



Referat af oplæg
på KTO's forhandlingskonference

→ På vej mod OK-13

mandag den 12. marts 2012

Velkomst ved Anders Bondo Christensen, formand for KTO	3
Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og personalepolitiske udvalg.....	7
Signe Friberg Nielsen, forhandlingsdirektør, Danske Regioner.....	11
Harald Børsting, formand for LO	15
Korte oplæg ved medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:	19
Dennis Kristensen, FOA.....	19
Ellen Lykkegård, 3F	20
Anders Bondo Christensen, LC	21
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening	22
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL.....	23
Mona Striib, FOA.....	24
Henning Pedersen, BUPL.....	25
Erik Jylling, AC	26
Afslutning ved Anders Bondo Christensen, KTO's formand.....	28

Velkomst ved Anders Bondo Christensen, formand for KTO

Anders Bondo Christensen bød velkommen til KTO's forhandlingskonference, hvor fokus først og fremmest er rettet mod forhandlingstemaer ved OK-13.

Han fandt det dejligt at kunne konstatere, at interessen for at deltage i disse konferencer fortsat er stor. De er efterhånden blevet en tradition. Og det er vigtigt for den løbende udvikling af fællesskabet, at KTO, i god tid inden forhandlingerne starter, får lejlighed til at lytte til hinandens synspunkter og overvejelser, og tager dem med tilbage blandt andet som en del af organisationernes egen forberedelse.

I den mundtlige beretning på KTO's repræsentantskabsmøde i december pegede han på, at de udfordringer, som organisationerne i KTO i dag står med, er helt anderledes, end udfordringerne for blot få år siden. Den tidligere mangel på arbejdskraft til at løse velfærdsopgaverne er nu afløst af mangel på penge til at løse opgaverne.

Det stiller nye krav til medarbejderne. Det stiller nye krav til arbejdspladserne, til arbejdsgiverne og til organisationerne. Organisationerne i KTO skal turde gå nye veje – også i forhold til overenskomstfornyelsen.

Han havde ikke behov for at tale den økonomiske situation mere ned end højst nødvendigt. Man i de kommende år må det forventes, at parterne kommer til at forhandle under en stram økonomi. Allerede i dag er der et markant pres for yderligere effektiviseringer.

Det er under disse vilkår, at parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked har et fælles ansvar for at skabe attraktive arbejdspladser for medlemmerne. Det er også den diskussion, som KTO's forhandlingsudvalg lægger op til med det udsendte diskussionsoplæg til konferencen.

Der er behov for en drøftelse og også gerne konkrete bud på løsninger, som kan forene udfordringerne om at løfte kvaliteten, øge effektiviteten og samtidig skabe mere attraktive arbejdspladser.

Han konstaterede, at der aldrig er lette overenskomstforhandlinger. Det bliver OK-13 heller ikke.

Forhandlingerne bliver heller ikke lettere af, at DA, som privat arbejdsgiverpart, synes de skal anvise en række konkrete løsninger i forhold til det offentlige forhandlingsområde.

Han fandt det vigtigt, at parterne på det kommunale og regionale område både har viljen og styrken til selv at finde de løsninger, der passer til det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Også i forhold til de kommende 3-partsforhandlinger er det vigtigt, at de føres med respekt for, at der er forskellige udfordringer på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked. Det konkrete indhold af 3-partsforhandlingerne udestår imidlertid fortsat.

Han henviste til, at der på det offentlige område allerede er gennemført massive besparelser, og mange tusinder af job er forsvundet – ved afskedigelser og ved, at stillinger ikke genbesættes ved ledighed.

Han konstaterede, at der er forsvundet flere job end nødvendigt, når det i medierne fremgår, at kommunerne har brugt omkring 6 mia. kr. mindre, end de har aftalt med regeringen.

På det private arbejdsmarked er der på langt de fleste områder nu indgået forlig. Også her har den økonomiske krise sat sine tydelige spor i form af aftaler om relativt lave lønstigningstakter eller forventninger herom, som vanskeliggør sikringen af reallønnen i perioden.

På det kommunale og regionale område er der ikke tradition for at være lønførende. Det har organisationerne i KTO heller ikke forventninger om ved OK-13. Men der er forventninger om, at den økonomiske situation ikke fører til, at det offentlige arbejdsmarked udvikler sig til et andenrangs arbejdsmarked. Det har hverken de ansatte, arbejdsgiverne eller borgerne en interesse i. Det er derfor et fælles ansvar, at det ikke udvikler sig i den retning.

Han henviste til, at der med oplæg fra Michael Ziegler og Signe Friberg Nielsen i Jens Steenbæks fravær også ville blive lejlighed til at høre KL's og Danske Regioners bud på udfordringer og løsninger.

Harald Børsting holder ligeledes oplæg om resultaterne på det private område, samt også lidt om LO's forventninger til de kommende 3-partsforhandlinger.

Han afsluttede med en kort orientering om forhandlingsudvalgets drøftelser og beslutninger vedrørende forhandlingsstrukturen for OK-13.

I forhandlingsudvalget er der enighed om, at der forhandlingsmæssigt skal sikres selvstændige forhandlinger og stillingtageren til forhandlingsresultater på henholdsvis det kommunale og regionale område. Dette svarer også langt hen ad vejen til modellen ved OK-11.

I forbindelse med fastlæggelsen af forhandlingsmodellen har KTO ført drøftelser med Sundhedskartellet om mulighederne for etablering af et nyt samlet forhandlingsfællesskab. Sundhedskartellet har dog måtte meddele, at de ikke inden OK-13 finder det muligt at samle organisationerne i et nyt fællesskab.

På den baggrund måtte KTO's forhandlingsudvalg konstatere, at der på det regionale område, ligesom ved OK-11, føres forhandlinger ved 4 selvstændige lønmodtagerparter - det vil sige FOA, AC, Sundhedskartellet og KTO. Herudover føres der naturligvis organisationsforhandlinger om mere specifikke emner.

Han fandt det ærgerligt, at parterne ikke kunne finde en løsning til OK-13, men organisationerne i KTO ser gerne, at der efter OK-13 gøres et nyt forsøg på at samle lønmodtagersiden i et nyt fællesskab, som alle kan se sig selv i.

Forhandlingsmodellen med 4 selvstændige lønmodtagerparter på det regionale område lykkedes ved OK-11, og det skal nok lykkedes igen. Han var derfor tilfreds med, at der er vilje til at søge et mere formaliseret samarbejde mellem de 4 parter.

På det kommunale område er udgangspunktet samme forhandlingsmodel, som ved OK-11.

Eksterne oplæg:

Michael Ziegler, KL

Signe Friberg Nielsen,
Danske Regioner

Harald Børsting, LO

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

Michael Ziegler takkede for invitationen og sagde, at en god dialog er det vigtigste fundament for en god forhandling, og at dialogen allerede er godt i gang på flere fronter. Han nævnte, at der har været holdt et par gode og spændende politiske møder, hvor parterne har haft lejlighed til at drøfte både OK-11 og nogle af de udviklingstendenser og samfundsudfordringer, som parterne står overfor. Sekretariatsmæssigt er parterne desuden i gang med at behandle fire helt centrale temaer med en interessebaseret tilgang. Han fandt, at den igangværende dialog lover godt for de kommende forhandlinger.

Han understregede, at KL knapt nok er gået i gang med at forberede overenskomstforhandlingerne i 2013. KL skal have drøftelser med kommunerne både på politisk og administrativt niveau, og KL skal have drøftelser med arbejdsgiverkollegaer i regionerne og i staten. På det grundlag skal KL's Løn- og Personaleudvalg og i KL's bestyrelse finde ud af, hvilke målsætninger KL har for forhandlingerne, og hvilke krav KL vil stille. Det vil først ske langt ude på efteråret.

Han ville i sit oplæg sige noget om KL's overordnede forudsætninger og mål for overenskomstfornyelsen og noget om KL's mere konkrete ideer til, hvordan nogle af disse mål kan realiseres. KL's tilgange og prioriteringer kan ændre sig i de kommende måneder både i forhold til KL's egne processer og i forhold til trepartsforhandlingerne.

Forudsætningerne og baggrunden for OK-13-forhandlingerne

Der er en række vilkår og forudsætninger for OK-13-forhandlingerne, som KL allerede kender. Der er økonomisk krise, og forhandlingerne i 2013 vil foregå under kraftig indtryk af krisen. Det fremgår også klart af KTO's debatoplæg. Et godt udgangspunkt for forhandlingerne er, at der er realistiske forventninger på begge sider af bordet. Det er KL's opfattelse, at der er enighed om, at den økonomiske ramme for forhandlingerne igen vil blive meget smal. Også den ændrede befolkningssammensætning og de stigende forventninger til kommunal velfærd og service er forudsætninger og vilkår, der ikke umiddelbart kan ændres på. Parterne må derfor indstille sig på dem og arbejde med udgangspunkt i dem.

En forudsætning for forhandlingerne er selvfølgelig også resultaterne af de private overenskomstforhandlinger. KL har ikke bearbejdet alle forligene i detaljer, men hovedsignalet er i hvert fald klart: Løntilbageholdenhed.

Så er der de forudsætninger, der kommer, men som ingen endnu ikke har et klart billede af, nemlig de af Regeringen bebudede trepartsforhandlinger, hvor målene er at øge arbejdsudbuddet med 20.000 personer, at forbedre den danske lønkonkurrenceevne og at gøre uddannelse til drivkraft for vækst.

Han var af den overbevisning, at der meget nemt kan blive truffet beslutninger ved trepartsforhandlingerne, som det bliver op til overenskomtparterne at implementere. Her kommer overenskomtparterne til at præge forudsætningerne, men det er jo ikke overenskomtparterne alene, der skaber forudsætningerne.

En god tæt dialog er en forudsætning for resultater ved forhandlingsbordet. En god dialog betyder, at overenskomtparterne ikke bare bliver klogere på de krav, som udveksles

med hinanden, men også på hinandens interesser og de hensyn, der ligger bag kravene. Det skaber et godt realistisk udgangspunkt.

Temaer, som KL forestiller sig skal forhandles ved OK-13

Han ville først komme med nogle mere overordnede betragtninger om KL's tilgang til OK-13, dernæst KL's bud på mulige forhandlingstemaer ved OK-13.

Effektivisering i opgaveløsningen generelt og i administrationen

En af de udfordringer, som ligger KL allermest på sinde er behovet for effektiviseringer i kommunerne. Den kommunale opgaveløsning *skal* blive mere effektiv. Det er nødvendigt for at opretholde velfærdssamfundet. Det betyder, at overenskomstforhandlingerne skal have fokus på ændringer, som kan øge produktiviteten og at sikre de bedste rammer for, at driften løbende kan optimeres og tilpasses. Det er kommunernes udfordring som arbejdsgivere, og det er KL's opgave som kommunernes arbejdsgiverorganisation at hjælpe kommunerne til at håndtere denne udfordring. Det er et krav fra KL's medlemmer, som KL ved OK-13-forhandlingerne *skal* opfylde, og som *skal* gennemsyre alt, hvad KL laver.

Effektivisering er som sagt et tema, der *skal* tænkes ind alle steder, hvor det er muligt og giver mening.

Og det er efter KL's opfattelse rigtig mange steder! Kommunerne skal effektivisere på alle områder, lige fra rengøringen i hjemmeplejen, over undervisningen i folkeskolen til det administrative arbejde på jobcentre og rådhus. Og der skal sikres et effektivt administrationsgrundlag for kommunerne på personaleområdet, således at ressourcerne kan bruges på at levere kerneydelser og ikke på at administrere unødigt besværlige eller tidskrævende procedurer, aftaler og overenskomster.

En af de veje KL ser til en mere effektiv opgaveløsning er kompetenceudvikling. Der er dygtige medarbejdere i kommunerne, men nogle af dem skal være endnu dygtigere og nogle skal kunne arbejde på tværs af de traditionelle faggrænser. Det er et stigende krav, som også regeringens forslag om ressource teams er et konkret eksempel på. Det giver mulighed for både en højere kvalitet og en mere effektiv opgaveløsning og arbejdsplanlægning, hvis flere kan mere.

Det er i arbejdsgivernes interesse at have veluddannede medarbejdere. Men det er også i medarbejdernes interesse at have gode kompetencer, og dermed bevare værdien på arbejdsmarkedet. Medarbejderne må også selv investere i at fastholde og udvikle deres værdi på arbejdsmarkedet. Det skal afspejle sig, hvis parterne skal finde fælles løsninger på kompetenceområdet.

Effektivisering i den generelle opgaveløsning hænger efter KL's opfattelse uadskilleligt sammen med ledelse.

Hvis kommunerne skal kunne effektivisere i opgaveløsningen, er det en forudsætning, at der er ledelsesrum og ledelsesret til at planlægge og optimere med udgangspunkt i de lokale forhold og behov. Det er ikke oplæg til at skære i de grundlæggende rettigheder om medindflydelse, som eksisterer i dag. Det er i mange tilfælde en god og kvalifice-

rende dialog, der føres i MED-systemet, men KL ønsker sammen med KTO at sikre, at alle er klar over, at MED-systemet ikke er et forum for uendelige diskussioner, ikke er et forum for utidig indblanding i lokale forhold fra organisationernes side, og ikke er et forum, hvor medarbejderne har vetoret overfor ledelsesbeslutninger eller politiske beslutninger.

Fra den lokale leder til forvaltnings- og kommunaldirektørerne skal der være ledelsesrum til at træffe de nødvendige beslutninger og gennemføre dem så hurtigt og effektivt, som der er behov for.

Han gav et eksempel på, at MED-systemet ikke fungerer tilstrækkelig smidigt i dag. Der gennemføres en organisationsændring, og den lokale MED-aftale skal opdateres. For at det kan ske, kan det være nødvendigt, at der i kommunen skal nedsættes et forhandlingsorgan med medlemmer udpeget af hovedorganisationerne. Det er efter KL's mening spild af både kommunens og organisationens ressourcer. Han spurgte om man ikke kunne vise hovedudvalgene den tillid, at udvalget kan opdatere den lokale aftale, når der bliver gennemført organisationsændringer?

En anden ting, der hæmmer fleksibiliteten og dermed effektiviteten, er de mange beskyttede medarbejdere, der er i kommunerne. Det giver en masse udfordringer, især for de mange mindre institutioner, når der for eksempel skal ske sammenlægninger. Han stillede ikke spørgsmålstegn ved, at fungerende tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og MED-repræsentanter skal have særlig beskyttelse og særlige rettigheder. Men han fandt ikke, at suppleanterne for tillidsrepræsentanter og MED-repræsentanter overhovedet er udsatte til et niveau, der retfærdiggør, at de også skal nyde særlig beskyttelse.

Han henviste til, at man i en institution med 9 basismedarbejdere og én leder fordelt på to overenskomstgrupper kan nå op på, at 5 ud af de 9 basismedarbejdere er beskyttede. Det er "overkill" i forhold til det helt fornuftige og relevante formål, der er med særlige vilkår til medarbejderrepræsentanter. Det er et emne, KL kommer til at se på ved forhandlingerne.

Løn

Kommer parterne overhovedet til at tale regulering af lønnen ved forhandlingerne i 2013? Ja, hvis alt er, som det plejer. Der kan måles små lønstigninger på det private arbejdsmarked, og der er aftalt små stigninger i den kommende periode. Det vil under normale omstændigheder også give plads til begrænsede – meget begrænsede - lønstigninger på det kommunale arbejdsmarked. Men er alt, som det plejer?

Kan det fx blive et tema ved trepartsforhandlingerne, at Danmark er i en samfundsmæssig situation, hvor det er nødvendigt med en ekstraordinær opbremsning i lønnen? Situationen er ekstraordinær, og hvis der på overordnet, samfundsmæssigt plan bliver enighed om en opbremsning, må KL forholde sig til den virkelighed.

I 2011 afskaffede parterne forlodsfinansieringen og fjernede dermed substansen i udmøntningsgarantien. Det er KL godt tilfreds med. Lokal løndannelse er et virkemiddel, der skal anvendes, hvor det gør en forskel. KL så gerne, at der kom mere volumen i den lokale løndannelse, men økonomien har ikke været til det i indeværende overenskomst-

periode. Men KL er overbevist om, at lokal løndannelse er inde på den rigtige vej. Det er derfor ikke KL, der kommer med et krav om at genindføre forlodsfinansieringen, og hvis nogen skulle finde på at komme med et sådant forslag, skal de ikke forvente at få en positiv reaktion fra KL.

Arbejdskraftudbud

Arbejdskraftudbuddet skal øges. Det bliver en af hovedopgaverne ved trepartsforhandlingerne. Der er to veje at gå. Den ene vej er, at de ansatte skal arbejde mere effektivt, så nogen kan frigøres til andet arbejde. Den anden vej er, at de ansatte skal arbejde noget mere. Her er der mange ideer på dagsordenen, nemlig en generel forøgelse af arbejdstiden, kortere ferie, flere på fuld tid og afskaffelse af den betalte spisepause. Afskaffelsen af den betalte spisepause er en idé, KL ikke synes, er fremragende, da det mange steder vil give problemer med arbejdstilrettelæggelsen.

KL's tilgang til trepartsaftalerne er, at alle sektorer skal bidrage – ikke kun den offentlige.

Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse

Han fandt, at det er meget sandsynligt, at resultatet af trepartsaftalerne vil give parterne afledte opgaver ved overenskomstforhandlingerne, fx i relation til arbejdstid. Han nævnte, at det er et krav fra KL's medlemmer, at opgaveløsningen er effektiv og kan tilrettelægges så effektivt som muligt.

Derfor vil KL igen ved OK-13 se på, om de regler og rammer, der er aftalt omkring arbejdstid, er fleksible og optimale, eller om reglerne stækker ledernes ledelsesrum i forhold til en effektiv arbejdstilrettelæggelse eller om reglerne hæmmer en let arbejdstilrettelæggelse, fordi personalegrupper på samme arbejdsplads har forskellige regler.

Det inkluderende arbejdsmarked

Han nævnte også de udfordringer, der ligger i, at kommunerne har et særligt socialt ansvar. Det er et tema, som indgår i de interessebaserede drøftelser på sekretariatsplan. Det er godt, for det er et komplekst område med en tæt sammenhæng mellem lovgivning og løn- og ansættelsesvilkår. Han slog fast, at kommunerne helst vil have medarbejdere i ordinær beskæftigelse. Men kommunerne er også pålagt et særligt socialt ansvar. Det anerkender kommunerne, og det bliver KTO og organisationerne nødt til at acceptere og anerkende.

Der skal skaffes plads på arbejdsmarkedet til mennesker, som er ledige, eller som ikke har fuld arbejdsevne. KL's ledetråde i det videre arbejde er, at kommunerne alene skal betale for den arbejdskraft de får, at andre arbejdsmarkeder end det kommunale også må løfte deres del af opgaven, og at de ekstraordinært ansatte ikke skal have for gunstige vilkår i forhold til de ordinært ansatte, for det giver utilfredshed og forklaringsproblemer på arbejdspladsen.

KTO's bud på nye veje i overenskomstforhandlingerne

Han ville kommentere på KTO-debatoplæggets overvejelser om nye veje i overenskomstforhandlingerne. Han anerkendte debatoplæggets forfattere for at forsøge at tænke nyt. Det kan der være behov for.

Han fandt det dog meget, meget svært at se perspektiverne i den vej, der er skitseret. Grundmodellen er centralt fastlagte målsætninger understøttet af inspirationsmateriale og pligt til lokale aftaler og afrapportering. En sådan grundmodel er i udpræget grad en mistillidsmodel. Mistillid til de kommunale ledere på alle niveau fra kommunalbestyrelse til institutionsleder, og mistillid også til de lokale parter. Modellen signalerer, at parterne ikke har tillid til at de lokale aktører selv kan vurdere, hvilke initiativer det er vigtigt at sætte fokus på for at opnå en optimal kommunal opgaveløsning.

Det er bestemt ikke KL's tilgang til kommunerne og det kommunale selvstyre. Han roste forsøget på at finde nye veje, men fandt, at vejen i debatoplægget er en blindgyde.

Afslutning

Han sluttede sit oplæg med at udtrykke forhåbninger om en god proces frem med OK-13, en god forhandling og et godt resultat.

Signe Friberg Nielsen, forhandlingsdirektør, Danske Regioner

Signe Friberg Nielsen oplyste, at Jens Stenbæk desværre var blevet forhindret i at deltage. Hun skulle hilse fra ham.

Hun indledte sit oplæg ved at stille spørgsmålet. Er der noget at forhandle om næste gang? Et hurtigt svar kunne være nej – hvorfor lave stort ståhej for ingenting? En mulig løsning kunne derfor være i enighed at springe denne runde over, og bruge tiden på noget mere fornuftigt.

Hun fandt dog alligevel, at der er behov for, at parterne sætter sig til forhandlingsbordet også ved OK-13, selv om der måske ikke bliver meget "business as usual". Der er ingen nye penge – regn med det.

Samtidig sker der store forandringer nu – og i fremtiden. Danske Regioner forventer, at der er en fælles interesse i at søge at tackle dette på bedst mulig måde.

Hun kvitterede for organisationernes forventningsafstemning.

Hun havde fire væsentligste budskaber:

Ved OK-13 vil der være meget få midler til rådighed. Dette må ikke blive en hindring for nødvendige forandringer.

Er forandringer nødvendige? Ja, alle må indstille sig på, at der skal leveres mere for færre penge.

Forandringer skabes bedst, hvis der tages udgangspunkt i fælles interesser - et mål for den samlede forhandlingsproces må derfor være at finde disse fælles interesser.

Danske Regioner respekterer lønmodtagersidens valg af en særlig forhandlingsopstilling på det regionale område. Det kan blive vanskeligt – igen, men en åben og direkte dialog, baseret på gensidig respekt, vil fremme processen.

Hun pegede på, at der ved overenskomstforhandlingen i 2011 var en ny politisk forhandlingsdelegation på deres side og en uvant opstilling på lønmodtagersiden. Der var altså ingen uskrevne koder eller fornemmelser for hinanden, som kunne hjælpe til at gøre vanskelige forhandlinger nemmere. Omvendt var der måske et åbent vindue for at stille spørgsmål og for at undersøge, hvad alle rundt om forhandlingsbordet tænkte. Og på den måde få en større forståelse af hinandens synspunkter og positioner.

I mellemtiden har parterne lært hinanden lidt bedre at kende, og det ligger der bestemt også en værdi i. Danske Regioners ambitioner ved de kommende forhandlinger vil være at holde fast i nysgerrigheden og få glæde af, at parterne nu kender hinanden bedre og derfor kan tale mere direkte til hinanden.

Det økonomiske råderum

Hun pegede på, at vi lige har overværet og overværer spændende og intense forhandlinger på det private arbejdsmarked, men som der egentlig også er en vis ro omkring.

Det er ikke alle elementer i de indgåede forlig, Danske Regioner er lige begejstrede for. Regionernes vurdering er, at der er tale om et forhandlingsforløb, hvor begge parter har optrådt meget ansvarsbevidste og har bidraget til en god forventningsafstemning.

Alle siger, at vi ikke bare til OK-13, men i mange år fremover må indstille os på en meget snæver økonomisk ramme. Er det sandheden? Det kan være svært at spå om, og man kan godt have et stille håb om, at det ikke bliver sådan. Hun tror desværre, at vi kan lige så godt indstille os på det. Alt peger i den retning, og parterne på det private arbejdsmarked har også accepteret denne præmis ved deres forhandlinger.

Hvorfor er forandringer en nødvendighed?

Hun pegede på, at hvis økonomien er snæver, kan vi så ikke bare lade 2 og 5 være lige og fortsætte som hidtil – alt i alt går det jo meget godt. Den går ikke – specielt ikke i forhold til de regionale kerneområder. Der er en række udfordringer, som sætter opgaveløsningen i regionerne under pres.

For det første er der den velkendte demografiske udfordring, som har to sider: Den vil øge efterspørgslen efter sundhedsydelser, og samtidig gøre det vanskeligere for regionerne at rekruttere kvalificerede medarbejdere.

For det andet er det næsten en naturlov, at efterspørgslen efter sundhedsydelser bare stiger og stiger i takt med, at der bliver udviklet nye behandlingsmuligheder. Det er derfor ikke til at komme udenom, at der i højere grad bliver behov for en prioritering af ressourcerne.

For det tredje stiger borgernes forventninger til den offentlige service hele tiden. Regionerne skal leve op til endnu større krav til inddragelse af og fokus på den enkelte borger. Den offentlige sektor skal indstille sig på at levere mere og bedre service – højere kvalitet – for færre penge. Det forudsætter, at alle bidrager til løsningerne. Og hvis man tror, at opgaven skal løses på samme måde, som for tre år siden, tager man fejl.

Forandringer er nødvendige, og der vil blive tale om forandringer på mange felter. Hun nævnte et par af dem.

Udviklingen i sundhedsvæsenet vil fortsat være præget af samling af specialer på større enheder, der skal højne den faglige kvalitet og optimere anvendelsen af medarbejdernes ressourcer. De nye supersygehuse og fælles akutmodtagelser er et led i den udvikling. Vi skal i fællesskab sikre, at de nye fysiske rammer udnyttes bedst muligt.

Samtidig vil teknologiske landevindinger give nye behandlingsmuligheder, men også stille nye krav til medarbejdernes kompetencer, uddannelse og omstillingsparathed.

Endelig skal patientforløb i endnu højere grad end i dag organiseres med udgangspunkt i patientens behov. Den patientnære behandling stiller nye krav til tværfaglighed og samarbejde på tværs af faggrupper, enheder og matrikler.

Alle disse forandringer vil ændre den måde, som arbejdet tilrettelægges på, og måden som den enkelte – eller måske snarere teamet omkring patienten – udfører arbejdet på.

Tilsvarende betragtninger vil Danske Regioner også tage udgangspunkt i for de faggrupper, der varetager andre arbejdsopgaver på det regionale område: tilpasning og smidighed overfor de forandringer, der sker, eller som er på vej. En opgaveløsning præget af kvalitet og effektivitet.

Hvis parterne ikke får tilpasset rammerne for arbejdstilrettelæggelsen – rammerne for, hvordan den enkelte kan udføre opgaven, får samfundet ikke fuld glæde af de omstillinger, der kommer til at ske.

Samtidig tror Danske Regioner også, at dette er vejen til, at faglig stolthed og arbejdsglæde går hånd i hånd. Den høje trivsel på de regionale arbejdspladser skal bevares, og regionerne vil fortsat have fokus på et godt såvel fysisk som psykisk arbejdsmiljø. Der er en fælles interesse i et konstant fokus på udvikling af faglighed og kompetencer.

Løn

Hun pegede på, at der også er andre udfordringer i forhold til aftaleområdet, fx løndannelsen. Det er ikke nogen hemmelighed, at parterne ved overenskomstforhandlingerne i 2011 havde nogle meget skarpe og tidsrøvende drøftelser med hinanden om reguleringsordningen. Det er heller ikke nogen hemmelighed, at emnet også har været svært at drøfte efter forhandlingerne.

Det er Danske Regioners opfattelse, at regionerne har udfoldet store bestræbelser på at finde hinanden, og at Danske Regioner har levet op til det, parterne har lovet i protokollen for OK-11. Tilbuddet fra Danske Regioners side om i fællesskab at få afdækket forskellige strukturelle udviklingstendenser står ved magt.

Hun pegede på, at alle i Danske Regioner har været optaget af at lytte og forstå de forskellige synspunkter og bruge dette som basis og udgangspunkt for drøftelserne – men Danske Regioner spørger nu sig selv, om begge parter er nået dertil, hvor det er blevet svært at lytte på hinanden og dermed også meget vanskeligt at finde løsninger lige på dette punkt. Hun fremhævede, at parterne risikerer at komme til at forhandle på grundlag af, hvad man tror modparten vil opnå, i stedet for at forhandle ud fra viden om dette.

Danske Regioner har meldt ud, at man meget gerne vil videre i en konstruktiv dialog – også om et bedre ”flow” i løndannelsen på det regionale område. Det håber Danske Re-

gioner, der stadig kan blive plads og rum til, inden parterne for alvor går i gang med de egentlige forhandlinger i 2013.

Lokal løndannelse

Ved OK-11 kom Danske Regioner med en række ønsker til den lokale løndannelse, som parterne desværre aldrig kom i reelle forhandlinger om. Den stramme økonomi betød samtidig, at parterne blev enige om et resultat, hvor der ikke var plads til at prioritere midler til forlodsfinansiering.

Hun henviste til, at nogle i den forbindelse har udtrykt bekymring for fremtiden for den lokale løndannelse uden en forlodsfinansiering. Hun fandt, at den bekymring nu viser sig at være ubegrundet. I opgørelserne for 2011 kan det ses, at regionerne ikke alene fortsat genanvender de lokale lønmidler, de lokale lønmidlers andel af de samlede løn-omkostninger er samtidig steget en anelse. Det synes Danske Regioner, er et fint udtryk for, at regionerne fortsat vil den lokale løndannelse – selv når der er trange tider.

Guldet har naturligvis ikke flydt i gaderne, men det er de færreste steder, det gør det i disse år. Det viser forligene ved de private overenskomstforhandlinger også med al tydelighed.

Trepartsforhandlingernes betydning?

Når der kigges frem mod OK-13, bliver de kommende trepartsforhandlinger en faktor, som kan få betydning. Parterne har til gode at se kommissoriet for trepartsforhandlingerne, men de kan bl.a. få betydning for indholdet af overenskomstforhandlingerne, og de kan få betydning for processen og tidsplanen for overenskomstforhandlingerne. Danske Regioner vil gå konstruktivt ind i forhandlingerne, så den bundne opgave med at øge arbejdskraftsudbuddet bliver løst på en fornuftig måde.

Hun fremhævede dog, at det er vigtigt for Danske Regioner, at indholdet af en kommende trepartsaftale giver mening i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i regionerne, og at der tages højde for regionernes behov, f.eks. i forhold til kompetenceudvikling.

Forhandlingssetup

Lønmodtagernes forhandlingssetup på det regionale område var ikke nemt i 2011, hverken for lønmodtagersiden eller for arbejdsgiversiden. Nu havde hun så hørt, at lønmodtagersiden vil møde nogenlunde med samme forhandlingsopstilling i 2013. Danske Regioner havde gerne set en mere enkel opstilling på lønmodtagersiden. Danske Regioner føler sig overbevist om, at der er gjort et ihærdigt forsøg på at nå frem til et alternativ, dog uden helt at komme i mål. Det har Danske Regioner fuld respekt for.

Danske Regioner håb er dog, at begge parter vil og kan bruge erfaringerne fra 2011 til at gøre processen lidt lettere for alle. Danske Regioner tror, det har betydning for resultaterne. Det vil på baggrund af erfaringerne fra 2011 være en god idé, om parterne kunne sige tingene lidt mere direkte og åbent til hinanden, i al fortrolighed.

Kan vi forhandle på en anden måde - hvad bør være vores ambitionsniveau?

En snæver økonomisk ramme ved OK-13 betyder ikke, at parterne skal sænke ambitionsniveauet – tværtimod. Tiden tilsiger, at parterne ikke kan tillade sig bare at videreføre alt uændret. Det ansvar må parterne tage på sig. Et højt ambitionsniveau betyder, at parterne må være åbne for at bruge allerede disponerede midler på en anden måde og prioritere skarpt. Dette kan eksempelvis være i forhold til arbejdstidsreglerne. Der er

behov for at se på dem på en ny måde. Det kan også være i forhold til andre områder. Danske Regioner har netop vedtaget en politik for pensionsområdet. I denne nye politik spørger Danske Regioner blandt andet, om de nuværende mål for pensionsindbetalingerne er store nok for alle grupper til at kunne imødesee de fremtidige krav til pensionsopsparinger. Det vil Danske Regioner gerne i dialog om.

Hun pegede på, at et højt ambitionsniveau også betyder, at parterne bør overveje, om vi skal gå lidt anderledes til opgaven, end vi plejer, at gå efter fælles interesser. Parterne må finde det, som begge kan se værdi i, og som kan bidrage til et fælles mål – at skabe mere og bedre service med færre ressourcer. Kan parterne nå hertil, kan der også skabes et godt resultat. Det lyder såre enkelt og lige til, men i den praktiske verden er der mange hensyn, der skal tages – det gælder for begge parter.

Der er behov for en dialog med hinanden for at skabe et godt fundament for forhandlingerne i 2013. Ikke for at drøfte krav, men for at drøfte mål og fælles interessepunkter, hvis parterne skal nå disse mål.

Afslutning

Afslutningsvis opfordrede hun til, at parterne kommer i gang med dialogen om OK-13 i den nærmeste fremtid – både på politisk niveau og sekretariatsmæssigt. Det vil Danske Regioner indbyde til inden for en meget kort tidshorisont.

Harald Børsting, formand for LO

Harald Børsting oplyste, at han i sit dels oplæg ville kommentere på status for de igangværende overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked, og dels sige lidt om LO's forventninger til de kommende 3-partsforhandlinger.

OK-12 – en status

Han oplyste, at der nu er indgået forlig for over 95 pct. af de beskæftigede på det private område. Han forventer, at der kommer flere i mål de næste par dage. Den afsluttende opsamling og skitseforhandling i forligsinstitutionen mangler.

Forligene indeholder en smal ramme, også sammenlignet med OK-10. Det er tvivlsomt, om reallønnen kan sikres i år, men det er vurderingen, at der er gode chancer næste år. Samlet set er vurderingen – afhængig af prisudviklingen – at reallønnen kan holdes i 2012 og 2013 som gennemsnit og for de fleste grupper. Pt. går det en lille smule bedre end forventet med arbejdsløshedstallene. Beskæftigelsen i den private sektor er også steget en smule, og der forventes lønstigninger på op til 2,5 % i 2013.

I forligene er der ikke givet nævneværdige indrømmelser til arbejdsgiverne.

På trods heraf indeholder forligene visse perspektiver i forhold til kompetenceudvikling og seniorområdet. Desuden er der fundet en nogenlunde løsning på 50%-reglen.

Seniorområdet

Han gennemgik de aftalte forbedringer på seniorområdet, som indebærer, at der kan veksles en del af pensionsindbetalingen til fritid. Ordningen betyder, at pensionsbidrag kan nedsættes til dækning af forsikringspræmie og administration. Den resterende del – opsparingsdelen – kan herefter veksles til fridage – fx 3 uger pr. år. Ordningen omfatter

ansatte fra 5 år under den officielle pensionsalder. På minimallønsområdet kræver det en lokal aftale, mens der er tale om en individuel ret på normallønsområdet. Ordningen er omkostningsneutral.

Han pegede på, at effekten på pensionstilsagnet skal ses i sammenhæng med evt. forlængelse af arbejdslivet. Udsættes tilbagetrækningen med fx 1 år fra 61 år til 62 år vil den ansatte med ordningen fortsat opnå et højere pensionstilsagn.

Kompetenceudvikling

Han henviste til, at bidraget til kompetencefonde generelt er fastholdt på 520 kr. pr. år, som følge af stor opsparring. Der er dog foretaget en række mindre justeringer med henblik på at øge aktiviteten. Bl.a. er der aftalt iværksættelse af overenskomstfinansierede initiativer med uddannelsesambassadører. På transportområdet, hvor midlerne i kompetencefondene er anvendt, har man aftalt at øge bidraget med 50 % til 760 kr.

Øvrigt

Han pegede endvidere på, at 50 %-reglen ikke blev afskaffet, men at der blev aftalt en række forbedringer, som er et fremskridt på området. Det gælder fx muligheden for at vælge talsrepræsentanter og en udvidelse af områdebestemmelsen i forhold til MVU-niveauet.

Desuden er det aftalt, at grundlaget for pensionsberegningen nu udvides med bl.a. overtid og fritvalgsbetalinger.

3-partsforhandlinger

Han oplyste, at LO går efter, at der i 3-partsforhandlingerne tages fat på en bred vifte af emner. LO har af hensyn til bl.a. de igangværende overenskomstforhandlinger været tilbageholdende i debatten.

En bred vifte af emner giver bedre muligheder for at finde forhandlingsløsninger. De foreløbige meldinger fra regeringen har pt. alene drejet sig om at sikre økonomisk balance i 2020. For ham er 2020 ikke afgørende, og han ser også gerne, at 3-partsforhandlingerne kommer til at handle om mere end blot at sikre en økonomisk balance. Det vil alene være et biprodukt.

En bred løsning med opbakning fra arbejdsmarkedets parter og i Folketinget vil sikre stabilitet og grundlag for langsigtet planlægning.

Han fandt det vigtigt, at det offentlige og private område holder sammen i forhandlingerne. En splittelse af områderne vil true den danske velfærdsmodel. De private arbejdsgivere vil gå målrettet efter at mindske den offentlige sektor, herunder ved øget anvendelse af udbud og udlicitering.

LO ser gerne, at følgende temaer kommer til at indgå i en kommende 3-partsaftale: Arbejdsudbud, uddannelse (unge og voksne), den danske model og social dumping, aktivering og beskæftigelsesindsats, tillidsreform i den offentlige sektor, konkurrenceevne, tilbagetrækning og arbejdsmiljø, skatteforhold.

I forhold til arbejdsudbud pegede han på, at der på sigt vil blive mangel på arbejdskraft. Han anerkendte, at det er svært at drøfte pt., hvor ledigheden er høj. Der kan dog spores forbedringer i væksten i den private sektor. I den offentlige sektor vil det også gå op for

arbejdsgiverne, at de har skåret hårdere end nødvendigt. Han henviste i den forbindelse til, at der i kommunerne er sparet 6 mia. kr. mere, end forudsat af regeringen. På lidt længere sigt vil der i kommuner og regioner blive rekrutteringsbehov.

Han var enig i, at der i tilknytning til diskussionen om arbejdsudbud også er behov for en drøftelse af kvalitet i de offentlige ydelser. I 3-partsforhandlingerne vil der være mulighed for at få sat nogle rammer om, hvad den offentlige sektor skal levere. Fastlæggelsen af den konkrete faglighed osv. er dog ikke en hovedorganisationsopgave, og vil skulle fastlægges mellem overenskomstparterne.

Han pegede på, at uddannelsesområdet formentlig vil komme til at få en central placering i 3-partsforhandlingerne. Drøftelsen vil ikke kun handle om flere penge, men også en drøftelse af prioriteringen af den nuværende indsats. Der er forskellige synspunkter og ønsker indenfor LO-grupperne. Han finder, at det er vigtigt, at alle synspunkter medtages i drøftelsen.

Han fremhævede desuden, at social dumping er et stort problem på det private område, som måske også på sigt kan blive et problem på det offentlige område.

I forhold til den danske model fandt han de nuværende fradragsregler ulogiske, og en favorisering af ansatte, som ikke ønsker at bidrage til den danske model ved, at de kan få et fuldt fradrag af deres kontingent. Han pegede desuden på, at retspraksis vedrørende virksomhedsoverdragelsesloven udhuler den danske model.

Han pegede endvidere på, at det er vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen forbedres, og at det gøres mere attraktivt for de, som er i arbejde, at tage større del i ansvaret – hvorfor skal det alene være arbejdsgiverne, der får hele løntilskuddet? Et problem er også, at der på en række områder sker fortrængning af ordinært ansatte.

Den videre proces

Han oplyste, at 3-partsforhandlingerne afventer færdiggørelsen af OK-12. Herefter vil der blive optaget drøftelser om et kommissorium for drøftelserne. LO vil lægge op til, at forhandlingerne afsluttes før sommerferien af hensyn til blandt andet OK-13 på det offentlige område. Herefter vil der blive plads til en konkret udmøntning ved OK-13, i finansloven og på anden vis. LO vil endvidere i lyset af erfaringerne fra 3-partsaftalen fra 2007 lægge op til, at en 3-partsaftale løbende evalueres i maj 2013 og 2014.

Korte oplæg
ved medlemmer af
KTO's forhandlingsudvalg

Korte oplæg ved medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Dennis Kristensen, FOA

Dennis Kristensen indledte med at fremhæve, at der er brug for, at organisationerne tænker sig grundigt om i god tid inden OK-13. Han ville fremhæve 3 hovedemner i forhold til aftalefornyelsen: Tryghed, ledelsesret og 3-partforhandlingerne.

Han fandt, at de store omvæltninger for de offentligt ansatte betyder, at temaet tryghed bør gennemsyre OK 13. Det rummer flere ting, blandt andet skævdeling til fordel for de lavest lønnede, uddannelse og efteruddannelse der "flytter" med arbejdspladsen og faget, omplacering før opsigelse, og tryghedsbank ved opsigelse samt uddannelse, der kan bringe en videre på arbejdsmarkedet.

Det er hans forventninger at afskedigelserne vil fortsætte ind i 2013 og et par år frem. Han fandt det derfor oplagt at bruge samspillet mellem 3-parts- og overenskomstforhandlingerne til at placere tryghedskravet som et centralt emne, men han fandt også, at den store udfordring i 3-partsforhandlingerne ligger i regnestykket om, at flere arbejdstimer i den offentlige sektors skal føre til færre ansatte. Dette risikerer helt at fjerne de offentligt ansattes opbakning til en 3-partsaftale.

Ved OK-13 vil arbejdsgiverne møde organisationerne med nye ambitioner. Kommunerne vil fx fremhæve ledelsesretten. Arbejdsgiverbudskaberne vil blive forstærket, herunder med et synspunkt om, at ingen krav er "gratis". Regionerne vil tænke som staten, som har tilsvarende budskaber i forhold til ledelsesretten. Dette betyder alt i alt, at aftaletraditionen vil blive sat under pres.

Han henviste til, at DA længe har spøgt i baggrunden. Nu er DA gået i offensiven i forhold til både den offentlige sektor og de offentlige overenskomstforhandlinger. DA prøver således at påvirke den offentlige overenskomstradition og opbygning i retning af yderligere decentralisering og udhuling af aftaleretten gennem individualisering af aftaleretten. Han henviste til, at de private overenskomstforhandlinger har udviklet en tradition for, at lønstigninger forhandles i lyset af produktivitet, og hvor arbejdsgiverne har haft held til, at forbedringer i den enkelte overenskomst købes ved hjælp af fleksibilitet. Han fandt, at i virkelighedens verden betyder fleksibilitet svækkelse eller afskaffelse af centralt aftalte regler.

Han fandt det derfor vigtigt at få lagt en fælles strategi, så organisationerne ikke bid for bid sælger ud af arvesølvet, eller i hvert fald som minimum er beviste herom.

I relation til de kommende 3-partsforhandlinger fandt han det vanskeligt at forudsige hvilke emner, der kommer til at indgå. En række af de tidligere annoncerede emner er nu gjort til folketingspolitik. Han konstaterede, at arbejdsgivere og nogle organisationer fandt, at 3-partsaftalen i 2007 var utidig indblanding i OK-08. Han kunne nu konstatere, at situationen nu er vendt om. Forventningerne til en kommende 3-partsaftale er denne gang store - måske for store.

Han forudså, at regeringen i 3-partsforhandlingerne vil tale løntilbageholdenhed, uddannelse og kompetencer, samt flere arbejdstimer/hænder på arbejdsmarkedet. De enkelte

organisationer har nok også en lang ønskeliste til forbedringer for medlemmerne. Spørgsmålet er, om de forskellige interesser kan nå sammen?

Han vurderede, at arbejdstid vil fylde før og under OK-13. Han pegede i den forbindelse på, at der har været et fald i andelen af fuldtidsansatte SOSU-hjælpere/assistenter, pædagoger og –medhjælpere. Han kunne også konstatere, arbejdsgiverne ikke slår fuldtidsstillinger op i ældreplejen. Han fandt det oplagt at kræve mulighed for fuld tid til flere. Arbejdsgivernes nedvarsling i tid giver også et betydeligt potentiale for flere arbejdstimer.

Også fravær vil formentlig kunne komme i fokus. Frokostpauser, helligdage og ferie vil nok blive emner i 3-partsdrøftelserne. Her er det vigtigt, at der er fælles holdninger på lønmodtagersiden

Han fandt, at seniorordninger er en overvejelse værd i relation til OK-13. Seniorordningerne blev sikret ved OK-11, men der bør ses nærmere på, om den ved OK-12 selvfinansierede lavere arbejdstid for seniorer via pensionsbidraget vil være interessant på det offentlige område.

Han pegede afslutningsvist på, at der er brug for ny tillid til de offentligt ansatte. Der er brug for, at faglighed, ledelse og afbureaukratisering i den offentlige sektor kommer i højsædet, først ved 3-partsforhandlingerne og siden ved OK 13.

LO-grupperne i OAO vil arbejde sammen om fælles krav til en 3-partsaftale. Han så også gerne, at det omfattede hele KTO-fællesskabet.

Ellen Lykkegård, 3F

Ellen Lykkegård indledte med at tilkendegive, at det vigtigste overordnede tema for 3F ved OK-13 er ”tryghed”. Temaet består af 3 undertemaer, nemlig uddannelse og kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og forebyggelse samt ”social dumpning”.

I relation til uddannelse og kompetenceudvikling er der 3 målsætninger, som skal forfølges ved OK-13: Jobudvikling i forbindelse med opgaveflytning, fastholdelse i jobbet samt fastholdelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Med henblik på at nå disse målsætninger fremhævede hun, at 3F ved OK-13 ikke har problemer med at gå ind i en ”ret og pligt”-diskussion med arbejdsgiversiden. En model med etablering af fonde til efteruddannelse og kompetenceudvikling a la AKUT-fonden kan være en løsningsmulighed. Midlerne i fondene kunne tænkes at være opdelt efter hovedorganisationsområder eller OK-fællesskaber. Etableringen af tryghedsfonde kunne endelig kobles med en ret til forlænget opsigelsesvarsel for de afskedigede medarbejdere, som vælger at deltage i et kompetenceudviklings- eller efteruddannelsesforløb i opsigelsesperioden.

Efter tilbagetrækningsreformen så hun et kommunalt og regionalt arbejdsmarked præget af højt tempo, fysisk og psykisk nedslidning og ubalance mellem opgaver og ressourcer. Med henblik på at dæmme op for en sådan udvikling pegede hun på muligheden for, at OK-parterne aftaler og indskriver bestemmelser om arbejdsmiljø og forebyggende for-

anstaltningerne i de enkelte overenskomster samt, at MED, TR og de enkelte lokalafdelinger kommer til at spille en mere aktiv rolle i forhold til sikringen af et godt arbejdsmiljø og iværksættelsen af forebyggende initiativer. Målsætningerne for et godt arbejdsmiljø skal være mere end blot et fint papir i skrivebordsskuffen.

Temaet ”social dumping” dækker over særligt kommunernes udbredte anvendelse af billig arbejdskraft i form af ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår - med deraf følgende fortrængning af ordinært ansatte.

Hun bemærkede, at der findes hele 11 forskellige kategorier af ledige og medlemmer med nedsat arbejdsevne. På området for teknisk service er 47 procent af medarbejderne ekstraordinært ansatte. Kommunerne kan ikke være dette bekendt over for hverken de ekstraordinært eller de ordinært ansatte. Hun pegede endvidere på den ringe beskæftigelsesmæssige effekt, der er forbundet med ansættelse af medarbejdere i løntilskud som følge af de omfattende besparelser i kommunerne. Der er således langt mellem jobåbningerne efter endt løntilskudsforløb. Den udbredte anvendelse af ekstraordinært ansatte har også negative konsekvenser for den lokale løndannelse.

Der er derfor behov for en opstramning af reglerne i relation til adgangen til at ansætte medarbejdere på ekstraordinære vilkår. Der skal anlægges en helhedsvurdering, hvor der kigges bredt på den enkelte arbejdsplads med henblik på at etablere ordninger, som er meningsfulde, hvilket også kan være i form af fx job- og uddannelsesrotationer. Endelig bør TR tillægges en vetoet i forhold til at kunne sige nej til ansættelser på ekstraordinære vilkår, hvis dette betyder fortrængning af ordinært ansatte. Det kan også overvejes at indføre særlige tvisteløsningsregler i rammeaftalen om socialt kapital.

Anders Bondo Christensen, LC

Anders Bondo Christensen indledte med, at rammevilkårene for forhandlingerne ved OK-13 består af mulig 3-partsaftale, stram offentlig økonomi, omdefinering af velfærdssamfundet, øget udlicitering/privatisering og på sigt rekrutteringsudfordringer. Hertil kommer arbejdsgivernes strategier, som er decentralisering, individualisering, effektivisering og styring.

Han fandt, at der i den forbindelse er behov for en drøftelse af lønmodtagersidens strategier. Hvordan sikres det, at der med den stramme økonomi opnås et tilfredsstillende resultat for medlemmerne? Velfærdssamfundet omdefineres i disse år – er organisationerne parate til at give vores besyv med?

Resultatet ved OK-11 gav ikke ”meget at skrive hjem om”. Spørgsmålet er, om det fortsat både ved OK-13 og på lidt længere sigt vil være muligt at få stemt smalle forlig hjem? Et centralt spørgsmål er også, om der er et samlet projekt for lønmodtagersiden? Hans synspunkt er, at det i sidste instans kan handle om den danske models legitimitet.

Han finder det vigtigt, at reguleringsordningen bevares. Han anerkender, at man hermed accepterer, at det er det private arbejdsmarked, der bestemmer lønudviklingen.

Han fandt, at lønmodtagersidens strategier skal være at hacke sig ind på dagsordenen, være en del af løsningen, være i offensiven og sørge for, at vores medlemmer bliver en del af løsningen. Der er ikke et alternativ hertil.

Han fandt det oplagt som led i strategien at tage fat i arbejdsgivernes emner, med fokus i blandt andet kvalitetsudvikling.

Han omtalte herefter et konkret eksempel fra Herning Kommune, hvor Danmarks Lærerforening tog medansvar i forhold til inklusionsdagsordenen. Det var i effektiviseringsøjemed besluttet at lukke specialklasser. På baggrund af forslag fra Danmarks Lærerforening blev der lavet et projekt med formål at løse inklusionsopgaven og både skolen, forældrene, eleverne og lærerne er glade for resultatet.

Som et bud på at konkretisere tankerne om lønmodtagerstrategi nævnte han, at man fx på centralt niveau supplerer overenskomster med "projekter" i form af fælles mål og fælles handleplaner for de konkrete emner. På lokalt niveau skal man finde en konkret løsning til udmøntning samt foretage evaluering. Gennemførelsen af "projekterne" indebærer et fælles ansvar for forskellige løsninger, og der ligger et ansvar for aftalerne på alle niveauer. Han erkendte, at man ikke forpligter de lokale parter til at blive enige, men alene forpligter til, at man drøfter det fælles mål og søger at opnå enighed om en lokal udmøntning. Det kan overvejes, hvorvidt der er brug for at indtænke sanktionsmuligheder.

Der vil formentligt først og fremmest være tale om projekter på organisationsniveau. Men at der også kan blive tale om projekter i fællesskabet illustreres ved KTO-aftalen fra OK-11 om en tryghedspulje for ansatte indenfor OAO-organisationernes overenskomster.

Han henviste afslutningsvist til et politisk møde i juni 2010, som KL havde inviteret til med henblik på en drøftelse af udfordringerne på det kommunale arbejdsmarked samt en drøftelse af parternes mulige bidrag til at håndtere disse. KL's formand havde på mødet blandt andet understreget vigtigheden af, og de gode erfaringer med, at arbejdsmarkedets parter finder løsninger – også når der er tale om svære udfordringer. Han vil tage KL's formand på ordet.

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening

Jørgen Mosbæk indledte med præsentation af et billede, der illustrerede, at vejen mod OK-13 er en brostensbelagt vej uden stigninger i sigte, og at vejen mod OK-13 leder tankerne hen imod cykelløbet Paris-Roubaix, som også kaldes "*En forårsdag i helvede*".

Han henviste til, at KL har 3 overordnede målsætninger: At arbejdet i kommunerne skal gøres smartere, mere kompetent samt mere effektivt.

Han støttede målsætningen om at gøre arbejdet smartere. Målsætningen kan dog kun lade sig gøre, hvis medarbejderne sikres en reel medindflydelse og medbestemmelse. Han fandt, at erfaringerne fra strukturreformen havde skabt utryghed, og at processen i det hele taget havde været dårlig. Den manglende medinddragelse "*koster*" i forhold til medarbejdernes motivation.

Medarbejderne vil også gerne levere en kompetent arbejdsindsats. Men det forudsætter, at der også er tid til kvalitet og faglighed i udførelsen, og at der er gode muligheder for kompetenceudvikling. Hertil kommer også udfordringen med, at der på mange kommunale arbejdspladser er mange ekstraordinært ansatte, som der skal tages hensyn til i forhold til at yde en kompetent indsats. Den manglende tid til at udføre arbejdet ses blandt andet i projektet ”Først og fremmest leder”, udarbejdet af Væksthus for Ledelse, hvor ansatte, der fungerer som ledere og medarbejdere på samme tid giver udtryk for, at der ikke er tilstrækkelig tid til at udføre arbejdet med den ønskede kvalitet.

I forhold til effektivitet og kvalitet i arbejdet er der behov for, at den enkelte afdeling eller institution får et større lokalt råderum. Mange ansatte går gerne gennem både ild og vand for at yde en god kvalitet, men samtidig opleves der en stor mangel på anerkendelse af arbejdet. Det er vanskeligt for mange institutioner, når der ikke kan planlægges mere end et år ad gangen samtidig med, at politikerne på Christiansborg bliver ved med at opfinde nye regler.

Han håbede, at KL vil være med til at skabe nogle bedre rammer for at udføre arbejdet på arbejdspladserne. Det er en forudsætning for at nå målet om at udføre ydelser med en høj kvalitet.

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Bodil Otto indledte med at opsummere meldingerne fra arbejdsgiverne tidligere på dagen, og i den forbindelse konstaterede hun blandt andet, at arbejdsgiverne tilsyneladende mener, at de ansatte skal arbejde mere til en lavere løn, selv skal betale for uddannelse, der skal være færre TR-beskyttede og ledelsesrummet skal øges.

Med de aktuelle udfordringer er der mange vigtige emner at tage fat på i forhold til OK-13. Hun ville i sit oplæg fokusere på kompetenceudvikling, lokal løndannelse og pension. Generelle lønstigninger er også vigtige. Det er også afgørende, at reguleringsordningen bevares.

I relation til kompetenceudvikling illustrerede hun, at voksenuddannelse i sin opbygning kan sidestilles med den trinvis opbygning, der gælder i det ordinære uddannelsessystem. Voksenuddannelse skal være kompetencegivende, og det foregår derfor ikke ved sidemandsoplæring eller på kurser. Alle skal have ret til kompetencegivende uddannelse på et rimeligt niveau.

Spørgsmålet er, hvordan der kan sikres mere kompetenceudvikling i de forventede 3-partsforhandlinger? Hun fandt, at der er stort behov for fokus på strategisk udvikling. De fleste kan med fordel løftes et kompetenceniveau videre som en betingelse for, at kvalitet og effektivitet kan sikres i opgaveløsningen. Og det er jo ikke sidemandsoplæring eller korte vedligeholdelseskurser vi taler om. Hun fandt videre, at i en situation, hvor 3-partsforhandlingerne også fører til flere ressourcer, er spørgsmålet, hvordan der sikres mere aktivitet og ikke besparelser? Hun påpegede, at HK/Kommunal ikke har lagt sig fast på en fast udmøntningsmodel. Der er nok behov for, at organisationerne selv skal bidrage til finansieringen, ellers er der risiko for, at medlemmerne ikke får det ønskede uddannelsesløft. Ret og pligt til uddannelse er derfor et godt princip.

I forhold til lokal løndannelse er spørgsmålet, om lokal løn er et afsluttet kapitel? Forhandlingsresultatet fra OK-11 afspejler, at forhandlingerne var foregået på arbejdsgivernes præmisser. Hun fandt, at de af arbejdsgiverne fremførte synspunkter ved OK-11 ikke passer på den øjeblikkelige situation ude i kommunerne. Hun medgav, at der i beskedent omfang bliver udmøntet lokale løntillæg, men generelt er tilbagemeldingen i de lokale forhandlinger, at der ikke er penge til lokal løn.

Hun problematiserede derfor, om lokal løn overhovedet kan betale sig? Uden forlodsfinansiering i denne OK-periode virker det mere som et besparellesprojekt. HK/Kommunal vil absolut have lokal løn, og udvikling i funktioner, kvalifikationer, kvalitet og resultater skal afspejles i løndannelsen. Forlodsfinansieringen var tidligere motoren i lokal løndannelse. Hvad skal være drivkraft for lokal løn uden forlodsfinansiering? I den henseende er det også vigtigt at holde fast i aftaleretten.

I forhold til pensionsspørgsmålet fremhævede hun, at pensionsudbygning fortsat er et projekt for HK/Kommunal. Der er behov for en drøftelse af, hvad der skal være det næste mål for bidragsprocenten? Vurderingen er, at de nuværende bidragsprocenter næppe er tilstrækkelige til at sikre levestandarden.

Det kan også være en overvejelse, om pensionsmidler skal bruges aktivt? Det kan fx være i form af finansiering af nedsat tid, fx HK/Kommunals delpension eller industriens model. Det kan også være uddannelse eller for at sikre helbred til jobbet.

Hun efterlyste en mere klar holdning fra KL og Danske Regioner i forhold til, om de vil noget med pensionsudbygning.

Mona Striib, FOA

Mona Striib ønskede at sætte fokus på lønprofil i en krisetid. Når hun kiggede tilbage til OK-08 og de muligheder, der var ved disse forhandlinger, var hun ærgerlig over, at der ikke var blevet tilført ekstra midler til en solidarisk lønudvikling.

Hun fandt, at krisetider kalder på en solidarisk lønprofil. Hvis situationen er sådan, at ikke alle kan bevare reallønnen, er det relevant at spørge, om ikke nogen skal bære større byrder end andre? Er det mest solidarisk, at alle får samme procent? Skal alle have samme kronebeløb? Eller findes der andre modeller? Hun illustrerede herefter lønudviklingen fra februar 1998 til december 2011 og konstaterede, at der for faggrupperne har været en meget ulig lønudvikling. Fx steg lønnen for husassistenter med 48 procent eller ca. 97.000 kr., hvorimod lønnen for ”andre chefer KL” steg med 76 procent eller ca. 336.000 kr.

Hun fandt, at en lønudvikling med baggrund i en procentvis forhøjelse af lønnen ikke er rimelig eller retfærdig, og som tallene dokumenterer, kun medfører større og større ulighed. Hvis man fortsætter af samme spor, vil uligheden yderligere stige. Fx udgør en lønstigning med 1 procent på løntrin 11 2.310 kr., mens den på løntrin 56 udgør 9.571 kr. Hvis der i stedet gives et kronetillæg, vil alle kunne få en lønstigning på 3.290 kr. Tallene taler for sig selv. Hun så gerne, at vi kommer ud af krisen uden, at løngabet bliver større.

Hun anførte endvidere, at lavlønsfag er kvindefag. En løsning på lavlønsproblemet er også en løsning på uligeløn. Hun henviste til, at i følge Lønkommissionen er de ti lavest lønnede fag i den offentlige sektor alle udprægede kvindefag, og de fire bundskrabere er hus- og rengøringsassistenter, SOSU-hjælpere (ikke uddannede), pædagogmedhjælpere samt dagplejere. Igen taler tallene for sig selv.

Hun tilkendegav afslutningsvis, at der bør sættes fokus på solidarisk lønpolitik med en rimelig og retfærdig løn, at der også både centralt og lokalt skal være fokus på ligeløn samt, at der endelig også er behov for at skabe en bedre fordeling af forældreorloven mellem mænd og kvinder. Hvis der ikke tages fat om problemerne nu, bliver de bare blive større og større.

Henning Pedersen, BUPL

Henning Pedersen indledte med at minde om, at det ved OK-13 er vigtigt at tage udgangspunkt i, hvad organisationerne selv vil, også selvom vi i dag har hørt arbejdsgiverne sige, at det vil blive svært. Han konstaterede, at det er svært at se, hvad regionernes og kommunernes projekt er, og at det er afgørende vigtigt – også for medlemmerne – at vi får formuleret vores eget projekt. Hensigten er selvfølgelig, at det kan blive en fælles projekt med arbejdsgiverne.

Hans oplæg fokuserede på udfordringer og problemstillinger i forhold til 5 emner, som skal løses via OK-13 og evt. de forudgående trepartsforhandlinger, henholdsvis kvalitet i velfærden, løn, deltidsansættelse, kompetenceudvikling og medindflydelse.

I forhold til kvalitet i velfærden pegede han på, at der er et stort potentiale i at komme ind i et mere forpligtende partnerskab både på landsplan og lokalt omkring udviklingen af kvaliteten på det pædagogiske område.

Øget fokus på forebyggelse og inklusion i både daginstitutioner og skoler er et godt eksempel på en udvikling, der er i gang. Udviklingen betyder, at opgaverne flytter sig fra de mere specialiserede til de mere almene områder. Her er det en god udfordring at være fælles om, hvordan denne udvikling håndteres.

Partnerskabets indhold kan bl.a. være: Hvordan resurserne udnyttes bedst, hvordan der sørges for, at professionel faglighed og ledelse får gode betingelser, og hvordan der sørges for, at de rigtige kompetencer er til stede.

Modellen for partnerskabet kunne være at opstille fælles målsætninger centralt, og føre målsætningerne ud i livet lokalt. Det vigtige er, at organisationerne påtager sig et ansvar og inviterer arbejdsgiverne til at dele ansvaret.

Han fremhævede to hovedudfordringer i forhold til løn: Uligeløn og reallønssikring.

Også med henvisning til lønkommissionens resultater pegede han på, at der fortsat er behov for udligning af kønsmæssige skævheder i løn. Lønnen er for lav især for grupper

med MVU. Han henviste til, at der ved OK-11 blev taget et lille bitte skridt i den rigtige retning. Måske er der også brug for mere landspolitiske tiltag.

Selvom det bliver svært, bør reallønssikring via de generelle lønstigninger være ambitionen. Han pegede på, at det i den sammenhæng også er vigtigt, at reguleringsordningen videreføres.

Han sagde, at der er en særlig udfordring omkring deltid på det pædagogiske område. Deltidsansættelse er et stigende problem, også ligestillingsmæssigt. Andelen af deltidsansatte stiger, og andelen er højere for kvinder end for mænd. I 2004 var andelen af pædagoger på deltid 51 %. I 2011 er den 57 %. Arbejdsgiverne misbruger den meget frie adgang til at etablere deltidsstillinger og nedlægger i øjeblikket fuldtidsstillinger og sparer penge ved at sætte ansatte ned i tid.

Bedre muligheder for kompetenceudvikling er attraktivt for den enkelte pædagog. Og i forhold til kompetenceudvikling er der oplagt mulighed for et partnerskab og fælles dagsorden med arbejdsgiverne. Som målsætning bør der arbejdes efter at sikre en kombination af rettigheder, samt at økonomien er til stede. En ordning med en fagligt afgrænset og overenskomstaftalt kompetencefond kunne sikre uddannelsesrettigheder på en god måde, ligesom barselsudligningsordningen er et godt redskab til at sikre rettigheder omkring barselsorlov mv.

Ved OK-11 var KL's forenklingdagsorden toneangivende i forhold til medindflydelse. Men vi fik nye muligheder i forhold til adgang til de strategiske drøftelser. Disse muligheder skal vi arbejde videre med at udnytte.

Han fremhævede afslutningsvist, at et frugtbart partnerskab om øget velfærd bl.a. omfatter en styrkelse af professionel faglighed og ledelse, og at dette kræver medindflydelse.

Erik Jylling, AC

Erik Jylling indledte med at påpege, at en af fordelene ved forhandlingskonferencerne er, at det via oplæg og diskussioner bliver tydeligt, at synspunkterne i KTO favner bredt.

Med en henvisning til en artikel i JP den 7. februar 2012 under overskriften "Ingen lønstigninger i fem år" konstaterede Erik Jylling, at hans udtalelser i artiklen var et indspark til 3-partsforhandlingerne. Det var en svær formidlingsøvelse, idet den konkrete artikel kunne opfattes som om, at vi allerede nu aflyste eller kortsluttede OK-13. Hertil kommer, at mange journalister mv. har svært ved at forstå mekanismerne i reguleringsordningen.

Han konstaterede, at organisationerne står overfor en række udfordringer ved OK-13.

AC er ikke optimistiske med hensyn til reallønsudviklingen. Produktiviteten i den private sektor har længe været faldende. Regeringens hovedbudskab har i den forbindelse været og er fortsat, at konkurrenceevnen skal forbedres.

Hertil kommer den demografiske udfordring. De lange fremskrivninger tyder på, at der kommer til at mangle hænder. Dvs. der er en kommunal og regional pligt dagsorden om at øge arbejdsudbuddet. Det er et svært budskab for AC at sælge lige nu, når man samtidig har stigende dimittendledighed.

Han forventede at møde denne udfordring i 3-partsforhandlingerne. Tilsyneladende er det fortsat de 4 mia.kr., der skal leveres i 3-part. Det får betydning for lønudviklingen.

Han fandt, at der i øvrigt var et behov for at uddybe artiklens budskab om reguleringsordningen.

DA sætter i deres arbejdsmarkedsrapport 2011 om ”Vækst og velstand – udfordringer for den offentlige sektor” spørgsmålstegn ved, om reguleringsordningen skal bevares. AC holder fast. Hvorfor er reguleringsordningen vigtig? Hvorfor vil AC hellere aftale 0 % i generelle lønstigninger, men med en reguleringsordning til at klare lønudviklingen?

Fordi det er et problem at samle arbejdsmarkedets parter til forhandlinger uden, at organisationerne får noget for det. Organisationerne risikerer et legitimeringsproblem.

I en alt andet lige situation er reguleringsordningen af lang større betydning end periodens længde og de aftalte procenter.

Han henviste til, at der tidligere på dagen havde været oplæg om solidarisk lønpolitik. Solidarisk lønpolitik kan man definere på mange måder. Læses der videre i lønkommissionens rapport fremgår det, at der i gruppen af de højst uddannede er en voldsom spredning i løndannelsen mellem de ansatte i den offentlige og den private sektor, mens der er mindst spredning blandt de lavestlønnede. Det fremgår således bl.a., at *”Konkurrencen mellem den offentlige og private sektor er særligt øget for så vidt angår gruppen med samfundsvidenskabelige og merkantile uddannelser. Ligeledes er der konkurrence om sundhedspersonale med lange videregående uddannelser.”*

Under alle omstændigheder må organisationerne i KTO kunne være fælles om en dagsorden om, at den offentlige sektor ikke skal være et andetrangs arbejdsområde.

Så er der spørgsmålet, som også Harald Børsting kom ind på – hvis arbejdstagerorganisationerne skal aflevere 4 mia.kr. i 3-part, hvad skal man så have for det?

I en diskussion af øget arbejdsbud er efteruddannelsesområdet og seniorområdet også interessant for AC. Forudsætningerne for overførsel af arbejdskraft fra den offentlige sektor til den private sektor skal forbedres væsentligt. Her kan AC byde ind med problemstillinger i relation til vilkårene for iværksætter og for freelance arbejde. Derudover ønsker AC en revision af funktionærloven.

OK-13 kan ende i en ideologisk forhandling. Organisationerne skal forberede sig på offensiv, konstruktiv forhandling, men også ideologisk kamp for aftale- og forhandlingsretten.

Afslutning ved Anders Bondo Christensen, KTO's formand

Anders Bondo Christensen takkede for deltagelsen på konferencen. Han håbede, at dagen har givet inspiration til de videre drøftelser i organisationerne. Han havde selv haft stor gavn af at høre oplæggene samt deltage i cafébordsdrøftelserne, og der var også inspiration til forhandlingsudvalgets videre drøftelser.

Han pegede på, at der ved det cafébord, han sad ved, blandt andet blev udtrykt stor bekymring for en situation, hvor reguleringsordningen ikke videreføres. Forligene på det private arbejdsmarked og arbejdsgivernes oplæg fra omformiddagen understreger, at vi står foran store udfordringer ved OK-13. Ved cafébordet blev der også peget på et helt centralt spørgsmål: Hvordan får vi sat fokus på medlemmernes konkrete udfordringer, og får sat fokus på attraktive arbejdspladser? Også arbejdsgiverne har her et ansvar. På trods heraf kunne han konstatere, at det ikke var prioriteret i arbejdsgivernes oplæg.

Ved cafébordet blev der også sat fokus på begrebet social kapital. Begge parter har et ansvar for, at der i kommuner og regioner kan rekrutteres dygtige og engagerede medarbejdere i fremtiden. Det ansvar skal vi have italesat overfor arbejdsgiverne.

Han orienterede afslutningsvist om, at KTO's forhandlingsudvalg tidligere i dag har besluttet, at KTO's repræsentantskabsmøde afholdes den 5. december 2012 kl. 15.00, hvor blandt andet krav til OK-13 skal udtages.