

Formandens fremlægning af

KTO-forligene 2013

Vedligeholdelsesforlig i en krisetid

Jeg vil i denne præsentation alene komme med en kort beskrivelse af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet i de generelle KTO-forlig på såvel KL-området som det regionale område.

Navnlig to tydelige spor er sat i forhandlingsresultaterne ved OK-13.

For det første, at vi ved OK-13 i højere grad end tidligere har mødt en ideologisk modpart i forhandlingerne.

For det andet har den økonomiske krise og den meget lave lønudvikling i den private sektor sat sine klare begrænsninger.

Netop disse to forhold har haft stor betydning for forhandlingsprocessen og det endelige forhandlingsresultat, som mest rettelig kan benævnes vedligeholdelsesforlig i en krisetid.

Jeg har valgt at holde en samlet fremlæggelse af forhandlingsresultaterne. Det skyldes, at der indholdsmæssigt er langt flere emner, der er identiske, end der er forskelle. Jeg vil påpege de steder, hvor der er forskelle på de to områder.

Små lønstigninger

På både KL-området og RLTN-området har vi aftalt generelle lønstigninger på i alt 1,97 % i den 2-årige aftaleperiode. Hertil er på både KL-området og RLTN-området anvendt 0,25 % til forbedringer af overenskomsterne.

Den forventede udmøntning fra reguleringsordningen er marginalt forskellig på de to områder.

Der er tale om forholdsmæssig små lønstigninger i perioden. Det er derfor også vurderingen, at de ansatte i kommuner og regioner herved ikke kan bevare reallønnen, medmindre lønudviklingen i den private sektor mod forventning stiger voldsomt i det kommende års tid. Og intet tyder på det sidste.

Med forhandlingsresultatet har vi som parter hermed taget et vigtigt samfundsøkonomisk ansvar i forhold til den økonomiske krise.

Det er dog klart, at det på længere sigt ikke er holdbart med en real-lønsnedgang.

Aftaleperiodens længde blev reelt aftalt i statens forhandlinger, og vi har derfor ikke realitetsdrøftet dette ved forhandlingerne på det kommunale og regionale område.

Videreførelse af reguleringsordningen

På begge områder har vi aftalt en videreførelse af reguleringsordningen. Det er en sejr, men vi skal være opmærksomme på, at arbejdsgiverne nu spekulerer i reguleringsordningen.

Kompenseres LC for at blive frarøvet aldersreduktionen, får arbejdsgiverne dette betalt to gange. Dels ved at lærerne arbejder mere og dels ved, at vi alle betaler gennem en lavere udmøntning fra reguleringsordningen.

På den anden side er det vigtigt, at vi sikrer, at vi løbende har en nogenlunde parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Og den sikrer os imod, at det offentlige arbejdsmarked kan presses til at blive et andetrangs arbejdsmarked, som vi pt. ser det i en række europæiske lande, hvor de offentligt ansatte sættes ned i løn på grund af krisen.

Reguleringsordningen indebærer, at såfremt lønudviklingen skulle begynde at tage fat i den private sektor, så vil ansatte i kommuner og regioner følge med op. Det ville næppe ske uden en reguleringsordning, givet den økonomiske situation.

På det regionale område har vi som opfølgning på OK-11 denne gang aftalt en selvstændig regional reguleringsordning, som indebærer, at reguleringsordningen fremefter alene regulerer forskellen i lønudviklingen på det regionale område og i den private sektor.

I forhandlingerne med RLTN om indgåelse af en aftale om en selvstændig regional reguleringsordning foreslog lønmodtagersiden, at vi sammen med RLTN følger og evaluerer den regionale lønudvikling i perioden. RLTN afviste et fælles arbejde herom.

På lønmodtagersiden vil vi naturligvis følge lønudviklingen. RLTN tilkendegav dog i forhandlingerne, at såfremt lønmodtagersiden fremsætter ønske om en drøftelse af den regionale lønudvikling i perioden, ja så stiller RLTN op.

Udvikling af kerneydelsen

Med etableringen af Partsamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen på det kommunale område har vi taget et første skridt med henblik på, at parterne i fælleskab kan være med til at understøtte bl.a. kvalitet, tillid, faglighed og psykisk arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser.

Partssamarbejdet etableres på fem områder med udgangspunkt i de kommunale kerneopgaver. Hensigten er, at der indenfor disse fem områder, i tæt samarbejde mellem parterne med ansatte indenfor de pågældende områder, sættes fokus på udvikling af kerneopgaverne. Mit håb er, at vi sammen kan få bragt dagsordenen ned i jordhøjde, og at vi på den måde gennem konkrete initiativer kan berede vejen for, at vi som parter kan udvikle vores samarbejde om løsningen af de kommunale udfordringer.

Der er i alt afsat 29 mio. kr. til partssamarbejdet i aftaleperioden. Det er en god begyndelse.

Også på det regionale område er vi enige om i perioden at igangsætte fælles udviklingsmæssige aktiviteter med særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven.

En aftaleperiode på 2 år giver kun kort tid til at komme ud over rampen og få igangsat synlige aktiviteter. Det er derfor vigtigt, at vi hurtigt får konstruktionen og bemanningen på plads, så vi kan rette fokus på det indholdsmæssige og de konkrete initiativer.

Men det er også vigtigt, at vi giver den nye konstruktion tid til at fungere og komme på skinner, og at vi ser effekten af partssamarbejdet i et lidt længere perspektiv.

Yderligere smidiggørelse af medbestemmelses- og medindflydelsessystemet

Ved OK-11 tog vi et stort skridt i forhold til at smidiggøre MED- og SU-systemet. Det gjorde vi ved at fjerne en række af de obligatoriske opgaver, som vi gennem tiderne har fået opbygget i forhold til HovedMed og Hovedsamarbejdsudvalgene.

Det er herefter op til de enkelte HovedMed og hovedsamarbejdsudvalg at tage stilling til, om opgaven fortsat skal varetages eller, om der er andre indsatser, som der lokalt er større behov for at sætte fokus på.

Det arbejde er vi gået positivt ind i.

Ved OK-13 har både KL og RLTN lagt stor vægt på, at vi fortsatte ad dette spor. KTO stillede derimod ikke krav til MED/SU-området.

Vi gik på ny ind i drøftelsen af arbejdsgivernes krav, fordi vi også kan se perspektiv i sammen at finde nye veje til at styrke samarbejdet i MED/SU-systemet.

De løsninger, vi har fundet frem til, indebærer, at det er op til MED og SU-udvalgene ud fra de lokale behov at aftale, om en række yderligere obligatoriske opgaver skal varetages. Hvis en af parterne efterfølgende vurderer, at der er behov for, at opgaven igen sættes på dagsordenen ophæves den lokale aftale, og opgaven er således igen obligatorisk.

Det er en god model, som giver begge sider i MED- og SU-udvalg mulighed for at prøve nye veje af, samtidig med at der er sikkerhed for, at man kan vende tilbage til de centrale bestemmelser, hvis man ikke synes, de nye veje løser de lokale behov på tilstrækkelig vis.

I forhandlingerne fik vi en bekræftelse på, at vi ved at indgå aftaler om en yderligere smidiggørelse ikke hermed i fremtiden afskærer os fra at indgå aftaler om nye obligatoriske opgaver.

Med henblik på at understøtte samarbejdet i MED-systemet i kommunerne har vi endvidere aftalt etableret en fælles partsrådgivning af hovedudvalg og forhandlingsorganer.

Hensigten hermed er at forebygge eventuelle misforståelser, fortolkningsuenigheder og tvister vedrørende den lokale MED-aftale og MED-rammeaftale.

Jeg håber, at vi med denne aftale kan være med til at fjerne nogle af de uenigheder, som der har været lokalt, og herved kan medvirke til at skabe ro om MED-systemet.

Vi har desuden aftalt en kortere grunduddannelse for MED- og SU-udvalg. Vi har samtidig gjort det obligatorisk for ledere og medarbejderrepræsentanter at gennemføre uddannelsen inden for deres første funktionsår. Det ændrede uddannelsesforløb vil blive fastlagt i perioden med henblik på at kunne træde i kraft den 1. januar 2015.

Både det kortere uddannelsesforløb og det, at uddannelsen er gjort obligatorisk for begge sider, vil medvirke til, at alle gennemfører uddannelsen, herunder også ledelsessiden, som kun i begrænset omfang har gjort brug af det nuværende uddannelsesforløb. Det vil være med til at styrke samarbejdet lokalt i MED-udvalgene.

Vi nåede endnu engang ikke langt med tryghedskravene

Vi havde denne gang udtaget mere bløde tryghedskrav. Ved OK-11 var vores krav rettet mod bl.a. længere opsigelsesvarsler og øget godtgørelse ved afskedigelser.

Mickael Ziegler understregede ved OK-11, at kommunerne bedst lokalt kan finde ud af, hvilke aftaler og initiativer, der er nødvendige i forbindelse med afskedigelser af medarbejdere.

Ved OK-13 tog vi ham på ordet.

Vi stillede således krav om, at der lokalt optages forhandlinger om indgåelse af lokale aftaler om vilkår i forbindelse med afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Vi stillede ligeledes krav om, at medarbejdere, der er afskedigede, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal have denne stilling tilbudt.

Begge disse krav blev blankt afvist af både KL og RLTN.

Det er brandærgerligt, at både KL og RLTN svigter de ansatte, og ikke vil være med til at sende et tydeligt signal på dette område.

Vi kom dog igennem med en videreførelse af tryghedspuljen på KL-området, som samtidig blev udvidet, så den nu omfatter medarbejdere indenfor OAO-området samt indenfor BUPL's og Forhandlingskartellets områder. Puljen er desuden finansieringsmæssigt blevet tilpasset et forventet forbrug på baggrund af erfaringerne fra OK-11.

På det regionale område var det på grund af forhandlingskonstruktionen ikke muligt at aftale en lignende ordning.

Øremærket barselsorlov til faderen

Vi har et stort ønske om at fremme ligestillingen mellem kønnene. Vi stillede derfor ved OK-13 bl.a. krav om en udvidelse af den øremærkede barselsorlov til faderen.

Men også her blev vi mødt med en blank afvisning fra arbejdsgiverne. Arbejdsgiverne henviste blandt andet til det netop nedsatte udvalgsarbejde under Beskæftigelsesministeriet, som skal se nærmere på mulighederne for i lovgivningen at øremærke orlov til faderen.

Det er rigtigt ærgerligt, at et nedsat udvalg hermed bruges som undskyldning for at afvise kravet. Det kunne give anledning til den skumle mistanke, at ministeriets timing i forhold til nedsættelsen af udvalget måske ikke var helt tilfældig.

Balance mellem ansatte i støttet job og ordinært ansatte

Vores krav om at skabe en bedre balance mellem antallet af ekstraordinært ansatte og ordinært ansatte med respekt for kommunernes forpligtelser i forhold til arbejdsmarkedslovgivningen afviste KL også.

Også her er det brandærgerligt, at KL ikke som en ansvarlig arbejdsgiver vil sende et fælles signal til kommunerne om at ville tage et fælles ansvar.

Det klæder ikke KL, at de her stikker hovedet i busken, og lader nogle kommuner spekulere i oprettelse af støttet beskæftigelse for at spare lidt på økonomien til skade for den fælles indsats for at skabe et rummeligt arbejdsmarked.

I KTO's forhandlingsudvalg har vi givet hinanden et politisk håndslag på at følge udviklingen tæt i den kommende periode. Og vi vil bringe problemstillingen op igen overfor KL.

Arbejdsgiverne var kravlet op i trætoppen

Arbejdsgiverne var denne gang kravlet langt op i den ideologiske trætop, mens vi selv så til fra jordhøjde.

Både KL og RLTN stillede ved OK-13 krav om massive forringelser. Det gjaldt fx krav om forringelser af de ansattes fleksibilitetsmuligheder i forhold til anvendelse af den 6. ferieuge, og om ændrede aldersgrænser for henholdsvis seniordagene og seniorbonusordningen

Vi havde denne gang på grund af den økonomiske krise kun udtaget få og ikke vidtgående krav i forhold til at etablere nye rettigheder.

Afstanden mellem arbejdsgivernes krav og vores krav lå derfor milevidt fra hinanden, og i forhandlingerne stillede arbejdsgiverne, qua deres "noget for noget" tankegang, deres krav op som betaling for imødekommer af vores få og ikke vidtgående krav.

Dette gav selvfølgelig en asymmetri i forhandlingerne. En asymmetri som også skal vejes op i mod, at en række af arbejdsgivernes krav havde en sådan karakter, at vi uanset, hvad vi selv havde stillet af krav, ikke ville være i stand til at imødekomme dem.

Arbejdsgivernes strategi om "noget for noget" i kombination med at stille meget vidtgående og ideologiske krav betød således, at de generelle forhandlinger langt hen ad vejen fik karakter af "laveste fællesnævner", som det muligst kunst.

Fremadrettet er det ikke en visionær forhandlingsmetode, hvis vi som parter skal medvirke aktivt til at finde løsninger på udfordringerne på de kommunale og regionale arbejdspladser.

KL og RLTN er to selvstændige forhandlingsområder. Det blev de som bekendt fra og med OK-08.

Det stående spørgsmål har i den forbindelse været, om regionerne vil udvikle sig til en reel selvstændig forhandlingspart eller, om de vil lægge sig tæt op ad KL-området.

Vi kan nu konstatere, at forhandlingsprocessen i RLTN er karakteriseret ved, at både lønmodtagersidens og RLTN's krav stort set er identiske med kravene på KL-området, og at KL-forliget i det store hele er retningsgivende både økonomisk og indholdsmæssigt.

Det forhandlingsmæssige hierarki på det offentlige område er generelt blevet skærpet ved de seneste overenskomstfornyelser, så statens forhandlinger i stadig stigende omfang er retningsgivende ikke kun økonomisk, men nu også indholdsmæssigt i forhold til det generelle resultat.

Også KL's handlerum ser således ud til at blive stadig mere begrænset.

Det er en bekymrende udvikling, og det hæmmer mulighederne for at finde selvstændige forhandlingsløsninger målrettet de udfordringer, der er i kommunerne.

Fortsat behov for et stærkt samarbejde på lønmodtagersiden

Vi har brug for et fortsat stærkt samarbejde på lønmodtagersiden. Ved OK-13 var det stærke samarbejde afgørende for at modstå arbejdsgivernes meget vidtgående ideologiske krav.

Samarbejdsstrukturen på det regionale område fungerede denne gang betydelig bedre end ved OK-11. Vores ambition var en bedre håndtering af forhandlingsstrukturen med fire selvstændige lønmodtagerparter. Det lykkedes. Vi havde denne gang en betydelig bedre koordinering både sekretariatsmæssig og politisk mellem KTO,

FOA, AC og Sundhedskartellet.

Forud for OK-13 drøftede KTO's forhandlingsudvalg sammen med Sundhedskartellet, hvordan vi kunne styrke samarbejdet.

I KTO's forhandlingsudvalg var der vilje til at tænke i en helt ny forhandlingsmæssig konstruktion sammen med Sundhedskartellet.

Det er fortsat min ambition, at vi får samlet hele lønmodtagersiden i en ny forhandlingskonstruktion.

Med henblik på forberedelsen af OK-15 er der derfor behov for, at vi hurtigst muligt får en tilbagemelding fra Sundhedskartellet om de ønsker at gå videre ad et sådant spor.

I KTO's forhandlingsudvalg og i KTO's bestyrelse vil vi sædvanen tro gennemføre en evaluering af OK-13, hvor en række af de forhold, som jeg i min fremlæggelse af KTO-forligene har været inde på, vil komme til at indgå.

Afslutningsvis vil jeg gerne have lov til at sige tak for et godt og konstruktivt samarbejde i forhandlingsudvalget, og tak til sekretariatsudvalget og sekretariatet for indsatsen.

Indstilling

Med disse bemærkninger skal jeg på bestyrelsens vegne indstille såvel KTO-forliget på KL-området som på RLTN-området til godkendelse.