

Formandens forelæggelse af KTO-forliget 2005

Indledning

Da jeg stod her på repræsentantskabsmødet den 1. oktober 2004, hvor vi skulle udtage KTO's krav, sagde jeg, at jeg glædede mig meget til det kommende halvår, men også at jeg havde sommerfugle i maven - ikke alene skulle vi i gang med fagbevægelsens kerneopgave, nemlig at sikre at vores medlemmers løn- og ansættelsesvilkår forbedres, men vi skulle også afprøve vores nye moderniserede forhandlingssystem, og endelig bestod forhandlingsdelegationerne på begge sider af bordet næsten udelukkende af nye folk.

Sommerfuglene er nu væk - næsten da.

For jeg tror, at de vil være der, helt indtil KTO kan meddele arbejdsgiverne et endeligt ja til resultatet.

Dette ekstraordinære repræsentantskabsmøde er indkaldt, for at tage stilling til det KTO-forlig forhandlingsudvalget indgik med de kommunale arbejdsgivere i lørdags – og som KTO's bestyrelse i mandags har indstillet til godkendelse i repræsentantskabet.

Alle KTO's medlemsorganisationer har i lørdags fået tilsendt forliget, en beskrivelse af hovedelementerne i forliget samt en plancheserie.

Repræsentantskabet har fået en tilsvarende beskrivelse. Da repræsentantskabet således allerede har fået en udførlig skriftlig orientering, vil jeg nøjes med at sige lidt om de væsentligste elementer i forliget.

OK-05-forhandlingerne

Mange forudsagde, at disse overenskomstforhandlinger i bedste fald ville ende med et ”vedligeholdelsesforlig”, jeg synes langt fra, at dette forlig kan kaldes et ”vedligeholdelsesforlig”.

Jeg er godt klar over, at vi denne gang ikke har gennemført helt nye banebrydende projekter.

Men jeg synes dog, at vi på en række områder er kommet så langt, at det mere er en abstrakt diskussion om, hvorvidt der er tale om banebrydende projekter eller ej – det gælder på ligestillingsområdet, stress og med hensyn til vilkår i forbindelse med strukturreformen.

Jeg synes, at forliget på disse punkter indeholder gode resultater.

Jeg kan garantere for, at disse resultater og andre organisationsresultater ikke er kommet af sig selv. De skyldes en stor indsats og vilje til at ”ville”.

Indsatsen er ydet af alle i KTO’s politiske ledelse, i medlemsorganisationerne og af en lang række entusiastiske embedsmænd.

Der har været et forhandlingsklima, der har betydet, at vi har været forskånet for interne opgør og ballade samtidig med at den omvendte forhandlingsmodel skulle stå sin prøve.

Nogle af jer så måske i fjernsynet, at Kjeld Hansen var lidt kyssesyg ved underskrivelsen af forliget. Så blot for god ordens skyld: Vi var parat til under forhandlingerne at give arbejdsgiverne en ordentlig en på kyssetøjet, men der er alligevel grænser for, hvor meget selv jeg vil ofre mig for KTO.

Jeg vil godt benytte denne lejlighed til at sige tak til, at arbejdsgiverne også bidrog til et godt forhandlingsforløb. Navnlig vil jeg gerne sige tak til Kjeld for et godt og konstruktivt samarbejde. Vi har af og til været uenige undervejs, men dialogen har været åben og ærlig. Stilen har været, at tingene er blevet sagt direkte, med respekt og finger-spidsfornemmelse for modpartens mest følsomme områder. Det har bragt fremdrift i forhandlingerne – og det har givet resultater!

I min tale vil jeg i afslutningen sige lidt om KTO's fremtid. Det gælder både den fremtid, der handler om det næste års tid og den fremtid, der peger helt frem til OK-08.

Men først vil jeg tillade mig at skrue tiden tilbage til repræsentantskabsmødet den 16. december 2004, hvor jeg gav nogle bud på, hvordan verden så ud efter indgåelse af KTO-forliget 2005. Overskriften på min tale dengang var ”Reformernes tid”.

Jeg sagde blandt andet:

Citat:

- *”At vi kan undgå forlignen, hvis vi vil!*
- *At vores gamle tradition med at indgå delforlig klart har en positiv virkning i forhandlingerne.*

- *At KTO's delforlig virkede som en katalysator i organisationernes forhandlinger.*
- *At det er en fordel, at vi er enige om en klar prioritering af vores krav. Vi havde denne gang opstillet færre og betydningsfulde krav. Vi havde ikke revl og krat med.*
- *At de enkelte organisationer i højere grad end tidligere kan se sig selv i forliget.*
- *At der med den omvendte model er fundet en bedre og mere konstruktiv balance mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne.*
- *At arbejdsgiverne efter et meget hårdt pres, fandt frem til flere lønmodeller. I alt er der aftalt 5 forskellige lønmodeller, der spænder fra næsten udelukkende central løndannelse til meget decentral løndannelse.”*

(Citat slut)

Begge parter viste, at vi kan **undgå forligsen**, hvis vi vil. Og jeg må konstatere, at på trods af manges forudsigelser, så har forligsen ikke indgået som et seriøst scenarium i disse forhandlinger. De dårlige erfaringer fra sidst samt hensynet til det fremtidige samarbejds-klima om den forestående kommunalreform gjorde, at begge parter seriøst og målrettet arbejdede hen imod et forlig og ikke et forlis.

Vores gamle tradition for at indgå **delforlig** viste som en positiv effekt i forhandlingerne såvel i KTO som i organisationerne. Det viste sig allerede, da vi i december indgik delforlig om løntrinsprojektet. Jeg tror, at den gode start har haft stor positiv betydning for det videre forhandlingsforløb, herunder også i forhold til organisationernes forhandlinger.

Jeg ved også, at den **klare prioritering** af vores krav har betydet, at alle i forhandlingsudvalget har haft fokus det rette - og ikke mindst det samme - sted, og dermed er der ingen, der undervejs i forhandlingerne har været i tvivl om, hvad vi skulle stå fast på. Det har betydet, at forhandlingsudvalget hele tiden har kunnet presse arbejdsgiverne i fællesskab.

Efter min opfattelse har det vanskeliggjort arbejdsgivernes muligheder for at spille os ud imod hinanden, og det har medvirket til at øge KTO's integritet og styrke.

Der er heller ingen tvivl om, at vi med den omvendte model har fundet en bedre og **mere konstruktiv balance** mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne, herunder at den enkelte organisation i meget højere grad end tidligere kan se sig selv i forliget. I organisationsforhandlingerne er der opnået gennembrud først og fremmest i forhold til lønmodellerne, men også i forhold til kompetenceudvikling, valgfrihed, socialt kapital og om den særlige feriegodtgørelse. Skal vi nævne (mini-)pension?

Men der er heller ikke grund til at skjule, at den omvendte forhandlingsmodel indebærer, at det både er det nemmeste og sværeste at være først og måske nummer to med et forlig.

Herved lægger man en stor del af kursen, og er med til at sikre fremdrift i forhandlingerne.

På den anden side skal de andre selvfølgelig have mulighed for at aftale noget andet.

Jeg mener, at begge dele blev tilfældet, men det har ikke været helt enkelt og heller ikke uden mislyde. Jeg synes dog, at det generelt fungerede godt, og selvfølgelig skal vi prøve at gøre det bedre en anden gang.

For mig er det helt afgørende, at vi ved denne forhandling – ikke på KTO-bordet, men på de enkelte organisationsborde – har fået nogle **lønmodeller**, som i langt højere grad er skræddersyet til de enkelte gruppers ønsker og behov, end det fælles system vi kendte under ny løn.

Nogle grupper har aftalt et system, som ligger ganske tæt på det hidtidige, og som indebærer en yderligere udbygning af den lokale løndannelse. Andre har mindsket den lokale løndannelse til fordel for en mere central løndannelse, og atter andre har skærpet kravene til forhandlingsprocessen osv.

Vi har undervejs i forhandlingerne, både i KTO-regi og ved organisationsforhandlingerne, presset arbejdsgiverne til at acceptere flere lønmodeller – og vi har klart og tydeligt markeret, at 2 ikke er i flertalsform her.

Jeg tror, at de ting som jeg har nævnt

- at vi undgik forligsen,
- at vi indgik delforlig,
- at vi i hele forløbet har haft en klar prioritering af de væsentligste KTO krav,
- at organisationerne i højere grad ser sig selv i forliget, og
- at vi har fået forskellige lønmodeller

har været helt afgørende for de gode resultater og det gode forhandlingsforløb.

Og med en lettere underdrivelse kan man vel også godt sige, at den omvendte model absolut ikke har skadet forhandlingerne – tværtimod.

Jeg havde også på repræsentantskabsmødet i december andre forudsigelser om, hvordan vores verden så ud efter OK-05. Til det kan jeg blot konstatere, at jeg – ikke mindst til min egen overraskelse – alligevel ikke er et orakel!

Der er én enkelt ting, som jeg er ked af, at vi ikke kunne finde en rigtig god løsning på, nemlig en garanti mod afskedigelser som følge af strukturreformen. På dette punkt var arbejdsgiverne ikke særlig medgørlige. Vi har hørt både fra regeringen og arbejdsgiverne, at 250.000 vil forlade den offentlige sektor i de kommende år, og derfor bliver der snarere behov for at fastholde de ansatte end at afskedige dem.

Men det hjælper stadigvæk ikke hr. Jensen, der er 52 år og ansat i den administrative forvaltning på rådhuset. Han frygter for sit job ved den kommende kommunesammenlægning, og vil derfor gerne have en garanti mod afskedigelse.

Men vi kommer dog med en fælleserklæring om at anvende ”naturlig afgang”. Jeg tror desværre, at nogle tolker det ord som ”naturlig afskedigelse” og det handler det jo ikke om, men derimod om, at ledige stillinger ikke genbesættes. Det skal vi være i stand til at forklare.

I forhold til Sundhedskartellet, som i den kommende weekend måske opnår et aftaleresultat, som jeg ikke vil blande mig i, vil jeg blot konstatere, at deres nye lønmodel efter al sandsynlighed også havde været mulig i KTO. Men måske er det godt for alle parter, at alternativerne til KTO bliver prøvet af – så kan man jo i praksis se, hvad man kan få ud af det.

Nu vil jeg som sagt gennemgå de væsentligste resultater i KTO-forliget.

Generelle lønstigninger

Reallønnen er sikret

Et af vores hovedkrav var, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skulle sikre reallønnen i aftaleperioden.

Lad mig med det samme slå fast, at det krav har vi med KTO-forliget fået opfyldt. I alt er der med forliget aftalt en samlet stigning på 5,64 % i aftaleperioden.

Inflationsskønnet ifølge Det økonomiske Råd er i aftaleperioden ca. 5,6 %.

Forliget indebærer, at de ansatte i kommuner og amter alene med KTO-forliget er sikret deres realløn. Hertil skal så tillægges resultaterne fra organisationsforhandlingerne, som denne gang udgør en samlet større værdi, end vi hidtil har oplevet under KTO-forhandlinger.

Ind i mellem er det en god idé, at se tilbage i historien for at vurdere et resultat. Og set i det lys er det fra overenskomstforhandlingerne fra og med 1989 og til nu kun 3 gange tidligere er lykkedes at indgå et KTO-forlig, hvor alene de generelle lønstigninger incl. udmøntningen fra reguleringsordningen har sikret reallønnen. Det er sket ved overenskomstforhandlingerne i 1991, 1997 og i 2002.

Regeringens skattestop og de meget snævre økonomiske rammer i økonomiaftalerne om kommuners og amters økonomi sætter jo klart nogle snævre rammer for lønudviklingen. Hertil har lønudviklingen på det private arbejdsmarked gennem de sidste kvartaler tillige vist en nedadgående udvikling.

I forhandlingerne har disse forhold naturligvis spillet ind, og lagt nogle begrænsninger.

Ved forhandlingerne denne gang skulle vi endda finde en ny balance mellem KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne. Og med det resultat vi har foran os, kan vi godt konstatere, at der med den snitflade der er fundet, både er skabt plads til fornuftige og gode organisationsaftaler, og et KTO-forlig som sikrer reallønnen.

Aftaleprofil

I forhandlingerne har vi endvidere lagt stor vægt på, at vi denne gang fik en mere ligelig udmøntningsprofil, og ikke som sidste gang, hvor der aftaltes meget lidt det første år, meget i det andet år og lidt mere på det jævne i det tredje år.

Jeg synes, at vi denne gang har opnået en profil, som er bedre end sidst.

Profilen er heller ikke denne gang helt jævn over aftaleårene, men dog bedre og med den klare fordel, at vægten ligger i det første aftaleår frem for senere. I det 1. år udgør de generelle lønstigninger, incl. reguleringsordningen og trinprojektet, således 2,91 %, i det 2. år 1,23 % og i det 3. år 1,50 %.

I vurderingen heraf indgår også, at de centralt aftalte forbedringer i organisationsforhandlinger frigøres den 1. april 2006, og at de aftalte midler til lokal løndannelse tilsvarende indgår med budgetvirkning fra den 1. januar 2006 og 1. januar 2007.

Men vi har været tvunget til at tage hensyn til arbejdsgivernes budgetmæssige klemme, som de har bragt sig selv i ved indgåelsen af en meget stram økonomiaftale med regeringen for 2005.

Vurderes den aftalte lønstigning pr. 1. april 2005, hvor alle rykker et trin op i forhold til tidligere overenskomster, i det lys, er der faktisk tale om den største lønstigning i det første år i en aftaleperiode siden 1987.

Så alt i alt er det slet ikke så ringe.

Ændring af reguleringsordningen

Arbejdsgiverne gjorde meget klart i forhandlingsforløbet, at en forudsætning for at få imødekommet vores krav om, at de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen, og om at aftaleprofilen skulle være mere jævn, var en ændring af reguleringsordningen, som giver de kommunale arbejdsgivere en større grad af budgetsikkerhed.

For os var det en afgørende forudsætning, at såfremt en ændring vil indebære en forringelse af reguleringsordningen, så vil vores pris være en forhøjelse af udmøntningsprocenten.

Arbejdsgiverne gjorde i forhandlingerne meget klart, at en realitetsdrøftelse om forhøjelse af udmøntningsprocenten alene kunne komme på tale, såfremt der på det statslige område skete en tilsvarende forhøjelse af udmøntningsprocenten.

På den baggrund er der opnået enighed om en ændring af reguleringsordningen, som ikke indebærer en forringelse af ordningen.

Ændringen indebærer dog nogle mere tekniske ændringer i form af en parallelforskydning af opgørelses- og udmøntningstidspunkterne, samt at opgørelsen nu kommer til at ske på baggrund af en gennemsnitsberegning over lønudviklingen i 4 kvartaler.

Den nye reguleringsordning giver de kommunale arbejdsgivere en øget budgetsikkerhed. En budgetsikkerhed, som også for medarbejderne vil kunne give en øget sikkerhed ude på de lønsumsstyrede institutionsområder, hvor de uforudsete merudmøntninger fra reguleringsordningen de sidste to år flere steder har medført større besparelserunder.

Den nye ordning indebærer konkret, at udmøntningen fra reguleringsordningen rykkes fra april til oktober, samt at ordningen bliver mindre konjunkturfølsom. Vores pris herfor var dels, at vi fik løst problemet med den negative udmøntningsprocent på 0,23 % det 1. år, og dels at vi fik aftalt en overgangsordning, sådan at vi fik gjort op med perioden fra august 2003 til februar 2005. Den 1. januar 2006 udmøntes på

den baggrund en aftalt pris på 0,7 % i generelle lønstigninger.

Ligestillingspakken

Et andet hovedelement i forliget, som jeg gerne vil fremhæve, er forbedringerne på ligestillingsområdet. Her er vi kommet meget langt.

Ved denne forhandling har vi aftalt, at der i alle kommuner og regioner pr. 1. januar 2007 skal være etableret en barselsudligningsordning. Med ordningen sikres, at arbejdsgivernes udgifter til løn til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov udlignes mellem de enkelte arbejdspladser i kommunen og regionen.

Med udligningsordningen sikres, at budgettet ikke i sig selv kan blive kilde til diskrimination af fx unge kvinder i blandt andet ansættelsessituationen og under karriererforløb. Ordningen indebærer, at arbejdspladserne får refusion for 80 % af deres udgifter er det ikke 80% af forskellen mellem dagpenge og løn/vikarløn? – enten for deres udgifter til en vikar eller for udgifter, der på anden vis afholdes til at få varetaget den orlovshavendes arbejde.

På den måde indebærer ordningen også en lettelse for de øvrige ansatte.

Vi har ved flere overenskomstfornyelser stillet krav om en barselsudligningsordning - dog uden held.

Ved denne overenskomstfornyelse har vi fået et afgørende gennembrud med positive ligestillingsmæssige effekter. Men det er da klart,

at en del af fortjenesten for gennembruddet og arbejdsgivernes forhandlingsvilje var regeringens trussel om en lov om barselsudligningsordninger gældende for de overenskomstområder, som ikke her i 2005 får en aftale på plads på området.

Problemstillingen om at navnlig kvinder i forbindelse med barselsorlov straffes to gange – både under barselsorloven, hvor de ikke har løndækning i hele barselsorlovsperioden og senere i livet i form af en lavere pension – har vi ved denne forhandling gjort noget ved.

Vi har sikret, at der nu indbetales pension i ulønnede dagpengeperioder under barselsorloven. Konkret er det en udvidelse med 22 uger i forhold til i dag. Også under børnepasningsorlov sikres denne rettighed.

Vi har herved sikret, at barselsorlov og børnepasningsorlov ikke får pensionsmæssige konsekvenser, såfremt forældrene vælger at tage orlov i ikke løndækkede perioder.

I ligestillingspakken vil jeg endvidere fremhæve, at ansatte med forliget får ret til fravær med løn i indtil 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

Alt i alt er der tale om betydelige forbedringer for såvel forældre med børn som for ligestillingen mellem mænd og kvinder på de kommunale arbejdspladser.

Tryghedspakken i forbindelse med kommunalreformen

Ved repræsentantskabsmødet den 16. december 2004 sagde jeg: ”*At større lovgivningsmæssige initiativer midt i overenskomstforhandlingerne ikke virker fremmende for forhandlingerne. Tværtimod bragte regeringens lovforslag om strukturreformen meget støj og usikkerhed ind i forhandlingerne. En forhandlingsmæssig løsning blev derfor ligeså svær, som vi forventede. Men vi kom i hus, selvom der fortsat udestår mange udfordringer*”.

Mere præcist kan det faktisk ikke siges.

Ved den afsluttende forhandling var netop tryghedspakken den største knast.

Regeringens tale med to tunger, hvor de på den ene side tilkendegiver overfor de ansatte, at deres løn- og ansættelsesvilkår ikke vil blive forringet, at der er brug for alle, og at der ikke i forbindelse med reformen lægges op til færre ansatte. Og på den anden side i lovgivningen ikke vil give garantier herfor, gjorde forhandlingerne særdeles vanskelige.

Vi har i KTO-regi gjort et meget stort og intensivt arbejde for at påvirke lovgivningsprocessen på området. I valgkampen fik vi held til at sætte personalets vilkår i forbindelse med kommunalreformen på dagsordenen.

Generelt har vi fået sat et meget kraftig fokus på personalets vilkår i forbindelse med kommunalreformen. Vi må dog også konstatere, at vi ikke har haft held til at påvirke regeringen i en retning, så der bliver

bedre sammenhæng mellem deres politiske udmeldinger og så indholdet i lovforslagene om kommunalreformen.

Overfor regeringen og Folketinget har vi klart og tydeligt markeret, at vi ønsker en sikkerhed for, at de ansattes løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes. Vi har også klart og tydeligt markeret, at eventuelle personaletilpasninger skal ske ved naturlig afgang og ikke ved afskedigelser - altså en slags individuel jobgaranti.

Valgresultatet gjorde, at bolden så at sige blev spillet over til overenskomstforhandlingerne.

Jobgaranti

Med hensyn til kravet om den såkaldte individuelle jobgaranti, hvor eventuelle personaletilpasninger skal ske ved naturlig afgang og ikke ved afsked, stod det fra starten meget klart, at arbejdsgiverne ikke på nogen måde ville eller havde mulighed for at indfri dette krav.

Så medmindre, at vi ville i konflikt, var vi nødt til at finde en løsning, hvor vi fik sendt et signal til kommunerne om, at eventuelle personaletilpasninger ikke skal ske ved afskedigelser, men ved naturlig afgang. Men uden at det samtidigt - rent juridisk set - forpligtede kommunerne.

På den baggrund opnåede vi enighed med arbejdsgiverne om en politisk fælleserklæring, hvor vi klart og tydeligt signalere, at eventuelle personaletilpasninger så vidt muligt skal ske ved naturlig afgang.

Jeg skal opfordre til, at fælleserklæringen aktivt bruges politisk, i de kommuner og regioner som på grund af kommunalreformen vælger at

foretage personaletilpasninger, til at sikre, at der ikke sker afskedigelser.

Løngaranti

Med hensyn til løngarantien stillede vi krav om, at der ikke sker forringelser i løn og pension frem til den 1. april 2011.

Med aftaleresultatet er vi ikke kommet helt i mål, men næsten.

I overenskomstperioden

For det første har vi aftalt, at ansatte, der omfattes af kommunalreformen, bevarer deres løn incl. de aftalte lønstigninger i overenskomstperioden – det vil sige frem til den 1. april 2008.

Herudover har parterne, som bekendt, tidligere udsendt en fælles anbefaling om den gode procedure vedrørende håndtering af lokale aftaler, herunder forhåndsftaler i forbindelse med kommunalreformen - den er nu også en del af KTO-forliget.

Ved væsentlige stillingsændringer

Også i forhold til ansatte som udsættes for en væsentlig stillingsændring – fx i en situation, hvor der efter en sammenlægning af 3 kommuner til én ikke længere er behov for 3 betjentformænd, og hvor 2 af de 3 tilbageværende betjentformænd derfor ansættes i en betjentstilling – er der aftalt en slags minimumsgaranti.

Garantien indebærer, at der ikke kan ske ændringer i lønnen frem til den 1. april 2008. Herefter kan arbejdsgiveren med gældende varsel ændre lønnen. Lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra det tidspunkt, hvor lønnen nedsættes.

Konkret betyder dette, at en betjentformand, som i forbindelse med en kommunesammenlægning den 1. januar 2007 må tåle en stillingsændring til betjent, er sikret sin løn frem til 1. april 2008, hvorefter lønnen kan nedtrappes over de næste 3 år. Den 1. april 2011 vil den pågældende tidligere betjentformand herefter have en aflønning, som de øvrige betjente i den pågældende kommune.

Der er dog tale om en minimumsgaranti. I den enkelte kommune eller region er der mulighed for at aftale bedre betingelser – fx en længere aftrappingsperiode.

Efter overenskomstperiodens udløb

Endelig har vi sikret, at ansatte, der ved overenskomstens udløb, har en højere løn, end den der er aftalt for den pågældende stilling, får en garanti for sin hidtidige løn. Kommunen kan dog tilpasse lønnen til lønniveauet for den pågældende stilling, ved at fastfryse lønnen indtil lønnen svarer hertil.

Også her er der tale om en slags minimumsregel. I den enkelte kommune eller region er der mulighed for at aftale bedre betingelser.

Øvrige tryghedsskabende forbedringer mv.

Som de sidste to hovedelementer i tryghedspakken vedrørende kommunalreformen vil jeg fremhæve, at vi ved forhandlingerne har aftalt en ændring af områdetillægsordningen, i de kommuner der lægges sammen. Med ændringen har vi aftalt, at de hidtidige områdetillæg der er givet, erstattes af det højeste områdetillæg i den nye kommune.

Der er herved tale om varig lønforbedring for de ansatte. For os har det været helt afgørende, at ordningen fik det udseende som den har, i aftalen om at alle løftes til det højeste niveau i kommunen.

Arbejdsgivernes beregninger viste, at denne løsning økonomisk vil ramme kommunerne meget forskelligt. Prisen for at arbejdsgiverne vil imødekomme vores krav var, at ordningen derfor blev indfaset over 2 år.

Endelig er der i en tidsbegrænset periode frem til den 1. april 2008 skabt udvidet hjemmel i senioraftalen, til at kunne indgå lokale aftaler vedrørende senior-, fratrædelses- og generationsordninger. Herudover er der etableret mulighed for, at der kan ydes orlov med løn til efter- og videreuddannelse.

Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter

I forbindelse med KTO-forliget er der også indgået en aftale, som giver tillidsrepræsentanter en øget beskyttelse under kommunalreformen.

Jeg er sikker på, at det kan være en lille løftestang for, at der lokalt bliver et bedre grundlag for et mere aktivt med- og modspil i forbindelse med gennemførelsen af strukturreformen.

Jeg havde naturligvis gerne set, at den udvidede beskyttelse ikke alene var afgrænset til gennemførelsen af strukturreformen. Jeg er sikker på, at den udvidede beskyttelsesregel på lidt længere sigt vil være en klar fordel for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne.

Jeg er også glad for den nye mulighed for, at organisationerne kan bistå, hvis en af parterne lokalt vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om fastlæggelse af TR-vilkår. Det er et godt og fornuftigt skridt, som vil kunne løse problemer de steder i landet, hvor det i dag har været meget vanskeligt at opnå aftaler om TR-vilkår.

Endelig er det glædeligt, at vi nu har fundet en forhandlingsløsning vedrørende den europæiske aftale om information og høring, som nu sikrer at alle berørte personalegrupper inddrages ved betydelige ændringer i arbejds- og personaleforhold for netop deres gruppe, også selvom de ikke er direkte repræsenteret i de formelle samarbejdsorganer. Aftalen er generelt med til at skabe et mere åbent og klart samarbejds-klima, hvor alle grupper sikres adgang til information og meningsudveksling.

Alt i alt en fornuftig pakke.

Indsatsen mod arbejdsbetinget stress

Det sidste element i forliget som jeg vil fremhæve er de aftalte initiativer i forbindelse med arbejdsbetinget stress.

Stress er i stigende omfang blevet vor tids mest udbredte folkesygdom.

Baggrunden er naturligvis, at vi igennem de sidste år har været vidne til et væsentligt forøget forandrings- og arbejdstempo.

Det Personalepolitiske Forum udarbejdede i 2004 i samarbejde med Gallup en personalepolitisk undersøgelse i kommuner og amter. Af undersøgelsen fremgår, at der generelt er en stor tilfredshed med jobbet, men at lidt over halvdelen af de ansatte oplever stress på arbejdet samt et højt arbejdstempo, og at langt hovedparten (ca. 80 pct.) ikke er tilfredse med arbejdspladsens indsats over for stress og højt arbejdstempo.

Også på medlemsmøder landet over mødes jeg af medlemmer, som oplever, at stress er blevet et stadigt større problem gennem de seneste år.

Jeg er sikker på, at den kommende kommunalreform ikke vil mindske dette problem. Tværtimod.

Med KTO-forliget har vi taget et første indledende skridt i retning af en øget og målrettet indsats mod stress.

For det første har vi aftalt, at der i regi af Det Personalepolitiske Forum sættes særligt fokus på at indhente, udvikle og formidle viden om, hvordan de ansatte og ledelsen i fællesskab ude på arbejdspladserne, målrettet kan arbejde med at forebygge og mindske stress. Til brug for denne indsats anvendes nogle af de midler, der er afsat til Forums arbejde, og det er aftalt, at Forum yderligere tilføres 1½ million kr. til den forstærkede indsats.

For det andet er det, som led i implementeringen af den europæiske stressaftale, aftalt at der i hver enkelt kommunes og amts SU/MED-udvalg skal fastlægges retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod stress. Retningslinierne skal både indeholde bestemmel-

ser om, hvordan man kan ”måle”, forbygge og håndtere problemer i tilknytning til stress.

Initiativerne fra Det Personalepolitiske Forum skal bakke op om denne indsats, og være med til at give SU/MED-udvalgene inspiration og redskaber til at kunne håndtere indsatsen.

Jeg er herudover navnlig glad for, at vi kunne enes om, at parterne senest den 1. oktober 2007 optager forhandling om en yderligere forstærket indsats mod stress i kommunerne og i regionerne. I disse forhandlinger vil blandt andet indgå erfaringerne fra Det Personalepolitiske Forums indsats på området.

Jeg synes, at vi med denne stresspakke har opnået et resultat med et fremtidigt perspektiv, og hvor begge parter klart og tydeligt har tilkendegivet, at der vil blive taget hul på stressproblematikken på de kommunale arbejdspladser i den kommende overenskomstperiode.

KTO's fremtid

Den nære fremtid

Med hensyn til den nære fremtid er det oplagt, at forhandlingsudvalget skal følge op på OK-05. Forhandlingsudvalget har ikke haft lejlighed til at drøfte, hvordan en opfølgning skal ske, men det er en af de ting vi vil tage fat på i løbet af foråret.

I lyset af OK-05 vil jeg godt tilkendegive, at jeg finder det svært at bevare pessimismen, når det handler om forhandlingsfællesskabet KTO. For mig at se har fællesskabet netop denne gang vist sin styrke,

og jeg tror, at den omvendte forhandlingsmodel er tæt på at tegne butikken i kommende år. Selvfølgelig skal evalueringen af OK-05 gøre os klogere på, om der er behov for ændringer og justeringer.

KTO har jo tidligere holdt en forhandlingskonference, og jeg mener også, at det er én af de muligheder forhandlingsudvalget skal vurdere, som en form for opfølgning på OK-05. Jeg kunne godt forestille mig, at der kunne afholdes en forhandlingskonference i efteråret.

I løbet af det kommende år skal vi i hvert fald have en diskussion af KTO's vedtægter og hvilke konsekvenser en omvendt forhandlingsmodel skal have for KTO's vedtægter.

På længere sigt

Hvis vi ser på den fremtid, der peger hen imod OK-08, er der behov for at drøfte, hvilke opgaver der skal placeres i KTO. Det er vel åbenlyst at kommunalreformen, der strækker sig frem til OK-08, fortsat vil være en central opgave for så vidt angår de ansattes personalevilkår og andre spørgsmål, der rejser sig i forhold hertil.

Også andre spørgsmål må vi tage stilling til – fx om KTO fortsat skal løfte tværgående opgaver som ligestilling, barsel og sikring af vilkår i forbindelse strukturreformen, som vi har gjort denne gang? Om KTO også skal bruges som murbrækker for andre tværgående emner, som fællesskabet på sigt kan få gavn af? Og om der fx skal ske en yderligere udvikling af KTO's arbejde på lederområdet?

Vi ved fra personalepolitiske undersøgelser og andet, at nogle af de varer medlemmerne efterspørger, og som har en betydelig værdi ude på arbejdspladserne, er mulighederne for fx personlig og faglig

udvikling, et godt arbejdsmiljø, god ledelse og for indflydelse på egen arbejdstid.

Jeg tror, at det er vigtigt, at vi i den personalepolitiske indsats i den kommende periode får sat øget politisk fokus og skub i disse områder, og også på en måde som giver nye muligheder og perspektiver i forhold til blandt andet OK-08. Jeg forestiller mig, at dette vil indgå i Det Personalepolitiske Forums videre arbejde.

I forhold til organisationerne og tilrettelæggelsen af de fremtidige forhandlinger har vi set en række sammenlægninger af organisationer, og vi har ved OK-05 fået en række tværgående nye lønftaler. Er det startskuddet til en langt større grad af fælles overenskomst- og aftalestof på tværs af organisationerne, end vi nogensinde tidligere har set?

Det sidste, men helt centrale forhold, jeg vil fremhæve, og som kan få vidtrækkende konsekvenser for forhandlingssystemet, er regeringens forslag om oprettelse af et regionalt Lønningsnævn, hvor finansministeren får vetoret.

Forslaget indebærer, at finansministeren helt og aldeles overtager styringen og kontrollen med forhandlingerne på regionernes område.

Det kan man kalde centralisering, så det batter.

Og man undres over, at dette forslag fremføres af en liberal regering som i taler og programerklæringer hylder decentraliseringen.

Hvis forslaget, hvad jeg absolut ikke håber, vedtages, kan det få konsekvenser for den måde vi har indrettet vores forhandlingssystem

på. Forslaget indebærer, at vi på ny må gennemtænke, om det er den rigtige måde, vi fører forhandlingerne på. Hvis det alligevel er finansministeren, der sidder og trækker i trådene, så er det en overvejelse værd, om det så ikke er ham vi i givet fald skal føre de regionale forhandlinger med.

Ja, der er mange interessante spørgsmål, der kan have med KTO's fremtid at gøre.

Samarbejdet med CFU

Vi har i løbet af overenskomstforhandlingerne haft gode og tætte kontakter med vores venner i CFU. Også selvom jeg desværre ubevidst overså en tradition for at sætte sig sammen inden underskrift på forliget.

Den gode kontakt skal vi fortsat udbygge og pleje. Og jeg vil godt love, at vi fra KTO's side vil udvikle samarbejdet, når vi skal til at forhandle den næste overenskomst. I det seneste år har vi haft et tæt samarbejde om først og fremmest kommunalreformen, hvor CFU og KTO har udarbejdet fælles notater og breve mv.

Det er ingen hemmelighed, at der historisk set også er en lille sjov konkurrence mellem CFU og KTO om, hvem der indgår forlig først. KTO vandt konkurrencen denne gang. Det er kun sket to gange før i KTO's godt 20 årige historie.

Samarbejdet i forhandlingsudvalget

Traditionen tro vil jeg godt sige tak til forhandlingsudvalget for et godt og konstruktivt samarbejde. Jeg mener, at alle i forhandlingsudvalget har vist, at de kan håndtere balancen mellem organisationsinteresser og det bredere perspektiv, som arbejdet i forhandlingsudvalget handler om.

Jeg nævnte på repræsentantskabsmødet i oktober, at mange af os i forhandlingsudvalget er relativt nye medlemmer. Det er vi ikke mere.

Jeg vil godt gentage, at arbejdsstilen i forhandlingsudvalget under hele forhandlingsforløbet har bygget på, at vi har haft tillid til hinanden, at vi åbent og klart har markeret og forklaret vores ønsker og grænser, og at vi har været lydhøre overfor hinanden.

Netop det gode samarbejdsclima ser jeg også som den vigtigste faktor for, at alle havde den nødvendige is i maven, da forhandlingerne blev spidset til. Det har også betydet, at vi har denne gang har været forskånet for interne opgør og ballade, som så efterfølgende har stjålet medie billedet. Vi har denne gang kunnet koncentrere os om vores krav i forhold til arbejdsgiverne.

Det er mit indtryk, at samarbejdet i forhandlingsudvalget er blevet styrket markant i løbet af de sidste par måneder, og at der har været en rigtig god stemning. Kort sagt - jeg har fortsat en klar fornemmelse af, at vi rykker tættere og tættere sammen.

Jeg vil også gerne sige en stor tak til KTO-sekretariatet, som i perioder har arbejdet nærmest i døgndrift. Jeg er fortsat imponeret over mandag morgen at sidde med den trykte udgave af det forlig, som jeg underskrev lørdag formiddag. I har leveret en formidabel og særdeles velkvalificeret indsats.