

**Referat af 1. ordinære
repræsentantskabsmøde
mandag den 15. december 2014**



Forhandlings
fællesskabet

Referat af 1. ordinære repræsentantskabsmøde mandag den 15. december 2014

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til det 1. ordinære repræsentantskabsmøde i Forhandlingsfællesskabet.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Mariann Skovgaard, LC, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Mariann Skovgaard valgtes til dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 7 var rettidigt indkaldt.

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at mødet, jf. vedtægternes §§ 8 og 9, var beslutningsdygtigt.

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Dansk Formands Forening
- Dansk Jernbaneforbund
- Foreningen af Kommunale Chefer
- Lederne
- Søfartens Ledere

Endelig konstaterede **dirigenten**, at der ingen bemærkninger var til dagsordenen for mødet.

2. Formandens mundtlige beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

*”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 lønmodtagersidens 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 spillereglerne 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 arbejdsgivers 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 sparringspart 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 arbejdspres og ved vedvarende krav til omstillinger.

Det tossede 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 succesfuld.

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 forhandlingsfællesskab 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.”

Da ingen ønskede beretningen under afstemning konstaterede **dirigenten**, at beretningen var godkendt.

3. Regnskab for perioden 1. april 2013 – 31. marts 2014

Dirigenten henviste til, at regnskab for perioden 1. april 2013 - 31. marts 2014 var udsendt til repræsentantskabet ved brev af 10. november. Regnskabet indstilles til godkendelse af bestyrelsen og de af repræsentantskabet valgte revisorer.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede regnskabet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at regnskabet var godkendt.

4. Budget samt kontingent for perioden 1. april 2015 – 31. marts 2016

Dirigenten henviste til, at repræsentantskabet i forbindelse med godkendelse af Forhandlingsfællesskabets vedtægter har bemyndiget bestyrelsen til at fastsætte kontingent pr. medlem pr. 1. april 2015. Heri indgår også stillingtagen til grundlag for opgørelse af medlemstal samt udarbejdelse af budget.

Der er i det udsendte materiale redegjort for bestyrelsens beslutning om grundlag for opgørelse af medlemstal og det godkendte budget, som er baseret på, at kontingentet pr. 1. april 2015 er 18 kr. pr. medlem. Det er en nedsættelse af kontingentet, idet kontingentet for 2014 har været på 18,38 kr. pr. medlem.

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabet tog orienteringen til efterretning.

5. Indkomne forslag

Der var ikke indkommet forslag.

6. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2015 - det kommunale område (KL) og det regionale område (RLTN)

Formanden præsenterede forslag til generelle overenskomstkrav:

”Den danske model er grundlaget for at udvikle den offentlige sektor

Vi skal i dag for første gang udtage generelle krav i Forhandlingsfællesskabet. Vi skal udtage krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to punkter på dagsordenen, og repræsentantskabet tager særskilt stilling efter medlemstal til kravene på de to områder.

De generelle krav på de to områder er stort set identiske, og jeg vil derfor præsentere kravene samlet på de to områder.

Forhandlingsfællesskabet stiller krav indenfor følgende temaer:

1. *Generelle lønforbedringer/økonomi*
2. *Pension*
3. *Tryghed*
4. *Psykisk arbejdsmiljø*
5. *TR*
6. *MED*
7. *Ligestilling/ligeløn*
8. *Balance mellem arbejdsliv og familieliv*
9. *Seniorpolitik*
10. *Socialt kapitel*
11. *Social dumping*
12. *Tidsbegrænset ansættelse*

13. Andet, og
14. Forbeholdskrav

Jeg vil ikke gennemgå samtlige krav, og en række af kravene har jeg også været inde på i min mundtlige beretning. Der ligger ikke en prioritering i, hvilke krav jeg knytter bemærkninger til, og hvilke jeg ikke gør.

Vi har denne gang tydeliggjort Forhandlingsfællesskabets overordnede målsætninger for OK-15. Desuden har vi i forhold til de fleste af temaerne udarbejdet en kort beskrivelse af baggrunden og formålene med kravene.

Ved OK-15 har vi skarpt fokus på den danske model. Baggrunden for dette har jeg nærmere redegjort for i den mundtlige beretning.

Vi finder, at den danske model med fælles fokus på kollektive aftaler, stærke tillidsrepræsentanter og et velfungerende medindflydelsessystem er afgørende for varetagelsen og udviklingen af kerneopgaverne. Den danske model har værdi for begge parter.

Når modellen praktiseres skaber den ro og ejerskab. Den forener hensynene til medarbejdernes vilkår og udvikling på den ene side med hensynene til fortsat omstilling af den offentlige sektor, herunder krav om øget effektivisering og kvalitet på den anden side.

Arbejdsgiverne har de seneste år haft mest fokus på den ene halvdel af ligningen – nemlig effektiviseringer. Det har skabt udfordringer i forhold til den danske model og en fælles indsats for at udvikle og tilpasse den offentlige sektor til de løbende udfordringer.

Vi går derfor til forhandlingerne med en målsætning om at styrke den danske model.

I målsætningen for OK-15 har vi desuden givet hinanden et politisk håndslag på at skabe de bedste muligheder for, at alle medlemsorganisationer opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der kan opnås tilslutning til. Det er det, vi har kaldt, ”at ingen efterlades på perronen”. Alle organisationer skal have mulighed for at føre reelle forhandlinger med arbejdsgiverne.

Generelle lønforbedringer/økonomi

Vi har ved de seneste overenskomstfornyelser taget et stort medansvar for løsning af den økonomiske krise.

Økonomien er fortsat stram, men blandt andet overenskomstfornyelsen i 2014 på det private område giver dog rum for mere optimisme denne gang. Her skønnes det, at reallønnen sikres i perioden.

Det er også vores forventninger til OK-15, at det samlede økonomiske råderum vil sikre reallønnen i den kommende aftaleperiode.

Det økonomiske råderum ved OK-15 giver også mulighed for, at der er midler til forbedringer i organisationsforhandlingerne. Det er forbedringer, som medlemmerne i stor udtrækning kan se sig selv i.

Vi er enige om, at der skal være midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer. Vi ønsker ikke en situation, hvor arbejdsgiverne ensidigt bestemmer, hvilke organisationer der skal have mulighed for at aftale forbedringer, og hvilke organisationer der ikke skal have denne mulighed.

Vi stiller krav om generelle procentuelle lønstigninger, der bedst muligt sikrer reallønnen. Vi stiller desuden et solidarisk krav om et uddannelsesløft for de laveste lønnede – under det vi har givet overskriften ”fra ufaglært til faglært”. Forhandlingsfællesskabet tager hermed ansvar for, at en række ufaglærte grupper i den laveste del af lønskalaen får mulighed for et reelt uddannelsesløft. Højere uddannelse er samtidig en vej til højere løn.

I forhandlingsfællesskabet vil vi afsætte en pulje til formålet, som konkretiseres i forhandlingerne mellem de involverede organisationer og arbejdsgiverne. Puljen er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer.

Midlerne er målrettet ufaglærte med en grundløn på trin 17 eller lavere. Projektet omfatter dog også dagplejere, som på grund af særlige arbejdstidsforhold er placeret på grundlønstrin 18. Fokus er desuden på personer, som har en vis tilknytning til arbejdspladsen.

Puljen skal anvendes, så det fører til et reelt uddannelsesløft af de ufaglærte grupper.

Vi stiller desuden krav om videreførelse af reguleringsordningen, som vi aftale med henholdsvis KL og Regionerne ved OK-13.

Tryghed

Tryghedskravene skal ses på baggrund af de mange omstillinger og strukturændringer, der foretages på arbejdspladserne. Alene i kommunerne er antallet af medarbejdere siden 2009 mindsket med i omegnen af 30.000 årsværk.

Vi oplever til stadighed, at kommuner og regioner afskediger ansatte som følge af besparelser eller omstruktureringer, mens de i opsigelsesperioden opslår tilsvarende ledige stillinger andre steder. Det er ikke holdbart, og det er med til at skabe et utrygt klima på arbejdspladserne.

Besparelser sker også ved at varsle ansatte ned i tid. Det har udover en konkret lønnedgang også omkostninger både i forhold til løn under ferie samt og i forhold til pension. Også her ønsker vi større tryghed.

Psykisk arbejdsmiljø

Jeg har i den mundtlige beretning kommenteret på behovet for en fælles styrket indsats for forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø. På en række områder er sygefraværet steget på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Vi ved, at ansattes motivation i høj grad er drevet af mulighederne for at yde et fagligt kvalificeret og meningsfuldt arbejde. Vi ved også fra undersøgelser, at mange ansatte oplever, at det i praksis er svært at få opfyldt. Det er hverken vi eller arbejdsgiverne tjent med.

Vi kan selvfølgelig ikke ved det centrale forhandlingsbord løse konkrete problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Det er derfor vi stiller krav om indgåelse af en aftale, som forpligter de lokale parter til at indgå aftale om konkrete indsatser på området. Som centrale parter kan vi være med til at understøtte dette arbejde.

TR/MED

Det er afgørende, at vi har velfungerende tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem.

Det er grundlæggende forudsætninger i den danske model. I min mundtlige beretning pegede jeg på, at vi gennem en længere periode har oplevet, at arbejdsgiverne har sået tvivl om opbakningen til den danske model.

Arbejdsgivernes ageren gør tillidsrepræsentantområdet og medindflydelsesområdet til en kampplads. Det er ingen tjent med.

Vi ønsker en grundlæggende diskussion med arbejdsgiverne for at skabe fælles opbakning til den danske model. Vi ønsker at skabe fornyet tillid og opbakning til tillidsrepræsentanterne og det lokale medindflydelsessystem. Det er herigennem vi sammen kan skabe merværdi i forhold til opgaveløsningen. Et godt lokalt samarbejde er afgørende for en fælles udvikling af den offentlige sektor.

Vi har i det overenskomstforberedende arbejde med KL beskrevet en række forudsætninger for velfungerende tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem. Det vil være et godt sted at starte.

Ligestilling

Vi ønsker en øget ligestilling mellem kønnene. Det er baggrunden for at vi stiller krav om blandt andet en udvidelse af forældreorlov med løn til faderen. Desuden stiller vi en række krav, som kan medvirke til at skærpe opmærksomheden på ligestilling i forhold til løn.

Seniorpolitik

Vi ved, at pensionsalderen i de kommende år stiger. Derfor er vi nødt til at sikre os, at vilkårene på arbejdspladserne også giver mulighed for, at ansatte kan arbejde i flere år end i dag.

Arbejdsgiverne har tidligere annonceret, at de vil rejse krav om tilsvarende at ville forhøje aldersgrænsen for seniordagene til de ændrede aldersgrænser for pension.

Vi vil en anden vej. Vi stiller derfor blandt andet krav om en udvidelse af seniordagene med en udbygning af dagene aldersmæssigt opad. På den måde skaber vi bedre mulighed for, at seniorer kan blive på arbejdsmarkedet i flere år.

På det regionale område stiller vi desuden krav om, at ordningen med seniorbonus vendes om, så der gives seniordage i stedet.

Socialt kapital, social dumping, tidsbegrænset ansættelse

Vi vil have et arbejdsmarked baseret på ordentlige vilkår med social ansvarlighed, god arbejdsgiveradfærd og med respekt for overenskomster og aftaler. Der er dog grund til, at hejse et advarselsflag.

Vi oplever en stigende anvendelse af tidsbegrænset ansættelser og vikarer. Det er selvfølgelig helt i orden, når der på en arbejdsplads opstår et midlertidigt arbejdskraftbehov fx i forbindelse med barselsorlov. Det har vi alle en interesse i.

Men det er ikke i orden, at en lærervikar, som siden 2007 og indtil juni 2012, i en kommune ansættes i 10 sammenhængende tidsbegrænsede vikariater på forskellige folkeskoler i kommunen. Tilsvarende groteske eksempler kendes inden for andre områder.

En nylig kendelse i faglig voldgift har slået fast, at det kan kommunen åbenbart godt, men det har aldrig været hensigten, at vores rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse skulle være en åben ladeport til gang på gang at forlænge tidsbegrænsede ansættelser. Et sådan daglejersystem ønsker vi ikke.

Det er baggrunden for vores krav om skærpelse af reglerne for tidsbegrænset ansættelse og vikaransættelse.

Det offentlige bruger hvert år et anseeligt milliardbeløb på serviceydelser, der løses af det private.

En ny undersøgelse viser, at effekterne af besparelserne er meget spredte, men vigtigst af alt, at arbejdsforholdene for de ansatte bliver forringet, når en privat virksomhed overtager opgaven.

Udlicitering må ikke blive et kapløb på forringelser af løn- og ansættelsesvilkår, og kommuner og regioner skal i langt højere grad søge for at komme med kontrolbud på opgaverne.

Tilsvarende samfundsmæssige ansvar er relevant i forhold til at sikre anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler ved udbud af opgaver. Også her må de i handling vise, at de støtter op om den danske aftalemodel.

Mere end hver 14. medarbejder i kommunerne er i en alle anden form for arbejdsmarkedspolitisk ordning – fx virksomhedspraktik, nyttejob, løntilskudsjob, fleksjob eller seniorjob. Listen af ordninger er alenlang. For nogle faggrupper er andelen betydeligt højere.

Vi skal sammen med arbejdsgiverne sikre et rummeligt arbejdsmarked. Men der er en grænse. Grænsen er, når ordinært ansatte fortrænges, og når fagområdets faglige kompetencer tabes, fordi de overtages af personer i forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

KL er opmærksom herpå og opfordrer til, at andre dele af arbejdsmarkedet også løfter deres ansvar. Jeg vil i den forbindelse også kvittere for initiativet med nedsættelse af et dialogforum mellem KL og Forhandlingsfælleskabet med henblik på løbende at drøfte problemstillinger på området.

Det nytter dog ikke noget, at KL alene appellerer til andre arbejdsgiverområdets gode viljer.

Både kommunerne og regionerne må anvende sociale klausuler i større omfang til at stille krav til private virksomheders sociale ansvar, og de må i en mere forpligtende dialog med tillidsrepræsentanterne på de enkelte overenskomstområder om tilrettelæggelse af indsatsen.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende det fremlagte forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2015 på henholdsvis KL's område og det regionale område."

Da ingen ønskede ordet til pkt. 6, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2015 på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav på KL's område pr. 1. april 2015 var godkendt.

7. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2015 - det regionale område (RLTN)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 7, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2015 på RLTN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav på RLTN's område pr. 1. april 2015 var godkendt.

8. Eventuelt

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet og ønskede repræsentantskabet en god jul og et godt nytår.