periode.

Resultatløn

Nu er der sat fokus på resultatløn, som nøglen, der skal klare problemerne i den offentlige sektor. I øvrigt samtidig med at statsministeren siger, at kvalitetsreformen ikke er noget besparelsesprojekt.

Jeg vil stille spørgsmålet, om det er af medlemmernes midler, at resultatlønnen skal betales. Mit svar er nej, det skal ikke indgå i lønrammen.

Dennis Kristensen, FOA:

Løn

Manglen på arbejdskraft kombineret med ønskerne om udvidelse og forbedring af den offentlige service betyder, at de offentlige arbejdsgivere ikke på længere sigt kan rekruttere arbejdskraft til bl.a. social og sundhedsområdet, med mindre området gøres mere attraktivt.

Generelt er det afgørende vigtigt, at KTO ligesom ved OK-05 udspænder et sikkerhedsnet for organisationerne. KTO skal via de generelle lønstigninger sikre reallønnen – denne gang også reelt.

Med den omvendte model forudsættes plads til en vis skævvridning mellem organisationerne. Som FOA-formand forventede Dennis Kristensen denne gang, at et par af de store FOA-grupper vil komme til at stå forrest i køen.

Ligestilling

Sikring af ligestilling står også højt på dagsordenen, både vedrørende ligeløn i forhold til det mere mandsdominerede private arbejdsmarked, og i form af udvidelser af løndækningen under barsel. Det er et område, hvor det kommunale område har haft førertrøjen på i forhold til det private arbejdsmarked. Den skal vi efter Dennis Kristensens opfattelse også have i fremtiden, og han så gerne, at en del af den løndækkede periode bliver forbeholdt faderen, svarende til det netop aftalte på industriens område, og måske skulle vi endda være mere ambitiøse.

Med mange kvinder i kommunerne og regionerne vil ligestilling være et meget centralt fokus, når kravene udtages.

Til stadighed må vi gå til angreb på følgerne af det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor mænd arbejder fuldtid i den private sektor, mens kvinder arbejder deltid i den offentlige sektor. Med den enorme mangel på arbejdskraft bør der være ret til fuldtidsbeskæftigelse.

Trivsel

Stress, et højt sygefravær og et psykisk arbejdsmiljø, der halter, kender tegner offentlige arbejdspladser. Derfor skal en aktiv forebyggende indsats gøres mere forpligtende i kommunerne og regionerne.

Selv om vi skulle komme til at træde Arbejdstilsynet en lille smule over tæerne, bliver vi nødt til at se nærmere på, hvorledes vi også via aftalesystemet kan styrke indsatsen for at skabe et bedre psykisk og sundhedsfremmende arbejdsmiljø.

Sundhed og trivsel skal på dagsordenen. Fokus skal være på forebyggelse og sundhedsfremme, men naturligvis også på at sikre, at der er et beredskab, når skaden er sket.

Også her må vi skele til udviklingen på det private arbejdsmarked og passe på, at vi i vores drøftelser af fx sundhedsfremme ikke bliver mere hellige end paven selv. Vi bør dog i drøftelserne se nærmere på mulighederne for at få drejet debatten om sundhedsforsikringer til at handle om arbejdsgiverbetalte sundhedsordninger.

Ledelse

Dennis Kristensen kunne som FOA-formand konstatere, at medlemmerne sukker efter god ledelse.

God ledelse er afgørende for sikring af attraktive arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø, og hvis vi i fremtiden skal gøre det attraktivt at være leder i den offentlige sektor, skal rammerne være på plads. Det gælder lønmæssigt, hvor for mange får for lidt, og det gælder kompetencemæssigt, hvor der er behov for oprustning. Ledelse er ikke noget man er født til, men noget man kan lære. Der er brug for at lederne tilbydes uddannelsesforløb i ledelse.

Herefter foretoges en drøftelse ved cafeborde af ét af temaerne, Løn, Seniorrettigheder, Ligestilling, Trivsel, Medbestemmelse og TR-systemet, Andre temaer.

Programpunkt 14.30 – 15.30 Spørgsmål og debat med forhandlingsudvalget

Forhandlingsudvalget besvarer rejste spørgsmål fra cafebordene samt dialog med deltagere. De rejste spørgsmål blev i en pause sammenfattet til nedennævnte spørgsmål.

1. Løn:

Spørgsmål:

A. Realløn

- *Hvordan synliggøres en reel sikring af reallønnen?*
- *Midler til Ny Løn i forhold til prioriteringen af reallønnen?*

Anders Bondo Christensen: Hvis ikke vi kan sandsynliggøre, at reallønnen sikres på KTO-plan via de generelle lønstigninger, så vil det blive svært at få opbakning til et KTO-forlig.

Mette Worsøe: Vi skal bruge løn til alle 3 niveauer. På gruppeniveau. Det er ikke kun de generelle lønstigninger, der skal sikre reallønnen.

Kirsten Nissen: Reallønnen blev ved OK-05 sikret i kraft af de generelle lønstigninger. Vigtigt at vi kan forklare medlemmerne, at vi ikke går efter et ringere resultat næste gang, men vi kan ikke se bort fra andre løndelevendele end de generelle lønstigninger.

Dennis Kristensen: Fællesskabets styrke – hvor skal den vise sig? Før organisationerne tager fat, så har vi spændt sikkerhedsnettet ud i forhold til reallønnen. Den skal sikres via generelle lønstigninger, incl. reguleringsordningen, og vi skal være bedre til at ramme end sidst.

Spørgsmål:

B. Løn generelt

- *Kan den aktuelle arbejdsmarkedssituation udnyttes til at få højere løn?*

Mette Worsøe: Rekrutteringssituationen kan ikke løses for alle på én gang. Kun for udvalgte grupper, og så er det via lokale instrumenter.

Henning Pedersen: Der er ingen automatik. Vi skal selv rejse problematikken. Det er ikke kun løn det handler om i den forbindelse.

Anders Bondo Christensen: Det vil påvirke forhandlinger på en række områder. Rekrutteringssituationen gør det vanskeligt for arbejdsgiverne at søge konflikt med lærerne. Ikke kun løses lokalt.

Kirsten Nissen: Ikke kun løn. Vi skal tænke kreativt med henblik på attraktive arbejdspladser. Vi skal have fokus på uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling, seniorpolitik.

Spørgsmål:

C. Lokal løn

- **Garantiordningen – skal tilbageløbsmidler medregnes, og hvordan løses dilemmaet om at nogle vil bevare, andre afskaffe udmøntningsgarantien?**
- **Hvordan sikres, at resultatlønnen ikke bliver Ny Løn på andre planer?**
- **Løn til ledere?**

Dennis Kristensen: I 2006 stod det sløjt til, med det skyldtes måske kommunalreformen. Tilbageløbsmidler er vigtige, ellers har vi et problem, når de gamle på slutlønnen går på pension.

Henning Pedersen: Svært at få tilbageløbsmidler medregnet. Det kræver meget dokumentation. Resultatløn må ikke gøres mere individuelt.

Jakob Bang: Rammeaftale om kvalitet – en anden overskrift end resultatlønnen. Hvordan bruger man lønssystemet til at sikre kvalitet uden at fodre hunden med sin egen hale?

Mette Worsøe: Finder faktisk, at der i AC er megen kreativitet, men arbejdsgiverne er vældig tilbageholdende.

Resultatløn/trivsel: Vi skal ikke honorere dårligt arbejdsmiljø, men hvis 6 personer udfører 8 personers arbejde i en periode, så skal det honoreres. Men lad os ikke falde på halen blot fordi statsministeren har lært at bruge ordet resultatlønnen.

Jørgen Mosbæk: Arbejdsgiverne er berøringsangste. Som ordningen er i dag, tager man fra Ny Løn puljen.

Stig Andersen, LC: Spørgsmål: Hvordan kan man tale om ”udenfor rammen” – indgår alle lønmidler ikke i reguleringsordningen?

Dennis Kristensen: Ekstra indsats skal give ekstra penge. Uden for rammen betyder også uden for reguleringsordningen.

2. Seniorrettigheder:

Spørgsmål:

A.

- **Er seniorområdet ikke et samfundsanliggende?**
- **Er det vores krav, eller burde det være arbejdsgivernes?**
- **Bør der være trepartsforhandlinger om dette emne?**
- **Kan der opstilles nye modeller for at fremme seniorområdet, fx samfundsmæssig medfinansiering?**

Kirsten Nissen: Ikke et enten-eller. Vi skal rejse et krav om rettigheder. Det er dyrt, men der tages også samfundsmæssige hensyn. Derfor kunne fx 50 % af betalingen skulle betales udenfor rammen.

Jakob Bang: Vi kan ikke nøjes med at læne os op ad markedet. Vi skal være offensive og måske bruge besparelser fra efterlønsordning gennem 3-partsdrøftelser.

Spørgsmål:

B.

- **Bør KTO på seniorområdet sikre minimumsrettigheder, som så udmøntes af organisationerne i forhold til de enkelte overenskomster?**
- **Hvordan sikres en central finansiering samtidig med at der kan tages hensyn til forskellige behov?**

Mette Worsøe: Vi skal have seniormuligheder frem for –rettigheder, og via organisationsborde.

Anders Bondo Christensen: Vi har brug for nogle rettigheder, der er målrettet den enkelte organisation. Der er grænser for hvor mange midler, der skal bindes på dette.

Henning Pedersen: Der er mange interesser i dette krav. Vi kan ikke overlade det til arbejdsgiverne. Ret til en vifte af muligheder. Skal være mere forpligtende, men så må vi være med til at finansiere. Ikke afklaret om det skal være på KTO- eller organisationsplan. Måske en kombination.

Dennis Kristensen: Vi har i dag de muligheder, der er brug for. Nu skal vi gå videre ad rettighedsvejen. Fællesskab koster, og så reduceres organisationspuljen. Men måske kan vi opstille fælles rettighedsrammer med organisationsforhandlinger, der kan skabe et gennembrud. Samtidig skal vi få arbejdsgiverne til at være med til at betale.

3. Trivsel:

Spørgsmål:

A.

- **Hvordan løses problemet med manglende sammenhæng mellem mål og resurser?**
- **Ret og pligt til efteruddannelse af ledere?**
- **Skærpe sanktionsmulighederne hvis arbejdsgiveren ikke lever op til sine forpligtelser?**
- **Kan vi styrke sikkerhedsuddannelsen for både ledere og medarbejdere? Sundhedsordninger, indenfor eller udenfor arbejdstiden?**

Kirsten Nissen: Trivsel på den gode arbejdsplads handler bl.a. om synlighed om opgaver og medindflydelse. Vigtigt med uddannelse af ledere/teamledelse. Udviklingssamtale med kompetenceudvikling. Noget i overenskomsterne, noget i SU/MED.

Mette Worsøe: Hvad afholder arbejdsgiveren fra at gøre noget ved sundhedsordninger? Trivsel hænger sammen med god ledelse og sammenhæng mellem opgaver og resurser. Vi skal ikke betale, men i dialog med arbejdsgiverne. Fx sætte målet ind i forhold til stress. Det skal organisationerne ikke betale for. Sundhedsfremmeordninger uden forebyggelse duer ikke.

Anders Bondo Christensen: Trivsel betyder meget for medlemmerne, men det er svært at løse via overenskomsterne.

Jørgen Mosbæk: Trivsel er en bred palet. Vi skal ikke betale ved overenskomstbordet i forhold til trivsel. Der mangler lederrum til at skabe gode arbejdspladser.

Dennis Kristensen: Fortsætte stressprojektet. Forpligtelse i forhold til forebyggelse og identifikation når skaden er sket på de enkelte arbejdspladser. Krav om styrkelse af ryg ved hårdt fysisk arbejde. Krav om sundhedsfremmeordninger udformes lokalt, men et krav. Sygefravær – fundamental interesse i at vi gør noget ved det. Rettigheder koster, men vi skal ikke betale for det, der allerede er indført ad frivillighedens vej. Vi skal lidt mere ud af aftalevejen – og så lade Arbejdstilsynet træde lidt i baggrunden. Ikke flere rammeaftaler med muligheder, men gerne med rettigheder, fx i form af et stressprotokollat med en forpligtende indsats på arbejdspladserne.

Henning Pedersen: Det drejer sig om arbejdsmiljøforpligtelse og opfølgning. Vigtigt med veludannede TR, SiR, et godt samarbejdssystem og god ledelse. Vi bør se på sanktionsmuligheder, og vi skal definere hvad vi mener med ”rettigheder”.

Jakob Bang: Arbejdsmiljøuddannelse i forhold til AKUT kan give et løft.

4. Ligestilling:

Spørgsmål:

- A. Tre af FH's medlemmer har udtalt sig positivt om mere løn under barsel til mændene – hvad mener de øvrige FH medlemmer?**

Henning Pedersen: Udvidet barselsorlov for faderen med løn, gerne som på det private område.

Anders Bondo Christensen: Ikke det væsentligste for LC. Vi skal ikke blande os for meget i familiernes prioriteringer.

Dennis Kristensen: Ja til flere rettigheder til mænd, end vi har i forvejen. Vi skal lige huske, at vi allerede har 14 dage, forbeholdt manden.

Kirsten Nissen: Kvindens fravær bliver prioriteret i familierne, nu må vi prioritere mændene.

Spørgsmål:

B. Ligeløn

- Hvordan bedømmer FH mulighederne for at udligne lønforskellene mellem det private og offentlige – er vi i en bedre forhandlingsmæssig position end vi tidligere har været?**

Dennis Kristensen: Ja, og det skal også afspejles i forhandlingsresultatet.

5. TR/MED:

Spørgsmål:

- A. Hvordan øges anerkendelsen af TR-arbejdet?**

Dennis Kristensen: Vi må se på Dansk Industris overenskomst. Vi bør indføre skal-tillæg til TR, permanentgøre 1 års ekstra beskyttelse og indføre mulighed for at konsultere et bagland i arbejdstiden.

6. Andre emner:

Spørgsmål:

A. VEU-uddannelsesfond på det kommunale område? – Finansiering?

Mette Worsøe: Kompetenceudvikling skal ikke finansieres med OK-midler.

Kirsten Nissen: VEU-godtgørelse er jo kun for enkelte grupper. I givet fald fuld finansiering. Ret til uddannelse er lettere, når VEU-støtte er i spil. Det handler om rettigheder for den enkelte.

Anders Bondo Christensen: Vi skal ikke kopiere det private – ingen fond, men organisationsbaseret. Uddannelse indenfor professionen – og ikke til ”ud af faget”. Vi skal have en anden løsningsmodel. Ikke afvisende overfor at betale, men så en ret til uddannelse.

Jakob Bang: Vi har brug for, at der sker noget. Vi kan lære noget af Dansk Industris model. En koalitionsmodel duer ikke. Godt at bruge OK-midler på at sikre rettigheder. Nok ikke en fælles fond.

Dennis Kristensen: Ja, det skal vi gøre noget ved. Ikke en fond men en opsparing af individuelle rettigheder til selvvalgt uddannelse. Måske kollektiv ordning som i staten.

Henning Pedersen: Professionsorienteret. Ikke fælles fond, men organisationsbaseret – og oven i det, som er i forvejen, selv om det er svært at skille ”det kolde og varme vand”.

Spørgsmål:

B. Ledelse: Skal vi understøtte bedre ledelse?

Anders Bondo Christensen: Havde hørt et spændende oplæg af Christian Nissen. Der er for meget fokus på managementledelse og for lidt på, at de fagprofessionelle miljøer skal styrkes. Vi skal have faglig ledelse frem for administrativ ledelse.

Dennis Kristensen: Vigtigt område. Vi bør igangsætte et projekt, der kan afdække, hvad der er velfærdsledelse. Vi er ved at blive kvalt i samlebåndsledelse.

Spørgsmål:

C. Sundhedskartellets rolle i regionerne?

Mette Worsøe: Sundhedskartellet får en betydning på det regionale område, fx hvor der er fælles forhandlingstemaer mellem organisationerne. Vi skal sætte KTO-dagsordenen, men også anerkende en eventuel synergieffekt ved indimellem at koordinere, men vi styrer det selv. Det er temaerne, der er afgørende ikke størrelsen.

Dennis Kristensen: KTO/organisationers forhandlingsflader vil være afgørende. Vi skal sætte dagsordenen. Der er ikke fri bane. Der vil være et samspil i forhold til KL og til staten.

Programpunkt 15.30 Afslutning

Dennis Kristensen rundede af og takkede for deltagelsen.