

Formandens mundtlige beretning

Det talte ord gælder

Et mere offensivt og stærkere forhandlingsfællesskab

Indledning

Hvordan kan overenskomstresultatet ved OK-15 medvirke til at fremme løsningen af de udfordringer, som kommuner og regioner står overfor?

Hvordan kan vi sikre, at overenskomstresultatet ved OK-15 opleves som vedkommende for medlemmerne, når økonomien er presset?

Hvordan skal vi på lønmodtagersiden forholde os til, at vi har en arbejdsgiverpart, som ved OK-13 viste os, at de forsøgte at slå en kile ned mellem os, at de ikke veg tilbage for at bruge lockoutvåbnet, at de havde regeringen i ryggen, og at regeringen ikke veg tilbage for at gribe ind i konflikten til fordel for arbejdsgiversiden?

Disse og mange flere spørgsmål drøfter vi i øjeblikket i KTO's forhandlingsudvalg, i organisationerne, og de optager også de lokale fagforeninger ude i landet.

På et møde fornylig i Østjylland, hvor flere organisationsformænd fra KTO's forhandlingsudvalg også deltog, beskrev formanden for Det Regionale Organisationssamarbejde, Else Kayser billedeligt problemstillingen med ordene:

"Fagbevægelsen er på hælene. OK-13 lignede jagten på savannen, hvor nogen blev kigget ud og jaget, og hvor flokken nu står forvirret tilbage. Vi havde kæmpe konflikter i 80'erne, hvordan er det vendt? Fagbevægelsen er atomiseret og har ikke optrådt samlet nok. Det har været tydelig for arbejdsgiverne, og så er jagten gået ind på savannen. Men måske skal svaret være sådan, som vi ser det i marsken, når der er sort sol. Her samler stærene sig og skider på angriberen til han går ned".

Vi står overfor en lang række udfordringer, og vi har et ansvar for i fagbevægelsen at give vores svar herpå. Det skal naturligvis ske i respekt for de mange forskellige faggrupper og forskellige arbejdsvilkår.

OK-15 står så småt for døren, og vi har derfor travlt med finde svar på nogle af de udfordringer der er på arbejdspladserne og på de udfordringer, som vi står med på

lønmodtagersiden overfor en arbejdsgiverside i den offentlige sektor, der uden tvivl også denne gang er meget determineret og koordineret.

I min mundtlige beretning i dag vil jeg pege på en række af de udfordringer, som vi står overfor, og jeg vil lufte nogle af de foreløbige overvejelser vi arbejder med i forhandlingsudvalget. Målsætningen er, at vi på lønmodtagersiden kan stå styrket ved OK-15.

Krav om effektiviseringer er kommet for at blive

”Vi skal alle køre længere på literen”. Det er den nye ”nødvendighedslogik”.

Det er åbenbart, at den danske velfærdsmodel er udfordret. Den er udfordret både af politisk og økonomisk pres.

Vi hører gang på gang, at velfærdsmodellen er under økonomisk pres som følge af den økonomiske krise. Det er dog værd at pointere, at samfundet aldrig har været rigere, end det er i dag. Men selvfølgelig bliver velfærdssamfundet udfordret af blandt andet den demografiske udvikling, og borgernes ønsker om at få de nyeste behandlingsformer osv.

Vi må ikke overse, at den også er under politisk ideologisk pres, hvor der med argumentation i den økonomiske krise, reelt udspiller sig en ideologisk kamp om den offentlige sektors størrelse og rolle.

En del af kampen sker ved på forskellig vis at udstille de kommunale og regionale arbejdspladser. Den kamp udspilles i medier og i politiske debatter, som vi så et eksempel på i KL's argumentation og retorik under OK-13 i forhold til skolelærerne.

Det er en kamp, hvor argumenter for at gennemføre besparelser og/eller mindske den offentlige sektor ukritisk sker ved at pege på, at der kan effektiviseres for store milliardbeløb ved at mindske bureaukrati, ved udlicitering, ved at gøre borgere mere selvhjulpne, ved at få de ansatte til at arbejde mere osv. Vel og mærket uden at det tilsvarende koster på kvaliteten og den offentlige service.

Samlet er den ukritiske debat med til at give et overordnet billede af en offentlig sektor, som er drevet uprofessionelt, hvor der er mangel på ledelse, og hvor medarbejdere og ledere er dovne og inkompetente.

Det er et billede, der er med til at svække tilliden til det offentlige, og som i den grad er med til at mindske medarbejdernes motivation i deres daglige møde med borgerne.

Lad mig slå fast: Den kommunale og regionale sektor er ikke drevet uprofessionelt, og ledere og medarbejdere yder dagligt et kæmpe arbejde for at levere topkvalitet. Både vi, men også de kommunale og regionale arbejdsgiverparter, har et stort ansvar for at give omverdenen et sandfærdigt billede af den offentlige sektors betydning og arbejde.

Det kan godt være, at de offentlige arbejdsgivere kan se en fordel i at udnytte retorikken i en tid med skrantende økonomi, men det er en kortsigtet og hel uholdbar strategi både i forhold til at kunne fastholde den offentlige sektors betydning i den økonomiske politik, men også i forhold til den fremtidige rekruttering af arbejdskraft.

Jeg siger hermed ikke, at der ikke kan ske yderligere effektiviseringer i den kommunale og regionale sektor. Selvfølgelig kan der alle steder, også i private virksomheder, foretages intelligente tilpasninger og ændres arbejdsgange, som kan bidrage til øget produktivitet og kvalitet. Det er en proces, som allerede løbende finder sted i kommuner og regioner, og den bidrager vi gerne til.

Det, jeg advarer mod, er fastsættelsen af fantasiløse og centralt fastsatte besparelsesmål, hvor der uden hensyn til de enkelte områder år efter år foretages besparelser efter grønthøstermetoden. Det, jeg også advarer mod, er at falde i fælden og ukritisk anvende en unuanceret politisk retorik som grundlag for at gennemføre besparelser.

Senest har vi fx kunnet konstatere, at hvis Danmarks Statistik opgør væksten i Danmark efter samme principper som de øvrige EU-lande, vil produktivitetsvæksten i den offentlige sektor være 1,3 procent større end hidtil antaget.

Lad os derfor føre debat ud fra fakta og ikke fordomme.

Det kan derfor ikke gentages ofte nok: Den offentlige sektor spiller en nøglerolle for sammenhængs- og konkurrencekraften i samfundet. Den offentlige sektor står ikke som en modsætning og hindring for den private sektor, men som en forudsætning for, at der kan ske vækst og jobskabelse i den private sektor. Det sker gennem levering af topkvalitet i sundhedsvæsenet, i undervisningssektoren, i ældreomsorgen, ved pædagogisk udvikling af børnene i førskolealderen, gennem vedligeholdelse og udbygning af veje og infrastruktur osv.

Vi skal derfor på alle måder medvirke til at fremme forståelsen af, at den offentlige og private sektor ikke er modsætninger, men sammen netop en forudsætning for vækst og udvikling.

Fastholde og udvikle grundstammen i den nordiske model

Ikke kun i forhold til gastronomien har den nordiske skole vundet sejrsgang. Den har også vist sin styrke og holdbarhed under den økonomiske krise.

Styrken og grundlaget i den nordiske model er blandt andet baseret på kort afstand mellem leder og medarbejder, medindflydelse, den offentlige sektors betydning for de private virksomheder, flexicurity, og stor autonomi for arbejdsmarkedets parter. Modellen er forudsætning for kreative, ansvarlige og motiverede medarbejdere.

Det er de grundlæggende elementer, som vi skal holde fast i og udvikle.

Den nordiske model hyldes ved alle skåltaler, og det er vores opgave i fagbevægelsen at komme med bud på, hvordan vi gennem fastholdelse af den nordiske model kan løse de udfordringer, vi står overfor. Det vender jeg tilbage til.

Også arbejdsgiverne har et ansvar.

Men når det er kommet til konkrete forslag, har KL i deres arbejdsgiverpolitik fra 2012, og KL og RLTN i deres krav ved OK-13, primært haft fokus på krav, der mindsker eller helt fjerner den nuværende medindflydelse og aftaleret, samt på krav, der primært har til formål at høste besparelser på lønkontoen. Og ved OK-13 oplevede vi også på lærerområdet, at arbejdsgiverne tog grovfilen i brug i forhold til at opnå løsninger, som udfordrer grundelementerne i modellen.

Der er intet nordisk i gammeldags retorik om øget ledelsesrum, og at lederne alene skal lede og fordele arbejdet. Det er heller ikke nordisk at kræve forringelser uden perspektiv og faktisk viden om, hvordan øget kvalitet skabes.

Ved OK-13 fik KL langt hen ad vejen lov til mediemæssigt at sætte en dagsorden om, at større ledelsesrum skaber øget kvalitet, og at aftaleløsninger er ufleksible.

Vi skal derfor også frem mod OK-15 have fokus på, hvordan vores synspunkter og dagsorden kan fremmes medie- og kommunikationsmæssigt.

New Public Management regimet er vendt tilbage

Den økonomiske krise har bragt styringsregimet "New Public Management" tilbage som det centrale styringsparadigme med rå økonomimodeller, med fastlæggelse af rigide målsætninger og med tilbagerulning af medindflydelse og faglig autonomi.

Det er en forældet tankegang, som udhuler det faglige og professionelle engagement blandt medarbejderne, og som generelt indskrænker mulighederne for at udvikle og finde fælles holdbare løsninger på de udfordringer, der er på arbejdspladserne.

Vi har brug for – og gerne sammen med KL og RLTN - at sætte en ny dagsorden og finde holdbare og langsigtede løsninger. Vi har brug for en dagsorden, hvor vi sætter fokus på, at vi med udvikling af overenskomster og aftaler kan styrke medarbejdernes motivation og engagement med henblik på øget kvalitet og effektiv anvendelse af de knappe ressourcer.

Vi må også nøje vurdere og drøfte om den ramme, som vi sætter for overenskomstforhandlingerne, er den rigtige, og om den giver de optimale muligheder for at finde fælles holdbare løsninger.

Jeg kan i hvert fald konstatere, at den model, hvor det hele forhandles den afsluttende nat, hvor der er indholdsmæssig asymmetri mellem parternes krav, og hvor forhandlinger sker

efter ”noget for noget” doktrinen, ikke fremmer konstruktive forhandlinger, hvor vi finder fælles holdbare løsninger til fordel for arbejdspladserne og medarbejderne.

Tværtimod. I stedet har vi kunnet konstatere, at det har tilspidset det forhandlingsmæssige hierarki på det offentlige område, hvor staten har fået en betydelig mere styrende rolle end hidtil, og hvor forhandlingerne på det kommunale og regionale område primært har fået karakter af ”laveste fællesnævner”.

Jeg ser gerne, at vi sammen med KL og RLTN i god tid inden opstart af forhandlingerne, og med udgangspunkt i de styrker, der er i den nordiske model, ser på, hvordan vi kan fremme fælles løsninger i stedet for at handle krav ud mod hinanden. Jeg håber også, at RLTN evner og får mulighed for at komme ud af sin lillebror rolle i forhold til KL.

Vi har heldigvis også erfaringer med, at vi sammen kan finde nye veje, og via fælles drøftelser i fredstid kan berede vejen for at finde gode fælles løsninger ved overenskomstforhandlingerne.

Det kræver naturligvis en politisk vilje. Det er mit håb, at de nye byråd og regionsråd, der træder i funktion i januar måned, er villige og parate til at sætte KL og RLTN i spidsen herfor.

Produktivitetskommissionen og vækstplanen

Men faren for at arbejdsgiversiden fortsætter i det hidtidige frugtesløse spor lurere konstant om hjørnet.

Regeringen har med vækstplanen forudsat en effektivisering i den offentlige sektor på 12 mia. kr. blandt andet gennem digitalisering, velfærdsteknologi og øget fokus på de ansattes arbejdstidsregler og arbejdsforhold. Effektiviseringsmålsætningen er grebet ud i den blå luft og er et politisk måltal.

I den landspolitiske debat er der ingen grænser for, hvad der kan findes af effektiviseringsgevinster på vores område. Produktivitetskommissionen har ud fra en fantasiløs benchmarkingsanalyse fx anslået, at der er et effektiviseringspotentiale på omkring 10 % på længere sigt, idet de samtidig tilkendegiver, at der ikke ligger ”guld på gaden”, der bare venter på at blive samlet op.

Oppositionen strammer også garnet og foreslår en nulvækst i de offentlige udgifter. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har beregnet, at forskellen på regeringens beskedne bud på vækst frem til 2020 og oppositionens bud om nul-vækst vil svare til 33.000 stillinger i den offentlige sektor.

Debatten har således fået en tragikomisk karakter, som forstærkes af, at alle samtidig understreger, at kvaliteten kan fastholdes og endda i en række situationer forbedres.

Det tragikomiske består også i, at ingen vil melde åbent ud, hvordan effektiviseringer i praksis skal gennemføres, at ingen vil påtage sig et ansvar for, at kvaliteten naturligvis vil blive berørt, og at det vil få betydning for antallet af ansatte i kommuner og regioner.

Produktivitetskommissionen har dog i helt generelle vendinger peget på behov for at udskifte regler om processer med klare krav til resultater, og om at skabe mere frirum til at ledere og medarbejdere kan bestemme mere selv og slippe fri af unødvendige dokumentationskrav.

Men de har også ukritisk børstet en række af arbejdsgivernes forslag fra lønkommissionen af og genbrugt dem, uden dog at undersøge, hvad der rent faktisk sker i kommuner og regioner. Produktivitetskommissionens anbefalinger rummer derfor både skidt og kanel.

Kommissionens anbefalinger forudsætter en vilje blandt politikerne til at holde fingrene væk, navnlig når der opstår sager som traditionelt er blevet løst ved at udstede endnu flere regler. Om politikerne i praksis har modet og viljen til at slippe de stramme tøjler, har vi fortsat til gode at se.

I forhold til overenskomsterne må vi naturligvis se på, om vi har fastlagt regler og bestemmelser, som mindsker de ansattes motivation og engagement og hermed udgør en barriere for mere produktive kommunale og regionale arbejdspladser.

Men det er klart, at mange af de regler, som vi har fastlagt i overenskomster og aftaler, har til formål at beskytte de ansatte. Beskyttelsesreglerne er netop med til at sikre de ansattes tryghed og motivation. Reglerne sikrer en stor fleksibilitet i opgaveløsningen fx i forhold til varetagelse af opgaver om aftenen og om natten. Reglerne er også en hjælp til, at arbejdspladserne har et fælles grundlag, så arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter ikke hver især skal opfinde den dybe tallerken, og så sikre aftalerne, at der går mindre tid til administration og hermed bliver mere tid til kerneopgaverne.

Vi kan også konstatere, at vi allerede i dag har vide muligheder for, at der lokalt kan aftales fravigelser af de centralt aftalte aftaler og overenskomster, hvis der lokalt vurderes at være behov for dette. Fælles undersøgelser på både KL-området og RLTN-området viser, at mange arbejdspladser allerede benytter sig af muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger de centrale bestemmelser.

At arbejdsgiverne ikke lokalt udnytter de aftalemuligheder, der er, ses også i Region Midtjyllands udmeldinger vedrørende lokal løn. Her har regionen udmeldt til ledelsen, at manglende forlodsfinansiering, stramme budgetter og risiko for kommende besparelser gør, at der ikke er noget at forhandle om i hele resten af overenskomstperioden.

Det melder de ud uagtet, at der er enighed om, at regionerne skal søge at anvende det økonomiske råderum, der er skabt til lokal løndannelse siden overgangen til lokal løn i slutningen af 1990'erne. Og det melder de ud, selvom RLTN under forhandlingerne holdt

stramt fast i, at der skulle aftales en selvstændig reguleringsordning på det regionale område, blandt andet med begrundelse i, at den fælles kommunale/regionale reguleringsordning var en hindring for regionernes anvendelse af lokal løn.

Det er ærgerligt, at produktivitetskommissionen i sine anbefalinger vedrørende overenskomster og aftaler således ikke er belastet af viden om, hvad der rent faktisk foregår, men alene har støvet arbejdsgivernes mere ideologisk forslag fra Lønkommissionen af uden tilstrækkelig skelen til forskellene i styreformer og funktionsmåde mellem offentlige og private virksomheder.

Regeringen har som nævnt ikke ønsket at spille ud med, hvordan de konkret vil finde de 12 mia. kr., og KL har heller ikke på direkte forespørgsel på møde med KL's lønudvalg ville løfte sløret for, hvordan og på hvilken måde overenskomsterne udgør et problem eller hindring for en mere produktiv kommunal sektor.

Det er fedtspil, og gør en åben og konstruktiv diskussion helt umulig. Jeg håber, at politikerne både i regeringen, og i såvel KL som RLTN, har mod og vilje til at sætte ord på, hvordan overenskomsterne udgør en barriere for en mere produktiv offentlig sektor.

Jeg er alvorligt bekymret for, at der varmes op til en gentagelse af forløbet fra OK-13, hvor forringelser af overenskomster og aftaler forlods er aftalt bundet til finansiering af politiske indsatsområder og besparelser.

Men lad mig slå fast med syvtommersøm: Vi vil ikke indgå aftaler, der indebærer, at overenskomstmidler skal finansiere besparelser og politiske omprioriteringer. De offentligt ansatte skal ikke via forringelser betale for velfærdsydelse eller skattelettelse. Velfærdsydelser og skattelettelse er en politisk prioritering, som politikerne må stå til ansvar for. Det skal ikke betales og smørres af på de ansatte. Mere klart kan jeg vist ikke udtrykke mig!

Kommunale sparegrise

Indretningen af budgetloven skaber også et øget og helt unødvendigt effektiviseringspres i kommuner og regioner. For at undgå økonomiske sanktioner har man både i 2011 og 2012 anvendt betydeligt mindre end de budgetter, som de har aftalt med regeringen. I alt har de i de to år anvendt små 15 mia. kr. mindre.

Det er naturligvis helt uholdbart, at de midler, der politisk aftales anvendt til velfærd og service, ikke kommer borgerne til gode. Tal fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at alene underforbruget i 2012 har kostet hen ved 10.500 arbejdspladser.

Dette skal ses i sammenhæng med, at der i kommunerne siden 2010 er sparet ca. 30.000 stillinger væk.

FOA har i en landsdækkende kampagne netop sat fokus på de kommunale sparegrise, og det er vigtigt, at der både centralt og lokalt sættes fokus herpå for at undgå, at udmøntningen af budgetloven med lavere offentligt forbrug end aftalt medfører yderligere unødvendige afskedigelser. Ca. en tredjedel af borgmestrene oplyser i FOA's undersøgelse blandt andet om forventninger til 2014, at der i kommunerne vil være færre ansatte end i 2013.

Den ressourcestyringsmodel som følger af budgetloven er ganske simpelt helt umulig at forklare og forstå for vores medlemmer, som dagligt forsøger at få enderne til at hænge sammen i en travl hverdag. Den bidrager hverken til at skabe tillid, tryghed, motivation eller innovation. Tværtimod!

Social dumping og offentligt-privat samarbejde

Dansk Industri har i en undersøgelse citeret i Politiken den 24. november 2013 regnet ud, at der er 243.000 ansatte i den private sektor som følge af det offentlige forbrug. Siden 1993 er antallet sågar øget med 81.000 ansatte.

Allerede i dag er der således et betydeligt samarbejde mellem det offentlige og private område. Offentligt-privat samarbejde er vigtigt for udvikling af såvel den offentlige som private sektor, og såvel ideologiske som ressourcemæssige argumenter bruges jævnligt for at udvide samarbejdet.

Med et så omfattende samarbejde, som der er i dag mellem det offentlige og private område, er det nødvendigt at stille klare krav til rammerne herfor.

I KTO finder vi det afgørende, at der sker en aktiv medarbejderinddragelse i forbindelse med offentligt-privat samarbejde. Det er helt afgørende for at sikre, at opgaver og kvalitet i samarbejdsprojekterne beskrives korrekt, og for at sikre, at medarbejdernes indspil og bemærkninger kommer til at indgå i beslutningsgrundlaget, når der træffes beslutninger i kommuner og regioner. Også det er en del af den nordiske og danske forhandlings-tradition.

KTO har i brev i oktober måned til samtlige borgmestre og regionsrådsformænd opfordret til, at der anvendes såkaldte arbejds-klausuler i alle kontraktforhold, det vil sige både i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder, ved udlicitering og ved køb af andre tjenesteydelser. KTO har desuden opfordret til, at der altid fastlægges procedurer for, hvordan opfølgning og kontrol skal foregå.

Også i organisationerne er der igangsat en række initiativer for at styrke indsatsen på området.

Vi gør det for at undgå, at offentlige midler anvendes til løndumping og useriøse offentlige-private samarbejdsprojekter. Konkurrence mellem virksomheder, herunder

mellem offentlige og private virksomheder, skal ikke ske på løn- og ansættelsesvilkår, men på kvalitet og produktivitet.

Vi har også opfordret til, at der anvendes sociale klausuler i alle kontraktforhold med private leverandører for at sikre, at private udbydere også varetager et arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk ansvar, både for at skabe flere praktikpladser og for at sikre beskæftigelse af ledige og socialt udsatte grupper.

Knap en tredjedel af kommunerne har ikke besvaret KTO's henvendelse, men der er modtaget svar fra alle fem regioner. Tilbagemeldingerne giver et broget billede af, hvordan arbejdsklausuler og sociale klausuler konkret anvendes. Flertallet af kommuner og regioner har en politik om anvendelse af klausuler i større eller mindre udstrækning i kontraktforhold.

Men tilbagemeldingerne viser også, at der fortsat er lang vej både i forhold til faktisk anvendelse og i forhold til opfølgning og kontrol.

Det er derfor også brandærgerligt, at regeringen i finanslovsforhandlingerne ikke var indstillet på, at forpligtede kommuner og regioner til at anvende klausuler i alle kontraktforhold med private virksomheder. Der skal herfra derfor lyde en kraftig opfordring til, at regeringen ved de kommende økonomiforhandlinger som minimum forpligter kommuner og regioner i samme udstrækning som staten.

I det netop overståede kommune- og regionsrådsvalg var social dumping et væsentligt diskussionsemne i valgkampen, og det er derfor afgørende vigtigt, at de nyvalgte politikere nu holdes fast på deres valgløfter om en styrket indsats på dette område. I KTO har vi derfor opfordret til, at der blandt andet lokalt følges op herpå. Men også fra central side i organisationerne vil vi følge udviklingen nøje.

Produktivitetskommissionen vil senere komme med anbefalinger vedrørende offentligt-privat samarbejde, og det er min klare forventning til kommissionens arbejde, at disse rammebetingelser om medindflydelse og sikring af fair konkurrence vil komme til at indgå i kommissionens overvejelser og anbefalinger. Det er afgørende vigtigt for en kommende debat af anbefalinger på dette område, at anbefalingerne sker på grundlag af en bred samfundsmæssig analyse, og ikke alene ud fra en snæver og en-dimensionel økonomi- og ressource tilgang.

Bud på væsentlige fælles temaer

Som jeg netop har peget på er der mange sten på vejen og en stor fare for, at OK-15 kan blive en gentagelse af de forløb, som vi har været igennem de seneste par overenskomst-fornyelser.

Skal vi bruge overenskomstforhandlingerne til andet end et slagsmål er der behov for at se nærmere på, hvordan overenskomster og aftaler kan bruges til at udvikle medarbejdernes

motivation og engagement med henblik på at øge kvalitet og sikre en fortsat effektiv anvendelse af de knappe ressourcer.

Vi tog hul herpå med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen ved OK-13, men vi har brug for at være endnu mere ambitiøse ved OK-15.

Jeg vil nu komme med nogle bud på væsentlige fælles temaer, som vi indledningsvist har drøftet i forhandlingsudvalget.

Vi ved, at en væsentlig drivkraft for motivationen blandt offentlige ansatte er det meningsgivende arbejde, og muligheden for at gøre en forskel for borgerne.

Vi ved også, at medarbejderinddragelse og samarbejde i det daglige arbejde på arbejdspladserne fremmer mulighederne for intelligent innovation og udvikling.

Som parter kan vi gøre en forskel i forhold til disse kendsgerninger og udfordringer, hvis der er politisk vilje og mod hertil. Men det forudsætter, at arbejdsgiversiden holder op med at se overenskomster og aftaler som en begrænsning for udvikling af den offentlige sektor, og i stedet ser på aftaler som en forudsætning og et fælles værktøj til at fremme motivation og innovation på arbejdspladserne.

Det skal vi gøre ved at give medarbejderne autonomi og medbestemmelse i forhold til arbejdets tilrettelæggelse. Vi skal have fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. En række organisationer valgte at tage hul på overenskomstfinansieret kompetenceudvikling ved OK-13, og jeg har også konstateret, at der i de private overenskomstforhandlinger er sat fokus på etablering af en kursuskonto for den enkelte medarbejder.

Vi skal bidrage til at udvide arbejdspladsernes såkaldte sociale kapital. Vi skal turde sætte fokus på tillidsdagsorden og på de registrerings- og dokumentationskrav, som helt unødvendigt sætter grænser for medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge arbejdet mest hensigtsmæssigt, mindsker medarbejdernes motivation og mindsker en effektiv anvendelse af ressourcerne.

Vi skal også sammen sætte fokus på, hvordan det formelle samarbejde mellem ledere og tillidsrepræsentanter, bidrager til at skabe tillid, retfærdighed, ejerskab og udvikling. Vi opfordrer derfor til – sammen med arbejdsgiverne - at foretage et serviceeftersyn af området i god tid inden OK-15 med henblik på, at fremme disse formål.

Vi skal også have sat fokus på forhold, som kan forbedre arbejdsmiljøet. Et godt psykisk arbejdsmiljø er med til at forhindre sygdom, fastholde medarbejderne, øge produktiviteten - og så skaber det trivsel og engagement blandt medarbejderne.

At det også godt kan betale sig for en arbejdsplads at investere i et godt psykisk arbejdsmiljø er også tydeliggjort af Dansk Industri, som oplyser, at hvis man alene kigger på den del af gevinsten ved et godt psykisk arbejdsmiljø, der handler om at skabe engagerede medarbejdere, så havde virksomheder med meget engagerede medarbejdere 2,06 procent stigning i nettooverskuddet over et år. Derimod oplevede virksomheder med uengagerede medarbejdere et fald i nettooverskuddet på 1,38 procent.

Helt så enkelt kan det ikke opgøres på offentlige arbejdspladser, men at der er den samme virkning i form af øget produktivitet ved et forbedret psykisk arbejdsmiljø er uomtvistelig.

Også i forhold til det sociale kapitel skal vi, med respekt for kommunernes forpligtelser i forhold til den beskæftigelsesmæssige indsats, have sat fokus på, hvordan vi kan være med til at fremme en fælles lokal holdning og forståelse for beskæftigelse af ledige og andre udsatte grupper på de kommunale arbejdspladser. Problemstillingen skal naturligvis ses i sammenhæng med, at der indenfor visse faggrupper er en meget stor skævhed i fordelingen mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte.

Ved OK-13 hældte arbejdsgiverne vores ligestillingskrav om yderligere øremærket barselsorlov til faren nedad brættet blandt andet med henvisning til, at spørgsmålet også indgik i regeringens udvalgsarbejde om øremærket barselsorlov.

Historien kender I vist allerede. Regeringen løb fra regeringsgrundlaget, og her senest ved finanslovsforhandlingerne har de også forladt idéen om barselsbonus. Bolden er nu spillet tilbage til overenskomstbordet, og beskæftigelsesministeren har skrevet til parterne, at hun er parat til at dispensere fra princippet om ligebehandling, hvis parterne ønsker det. Det er et område, hvor det offentlige område hidtil er gået foran, og det håber jeg, at arbejdsgiverne fortsat er med på.

Vi har valgt at fastholde reguleringsordningen og dermed en balance i overenskomstforhandlingerne mellem det offentlige og private område.

Ved de seneste overenskomstfornyelser har det således ikke været muligt at sikre reallønnen, som følge af den meget lave lønudvikling på det private arbejdsmarked. De offentligt ansatte har således på samme måde som de privat ansatte, gennem overenskomstfornyelser med meget lave lønstigningstakter, bidraget til betalingen af regningen for den økonomiske krise.

Økonomien er nu i bedring, og jeg har også noteret mig, at krav om reallønnen står højt på dagsordenen ved de forestående overenskomstforhandlinger på det private område. Det forventer jeg også, at det gør ved OK-15 på vores område.

Et stærkere forhandlingsfællesskab

I forhandlingsudvalget er vi enige om, at vi vil søge at skabe et fundament for et stærkere forhandlingsfællesskab.

Erfaringerne fra OK-13 viste, at der er brug for sammenhold på lønmodtagersiden både i forhold til at kunne sætte fælles dagsordner og for at kunne modstå forringelseskrav fra arbejdsgiverne.

KTO er et forhandlingsfællesskab baseret på, at der forhandles og indgås aftaler om de generelle temaer og emner, som der er enighed om at forhandle i fællesskab. KTO-konstruktionen er således en relativ løs konstruktion, hvilende på de temaer/emner, som organisationerne synes bedst løses i fællesskab.

KTO har således ikke en hovedaftale, og konsekvensen af et manglende KTO er, at tværgående temaer/krav skal forhandles med de enkelte organisationer.

Derfor har der i KTO gennem årene været en løbende drøftelse af balancepunkter mellem organisationsemner og fælles emner.

Også frem mod OK-15 vil vi se vores konstruktion nærmere efter i sømmene. Der er naturligvis blandt organisationerne forskellige prioriteringer og ønsker til overenskomstforhandlingerne. Det vil der også være i fremtiden, og det er derfor vigtigt, at vi sammen ser nærmere på en konstruktion, som rummer en større fleksibilitet, og som indebærer, at forskellige holdninger til enkelte krav eller temaer ikke blokerer for, at andre organisationer i fællesskab kan rejse og forhandle krav på området.

Det er klart, at denne fleksibilitet mere skal være undtagelsen end hovedreglen, og at vi sammen blandt organisationerne i fællesskabet, fortsat finder fælles løsninger.

I forhandlingsudvalget har vi pt. alene haft en overordnet drøftelse af en skitse til en ny forhandlingsmodel, som styrker fællesskabet, og som bedre kan rumme forskellige ønsker og prioriteringer.

Vi ser fortsat også gerne, at vi kan samle lønmodtagersiden på det kommunale og regionale område på ny i et nyt forhandlingsfællesskab. Vi har derfor indbudt og afholdt en første drøftelse om en ny forhandlingskonstruktion med Sundhedskartellets forhandlingsudvalg den 5. december 2013.

Og også i Sundhedskartellet er der politisk vilje til at arbejde videre med henblik på at kunne samle lønmodtagersiden. Vi har givet hinanden en frist til den 1. marts 2014 med henblik på en endelig afklaring af mulighederne for at danne et nyt forhandlingsfællesskab.

I de videre drøftelser af forhandlingsmodellen for OK-15 vil også indgå overvejelser om konfliktstrategi, herunder i de situationer, hvor en organisation kommer i en ikke-selvvalgt konflikt pålagt af arbejdsgiverne. Det var en situation vi fik prøvet af ved OK-13 her i repræsentantskabet. Ved OK-15 er der behov for, at vi er bedre forberedte på en sådan situation.

Ved OK-13 var der et forholdsmæssigt stort overlap mellem de generelle krav, der blev forhandlet ved CFU-forhandlingerne og ved KTO-forhandlingerne. Vi oplevede også, at forhandlingerne og frafald af krav ved et af bordene fik stor betydning for forhandlingsmulighederne ved det andet bord. Dette er der for så vidt angår ikke noget nyt i, men i kombination med den meget tættere koordinering på arbejdsgiversiden må vi selvfølgelig også se nærmere på, hvordan vi indholdsmæssigt kan blive bedre til at koordinere mellem CFU-området og de generelle forhandlinger på det kommunale og regionale område.

Vi har som sagt i forhandlingsudvalget netop taget hul på en drøftelse af forhandlingskonstruktionen til OK-15. Når vi er kommet nærmere en afklaring, vil konstruktionen også blive drøftet videre i KTO's bestyrelse og præsenteret for repræsentantskabet.

Med henblik på forberedelse af OK-15 er der i forhandlingsudvalget enighed om, at afholde en konference med fokus på emner og temaer. Der sigtes efter at kunne afholde konferencen i maj/juni måned. Afhængig af de videre drøftelser med Sundhedskartellet, vil Sundhedskartellet også deltage i konferencen. Tidspunkt for konferencen vil blive meddelt senere.

Afslutning

Til afslutning vil jeg gerne have lov til at takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for et konstruktivt samarbejde.

Jeg vil også gerne sig tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

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