

Formandens mundtlige beretning

Det talte ord gælder

Den danske model er grundlaget for at udvikle den offentlige sektor

Den danske model er unik.

Styrken og grundlaget i modellen bygger blandt andet på en kort afstand mellem leder og medarbejder, medindflydelse, lokale og centrale aftaler, den offentlige sektors betydning for de private virksomheder, flexicurity, og stor autonomi for arbejdsmarkedets parter.

Men modellen eksisterer kun så længe der er respekt om og forståelse for dens grundlæggende forudsætninger – nemlig aftaler og samarbejde mellem arbejdsgivere og lønmodtagerrepræsentanter som grundlag for udvikling og tilpasning af arbejdsmarkedet og arbejdspladserne.

OK-13 var forhåbentlig særlig, men den satte skår i den danske model, og den viste lønmodtagerens sårbarhed, når de offentlige arbejdsgivere og regeringen lægger massivt pres på enkelte grupper.

ILO fastslår i en ny afgørelse, at forhandlingerne ved OK-13 blev stækket af regeringen, og at regeringen tilsidesatte væsentlige principper i FN-konventionen. Regeringen var ikke i stand til at holde armslængde princippet og fik blandet kasketterne som lovgiver og arbejdsgiver uheldigt sammen. Afgørelsen slår også fast, at lovgiver skal høre begge parter – og ikke kun den ene part – hvis der skal indhentes tekniske hjælp i forbindelse med udfærdigelse af et lovindgreb.

Offentlige arbejdsgivere har et helt særligt ansvar for at sikre frie forhandlinger. Modellen er baseret på den helt afgørende forudsætning, at der er frie forhandlinger, og at lovgivningsmagten og arbejdsgiverrollen ikke blandes sammen. ILO slår klar fast, at forløbet omkring lockout og regeringsindgreb ikke var efter spillereglerne, og ILO vil fremover overvåge situationen i Danmark for at sikre, at spille reglerne overholdes.

Jeg er glad for afgørelsen, og det er min forventning, at afgørelsen sætter nogle klare pejlemærker for regeringens og arbejdsgivernes adfærd for at sikre frie forhandlinger. Det er helt afgørende for at kunne bevare den danske model på det offentlige område.

OK-13 forløbet med arbejdsgivernes kasketforvirring, og KL's anvendelse af lockout, rejser også nogle helt principielle problemstillinger i forhold til asymmetrien i parternes styrkeforhold. I dag har de offentlige arbejdsgiveres kampskridt en langt større styrke end vores. Det er ikke med til at sikre lige og frie forhandlinger.

I forhandlingsudvalget vil vi efter OK-15, og med inddragelse af erfaringer fra OK-15 forhandlingerne drøfte den danske model, og her navnlig sætte fokus på asymmetrien i parternes styrkeforhold ved konflikt.

Ved OK-15 har vi et helt særligt fokus på grundlaget i den danske model. For det er gennem denne, vi kan skabe et fælles grundlag for fortsat udvikling af de offentlige arbejdspladser og den offentlige sektor.

Vi ønsker sammen med KL og Danske Regioner at bidrage til holdbare og langsigtede løsninger, så vi får skabt de bedst mulige rammer for udviklingen og varetagelsen af kerneopgaverne. Det sker blandt andet ved at styrke de ansattes motivation, engagement og ved at bruge de ansattes faglighed og erfaringer.

Holdbare løsninger på udfordringer skal findes i fællesskab. Aftaler skaber rammer for samarbejde og dialog. Den danske model kan og skal ikke udvikles til at bestå af individuelle aftaler mellem leder og medarbejder.

Jeg håber, at både KL og Danske Regioner er parat til at finde fælles løsninger ved OK-15 sammen med os. Løsninger som fremmer grundlaget for et godt og stærkt lokalt samarbejde. For det er også gennem det gode og stærke kollektive samarbejde lokalt, at løsningerne på konkrete og daglige udfordringer findes.

Tillidsrepræsentanten er krumtappen i den danske model

Et centralt element i den danske model er tillidsrepræsentanten, man kan godt sige, at tillidsrepræsentanten er krumtappen heri.

Tillidsrepræsentanten er talsmand for kollegerne, og varetager en række vigtige opgaver – blandt andet som lokal aftalepart, i forhold til sikring af overenskomsterne og som sparingspart for lederen.

Varetagelsen af tillidsrepræsentantens opgaver er afgørende for sikring af et godt samarbejde på arbejdspladserne.

Vi har dog gennem en længere periode oplevet, at arbejdsgiverne har sået tvivl om opbakning til den danske model, og tillidsrepræsentanternes centrale rolle heri. Ved de seneste OK-fornyelser har de således stillet krav om forringelser af rammerne for udførelse af tillidsrepræsentanternes opgaver.

Også i praksis har vi oplevet, at arbejdsgiverne fortolker TR-reglerne indskrænkende, og at deres opbakning til systemet er meget begrænset.

Vi har derfor brug for en grundlæggende diskussion med arbejdsgiverne for at skabe en fælles opbakning til den danske model også lokalt. Vi oplever, at arbejdsgiverne har gjort TR-området til en kamplads. Det gavner ikke det lokale samarbejde, og det har hverken vi eller arbejdsgiverne en interesse i.

Vi har oplevet, at arbejdsgiverne på MED-området har anvendt salamimetoden ved de seneste OK-fornyelser, og har fået skåret flere og flere forpligtelser væk.

Vi ønsker ikke at gå videre ad denne vej. For det har ikke bragt os tættere på fælles ejerskab til systemet.

Vi ønsker at skabe rammerne for et ligeværdigt lokalt samarbejde, som giver merværdi i opgaveløsningen til både ledelse og medarbejdere gennem optimal brug af medinddragelse og medindflydelse på alle niveauer i kommuner og regioner. Et godt lokalt samarbejde er afgørende for udvikling af den offentlige sektor.

Jeg håber, at arbejdsgiverne denne gang er parate til at indgå i en reel diskussion med en anerkendelse af værdien af MED-systemet.

Kommuner og regioner er økonomisk presset – en del er selvpålagt

Der er siden 2007 høstet store effektiviseringsgevinster på vores forhandlingsområder. KL har i en undersøgelse af kommunernes effektiviseringsarbejde fra 2014 peget på, at der siden 2007 og frem til og med 2013 er foretaget effektiviseringer for 12,1 mia. kr. Hertil skal lægges en forudsat effektivisering på 3,2 mia. kr. i 2014.

Også i regionerne er produktiviteten steget markant. I perioden 2008 til 2012 steg produktiviteten således med knapt 20 %.

Effektiviseringer og besparelser er bestemt ikke altid ensbetydende med stigende produktivitet. Kommuner har skåret ca. 30.000 årsværk væk siden 2009. Disse besparelser har haft mærkbare konsekvenser for kvaliteten af den offentlige service og for medarbejdernes arbejdsvilkår. Økonomerne kalder det måske produktivitetsstigning, men det rigtige ord er forringelser.

Budgetloven er med til at forværre presset, og medfører det helt groteske system, at alle institutioner med egne budgetter garderer sig ved at forbruge i underkanten af det afsatte budget for at undgå at blive straffet. Samlet set har kommunerne således hvert af de seneste tre år underforbrugt omkring 5 mia. kr.

Alene i 2013 kunne man have oprettet små 15.000 arbejdspladser for de penge, som kommunerne politisk gerne må bruge, men som de på grund af budgetloven underforbruger. Underforbruget påvirker ikke alene den service, som borgerne modtager, men har også betydning for arbejdsforholdene på arbejdspladserne. Vi ser det i forhold til en stadig større utryghed som følge af nedlæggelse af stillinger, ved et voldsomt stigende arbejds-pres og ved vedvarende krav til omstillinger.

Det trossede er, at en del af det økonomiske pres er selvpålagt.

Det økonomiske pres forstærkes også af de katastrofale følger af omlægningen af skatteområdet.

Med flytningen af Skat fra kommunerne til staten er skatterestancerne steget markant, og omfattende besparelser i Skat har ført til en forringet skattekontrol af de mindre virksomheder. I en stor undersøgelse fra 2012 påviste Skat, at virksomhederne årligt snyder for 2,8 milliarder kroner. Og undersøgelsen blev gennemført i 2009 og 2010. Det tal er helt sikkert ikke blevet mindre i takt med gennemførelser af nye besparelser i Skat. Hertil kan man også tillægge værdien af store virksomheders skatteunddragelse via den såkaldte Luxembourg finte.

Vi tager ansvar for at bringe Danmark ud af den økonomiske krise. Det ansvar har vi været med til at tage ved OK-11 og igen ved OK-13. Det er vi også parate til ved OK-15.

Men den økonomiske krise skal og må ikke misbruges til at presse lønmodtagerne til at betale for selvpålagte politiske plager.

Arbejdsgiverne og politikerne må påtage sig deres ansvar. De er nødt til at se nærmere på indholdet i budgetloven. De må vurdere, om de skrappe sanktioner overfor kommunerne er det rigtige værktøj. De må åbne op for, at kommunerne får langt bedre planlægningsmuligheder ved at kunne overføre midler mellem budgetårene. Og politikerne må hurtigst muligt ud fra en samfundsøkonomisk betragtning få rettet op på års forsømmelser på skatteområdet.

Dette blot for at understrege, at regningen på de 12 mia. kr. i regeringens Vækstplan ikke med min gode vilje bliver en del af OK-15 forliget.

Hvor går grænsen for besparelser?

Også i 2015 er der udsigt til besparelser på serviceniveauet i mange kommuner. I en undersøgelse foretaget i oktober måned af Epinion for FOA oplyser ca. 40 % af kommunerne, at de vil bruge færre penge til service i 2015.

Hvor går grænsen for yderligere besparelser, og er vi ved at nå grænsen?

Det helt afgørende er, at der er sammenhæng mellem det politisk vedtagne serviceniveau, de italesatte forventninger hertil og ressourcerne på området. Er der ikke denne sammenhæng, har det fatale konsekvenser for de ansattes motivation, engagement og arbejdsmiljø. Taberne er ikke alene de ansatte, men også borgerne, der får en ringere service. Og arbejdspladserne vil på længere sigt tabe i kapløbet om arbejdskraften.

Der findes ikke en enkelt formel på balancen i regnestykket.

Politikerne må forstå, at de ansattes motivation og engagement er helt afgørende for bundlinjen – det vil sige for den kvalitet og service, som borgeren modtager i mødet med lægen, sygeplejersken, social- og sundhedsassistenten, skolelæreren, pædagogen, sagsbehandleren og andre medarbejdergrupper.

Jeg har ofte refereret til en tidligere personalepolitisk undersøgelse foretaget af parterne, som viste, at der er stor forskel mellem den betydning de ansatte lægger i at kunne udføre et godt fagligt og meningsfuldt arbejde, og så den praktiske virkelighed.

En nylig gennemført større undersøgelse foretaget blandt hovedparten af organisationerne i Forhandlingsfællesskabet viser, at knapt halvdelen af de ansatte ikke oplever, at de har tid nok til arbejdet.

Undersøgelsen viser også, at hver 9. ansat har været sygemeldt på grund af arbejdsrelateret stress det seneste år, og at på de arbejdspladser, hvor der ikke følges op på det psykiske arbejdsmiljø gennem arbejdspladsvurderingerne har tæt på hver 5. ansat været syg på grund af stress.

Vi ved, at ansattes motivation i væsentlig grad er drevet af mulighederne for at kunne yde et fagligt kvalificeret og meningsfuldt arbejde.

Det er en viden, vi som parter må tage meget seriøst.

I en leder i Danske Kommuner om et godt arbejdsmiljø for nyligt peger KL på, at krav om forandringer og omstilling er et grundvilkår i et moderne samfund. Det er jeg selvfølgelig enig i. Men forandring og omstilling må aldrig blive et mål i sig selv. KL peger også på, at arbejdspladser og individer skal kunne håndtere kravet om omstillinger, og at det ikke holder, at se dette krav som en trussel mod arbejdsmiljøet.

Det er jo at feje problemstillingen væk! KL skal ikke bruge krav om forandring og omstilling til at dække over umulige arbejdsvilkår – fx i folkeskolen. Forandringer og omstillinger påvirker arbejdsmiljøet, om man vil se det i øjnene eller ej. Men et godt arbejdsmiljø hindrer ikke omstilling og forandring. Et godt arbejdsmiljø er jo netop forudsætningen for, at omstillinger og forandringer kan blive succesfulde.

LO har fornyligt beregnet, at langvarige sygemeldinger, der skyldes belastninger i arbejdsmiljøet, hvert år koster samfundet 15 mia. kr. En betydelig del af disse udgifter skyldes et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Selvfølgelig kan sygefravær ikke undgås, og en del af udgifterne vil derfor heller ikke kunne hentes hjem. Men det er samfundsøkonomisk uansvarligt ikke at tage beregningerne alvorligt, og påtage os et fælles ansvar for at forbedre arbejdsmiljøet.

En fælles forpligtende indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø er derfor et prioriteret tema ved de kommende OK-15 forhandlinger.

Et styrket fokus på kerneopgaverne

Ved OK-13 etablerede vi på det kommunale område "Fremfærd". Formålet er at fokusere samarbejdet om at udvikle kerneopgaven og effektiv opgaveløsning ved blandt andet at arbejde med at styrke kvalitet og faglighed.

Konkretiseringen af indsatsen sker som bekendt i de fem ekspertområder og det er vigtigt, at vi i den kommende OK-periode får sat retning og skibe i søen, så vi kan vurdere om det er den rigtige måde at fokusere parternes midler til den personalepolitiske indsats.

Danske Regioner har overfor forhandlingsdelegationen på det regionale område forleden orienteret om, at de ved OK-15 vil have fokus på at skabe bedre mulighed for sammenhængende patientforløb med udgangspunkt i patientens behov. De peger på, at det er vigtigt, at medarbejderne er til stede på de tidspunkter, hvor patienterne er der.

Danske Regioner sendte dog også det tydelige signal, at det ikke handler om, at de ansatte skal løbe hurtigere eller arbejde mere end i dag.

Vi er selvfølgelig parate til at se på, om vi kan gøre ting smartere end i dag, og vi er glade for tilsagnet om, at det skal ske med respekt for de ansattes muligheder for et sammenhængende arbejds- og familieliv, og ikke må ske på bekostning af de ansattes engagement og motivation.

Et arbejdsmarked, hvor ansatte fx møder om morgenen, hvorefter de sendes hjem med henblik på at møde igen sidst på eftermiddagen, er ikke et arbejdsmarked vi ønsker.

Vi ønsker heller ikke et arbejdsmarked baseret på deltidsansættelser. Erfaringer fra et fælles projekt mellem KL og FOA og Sundhedskartellet viser, at kommunerne ikke har fokus på, hvordan arbejdet kan tilrettelægges anderledes, så der åbnes op for fuldtidsansættelser. Undersøgelsen viser også, at nogle arbejdspladser spekulerer i mange deltidsansættelser for at kunne dække sig ind ved fx sygdom og merarbejde.

Regionerne meddelte i december 2012, at de fra 2014 vil indlede et opgør mod deltidskulturen. Jens Stenbæk, den daværende formand for Danske Regioners lønudvalg udtalte dengang, at *"Vi vil prøve at ændre på deltidskulturen ved som udgangspunkt udelukkende at slå fuldtidsstillinger op"*.

Jeg vil gerne kvittere for Danske Regioners politik på området og målsætningen om, at øge andelen af fuldtidsansatte, så andelen ved udgangen af 2020 er 80 %.

Når der sættes fokus på overenskomster og aftaler skal det ske i en anerkendelse af, at mange af de regler, som vi har fastlagt har til formål at beskytte de ansatte. Regler som er med til at sikre de ansattes motivation og engagement.

Reglerne sikrer samtidig en stor fleksibilitet i opgaveløsningen fx i forhold til varetagelse af opgaver om aftenen og om natten. Og de er også en hjælp til, at arbejdspladserne har et fælles grundlag, så arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter ikke hver især skal opfinde den dybe tallerken. Aftalerne sikrer med andre ord, at der går mindre tid til administration og at der bliver mere tid til kerneopgaven.

Ændringer af overenskomsterne er ikke en mirakelkur for velfærdssamfundets udfordringer.

Fokus på patienten sker ikke alene ved at ændre lidt på et par bestemmelser i overenskomsterne. Det vil være at stikke blår i øjnene. Der er også brug for fokus på blandt andet ledelsesstrukturen, når fx en patient flyttes fra en afdeling til en anden, eller fra et hospital til et andet, og når patienten udskrives fra hospitalet og den videre pleje herefter foregår i regi af kommunen.

Fokus på kerneopgaven og patienten handler også om, at få ryddet op i unødvendige dokumentationskrav.

Danske Regioner har sat sig for at rydde ud i junglen af unødvendige regler og dokumentationskrav. Næstformand Carl Holst peger i interview i dagbladet Politiken på, at *"Hvis den offentlige sektor får løst alle sine problemer med unødige og overflødige registreringer og kontroller, havde den ingen problemer. For problemet er, at fokus og ressourcerne går fra patienter og borger og de pårørende til registreringer"*.

En undersøgelse viser at overflødige dokumentationskrav stjæler helt op til 4 timer dagligt pr. sygeplejefaglig medarbejder.

Tillidsdagsordenen blev blandt andet lanceret med afsæt i denne problemstilling – og mange flotte ord blev sagt om at give medarbejderne større albuerum til at bruge deres faglige skøn og dømmekraft.

Det er godt, at der er konkrete initiativer i gang, men der er fortsat lang vej i forhold til at omsætte de flotte hensigter til konkret handling.

Det giver derfor anledning til undren, når arbejdsgiverne forud for OK-15 nævner, at overenskomsterne udgør en barriere for fokus på kerneopgaver og patienten.

Jeg kommer til at tænke på den gamle Storm P.-tegning, hvor en mand står og leder under gadelampen efter sine nøgler, selv om han egentlig har tabt dem ovre i buskadset. Forespurgt af en forbipasserende, hvorfor han ikke leder der, hvor de er bortkommet, svarer han: ”Fordi her er der lys til at lede”.

Arbejdsgiverne har ikke indtil nu kunne pege på konkrete eksempler, hvor overenskomsterne og aftalerne udgør en hindring for opgavevaretagelsen. Og det selvom vi efterhånden har spurgt mange gange.

Arbejdsgiverne må derfor have mod til at tænde lyset, så de også kan se i egen rede.

Ønsket om fokus på styrkelse af kerneopgaven og sammenhængende patientforløb deler vi, men som en kvalitetsdagsorden med respekt for de ansattes vilkår. Ikke som en besparelsesdagsorden!

En velfungerende offentlig sektor er afgørende for vækst

To nye rapporter fra henholdsvis Verdensbanken og fra en britisk tænketank har kåret Danmark til, at være blandt Europas bedste lande at drive virksomhed i. Årsagen er blandt andet, at der er en stærk offentlig sektor som skaber de nødvendige rammer for virksomhederne og arbejdstyrken i form af dagtilbud til børn, skoler, uddannelsesinstitutioner, sundhedsvæsen osv.

Det har vi grund til at være stolte af. Den kåring skyldes blandt andet det store faglige og solide arbejde, som vores medlemmer hver dag yder på arbejdspladsen.

Det skal det politiske Danmark og arbejdsgiverne i langt højere grad påskønne. Gennem snart en årrække har det været mere reglen end undtagelsen, at der er blevet skudt på den offentlige sektor.

Der er ingen belæg for kritikken. Lad os i fællesskab kigge fremad og få italesat betydningen af den offentlige sektor på ny. Den offentlige og private sektor er hinandens forudsætning.

Afslutning

Jeg vil afslutningsvis gerne sige tak for samarbejdet i forhandlingsudvalget og bestyrelsen. Vi er godt i gang i vores nye konstruktion med flere medlemsorganisationer.

Det nye forhandlingsfælleskab giver en større styrke overfor arbejdsgiverne, men det bygger også på en pragmatisk vilje til at søge fælles løsninger.

Jeg synes alt i alt, at vi er kommet godt fra start. Det gælder også samarbejdet i forhandlingsdelegationerne, og jeg ser frem til at udbygge samarbejdet under OK-forhandlingerne.

Til slut vil jeg også gerne sige tak til sekretariatsudvalgene og sekretariatet for indsatsen det forløbne år.

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling.