

Referat af ekstraordinært repræsentantskabsmøde

fredag den 4. maj 2018



Referat af ekstraordinært repræsentantskabsmøde fredag den 4. maj 2018

1. Valg af dirigent

Formanden bød velkommen til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde i Forhandlingsfællesskabet.

Formanden foreslog Helle Varming, SHK, som dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Helle Varming valgtes til dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 7, stk. 3 og § 10, litra c var rettidigt indkaldt.

Dirigenten henviste til at repræsentantskabet var indkaldt for at tage stilling til forligene, som forhandlingsdelegationerne indgik med KL 27. april 2018 og med RLTN 28. april 2018, og som bestyrelsen har indstillet til godkendelse i repræsentantskabet.

Dirigenten henviste endvidere til, at medlemsorganisationerne og repræsentantskabet har fået de to forlig inklusiv beskrivelser af hovedelementerne i forligene samt overheads. Repræsentantskabet har således fået en udførlig skriftlig orientering.

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at mødet, jf. vedtægternes § 9, stk. 2 var beslutningsdygtigt i relation til både dagsordenens punkt 2 og 3, idet 99,1 % af det samlede tilsluttede medlemstal i de organisationer, der er omfattet af forhandlingsaftalen på KL-området var til stede og 100 % på RLTN's område.

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Serviceforbundet
- Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører

Dirigenten konstaterede, at der ingen bemærkninger var til dagsordenen for mødet.

2. Stillingtagen til protokollat af 28. april 2018 indgået med KL

Formanden forelagde protokollatet af 28. april 2018 indgået med KL med følgende bemærkninger:

”En løsning for alle

OK-18 har på flere måder været et meget usædvanligt forløb. Forligene blev forhandlet i Forligsinstitutionen. OK-18 har været langvarigt. På lønmodtagersiden har vi i fællesskab skabt løsninger, som vi ikke kunnet have skaffet enkeltvis.

En fælles løsning for alle var vores slogan for OK-18.

Sloganet dækkede over et ønske om, at finde løsninger, som håndterer en række særlige problemstillinger heraf nogle på tværs af alle tre arbejdsgiverområder. Det gælder selvfølgelig navnlig spørgsmålet om løn, lærernes arbejdstid, spisepausen, men også en håndtering af privatlønsværnet, puljer, herunder vores krav om lavtløn og ligeløn, samt KL's og RLTN's krav om forringelser på seniorområdet.

Forhandlingsforløbet har været langvarigt og kompliceret, og såvel arbejdsgiverne som vi har undervejs i forhandlingerne haft en tæt koordinering mellem alle tre forhandlingsborde på det offentlige område.

På det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 2. marts redegjorde jeg for forhandlingsforløbet frem til, at forhandlingerne overgik til forligsinstitutionen. Det vil jeg ikke gentage her.

Vi må konstatere, at forhandlingsforløbet på alle måder har været usædvanligt:

- Usædvanligt fordi vi endte i forligsinstitutionen på alle arbejdsgiverområder*
- Usædvanligt på grund af det meget langstrakte forløb og*
- Usædvanligt fordi vi gennem sammenholdet fik lagt så stort pres på arbejdsgiversiden, at vi fik skabt løsninger, som vi hver især ikke kunne have opnået på anden vis.*

Grete Christensen vil bagefter, som forhandlingsleder på det regionale område, knytte et par supplerende kommentarer til forhandlingsforløbet og resultatet der.

Forhandlingsfællesskabets overordnede målsætninger for OK-18 fremgår af vores krav, som vi udtog i december måned. Vores målsætninger var:

- Vi skal skabe forbedrede vilkår og rammer for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser, der sætter fokus på medarbejderne, som en værdsat ressource*
- Vi skal bidrage til, at medarbejderne kan deltage gennem et helt arbejdsliv med stigende tilbagetrækningsalder*
- Vi skal styrke og værne om den danske model for bl.a. at beskytte medarbejdere mod forringelser af løn- og ansættelsesvilkår på grund af det udgiftspolitiske pres i kommuner og regioner*
- Vi skal skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.*

I mål med et overordnede godt resultat

Vi er kommet i mål med et godt resultat. Godt fordi vi har fået skabt gode og fornuftige løsninger på hovedkravene.

Men vi må helt ærligt, når vi kigger ned gennem vores kravliste også konstatere, at vi har måtte frafalde mange krav undervejs – det gælder ikke mindst i forhold til at få sat fokus på at skabe et holdbart arbejdsliv, muligheder for øget fleksibilitet for medarbejderne i form af en frit valgskonto, samt en række krav om at styrke det lokale samarbejde ved at forbedre rammerne for TR's arbejde.

Selvfølge kommer man i en overenskomstforhandling ikke i gennem med alle ens krav. Det gjorde vi heller ikke denne gang, men det er brandærgeligt, at arbejdsgiverne ikke sammen med os er i stand til at adressere fælles løsninger på en række store fælles udfordringer på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Det gælder ikke mindst i forhold til seniorområdet, som er særligt udfordret på grund af tilbagetrækningsreformen.

Ingen af parterne vil have gavn af en konflikt. Det er også opfattelsen i forhandlingsdelegationerne, at vi med en konflikt og et efterfølgende regeringsindgreb, ikke vil kunne opnå mere end vi kunne ad forhandlingsvejen – måske tværtimod.

Et vanskeligt bagtæppe

Vi har i forhandlingsforløbet været udfordret af, at de økonomiske rammer og Finansministeriets styrings- og besparelseslogik har været en væsentlig del af baggrundstæppet ved OK-18. For det påvirker de vilkår vores medlemmer arbejder under. Effektiviseringer, besparelser, afskedigelser, et presset arbejdsmiljø og demotivation blandt medarbejderne er nogle af de konsekvenser vores medlemmer oplever.

Det er klart, at vi ikke via overenskomstforhandlingerne kan sikre, at der er tilstrækkelig økonomi og ressourcer til at løfte opgaverne. Den opgave ligger i Folketinget, i byrådene og i Regionsrådene, og det er en opgave, som de faglige organisationer fortsat skal søge at påvirke.

Og det handler grundlæggende om, at Folketingspolitikere skal se de offentlige ansatte som en værdi, der er afgørende for at velfærdsopgaverne kan løftes, i stedet for en omkostning. Heller ikke det kan vi regulere i en overenskomst.

Vi har brug for et andet og mere langsigtet arbejdsgiversyn på, hvordan vi i fællesskab bruger overenskomstsyste­met til at udvikle den offentlige sektor. Vi skal væk fra en tilgang, hvor der via arbejdsgiverpolitikken er fokus på at jage kortsigtet gevinster uden skelen til konsekvenser for samarbejdet såvel lokalt og centralt mellem parterne som i forhold til sikring af en kvalificeret arbejdsstyrke i fremtiden.

Bagtæppet omkring økonomien, styringslogikkerne og arbejdsgiverpolitikken, navnlig fra Moderniseringsstyrelsens side har været med til at komplicere forhandlingerne.

Det er kun på baggrund af vores stærke sammenhold, at vi er lykkedes med at komme i mål.

Den danske model

Også arbejdsgivernes massive lockoutvarsler, som modsvar på vores afgrænsede konfliktvarsler, udfordrede forhandlingsforløbet.

Jeg er på den baggrund tilfreds med, at både KL og RLTN i forhandlingerne mundtligt har udtrykt sig positive i forhold til at optage drøftelser om den danske model i OK-perioden. Godt nok kom vi i mål, og det er et udtryk for modellens styrke. Men modellen blev udfordret undervejs.

Laust Høgedahl har i sit forskningsprojekt om den danske forhandlingsmodel på det offentlige område peget på en række forhold i andre nordiske lande, som har været medvirkende til, at der er sikret en øget armslængde mellem det politiske niveau og så arbejdsgiverrollen.

Også Socialdemokraternes formand Mette Frederiksen har i sine 1. maj taler sat fokus på behovet for at se nærmere på den danske model på det offentlige område.

Vi skal derfor i OK-18-perioden søge at optage drøftelser med de offentlige arbejdsgiverparter om indretningen af den danske model med det formål at styrke den i fællesskab.

Stor opbakning og sammenhold banede vejen

Vores fælles kommunikationsindsats medvirkede til at styrke vores position i forhandlingerne. På tilsvarende vis medvirkede det store fælles TR-møde og lokale demonstrationer. Initiativerne medvirkede til at sikre og fastholde borgernes opbakning til vores krav. Også det store fremmøde foran forligsen nat og dag, gennem de to måneder vi var der, var af stor betydning i forhold til at opretholde det politiske pres.

Tak til alle for indsatsen og opbakningen.

Vores fælles sammenhold fik betydning i forhold til fx størrelsen på lønrammen, afskaffelsen af privatlønsværnet, ligeløn- og lavtlønspuljerne, samt frafaldet af arbejdsgivernes krav vedrørende det såkaldte løngab, og af forringelser af seniordagene.

Forbedring af reallønnen

Vi har indgået et forlig, hvor reallønnen forbedres. Vi har aftalt generelle lønstigninger i perioden på 6,1 %. Hertil kommer en forventet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,72 %. I alt 6,82 %, og således klart over Det økonomiske Råds skøn for prisudviklingen på 5,08%. Det er jeg meget tilfreds med.

Hertil kommer, at vi også er kommet af med det meget forkætrede privatlønsværn, som gjorde, at vi reelt aldrig ville komme til at få en lønudvikling, der følger lønudviklingen på det private område.

Også KL's fokus på hensigtsserklæringen – og det såkaldte løngab - fik vi afværget. Også det er jeg rigtig tilfreds med.

Desuden har vi fået aftalt puljer til lavt-og ligeløn, og vi har indgået aftale om et omfattende skævdelingsprojekt i form af rekrutteringspuljen, som fortrinsvist kommer SOSU-assistenten til gode. Hermed imødekom vi et af KL's hovedkrav.

Vi har gennem et stærkt sammenhold været i stand til at flytte KL og de øvrige arbejdsgivere fra en økonomisk rammeudspil på 6,6 % til 8,1 % incl. reststigning.

Lærernes arbejdstid

For LC var det helt afgørende, at vi fik en arbejdstidsaftale. Vi var åbne for flere løsninger. Udgangspunktet for forhandlingerne blev, at vi på tilsvarende vis som i andre overenskomster, får aftalt planlægningsbestemmelser, så lærerne ved, hvornår de skal på arbejde og at arbejdstiden bliver gjort op. Man kan sige, at lærernes arbejdstid skulle normaliseres. Trods adskillige forsøg fra LC på at bringe forskellige arbejdstidsmodeller i spil, var det ikke muligt at rokke KL.

I lyset heraf præsenterede LC derfor, i den helt afsluttende fase, KL for en alternativ løsning, som godt nok ikke indebar, at vi her og nu indgår en arbejdstidsaftale, men som indeholder et forpligtende grundlag for parterne til at indgå i en afdækning og efterfølgende forhandlingsforløb om arbejdstid og andre tiltag, der fremme god undervisning.

Jeg er glad for, at KL vil indgå i dette forpligtende arbejde. Der påhviler KL et stort ansvar for, at det lykkes. I den forbindelse er jeg meget glad for de meget klare tilkendegivelser fra KL's nye formand Jacob Bundsgaard om, at KL vil bakke projektet 100% op.

I mandags trak KL sig ensidigt fra det implementeringsudvalg, der siden 2013 har haft til opgave at sikre, at "de politiske målsætninger" med lov 409 bliver opfyldt. Udvalget har været en alvorlig skamlet på vores forhandlingssystem, da det beviser, at lov 409 aldrig er blevet overdraget til parterne, men fortsat er et politisk projekt. Derfor er det et vigtigt signal, at KL nu har trukket sig fra udvalget.

Løsningen på lærerområdet indebærer, at forhandlingsforløbet påbegyndes så snart kommissionen har fremlagt deres forslag til anbefalinger og løsninger, hvilket sker ved udgangen af 2019. Vi har her til formiddag i fællesskab udpeget en kommissionsformand, så kommissionsarbejdet hurtig kan komme i gang, og KL har også markeret at arbejdet heri har en høj prioritet. Tak for det. Kommissionen vil være arbejdsdygtig straks efter sommerferien.

Spisepausen

I forhold til spisepausen har vi også fundet løsninger, som er tilpasset de forskellige grupper. Spisepausen var et svært krav at forhandle, og som kom ind på vores bord qua Moderniseringsstyrelsens brev til CFU i efteråret om, at de anser spisepausen for en kutyme.

Både KL og RLTN har klart tilkendegivet i forhandlingerne, at de ikke anser spisepausen som et problem i kommuner og regioner.

Både FTF-grupperne og LO-grupperne har på forskellig vis fundet løsninger, som hviler på det grundlag, at de eksisterende bestemmelser og fortolkninger udgør en ret til en spisepause, hvor de ansatte står til rådighed.

For så vidt angår akademikerne blev der aftalt en eksplicitering af retten til en betalt spisepause, og der blev sammen med arbejdsgiverne fundet balancerede løsninger.

Andre forbedringer

Desuden indeholder forliget en række andre forbedringer – det gælder ikke mindst i forhold til aftalen om fravær af familiemæssige årsager, hvor der er aftalt forbedringer i forbindelse med:

- *Sorgorlov*
- *Omsorgsdage for plejeforældre*
- *Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling.*

Endvidere har vi indgået en aftale om ferie, som implementerer den nye ferielov, og hvor vilkårene for den eksisterende 6. ferieuge opretholdes uændret.

Konkret betyder det, at nyansatte med den nye ferieaftale, som træder i kraft den 1. september 2020, herefter vil have mulighed for at holde betalt ferie allerede i det første ansættelsesår.

Vi vil sammen med arbejdsgiverne få udarbejdet en fælles vejledning om de nye ferieregler senest den 1. december 2018.

I forhandlingsresultatet har vi også afsat 0,35 % til organisationsforhandlingerne. For os var det helt afgørende, at der ved alle organisationsborde er midler at forhandle om.

Endelig har vi aftalt en række fælles projekter i perioden, som indeholder fremadrettede perspektiver. Det gælder fx i forhold til at sikre, at flere ansættes på fuldtid i kommunerne. Ligeledes er vi med både KL og RLTN enige om, at vi som parter har en fælles målsætning om at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og at understøtte et langt og godt arbejdsliv for de ansatte. Vi vil derfor sammen med henholdsvis KL og RLTN bl.a. afdække seniorpolitiske tiltag og behov, for at se om vi fællesskab kan gøre det bedre.

Alt i alt et godt resultat til godkendelse

Alt i alt har vi med forliget opnået et godt økonomisk resultat, som giver reallønsforbedringer til alle, og som sikrer at vi følger med den private lønudvikling. Derudover har vi fundet løsninger vedrørende spisepausen, samt opnået en god og forpligtende ramme for lærerne, som giver et styrket grundlag for at opnå en arbejdstidsaftale allersenenest ved OK-21.

På den baggrund skal jeg på bestyrelsens vegne indstille forliget på KL-området til godkendelse.”

Da ingen ønskede indstilling om stillingtagen til forliget på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forliget var godkendt.

3. Stillingtagen til protokollat af 28. april 2018 indgået med RLTN

Forhandlingsleder Grete Christensen forelagde protokollat af 28. april 2018 indgået med RLTN med følgende bemærkninger:

”Usædvanligt forhandlingsforløb

Jeg kan supplere Anders' gennemgang med, at forhandlingsforløbet på det regionale område var usædvanligt ved, at det blev det første arbejdsgiverområde, der blev indgået forlig på.

Godt nok var det ikke Forhandlingsfællesskabet, men LO-grupperne der indgik det.

Forinden var vi dog nået meget langt i fællesskab – reelt udestod på det regionale alene spisepausen, samt en aftale om profilen i økonomien, idet vi var enige om en samlet ramme på 8,1 %. Desuden var vi enige med regionerne om, at løsningen vedrørende lærernes arbejdstid skulle løses på det kommunale område.

Jeg vil ikke her gå videre ind i en diskussion af forløbet på det regionale område, men nøgtern konstatere, at vi blandt organisationerne i henholdsvis LO, FTF og AC har forskellige holdninger til, hvad der er og var den rigtige strategi i situationen.

Fælles gode løsninger

Efterfølgende kan vi konstatere, at der er fundet fornuftige løsninger for alle grupper vedrørende

spisepausen på både det regionale og kommunale område ligesom der også er fundet gode løsninger vedrørende lærernes arbejdstid.

For så vidt angår profilen i økonomien var vi i fællesskab enige om en række sigt punkter.

- At sikre en fornuftig balance mellem, hvad der aftales i form af generelle lønstigninger og af skønnet udmøntning fra reguleringsordningen. Det er vigtigt, at vi i et forlig har fokus på, at den forudsatte udmøntning fra reguleringsordningen fylder mindst muligt. Det fokus er vigtigt for, at vi kan sikre en parallel lønudvikling med det private.
- At sikre at udmøntningsprofilen er fornuftigt spredt hen over årene, og at lønstigningerne således ikke ligger til sidst i perioden, med den yderligere konsekvens, at der bliver et meget stort overhæng til den følgende periode.

Med den aftalte profil er der fundet en god balance.

Flot økonomisk resultat

Ligesom Anders gav udtryk for, så fik vores sammenhold stor betydning for det samlede resultat. Vi har opnået resultater, som vi ikke ville kunne have opnået uden et stærkt sammenhold.

Vi har fået aftalt en god og fornuftig økonomi, som giver alle ansatte reallønsforbedringer i perioden.

Ligesom på det kommunale område er privatlønsværnet væk. Også det er jeg rigtigt godt tilfreds med.

Puljer, herunder lavt og ligeløn

Jeg vil også gerne fremhæve vores aftale om et lavtløns- og ligelønsprojekt. Med aftalen har vi både taget et fælles solidarisk ansvar i forhold til de lavtlønnede, og vi bidrager – om end begrænset – til udligning af uligeløn mellem mænd og kvinder indenfor en række kvindedomineret grupper.

På det regionale område rejste RLTN et forbeholdskrav om etablering af en rekrutteringspulje, som på KL-området, dog med en anden profil for fordeling af midlerne. Undervejs i forhandlingerne kom vi dog frem til en anden og mere balanceret anvendelse af midlerne, således at puljen har fået et bredere formål. Puljen har derfor også ændret navn undervejs og hedder nu pulje til særlige formål.

En styrket arbejdsmiljøindsats

Endelig vil jeg fremhæve, at vi på det regionale område har aftalt en styrket indsats vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. I alt har vi afsat 22 mio. kr. til indsatsen, som bl.a. består af en betydelig prioritering af en forskningsindsats med det formål at øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på arbejdsmiljøet.

Forskningen skal være handlingsrettet, så den kan anvendes på de regionale arbejdspladser. Vi har derfor også aftalt, at der skal være et tæt sammenspil mellem forskningsindsatsen og arbejdsmiljøorganisationen i regionerne.

Herudover har vi aftalt at fortsætte samarbejdet om ekspertrådgivningen.

Alt i alt et godt resultat til godkendelse

Alt i alt har vi på tilsvarende vis som på det kommunale område, opnået et godt økonomisk resultat, som giver reallønsforbedringer til alle. Ligeledes har vi fundet gode solidariske og perspektivrige løsninger vedrørende lavtløn og ligeløn, og vi har aftalt en styrket indsats vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Vi har med OK-18 bevist, at fagbevægelsen har en stor styrke, når vi står sammen.

På den baggrund skal jeg på bestyrelsens vegne indstille forliget på det regionale område til godkendelse.”

Da ingen ønskede stillingtaget til forliget på RLTN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forliget var godkendt.

Lars Qvistgaard sagde, at han flere gange havde tænkt på, hvad der var sket, hvis ikke CFU var udvandret fra Finansministeriet 22. februar og havde sagt ”*nok er nok*”. Så havde vi måttet leve videre med et privatlønsværn og en lønramme på 6,7 %. CFU valgte at sige nej, og det var med til at skabe en ny selvforståelse om, hvad fagbevægelsen kan udrettet, når den står sammen. Alle organisationer gik sammen ind i forligsen og alle gik sammen ud af forligsen. Akademikerne kan helt klart anbefale resultaterne på de to områder. Der blev givet ord på, at der skulle være en løsning for alle og derfor er det vigtigt at synliggøre opbakning til underviserne. Han nævnte, at Forhandlingsfællesskabets bestyrelse derfor efter repræsentantskabet vil udsende en fælles udtalelse, hvor det fremgår, at kommissionen på lærerområdet ikke må blive en syltekrukke, og at Forhandlingsfællesskabet fortsat bakker fuldt og helt op om, at der også skal være overenskomster og aftaler på underviserområdet.

Lillian Bondo oplyste, at det første KTO-møde hun havde deltaget i var i 2001, og det havde varet i 12 minutter. Det fandt hun kunne ”*gøres bedre*” navnlig i den aktuelle historiske situation. Hun oplevede set fra gaden, de mange demonstrationer ude i landet og fra forsamlingen foran Forligsinstitutionen stor tilfreds med resultatet. Hun kvitterede for, at forhandlerne havde været gode til at bruge de pauser, der havde været i Forligsinstitutionen til at komme ned og orientere om status i forhandlingerne. Hun fandt, at budskaberne fra formandsmødet på Hotel Scandic havde holdt hele vejen, idet alle gik ind samlet og alle kom ud samlet.

Tina Lambrecht pegede på, at der har været sagt og skrevet meget om det, der forgik i Forligsinstitutionen, men fakta er, at alle har bidraget undervejs i forløbet, og det har være fantastisk at opleve sammenholdet. Hun takkede i den forbindelse også for opbakningen i døgndrift foran Forligsinstitutionen. Hun fandt, at forhandlingerne også kom til at handle om noget større end lønramme, arbejdstid og spisepause, nemlig om fællesskabet. Det har medført refleksioner om, at uanset om man arbejder i den private eller offentlige sektor, så bidrager man fælles til samfundet.

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabet havde godkendt forligene på såvel det kommunale og regionale område, og at godkendelse i medfør af vedtægternes § 10 c er vejledende.

Dirigenten sagde, at afstemningsproceduren i de enkelte organisationer nu kan gå i gang, og at resultatet skal være Forhandlingsfællesskabet i hænde senest 4. juni 2018. Dette vil også blive meldt ud i en udsendelse til medlemsorganisationerne senere i dag. Dirigenten erindrede om, at 4. juni også er dagen, hvor organisationerne tidligst kan offentliggøre afstemningsresultatet. På

et bestyrelsesmøde den 6. juni 2018 vil bestyrelsen, jf. vedtægternes § 14 e, beslutte, om der foreligger et forlig på KL's område og på RLTN's område.

4. Eventuelt

Formanden takkede Helle Varming for ledelsen af repræsentantskabsmødet og takkede desuden for det store fremmøde. Han konstaterede, at det var blevet forår, mens alle havde knoklet i Forligsinstitutionen, og han takkede for den store indsats, som var ydet i organisationerne, kommunikationsindsatsen, i sekretariatet og sekretariatsudvalget.

Han erindrede at have holdt sit første OK-18 møde med Michael Ziegler i december 2017, og at der forinden også havde været en kravudtagelsesproces, som bød på udfordringer. Det har været et langt og ekstremt forløb. Han håbede, at organisationerne i de følgende dage også måtte komme i mål med nogle gode resultater, og at arbejdet med at implementere OK-18 herefter vil gå i gang.

Han sagde slutteligt, at han havde været formand for henholdsvis KTO og Forhandlingsfællesskabet i 11 år, og at OK-18 var den femte OK-fornyelse han havde stået i spidsen for. Det har været spændende, men også slidsomt. Han bekendtgjorde at han derfor vil trække sig fra posten på det ordinære repræsentantskabsmøde i december måned.

Han takkede alle for at være kommet i mål sammen, og at han vil se tilbage på OK-18 som en sejr for sammenholdet.