

A large, light blue 'X' shape formed by two overlapping triangles, one pointing up and one pointing down, centered on the page.

Forhandlingskonference, 4. juni 2009

→ På vej mod OK-11

Referat

A smaller version of the light blue 'X' graphic, located in the bottom right corner of the page.

Velkomst ved Anders Bondo Christensen, formand for KTO

KTO's formand Anders Bondo Christensen bød velkommen til konferencen, hvor fokus først og fremmest er rettet mod udformningen af forhandlingsmodellen for OK-11.

Han pegede på, at flere af emnerne og temaerne for konferencen, udspringer af erfaringer fra OK-08, men også at det er klart, at alle i de kommende drøftelser må have for øje, at hvert overenskomstforløb har sit eget særpræg. Ikke to overenskomstforhandlinger er identisk.

Ved OK-11 er der nye udfordringer, som kræver sine egne løsninger.

Han vurderede, at erfaringerne fra såvel OK-05 og OK-08 indebærer, at den omvendte forhandlingsmodel, nok også vil komme til at danne rammen for OK-11, men også, at der er brug for at drøfte behovet for tilpasninger af modellen, herunder hvor omvendt den skal være. På tilsvarende vis var det hans vurdering, at forhandlingsforløb med indgåelse af delforlig var værdifuldt.

Han fremhævede, at et fællesskab ikke er noget der kommer af sig selv. Et fællesskab skal løbende dyrkes og holdes ved lige. Han pegede på, at han ikke selv er i tvivl om styrken i fællesskabet. Fællesskabet har ved en række overenskomstfornyelser og senest ved OK-08 vist sin styrke. Men fællesskabet har også en pris i form af, at det kræver, at der findes de nødvendige kompromiser.

Han pegede på, at forhandlingsudvalget derfor har lagt vægt på, at der så tidligt som muligt afholdes denne konference med henblik på, at organisationerne kommer i dialog med hinanden om forhandlingsmodellen for OK-11. Det er lagt vægt på, at der derfor er en åben diskussion, hvor der bliver lejlighed til at høre andres synspunkter og overvejelser, med henblik på, at disse forskellige synspunkter og overvejelser kan komme til at indgå i de videre drøftelser ikke blot i KTO, men også i organisationernes videre forberedelse af OK-11. Rammerne for OK-11 skal naturligvis efterfølgende drøftes med arbejdsgiverne.

Han gav herefter en introduktion af dagens forløb herunder, at fagpressen var indbudt til at overvære oplæggene, men ikke cafédrøftelserne.



Arbejdsgivernes synspunkter



Kristian Ebbensgaard, formand for Danske Regioners Udvalg for Løn- og Personalepolitik

Kristian Ebbensgaard fandt, at OK-08 blev en lang proces - nogle vil mene en *for* lang proces - med konflikt og strejke. Konflikten kunne regionerne godt have været foruden. Den skabte mange aflyste operationer og en pukkel, som det har krævet hårdt arbejde at nedbringe.

Men det var ikke kun dårlige ting, der kom ud af OK-08. Der blev indgået rigtig gode aftaler om mange aspekter i regionerne fx trivsel og sundhed, kompetenceudvikling, seniorpolitik og så videre, og der er et godt og produktivt samarbejde om at få implementeret de mange gode aftaleresultater fra OK-08.

Ved OK-08 var det et plus at have penge nok at gøre godt med, og samtidig var det tilsyneladende også et problem. OK-11 vil have et fuldstændig anderledes udgangspunkt på pengesiden, men også som følge af de udfordringer og forandringer, som regionerne og sundhedsvæsenet står overfor i disse år. Den økonomiske krise ændrer ikke afgørende på, at rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft er en af de største udfordringer, som regionerne står overfor i disse år.

Danske Regioners overvejelser i forhold til OK-11 er stadig i en meget indledende fase.

Udfordringer og forandringer i sundhedsvæsenet

Sundhedsvæsenet gennemgår i disse år en lang række forandringer. De regionale sygehuse oplever en stigende konkurrence fra private sygehuse, og der stilles hele tiden højere krav til produktivitet og effektivitet, nedsættelse af ventetider, patientforløb og så videre. Genindførelsen af det udvidede frie sygehusvalg er blot ét eksempel på, at udviklingen vil fortsætte.

Det danske sundhedsvæsen står ikke stille, men er i bevægelse. Der er blevet færre, større og mere specialiserede sygehuse, og der tænkes i patientforløb og laves ”pakker”. Dette påvirker de forskellige faggruppers måder at samarbejde på, måden at organisere arbejdet på og dermed også kravene til ledelsen. I den sammenhæng er fokus på, at medarbejderne gør det, de er bedst til – læger og sygeplejersker skal for eksempel ikke bruge en stor del af deres arbejdstid på administrative basisopgaver eller grundlæggende plejeopgaver, hvis der er andre medarbejdere, der er kvalificerede eller kan opkvalificeres i kortere uddannelsesforløb.

Disse udfordringer og forandringer kræver nytænkning i sundhedsvæsenet. Derfor vil regionerne sætte sig i spidsen for en ny og helhedsorienteret kvalitetsdagsorden baseret på 6 centrale værdier:

Patientsikkerhed: Behandlingen skal være sikker for patienterne.

Effekt: Patienterne skal have den behandling, der virker bedst.

Patientfokus: Patienten og de pårørende skal være i fokus og inddrages.

Rettidighed: Behandlingen skal foregå til rette tid.

Omkostningseffektivitet: Samfundet skal have mest mulig sundhed for pengene.

Lighed: Lighed i pleje og behandling for alle borgere.

Sammenhæng med OK-11

Løn- og personalepolitikken er et af de vigtigste midler til at styre sundhedsvæsenet i den retning, som Danske Regioner har udstukket med kvalitetsdagsordenen. Der er derfor en sammenhæng mellem sundhedsvæsenets udfordringer, den nye kvalitetsreform og OK-11.

Hvis ikke medarbejderne er tilfredse med deres arbejdsforhold, kan de ikke levere en optimal indsats og skabe kvalitet i arbejdet. Derfor vil Danske Regioner fortsat arbejde for at skabe attraktive arbejdspladser. Håbet er, at vi i fællesskab kan bakke op om kvalitetsdagsordenen – både under og mellem overenskomstforhandlingerne. Danske Regioner vil også til de sundhedspolitiske værdier knytte nogle resultatmål, og det er nærliggende at få den tanke at knytte disse resultatmål sammen med løn – resultatbaseret løn.

Løsninger

Det bliver dog ikke en nem opgave at realisere kvalitetsdagsordenen og de seks centrale værdier. Blandt andet sidder Danske Regioner lige i disse dage i et forhandlingsforløb med regeringen om den fremtidige økonomi.

Sundhedsvæsenet står i disse år overfor en stor udfordring på grund af mangel på personale. Der peges i Danske Regioners oplæg ”God arbejdskraft – i et stærkt sundhedsvæsen” på en række initiativer, som man gerne ser iværksat for at imødegå udfordringerne.

Der er brug for at se nærmere på, om arbejdet kan organiseres på en anden måde, således at medarbejdere med en specialiseret og målrettet uddannelse indenfor særlige områder vil kunne varetage nogle af de opgaver, som i dag er skyld i, at der i regionerne mangler medarbejdere, som er uddannet indenfor de brede sundhedsfaglige områder

Opgaveglidning er bestemt ikke et nyt tema, men lige nu er det meget oppe i tiden. Vi har i mange år og på mange forskellige leder og kanter drøftet opgaveglidning, dog uden at der er kommet de store resultater ud af det. Tiden er inde til, at vi nu får gjort noget konkret på dette felt. Danske Regioner tror stadig, at det er bedst, hvis vi selv i et samarbejde kan finde gode løsninger der betyder, at den enkelte medarbejder gør det, som den pågældende er bedst til.

Når mangel på arbejdskraft bliver trukket frem som en meget stor udfordring for regionerne, er det vanskeligt at komme uden om emnet arbejdstid. I de kommende år må vi derfor drøfte mulighederne for, at den enkelte medarbejder præsterer flere timer. Ved OK-08 kom vi ikke langt nok i forhold til ændringer, der vil betyde, at den enkelte både kan og vil arbejde mere.

Gentænkning af lønsystemet

Udfordringerne og forandringer i sundhedsvæsenet stiller nye krav til det regionale lønsystem, at det er derfor tid til at gentænke lønsystemet, så det er gearret til fremtiden og understøtter kvalitetsdagsordenen. Også her er der tale om foreløbige tanker.

En nytænkning af lønsystemet handler ikke om den gamle diskussion om flere midler til lokal løndannelse. Det vil ikke i sig selv kunne løse de udfordringer, som regionerne står overfor. Danske Regioner ønsker et lønsystem, hvor løndannelsen i langt højere grad kan bruges strategisk, og hvor løndannelsen kan bruges til målrettet at afhjælpe lokale udfordringer.

Danske Regioner vil gerne kunne bruge en større del af løndannelsen til at betale medarbejdere, der gør noget særligt eller er særligt efterspurgt. Danske Regioner vil også gerne kunne bruge en større del på de medarbejdere, som er i en fase af deres liv, hvor de vælger at arbejde flere timer om ugen, eller som i en periode vælger at tage vagter, der er svære at besætte.

Udfordringerne er ikke ens fra region til region eller for den sags skyld fra sygehus til sygehus. Og medarbejdere prioriterer forskelligt og har forskellige behov og ønsker. Lokalt tilpassede tiltag kan derfor være med til at afhjælpe de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som er hverdag på sygehusene.

En gentænkning af lønsystemet er også nødvendig på grund af øget konkurrence på sundhedsområdet. Det er ikke i dag muligt at anvende løndannelsen på de regionale sygehuse, som de private konkurrenter kan. Dette gør det svært for de regionale sygehuse at konkurrere på linje med udbydere, der opererer på markedsvilkår.

Måske kan der hentes inspiration fra industriens område. Her er medarbejderne sikret en mindsteløn. Samtidig er der gode muligheder for at forhandle en betydelig del af lønnen lokalt, hvor der er den største viden om den enkelte medarbejder og arbejdspladsens behov.

Det er fortsat tanken, at lønsystemet skal baseres på aftaler med de faglige organisationer. Men den konkrete indretning af forhandlingssystemet vil Danske Regioner gerne se nærmere på og drøfte. Mange af de forandringer, der sker i sundhedsvæsenet peger i retning af, at der bliver stigende behov for også at se løndannelsen i forhold til grupper, teams osv. Ledelsen skal lære at tænke på tværs af traditionelle afdelingsstrukturer – tilsvarende skal udgangspunktet for fremtidens forhandlinger måske være gruppen eller virksomheden frem for den enkelte faggruppe.

Frem mod OK-11

Danske Regioner vil gerne i dialog med KTO om løsninger, der kan understøtte kvalitetsdagsordenen og afhjælpe de udfordringer, som regionerne står overfor blandt andet i relation til rekruttering og fastholdelse.

Dette er også baggrunden for, at KTO og andre organisationer i den nærmeste fremtid vil modtage invitationer til et minitopmøde.

Danske Regioner vil ved OK-11 gå efter gode løsninger for regionerne, der understøtter kvalitetsdagsordenen og den fortsatte udvikling af attraktive arbejdspladser. Danske Regioner vil gerne inspireres af andre forhandlingsområder. Men hvis disse løsninger ikke passer til regionernes behov, vil Danske Regioner søge andre muligheder. Danske Regioner ønsker at skabe en selvstændig regional profil frem mod OK-11. Danske Regioner er naturligvis åbne overfor at finde rummelige løsninger, men Danske Regioner vil gerne undgå situationer, hvor et mindretal blokerer for bestræbelser på at finde gode løsninger, der opfylder regionale behov.

Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og personalepolitiske udvalg

Michael Ziegler indledte med kort at præsentere sig selv som ny på området. Han havde således kun haft lejlighed til at følge OK-08 på afstand. Efter nu at have været formand for KL's løn- og personaleudvalg i ca. ½ år havde han imidlertid fået et godt indtryk af, hvad overenskomstforhandlinger handler om samt de udfordringer, som parterne kommer til at stå overfor ved OK-11. Han fandt området spændende og glædede sig til arbejdet.

En vigtig forudsætning for aftalemodellen er, at parterne løbende fortæller hinanden, hvad vi tænker og mener om de udfordringer, vi står overfor. Konferencen i dag var en mulighed for at fortælle om KL's overvejelser.

Om den danske model

KL tror på den danske model. For KL er det helt afgørende, at det er parterne på det kommunale arbejdsmarked, der forholder sig til udfordringerne, og sammen finder løsningerne. Mange års erfaringer har vist, at parterne er gode til at forholde sig til de rigtige udfordringer og finde holdbare løsninger.

Forudsætningen for, at den danske model virker er, at det er parterne, der sætter dagsordenen. Ved OK-08 var der en række andre parter, som også gerne ville sætte dagsordenen, fx trepartsaftalerne og landspolitikere. OK-08 er på dette punkt ikke et eksempel til efterfølgelse. Det er vigtigt, at parterne ikke appellerer til landspolitisk indblanding i forhandlingerne.

KL ser lønkommissionens arbejde som et område med en potentiel risiko for politisk indblanding. KL lægger vægt på, at det fremgår af kommissoriet, at materialet skal overgives til de offentlige overenskomstparter med henblik på, at det kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger.

Om KTO

Michael Ziegler henviste til lærebogssætningen om, at "*De bedste forhandlinger og de bedste forhandlingsresultater opnås, når det er to stærke forhandlingsparter der mødes*". KL vil gøre alt for at være en stærk forhandlingsmodpart ved OK-11. På samme måde håber KL på at møde et stærkt KTO med reel forhandlingskompetence på betydelige områder ved forhandlingsbordet.

Det er i den forbindelse afgørende for KL, at de ved, hvem KTO er, og hvem fællesskabet tegner. Både hvem der er med fra start, men ikke mindst hvem, der er med til slut.

Om forskellighed

Michael Ziegler knyttede herefter et par bemærkninger til forskellighed i overenskomsterne.

Han bemærkede, at de opgaver, der udføres i kommunerne er meget forskellige. De regler som aftales ved overenskomstforhandlingerne skal passe til denne forskellighed. KL anerkender også, at organisationerne kan have behov for forskellige løsninger. Det er blandt andet i det lys, at KL betragter den "omvendte forhandlingsmodel" som en succes. Modellen er skabt for at give plads til en vis forskellighed. Men KL ønsker kun at fortsætte af det spor, hvor forskelligheden giver mening for begge parter. Som eksempler herpå nævnte han lokal løndannelse og arbejdstidsregler.

Omvendt er der områder, hvor KL's grænse for forskellighed er nået. På de generelle ansættelsesvilkår er grænsen for forskellighed overskredet. Et eksempel herpå er seniordage, men det er ikke det eneste eksempel. Udfordringen med hensyn til generelle ansættelsesvilkår er

ikke kun at begrænse yderligere forskelligheder, men også at reducere allerede eksisterende forskelligheder.

Om medindflydelse

KL finder, at det giver god mening at have en aftale, hvor det slås fast, at der mellem ledelse og medarbejdere er en gensidig forpligtelse til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene.

Men KL er ikke overbevist om, at systemet og de pålagte opgaver bidrager tilstrækkeligt konstruktivt til, at den enkelte rent faktisk oplever medindflydelse og medinddragelse; systemet er udviklet ved konstante knopskydninger, fx kommunens seniorindsats, kompetenceudvikling og integrations- og oplæringsstillinger. Parterne har hele tiden lagt til systemet, men glemt at tage noget fra, og har derfor skabt et uhåndterbart system med for mange procedurebestemmelser, hvor fokus derfor nu ofte mere er rettet mod at finde procedurefejl, end mod at fremme medindflydelse. Det skal der gøres noget ved.

Om Løndannelse

Michael Ziegler henviste til Mads Lebechs oplæg for KTO's bestyrelse om evaluering af OK-08, og at han i den forbindelse havde sagt, at forhandlingsforløbet og forhandlingsresultaterne i 2008 viste, at vi ikke har den optimale løndannelsesmodel. Det er fortsat KL's synspunkt.

På det kommunale område skal der fortsat være en samlet lønudvikling, der er tilnærmelsesvis parallel med lønudviklingen i den private sektor. KL tror ikke på den offentlige eller den kommunale sektor som lønførende.

Den lokale løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Den er pakket ind i så mange restriktioner og begrænsninger, at den ikke giver den lokale fleksibilitet, som der er behov for.

Også på det generelle plan har løndannelsesmodellen vist sine begrænsninger. Modellen har meget svært ved at skabe resultater, der sikrer en tilpasning af forskellige personalegruppers lønudvikling til lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

Den nuværende model er en model, der i høj grad tenderer mod ligevægt. Modellen forhindrer en tilpasning af lønniveauerne til de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, der uundgåeligt altid vil være – og som over tid vil være forskellige.

KL har ikke på nuværende tidspunkt svaret på, hvad der skal til for, at den lokale løndannelse bliver et fleksibelt, lokalt redskab. KL er i gang med en proces, hvor de inddrager kommunerne i overvejelserne.

KL er bevidst om, at løndannelsesmodel og forhandlingsmodel hænger sammen. Skal der foretages mere radikale ændringer i løndannelsesmodellen, skal der formentlig også ændres på forhandlingsmodellen.

Afslutningsvis bemærkede Michael Ziegler, at KL forventer at være klar med deres overvejelser i god tid forud for OK-11, og at de gerne vil have lejlighed til og mulighed for at debattere deres overvejelser med aftaltparterne forud for de egentlige overenskomstforhandlinger.

The slide features a white background with several light blue triangles. A large, faint 'X' shape is formed by two overlapping triangles in the upper left quadrant. In the lower right quadrant, there are two smaller triangles, one pointing up and one pointing down, which overlap each other.

Tema 1:

Forhandlingsområder
– KL, RLTN, staten

2 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Kirsten Nissen, Socialpædagogerne Landsforbund (SL)

Kirsten Nissen sagde indledningsvist at hun ikke i sit oplæg ville komme ind på det statslige forhandlingsområde.

Herefter kiggede Kirsten Nissen lidt tilbage i tiden til først kommunalreformen og dernæst til OK-08.

Kommunalreformen har haft stor betydning for mange socialpædagogers arbejdspladser; Opgaver, der hidtil blev løst af amterne løses nu af kommunerne, og de ansatte har derfor fået nye arbejdsgiver. På det sociale område er kommunalreformen en fortløbende proces, idet kommunerne én gang om året tager stilling til, om de vil hjemtage sociale tilbud fra regionerne.

Kommunernes mulighed for at hjemtage sociale tilbud fra regionerne er ikke bare en teoretisk mulighed. Således er der både i 2008 og i 2009 flyttet mange sociale tilbud fra det regionale område til kommunerne. Hun oplyste i den forbindelse, at de generelle forhandlinger om en aftale om vilkår for overgangen fra regional til kommunal ansættelse i den forbindelse først er færdigforhandlet for nylig, og at organisationernes tilpasningsforhandlinger først lige er begyndt, selvom de første medarbejdere som sagt blev overført i 2008.

Muligheden for at flytte sociale tilbud mellem kommuner og regioner én gang om året, er derfor en del af hendes virkelighed, og dermed også hendes udgangspunkt, når hun skal forholde sig til, hvor forskellige vilkår der kan være forhandlingsområderne imellem.

Herefter stillede Kirsten Nissen spørgsmålene: Har de kommunalt og regionalt ansatte forskellige behov? Er der objektive forhold der taler for, at der skal være forskel? Hendes eget svar er ”nej, det er der ikke”, og eksemplificerede det med, at det er svært at forklare, hvorfor en regionalt ansat socialpædagog skal have seniorbonus, og en socialpædagog i en kommune skal have seniordage.

Hun fandt, at den væsentligste forskel mellem OK-05 og OK-08 er, at der på det generelle område nu er aftaler med både KL og RLTN, hvor de generelle aftaler tidligere dækkede hele det (amts)kommunale område.

De væsentligste forskelle mellem KL og RLTN områderne ved OK-08 var lokal løndannelse og seniorpolitik. Efter hendes opfattelse har disse forskelle mest karakter af forskellighed for forskellighedens skyld.

Efter hendes vurdering bliver OK-11 et andet scenarium end OK-08, idet meget tyder på, at rammen vil være mindre. I den situation giver det ikke megen mening at tale om forskellige økonomiske rammer – i 2008 hvor rammen var større end nogensinde, var der ikke forskel i rammens størrelse på de to områder.

Kirsten Nissen tilkendegav herefter, at selvom både KL og RLTN gør et stort nummer ud af, at der skal være forskel, er det ikke nødvendigvis en dagsorden vi skal acceptere. Hun erindrede her om de sociale institutioner, som kan flyttes mellem de to områder som et argument for det modsatte.

Ved OK-11 skal organisationerne agere som ved OK-08; Der skal rejses de samme krav overfor KL og RLTN, vi skal gå efter en fælles køre- og forhandlingsplan, og vi bør gå efter en samlet stillingtagen til forlig på de to områder.

Afslutningsvis henledte hun opmærksomheden på lønkommissionen som en ”dark horse”. Efter hendes vurdering vil rapporten dog næppe spille den store rolle i forholdet mellem KL og RLTN som forhandlingsområder.

Jakob Bang, Fag og Arbejde (FOA)

Erfaringer fra OK-08

Jacob Bang fandt, at erfaringerne fra OK-08 viste, at opdelingen af arbejdsgiverområderne er en realitet, som der fremadrettet må tages bestik af.

Ved OK-08 fastlagde staten rammen, herefter blev der indgået forlig på først KL-området og derefter på RLTN-området. Løsningen med den særlige feriegodtgørelse blev først indgået med KL og herefter med RLTN. De indgåede generelle aftaler på RLTN-området afviger kun fra KL-området for så vidt angår seniorordningerne og om lokal lønstatistik.

På KL-området blev der indgået aftale om skævdelpulje. På regionsområdet kunne der ikke aftales en skævdelpulje på grund af personalesammensætningen. Derfor kunne løsningerne på KL og RLTN områderne ikke være ens fra gruppe til gruppe. Hvis løsningerne for de enkelte grupper fremover skal være ens mellem KL og RLTN områderne, vil det ikke give plads til skævdelpulje.

Hertil kom – for FOA’s vedkommende – at den interne sammensætning i personalegrupperne på RLTN-området er anderledes end sammensætningen i de tilsvarende grupper på KL-området, hvilket var med til yderligere at komplicere forhandlingerne på FOA’s regionale område.

FOA endte med to konfliktforløb – ét i forhold til KL og ét i forhold til RLTN. Erfaringen var, at det var svært at bevare fokus på RLTN-området under konflikten. FOA endte på grund af forskellige personalesammensætninger på henholdsvis KL-området og RLTN-området med forskellige lønforløb for samme personalegrupper. FOA indgik endvidere en aftale med Danske Regioner (ikke med RLTN) om ret til fuldtid for deltidsansatte.

På vej mod OK-11

Jacob Bang vurderede, at håndteringen af RLTN er den største udfordring ved OK-11. Følgende forhold indgår heri:

Statens formelle rolle i RLTN er også lig den reelle rolle. Herudover spiller Sundhedskartellet en stor rolle på det regionale område. FTF-K’s størrelse er meget beskeden på det regionale område, og dette må også afspejle sig i forhandlingerne. Endelig adskiller RLTN sig fra KL-området ved kun at bestå af 5 arbejdsgivere, hvor hovedfokus snævert er på sygehusområdet. KL forhandler på vegne af 98 kommuner og med udgangspunkt i et væsentligt bredere opga-vegrundlag end RLTN, og har dermed et større forhandlingsfrirum end RLTN.

Opdelingen på arbejdsgiverområder, hvor der er forskellige aftaler vanskeliggør, at der stilles de samme krav.

Hvordan skal der forhandles ved OK-11?

Der er fortsat behov for ét KTO ("KRTO"), men ikke, at der nødvendigvis skal være én overligger for henholdsvis KL-området og RLTN-området. Der er behov for to selvstændige forhandlingsorganer.

Det må diskuteres, om de konfliktudløsende pejlemærker igen skal være fælles på henholdsvis KL-området og RLTN-området. På tilsvarende vis kan der stilles spørgsmålstejn ved, om der i KTO på ny skal være en samlet stillingtagen til forligene på KL-området og RLTN-området.

Spørgsmål til drøftelse

- Kan man forestille sig aftaler med forskellige økonomiske rammer på henholdsvis KL og RLTN områderne, men også i forhold til det statslige område? Hvor forskellige kan resultaterne blive?
- Hvordan skal KTO og organisationerne håndtere de to forhandlingsområder (KL og RLTN) ved OK-11? Det gælder i forbindelse med:
 - Fremsættelsen af krav.
 - Under forhandlingerne.
 - I forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultater.

Følgende synspunkter blev blandt andet fremført i gruppedrøftelserne:

- ▼ Kan godt forestille sig forskellige rammer og resultater. Rammerne kan dog ikke blive de samme, hvis resultaterne procentmæssigt skal være de samme.
- ▼ Forskellige rammer mellem staten og det øvrige offentlige område kan sagtens accepteres, for de er dybest set allerede forskellige indholdsmæssigt.
- ▼ Skævdeling er allerede kendt, så forskellige rammer er ikke et problem. Det bliver umuligt med en fælles ramme og man bliver nødt at leve med forskelligheder.
- ▼ Udgangspunktet må fortsat være at aftale de bedste overenskomster for medlemmerne, uanset om der bliver forskellige resultater eller ej mellem arbejdsgiverområderne.
- ▼ Forestiller sig nogenlunde samme økonomiske ramme på de enkelte områder, men anvendelsen og løsningerne kan godt være forskellige.
- ▼ Samme resultat på alle forhandlingsområder giver et resultat ud fra laveste fællesnævner.
- ▼ Forskelligheder/skævheder giver dynamik og forskellige muligheder, som skal udnyttes. Medlemmerne kan godt forstå dette og at forskellige faggrupper har forskellig overenskomst.
- ▼ Svært at sige på forhånd hvor mange forskelligheder, der kan komme, men de skal kunne håndteres. Forskelligheder kan bruges som løftestang for andre.
- ▼ Hvis der aftales forskellig udmøntning og udmøntningstakt mellem områderne, kan der være en logik i forskellige reguleringsordninger.
- ▼ Der er forskel på de økonomiske rammer mellem områder og så længe det er tilfældet, skal reguleringsordningen fastholdes.
- ▼ En solidarisk lønudvikling med lønstigninger aftalt som kronetillæg kan blive den helt store udfordring ved OK-11.
- ▼ Ja regionerne styres af staten. Vi må forholde os til, at der er tale om to forskellige arbejdsgiverområder, selv om det rent praktisk kan være u hensigtsmæssigt med forskellige overenskomster.
- ▼ Staten har meget stor indflydelse på alt, herunder også regler og økonomi i kommunerne og selvfølgelig i regionerne. Det er staten, der fastlægger den økonomiske ramme, så det må overvejes hvordan staten kan påvirkes.
- ▼ Behov for tæt koordinering med statsområdet, men bevidst om, at det er tre selvstændige forhandlingsområder.
- ▼ Sundhedskartellet spiller en stor rolle i regionerne. Derfor vil der i regionerne være meget stor fokus på rekruttering og fastholdelse.
- ▼ Sygehusområdet er forskelligt fra ældreområdet og der er et forskelligt arbejdsindhold.

- ▼ Organisationerne må overveje processen i forhold til kravsudtagelsen, idet denne må nytænkes med baggrund i de 2 selvstændige forhandlingsområder.
- ▼ På sigt kunne man godt forstille sig forskellige krav, men måske ikke ved OK-11. Meget store forskelligheder kan være vanskelige at forklare for medlemmerne og der skal være nogle gode argumenter for dem. I givet fald ligger der en stor pædagogisk opgave over for medlemmerne.
- ▼ Regionerne har nogle særlige behov, hvilket taler for, at de vil søge andre resultater end KL. Forskellighederne må håndteres også i opstillingen af forhandlingsdelegationer.
- ▼ At skabe et frirum til lokale forhandlinger på arbejdspladserne kunne måske løse nogle problemstillinger med forskelligheder mellem arbejdsgiverområderne.
- ▼ Problemet er måske ikke så meget at kravene er ens, men at løsninger bliver meget forskellige. Det er her der skal være evne og vilje til at acceptere forskellige løsninger.
- ▼ Generelle aftaler som fx barsel, ferie og MED skal være ens. Der er ingen begrundelse for andet.
- ▼ Ansatte med ens arbejdsopgaver bør have ens løn.
- ▼ Udfaldet af lønkommissionens arbejde ventes også at få stor betydning for, hvilke krav der fremsættes ved OK-11.
- ▼ En opsplitning af KTO-forhandlingerne vil være en svækkelse af KTO.
- ▼ Gerne forskellige forhandlingsdelegationer, men under et samlet organ.
- ▼ Det er måske mere spørgsmålet om veto i og udtræden af KTO, der er interessant at drøfte.
- ▼ Uden et stærkt KTO går det ikke. KTO kan og skal rumme forskellighederne.
- ▼ Fællesskabet giver styrken, men rammerne skal give mulighed for forskellighed.
- ▼ Der skal være noget at være fælles om, ellers er KTO i sin nuværende form færdig.
- ▼ Nogle institutionstyper kan skifte arbejdsgiverområde, hvilket problematiseres, hvis der er forskellige lønvilkår mv.
- ▼ Der ligger en meget stor udfordring i at få afstemt medlemmernes forventninger i forhold til OK-11.
- ▼ Resultaterne skal så tæt på medlemmerne som muligt, derfor skal der også være adskilt stillingtagen.
- ▼ AC har en lang tradition til samlet stillingtagen, også selv om resultaterne mellem arbejdsgiverområder kan være forskellige.
- ▼ Fælles stillingtagen afhænger af, hvor ens resultaterne er blevet. Forestiller sig ikke et samlet forlig. Kan sagtens forestille sig forskellig stillingtagen.
- ▼ Eventuel opgaveglidning mellem personalegrupperne skal håndteres på de enkelte arbejdspladser, men hvordan skal overvejes meget nøje.
- ▼ Tror mere på skævdeling eller procentvise generelle lønstigninger, end på ”krone-ramme”.
- ▼ Takstfinansiering og økonomistyringen i kommunerne og regionerne gør (lokal)lønforholdene usikre og udvander de i overenskomsterne aftalte lønstigninger.

The slide features a decorative background of light blue triangles. A large, semi-transparent light blue 'X' shape is formed by two triangles meeting at the center. Below this, there are two more light blue triangles, one pointing up and one pointing down, partially overlapping each other.

Tema 2:

Balancen
mellem politiske
rammer og overens-
komstforhandlinger

3 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Dennis Kristensen, Fag og Arbejde (FOA)

Den danske model er ikke lavet af glas

Dennis Kristensen stillede indledningsvist et spørgsmål om, hvor meget det er tilladt at bruge forhandlingsrummet til i den omvendte forhandlingsmodel?

Under OK-08 blev den danske aftalemodel inddraget som aldrig før. Nogle pegede blandt andet på, at modellen dør, hvis politikere blander sig, eller hvis organisationer opnår noget ved at strejke.

Han fandt, at den danske model ikke er lavet af glas og at den er robust. Men det er et problem, hvis forhandlingsrummet bliver gjort mindre af andre. Dette vil kunne tage livet af modellen.

Hvem skal betale?

Han pegede på problemstillingen om, hvorledes større gennembrud skal finansieres, herunder om KTO kan levere varen. Hvis ikke finansieringen kan ske via en omfordeling, hvor skal pengene så komme fra? Ved OK-08 var det KL, der pressede en skævdjelingspulje igennem. Han fandt, at en "sponsor-jagt" vil kunne være et fornuftigt alternativt redskab. Når samfundet sætter en dagsorden for overenskomstforhandlingerne vil det også være naturligt, at regningen sendes retur til samfundets bord – fx som der blev gjort med seniorordninger ved OK-08.

Forhandlingerne på det kommunale og regionale område adskiller sig væsentlig fra forhandlingerne på det private arbejdsmarked, hvor forhandlingerne styres af markeds kræfterne. På det offentlige arbejdsmarked sker forhandlingerne indenfor en politisk fastsat virkelighed, og hvorfor skulle de, der fastlægger rammerne, ikke også kunne ændre dem?

Den danske model er ikke et religiøst relikvie

Den danske model ikke er et religiøst relikvie. Modellen har undergået store ændringer gennem årene. Modellen er en hybrid og består af tre søjler: Kollektive aftaler (hovedaftaler, aftaler om løn- og ansættelse, aftaler om konfliktløsning), dansk lovgivning (arbejdsmarkedspolitik, socialpolitik, uddannelsespolitik, pensionspolitik) EU-regulering (direktiver, domstolspraksis, aftaler mellem europæiske parter).

Overenskomsten er fortsat krumtappen

Overenskomsten bestående af bl.a. en frivillig aftale mellem to parter opnået ved forhandling og evt. kamps-kridt, er fortsat krumtappen i den danske model.

Det er dog problematisk, at forhandlingsrummet bl.a. gennem EU-regulering er blevet snævert ind, og at der derfor er behov for overvejelser om, hvordan rammerne for forhandlingsrummet kan udvides. Han pegede i den forbindelse på, at trepartsaftaler på centrale områder er en mulighed, som er prøvet før med succes fx om arbejdsmarkedspensioner, voksen- og efteruddannelse, offentligt ansattes vilkår og Laval-udvalget.

Herudover er der også mange andre uprøvede muligheder, fx ligeløn, diskrimination, familiemæssigt fravær, basale lønmodtagerrettigheder og tilbagetrækning.

Han forventer, at lønkommissionens anbefalinger vil blive brugt aktivt ved OK-11, og han håber også, at ligelønsdiskussionen vil komme til at præge OK-10 på det private arbejdsmarked. Hvis det viser sig, at der er kønsmæssige lønforskelle vil dette finansieringsmæssigt skulle løses af samfundet.

Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation (LC)

Anders Bondo Christensen sagde indledningsvis, at det er vigtigt, at organisationerne ikke taler sig væk fra hinanden i forhold til spørgsmålet om balancen mellem politiske rammer og overenskomstforhandlingerne.

Han henviste til, at emnet tidligere havde været drøftet i KTO's bestyrelse på baggrund af et oplæg fra Jørgen Steen Madsen, FAOS. Han havde på bestyrelsesmødet blandt andet tilkendegivet, at han ikke hørte den store uenighed om tilførsel af flere midler til overenskomstforhandlingerne. Pointen er bare, at det er parterne, der skal beslutte, hvordan eventuelle ekstra OK-midler skal anvendes og fordeles.

Den danske aftalemodel er ikke en statisk størrelse, idet den konstant påvirkes fx som følge af EU-regulering og andre ydre påvirkninger. Aftalemodellen er derfor konstant i forandring. Modellen er fleksibel og tilpasningsdygtig – det er dens styrke, og derfor har den overlevet. Men modellen bygger på nogle klare grundprincipper.

Han finder det således helt afgørende at holde fast i grundprincippet om, at det er to klart definerede parter, der indgår aftaler. Det betyder også, at hverken hovedorganisationerne eller regering og folketing skal blande sig, når overenskomstforhandlingerne er i gang. Han pegede i den forbindelse på, at det ville have været ødelæggende for forhandlingerne, hvis andre parter – fx hovedorganisationerne undervejs i forhandlingerne – som en tredje part fortolkede på trepartsaftalerne.

Han fandt det endvidere afgørende, at vi ikke beder om politisk indblanding i forhandlingerne.

Ved OK-08 var der mange snubletråde blandt andet folketingsvalget og det faktum, at den offentlige sektor blev et så væsentligt politisk tema i valgkampen. Ved den 1. politiske forhandling i december 2007 var der et åbent spørgsmål om tilførsel af ekstra midler, og muligheden for reelle forhandlinger var derfor ikke til stede. Da det kom til stykket var der ikke politisk vilje i Folketinget til at tilføre ekstra midler. Realiteten omkring de 5 mia. kr. blev alene en fremrykning af midler til OK-08. OK-08 viste, at der ikke er et alternativ til aftalemodellen. Forløbet betød, at forhandlingerne reelt først startede efter den 16. december 2008, og det var derfor umuligt, som ved OK-05, at indgå et delforlig ved den første forhandling med arbejdsgiverne.

Han fandt, at signalet om, at overenskomstparterne hverken ønsker indblanding fra regeringen eller hovedorganisationerne således ikke kan blive tydeligt nok.

Han havde efter OK-08 stillet sig selv det spørgsmål, om situationen mon havde set anderledes ud, hvis KTO havde stået sammen om tilførsel af de ekstra 5 mia. kr. med henblik på at aftaleparterne selv fordelte pengene? Men vi får aldrig et svar på dette spørgsmål.

Det er naturligvis helt i orden at påvirke de politiske aktører forud for forhandlingerne med henblik på at skabe de bedst mulige rammer for et overenskomstresultat. Derfor er det også vigtig, at KTO lægger et pres fx i forbindelse med økonomiaftalerne og fastlæggelsen af de kommunale budgetter.

Det er også helt naturligt, at de enkelte organisationer forud for forhandlingerne lægger et politisk pres i forhold til deres respektive mærkesager.

Det centrale og helt afgørende er imidlertid, at når forhandlingerne starter, skal aftaleparterne have ro, og andre aktører skal holde sig væk.

Erik Jylling, Akademikernes Centralorganisation (AC)

I august 2007 udsendte KTO en pressemeddelelse med overskriften ”Ingen politisk indblanding i overenskomstforhandlingerne”. KTO sagde ja til at få tilført ekstra midler til at forbedre lønningerne for de offentligt ansatte. KTO ønskede dog ikke politisk indblanding i, hvordan midlerne skulle anvendes ved overenskomstforhandlingerne. Af pressemeddelelsen fremgik, at det vil være et brud på den danske model, hvis politikerne blander sig i, hvordan midlerne anvendes ved overenskomstforhandlingerne. Det var et flertal i KTO’s forhandlingsudvalg, der stod bag pressemeddelelsen. AC var en del af det flertal, og AC står fortsat bag ved budskabet: Ingen politisk indblanding i overenskomstforhandlingerne.

Ubalancer i systemet må overlades til parterne selv at gøre noget ved og ikke politikerne på Christiansborg.

Mange unge er ikke medlem af en fagforening, og andre er på vej ud af fagforeningerne. Hvis man spørger hvorfor, er svaret ofte: Hvad kan fagforeningen gøre for mig? Der er mange gode argumenter for at være medlem af en fagforening, fx sikkerhedsnet, solidaritet og septemberforlig. Men et anden væsentligt argumentet for at melde sig ind er, at medlemmerne via medlemskabet kan få indflydelse på sine løn- og ansættelsesvilkår, da det er fagforeningen, der forhandler disse. Men det svar udhules, jo større den politiske indflydelse på forhandlingerne er.

Der tales ikke for døde øre på Christiansborg, og der er utallige eksempler på indflydelse og påvirkning. Min grænse går ved, at enkeltgrupper går til Christiansborgpolitikere og beder om assistance - og får det. Hvis parterne på denne måde selv åbner ballet, og beder om det, er det slut med den danske model. Og hvad er det, at fagforeningerne skal forhandle om, hvis udfordringerne løses på Christiansborg? Et tomt forhandlingsbord skaffer ikke flere medlemmer. Fagforeningerne får ikke æren for ekstra penge. Det skal folketingspolitikere nok selv sørge for at få.

En ting er, at det er en dårlig ide at gå til Christiansborg og bede om flere penge. Noget andet er om man ville få noget ud af det. Lige nu hvor lønudviklingen på det offentlige område overstiger lønudviklingen på det private område, og med en finansiell krise som bagtæppe, er den politiske forståelse for, at der skal sættes turbo på lønudviklingen, nok til at overse.

Som forhandlere er det vores opgave at forhandle lige til arbejdsgiverens grænse, men ikke nødvendigvis den grænse, som var på tegnebrættet ved starten af forhandlingerne. Selv arbejdsgiverne kan rykkes mentalt, og det gør de jo også undervejs.

For at opsummere: Politisk indblanding er et skråplan, hvor den danske model udhules. Andre vil tage æren for de resultater, som vi kunne have skabt – og skabt bedre.



Spørgsmål til drøftelse

- Hvor meget kan/skal parterne forsøge at påvirke et overenskomstresultat via det politiske system?
- Hvornår og hvordan kan/skal det politiske system anvendes til at skabe forhandlingsmæssige muligheder?
- Hvor meget skal aftalesystemet fylde ved OK-11?
- Hvordan skabes et selvstændigt aftalerum for overenskomstforhandlingerne?

Følgende synspunkter blev blandt andet fremført i gruppedrøftelserne:

- ▼ Enighed om, at der skal skabes så brede politiske rammer og muligheder som overhovedet muligt, idet der er masser af eksempler på, at det kan være med til at skabe store forhandlingsmæssige gennembrud. Når først forhandlingerne går i gang, skal politikkerne på Christiansborg dog ikke blande sig.
- ▼ Jo mere politikkerne får lov at blande sig, jo mere vil de sætte sig på magten og tage æren for resultaterne.
- ▼ Det er vigtigt at blande sig i økonomiforhandlingerne.
- ▼ Det bør være KTO, der forsøger at påvirke forholdene, og ikke de enkelte organisationer.
- ▼ Forhandlingerne ved OK-11 bliver ”renere”.
- ▼ Hvis vi binder hinanden for hårdt op, kan det blive et problem at fastholde fællesskabet.
- ▼ Vi skal holde fast i sammenholdet og fællesskabet, ellers bliver det enkeltorganisationer eller –områder, der på bekostning af andre får noget ud af forhandlingerne.
- ▼ Vetoretten bør gennemdrøftes.
- ▼ Den centrale forhandlingsret er under angreb.
- ▼ Man skal formidle budskabet om, at overenskomsterne rent faktisk er meget fleksible.
- ▼ Et faldende antal medlemmer i organisationerne er ved at være et problem. Der bør overvejes modeller for, hvordan de, der er medlem, kan få mere ud af forhandlingsresultaterne end de, der ikke er medlem.
- ▼ Den danske model er ikke særlig robust.
- ▼ Flexibiliteten på det danske arbejdsmarked bygger på den danske model.
- ▼ Der blev talt både for og imod, om arbejdet med 3-partsmidlerne havde været umagen værd. Den lokale udmøntning af midler til kompetenceudvikling og seniorordninger har krævet mange ressourcer, men har bestemt også haft nogle efterfølgende positive effekter på det lokale forhandlingsniveau.
- ▼ 3-partsmidlerne har skabt fokus på lederuddannelse.
- ▼ Det var et problem, at det var hovedorganisationerne, der var involveret i 3-partsforhandlingerne, for de har ikke kendskab til det offentlige område.
- ▼ Der må være en grænse for, hvor meget pressen involveres i og bruges ved forhandlingerne.
- ▼ Det er et faktum, at forhandlingerne til stadighed sker i det offentlige rum.
- ▼ Arbejdsgiverne/staten skal finde penge til lønkommissionens eventuelle anbefalinger.
- ▼ Vi bør forsøge at sætte en dagsorden for, hvilken offentlig sektor vi ønsker. Vi bør tage en indholdsdiskussion, herunder af en velfærdsdagsorden.

- ▼ Skævheder mellem organisationerne rettes bedst op i KTO-regi.
- ▼ Skævdeling i KTO-regi er et problem.
- ▼ Behov for en afklaring af, hvordan centrale problemstillinger med skævdeling kan løses i KTO.
- ▼ Det må anerkendes, at man ikke kan tilgodese nogle frem for andre, uden at der har været en dialog og er skabt en accept.



Tema 3:

Forhandlingsterminer
og hvor ”omvendt” skal
der forhandles?



3 korte oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Bodil Otto, HK/Kommunal

Den omvendte forhandlingsmodel

Bodil Otto sagde, at hendes udgangspunkt er, at fællesskabet står for de fundamentale opgaver, blandt andet at sikre reallønnen og sikre, at vi følger med lønudviklingen. Dette har betydning for balancen i de omvendte forhandlinger.

Den omvendte forhandlingsmodel har vist sin bæredygtighed ved OK-05 og OK-08. Den har sikret adgangen til forskellige løsninger. Det er svært at se, at vi ikke grundlæggende skulle fortsætte med den ved OK-11. Forudsætningerne kan dog være anderledes. Der vil således nok være andre forventninger til den samlede ramme, bl.a. som følge af finanskrisen mv., som måske vil medføre et mindre økonomisk råderum til organisationsforhandlingerne.

Snitflade

Der er brug for at se fordomsfrit på, hvad KTO skal forhandle, og hvad der forhandles af de enkelte organisationer. Er der nogle emner, som var bedre tjent med at være et KTO-emne? Vi fik et relativt godt resultat med implementeringen af 3-partsmidlerne på seniorområdet. Her blev forhandlet en KL-model, som fik gennemslag i regionerne, og som organisationerne kunne bygge ovenpå. Måske modellen kan bruges på andre områder? Er der emner, hvor vi er bedre tjent med, at nogle kan lave et gennembrud? Implementeringen af 3-partsmidlerne til kompetence har vist ikke været nogen stor landvinding, men kompetenceudvikling kunne måske være et område, hvor nogle organisationer kunne skabe et gennembrud. Endelig kan der overvejes en "mellemmodel" til nogle organisationsemner, som arbejdsgiverne reelt "trækker" ind som fælles emner, selvom de formelt ligger hos organisationerne. Det kunne fx være udmøntningsgarantien m.m., der reelt lægger spor for ny løn. Måske er der brug for en mere forpligtende koordinering på området?

Arbejdsgivernes synspunkter

Vi har hørt KL tilkendegive, at grænsen for forskelligheder er nået. Det synspunkt skal vi selvfølgelig notere os. Der kan både være noget reelt i synspunktet, men måske skyldes det også egne koordinationsproblemer. For den omvendte model og det lange forhandlingsforløb burde gøre det lettere for arbejdsgiverne at koordinere og tilpasse. Men vi skal måske regne med, at de vil være mere tilbageholdende i fremtiden.

Forhandlingsforløbet

Oplevelsen var på organisationsniveau, at der ved OK-08 var megen tomgang i starten. Det var svært at få organisationsforhandlingerne reelt i gang, førend der var et billede af økonomien. Det skal der være tid til, men måske ikke lige så lang tid som sidst. Måske er der behov for en afklaringsfase og en forhandlingsfase, der er mere realistisk. Det er en udfordring at sikre, at der forhandles reelt, også selvom pengene ikke er på bordet.

På KTO-niveauet virket forløbet med delforlig. Delforlig var vigtige for forberedelsen og den politiske fokus. Det gav også nogle gode signaler undervejs. Der var en tæt koordination og sammenhæng mellem KL/RLTN. Det kunstneriske indtryk kunne være bedre. I KTO var vi ikke internt enige om, hvad vi mente med kravene. Derudover manglede beslutningskraften lidt på arbejdsgiverside. Vi kunne godt have blandet emnerne anderledes i forhandlingsplanen.

Men alt i alt må der være åbenhed overfor en videre diskussion af modellen frem til OK 11.

Henning Pedersen, Forbundet for pædagoger og klubfolk (BUPL)

Det vil være op til fællesskabet KTO at afklare, hvor omvendt der skal forhandles ved OK-11 og med hvilke forhandlingsterminer. Afklaring af organisationsinteresser viser vejen for omfanget af, hvor omvendt der skal forhandles næste gang.

Den omvendte model giver god mening og anvendes givetvis også ved OK-11. Derfor er opgaven at få afklaret hvor der er fælles interesser, og hvor der organisationsinteresser.

Den omvendte model har mange fordele og har givet mulighed for at lave løsninger tilpasset de enkelte organisationer. Men modellen skal også udvikles, så der bliver noget at bygge videre på.

KTO skal anvendes som sikkerhedsnet til at opnå generelle lønstigninger, en reguleringsordning og andre tværgående forbedringer. Den økonomiske ramme og fordeling mellem det generelle, det specielle og det lokale niveau vil også være et anliggende som skal drøftes i KTO. De ydre forhold som fx finanskrisen mv. vil også påvirke den samlede ramme.

Den interne koordinering i KTO vil være afgørende, og værdien af at der mellem organisationerne udveksles oplysninger om forhandlingerne med arbejdsgiverne må ikke undervurderes. Jo bedre koordinering, des stærkere står vi i forhandlingerne. Der skal derfor være slagkraft i koordineringen. Flere overenskomster og aftaler må forventes at blive samforhandlet, hvorfor en koordinering mellem de enkelte organisationer bliver langt tidligere end tidligere.

Jo hurtigere der er klarhed om, hvor de fælles interesser ligger ved OK-11, des hurtigere kan dagsordner for OK-11 begynde at tage form. Der er gode erfaringer med at drøfte tunge emner inden de formelle forhandlinger går i gang. Tidlige drøftelser af de helt centrale emner kan måske også betyde højere kvalitet i de aftaler, som der efterfølgende indgås.

Resultatet af lønkommissionens arbejde vil blive et centralt tema at forholde sig til i forbindelse med OK-11. Efter en intern afklaring i KTO skal der snarest efter Lønkommissionens afrapportering i maj 2010 tages kontakt til arbejdsgiverne for at drøfte proces og indhold. Måske det er en fordel at starte drøftelserne uden for "sæsonen".

Ønsker for OK-11 kan opsummeres således:

- Tidlig afklaring af både fællesinteresser og særlige organisationsinteresser
- Fortsat forhandling efter den omvendte model
- KTO som sikkerhedsnet
- Høj grad af koordinering i KTO-regi
- Høj grad af koordinering mellem organisationerne
- Tidlige drøftelser af tunge emner.

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Den omvendte forhandlingsmodel:

Forhandlingskartellet siger ja til den omvendte model. Vores medlemmer har derigennem opnået at få gode generelle resultater skabt ved KTO's forhandlingsbord, kombineret med organisationens resultater på lige præcis de områder, hvor medlemmerne forinden havde formuleret krav. Og med hensyn til de krav, hvor arbejdsgiverne afviste, har vore medlemmer oplevet, at organisationen har været i stand til direkte at forklare og uddybe afvisningen. Den omvendte forhandlingsmodel har givet bedre mulighed for at skabe synlige resultater, som medlemmerne kan se sig selv i.

Forhandlingskartellet er ikke enig med KL i, at grænsen er nået for, hvor forskellige overenskomsterne kan være, er nået. Arbejdsgiveren skal naturligvis tage hensyn til de enkelte personalegrupper – og det kan kræve forskellige løsninger.

Reallønssikring:

Som ved tidligere forhandlinger er der en væsentlig forudsætning, som skal opfyldes: Reallønnen skal sikres for alle. Det kan vise sig at blive en stor udfordring med den nuværende økonomiske situation. Med den omvendte model tages der hensyn til gruppernes forskellighed, det vil vi fortsat gerne. Men forhandlingskartellet vil ikke bruge så mange penge på ny løn og andre forhold, at det går ud over reallønnen. Har vi hidtil haft en løn, som giver råd til både rugbrød og pålæg, kan vi godt acceptere, at nogen grupper forhandler sig frem til overbelagt smørrebrød, men det skal ikke ske ved, at andre derefter kun har råd til rugbrød uden pålæg. Det er derfor vigtigt, at fællesskabet sikrer reallønnen for alle.

Ny løn:

Ny løn er ved at tabe pusten og trænger til en hjælpende hånd. Modellen er reelt ikke udviklet siden starten for 10 år siden. Som udgangspunkt bygger ny løn stadig på individets viden og arbejdets udførelse. Det skaber muligvis en retfærdig løn for det daglige arbejde, men det understøtter ikke udviklingen for arbejdspladsen og at arbejdspladsen sikrer sin fremtid i det offentlige.

Der er brug for en lønpåvirkning, som fokuserer mere til fordel for arbejdspladsen. Og en lønpåvirkning, som viser interessen for arbejdspladsens ve og vel - og for arbejdspladsens udvikling.

Innovation af arbejdspladsen og dens produkter skal belønnes. Tiden er endvidere inde til, at der skabes et grundlag for et kollektivt tillæg til arbejdspladsen eller teams på arbejdspladsen. Tænk hvad det vil betyde, hvis medlemmerne kunne belønnes for at skabe innovative arbejdspladser. Hvilken positiv udvikling kunne det ikke sætte i gang? Tænk sig, hvis man f.eks. kunne bruge medlemmernes viden til at udvikle og fremtidssikre arbejdspladserne mod fjendtlig overtagelse? Eller hvis de ansatte blev belønnet for hverdagens opfindelser? Eller hvis trivsel, ligestilling og forebyggelse blev en naturlig del af dagligdagen?

Det konkrete indhold skal naturligvis udvikles, hvilket kan gøres som forberedelse til de drøftelser, som både KL og Danske Regioner i dag har indbudt til vedr. ny løn.

Spørgsmål til drøftelse

- Skal der fortsat forhandles efter en omvendt forhandlingsmodel ved OK-11?
- Hvor organisationsrettet skal forhandlingerne være? Hvilke overvejelser er der i forhold til om KTO ved OK-11 fortsat skal have en rolle som sikkerhedsnet og/eller som murbrækker på tværgående temaer?
- Hvilke overvejelser er der i forhold til ændringer af den tidsmæssige og indholdsmæssige tilrettelæggelse, som blev anvendt ved OK-08? Det gælder fx i forhold til:
 - Start- og sluttidspunkt for henholdsvis organisationernes forhandlinger og KTO-forhandlingerne, herunder den tidsmæssige kadence i forhold til de statslige forhandlinger.
 - Hensynet til at sikre reelle og indholdsmæssige forhandlinger ved organisationernes borde fra start.
 - Overvejelser om at starte overenskomstforhandlingerne inden fremsættelse af krav.
 - Indgåelse af delforlig.
 - Koordinering mellem organisationerne.

Følgende synspunkter blev blandt andet fremført i gruppedrøftelserne:

- ▼ Enighed om den omvendte forhandlingsmodel. Alt efter kravene skal snitfladerne dog ses efter.
- ▼ Medlemmerne skal kunne se sig selv i resultatet. Det kan de i højere grad i den omvendte forhandlingsmodel. At de enkelte organisationer får større forståelse for resultaterne blandt medlemmerne, fører på længere sigt til en styrkelse af KTO.
- ▼ Ingen organisationer må glemmes på perronen. Det er lykket i KTO. KTO skal både opleves som sikkerhedsnet og som murbrækker, herunder at også de små organisationer kommer med hjem.
- ▼ Forhandlingsfællesskaber i KTO-regi har vist sin berettigelse.
- ▼ KTO skal sørge for sikring af reallønnen. Det er et af KTO's hovedformål.
- ▼ Behov for en grundig diskussion i KTO af fordele og ulemper ved reguleringsordningen.
- ▼ Lønkommissionen får stor betydning for hvad og hvordan der skal forhandles.
- ▼ Generationsskifte, sundhed, trivsel, attraktive offentlige arbejdspladser vil være centrale fælles temaer for fællesskabet. Også seniorordninger bør behandles af fællesskabet.
- ▼ Børnefamilierne og seniorerne har fået, så måske er det nu midtergruppen, der står for tur, hvis der kan skabes enighed om dette.
- ▼ Kravet om reallønssikring bør skiftes ud med et krav om reallønsfremgang. Det kan have den konsekvens, at rammen til organisationsforhandlingerne måske bliver mindre.
- ▼ Regeringen skal fastholdes på, at fx seniormidlerne gøres permanente med udefra kommende midler.
- ▼ Det kunne være godt, hvis der var nogle emner, som et antal organisationer sammen kunne forhandle. På den måde vil det også blive organisationerne og ikke arbejdsgrupperne, der kom til at sætte dagsordenen.

- ▼ Måske godt med en uformel snak med arbejdsgiverne i en lang proces, hvor man også kunne hjælpe dem med at definere deres behov.
- ▼ Ikke egentlige forhandlinger inden kravsudvekslingen. Dog ved større ændringer mulighed for dialog og afklaring før og under overenskomstforhandlingerne.
- ▼ Vigtigt med delforlig for at drive forhandlingerne frem. KTO's delforlig giver indtryk af fremdrift, men giver på den anden side også indtryk af, at der ikke sker noget ved organisationsbordene.
- ▼ Problem, at der ikke (kan) laves delforlig på organisationsområderne, samt at arbejdsgiverne først til sidst forholder sig til de enkelte organisationers krav. Arbejdsgiverne skal være mere klar, end de var ved OK-08.
- ▼ Koordinering mellem organisationerne som ved OK-08 og således, at visse organisationers resultater kan bruges som murbrækker.
- ▼ Hellere en kortere og mere komprimeret forhandlingsperiode end sidst. Forhandlingsforløb uden indhold er mere skadelige end konkrete intensive forløb.
- ▼ Man skal kende rammen, før organisationsforhandlingerne reelt går i gang.
- ▼ Statistikgrundlag og udmøntningsgaranti er med til at få ny løn til at fungere.
- ▼ Vil gerne være med til en diskussion om ny løn i forhold til vilkårene, om det virker, samt om det skal ændres.

The page features several light blue triangles. One large triangle is positioned on the left side, pointing downwards. Another large triangle is on the right side, pointing upwards. In the bottom right corner, there are two smaller triangles, one pointing up and one pointing down, meeting at a vertex. The text is centered over the left-side triangle.

OK-10

på det private arbejdsmarked

Oplæg v. Thorkild E. Jensen, formand for CO-Industri

Thorkild E. Jensen sagde indledningsvist, at der stadigvæk er et godt stykke tid til, at forhandlingerne vedrørende OK-10 går i gang, og at den traditionelle proces med at indhente overenskomstkrav pt. pågår.

Højkonjunktur under OK-07

Udgangspunktet for forhandlingerne i 2007 var, at alle kurver nærmest pegede lodret opad, fx ordreindgangen, beskæftigelsen og investeringerne. Det blev opfattet som en gunstig position for arbejdstagerne. Målet med OK-07 var en positiv reallønsudvikling, som vi har haft siden 1990 og en sikring af konkurrenceevnen, så vi har virkninger at holde overenskomster i kraft på. Begge mål blev nået.

Vi fik også videreudviklet nogle af overenskomstens eksisterende elementer, nemlig øremærket barsel til mænd og en forhøjelse af pensionen til 12 % i juli 2009.

Derudover kom der også nye elementer ind i overenskomsten, fx en fritvalgskonto på 1 % af lønnen pr. 1. maj 2009 og Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvor der pr. 1. april 2009 afsættes 520 kr. pr. år pr. ansat til 14 dages selvvalgt efteruddannelse.

Det blev alt i alt et fornuftigt OK-07 resultat efter CO-industris opfattelse, som afspejlede konjunkturerne, men samtidig ikke satte de gode tider over styr. I den forbindelse er det vigtigt at slå fast, at lønmodtagerne ikke overudnyttede højkonjunkturerne og det betyder jo nu, at arbejdsgiverne heller ikke skal overudnytte lavkonjunkturerne.

Økonomisk krise

Også ved OK-2010 er vi fortalere for den danske aftalemodel, og vi ønsker ikke indblanding i de kommende forhandlinger fra regering, folketing eller andre aktører.

Situationen er anderledes nu, hvor vi snart skal forhandle OK-2010. Vi står i en økonomisk krise, som også er en vækstkrise. Men det er ikke sorte huller det hele. Der er også lyspunkter. Danmark er nr. 3 på listen over verdens mest konkurrencedygtige lande og det er ikke mere end få måneder siden, at DI meldte ud, at industrien måtte sige nej tak til ordrer for 36 mia. kr. på grund af mangel på arbejdskraft.

Vores arbejdsgivermodpart, DI, er også varm tilhænger af den danske model i krisetider. Det fremgår af DI's globaliseringsredegørelse hvor der står: *"Danmark er bedre rustet end andre lande på grund af den høje fleksibilitet og tilpasningsevne, som er indbygget i den danske model"*.

Det er CO-industri helt enig i. Men der er også råd til reallønsfremgang i den nuværende situation.

Den danske model

Det er vigtigt at holde fast i den danske model også i krisetider, fordi det giver mange fordele, fx bidrager den til virksomhedernes omstillingsevne, den bringer ledige hurtigere i job blandt andet fordi de hurtigt kan afskediges igen, og den sikrer familierne økonomisk i en periode. Det er et godt system, men dagpengeniveauet er ikke højt nok efter vores mening.

Den danske model er en trebenet taburet, der hviler på fleksibilitet, økonomisk tryghed og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Den model skal der holdes fast på. Hvis der saves i et af benene, vil det naturligvis udløse krav om fx længere opsigelsesvarsler i overenskomsterne.

Bud på temaer ved OK-10

Det vigtigste for medlemmerne er overenskomsten – det er helt afgørende for medlemskabet af en faglig organisation. Det handler om ”*value for money*”.

Kravene fra tillidsrepræsentanterne er som nævnt ikke modtaget endnu. Det følgende er derfor et bud på, hvad der kan blive temaer, udover reallønsfremgang, som allerede er omtalt.

Der kan blive tale om krav om udbygning i forhold til barsel, pensionsudbygning, løn under sygdom, ligeløn, udbygning af frit valg, udbygning af kompetencefond, skiftehold, opgør med 50 % regel for HK’ere og opsigelsesvarsler.

Forskel på industriens forhandlinger og de offentlige forhandlinger

Der er stor forskel på OK-fornyelserne på det private område og det offentlige område.

På det private område er arbejdsgiverne ikke underlagt en stram økonomisk styring fra regeringen. Til gengæld er industriens arbejdspladser letpåvirkelige af de økonomiske konjunkturer og global konkurrence. Den forskel opleves meget i øjeblikket. De offentlige arbejdspladser mærker ikke den økonomiske krise – bortset fra, at det er blevet nemmere at rekruttere, måske – mens man ser fyringer i tusindvis i industrien.

Og så er der selvfølgelig de privatansattes vigende lønstigningstakt, som har indflydelse på reguleringsordningen i de offentlige overenskomster.

Vi har naturligvis ingen interesse i at aftalen i 2010 bliver så dyr, at det koster medlemmerne yderligere arbejdspladser. På den anden side har arbejdsgiverne heller ingen interesse i, at aftalen bliver så ”billig”, at den ikke kan godkendes af medlemmerne. Ansvarlighed kræves derfor på begge sider af bordet.

Derudover forhandler CO-industri minimalløn. Det betyder, at der skal være plads til lokale lønforhandlinger. Men det betyder også, at medlemmerne på virksomhederne selv er med til at vurdere og aftale, hvordan deres endelige resultat skal være.

Afslutning

Trods en helt anden økonomisk situation bør det absolut være muligt at nå et godt resultat, der sikrer både fremgang i reallønnen og konkurrenceevnen.

Et godt resultat, som medlemmerne kan stemme ja til, er ekstra vigtigt ved disse forhandlinger, navnlig fordi CO-industris medlemmer har fulgt med i strejkerne på det offentlige område.

Vi går optimistisk til forhandlingerne, og er klar til at trække i arbejdstøjet.

Afslutning ved Anders Bondo Christensen, formand for KTO

Formanden for KTO, Anders Bondo Christensen kvitterede for KL's indbydelse til KTO om drøftelser forud for overenskomstforhandlingerne om KL's overvejelser vedrørende løndannelsesmodellen og forhandlingsmodellen. Desuden kvitterede han for RLTN's indbydelse til KTO om deltagelse i et minitopmøde om RLTN's kvalitetsdagsorden og ønsker om fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser.

Han fandt, at der i løbet af dagen havde været mange gode oplæg samt drøftelser ved de enkelte caféborde.

Han understregede, at OK-10 på det private arbejdsmarked bliver interessant at følge, og at disse sammen med lønkommissionens rapport naturligvis kommer til påvirke OK-11.

Han fremhævede, at der også er mange temaer, som ikke handler om løn. Han fandt, at det er vigtigt, at der i den kommende tid også sættes fokus herpå, herunder også vurderes behovet for forud for OK-11 at drøfte centrale temaer med arbejdsgiverne. Konkret pegede han på medindflydelsesområdet.

I forhandlingsudvalget arbejdes der videre med forberedelse af én yderligere KTO konference med forventet afholdelse i starten af 2010. Her vil fokus være på indholdet for OK-11.

Han takkede afslutningsvis for de mange oplæg og deltagernes aktive medvirken på konferencen.