

A light blue triangle pointing downwards, positioned behind the text.

Forhandlingskonference

18. januar 2010

→ På vej mod OK-11

Referat

A light blue triangle pointing downwards, positioned at the bottom right of the page.

Velkomst ved Anders Bondo Christensen, formand for KTO

Anders Bondo Christensen bød velkommen til KTO's forhandlingskonference med fokus på indhold ved OK-11. Formålet med konferencen var på et tidligt tidspunkt at udveksle synspunkter og idéer med henblik på den videre forberedelse af OK-11 både internt i de enkelte organisationer og i KTO. Han var glad for det store fremmøde. Det er vigtigt med en dialog på tværs af organisationerne og en dialog, der rækker ud over bestyrelsen og forhandlingsudvalget.

Han ville indledningsvist orientere om status for forhandlingsudvalgets drøftelser om principper for en forhandlingsmodel for OK-11. Han havde efter KTO's repræsentantskabsmøde i december 2009 ført en række bilaterale drøftelser med medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg. På baggrund af disse drøftelser var der opbakning til, at han den 8. januar har fremsat et revideret forslag. Forhandlingsudvalget behandler forslaget på et møde den 21. januar 2010. Det er hans forventning, at der på mødet kan konstateres enighed om forslaget.

Kort fortalt indebærer forslaget til principper for en forhandlingsmodel for OK-11, at lønmodtagersiden i højere grad end ved OK-08 matcher KL og RLTN som to selvstændige arbejdsgiverområder.

Det sker blandt andet ved, at der indgås en forhandlingsaftale for hvert område. Som ved OK-08 etableres to forhandlingsdelegationer, der får udvidet deres kompetencer til fx også at omfatte udtagelse af krav, vurdere opfyldelse af forhandlingsaftalen og stillingtagen til et forhandlingsresultat. Der vil i KTO's repræsentantskab blive taget selvstændig stilling i forhold til de to arbejdsgiverområder med stemmer efter medlemstal på de pågældende arbejdsgiverområder.

Undervejs i forhandlingerne vil der fortsat være en koordinering mellem de to områder. KTO's forhandlingsudvalg vil i den forbindelse få en central rolle. Tilsvarende forventer han, at arbejdsgiverne også vil koordinere mellem det kommunale, det regionale og det statslige område.

KTO's medlemsorganisationer vil, så snart forslaget til principper er blevet behandlet i KTO's forhandlingsudvalg, blive orienteret nærmere om indholdet.

Han vendte herefter tilbage til hovedemnet for konferencen, hvor fokus som nævnt var på mulige temaer og emner til OK-11. Om det forhandlingsmæssigt skal håndteres i fællesskab eller af de enkelte organisationer, vil der senere sammen med arbejdsgiverne skulle fastlægges en plan for.

På konferencen ville der også blive lejlighed til at høre arbejdsgivernes bud på temaer og emner ved OK-11, ved henholdsvis Michael Ziegler, formand for KL's løn og personalepolitiske udvalg og Kristian Ebbensgaard, formand for Danske Regioners Udvalg for Løn- og Personalepolitik. Udover de to arbejdsgiverrepræsentanter ville der på konferencen også være et tredje eksternt oplæg ved Flemming Vinther, formand for CFU. Også ved OK-11 vil der blive brug for en fortsat tæt koordination med det statslige område.

Han fandt, at organisationerne ved OK-11 som følge af den økonomiske krise står i en væsentlig anden situation end ved OK-08. Hvordan den økonomiske situation påvirker forhandlingsresultatet på det private arbejdsmarked, vil der indenfor de kommende måneder kunne fås et mere klart billede af.

Han henviste i den forbindelse til hans mundtlige beretning på KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december, hvor han gav udtryk for, at aftaleperiodens længde også kan blive et centralt emne ved OK-11.

Udfordringerne for at få et forlig i hus er ikke mindre end ved OK-08. Samlet set betyder det, at både organisationerne, men også arbejdsgiversiden, har en forpligtelse til at undgå at tale forventningsniveauet urealistisk op eller ned.

Han sagde, at beskæftigelsessituationen i regionerne lige nu ikke er spændende, men han opfordrede til at fastholde det lange perspektiv idet rekrutteringsudfordringen fortsat er stor henrettet til medlemmernes alder. Den økonomiske krise bør ikke blive en sovepude i forhold til at skabe attraktive arbejdspladser.

En anden udfordring for organisationerne er at få tydeliggjort konsekvenserne overfor medlemmerne af den aftale, som blev indgået før jul om håndtering af den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Med aftalen bliver det undgået, at de ansatte i 2010 sættes ned i løn, men der vil som konsekvens heraf ligge en regning, som skal betales ved OK-11.

I enhver overenskomstforhandling er der selvfølgelig stor fokus på løn. Det vil der også være ved OK-11. Men han fandt, at det er vigtigt, at organisationerne i den videre forberedelse også har fokus på andre emner end løn, så der kan skabes et forlig med en bred og attraktiv profil. Det ville der på konferencen naturligvis blive rig lejlighed til at udveksle idéer og synspunkter om.

Rammerne for konferencen er velkendte med 2 runder med drøftelser ved de enkelte caféborde og et antal oplæg fra medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg. I forbindelse med afslutningen af drøftelserne ved 2. runde af cafébordsdrøftelserne ville deltagerne blive bedt om at prioritere 3 emner/forslag til OK-11 med henblik på, at dette dannede grundlag for en afsluttende drøftelse ved bordene.

Der vil blive udarbejdet et referat af de enkelte oplæg og stikord fra cafébordsdrøftelserne, som efterfølgende vil blive udsendt til deltagerne og KTO's medlemsorganisationer.

The page features several light blue triangles. A large inverted triangle is on the left side, partially overlapping the text. At the bottom, there are two smaller triangles: one pointing up and one pointing down, meeting at a point.

Eksterne oplæg:

Michael Ziegler, KL

Kristian Ebbensgaard,
Danske Regioner

Flemming Vinter, CFU

Michael Ziegler, formand for KL's Løn- og personalepolitiske udvalg

Michael Ziegler henviste indledningsvist til KTO's forhandlingskonference i juni 2009. Ved den lejlighed sagde han, at en af de vigtigste forudsætninger for, at den danske aftalemodel virker er, at parterne løbende fortæller hinanden om problemer og udfordringer, og hvilke tanker der gøres i den forbindelse.

Den opfattelse har han fortsat. Han takkede således for invitationen til konferencen, og dermed muligheden for at fortælle om, hvad KL gør sig af tanker og overvejelser om de forestående overenskomstforhandlinger.

KL er i gang med at konstituere sig efter kommunalvalget, og til april vil der således være både en ny bestyrelse og et nyt løn- og personaleudvalg. Han tog derfor forbehold for ændringer i prioriteringerne til OK-11 i forhold til hans oplæg.

Han fandt, at der er et godt fundament for de kommende forhandlinger. Den netop afviklede Personalepolitiske Messe er et eksempel på, at parterne kan samarbejde og skabe resultater, og håndteringen af udfordringen med den forventede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, er et eksempel på, at vi kan skabe løsninger sammen, også i meget vanskelige sager.

Den idérigdom og kreativitet bliver der også brug for ved OK-11, hvor situationen på mange måder er meget anderledes end sidst. Vi vil mærke den økonomiske krise, som en markant lavere ramme for de løsninger, vi skal finde sammen, samt det betydelige pres, som den offentlige sektor er under, som indebærer krav om effektiviseringer, smartere og mere effektive ydelser og udvikling af helt andre måder at skabe produkter på. Og det indenfor en snæver økonomisk ramme.

Og det bliver ikke kun et vilkår ved overenskomstforhandlingerne i 2011. Det vil blive et vilkår mange år fremover. De aftaler og løsninger, som parterne finder frem til ved overenskomstforhandlingerne, skal aktivt være med til at håndtere udfordringerne.

Også ved OK-11 vil KL koordinere forberedelse og forhandlinger med de to øvrige offentlige arbejdsgiverparter – regionerne og staten. Det bør ikke overraske, for det følger af lovgivningen.

Løn

Michael Ziegler refererede til KTO-konferencen i juni, hvor han sagde, at "den lokale løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende".

På daværende tidspunkt sagde han også, at KL ville gennemføre et større projekt med kommunerne for at blive klogere på problemerne, og dermed på mulige løsninger.

Projektet er nu ved at blive afsluttet. Det har til fulde bekræftet KL i, at der er betydelige problemer i den lokale løndannelse, og at KL ikke kan fortsætte af det hidtidige spor.

Projektet har også bekræftet KL i, at lokal løndannelse fortsat er et meget, meget vigtigt redskab, og at kommunerne efterhånden har ledere, som kan og vil den lokale løndannelse. Hvis de altså får plads til at udøve ledelse.

KL har også brug for, at løn kan bruges strategisk. Det kan være for at understøtte en udvikling med dalende sygefravær, tilskyndelse til efteruddannelse eller måske en indsats vedrørende integration.

Lokal løndannelse er måske tidligere mest blevet tænkt som individuel løn. KL's projekt viser, at det fortsat er relevant. Men i mange sammenhænge vil det også være relevant at give gruppevis tillæg.

Om aftaleretten sagde Michael Ziegler, at den indimellem bliver problematiseret. KL's erfaringer med forhandlinger om aftaleretten har vist, at det er urealistisk at gå efter en afgørende svækkelse af aftaleretten. For enkelte grupper kan der ske en opblødning, men KL tror ikke på, at denne opblødning vil sprede sig til store grupper. KL vurderer, at aftaleretten fortsat er et vilkår fremover. Michael Ziegler bemærkede i den forbindelse, at det afsæt naturligvis fordrer, at der på begge sider af bordet er vilje til at nytænke løndannelsen.

Uanset hvor KL vender sig hen i den kommunale verden, hører de, at udmøntningsgarantiens opdeling i kar er et vildspor, som man hurtigst muligt skal væk fra. Den kan KL ikke videreføre.

Lige så klart lyder det fra kommunerne, at alternativet til den nuværende kar-opdeling ikke er andre snedige opdelinger, som gør det vanskeligt at arbejde strategisk med løndannelsen. Han tror, at parterne gør klogt i at tænke alternative modeller igennem. Da udmøntningsgarantien hænger tæt sammen med finansieringen – altså forlodsfinansieringen, overvejer KL om der er alternativer til finansieringen af den lokale løndannelse.

Michael Ziegler henviste til det igangværende arbejde i lønkommissionen, hvor resultaterne af arbejdet i kommissionen forventes inden sommerferien. Uanset resultaterne, er KL overbevist om, at lønkommissionens arbejde ikke vil blive fulgt op af en pose penge udefra.

Der er KL's opfattelse, at en af hovedkonklusionerne fra lønkommissionen vil være, at Danmark har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, og at det giver en række problemer. Både for den offentlige sektor og i nær fremtid også for den private sektor.

Kommissionens arbejde sætter også fokus på sammenhæng mellem løn og uddannelse. Som arbejdsgiver har KL en interesse i, at det kan betale sig at uddanne sig. Det er imidlertid ikke et felt, der alene kan håndteres ved forhandlingsbordet. Her skal uddannelsespolitik og personalepolitik tænkes sammen med lønpolitikken. Derfor forestiller KL sig ikke dramatiske omprioriteringer ved overenskomstforhandlingerne i 2011 på grund af synspunkter om, at uddannelse skal honoreres.

I en situation med en snæver økonomisk ramme er det KL's vurdering, at der vil blive lagt mest vægt på at sikre en trods alt rimelig lønudvikling.

Samtidig er situationen sådan, at når det kommer til generelle ansættelsesvilkår som ferie og barsel mv., er der allerede i dag gunstige vilkår, som gør det attraktivt at være ansat i en kommune. På den baggrund er det ikke KL's forestilling, at der skal bruges nævneværdige overenskomstmidler på dette område.

KL forestiller sig, at der ved OK-11 også forhandles efter den omvendte model. Men med måde.

Kommunerne har klart tilkendegivet, at når fokus i kommunerne er på effektiviseringer og rationel løsning af opgaverne, er det uacceptabelt, at de skal bruge tid på at administrere marginalt forskellige ordninger. Der er ingen forståelse for, at det er nødvendigt.

KL forestiller sig derfor at stille forslag om en række forenklinger og forslag om at standardisere nogle løsninger.

Seniorinitiativer

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der tilført ekstra midler bundet op til anvendelse til seniorinitiativer og til kompetenceudvikling. De penge falder væk i 2011. På seniorområdet fandt vi en kombination af centrale og lokale løsninger, og vi fandt en kombination med finansiering af trepartsmidler og overenskomstmidler.

KL opfatter det således, at parterne har en forpligtelse til at søge at finde ud af, om der kan findes overenskomstmæssig finansiering, så niveauet for de centrale løsninger bevares.

For så vidt angår de lokale midler, afventer KL, at der i fællesskab foretages en evaluering af, hvordan det er gået.

Men det betyder ikke, at KL ikke har en fornemmelse af, hvordan man opfatter situationen i kommunerne. I KL hører vi ord som omfattende bureaukrati og få penge.

Løsningen ved OK-08 var en hensigtsmæssig løsning i situationen. Men for KL's vedkommende er der intet der tyder på, at det er en løsning, der rækker længere end indeværende periode.

Kompetenceudvikling

Også på kompetenceudviklingsområdet afventer KL en fælles evaluering.

Også her er der tilsvarende meldinger fra kommunerne: Få penge, meget bureaukrati, indsatsen står ikke mål med resultaterne.

Hos de kommunale ledere forsøges der fokuseret på rammerne for at udøve ledelse. Derfor er de signaler, som KL hører på nuværende tidspunkt, at når de særlige trepartsmidler forsvinder, skal vi tilbage til de gamle tilstande.

Medindflydelse

Michael Ziegler refererede igen til sine udmeldinger på KTO konferencen i juni.

I juni måned sagde han, at KL ikke er overbevist om, at det system vi har opbygget for at sikre medindflydelse og de opgaver, vi har pålagt systemet, rent faktisk bidrager tilstrækkeligt til, at den enkelte medarbejder oplever medindflydelse og medinddragelse.

Det er specielt de mange opgaver på hovedudvalgsniveau, der giver problemer. Hovedudvalget er pålagt så mange opgaver, at det rigtig mange steder opfattes som helt urealistisk at behandle alle opgaverne seriøst. Og så er systemet bundet ind i en række procedurebestemmelser, som indebærer, at der bruges meget energi på at forsøge at finde fejl i procedureerne. Energi, der i stedet kunne være brugt til at fremme det gode samarbejde.

Det er uacceptabelt med et uoverskueligt og uhåndterligt system, som fjerner fokus fra det vigtige.

KL's bud er, at vi må have tiltro til de lokale parter. Tiltro til, at de selv kan vurdere, hvad der er vigtigt, hvornår det er vigtigt, og hvordan det bedst behandles i deres kommune.

Der er kompetente og fornuftige folk på begge sider af bordet i de kommunale hovedudvalg. Michael Ziegler sagde afslutningsvist, at han ser frem til samarbejdet og har stor tiltro til, at vi kan finde fælles løsninger ved OK-11.

Kristian Ebbensgaard, formand for Danske Regioners Udvalg for Løn- og Personalepolitik

Den aktuelle situation på flere hospitaler

Kristians Ebbesgaard knyttede indledningsvis et par ord til den aktuelle situation på flere hospitaler, hvor der er blevet eller vil blive afskediget medarbejdere. Afskedigelserne er en meget alvorlig situation for de mennesker, som bliver berørt, og er derfor en situation, som alle regioner helst er foruden.

Selv om baggrunden for den aktuelle situation er kompliceret, ville han gerne bruge lidt tid på at forklare den. Regionerne er i gang med den vanskelige proces med at tilpasse hospitalerne til den nye sygehusstruktur. En proces, der blandt andet betyder, at der bliver flyttet rundt på funktioner og specialer. Sådanne omlægninger vil altid medføre en vis usikkerhed og gøre planlægningen vanskeligere.

Hertil kommer, at der er faste økonomiske rammer for den offentlige sektor og dermed også for regionerne og sygehusdriften.

De økonomiske rammer betyder, at der kun er plads til en lav vækst på sygehusene, samtidig med, at der er stillet store krav om øget produktivitet. Reelt betyder det, at der er færre penge til at lave det samme arbejde for. Situationen bliver ikke gjort nemmere af de rammevilkår, som regioner og sygehuse er underlagt. Aktivitetspuljen, krav om takststyring, og ret til udvidet frit valg gør det sværere at handle under de nuværende økonomiske rammer, og er med til at holde den høje fokus på aktivitet.

Strukturændringer er ikke en permanent tilstand, men det tror han, at de økonomisk stramme rammer vil være. Det bliver en løbende fremtidig udfordring at sikre tilstrækkelige økonomiske midler til sundhedsvæsenet, så borgernes behov kan imødekommes.

Det vil derfor være oplagt at drøfte mulighederne for, hvordan regionerne og sygehusene bedst bliver understøttet, og om der måske er behov for ændringer i de nuværende rammevilkår.

Der er behov for, at der kommer mindre fokus på aktivitet og aktivitetsafregning, mere fokus på resultater, kvalitet og sammenhæng. Dette vil mindske sandsynligheden for, at landets sygehuse igen vil komme i samme situation. Samtidig vil det give mening for både borger, patient og personale, fordi styringen i langt højere grad kommer til at spille sammen med målsætningerne i sundhedsvæsenet.

Danske Regioner har i fredags har sendt en redegørelse til Sundhedsministeren og Finansministeren, som også ligger på Danske Regioners hjemmeside.

Han afviste på den baggrund også, at afskedigelserne er et forsøg på ”spin” forud for de kommende økonomiforhandlinger. Ingen kunne drømme om at tage de ansatte som gidsler på en sådan måde.

Han påpegede, at det trods den alvorlige situation fortsat er nødvendigt at arbejde med attraktive arbejdspladser for de ansatte i regionerne, som alle yder en stor indsats i det daglige.

Processen frem mod OK-11

I forhold til OK-11 og processen frem mod OK-11 pegede han på flere elementer, som spiller ind.

For det første vil der i foråret ske en nykonstituering som følge af regionsrådsvalgene i november sidste år. Denne nykonstituering finder sted på Danske Regioners generalforsamling i slutningen af marts måned. Her vil der komme nye politikere på banen. Det samme gælder i RLTN fra juni måned.

For det andet kommer der også en rapport fra Lønkommissionen engang i maj. Resultatet af kommissionens arbejde overdrages til overenskomstparterne. Det er et grundlag for os til brug for blandt andet de kommende overenskomstforhandlinger. Danske Regioner deltager aktivt og seriøst i arbejdet i kommissionen. Men det er trods alt kun en snæver kreds, der er involveret. Derfor har alle brug for noget tid efter offentliggørelse af kommissionens arbejde til at udbrede baggrund og konklusioner mv. til eget bagland, samt i forhold til en fælles proces mellem relevante aktører på det regionale forhandlingsområde.

For det tredje er der erfaringerne fra OK-08, hvor Danske Regioners indtryk var, at der var lidt for meget stilstand fra kravsudvekslingen i oktober måned til de generelle forhandlinger gik i gang i december måned.

Tilsammen gør disse elementer, at Danske Regioner foreløbig har den overvejelse at udskyde kravsudvekslingen – måske helt til december måned. Hvis der er større temaer, som kræver mere tid, er der ikke noget der forhindrer parterne i at tale sammen inden den formelle kravsudveksling.

Han sagde, at OK-11 bliver anderledes end OK-08. Der er ikke to overenskomstforhandlinger, der er ens. Ved OK-11 er der en markant mindre økonomi at gøre godt med, og den økonomiske situation sætter nogle helt andre rammer for forhandlingerne. Ved de igangværende overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked er økonomien ligeledes stram. Erfaringsmæssigt gør det indtryk, hvad der kommer ud af de private overenskomstforhandlinger. Som et andet element fremhævede han, at der kort før jul blev indgået en aftale om reguleringsordningens negative udmøntning i år. Det er glædeligt, at der i fællesskab er blevet udformet en løsning, som tilgodeser forskellige hensyn. Løsningen indebærer også, at der er en regning, som skal betales den 1. april 2011. Endelig pegede han på udfordringen vedrørende de ophørende trepartsmidler, som ikke vil være til rådighed ved OK-11.

Samlet er der tale om et helt andet udgangspunkt for OK-11. Det bliver nødvendigt at prioritere krav og ønsker i langt højere grad end ved OK-08. Begge parter har et fælles ansvar for at sikre, at forventningerne bliver afstemt med de realiteter, parterne står overfor.

I forhold til udfordringerne i det offentlige sundhedsvæsen pegede han på en stadig stigende tendens til, at sundhedsvæsenet lever i en konkurrenceudsat verden blandt andet som følge af behandlingsgarantier og det udvidede frie sygehusvalg.

Derudover kan det konstateres, at en stor del af den danske befolkning og virksomhederne har taget de private sundhedsforsikringer til sig. Konkurrence er ikke et problem i sig selv. Men konkurrencen skal være fair og foregå på lige vilkår.

Danske Regioner ønsker at bevare et stærkt offentligt sundhedsvæsen med lige adgang, hvor patienten er i fokus. Kvaliteten skal være god – både fagligt og brugeroplevet.

På KTO's konference sidste år præsenterede han regionernes kvalitetsdagsorden, der bygger på 6 kvalitetsværdier. Tilsvarende arbejdes med en kvalitetsdagsorden for de øvrige regionale ansvarsområder.

Selv om sygehusene er det store fokus, som fylder meget, glemmer vi naturligvis ikke for eksempel det meget specialiserede sociale område.

Fra regional side vil der ved OK-11 arbejdes for et forhandlingsresultat, som understøtter regionernes opgavevaretagelse bedst muligt. Han kvitterede i den forbindelse for anerkendelsen i KTO-regi af det regionale arbejdsmarked, som et mere selvstændigt forhandlingsområde. Samtidig slog han dog fast, at Regionerne ud fra et regionalt arbejdsgiverperspektiv ikke har det som et mål i sig selv at være forskellige fra det øvrige offentlige arbejdsmarked. Han forestillede sig fx ikke, at reglerne på det generelle plan - fx indenfor ferie og barsel – nødvendigvis skal være forskellige. Ligesom ved OK-08 vil der også ved OK-11 blive koordineret på arbejdsgiversiden.

Vi sætter pris på at stå over for en samlet forhandlingsmodpart, der ved, hvad vi snakker om, og som kan stikke og bekende. Det ser vi frem til.

Danske Regioner har foreløbig drøftet følgende temaer som relevante for OK-11: Løn, arbejdstid, rekruttering og fastholdelse, samt medindflydelsessystemet.

Løn

Han fandt, at det nuværende lønsystem i fornødent omfang ikke er gearret til den virkelighed og de udfordringer, som er på sundhedsområdet, og som vil betyde, at sundhedsvæsenet i fremtiden kommer til at opleve endnu hårdere konkurrence om arbejdskraften. To helt afgørende grunde skal findes i den begrænsede mulighed for at ændre lønrelationer mellem personalegrupper og anvende det økonomiske råderum strategisk målrettet. Lønsystemet bidrager med to centrale mekanismer, som i stort omfang begrænser en hensigtsmæssig løndannelse i regionerne.

For det første er der gennem årene indført en række garantiordninger eksempelvis gennemsnitslønngaranti og udmøntningsgaranti, som samlet set bevirker, at mulighederne for målretning af midler til særlige personale-grupper og indsatsområder er stærkt begrænsede. Garantierne sørger i praksis for, at lønrelationerne mellem personalegrupper og indenfor personalegrupper holdes næsten konstante. Det er derfor af afgørende betydning, at mængden af garanti-strukturer mindskes.

For det andet er den regionale sektor koblet op på en fælles reguleringsordning med kommunerne. En sådan fælles ordning lægger betydelige begrænsninger på mulighederne for en aktiv og strategisk udnyttelse af det økonomiske råderum i den regionale sektor. Baggrunden herfor er, at udmøntningen fra reguleringsordningen ligeledes afhænger af kommunernes lønmæssige adfærd. I praksis betyder en fælles reguleringsordning, at regionerne anvender lønmidler mere passivt end nødvendigt og mulighederne for at anvende lønmidler aktivt i forhold til prioriterede indsatsområder begrænses. Hvis der skal være en reguleringsmekanisme a la re-

guleringsordningen i fremtiden, er det derfor af afgørende betydning, at regionerne har en selvstændig reguleringsordning.

På det private arbejdsmarked er der set en bevægelse fra normallønssystem til minimallønssystem og på nogle områder videre til et lønsystem helt uden centralt fastsatte lønsatser. Den udvikling har givet plads til et lokalt råderum og muligheder for lokale tilpasninger. Der er brug for samme bevægelse på det regionale område. De nuværende og fremtidige rammer for sundhedsvæsenet betyder, at løndannelse tilsvarende må kunne håndteres lokalt og målrettet.

Han understregede, at Danske Regioner ikke hermed sætter spørgsmålstegn ved organisationernes ret til at forhandle løn.

Det afgørende for Danske Regioner er at få drøftet det nuværende lønsystem set i lyset af de begrænsninger, som er ved det nuværende system og i forhold til de faktiske udfordringer på det regionale område. Danske Regioner er i denne sammenhæng åbne for at drøfte, om alle skal have det samme lønsystem - om den beskrevne bevægelse er påkrævet på alle områder. Men det er afgørende for Danske Regioner, at forskelligheder på dette område ikke bliver en hindring for etableringen af et lokalt råderum.

Arbejdstid

Næsten alle de regionale arbejdspladser er døgnarbejdspladser. På sådanne arbejdspladser kan det være vanskeligt at tage hensyn til den enkelte. Danske Regioner vil gerne bidrage til, at der ved arbejdstidstilrettelæggelsen kan tages størst muligt hensyn til den enkeltes individuelle ønsker. Men skal det lykkes, må Danske Regioner ikke på den anden side blive mødt med en række krav om kollektive løsninger.

I forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen er det afgørende, at parterne ikke lægger hindringer i vejen for arbejdsglæde og medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstidstilrettelæggelse. På den måde kan parterne medvirke til, at skæve arbejdstider bliver mindre belastende.

Arbejdstid var et tema ved OK-08 men parterne kom ikke langt nok på den front. Han fandt det derfor oplagt at se på arbejdstid ved OK-11. Man kunne se på mulighederne for at skabe enklere arbejdstidsregler, uden dyre barrierer for øget tilstedeværelse. Arbejdstidsreglerne skal sikre, at medarbejderne kan være til stede netop dér, og på de tidspunkter, hvor der er mest behov for det.

Rekruttering og fastholdelse

I forhold til temaet 'rekruttering og fastholdelse' sagde han, at det er afgørende, at incitamenter, der skal sikre den nødvendige arbejdskraft, indrettes på en hensigtsmæssig måde. I fremtiden vil der være færre i den erhvervsaktive alder. Det vil øge presset på rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen. I den nuværende situation synes det måske ikke passende at tale om mangel på kvalificeret arbejdskraft, men på længere sigt vil udfordringerne vende tilbage.

Danske Regioner mener, at OK-11 så vidt muligt skal anvendes aktivt i forhold til at imødegå udfordringerne. Det gælder fx for seniorpolitiske tiltag, hvor udfordringen er at identificere de medarbejdere, der ellers ville have forladt arbejdsmarkedet – og ikke medarbejdere, der alligevel ville fortsætte. Danske Regioner ønsker ikke at skabe incitamenter til, at de ansatte trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Seniorordninger skal derfor målrettes ude på den enkelte arbejdsplads, hvis dilemmaet skal løses.

I forhold til fastholdelse vil Danske Regioner gerne gøre dagsordenen lidt bredere og tale om livsfasepolitik i stedet for fx seniorpolitik. Regionerne skal være attraktive arbejdspladser i alle arbejdslevets faser.

Kompetenceudvikling

Ved OK-08 havde parterne en bunden opgave med at implementere en model til fordeling af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling. Det var hans opfattelse, at der mellem parterne er enighed om, at den nuværende model ikke er helt optimal. Han hører, at der bruges uforholdsmæssigt mange ressourcer på administration af ordningen.

Hvis der ved OK-11 skal afsættes midler til kompetenceudvikling i regionerne, skal det finansieres inden for den givne økonomiske ramme. Det er i sig selv en udfordring. I regionerne er der ikke den store lyst til at begynde at afprøve nye modeller for fordeling af kompetenceudviklingsmidler.

Personalepolitiske udviklingsaktiviteter

Ved OK-11 vil der kunne være behov for at se nærmere på de personalepolitiske udviklingsaktiviteter. I arbejdet med personalepolitiske projekter ønskes fra regional side en fokuseret indsats med en tydelig rød tråd. Hellere lave få, større projekter end mange små. Projekterne bør udspringe af regionale behov, ligesom de skal give mening at gennemføre på centralt niveau. Der er derfor behov for at drøfte, hvordan der laves de rigtige projekter på de rigtige tidspunkter og med det rigtige fokus.

Han fandt desuden, at der er behov for at drøfte, hvorvidt MEDindflydelsessystemet, som det kendes i dag, er hensigtsmæssigt indrettet. MED-strukturen er skabt i en kommunal kontekst før strukturreformen, men nu er regionerne store virksomheder med op til 40.000 ansatte.

Samtidig er der de senere år fra centralt niveau stillet rigtigt mange nye krav til arbejdet i HovedMED-udvalget – noget Danske Regioner ikke altid får den store ros for fra regionernes side. Han pegede i den forbindelse på, at en opgave ved OK-11 kunne være at tænke MED-systemet mere ind i den regionale virkelighed og struktur.

Han pegede herudover på, at regionernes opgaveløsning udvikler sig også hele tiden. En tendens er, at opgaveløsningen går på tværs af faggrupper. På grund af denne udvikling har arbejdsgivere lokalt i stigende grad brug for at kunne tale med en modpart, som repræsenterer arbejdspladsens medarbejdere lidt bredere, og ikke blot repræsenterer en bestemt faggruppe. Danske Regioner kan og vil ikke blande sig i organisationernes faglige organisering, men udviklingen i opgaveløsningen mod større tværfaglighed giver nogle udfordringer.

Afslutning

Afslutningsvis oplyste han, at synspunkterne i oplægget er de foreløbige overvejelser i forhold til OK-11. Danske Regioner har endnu ikke udarbejdet konkrete løsningsforslag, men han håber, at forberedelsen af OK-11 giver frugtbare diskussioner herom. Han ønskede held og lykke med at få skabt et resultat, der bedst mulig tilgodeser den fælles interesse i stærke og attraktive regionale arbejdspladser, der leverer kvalitet til borgerne.

Flemming Vinter, formand for CFU

Indledning

Flemming Vinter fremhævede indledningsvis, at der ved OK08 var der et stort forventningspres på grund af politisk indblanding, og der var mange meget aktive medlemmer, som havde store forventninger til rammen. Han stillede desuden spørgsmålet om forhandlingerne ved OK-11 også bliver de sværeste ”i mands minde” eller om forhandlinger vil blive lettere end tidligere bl.a. set i lyset af mindre forventninger hos medlemmerne?

Han fandt ikke noget, der tyder på, at forhandlingerne vil blive lettere, og han henviste i den forbindelse til Statsministerens udmelding efter regeringsseminaret på Havreholm slot den 15. januar i år, hvor statsministeren sagde:

Kommunerne må affinde sig med nulvækst i 2011. Samtidig sætter regeringen et arbejde i gang med at kunne fremlægge en finanslov, der viser, vi går i gang med få balance i den offentlige økonomi”

Han pegede på, at når denne meget klare udmelding kædes sammen med, at finansministeren ved flere lejligheder har meldt meget klart ud, at afgangsalder i politi, forsvar og kriminalforsorgen, aktuarmæssig beregning af førtidspensionsfradraget, større decentral løndannelse og flere individuelle ny-lønsforhandlinger, det vil sige forhandlinger uden inddragelse af TR, for finansministeren er emner, som skal behandles ved bordet i 2011, så er der ikke udsigt til lette forhandlinger.

Han havde desuden overordentlig svært ved at se fornuften – eller rimeligheden - i, at de offentlige ansatte skal betale for ufinansierede skattelettelser og et skattestop gennem yderlige besparelse og nedskæringer.

Han pegede på, at CFU ikke er begyndt at udtage krav endnu, og at de følgende tanker alene er et udtryk for hans egne tanker, og at rækkefølgen heller ikke er et udtryk for en prioritering, ligesom det, at et emne ikke er nævnt, ikke er ensbetydende med, at det ikke kan være vigtigt eller væsentligt.

Han forventer generelt, at en hel del af temaerne formentlig vil ende med at være ens på både det kommunale/regionale og statslige område.

Løn

Han forventer naturligvis, at løn vil blive et tema ved OK-11. Det er et krav, som ikke er til at komme uden om. Udgangspunktet for tidligere års krav har været, at der som minimum skal sikres medlemmerne en reallønsfremgang, og han havde svært ved at forestille sig, at CFU ved OK-11 kan ”nøjes” med noget, som er ringere end det. Selv så beskedent et ønske kan, i lyset af den økonomiske situation i Danmark, i sig selv vise sig at blive en udfordring, men han tror dog, at dette ikke vil afholde medlemmerne fra at rejse kravet.

Ny Løn

I forhold til Ny Løn er parterne på det statslige område efter hans mening nødt til at gøre en meget stor indsats. Organisationerne har igennem en årrække, faktisk siden 1997, oplevet, at Ny Løn giver anledning til en del - for ikke at sige megen - uro på nogle af de statslige arbejdspladser. Han fremhævede, at Ny Løn ikke går dårligt alle steder, og at der er en bred vifte af medlemsgrupper, som har fået ganske pæne tillægsudmøntninger med baggrund i de lokale forhandlinger, og det var efter hans opfattelse uomtvisteligt, at de lokale altid vil være de bedste til at afgøre, hvem der har gjort en ekstra indsats, og dermed bør belønnes.

Men realiteten er desværre også, at Ny løn er en stadig anledning til uro og frustration på for mange arbejdspladser. Han pegede på, at godt nok kaldes det Ny løn, men reelt er der ikke noget nyt i det. I staten har nogle organisationer været på Nyt lønsystem i 12 år, og organisationerne bliver nødt til sammen med Finansministeren at overveje, om parterne bare kan blive ved med at vende det blinde øje til denne frustration, og holde standard skål-taler om de mange gode ting i Ny løn.

Han er tilhænger af Ny løn, men han er ikke tilhænger af et lønsystem, som giver anledning til så megen frustration blandt medlemmerne. Det bliver parterne nødt til at gøre noget ved.

Han stillede i den forbindelse spørgsmålet om, hvad der skal til for at få det til at virke efter hensigten? Han håbede ikke, at han alene skulle finde svarene på spørgsmålet. Han pegede i den forbindelse på, at nogle af de tanker han gør sig er, at man ved at udnytte rammeaftalen om Ny Løn helt ud til kanterne, i langt højere grad kan imødekomme de forskellige krav fra organisationerne, som er helt naturlige, når statens arbejdspladser langt fra er ens og homogene, og hvilket medlemsgrupperne heller ikke er. Han fandt, at aftaler om Ny Løn i langt højere grad skal kunne tilpasses til de enkelte organisationers medlemmer og ansættelsesforhold; og det fandt han også, at rammeaftalen åbner op for, hvis parterne vil det.

Han stillede i den forbindelse spørgsmålet, om parterne skal fastholde en "one size fits all" tankegang, og dermed presse alle ind i den sammen form, eller om det ville give mere mening at lade institutionerne og organisationerne finde den form, som passer til lige nøjagtig dem, og så tro på, at det vil fjerne noget af frustrationen, og dermed give grobund for en udvikling af Ny løn. Og han pegede på en indbygget selvmodsigelse: Flere midler til lokal løn – og mere stram styring fra arbejdsgiverside.

Han pegede på, at det var de tanker han gjorde sig i forhold til kritikken af Ny Løn i staten. Han vidste ikke om hans tanker vil holde ved "fintællingen", men han fandt, at parterne bliver nødt til at gøre noget. Ellers er risikoen, at frustrationen vil udløse nogle krav, som parterne ikke har noget svar på.

TR-vilkår

Et andet område, han fremhævede, er vilkårene for de tillidsvalgte. Tillidsrepræsentanten er krumtappen i organisationernes daglige virke for medlemmerne på arbejdspladsen.

Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har parterne givet tillidsrepræsentanterne mange arbejdsopgaver, som de fleste heldigvis har kastet sig over med interesse og entusiasme, og til gavn for medlemmerne. Imidlertid stødes der desværre på, at en række tillidsrepræsentanter oplever at få sværere og sværere vilkår i forbindelse med varetagelsen af hvervet. Det er ikke et generelt billede, og der er områder, hvor TR har rigtig gode vilkår, men henvendelserne er alligevel markante nok til, at CFU har besluttet at iværksætte en spørgeskemaundersøgelse om netop tillidsrepræsentantens vilkår. Undersøgelsen pågår pt. I undersøgelsen belyses, om der er problemer med tjenestefrihed til tillidsrepræsentantarbejdet, om der er den nødvendige frihed til at varetage hvervet, frihed til organisationsarbejde, ligeværdighed ved lønforhandlinger og i de nye organisationsformer i staten med tværgående administrative fællesskaber.

CFU forventer at have et resultat af undersøgelsen i løbet af marts/april måned i år. Tiden må vise, om undersøgelsen afdækker problemer, som ender med at blive krav ved OK-11.

Lønkommission

Han henviste til, at der skal foreligge en redegørelse fra lønkommissionen ultimo maj 2010. Denne redegørelse skal overenskomstparterne på de offentlige forhandlingsområder have i hånden således, at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved OK11. Han ville ikke spå om indholdet, men vil blot henholde sig til, at redegørelsen nok kommer til at præge forhandlingerne, uanset at der er meget delte holdninger til, hvorvidt det er godt eller skidt. Han pegede på, at realiteten nok er, at det kan forventes, at arbejdsgiversiden vil trække de elementer, som de synes om, med over i forhandlingerne. Han forventede, at lønmodtagersiden nok vil gøre det samme bare med modsat fortegn.

Han fandt, at det er positivt med de to nye lønbegreber, der arbejdes med i lønkommissionen. Han vurderede, at det for alle parter er et plus, hvis der bliver enighed om, hvad der er løn/lønndele således, at der på begge sider af forhandlingsbordene, og måske vigtigere, i den

offentlige debat, er den samme forståelse af løn. Han hilste derfor de to lønbegreber om præsteret tid og aftalt tid velkomne.

Han fandt det desuden positivt, at redegørelsen vil være med til at fastholde fokus på ligeløn.

Reguleringsordning

I forhold til reguleringsordningen så han ingen tegn på, at det statslige forhandlingsområde ønsker at afskaffe ordningen. Det var hans opfattelse, at det statslige område også efter OK-11 vil have en reguleringsordning. Han så intet i den nuværende økonomiske situation eller udmeldingerne om de private overenskomstforhandlinger i år, der peger på fordele ved at afskaffe reguleringsordningen inden for CFU's forhandlingsområde ved OK-11.

Han pegede på, at det ikke alene er af hensyn til reguleringsordningen, at CFU vil følge den private overenskomst med interesse. Han pegede på, at CFU også vil forbeholde sig retten til at "låne" gode ideer og tanker, og indarbejde dem i det kommende kravskatalog fra CFU.

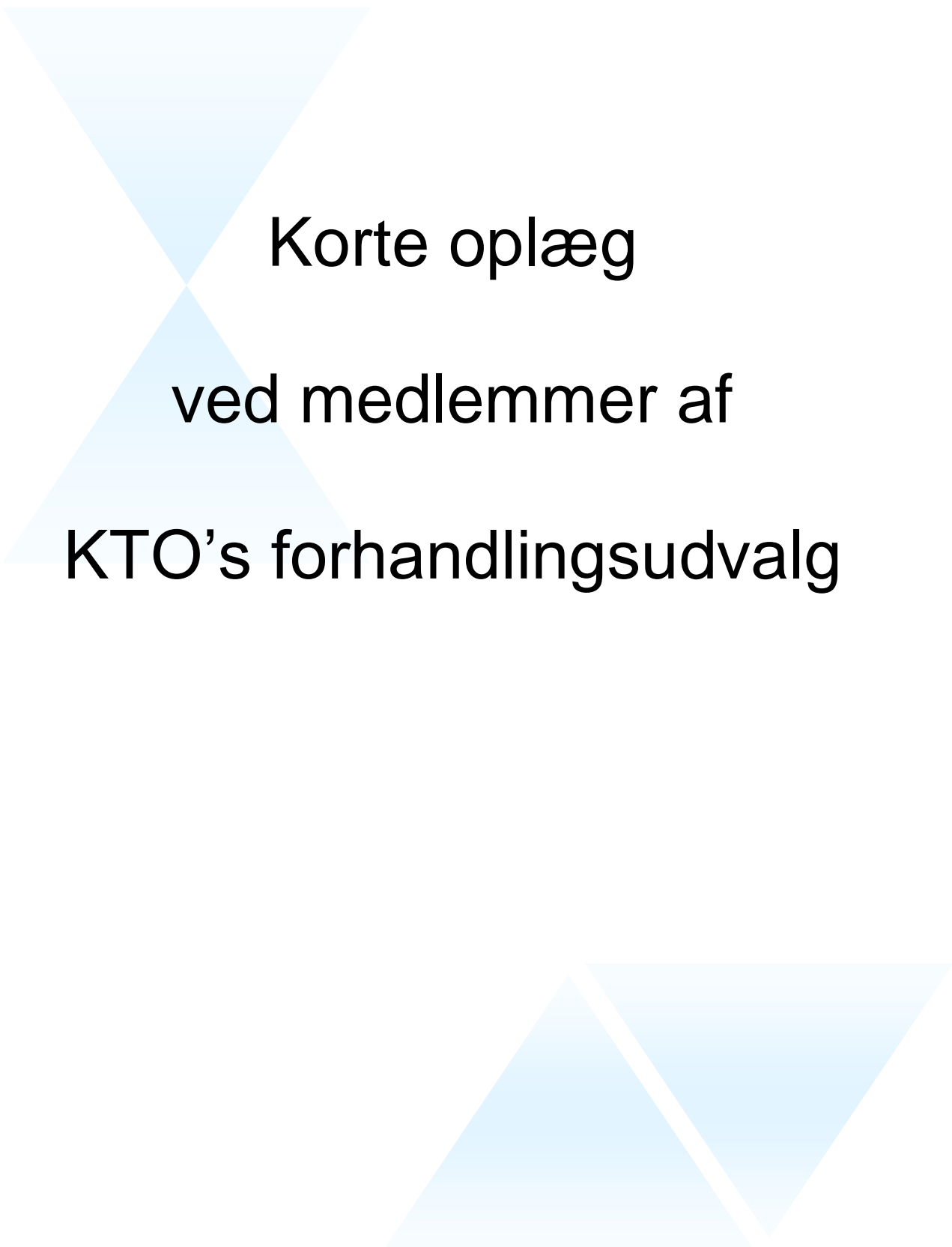
Afslutningsvis pegede han opsummerende på besparelserne, et pres på tjenestemandspensionerne, finansiering af en evt. videreførelse af trepartselementerne (senioraftaler og kompetenceudvikling), afgangsalder, et ønske om at koble TR af de lokale forhandlinger osv. osv. Hertil kommer, at en af de ting, medlemsorganisationerne i 2008 var meget begejstret for, var de store puljer til fornyelse af organisationsaftalerne, og at det kunststykke kan gå hen og blive vanskeligt at gentage, hvis det tages som udgangspunkt, at rammen bliver noget mindre. Det var derfor hans vurdering, at det igen bliver en af vanskeligste aftaler "i mands minde". Fuldstændig som det plejer.

Han pegede på, at han ser det som en helt naturlig del af forhandlingerne at være med til at udvikle både arbejdspladserne og medarbejderne. Gode løn- og ansættelsesvilkår og udvikling er ikke modsætninger, men forudsætninger for hinanden. Han oplevede desværre, at det somme tider er meget svært at få en konstruktiv dialog med Personalestyrelsen om de statslige arbejdspladser og deres udvikling. Om det skyldes, at Personalestyrelsen er rykket lidt langt væk fra den daglige virkelighed, som medlemmerne oplever ude på deres arbejdspladser, eller det er behård økonomi, som ligger til grund, ved han ikke.

Han fandt det dog jævnt frustrerende at sidde med en oplevelse af, at fx kompetenceudvikling mest handler om økonomistyring, og om, at det ikke må blive for besværligt – og ikke så meget om, hvad der er brug for, og hvordan man kommer derhen i fællesskab.

Han fandt det vigtigt, at fokus ved OK-11 også bliver om fremtiden for de statslige arbejdspladser og den demografiske udfordring og ikke alene på en kortsigtet økonomi.

Han opfordrede afslutningsvis til, at CFU og KTO, også denne gang, kan have en tæt koordinering således, at CFU og KTO kan bistå hinanden og stå sammen, både i forbindelse med at fostre idéer, og når det bliver hårdt i forhandlingsforløbet.

The page features several light blue triangles. A large, semi-transparent 'X' shape is formed by two overlapping triangles on the left side. At the bottom right, there is a smaller graphic consisting of two overlapping triangles, one pointing up and one pointing down, with a white diagonal line separating them.

Korte oplæg
ved medlemmer af
KTO's forhandlingsudvalg

Korte oplæg ved medlemmer af KTO's forhandlingsudvalg:

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Bodil Otto indledte med, at fokus pt. er rettet mod de private overenskomstforhandlinger, i HK er der fx stor fokus på kravet om afskaffelse af 50%-reglen. Hun fandt, at de private overenskomstforhandlinger giver vigtige rammevilkår for de offentlige forhandlinger og at hun i den sammenhæng mener, at reguleringsordningen er kommet for at blive. Endvidere mener hun, at det er et plus, at de private og offentlige overenskomstforhandlinger ikke foregår samtidig, idet vi således hver især kan fastholde traditionen med at sætte nye dagsordener.

Løn – herunder lokalløn

Sikring af reallønnen må ifølge Bodil Otto være den fælles hovedprioritet ved OK-11, således at der bliver generelle lønstigninger til alle. Hun fandt, at det er afgørende, at den enkelte bevarer reallønnen, uanset hvordan de generelle lønstigninger bygges op.

HK/Kommunal vil ikke undvære de lokale lønforhandlinger, men det er nødvendigt med et grundigt serviceeftersyn. I den forbindelse henviste hun til, at mange vil af med "bureaukrati- et" i forbindelse med lokal løndannelse, men at det også er nødvendigt med sikkerhed for, at pengene bruges. Hun slog endvidere fast, at aftaleretten er et fundament for den lokale løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse har været vigtigt for at sætte gang i forhandlingerne, men man kan spørge, om der er plads til det ved OK-11? Det er derfor efter hendes mening vigtigt at få synliggjort de mange midler, der er lagt i Ny Løn gennem tiderne.

Andre temaer

Der er efter Bodil Ottos opfattelse usvækket behov for en aktiv seniorpolitik på sigt og hun henviste til, at medlemmerne forventer, at KTO-seniordagene fortsætter.

Kompetencepuljerne har været en meget begrænset succes og intet tyder på, at de har givet et reelt løft på kompetencegivende uddannelse. Bodil Otto henviste til, at man har arbejdet med individuelle udviklingsplaner i mange år – men at det åbenbart ikke er forpligtende nok. Hun mente derfor, at vi skal have en ubureaukratisk model, der giver rettigheder til medlemmer / faggrupper.

Bodil Otto nævnte, at MED har fået en kæmpemæssig boldbane og mange spiller fantastisk på den. Men der bliver også givet udtryk for, at MED nok har for mange opgaver, samt at der er for få forpligtende instrumenter i værktøjskassen, hvilket kan gøre samarbejdet til en umulig opgave nogle steder. Hun henviste derfor til, at vi skal have konsolideret samarbejdsforholdene, så det er uomgængeligt for alle.

Endelig nævnte hun, at ligeløn er et nødvendigt tema for HK/Kommunal. Kvindegruppen på det administrative område tjener 11% mindre end mændene, og den lokalt fastlagte stillingsstruktur og lønfastsættelse betyder meget. Spørgsmålet er, om mænd og kvinder bedømmes ens og, om der er de samme udviklingsmuligheder? Således ser hun ligeløn som et indsatsområde og et krav til den lokale løndannelse.

Jakob Bang, Fag og Arbejde (FOA)

Jakob Bang valgte at anlægge to perspektiver for, hvad der bør prioriteres og forbedres ved OK-11.

Det første perspektiv omhandler en prioritering af, at de lavest lønnede skal have større andel af den forventede lønforbedring. Uligheden stiger fortsat mellem de ansatte, der får henholdsvis mindst og mest i lønposen. Ved at anvende procentregulering bliver skævheden stadig større. Han illustrerede dette ved, at 1 procents lønstigning således giver 178 kr. om måneden på løntrin 11 og 688 kr. om måneden på løntrin 55. Balancepunktet mellem kronestigning og procentstigning på KL-området er i omegnen af løntrin 37. Han fandt det derfor ikke korrekt, når arbejdsgiverne siger, at der ikke sker noget med lønrelationerne. Kan KTO bidrage til det solidariske projekt, der vender udviklingen?

Den gennemsnitlige lønudvikling for alle ansatte i kommuner og regioner har været en stigning på godt 50 % gennem de seneste 10 år. For lavtlønsgrupperne ligger lønudviklingen 5-10% lavere for den samme periode. Spørgsmålet er ikke om, men hvordan de lavest lønnede prioriteres. Her kan være tale om flere modeller som fx en decideret genopretning, kun kronestigninger, en kombination af krone- og procentstigninger, en lavtlønspulje, prioritering af de laveste løntrin eller noget helt andet.

Det andet perspektiv vedr. aftaleforbedringer havde fokus på to problemstillinger vedr. MED og SU. Den første problemstilling omhandler, hvorvidt den ledelsesmæssige kompetence matcher de relevante MED-niveauer. Arbejdsgiverne medgiver, at der er problemer med, hvordan det lokale partssamarbejde fungerer, men ud fra helt andre vurderinger.

Ledelsesområdet defineres pt. via 3 kriterier: Selvstændig ledelsesret, Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelse og afsked og Selvstændigt budget- og regnskabsansvar. Det kan problematiseres, hvorvidt de tre kriterier er opfyldt på de lavere MED-niveauer i kommunerne og om de skal være opfyldt. Det afgørende må være at medarbejderne oplever reel medindflydelse.

Den anden problemstilling i forhold til MED og SU omhandler tvisteløsninger og nedlæggelsen af KASM. I de sidste 5 år har parterne ikke sendt fortolkningsbidrag og afgørelser ud til kommunerne. Det bidrager ikke til, at MED-medlemmerne oplever, at retningslinjer og aftaler skal overholdes. Endelig pegede han på, at uenighed på medarbejderside kan forhindre, at sager om information og drøftelse tages op på hovedudvalgsniveau og eventuel bringes videre til de centrale parter. Det er uholdbart f.eks. i forbindelse med udliciteringsprocesser. Der er behov for at opdatere udliciteringsprotokollatet med bestemmelserne om information og drøftelse (§7, stk. 4), således at der undgås misforståelser.

Henning Pedersen, BUPL

Henning Pedersen indledte med at sige, at de forventelige snævre økonomiske rammer for OK-11 giver basis for overvejelser om andet end løn.

Men medlemmerne har fortsat forventninger til lønforbedringer ved OK-11. På den baggrund ville han i sit oplæg have fokus på emnet løn.

Reallønssikring

Efter hans opfattelse må KTO også ved OK-11 have et fælles projekt, der indebærer eller sigter mod en reallønssikring. Men det behøver ikke at være helt som vi plejer, nemlig sikring af reallønnen alene via de generelle lønstigninger. Hvis eller når rammen er snæver – som meget tyder på – kan det være u hensigtsmæssigt, hvis generelle lønstigninger beslaglægger hele råderummet.

Vi bør overveje, om vi kan kombinere de generelle lønstigninger med sikrede niveauer for organisationernes forhandlinger, så sikringen af reallønnen opnås gennem en blanding af KTO-resultater og organisationsresultater. I hvert fald bør vi være åbne overfor at diskutere forskellige måder at sikre reallønnen.

Reguleringsordningen

Henning Pedersen sagde, at en parallel lønudvikling mellem det private og det offentlige er vigtig, og derfor bør reguleringsordningen fortsætte. Efter hans opfattelse vil frie forhandlinger ikke kunne skaffe en bedre lønudvikling i det offentlige end i det private. Hertil kommer, at vi i en situation uden reguleringsordningen vil havne i uendelige diskussioner om størrelsen af efterslæb.

Reguleringsordningen gør det tillige nemmere for de kommunale og regionale arbejdsgiver at skaffe sig dækning for aftaleresultaterne i økonomiaftalerne. Men han anerkender, at forudsigeligheden, synligheden og fordelingsmulighederne er større med et aftaleresultat uden reguleringsordningen.

Ligeløn

Selvom lønkommissionen endnu ikke har afsluttet sit arbejde, turde han godt forudsige, at én af konklusionerne vil være, at ligelønsloven ikke dur som fundament for opretning af kønsbestemte forskelle mellem grupper.

Derfor må vi i fællesskab tage ansvaret for arbejdet med ligeløn. Et første skridt kan være at implementere ligelønsdirektivet som en KTO-aftale. Det vil forbedre mulighederne for, at vi i fællesskab kan arbejde videre med at udvikle metoder, der sikrer lige løn for arbejde af samme værdi mellem kvinde- og mandsdominerede grupper.

Lønprojekt

OK-11 må indeholde et skævelingsprojekt, der tager udgangspunkt i ligelønsproblemerne. De største ligelønmæssige skævheder rammer efter hans opfattelse de professionsuddannede grupper indenfor sundhed, omsorg, pædagogisk arbejde m.v.

Det handler i første omgang om at aflønne de kvindedominerede grupper, der har en mellem-lang videregående uddannelse, for den uddannelse de har gennemført. Løn for professionsuddannelse er det mest effektive ligelønsprojekt, der kan iværksættes.

Lokal løndannelse

BUPL betragter den lokale løndannelse som en integreret del af den samlede løndannelse, men der er problemer med at få den til at fungere. Der mangler sammenhæng mellem de midler, der er afsat, og det apparat der er sat i værk for at håndtere forhandlingerne.

Det er vigtigt at holde fast i, at lokal løndannelse skal bruges til at løse lokale problemer og udfordringer, men ikke til omfordeling mellem grupper.

Der er en udfordring i at undgå, at lokal løndannelse sander til i budgetstyring, puljetænkning og garantisystemer. BUPL har ikke løsningerne på disse problemer. Men BUPL vil meget gerne være med til at drøfte med andre organisationer og arbejdsgiverne, hvorledes vi eventuelt kan finde gode løsninger på udfordringerne.

Erik Jylling, AC

Erik Jylling fremhævede fem forskellige emner i sit indlæg:

Forlodsfinansieringen

AC har altid været modstander af forholdsfinansieringen. Forlodsfinansieringen har været til mere skade end gavn, og har udviklet sig til et puljesystem, der fastlægger et maksimum for, hvad der lokalt kan udmøntes til løn. Udviklingen siden 2002 har bekræftet, at forlodsfinansieringen lægger låg på den lokale løndannelse.

Forlodsfinansieringen kombineret med udmøntningsgarantien fremmer puljetænkningen og kommer til at lægge et maximum, selvom vi har aftalt, at udmøntningsgarantien udgør et minimum, og at der ikke er noget maksimum.

Fra de lokale repræsentanter høres talrige eksempler på arbejdsgivernes puljetænkning. Formanden for HR-cheferne i kommunerne betragter lønsystemet som baseret på puljer – og billedet bekræftes af de fokusgruppeinterviews, der er gennemført i regi af Lønkommissionen.

Et par eksempler yderligere: Tilbud fra arbejdsgiveren om betaling af kantineordning mod til gengæld at lade beløbet indgå i opgørelsen af forbruget ved opgørelsen af udmøntningsgarantien. Tillæg forhandles med udgangspunkt i, om de tæller med i udmøntningsgarantien eller ej (vagttillæg/YL).

Systemet med forlodsfinansiering betyder rent faktisk, at vi gang på gang på gang hælder nye midler – lønkroner, lønkroner og lønkroner i en spand, med en prop i bunden. Arbejdsgiverne kan herefter ensidigt beslutte, om pengene skal blive i spanden for at blive genbrugt – eller om proppen skal trækkes op, så de fosser ud til andre formål, vel og mærke formål som arbejdsgiverne vælger. Midlerne bliver med andre ord ikke genanvendt som forudsat oprindeligt. Og der er tale om midler, der ellers kunne have været udmøntet via centrale lønstigninger – og dermed ville være blevet genanvendt.

Tilbageløbsmidler

Det er AC's klare opfattelse, at da vi lavede det nye lønsystem og aftalerne om den lokale løndannelse, var hensigten med aftalen om tilbageløbsmidler, at der skulle være en betydelig fri løndannelse på tværs af grupperne. Samtaler med arbejdsgiverne både tilbage i 1997 og løbende bekræfter denne opfattelse. Og nogle gange er – og har - en sådan fri løndannelse været til akademikernes fordel – og nogle gange til andre gruppers fordel. En del af de problemer arbejdsgiverne løb ind i 2008 kunne de have undgået, hvis løndannelsen reelt havde været fri.

Tilbageløbsmidler bliver som begreb brugt i flæng. Hvad mener vi egentlig?

Mener vi det brede økonomiske råderum med alle elementer med økonomisk konsekvens, f.eks. personaleomsætning, vakancer, overførsel af overskud eller underskud? Eller mener vi den smallest mulige fortolkning: At når en medarbejdergruppe har fået nogle midler, så kan medarbejdergruppen forvente, at disse midler kan haves og anvendes igen til samme medarbejdergruppe?

Om begrebet bruges i den ene eller den anden betydning, er ret så ligegyldigt. Det afgørende er, hvad vi kan forvente af lønsystemet. For hvad var meningen med lønsystemet?

Jeg erindrere ord som ”den frie løndannelse”. Ord som at løndannelsen skulle matche kvalifikationer og funktioner. Ord som at løndannelsen skulle matche kommunens og – dengang – amtets mål. Ord, der matcher at se på de enkelte grupper med skyklapper for øjnene, har jeg ingen erindring om.

Det har aldrig været hensigten med den lokale løndannelse, at midler genereret af en gruppe udelukkende skal anvendes på og af samme gruppe.

Overenskomstperiodens længde

Jeg er enig med KTO's formand, som ved repræsentantskabsmødet i december 2009 slog fast at, en treårig overenskomstperiode ikke automatisk er et resultat. Det beror blandt andet på, hvordan resultatet på det private arbejdsmarked skrues sammen.

Hvis der kan opnås noget ved at sætte overenskomstperiodens længde i spil, så støtter AC naturligvis op om det, men treårige overenskomstperioder har været godt for de kommunale og regionale arbejdsmarkeder og for medlemmerne. Det har givet ro, stabilitet og økonomi til at få gennemført en række projekter som f.eks. løn under barsel.

Også hensynet til at give tid til, at den lokale løndannelse får mulighed for at fungere, taler for længere perioder end centrale forhandlinger hvert eller hvert andet år.

Ligeløn

Såfremt resultatet af arbejdet i Lønkommissionen peger på problemer med ligelønnen må disse udfordringer tages op og forsøges løst ved OK 11. AC går også ind for ligeløn mellem kønnene.

Hvis pengene er tilstede bør en prioritering være at gøre noget ved løndækningen under barselsorlov. Det er ikke holdbart i et moderne samfund som Danmark, at kvinder ”dobbelstraffes” pga. deres køn: De har graviditeten – og de har indtægtsnedgangen.

De lokale lønstatistikker skal fortsat udvikles og forbedres, så de lokale parter let kan få overblik over eventuelle forskelle kønnene imellem. Lønstatistikken skal foreligge ved forhandlingernes start. De lokale parter skal, f.eks. én gang årligt, drøfte, hvad årsagen er til eventuelle lønforskelle, og hvad der kan gøres for at udligne dem, og ledelsen skal eksplicit gøre rede for, hvad kriterierne for tillæg har af konsekvenser for kvinder og mænd.

Og endelig skal vi – de faglige organisationer og vores tillidsrepræsentanter - blive bedre til at spotte kønsmæssige uligheder i lønnen og til at italesætte dem overfor arbejdsgiverne.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen bør bevares. Herved undgås opslidende diskussioner om lønfejlsløb og et folketing, der som glubske løver vil kaste sig over løndannelsen i den offentlige sektor.

AC forventer, at der ved OK 11 som tidligere aftales en reguleringsordning. Kan dette ikke gøres i fællesskab, vil det for AC være nødvendigt selv at lave en ordning for at sikre AC's medlemsgruppers lønudvikling i forhold til kollegerne i den private sektor.

Dennis Kristensen, Fag og Arbejde (FOA)

Indledning

Dennis Kristensen sagde, at han i sit oplæg ville have fokus på ligeløn.

Han henviste til KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december 2009 ad spørgsmålet om forhandlingsmodel samt formandens orientering om det reviderede udkast til principper for forhandlingsmodel, som behandles i forhandlingsudvalget den 21. januar 2010. Han fandt det derfor på sin plads at orientere om, hvorledes FOA vil agere i forhold til forhandlingsmodellen ved OK-11. FOA indgår i KTO-forhandlingerne på det kommunale område, men ikke på det regionale område, idet FOA ikke tiltræder den regionale forhandlingsaftale.

Hans indlæg omhandlede derfor alene det kommunale område.

Ligeløn er aktuelt ved OK-11

Han fandt, at uligelønnen ikke kan trykkes væk og at ligeløn vil være et aktuelt emne ved OK-11. Ved OK-08 blev der – efter lang tids pause – på ny sat gang i debatten om ligeløn. OK-08 viste en betydelig opbakning i befolkningen især til indsatsen mod den kønsbestemte uligeløn. FOA's krav om mandeløn til kvindefag satte også fokus på emnet. Ligeløn er også et emne ved OK-10. Han havde svært ved at forestille sig en løsning ved de private overenskomstforhandlinger uden et ligeløns flagskib. Endelig er lønkommissionen – der kommer med sin rapport før sommerferien – med til at sætte en dagsorden på ligelønsområdet frem mod OK-11.

Han sagde, at ligeløn blandt andet handler om lige løn for arbejde af samme værdi, indsatsen mod den kønsbestemte uligeløn eller mandeløn til kvindefag, herunder det kønsbestemte løngab.

Han nævnte, at fagbevægelsens eksistensberettigelse fortsat handler om at kæmpe for lige muligheder og lige rettigheder for alle.

OK-10 bliver præget af ligeløn

Han henviste til, at OK-10 vil blive præget af forhandlinger om ligeløn, og at resultater herfra kan være med til at lægge yderligere spor i forhold til OK-11. Det kan fx være implementering af dele af eller hele EU's ligelønsdirektiv i overenskomsterne, at ligelønssager flyttes fra civilretten til det fagretlige system, og/eller at der sikres en ret til udlevering af statistikker og forhandlingsadgang ved formodning om uligeløn.

Lønkommissionen og ligeløn

Han fandt, at en god ting ved lønkommissionen – selvom enigheden om kommissionen på lønmodtagerside er begrænset – er, at der vil komme fakta på bordet om ligelønsbegreber, som vil gøre det nemmere at føre drøftelser om fx livsløn som offentlig ansat inden for de forskellige overenskomstgrupper.

Lønkommissionen vil også være med til at komme ny benzin på i forhold til debatten om, hvorvidt ligelønsproblemet er et overenskomstproblem eller et samfundsproblem – eller begge dele. Den debat voldte KTO-organisationerne betydelige problemer ved OK-08.

Skal ligeløn være en fælles KTO-dagsorden ved OK-11?

Han fandt, at skævdelingen ved OK-08 var KL's værk. Ved OK-11 bliver der også behov for at drøfte en form for skævdeling i relation til ligeløn men, at problemet er for stort til at overenskomstparterne alene – hverken på én eller to overenskomstfornyelser - kan løse lønforskellen mellem mænd og kvinder, som er på 17-18 %. Samfundet må også på banen.

Han fandt det vigtigt, at der tages fat på en grundig drøftelse af om KTO i fællesskab kan og vil prioritere ligeløn ved OK-11. Hvis der ikke kan opnås enighed i fællesskabet, så må organisationerne arbejde videre hver for sig.

Kirsten Nissen, Socialpædagogernes Landsforbund, (SL)

Kirsten Nissen indledte med at henvise til, at vi i 1973 officielt fik kvindeløn og mandeløn ud af overenskomsterne, at vi i 1976 fik den første ligelønslov i Danmark. Men her i 2010 er der fortsat uligeløn, selvom det er fastlagt i lovgivningen, at der skal sikres ligeløn mellem mænd og kvinder. Uligeløn mellem kvinder og mænd er derfor stadig en af de største udfordringer for fagbevægelsen.

Hun henviste til, at SFIs seneste rapport fra 2008 påviser, at der i dag er et løngab på 17,4 - 19,00 % mellem mænd og kvinder og at tallene fra EU placerer Danmark langt nede af rangstigen med en lønforskel på 17,7 %.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved et kønsopdelt arbejdsmarked, hvor mænd og kvinder også får forskellig løn. Det medfører, at der i det virkelige liv stadig er kvinde- og mandelønninger. Og kvindernes øgede uddannelsesniveaue inden for traditionelle kvindefag og arbejdet med mennesker kan efter hendes opfattelse ikke ses på lønsedlen, når man sammenligner med tilsvarende mandlige grupper indenfor de mere teknisk betonedede områder. Det kan hverken kvinderne og mændene på arbejdsmarkedet eller KTO-fællesskabet leve med.

Hun havde svært ved at forstå, hvorfor ingeniøren, som oftest en mand, der fx arbejder med byggesager og infrastruktur, får en højere løn end socialpædagogen, der arbejder med menneskesager og menneskeskæbner. Teknik er tilsyneladende mere værd end menneskeliv.

Uligeløn betyder noget for medlemmerne i deres dagligdag, eksempelvis når der skal købes ind til aftensmaden, når huslejen skal betales og for pensionens størrelse, når de bliver ældre. Det er derfor ikke acceptabelt, at løngabet mellem mænd og kvinder gennem de seneste 20 år nærmest har været konstant.

Hun henviste videre til, at Berlingske Tidende for nylig i en Gallupundersøgelse har konstateret, at 53 % af danskerne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked prioriterer ligeløn højere end fx mere ferie og højere løn generelt.

Hun fandt ikke, at der er meget håb at hente på Christiansborg i forhold til ligeløn, idet ligestillingsministeren efter hendes opfattelse ikke tager sin opgave særligt alvorligt. Den danske model må derfor træde til.

Det må være en kerneopgave for fællesskabet at lukke det kønsbestemte løngab. KTO må for alvor melde sig ind i kampen for ligeløn. Det kan ske på to måder i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger:

1. Der skal indgås en KTO-aftale gældende for det kommunale og regionale arbejdsmarked, der implementerer EU's ligelønsdirektiv i det kollektive aftalesystem. Aftalen skal være forpligtende for alle KTO's medlemmer og formuleret således, at medlemsorganisationerne selv kan rejse sager om ligeløn. Der vil også gennem aftaler kunne arbejdes konstruktivt med begrebet "arbejde af samme værdi", som et brugbart redskab til at håndtere ligeløn på et ekstremt kønsopdelt arbejdsmarked.

Ligelønssager vil således blive behandlet i det fagretlige system og få vægt og synlighed og politisk pondus.

2. Hvis lønkommissionens resultater peger på, at der er åbenlyse kønsbestemte lønforskelle indenfor det kommunale arbejdsmarked, må vi som fællesskab medvirke til at løse problemet gennem vores fælles krav til overenskomstforhandlingerne.

Endelig pegede Kirsten Nissen på, at der er et problem med deltidsaftalen. Deltid er også en problemstilling som påvirker kvinders løn og pension – så deltidsarbejde bør kun forekomme i det omfang det er et nødvendigt og frit valg for den enkelte. En tredjedel af SL's deltidsansatte medlemmer, vil gerne op på fuld tid. Selvom der er en aftale om, at deltidsansatte har ret til ledige timer, så udnyttes denne ikke, hvilket tilsyneladende skyldes, at der ikke er kendskab til aftalen.

Det er selvfølgelig ikke godt nok – aftaler skal virke - det gælder deltidsaftalen, og det gælder en aftale om ligeløn.

Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation (LC)

Anders Bondo Christensen sagde, at han ville komme ind på emnerne løndannelse, herunder reallønssikring og lokal løndannelse, og kompetenceudvikling.

Reallønssikring

Han henviste til, at reallønssikring har været konfliktudløsende pejlemærker ved de sidste forhandlingsrunder. I LC er der fortsat en stærk fokus på reallønssikringen.

Han refererede til Dennis Kristensens oplæg, hvor det blev nævnt, at skævdelingen ved OK-08 var KL's fortjeneste. Han fandt, at det snarere var udtryk for den omvendte forhandlingsmodel, hvor organisationerne så måtte forholde sig til arbejdsgivernes udspil. Fra LC's side "gik de ind" i den skævdeling.

Mulighederne for eventuel skævdeling skal vurderes i forhold til sikring af reallønnen. Hvordan reallønssikring så skal forstås kan diskuteres. Et centralt omdrejningspunkt vil være, at det enkelte medlem skal have en rimelig sandsynlighed for at vurdere, hvorvidt reallønnen er sikret. Det betyder, at den lokale løndannelse ikke kan indgå i en vurdering af reallønssikring.

I forhold til den lokale løndannelse konstaterede han, at det er et emne, som organisationerne har "bokset" med gennem mange år. Det er hans opfattelse, at vilkårene for grupperne er forskellige, og at det derfor også er nødvendigt med lønmodeller, som passer til de enkelte områder. Forskellige modeller på de enkelte områder medfører forskellige behov for midler til de enkelte områder. Der skal derfor være plads til forskellige løsninger.

Forlodsfinansieres den lokale løndannelse, er det nødvendigt at lade dette følge op af en garanti om udmøntning. Han erindrede om erfaringerne og diskussionerne med arbejdsgiverne fra før OK-05 om, hvad midlerne skulle anvendes til.

Det er hans erfaring, at det på lokalt niveau ikke er fra arbejdsgivernes side, at der er kommet offensive lønpolitiske oplæg. De er kommet fra B-siden, og de lokale arbejdsgivere har så brugt kræfterne på at tale dem ned. Han forstod derfor ikke helt KL's tilkendegivelser om behov for et offensivt redskab. Oplevelsen er, at de lokale arbejdsgivere ønsker generelle lønløft.

Han fandt, at organisationerne må gøre sig klar til at drøfte lokal løndannelse, så der er et modspil til arbejdsgivernes synspunkter. LC vil derfor overveje at gennemføre deres egen analyse, som optakt til forhandlingerne.

Kompetenceudvikling

I LC blev der drøftet kompetenceudviklingsprojekt forud for OK-08, men vurderingen var, at der ikke var plads til både det og implementeringen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

Udfordringen for lærerne er ikke kompetenceudvikling ”ud af faget”, men at blive opkvalificeret til det arbejde, de udfører, og de udfordringer, som de møder i hverdagen.

Han henviste til dagens avisartikler om manglende naturfagslærere. Han fandt problemstillingen meget enkel. Arbejdsgiverne skal planlægge og påtage sig at sikre, at der er tilstrækkelig med naturfagslærere ved at tilbyde efteruddannelse. Efteruddannelsen skal derfor som udgangspunkt være arbejdsgiverfinansieret. Efteruddannelse er et arbejdsgiveransvar.

Den enkelte lærer skal sikres ret til opkvalificering. Organisationerne har også en interesse heri, da manglende kompetenceudvikling kan give arbejdsmiljøproblemer. Lærerne bliver stressede og nedslidte. Han henviste i den forbindelse til, at 10 % af de indbetalte pensionsmidler går til invaliditetsydelse. Det er mange penge og udtryk for, at der er behov for at drøfte, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres. Han vil hellere anvende midler til arbejdsmiljø end til invaliditetsydelse.

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Jørgen Mosbæk sagde, at ved OK-11 er det afgørende, at der aftales en rimelig lønforhøjelse, og at lønforhøjelsen kommer på den rigtige måde. Det indebærer, at vi som minimum skal sikre os, at lønudviklingen er større end prisudviklingen. Efter hans opfattelse vil alt andet end at sikre reallønnen underminere den grundliggende tanke bag det at være organiseret. Billedet er fremover, at vi som udgangspunkt skal besidde den samme købekraft.

Jørgen Mosbæk slog fast, at det efter hans opfattelse er sammenholdet, som skaber resultatet og at der er behov for et resultat, som skal kunne opnå tilslutning fra et flertal af de organiserede og gerne et stort flertal.

Medlemmerne skal kunne opnå en tilfredshed ved at give tilslutning til resultatet. Han ser gerne et forhandlingsresultat, der viser en klar og tydelig sammenhæng mellem medlemmernes krav, forhandlingerne og det godkendte resultat.

Dette er en stor udfordring for organisationerne, men arbejdsgiverne må ligeledes indse, at et godt resultat ikke kun er det, som skrives i forhandlingsprotokollen, men derimod det, som medlemmerne oplever. Det er derfor vigtigt at skabe en ”oplevelse af sammenhæng for det enkelte medlem”.

Lønforbedringer opnås på den rigtige måde ved at tage hensyn til medlemsgruppens situation. Dette sker på tre leder:

- 1) Der skal tages hensyn til personalegruppens konkurrencesituation på arbejdsmarkedet. Det som arbejdsgiverne kalder for ”udbud og efterspørgsel”. Det kan handle om antallet af uddannede, om løndannelsen kønnene imellem eller de strukturelle vilkår.

- 2) Der skal tages hensyn til de individuelle forhold, som har ændret sig undervejs - herunder kvalifikationer og funktioner. Dette hænger for FTF's medlemmer sammen med den individuelle løndannelse.
- 3) Jobsituationen ændrer sig løbende. Dette er en realitet, som forhandlingssystemet må tilpasses efter. Det betyder, at der skal være mere end én forhandlingsrunde i perioden. Der skal endvidere være midler at gøre godt med.

Det nuværende system straffer organisationerne to gange. Først straffes de ved, at de får mindre til overenskomstmæssige forbedringer, fordi der afsættes midler til ny løn. Dernæst straffes de ved, at midlerne til ny løn ikke genbruges, når tillæg forsvinder. Dette er der behov for at ændre.

Der skal mere liv i ny løn og Jørgen Mosbæk opfordrede i den forbindelse konferencedeltagerne til nytænkning. Det er forhandlingskartellets opfattelse, at medarbejderne ikke alene skal have medbestemmelse på udviklingen af deres arbejdspladser. Der skal også skabes grundlag for, at de kan medvirke til og belønnes for at være innovative i udviklingen af deres arbejdspladser, så de kan klare sig i fremtiden.

Afslutningsvist blev der udloddet en Ipod til den af konferencedeltagerne, som kan komme på et nyt navn til "ny løn".



Synspunkter fra cafédrøftelser

(1. og 2. runde samlet)



Følgende synspunkter blev blandt andet fremført i gruppedrøftelserne:

Realløn:

- ▼ Reallønnen skal som minimum sikres.
- ▼ Reallønnen skal sikres via de generelle lønstigninger.
- ▼ Reallønssikring også gerne via lokale lønmidler.
- ▼ Det skal afklares, hvad vi mener med begrebet, herunder hvad der skal/kan medregnes.
- ▼ Generelle lønstigninger, reguleringsordningen samt ligeløn skal sikre reallønnen.
- ▼ Hvis der bliver en smal ramme, så skal reallønnen sikres fra centralt hold.
- ▼ Kronetillæg vil ikke sikre reallønnen for alle.

Reguleringsordningen:

- ▼ Reguleringsordningen skal bevares.
- ▼ Reguleringsordningen skal afskaffes.
- ▼ En eventuel videreførelse af reguleringsordningen forudsætter en grundig diskussion af indhold og virkemåde.
- ▼ Der var meget tungtvejende argumenter for oprettelsen af ordningen.
- ▼ Det skal overvejes, om reguleringsordningen løser vores problemer eller skal afskaffes.
- ▼ Reguleringsordningen skal udmønte så lidt som muligt.

Generelle lønstigninger:

- ▼ Som udgangspunkt procentvis udmøntning og ikke som kronetillæg, men man kan godt se på alternative løsninger.
- ▼ Som udgangspunkt som kronetillæg og ikke procentvise, man kan godt se på alternative løsninger.
- ▼ Der kan argumenteres både for procentvise lønstigninger og for kronetillæg.
- ▼ En sammenligning til det private arbejdsmarked kunne tyde på, at lønforskellene i den offentlige sektor mellem de forskellige stillingsgrupper burde være endnu større, end de er nu.
- ▼ Hvis KTO ikke kan løse lønspørgsmålet, må de enkelte organisationer overveje selv at løse det.
- ▼ Der skal afsættes betydelige midler til organisationsforhandlingerne.
- ▼ Meget vigtigt, at der aftales generelle lønstigninger.

Ligeløn:

- ▼ Ligelønsprojekt over en årrække, herunder solidarisk lønprofil og skævdeling.
- ▼ Aftaleimplementering af ligelønsdirektivet.
- ▼ Det vil ikke gøre nogen forskel, om ligelønssager skal løses via det fagretlige system eller ej.
- ▼ Samme løn for samme arbejde.

- ▼ Skævdeling – hvor og hvordan skal den løses?
- ▼ Tror ikke, der bliver råd til skævdeling.
- ▼ Lavtløns- og ligelønsproblemstillinger skal håndteres forskelligt, da det er to vidt forskellige problemstillinger.
- ▼ Ligelønsspørgsmålet fylder for meget.
- ▼ Der er ulige løn, men ulige løn kan ikke alene løses ved overenskomstforhandlingerne.
- ▼ Der skal ekstra midler til, hvis problemstillingen skal løses.
- ▼ Lønkommissionens resultater bør diskuteres i fællesskab.

Lokal løndannelse:

- ▼ Ny løn skal sikres.
- ▼ Der skal sikres friere lokal løndannelse og en ændring af udmøntningsgarantien.
- ▼ Lokalløn skal ændres og forenkles, men hvordan?
- ▼ Lokalløn bruges ikke efter den oprindelige hensigt. Fungerer meget centraliseret i kommunerne og bruges ikke som et ledelsesinstrument på arbejdspladserne.
- ▼ Forlodsfinansiering og udmøntningsgaranti skal afskaffes.
- ▼ Det giver en vis bekymring, hvis udmøntningsgarantien afskaffes.
- ▼ ”Sikringssystemerne”, herunder udmøntningsgarantien er et problem for nogle, man er for andre en forudsætning for lokal løndannelse.
- ▼ Forlodsfinansieringen er nok nødvendig og giver et godt grundlag for de lokale forhandlinger.
- ▼ Aftaleretten skal i det hele fastholdes.
- ▼ Der mangler et værktøj til at holde styr på tilbageløbsmidlerne.
- ▼ Forskellige oplevelser af, om der er et pensionsmæssigt problem, at lønforbedringer til tjenestemænd gives som tillæg og ikke som løntrin.
- ▼ Problem, at der ikke er styr på tilbageløbsmidlerne. Meget svært for TR, at man ikke kan bringe disse i spil ved forhandlingerne.
- ▼ Den lokale løndannelse skal tilpasses de enkelte virksomheds-/arbejdsområder og faggrupper.
- ▼ Lokalløn skal anvendes til at rekruttere samt at understøtte lokal innovation og udvikling.
- ▼ Basisgrupper skal undtages fra decentral løn.

Seniorvilkår:

- ▼ Seniorordningerne/-rettighederne fra OK-08 skal sikres og gerne udbygges.
- ▼ Fokus på fastholdelse af medarbejdere.
- ▼ Arbejdsgiverne skal give en rabat på finansiering af seniorrettighederne.
- ▼ Ønsker ikke at betale for en eventuel videreførelse af seniorrettighederne.
- ▼ Rettighedsordninger er ikke vejen frem. Der må tænkes på andre modeller for fastholdelse af ældre medarbejdere og sikre fleksible lokale ordninger.

Kompetenceudvikling:

- ▼ Ret og pligt til kompetenceudvikling.
- ▼ Arbejdsgiverne skal betale.
- ▼ Der skal være tale om både individuelle og kollektive muligheder.
- ▼ Vikardækning ved frihed er væsentligt at få løst.
- ▼ Vigtigt med ubureaukratiske ordninger.
- ▼ Især TR har svært ved at finde tid til efteruddannelse.
- ▼ Kompetenceplanlægningen fungerer ikke.
- ▼ Skal ikke være et tema ved OK-11.
- ▼ Vigtig at sikre kompetenceudvikling til dem, der kommer tilbage fra barsel.

Tryghed i ansættelsen:

- ▼ Længere opsigelsesvarsler og større tryghed i ansættelsen.
- ▼ FUL § 2a også ved + 60 år og pension.
- ▼ Bedre vilkår i forbindelse med udlicitering.

Arbejds miljø, sundhed og trivsel:

- ▼ Sundhedsordninger frem for sundhedsforsikringer.
- ▼ Trivsel og arbejdsmiljø er fortsat vigtige indsatsområder.
- ▼ Der skal sættes øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- ▼ Vigtigt arbejdstidsmæssigt at kompensere for de negative konsekvenser, der er ved natarbejde/skifteholdsarbejde.
- ▼ Stress er et meget stort problem på arbejdspladserne.
- ▼ Behov for fokus på ledelse blandt andet for at nedbringe omfanget af sygefravær og stress.

Medbestemmelse og TR:

- ▼ Forstår ikke de af KL fremførte problemstillinger i forhold til MED.
- ▼ MED-systemet skal være mere forpligtende.
- ▼ TR-vilkårene skal forbedres blandt andet som følge af mange opgaver og pligter på det lokale niveau.
- ▼ Svært for TR at finde tid til det hele.
- ▼ Måske bedst at TR-vilkårene aftales lokalt.
- ▼ Øget fokus på sanktionsmuligheder og konfliktløsningsmodeller i MED.
- ▼ Problem, at ledelserne ikke ønsker at indgå i et forpligtende samarbejde.
- ▼ Der bør kunne aftales tillæg til SIR.
- ▼ Behov for et serviceeftersyn af aftalen.
- ▼ MED-systemet er sandet til med udfyldelse og drøftelse af rammeaftaler.
- ▼ Svært at koordinere på tværs mellem faggrupperne og i organisationen.
- ▼ For langt fra hovedMED ned til de lokale udvalg.

- ▼ De nye og større enheder kan begrunde en ændring i strukturen for MED-organiseringen.
- ▼ Behov for at få skabt større klarhed over, hvad der er MED-stof og hvad der er aftalestof.
- ▼ Det bør overvejes at adskille arbejdsmiljø mv. fra MED-systemet.

Øvrige forhold:

- ▼ Frihedsordninger til ”mellegruppen”.
- ▼ Forskellige behov gennem arbejdslivet, derfor skal der også være forskellige muligheder/rettigheder i forløbet (livsfasepolitik).
- ▼ Overenskomstperiodens længde må drøftes set i lyset af finanskrisen.
- ▼ Eventuelt en 2-årig overenskomstperiode.
- ▼ Overenskomstperiodens længde er afhængig af, hvad der aftales på det private arbejdsmarked.
- ▼ Yderligere løndækning i barselsperioder.
- ▼ Mere barsel til mænd fx i form af en 6-6-12 model.
- ▼ Der skal ikke bruges flere midler på barsel og ferie.
- ▼ Mere indflydelse på arbejdstid og arbejdstidsplanlægning.
- ▼ Behov for flere fritvalgsordninger.
- ▼ Der skal være en ret til fuldtidsansættelse.
- ▼ Rammeaftalen om socialt kapital utidssvarende. Der er rigtig meget, der skal kunne rummes på de kommunale arbejdspladser, hvilket skaber en ubalance også i forhold til det private arbejdsmarked.