

## **FORMANDENS MUNDTLIGE BERETNING**

*Det talte ord gælder*

### **Fællesskab forpligter**

Jeg vil indlede dette års beretning med et citat: *"Hvis solidariteten er noget, man blot ønsker, når man selv trænger til den, så findes solidariteten ikke mere."*

Et så stort og bredt forhandlingsfællesskab som vores giver styrke. Giver indflydelse. Åbner muligheder. Hvis vi forstår at bruge det. Hvis vi vil fællesskabet. Og hvis vi insisterer på, at det ER en bunden opgave for os at finde løsninger.

Vi er ikke kun en fordelingscentral, hvor autopiloten kan være sat på evig kørsel med et *"sådan plejer vi at gøre"*.

Vi kommer ikke sovende til resultater, til kompromisser, og til løsninger der peger fremad.

Så velkommen til det første fysiske repræsentantskabsmøde efter tre års coronapause. Det er dejligt at se jer alle igen "i kød og blod". Det har vi savnet i vort fællesskab.

Den berømte julebolle i Arbejdermuseets festsal må vi dog stadig have til gode, for vi har jo grebet det anderledes an i år. Nu er vi til gengæld varmet godt op efter formiddagens drøftelser om forhandlingsudvalgets to temaer på vej mod OK-24.

Næste gang vi ses til et ordinært repræsentantskabsmøde handler det om kravsudtagelsen til OK-24. Derfor er der i dag fokus på baggrundstæppet, forberedelsen og processen frem mod OK-24.

### **Verden er på alle måder blevet mere usikker**

Vi kom gennem corona-perioden med et billede af, at samfundsøkonomien stadig var bundsolid. Men målt op imod hvad? Det økonomiske råderum fik noget hurtigt ben at gå på.

Vi er gået fra en sundhedskrise til sikkerhed/energi/inflationskrise – og med en mulig recession, som ingen ved præcist, hvordan forløbet bliver i forhold til omfang og periode. Vi har været til valg den 1. november, og har nu en ny SVM-regering, som i sidste uge præsenterede et regeringsgrundlag. Med det nye regeringsgrundlag er der lagt op til store ændringer på mange områder, og der er også lagt op til en mere permanent trepartsinstitution. Det er alt for tidligt at sige noget præcist om, hvad der ligger forude.

Der er til gengæld flere ting, vi ved med sikkerhed: Reallønssikringen fra OK-21 er udhulet på grund af den tårnhøje inflation. Selvom inflationen nu ser ud til at løje lidt af, er der rigtig mange, der er økonomisk pressede.

Der er samtidig godt gang i arbejdsmarkedet med rekordlav ledighed, og den demografiske udfordring kommer til at presse os på mange områder. Arbejdskraftmanglen er udtalt på mange områder - både det private område og hos os i den offentlige sektor.

OK-23 på det private område står lige for døren, og det er endnu for tidligt at sige noget som helst om forventninger til resultat. Men jeg har noteret mig, at der har været udmelding om en mulighed for en kortere overenskomstperiode end de seneste 3-årige. Mulighed for indgåelse af en etårig aftale har også været nævnt! Det kan få betydning for os.

## **Mangel på arbejdskraft udfordrer alle**

Manglen på arbejdskraft er en kæmpe udfordring i kommuner og regioner – både her og nu og i de kommende 5-10 år.

Det er lige nu på tværs af den private og offentlige sektor. Det er noget vi alle arbejder med. Både som organisationer i forskellige sammenhænge og her i Forhandlingsfællesskabet.

På nogle områder er det en snigende tendens. På andre områder har det allerede et katastrofalt omfang. I årene frem stiger antallet af ældre og børn, og mange af uddannelserne på vores områder kæmper med optaget. Ude på arbejdspladserne kæmper man også med at fastholde de hårdt pressede medarbejdere. Og aldersprofilen mange steder betyder, at store årgange snart går på pension. Der er med andre ord nok at tage fat i.

Det har stor konsekvens for medarbejderne. Arbejdspreset stiger. Arbejdsmiljøet halter. Det er i den grad en negativ spiral. Kronisk underbemanding bevirker, at de ansatte mange steder må gå på kompromis med deres faglighed. Som om at undtagelsestilstanden fra corona-tiden ikke rigtig vil forsvinde.

Derfor er fastholdelse og rekruttering en utrolig vigtig dagsorden. Derfor er flere på fuld tid et must. Derfor er nok uddannede en uundgåelig dagsorden. Derfor er rette kompetencer til rette opgaver og meget mere nogle uundværlige diskussioner, som vi skal meget længere med.

Vi skal gøre mere for at fastholde de ansatte, der er tilbage. Så problemerne ikke vokser sig endnu større. Der er flere perspektiver i at fastholde de ansatte end at kæmpe om de få ledige hænder, som alle på arbejdsmarkedet vil have fat i. Det handler om at skabe og udvikle attraktive arbejdspladser med gode vilkår. Det er der selvfølgelig mange veje til. Noget kan være rigtigt svært på den rejse. Men der kan også være tiltag, som ligger lige til højrebænet. På et af forhandlingsudvalgets møder med KL hørte vi blandt andet nogle fine eksempler fra Ballerup kommunes arbejde med fastholdelse. Deres erkendelse var, at hvis de bare kunne fastholde medarbejderne lidt bedre, havde det ret stor effekt på antallet af medarbejderne.

Det understreger for mig, at vi som parter skal kunne tænke anderledes og ikke kun fokusere på rekruttering. Vi skal turde finde løsninger, der bidrager til at fastholde de medarbejdere, som allerede er der.

Samtidig skal vi tage bestik af, at vi har med to forskellige arbejdsgiverområder at gøre. De kan have forskellige udfordringer og forskelligt afsæt for dialog. Det betyder, at vi også nogle gange skal lede efter forskellige løsninger.

## **Store lønforventninger**

Medlemmerne i alle organisationer har store lønforventninger til OK 24. Det var allerede gældende før det aktuelle pres på reallønnen, og det er ikke blevet mindre nu.

En krise af den størrelse, vi har lige nu, forpligter os efter min opfattelse endnu mere til at finde løsninger, som vi alle kan være i. Samtidig har vi i mine øjne en historisk chance for at komme et godt skridt i kampen mod strukturelt betingede lønforskelle. Vi tager i forhandlingsudvalget hul på drøftelserne om løn frem mod OK-24 i starten af det nye år. Det er vigtigt, at vi bliver klogere på hinandens synspunkter og perspektiver. Så vi får et godt afsæt for at gå samlet og stærkt ind til OK-24.

I sidste års beretning sagde jeg også: ”Vi skal gå samlet ind og gå samlet ud af Lønstrukturkomitéen”. Det gælder stadig. Det eneste, vi ved lige nu, er, at komitéens arbejde er forsinket, og at det kommer til at betyde, at vi kommer om på den anden side af de private overenskomstforhandlinger, før resultatet kan offentliggøres.

En anden joker omkring løn er det nye lønindeks. Danmarks Statistik gennemfører som bekendt i øjeblikket et serviceeftersyn, og offentliggørelse af tal fra det nye lønindeks er sat på pause indtil videre. Vi har endvidere sammen med arbejdsgiverne bestilt analyser hos Danmarks Statistik for at få et solidt grundlag for at drøfte, om det nye indeks kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen. Både DST's analyser og egne analyser er blevet forsinket ad flere omgange og af flere årsager. Uanset hvad bliver det også et emne ved OK-24.

## **Vigtig med tidlig forberedelse af OK-24**

Trods alt hvad der bimler og bamler af usikkerheder, har vi alligevel kastet os ud i tidlig forberedelse af OK-24. Løn vil uundgåeligt fylde meget også ved OK-24. Men det skal ikke kun handle om løn.

Vi har jo allerede brugt formiddagen sammen om Forhandlingsudvalgets inspirationsoplæg. Jeg vil derfor ikke bruge mere tid på de to temaer om kompetenceudvikling og fleksibilitet mm. Vores motto i Forhandlingsudvalget har denne gang været, at vi skal tænke nyt, bredere og længere frem. Vi håber, at inspirationsoplægget bliver modtaget og læst i den ånd. Både i organisationerne og blandt arbejdsgiverne.

Det er vigtigt med debat nu i organisationerne. Vi skal finde frem til mere fokuserede og prioriterede krav, så vi ved OK-24 ikke står med fuld plade igen – selv i de afsluttende forhandlinger. Derfor er vi spændte på feedbacken på OK-24-konferencen den 24. marts 2023. Her har vi også inviteret arbejdsgiverne for at høre deres bud på udfordringer og visioner. Vi har visioner, og vi vil noget med det kommunale og regionale arbejdsmarked. Men vi forsøger ikke at falde i fælden allerede nu og komme med fikse og færdige løsninger, som arbejdsgiverne kan vende tommelen op eller ned for. I stedet prøver vi at finde frem til fælles udfordringer, som vi sammen skal finde solide løsninger på.

## **Vi værner om den danske model**

Da vi evaluerede OK-21 var vi enige om, at vi også skulle evaluere forhandlingserklæringerne med arbejdsgiverne. Vi indgik erklæringerne efter OK-18 – blandt andet med hensigt på at opnå mindre konfliktfyldte forhandlinger.

Vi har haft nogle gode snakke med arbejdsgiverne om erklæringerne. På det regionale område har det resulteret i en ny og opdateret erklæring – vi regner med at gøre det samme med KL først i det nye år. Selve ordlyden er ikke ændret så meget. Men drøftelserne har været gode, fordi det har fået os til at reflektere over, hvordan vi anvender erklæringerne – både i overenskomstforhandlingerne og i perioden mellem. Vi er enige om, at god og tidlig dialog er vigtig. Så vi undgår situationer, hvor komplicerede emner dukker sent op i forhandlingerne. Det kommer der ikke noget godt ud af. Det så vi tydeligt under OK-21, hvor det i de afsluttende forhandlinger viste sig, at vi så forskelligt på ”sædvanlig praksis” om reguleringsordningen.

Arbejdsgiverne har efter OK-21 ved forskellige lejligheder luftet et ønske om en større grad af sammenkædning af vores afstemningsresultater. Det tog de også op i evalueringen af forhandlingserklæringen. Og blev blankt afvist af os. Afstemningsregler er suverænt et anliggende for de enkelte organisationer og valggrupper.

Arbejdsgiverne tror vist, at alt ville blive lettere, hvis man overførte tankegangen bag de private sammenkædningsregler til det offentlige område. Men der er store forskelle på det offentlige og private område. Fx har vi et helt andet aftalehierarki. Vi har relativt høje organisationsgrader blandt de faglige organisationer på det offentlige område. Det giver legitimitet. Og det hænger efter vores opfattelse sammen med, at organisationerne står direkte til ansvar overfor medlemmerne, når de stemmer om de opnåede forhandlingsresultater.

Vi er til gengæld helt enige i, at det er uhensigtsmæssigt, hvis de enkelte organisationer offentliggør afstemningsresultater på vidt forskellige tidspunkter. Derfor har vi allerede i forhandlingsudvalget drøftet og aftalt en ”5+2” model. Det betyder, at perioden mellem repræsentantskabsmødet og frist for indsendelse af organisationernes stillingtagen til Forhandlingsfællesskabet tilstræbes at være maksimalt 5 uger. Mens organisationernes afstemningsresultater som udgangspunkt tidligst må offentliggøres 2 uger før den fastsatte frist for organisationernes tilbagemelding til Forhandlingsfællesskabet. Jeg synes, at vi med den model har fundet en god balance mellem de forskellige hensyn.

## **Fælles indsatser skal være med til løse store udfordringer**

Vi samarbejder med arbejdsgiverne om en række forskellige indsatser, som vi har aftalt med dem. Det er fælles indsatser, som skal medvirke til at give svar på de forskellige udfordringer, vi har på vores arbejdsmarked. Det kan og skal den danske model også kunne levere på. Vores seniorindsats er for eksempel et forsøg på at komme et skridt videre på et område, hvor vi som parter har haft svært ved at finde løsninger sammen. Der er stadig lang vej, men rejsen er i gang. Vi skal blive ved med at gøre alt, hvad vi kan for, at det også kommer ud og lever lokalt.

De indsatser, som vi aftaler centralt, skal forankres lokalt i hele ledelseskæden. Ellers kommer vi ikke ret langt. Jeg kan godt blive lidt utålmodig nogle gange. Det har I måske opdaget! Jeg synes godt, at vi kan blive hurtigere til at omsætte de ting, vi aftaler centralt, til handling og forandring på den enkelte arbejdsplads. Det kræver blandt andet, at arbejdsgiverne også tager ansvar for, at det, vi aftaler med hinanden, bliver kendt og anvendt lokalt.

Vores fuldtidsindsatser med arbejdsgiverne er vi også kommet langt med. Både med KL og Danske Regioner har vi et godt samarbejde. Men stadig er ca. 40% af de ansatte på deltid i kommunerne og godt 30% i regionerne. Vi skal derfor blive ved med at undersøge, hvordan vi bedre kan understøtte flere på fuldtid – samtidig med, at rammerne på arbejdspladsen skal være, så man også kan holde til fuldtid. Måske er tiden også inde til, at vi ser mere grundigt på vores overenskomster og aftaler. Er der noget i dem, som ikke hjælper – ja måske endda modvirker - flere på fuldtid?

Et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne er som altid et højt prioriteret emne, som bliver drøftet i en række forskellige sammenhænge. Arbejdsmiljø er i sidste ende et arbejdsgiveransvar. Men som overenskomstparter er det også vigtigt, at vi har et godt samarbejde om arbejdsmiljø. Vi har fx nu fået udviklet to nye uddannelser i psykisk arbejdsmiljø, som vi aftalte ved OK-21. Interessen for deltagelse har været stor, og de foreløbige erfaringer er gode.

Vi har også et godt og konstruktivt samarbejde med arbejdsgiverne i de forskellige partskonstruktioner: Fremfærd, VPT, Væksthus for Ledelse, PUF, SPARK og Ekspertrådgivningen.

Frem mod OK-24 kommer vi til at foretage en evaluering af alle de forskellige indsatser, vi har aftalt med arbejdsgiverne. For vi skal hele tiden vurdere, om vi har de rigtige tilbud på hylden. Vi skal have udvikling og arbejdspladsernes behov for øje. Vi må ikke køre på automatpilot i forhold til de fælles partssamarbejder.

## **Afslutning**

Her til allersidst vil jeg gerne takke for samarbejdet i det forgangne år i forhandlingsudvalget og bestyrelsen.

Vi har haft mange spændende og gode drøftelser med hinanden i år. Blandt andet om vores visioner og temaer. De gode drøftelser tror og håber jeg, at vi får endnu flere af i det kommende år. Mange opgaver venter forude i forberedelserne af OK-24. Med inspirationsoplægget og den efterfølgende debat har vi taget et godt, første skridt. På OK-konferencen til foråret fortsætter vi debatten. Det bliver et godt afsæt for forhandlingerne i 2024.

Til slut vil jeg også rette en tak til sekretariatsudvalg og sekretariatet for indsatsen i år.

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