

Til: KTO's medlemsorganisationer

Vedr.: Evaluering af OK-05

Evaluering af OK-05

1. Indledning

I forbindelse med afslutningen af overenskomst- og aftaleforhandlingerne udarbejder KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse en evaluering af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet mv. Evalueringen vil indgå som baggrundsmateriale, når der efterfølgende drøftes og træffes beslutning om en række forhold af betydning for fremtidige forhandlinger mv., jf. nedenfor.

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen i 2002 blev der på baggrund af det særegne forhandlingsforløb, hvor forhandlingerne måtte afsluttes i forligsinstitutionen udarbejdet en meget omfattende evaluering, som både indeholdt en grundig og detaljeret gennemgang af proces og indhold i relation til forhandlingsforløbet ved OK-02. Herudover indeholdt evalueringen en diskussion af indholdet i og strukturen for forhandlingerne ved OK-05.

Denne gang er valgt en anden fremgangsmåde, idet evalueringsprocessen efter beslutning i KTO's forhandlingsudvalg er tilrettelagt således, at der gennemføres:

- En kortfattet bagudrettet evaluering af OK-05 forløb, resultat, mv.
- Fremadrettede overvejelser i forhold til forhandlingsstrukturen og indholdet ved OK-08.

Denne evaluering er den bagudrettede evaluering af OK-05 forløbet, resultatet mv.

For så vidt angår de fremadrettede overvejelser har forhandlingsudvalget truffet beslutning om afholdelse af 2 konferencer for KTO's medlemsorganisationer i foråret 2006 og foråret 2007 med henblik på en drøftelse af forhandlingsstrukturen, overvejelser og drøftelser af konsekvenser af en eventuelt ændret organisering på arbejdsgiversiden, forhandlingstemaer ved OK-08 mv.

Baggrunden for denne fremgangsmåde er:

- At der er bred enighed om, at den omvendte forhandlingsmodel var en succes ved OK-05.

- At der ved afstemningen var en meget stor opbakning til forhandlingsresultatet blandt de afgivne stemmer.
- At modellen først og fremmest vedrørte OK-05, og at forhandlingsforløbet ved OK-08 må tilrettelægges i forhold til de konkrete vilkår, der gør sig gældende på dette tidspunkt – fx er kommunalreformen gennemført og der er ved OK-05 aftalt nye lønmodeller for (næsten) alle organisationer.

1.1. Læsevejledning

I nedenstående er foretaget en bagudrettet evaluering af OK-05. I evalueringen gennemgås forhandlingsforløbet, forhandlingsresultatet mv., og der anføres i forhold til de enkelte afsnit en række vurderinger omkring forløbet mv.

I afsnit 2 sættes fokus på selve forhandlingsgrundlaget for den omvendte model – forhandlingsaftalen, køreplanen og kravsudtagelsen.

I afsnit 3 beskrives forhandlingsforløbet, herunder om forhandlingstilrettelæggelsen, koordinering af organisationernes forhandlinger mv.

I afsnit 4, 5, 6 og 7 sættes fokus på det samlede forhandlingsresultat, på samarbejdet med CFU, i forhold til pressen, samt på Sundhedskartelletts udmelding af KTO og dets betydning på forhandlingsforløbet og resultatet.

2. Forhandlingsgrundlag

2.1. Forberedelse af den omvendte forhandlingsmodel

Med henblik på fastlæggelse af forhandlingsmodellen for overenskomst og aftalefornyelsen 2005 blev der på baggrund af drøftelser i forhandlingsudvalget og bestyrelse i foråret 2003 afholdt en konference for KTO's medlemsorganisationer om det fremtidige forhandlingsfællesskab. Til brug herfor havde forhandlingsudvalget udarbejdet et debatoplæg om fremtidens forhandlingsopgaver. Debatoplægget behandlede bl.a. spørgsmålene om, hvordan forholdet skal være mellem det generelle, specielle og decentrale forhandlingsniveau, og hvordan den decentrale løndannelse skal være efter OK-05.

På baggrund af efterfølgende drøftelser i organisationerne afholdtes et 2-dages forhandlingsudvalgsmøde i oktober 2003 om KTO's fremtidige indhold og struktur.

Forhandlingsudvalget blev på mødet enige om at arbejde videre med en skitse for en fremtidig forhandlingsmodel. Modellen blev præsenteret på KTO's repræsentantskabsmøde i december 2003. Ved præsentationen blev det understreget, at modellen gjaldt for OK-05, og at modellen efterfølgende skulle evalueres.

Forhandlingsmodellen – ”den omvendte model” - blev efterfølgende konkretiseret i en forhandlingsaftale indgået mellem KTO’s medlemsorganisationer og i en køreplansaftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter, jf. afsnit 2.2 og 2.3 nedenfor.

Hovedformålet med den omvendte model var at skabe en øget synlighed omkring organisationernes forhandlingsresultat samt at skabe en bedre sammenhæng mellem organisationernes forhandlingsresultat og medlemmernes konkrete ønsker og behov, samtidig med, at KTO fortsat udtager fælles krav og gennem præcisering af konfliktudløsende pejlemærker skaber sikkerhed i organisationernes forhandlinger. Hensigterne med den omvendte model blev samlet begrundet med ønsket om, at ”bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne”.

Det er vurderingen:

- At såvel processen, som strakte sig over ca. 1½ år som den brede debat i organisationerne, i KTO’s forhandlingsudvalg og bestyrelse af forhandlingsmodellen skabte en bred forståelse og afklaring af fællesskabets rolle ved OK-05 forhandlingerne.
- At debatoplægget udgjorde et godt grundlag for de efterfølgende drøftelser og overvejelser.

Til brug for organisationernes planlægning af forhandlingerne og til brug for kravsudtægt udarbejdede forhandlingsudvalget i begyndelsen af 2004 en KTO-håndbog, indeholdende en omtale af samtlige KTO-aftaler, gennemførte ændringer og afviste forslag ved OK-97, OK-99 og OK-02.

2.2. Forhandlingsaftalen

Udformningen af forhandlingsaftalen blev drøftet over en længere periode i forhandlingsudvalget og i bestyrelsen, og blev præsenteret ved en KTO-konference den 13. maj 2004.

Forhandlingsaftalen indeholdte følgende hovedpunkter: Formål, konfliktudløsende pejlemærker, andre tværgående krav, betingelser for forlig, ret til fælles konfliktforberedelse og udtrædelse.

Målsætningen for forhandlingsaftalen, der også er blevet betegnet som et politisk ”håndslag”, var at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, incl. et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Det politiske håndslag i forhandlingsaftalen indebar, at ingen organisation ville blive efterladt ”på perronen når toget kører”. Der var også en fælles politisk forståelse af, at den omvendte forhandlingsmodel indebar, at der i organisationernes forhandlinger skulle være et spillerum for forskellige resultater. Det er blevet betegnet som organisationernes ”kontrollerede frirum”, jf. også afsnit 3.3.3.

Det er vurderingen: _____

- At der blandt organisationerne var en bred forståelse og opbakning bag det politiske håndslag i forhandlingsaftalen, og hermed også parathed til at ”gå langt” for at sikre, at ingen organisation ville komme i klemme i forhandlingerne. Det politiske håndslag skabte tryghed for især de mindre organisationer. Konkret blev det politiske håndslag bl.a. brugt til at lægge pres på arbejdsgiverne til at sikre flere lønmodeller.
- At forhandlingskonferencen den 13. maj 2004 var med til at skabe afklaring og fælles forståelse af forhandlingsaftalen og den omvendte model.

I forhandlingsaftalen blev angivet, at reallønssikring og bevarelse af en fælles reguleringsordning er fastlagt som konfliktudløsende pejlemærker. Desuden blev det anført, at forhandlingsudvalget i forhandlingsforløbet i ekstraordinære tilfælde kan udtage yderligere konfliktudløsende krav/modkrav. Sidstnævnte mulighed blev ikke anvendt ved OK-05.

I forhandlingsaftalens bestemmelser om betingelser for et forlig blev det endvidere præciseret, at et flertal skal kunne sige ja til et forhandlingsresultat uden, at et mindretal kan blokere. Tilsvarende kunne et flertal ikke tvinge et mindretal til et KTO-forlig. Disse bestemmelser blev indsat for at undgå, at hele KTO-området igen skulle havne i forligsinstitutionen. Endelig indeholdt forhandlingsaftalens bestemmelser om ret til udtrædelse af forhandlingerne, indtil et KTO-forlig indgås samt om en fælles koordineret og forpligtende konfliktforberedelse, såfremt konfliktudløsende pejlemærker ville udløse konflikt på KTO-området.

En enkelt organisation – Ledernes Hovedorganisation – tilsluttede sig ikke forhandlingsaftalen med den begrundelse, at lederne bør holdes uden for en eventuel konflikt.

Det er vurderingen: _____

- At udtagelsen af de konfliktudløsende pejlemærker gav en bred afklaring af KTO's højst prioriterede krav.
- At forhandlingsudvalgets mulighed for undervejs i forhandlingerne at udtage yderligere konfliktudløsende krav, gav forhandlingsudvalget en vis fleksibilitet samt kunne anvendes til at lægge et vist pres på arbejdsgiverne i forhandlingerne, uagtet at muligheden konkret ikke blev anvendt.
- At det bør være en forudsætning, at såfremt den nye forhandlingsmodel for OK-05 vil blive videreført ved den efterfølgende overenskomstfornyelse, skal der tages initiativ til vedtægtsændringer således, at der ikke fremover hersker tvivl om, at der i KTO er vedtægtsmæssige muligheder for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig en forhandlingsaftale, herunder konfliktforpligtelsen, selv må føre sine egne forhandlinger.

2.3. Køreplansaftalen

I maj 2004 blev der indgået en køreplansaftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter. Fordelingen af, hvilke KTO-aftaler som kunne forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne, blev for hovedpartens vedkommende fastlagt samtidig med køreplansaftalens indgåelse. De resterende aftaler blev efterfølgende fastlagt ved forhandling mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere i perioden august – september måned 2004.

I køreplanen med efterfølgende tillæg blev den omvendte model konkretiseret, herunder bl.a. fastlagt tidsplan for forhandlingerne og placering af KTO-aftaler ved henholdsvis organisationernes borde og ved KTO-bordet.

I køreplanen blev præciseret, hvilke KTO-aftaler og øvrigt temaer, som kunne indgå i de generelle KTO-forhandlinger. Desuden blev angivet, hvilke KTO-aftaler som kunne indgå i overenskomstforhandlingerne. Køreplanen åbnede op for, at organisationerne i deres forhandlinger kunne ændre/supplere/erstatte de angivne KTO-aftaler. I alt kunne 23 KTO-aftaler forhandles ved organisationsforhandlingerne, jf. også afsnit 3.3.1.

Herudover blev det angivet, at organisationerne kunne rejse krav i forhold til aftalen om ny løndannelse, og at aftalen ville ophøre med at være en KTO-aftale.

I køreplansaftalen blev desuden angivet i hvilke situationer og under hvilke forudsætninger krav kunne flyttes fra organisationernes borde til KTO-bordet og omvendt. Vedrørende aftalen om ny løndannelse blev der fastlagt bestemmelser, som indebar at henholdsvis de kommunale arbejdsgiverparter og KTO ved det 1. forhandlingsmøde i januar (7. januar) 2005 kunne kræve forhandlinger overført til KTO-bordet, såfremt der ikke ved organisationsforhandlingerne var opnået forhandlingsresultater. Denne mulighed blev ikke anvendt ved OK-05.

Som grundlæggende forudsætning i køreplanen gjaldt, at samme krav ikke både kunne forhandles ved KTO-bordet og på organisationernes borde. Endelig blev der i køreplanen fastlagt en dato for, hvornår første forhandlingsmøde mellem vedkommende forhandlingsorganisation og den respektive arbejdsgiverpart senest skulle finde sted.

Det er vurderingen:

- At køreplanen
 - konkretiserede og skabte klarhed om den omvendte forhandlingsmodel,
 - gav en sikkerhed for at alle organisationer ville komme til forhandlingsbordet inden påbegyndelsen af KTO-forhandlingerne, samt
 - præciserede hvilke KTO-aftaler, der skulle forhandles af henholdsvis organisationerne og af KTO.

- At der i processen omkring fastlæggelsen af, hvilke aftaler der skal forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne - der tidsmæssigt var sammenfaldne med drøftelserne af udtagelsen af kravene – var forskellige vurderinger af, hvor aftalerne skulle placeres. I forhandlingerne herom blev der udvist vilje i KTO og efterfølgende sammen med arbejdsgiverne til at finde fælles pragmatiske løsninger vedrørende fastlæggelse af snitflader mellem hvilke aftaler/dele af aftaler, der skal forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne.

- At placeringen af aftalen om ny løndannelse på organisationernes forhandlingsbord var en klar fordel for KTO-forhandlingerne. Dels gav opdelingen af forhandlingsområdet samt den tidlige forhandlingsstart organisationerne mulighed for at koncentrere kræfterne om udvikling og forhandling af egne lønmodeller. Dels kunne KTO herved samtidig koncentrere kræfterne om de områder, hvor der mellem organisationerne var fælles interesser.

2.4. Kravsudtagelsen

2.4.1. KTO's krav

Som følge af det fremrykkede tidspunkt for kravsudvekslingen, den 5. oktober 2004, blev det besluttet, at organisationernes forslag til generelle krav skulle indsendes til KTO senest den 8. september 2004. KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse behandlede organisationernes forslag, der blev udtaget på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 1. oktober 2005. På repræsentantskabsmødet var der enighed om at udtage følgende 10 krav:

1. Generelle lønforbedringer til alle ansatte i amter og kommuner.
2. Der sikres en parallel lønudvikling mellem den private sektor og den kommunale og amtslige sektor.
3. Større ligestilling mellem mænd og kvinder i den kommunale og amtslige sektor.
4. Tryghed i forbindelse med strukturreformen.
5. Klare regler for forhandlingskompetencen i SU-/MED-udvalg, der inddrager alle medarbejdergrupper.
6. Forbedring af aftalerne om tillidsrepræsentanternes vilkår og tryghed.

7. Forbedring af pensionsvilkår.
8. Gennemsigtighed i lønudviklingen og ansættelsesvilkårene.
9. Forbedring af vilkårene for åremålsansatte
10. Forbeholdskrav.

Kravene var præciseret med en række bemærkninger, der i højere grad end tidligere uddybede KTO's krav, og der blev i indledningen til kravene opstillet en række formål med afsæt i intentionerne i forhandlingsaftalen. Som led i KTO's forberedelse og forhandling af de udtagne krav, blev der udarbejdet tekniske bemærkninger til de enkelte krav.

De indkomne krav blev i perioden 8. september 2004 til og med den 28. september 2004 drøftet på i alt 5 møder i FS, forhandlingsudvalget og bestyrelsen. Drøftelserne fandt sted samtidig med den endelige fastlæggelse af hvilke aftaler, der i henhold til køreplanen kunne forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne.

Det er vurderingen: _____

- At kravene havde en klar og salgbar profil, hvor der var enighed om at prioriteringen først og fremmest var sikringen af reallønnen, forbedring af ligestillingen, bedre vilkår for tillidsrepræsentanter og om vilkår i forbindelse med kommunalreformen. Kravene var desuden i højere grad end tidligere fokuseret om færre emner.
- At uddybningen af kravene med bemærkninger ved kravsudtagelsen skabte større klarhed og fælles forståelse omkring indholdet i kravene end ved tidligere overenskomstfornyelser, herunder medvirkede til at fastholde fokus i de konkrete forhandlinger med arbejdsgiversiden.
- At tidsterminerne til drøftelse og udtagelse af kravene var presset, navnlig i kombination med at dele af køreplansaftalen samtidig skulle forhandles endeligt på plads.

2.4.2. Arbejdsgivernes krav

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter rejste meget få krav overfor KTO. I kravsfremsettelsen tilkendegav arbejdsgiverne, at deres målsætning var at skabe en økonomisk ansvarlig overenskomstfornyelse med en høj grad af budgetsikkerhed, at reducere omfanget af ændringer i overenskomster og aftaler med henvisning til kommunalreformen, og at der lægges afgørende vægt på betydelige nye midler til lokal løndannelse.

Det er vurderingen: _____

- At de relativt få krav arbejdsgiverne rejste gav et mere overskueligt forhandlingsforløb.

3. Forhandlingsforløbet – KTO-forhandlingerne

3.1. Forhandlingstilrettelæggelse og delforlig

Til brug for tilrettelæggelsen og planlægningen af forhandlingsforløbet blev der udarbejdet en mødeplan samt en plan for hvilke krav, der skulle forhandles på hvilke mødetidspunkter.

Desuden blev det aftalt, at der i tilknytning til flere af forhandlingsmøderne så vidt muligt skulle indgå delforlig.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der indgået 4 delforlig. Det 1. delforlig, der blev indgået den 3. december 2004 indebar dels en forhøjelse af lønnen for alle løntrinsaflynnede med 1 trin, og dels en pensionsdækning af de ikke løndækkede barselsperioder. Det 2. delforlig, der blev indgået den 7. januar 2005 vedrørte statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger samt et par mindre krav. Det 3. delforlig fra den 21. januar 2005 omhandlede barselskravene og åremålskrav. Endelig omhandlede det 4. delforlig fra den 4. februar 2005 kravene vedrørende tillidsrepræsentanter og MED/SU. De indgåede delforlig blev indgået i henhold til planen. På grund af folketingsvalg mv. var der dog ikke som oprindeligt planlagt mulighed for indgåelse af delforlig om kommunalreformen, jf. afsnit 3.2.1.

Ved de 2 afsluttende forhandlinger kunne parterne derfor koncentrere sig om reguleringsordningen, generelle lønstigninger og kommunalreformen.

Det er vurderingen: _____

- At forhandlingsplanen gav klarhed og skabte fokus på de enkelte delemner i forhandlingerne.
- At indgåelsen af delforlig i forhandlingsforløbet:
 - Skabte øget troværdighed til såvel KTO's som arbejdsgiversidens forhandlingsmæssige duelighed.
 - - navnlig det 1. delforlig var et afgørende signal, som generelt virkede som en katalysator i organisationernes forhandlinger.
 - Skabte større synlighed omkring KTO-forhandlingerne – både i forhold til medlemsorganisationerne og i forhold til offentligheden mv.

Det var mellem parterne aftalt, at der ikke som tidligere skulle nedsættes grupper mellem parterne til forberedende drøftelser af udvalgte krav. På KTO-siden blev der såvel forud for kravsudtagelsen og efterfølgende udarbejdet en række beredskabsnotater – fx vedrørende barselsudligningsordninger, kommunalreformen, stressmåling mv.

Der blev dog mellem parterne nedsat 2 grupper – dels én om barselsudligningsordningen og dels én om kommunalreformen. Gruppen omkring barselsudligningsordningen kom

først i gang i løbet af december måned 2004. Med hensyn til gruppen vedrørende kommunalreformen var resultatet også begrænset, dog udarbejdede gruppen et orienteringsbrev om juridiske problemstillinger vedrørende virksomhedsoverdragelsesloven og om ansættelsesområder/ansættelsesbreve. Gruppens drøftelser dannede desuden baggrund for, at der i forbindelse med 3. delforlig, og inden der forelå et samlet KTO-forlig, blev indgået og udsendt en aftale om supplement til de gældende regler om åremålsansættelse og konstitution ved anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesformer mv., samt en fælles anbefaling om procedure for genforhandling af lokale aftaler.

Det er vurderingen:

- At der ikke i forhandlingsforløbet viste sig behov for fælles forudgående forberedende arbejdsgrupper mellem parterne.

3.2. Forhandlingsafviklingen

3.2.1. Politisk

Der blev i forhandlingerne afholdt i alt 6 politiske forhandlingsmøder. Flere af møderne blev afviklet meget hurtigt. Delforligene indebar, at der ved den afsluttende forhandling den 18. februar 2005 var få større emner tilbage. Det gjaldt reguleringsordningen, generelle lønstigninger og kommunalreformen.

For så vidt angår kravene vedrørende kommunalreformen blev konkretiseringen og den tekniske forberedelse af kravene særligt tidspresset på grund af den manglende afklaring af lovgrundlaget for reformen i almindelighed og af Folketingsvalget i særdeleshed. Endvidere blev konkretiseringen forsinket af, at der politisk i KTO var en vis uklarhed om forberedelsen og prioriteringen af kravene. Den manglende tekniske forberedelse af dele af kravene indebar, dels at den afsluttende forhandling blev meget langvarig, og dels at drøftelserne blev en blanding af politiske og tekniske drøftelser. På baggrund heraf har det efterfølgende – efter forligsindgåelsen - været nødvendigt at udarbejde forklarende materiale vedrørende primært bestemmelserne om løngarantien i forbindelse med kommunalreformen.

Ligesom ved OK-02 var der før forhandlingsstarten mellem KL, Amtsrådsforeningen og regeringen indgået nogle snævre økonomiaftaler. De lagde denne gang et loft over lønstigningerne i 2005 på 2,75 % incl. overhænget fra 2004. Politisk lagde KTO pres på for at få hævet lønskønnet og dermed forhandlingsrummet for en løsning af 1. år i overenskomstperioden. Endvidere indgik efterfølgende i løsningen af 1. års problematikken, at reguleringsordningen før første gang nogensinde ville komme med en negativ udmøntning.

Det er vurderingen:

- At samarbejdet og forhandlingerne med arbejdsgiversiden forløb godt. Forhandlingsforløbet omkring kommunalreformen bar dog i væsentlighed præg af, at forhandlingerne af kravet skete under et voldsomt tidspres.
- At der med undtagelse af kravene vedrørende kommunalreformen var en god opdeling af tekniske og politiske problemstillinger i forhandlingerne. Mange af såvel de tekniske som politiske problemstillinger var i flere tilfælde afklaret inden de formelle politiske forhandlingsmøder med arbejdsgiversiden.
- At regeringens og statsministerens positive udmeldinger om løn- og jobgaranti, der ikke blev indfriet i de fremsatte lovforslag, skabte en række forventninger, som det var meget vanskelig at løse i overenskomstsyste­met – det gjaldt navnlig spørgsmålet om jobsikkerhed.
- At udskrivelsen af folketingsvalg forsinkede den interne politiske afklaring og prioritering på KTO-siden af kravene vedrørende kommunalreformen.
- At samarbejdet fungerede godt i forhandlingsudvalget. Det var præget af en positiv holdning til såvel den omvendte forhandlingsmodel som parathed til at prioritere i og mellem kravene. Desuden var der i forhandlingsudvalget en parathed til nye forhandlingsinitiativer – fx til løsningen af 1. års problematikken.
- At drøftelserne i såvel forhandlingsudvalget som bestyrelsen byggede på til­lid, åbenhed, og et samarbejds­klima, hvor der klart og tydeligt markeres øns­ker til og grænser for samarbejdet.

3.2.2. Teknisk

I forbindelse med KTO-forhandlingerne blev der afholdt ugentlige møder i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS) samt møder mellem FS og løndirektørkredsen. På møderne blev kravene forhandlet og teknisk afklaret.

Møderne forløb primært i perioden fra december til ultimo februar og forløb således over en længere periode end hidtil. Møderne blev primært tilrettelagt som dagmøder. Mødeintensiteten var dog meget høj i den sidste uge forinden afslutningen af KTO-forhandlingerne.

Det er vurderingen: _____

- At samarbejdet og forhandlingerne med arbejdsgiversiden generelt forløb godt. Opdelingen af emner på de enkelte møder indebærer bl.a., at der på møderne mellem FS og løndirektørkredsen kunne fokuseres på enkelte krav, og der var generelt en parathed til på begge sider af bordet til hurtigt at afsøge forhandlingsmæssige løsninger.

Til brug for den tekniske forberedelse og afklaring af flere af kravene blev der nedsat en række arbejdsgrupper under FS og løndirektørkredsen – det gjaldt fx vedrørende ligestillingskravene, dele af kravene vedrørende kommunalreformen, TR/MED/SU og reguleringsordningen. De pågældende grupper havde mulighed for at skitsere løsningsmodeller. Som noget nyt blandt KTO's repræsentation i arbejdsgrupperne deltog også repræsentanter fra FS i de fleste arbejdsgrupper.

Det er vurderingen: _____

- At nedsatte arbejdsgrupper bidrog positivt til at skitsere forhandlingsmæssige løsninger til FS og løndirektørkredsen.

3.3. Organisationernes forhandlinger

3.3.1. Forberedelse og gennemførelse af organisationernes forhandlinger

Organisationsforhandlingerne indledtes den 8. oktober 2004 med afslutning senest den 28. februar 2005. Hovedparten af organisationerne afholdte, som forudsat i køreplanen, deres 2. forhandlingsmøde med arbejdsgiverne inden den 12. november 2004. Møderne i starten af oktober/november 2004 vedrørte først og fremmest udformningen af de organisationsrettede lønmodeller.

Undervejs i forhandlingerne blev der, mellem de organisationer der er repræsenteret i FS, teknisk drøftet forhandlingsoplæg vedrørende kommune udmøntningsgarantiordningen i forbindelse med nye lønmodeller.

Herudover indgik organisationerne i nye forhandlingsmæssige samarbejder undervejs vedrørende bl.a. de nye lønmodeller og om socialt kapitel.

Den 23. december 2004 indgik koalitionen bestående af 25 organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier den første aftale vedrørende lokal løndannelse.

I henhold til køreplansaftalen kunne organisationerne rejse krav til og forhandle 23 KTO-aftaler foruden aftalen om ny løndannelse. Primært i 3 af aftalerne er der blevet ændret/suppleret i nogle af organisationsforhandlingerne. Det gælder aftalen om kompetence-

udvikling, rammeaftalen om socialt kapital og rammeaftalen om supplerende pension. Endvidere er størrelsen af den særlige feriegodtgørelse ændret for enkelte organisationers vedkommende.

Det er vurderingen:

- At organisationsforhandlingerne efter en relativ træg start i oktober/november 2004 forløb godt i januar og februar 2005, og at arbejdsgiverne også ressourcemæssigt prioriterede forhandlingerne. Det lange forhandlingsforløb gav dog bedre mulighed for teknisk afklaring af en række krav – fx om lønmodeller, spørgsmål i relation til lederområdet mv.
- At den omvendte model, bl.a. som følge af at både organisationerne og arbejdsgiverne havde en stor interesse i at ny løn blev forhandlet på plads, gav en hurtigere forhandlingsafslutning, idet organisationsforhandlingerne afsluttede næste samtidig med KTO-forhandlingerne.
- At det var vanskeligt at skabe det første gennembrud ved organisationsforhandlingerne. Dette skyldes, at det første gennembrud dels vil lægge sporene for andre organisationer og dels også ville skulle kunne fraviges og tilpasses andre organisationers ønsker og behov. De konkrete forhandlinger om lønmodeller, herunder omfanget af midler til central forhandling i organisationerne gav dog i visse situationer arbejdsgiverne mulighed for at præge og fastlægge en vis skævdeling mellem organisationerne. Forhandlingerne medførte en vis konkurrence mellem organisationerne, og førte til at fokus i større eller mindre omfang blev skubbet bort fra principperne og over i mere økonomiske betragtninger. Mellem organisationerne var der dog generelt en udpræget åbenhed om forhandlingerne og forhandlingsresultaterne, jf. afsnit 3.3.2.

3.3.2. Koordinering og opsamling på organisationernes forhandlinger

I forbindelse med indgåelse af forhandlingsaftalen besluttede forhandlingsudvalget, at der skulle ske en koordinering i KTO af organisationernes forhandlinger. Formålet med koordineringen var dels at give organisationerne mulighed for at drøfte status på forhandlingerne på tværs af organisationerne, herunder hjælpe og inspirere organisationerne imellem, og dels at give KTO mulighed for at vurdere, om der var særlige problemstillinger, der skulle tages op overfor arbejdsgiverne. På møderne har der været drøftet spørgsmål om blandt andet økonomi i lokal løndannelse, løsninger af interesselister mv.

Koordineringen er primært sket i regi af de organisationer i BS-kredsen, som har underskrevet forhandlingsaftalen. Der blev afholdt møde ca. en gang hver anden uge. Første møde i kredsen blev afholdt i november 2004.

Det er vurderingen: _____

- At mødekadencen og indholdet var tilpasset behovet.
- At der generelt var en rimelig grad af åbenhed omkring organisationernes forhandlinger og overvejelser.
- At møderne bidrag med information og inspiration til løsninger i organisationernes forhandlinger, der kunne bruges aktivt i forhandlingerne.

Udover den løbende koordinering blev der medio februar 2005 foretaget en særskilt opsamling på organisationernes forhandlinger. Formålet hermed var dels at sikre, at det konfliktudløsende pejlemærke omkring sikring af reallønnen kunne opfyldes, og dels imødekomme et krav om åbenhed omkring organisationernes forhandlinger. Endelig skulle oplysningerne være med til at give KTO et samlet overblik over økonomien i det samlede aftaleresultat i de afsluttende forhandlinger med arbejdsgiverne.

Det er vurderingen: _____

- At det på grund af bl.a. forhandlingssituationen, hvor en række organisationer ikke havde færdigforhandlet på opgørelsestidspunktet, var vanskelig at foretage en reel opsamling på organisationernes forhandlinger. Med KTO-forliget blev der imidlertid alene via de generelle lønstigninger, incl. skønnede udmøntninger fra reguleringsordningen sikret, at forhandlingsaftalens krav om reallønssikring blev opfyldt. Der blev derfor ikke anledning til en politisk opfølgning i forhold til forhandlingsaftalens præcisering af reallønssikringen.
- At det lykkedes, at få en opgørelse, der gav mulighed for at skønne over den samlede økonomi til den afsluttende forhandling.

3.3.3. Det politiske håndslag i KTO

I forhandlingsaftalen er det angivet, at formålet er:

”at målsætningen for forhandlingerne ved OK-05 er at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, inklusive et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Såfremt der i forhandlingsforløbet opstår problemstillinger, der vanskeliggør indgåelse af et generelt forhandlingsresultat, er der mellem KTO’s medlemsorganisationer politisk vilje til at finde løsninger”.

Under de politiske forhandlingsmøder mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter lagde KTO et betydeligt pres på de (amts)kommunale arbejdsgiverparter til at acceptere flere lønmodeller, samt på at sikre reallønnen via de generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

Det er vurderingen:

- At der i forhandlingsudvalget og bestyrelsen var en bred politisk vilje til at fastholde det politiske håndslag i forhandlingsaftalen, så ingen organisation blev efterladt på perronen. Det var endvidere også en bred forståelse og imødekommenhed overfor forskellige forhandlingsmæssige løsninger mellem organisationerne inden for det, der er blevet benævnt det ”kontrollerede frirum”.

4. Forhandlingsresultat

Det har i forbindelse med såvel forhandlingsudvalgs-, bestyrelses- og repræsentantskabsmøder været tilkendegivet, at man generelt fandt forhandlingsresultatet særdeles tilfredsstillende, såvel økonomisk som med hensyn til indholdet.

Ved OK-05 blev der ved KTO-forliget opnået gode resultater – bl.a. ved:

- At reallønnen blev sikret via de generelle lønstigninger og udmøntning fra reguleringsordningen.
- At der på bl.a. ligestillingsområdet blev opnået markante forbedringer.
- At der i forbindelse med den forestående kommunalreform blev opnået enighed om en række tryghedsinitiativer mv., primært om løngarantien.
- At den aftalemæssige profil blev mere jævn end ved OK-02.

Den omvendte forhandlingsmodel gav herudover en række gennembrud i organisationsforhandlingerne – det gælder bl.a. om lønmodeller og udmøntningsgarantier, frit valg, forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse og om kompetenceudvikling.

Afstemningsresultatet viste generelt en meget høj tilslutning til såvel KTO-forliget som organisationernes forhandlingsresultater. Stemmeprocenten var i en række organisationer lav og i de fleste tilfælde lavere end ved OK-02.

Den lavere stemmeprocent skal naturligvis bl.a. ses i lyset af, at stemmeprocenten mv. traditionelt er højere i tilfælde af utilfredshed med resultatet.

Det er vurderingen: _____

- At der ved OK-05 blev opnået et resultat, som er et udtryk for en mere konstruktiv balance af forhandlingstemaerne ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger.
- At der ved KTO forhandlingerne blev opnået et godt og perspektivrigt resultat.
- At den generelle lave stemmeprocent bør give anledning til drøftelser i relevante organisationer, herunder i lyset af hensigten med den omvendte model om at komme tættere på medlemmerne. Tilsvarende bør den meget høje "ja" stemmeandel give anledning til overvejelser – fx om debatniveauet mv. er godt nok.
- At det samlede resultat, herunder organisationernes forhandlingsresultat også skal ses i sammenhæng med, at ny løn denne gang var et væsentlig tema, som lå på organisationernes borde, og et tema som begge parter havde en stor interesse i at få løst.
- At navnlig arbejdsgiversiden havde en stor interesse i at skabe ro om den kommende kommunalreform.
- At navnlig lønmodtagerorganisationerne havde meget dårlige erfaringer fra OK-02 forhandlingerne i forlignsinstitutionen, og derfor søgte forhandlingsmæssige løsninger – i det omfang det overhovedet var muligt.

5. Samarbejdet med CFU

Under forhandlingerne er der foretaget en løbende koordinering mellem de 2 formænd samt sekretariatscheferne. Folketingsvalget gav en forsinkelse af forhandlingerne på såvel KTO-området som CFU-området, dog mest på CFU-området. I slutfasen var det afgørende, at KTO-forhandlingerne var ret langt fremme, bl.a. som følge af delforligene.

Det er vurderingen: _____

- At der under hele forløbet har været et tæt og velfungerende samarbejde mellem CFU og KTO til gensidig nytte. I slutfasen er det dog muligt at intensivere koordineringen yderligere.

6. Pressen

Umiddelbart forud for udtagelsen af KTO's krav afholdte KTO's formandskab et presse-seminar med en række arbejdsmarkedsjournalister fra dagbladene og en lang række fag-blade om baggrunden og indholdet i den omvendte model, samt om en foreløbig uddyb-ning af KTO's krav.

Ligeledes afholdte KTO's formandskab et presseseminar umiddelbart før afslutningen af KTO-forhandlingerne med henblik på opdatering af journalisterne om forhandlingsforlø-bet, herunder om forventninger til de afsluttende drøftelser.

Endvidere blev der i forbindelse med forhandlingsafslutningen den 19. februar 2005 af-holdt et fælles pressemøde af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Det er vurderingen: _____

- At såvel seminarerne, som den fælles pressekonference var en succes, som gav KTO mulighed for at præsentere og uddybe KTO's forhandlingsgrund-lag, KTO's krav, den foreliggende forhandlingssituation, samt baggrunden og indholdet i det endelige forlig.
- At idéen med at lade formandskabet afholde presseseminarerne også var et godt signal om sammenholdet i KTO på tværs af hovedorganisationsområ-der.

7. Sundhedskartellet

Dansk Sygeplejeråd og 7 andre sundhedsorganisationer kunne ikke tilslutte sig forhand-lingsskitsen til den omvendte model, jf. afsnit 2. Det skyldtes bl.a., at disse organisationer fandt, at KTO hverken skulle forhandle de generelle lønstigninger eller andre tværgående temaer. Dansk Sygeplejeråd og 7 andre sundhedsorganisationer - Sundhedskartellet - ud-meldte sig af KTO med virkning fra den 29. december 2003.

Det var opfattelsen i KTO, at Sundhedskartellets krav til fællesskabet ville indebære, at lønmodtagersiden samlet set ville blive svækket, og at KTO ikke længere ville kunne an-vendes til at lægge et samlet fælles pres på arbejdsgiversiden. Deres ønske ville indebære, at KTO's rolle som aftale- og overenskomstpart stort set ville være udpillet.

Konsekvensen af udmeldelsen blev, at Sundhedskartellet indgik i selvstændige forhand-linger med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Arbejdsgiversiden, især Amtsrådsforeningen, var flere gange i forhandlingsforløbet opta-get af, at der mellem de to forhandlingsområder blev foretaget en koordinering, således at regelsættene blev ens. Ved de afgørende gennembrud var der dog ikke nogen opmærk-

somhed om dette forhold, bortset fra MED/SU-området og til dels det personalepolitiske område.

Det er vurderingen:

- At udmeldelsen og de parallelle forhandlinger mellem Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter:
 - Generelt ikke havde indflydelse på forhandlingerne mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.
 - Indholdet i forliget blev fastlagt i forhandlingerne mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter. For så vidt angår MED/SU-området blev der dog foretaget en vis koordinering undervejs mellem KTO og Sundhedskartellet i lyset af, at MED/SU-aftalerne nødvendigvis må være ens på de to forhandlingsområder, således at reglerne på arbejdspladsniveau er de samme.
 - Forhandlingsforløbet viste, at forhandlingsresultaterne fra de tværgående temaer fra KTO-forhandlingerne efterfølgende stort set blev identisk aftalt mellem Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter – fx blev også KTO's aftale om barselsudligningsordningen efterfølgende indgået på Sundhedskartellets område, uagtet at Sundhedskartellet ikke havde rejst krav på området.
 - Forhandlingsforløbet viste endvidere, at Sundhedskartellet ikke har opnået et økonomisk bedre forhandlingsresultat ved at forhandle alene.
 - Forhandlingsresultater på det (amts)kommunale område uden for KTO havde på denne baggrund derfor heller ikke betydning for den efterfølgende vurdering af KTO's resultat blandt KTO-organisationernes medlemmer.

8. Afslutning

Ovenstående er udtryk for forhandlingsudvalgets og bestyrelsens vurdering af en række forhold ved OK-05, som forhandlingsudvalget og bestyrelsen har fundet anledning til at beskrive og kommentere i forbindelse med den bagudrettede evaluering.

Evalueringen vil herefter indgå i de videre drøftelser af den fremadrettede proces frem mod OK-08.