

FORMANDENS MUNDTLIGE BERETNING

Det talte ord gælder

Vores største styrke er fællesskab

Kære venner! Så sidder vi her igen. Bag hver vores skærm. Jeg står ved talerstolen i år, så det kan smage en lille smule af de corona-frie dage i Arbejdsmuseets festsal. Men smagen af jul – den berømte julebolle – kan jeg desværre heller ikke levere i år.

Trods vaccinerne er vi nu i den 3. bølge af corona. Det fortsætter med at trække store vekslere på hele samfundet. Men den nye omikronvariant overhaler os nærmest indenom. På de områder, hvor vi skal være fysisk til stede for at passe borgerne, nærmer vi os en helt igennem katastrofal situation. Der har været mere end travlt i den seneste tid og også lige nu med feberredninger af situationen.

I Forhandlingsfællesskabet har vi sammen løst mange opgaver under corona. Blandt andet en hel overenskomststrunde. Igen blev vores sammenhold og fællesskab testet. Og vi bestod, tillader jeg mig at konkludere. Vi fik endnu engang vist, at fælles løsninger også er de bedste og mest solide løsninger.

Sammen med arbejdsgiverne indgik vi fælleserklæringer om tilpassede løsninger i regionerne og om vilje til at finde smidige løsninger i kommunerne under de første bølger med corona. Både centralt og lokalt på arbejdspladserne blev der fundet løsninger i en svær og ukendt situation. Nu er smittetallene høje igen og restriktionerne bliver flere og flere – selvom samfundet fortsat er rimeligt åbent.

Vi stillede på ny op, da KL igen henvendte sig med ønske om en ny fælleserklæring for to uger siden. Vi tog igen ansvar for at komme gennem vinteren med den nye variant. Betingelsen er som tidligere, at der lokalt skal indgås aftaler, hvis medarbejdere skal flyttes til arbejde, som ligger uden for deres normale overenskomst. Vi er fortsat også enige om, at frivillighed er at foretrække.

Finanslovsparterne tog også i starten af december ansvar ved at afsætte 1 mia. kr. til coronavinterpakken. Nu er udmøntningen i fuld gang ude i regionerne i samarbejde med organisationerne. I forhandlingsudvalget havde vi en konstruktiv snak med Danske Regioner om principper og opmærksomhedspunkter for de lokale aftaler. Vi var enige om, at vinterpakken ikke skal smøres tyndt ud som billig leverpostej. Den skal bruges, hvor den giver mest gavn i den akutte og alvorlige situation i sundhedsvæsenet. Vi var også enige om, at midlerne skal anvendes bredt blandt faggrupper og på tværs af afdelinger og opgaver. Og at man er tydelig og åben om de lokale

prioriteringer. Sidst men ikke mindst at udbetalingerne ikke indgår i beregningsgrundlaget for reguleringsordningen.

Coronavinterpakken er en akut og midlertidig hjælp på den helt korte bane. Lønstrukturkomitéen derimod skal give afsæt for give langsigtede og varige løsninger. Jeg vender tilbage til lønstrukturkomiteen senere i min beretning.

Corona eller ej. Medarbejderne i mange forskellige funktioner har udvist stor fleksibilitet i lang tid. På sygehusene, i ældreplejen, i administrationen, skole og dagtilbud, døgninstitutioner og så videre. Arbejdspresset og frustrationerne er nu synlige for enhver. Der er nok at tage fat på. Vi kan ikke løse det alene i aftalesystemet. Men vores overenskomster og aftaler er en del af løsningen, hvis vi skal sikre arbejdsmiljø og holdbare rammer på arbejdspladserne. Svære tider kræver mere fællesskab. Ikke mindre.

Svære betingelser for OK-21

Corona satte som sagt sit tydelige præg på OK-21. Vi skulle forhandle digitalt, og arbejdsgiverne så en stor usikkerhed om økonomien. KL var tydelige på, at de ønskede en vedligeholdelsesoverenskomst. Vi ville mere end det og delte ikke deres pessimisme omkring økonomien. Og med fare for at lyde bagklog, så fik vi jo ret. Dansk økonomi har buldret afsted lige siden. Vismændene forventer en vækst i BNP på 4 pct. i år og 60.000 flere i beskæftigelse.

OK-21 endte med et tilfredsstillende resultat under svære betingelser. Der var solid opbakning til resultatet i de fleste medlemsorganisationer. Vi havde appetit på meget mere, men måtte vurdere sammen, at vi ikke kunne presse den længere. Baseret på skønnene ved aftaleindgåelsen fik vi forbedret reallønnen for alle, og så fik vi den største pulje til organisationsmidler i mange år. Vi fik aftalt en ny og styrket indsats på seniorområdet og arbejdsmiljøområdet. Fik åbnet op for nye fælles tiltag inden for grøn omstilling og digitalisering.

Vi mødte nogle arbejdsgivere, som var meget fokuseret på økonomi og arbejdsudbud. De havde ét hovedkrav: strategisk anvendelse af løn til løsning af rekrutteringsproblemerne. Det udfordrede os gevaldigt – igen. Vi havde jo på forhånd aftalt en forståelsesramme med hinanden, som bl.a. indebar puljer til lavtløn og ligeløn. Rammen var afgørende for, at vi kunne fremsætte fælles lønkrav. Et vigtigt redskab på vej mod et endeligt resultat. Men arbejdsgiverne havde selvfølgelig også deres krav, så vi kunne ikke bare sætte to streger under vores udspil.

Arbejdsgiverne foreslog nemlig en noget større skævdeling. Samtidig med at de fokuserede på økonomisk usikkerhed og smalhals i en grad, så vi ikke følte os sikre på reallønssikring. Men vi lykkedes til sidst med at finde de rette balancer med hinanden. Vi kunne se os selv i balancen mellem de forskellige puljer til lavtløn/ligeløn, rekruttering, organisationsmidler og så videre.

Samtidig har arbejdsgiverne tydeligt sagt, at deres krav om strategisk anvendelse af løn er kommet for at blive. Det må vi tage bestik af og indtænke i vores forberedelser til OK-24. For der er ingen tvivl om, at rekruttering er arbejdsgivernes altoverskyggende problem nu og i de kommende år.

Betonklodser i forhandlingerne

At OK-21 blev til under svære betingelser skyldtes også, at vi ramlede ind i nogle solide betonklodser i de afsluttende forhandlinger. Vi så forskelligt på "sædvanlig praksis" om reguleringsordningen. Arbejdsgiverne krævede, at den skønnede negative udmøntning pr. 1. oktober 2021 skulle opfattes som "gæld", som skulle fratrækkes rammen på forhånd. Vi var – og er sådan set stadig – meget overrasket over den forståelse af "sædvanlig praksis". Det burde de have bragt op længe før i den tidlige dialog. Det stred mod ånden i de forhandlingserklæringer, vi indgik med dem ovenpå OK-18. Vi har nu sat gang i et fælles arbejde om reguleringsordningen, hvor vi kan blive klogere på hinandens synspunkter. Det skal give os afsæt for en bedre fælles forståelse inden OK-24.

I bestyrelsens evaluering af OK-21 skrev vi, at vi synes arbejdsgiverne og særligt KL mangler visioner for, hvordan de vil bruge aftalesystemet til at løse udfordringerne på det kommunale arbejdsmarked. Det er de blevet lidt fortørnet over. I deres evaluering har de til gengæld peget på, at vi ikke kan blive ved med at fylde på med bestemmelser og regler i aftalesystemet. For dem er bægeret fyldt. For dem er samarbejde - ikke nye rettigheder - vejen frem.

Så vi har hver vores evaluering af OK-21 med forskellige fokuspunkter. Men jeg tror og håber, at der bag de forskellige udsagn ligger et reelt ønske om, at vi sammen finder løsninger, der kan løse udfordringer og udvikle de kommunale og regionale arbejdspladser. For parterne vil jo gerne den danske model. Det fik vi også understreget i forhandlingserklæringerne op til OK-21. Vi var enige om, at vi ikke så behov for større ændringer.

Forløbet med sygeplejerskernes konflikt og efterfølgende lovindgreb har på ny givet anledning til debat om den danske model. Vi stiller selvfølgelig altid op til drøftelser om modellen. Men det er vigtigt at have øje for, at den danske model handler om meget mere end de centrale overenskomstforhandlinger hvert andet eller tredje år. Modellen udspiller sig også hver dag ude på arbejdspladserne i de lokale forhandlinger, hos MED/TR og så videre. Medarbejdernes oplevelse af arbejdsgiverens efterlevelse af overenskomster og aftaler i hverdagen har stor betydning.

Noget af det, vi også fik fokus på ved OK-21, er organisationsforhandlingernes betydning. På KL-området blev der aftalt 0,50% og på RLTN-området 0,45% til organisationsforhandlingerne. Som sagt var det de største puljer i mange år. Det gav mulighed for at indgå aftaler med særlig relevans for den enkelte faggrupper. Resultaterne herfra er derfor en væsentlig del af det, som medlemmerne stemte om. Både i store og små organisationer. Men der var blandt organisationerne også oplevelse af forskellige forhandlingstemperaturer hos arbejdsgiverne. Ikke alle oplevede realitetsforhandlinger. Det må vi gøre bedre næste gang. Vi skal fortsat i Forhandlingsfællesskabet arbejde målrettet for at skabe de bedst mulige rammer for organisationsforhandlingerne.

Sociale medier dominerer mere og mere

Efter det højspændte forløb i OK-18, havde vi sammen med arbejdsgiverne en fælles ambition om mere konstruktive forhandlinger denne gang. Det lykkedes vi langt hen ad vejen med. Forhandlingerne blev denne gang holdt i forhandlingslokalet – ikke i medierne. Men efterspillet i Dansk Sygeplejeråd, hvor det jo blev et nej fra medlemmerne i to omgange, har understreget de sociale mediers store betydning. Også i andre organisationer har der været en heftig debat siden afslutningen på DSR-konflikten.

På sociale medier kan man hurtigt få luft for sine frustrationer. Det går nogle gange ud over nuancerne, og det kan af og til være svært at vurdere, hvor repræsentativ debatten er. Så SoMe

må ikke være på bekostning af medlemsdemokratiet. Vi er bare nødt til at indse, at den type debat er kommet for at blive. Vi er nødt til at kunne favne og håndtere de frustrationer, som debatten er udtryk for. Ellers kan vi ikke levere ved de næste overenskomstforhandlinger. Det bliver et fokuspunkt de kommende år.

Vi skal stå sammen om Lønstrukturkomitéen

Allerede før OK-21 havde vi i forhandlingsudvalget aftalt at drøfte ligeløn og lønregulering efter OK-21 inklusive et Christiansborgspor. Dette fokus er understreget med DSR's OK-21 efterspil. Regeringens nedsættelse af Lønstrukturkomiteen betyder, at arbejdet nu er i gang - og det er meget positivt. Den skal give et fælles billede af lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor og give afsæt for langsigtede og varige løsninger. Vi skal ikke drage nogen konklusioner på forhånd men forventningerne til, at det kan give løsninger, er høje.

Arbejdet er som bekendt organiseret omkring hovedorganisationerne. Det ændrer ikke ved, at vi har fået os skudt ind på et Christiansborg-spor. Hvor der efter komitéens arbejde forhåbentlig er politisk vilje til at afsætte varige lønmidler til at løse de problemer, som komitéen afdækker. Vel og mærke en pulje, som ikke betales af de øvrige offentligt ansatte.

Det kommer til at kræve, at vi hver især er i stand til at løfte os op over egne organisationsinteresser. Det er lettere sagt end gjort, for det betyder meget for vores medlemmer. De lægger tungt pres på os. Det er jeg helt med på og mærker det også dagligt i min egen organisation. Men vi får end ikke en bøjlet femøre med afsæt i lønstrukturkomitéens konklusioner, hvis vi bekriger hinanden.

Vi har nu en historisk chance. Vi skal gå samlet ind og ud af komitéen. Og vi skal kende vores besøgelsestid, når der forhåbentlig skal følges op ved OK-24.

Arbejdspres og dårligt arbejdsmiljø skal tages dybt alvorligt

Flere lønmidler er en stor og vigtig målsætning. Men det er ikke løsningen på alle frustrationer. På arbejdspladserne ulmer det for tiden. Oven på flere års arbejdspres, effektiviseringer og mangel på hænder har flere bølger af corona og sygeplejerskernes strejke været den berømte dråbe. Nogle siger, at sundhedsvæsenet er havnet i den "perfekte storm". Jeg siger, at den er aldeles uperfekt og dybt alvorlig.

Låget er røget af den trykkoger, som medlemmernes årelange frustrationer er blevet til. Mest markant i sundhedsvæsenet. Men også i mange kommuner brænder det for alvor på med rekrutteringsudfordringer, stram økonomi og presset arbejdsmiljø.

Der er voldsomt pres på mange steder. Der meldes om mange forgæves rekrutteringer på mange forskellige områder. Det er kritisk både for borgerne, da det går ud over den velfærd og service, de kan få. Men så sandelig også for de tilbageværende medarbejdere, for det presser deres arbejdsvilkår og arbejdsmiljø endnu mere.

For eksempel svarede ca. halvdelen af læger og sygeplejersker i en undersøgelse, at de inden for det sidste år har stået i en situation, hvor travlhed og underbemanding har forværret patienters tilstand på hospitalet. Og den 11. december kunne man i Politiken læse, at mindst syv kommuner er så presset i hjemmeplejen, at de skærer i hjælpen den kommende tid. Blandt andet til rengøring og personlig pleje.

Regeringen varslede for et par år siden en tiltrængt genopretning af den offentlige sektor. Men som med så meget andet satte corona det på hold. Med den seneste økonomiaftale kunne kommunerne lige holde skindet på næsen med midler til flere ældre og små børn. Alligevel måtte de ud i en desperat fælles spareøvelse, da de skulle få budgetterne til at holde sig inden for den samlede ramme.

Vi mangler også stadig at få ændret den udskældte budgetlov og dens ”dummebøder”. Som gør, at kommunerne gennem de sidste 10 år har skabt et svimlende underforbrug i milliardklassen. Alene sidste år var kommunernes samlede underforbrug på 2,9 milliarder kroner. Midler som kunne være brugt til at sikre bedre velfærd og service til borgerne, og til at fastholde og rekruttere flere dygtige medarbejdere. En ny udgave af budgetloven har været lovet flere gange. Vi venter stadig – utålmodigt.

Ret skal være ret. Regeringen har nu endelig fremsat den længe ventede velfærdslov, som binder politikerne til masten, så de offentlige udgifter følger med demografien. Men også her må vi væbne os med tålmodighed, for den forventes først vedtaget til foråret.

Så der er nok af problemer at tage fat på. Problemer, som er bøvlede og svære at løse med et snuptag. Det er fælles problemer, som kræver fælles løsninger. Vi skal favne medlemmernes frustrationer, og det gør vi bedst vi ved at arbejde stenhårdt på alle fronter. Vi skal blive ved med at byde arbejdsgiverne op til dans. Fortsætte og styrke dialogen om, hvordan vi sammen kan skabe bedre rammer for attraktive arbejdspladser.

Fælles løsninger på svære udfordringer

Seniorområdet er et af de steder, hvor vi i mange år har kendt til udfordringerne – men har haft svært ved at finde løsninger sammen med arbejdsgiverne. Vi har en fælles målsætning med arbejdsgiverne om et langt og godt arbejdsliv for alle medarbejdere. Potentialer er stort – også i forhold til rekrutteringskrisen mange steder. I kommuner og regioner er mere end hver fjerde medarbejder i dag over 55 år.

Ved OK-21 aftalte vi et nyt partnerskab med KL og fælles initiativer med regionerne. Vi har aftalt en 3. vej med styrkede rammer for seniorindsatsen på arbejdspladserne – bl.a. med større fokus på TR og MED som vigtige aktører, herunder i forhold til, at seniorindsats skal omfatte alle personalegrupper

Redskaberne er der, og vi gør alt, hvad vi kan, for at vores centrale indsats kommer ud og lever lokalt. For det er der, at løsninger skal findes. Kun derigennem kan vi skabe tiltrængte forandringer.

Vi har en vigtig fælles indsats om flere på fuldtid. Også her er potentialer enormt. I gennemsnit er ca. 40% af de ansatte på fuld tid i kommunerne og godt 30% i regionerne. Det dækker over store forskelle mellem faggrupper og kommuner. Mange kommuner vil gerne deltage i den fælles indsats, som i den forstand er blevet en overvældende succes. Og i regionerne har man en politik om at slå alle stillinger op på fuldtid. Nu skal det omsættes til handling i kommuner og regioner. Flere skal på fuldtid – hånd i hånd med et godt arbejdsmiljø, så man også kan holde til det. Vi kommer også til at følge op i perioden på antallet af timelønnede, ansatte i små deltidsjob og tidsbegrænsede ansatte. Dem er der nemlig stadig for mange af.

Et emne som digitalisering skal vi fremover gå aktivt ind i. Der har vi nok været lidt afventende som centrale parter, fordi der foregår så meget på den digitale dagsorden mange andre steder. Men her kan vi også være med til at finde gode, fælles løsninger. Brugt fornuftigt kan digitalisering og ny teknologi nemlig være en del af løsningen på rekruttering og arbejdspress. Det kan give mere plads til løsning af kerneopgaverne, som mange medarbejdere oplever er meget udfordret. Skabe mere plads til at bruge sin faglighed. Det kræver, at medarbejderne tænkes ind i udviklingen af løsningerne, så de kan bruges i hverdagen. Det digitale arbejdsliv handler nemlig meget mere om organisation og mennesker end teknik.

OK-24 skal forberedes tidligt

I vores evaluering af OK-21 havde vi en række fokuspunkter, som peger frem mod OK-24. Dem er vi i gang med at følge op på. Vi kommer også denne gang til at forberede os tidligt til næste overenskomstforhandling. Op til OK-21 udarbejdede forhandlingsudvalget pejlemærker i november 2019. Formålet var tidligt at sætte en retning for vores videre overvejelser og arbejde på vej mod OK-21 på en række helt centrale områder. Tilbage meldingerne var, at pejlemærkerne var en god inspiration for drøftelserne af krav i organisationerne. Men vi kom aldrig helt i mål med forberedelserne, fordi corona begrænsede mulighederne for medlemsmøder og dialog om bl.a. pejlemærkerne. Vi endte også med at stille mange krav – med begrænset kobling til pejlemærkerne.

Sammenlagt var erfaringen med pejlemærkerne dog så positive, at vi gør det igen frem mod OK-24. Vi vil formulere centrale pejlemærker eller lignende som led i en god og tidlig forberedelse. Og som en del af den meget vigtige forventningsafstemning med medlemmerne. Betyder det så, at organisationerne ikke kan udtage de krav, som de vil? Nej, selvfølgelig ikke. Jeg og resten af forhandlingsudvalget kommer aldrig til at diktere, hvilke krav der kan sendes ind. Men vi skal i fællesskab blive skarpere på at prioritere i kravene både før og under forhandlingerne. Det formåede vi ikke sidst – og så stod vi med fuld plade selv til allersidst, da de sidste søm skulle slås i. Dermed overlader vi prioriteringen til arbejdsgiverne. En skarpere intern prioritering giver bedre mulighed for at nå et resultat med gode løsninger.

Den løbende dialog med arbejdsgiverne frem til OK-24 er også utrolig vigtig for, at vi får konstruktive forhandlinger i 2024. De bedste løsninger får vi, når vi forsøger at nå hinanden – dog uden at være håndsky. Vi skal turde tage fat på de svære ting også, hvis det er det, der skal til. Både der, hvor vi internt kan have forskellige prioriteter, og der, hvor vi som aftaleparter bevæger os nye steder hen. Det faste anker for politiske drøftelser mellem aftaleparterne er de løbende §3-møder og politiske dialogmøder. De møder prioriterer vi højt. De kan give en mere uforpligtende dialog med plads til at diskutere udvikling og visioner.

Desuden vil jeg sige tak for det gode og konstruktive samarbejde, vi har som parter i Fremfærd, VPT, Væksthus for Ledelse, PUF, SPARK og Ekspertrådgivningen. De er alle på hver sin måde med til at understøtte udvikling på arbejdspladserne. Sidste skud på stammen er, at vi nu også er i gang med at udvikle en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Spændende år venter

Vi går igen et spændende år i møde. Masser af udfordringer og dagsordener står i kø. Svære emner med indbygget konfliktpotentiale. Men som så ofte før skal vi stå sammen. Vi skal hele tiden minde hinanden om, at det er fællesskab, der har bragt os hertil, hvor vi har et velorganiseret arbejdsmarked med ordnede forhold sammenlignet med andre lande og brancher.

Her til sidst vil jeg takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for et rigtig godt samarbejde. OK-21 var en helt speciel oplevelse pga. corona-situationen, hvor alle udviste stor fleksibilitet. I har også stillet op med kort varsel, når vi siden hen har haft behov for at drøfte akutte problemstillinger. Belært af corona har vi fået indarbejdet en god vekselvirkning med brug af både fysiske og digitale møder.

Sekretariatsudvalget og sekretariatet skal også have stor tak for indsatsen i år.

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