

**Formandens fremlæggelse af****forligene 2015**

Det har været et meget langt og usædvanligt forløb. Langt fordi navnlig KL havde en meget ambitiøs målsætning om harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet og om sammenlægning af en lang række overenskomster indenfor FOA's og 3F's områder.

Og usædvanligt fordi Finansministeriet i høj grad fik sat sit fingeraftryk på forløbet, og at KL afskedigede sin løndirektør undervejs i forhandlingsforløbet.

Med forligene på såvel KL-området som det regionale område har vi dog fået brudt tørken i de to forudgående overenskomstfornyelser. Vi har samlet set aftalt et resultat, som vi kan være bekendt. Det er ikke prangende, dog med et par spændende nyskabelser.

Vores overordnede målsætninger for OK-15 præciserede vi i kravsudtagelsen, og de var følgende:

For det første at skabe de bedst mulige vilkår for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne med fokus på kvalitet, tillid, faglighed og samarbejde baseret på attraktive vilkår for de ansatte.

For det andet at skabe de bedste muligheder for, at alle medlemsorganisationer opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der kan opnås tilslutning til.

OK-13 forløbet satte skår i den danske model. Vores målsætning for forhandlingerne denne gang var derfor at sikre, at den danske model kom styrket ud af forhandlingerne.

Jeg synes generelt, at vi har indfriet målsætningerne, som naturligvis skal ses i tæt sammenhæng med forhandlingsresultaterne på de enkelte organisationsområder.

Men forhandlingsforløbet efterlader også en række udfordringer, som jeg indledningsvist omtalte, og som vi kommer til at skulle forholde os til i perioden. Det vender jeg tilbage til undervejs i min fremlæggelse af de generelle forhandlingsresultater på det kommunale og regionale område, som for størstedelens vedkommende er identisk.

Grete Christensen vil bagefter, som forhandlingsleder på det regionale område, knytte et par supplerende kommentarer til bl.a. forhandlingsforløbet der, samt til betydningen af, at vi nu er samlet på lønmodtagersiden.

Vi har indgået et samfundsansvarligt forlig, som skal ses på baggrund af en fortsat stram økonomi i kommuner og regioner.

Vi har gennem de generelle lønstigninger sikret reallønnen i perioden.

Vi har aftalt generelle lønstigninger på 4,81 % i perioden. Hertil kommer udmøntninger fra reguleringsordningen, som vi pt. skønner til at udmønte positivt i perioden.

Med udgangspunkt i Det Økonomiske Råds skøn for prisudviklingen er denne i perioden skønnet til 4,77 %. I lyset af den seneste opgørelse af forbrugerprisudviklingen må det vurderes at være højt sat.

Hvorvidt vi sikrer reallønnen i perioden, kan vi dog først endelig gøre op i slutningen af overenskomstperioden. Men det er vores klare forventning, at vi med resultatet inklusiv organisationsresultaterne samlet set sikrer de ansatte en reallønsforbedring.

Så set i forhold til de meget magre forlig ved OK-11 og OK-13, hvor det ikke lykkedes at sikre reallønnen, synes jeg, at vores aftaleresultat er meget tilfredsstillende.

Den samlede økonomiske ramme på forligsindgåelsestidspunktet på KL-området var på 5,87 % og 5,84 % på det regionale område. Den lille forskel skyldes bl.a., at vi har aftalt selvstændige reguleringsordninger på de to arbejdsgiverområder, og at de i perioden skønnes at udmønte marginalt forskelligt.

Den økonomiske ramme er inklusiv 0,4 %, som er aftalt anvendt til forbedringer ved de enkelte organisationsforhandlinger.

Vi oplevede, at både KL og RLTN var særdeles bundet af forliget på det statslige område.

Almindeligvis er både KL og RLTN forhandlingsmæssigt langt henad vejen bundet i forhold til de økonomiske rammer i et statslig forlig, men med plads til en kommunal og regional oversættelse.

Men denne gang var KL og RLTN bastet og bundet – ikke kun i forhold til den overordnede økonomiske ramme, men også helt ned i deltaljen.

Det er også baggrunden for den skæve udmøntningsprofil, hvor hovedparten af lønstigningerne ligger i slutningen af aftaleperioden.

Når hovedparten af økonomien ligger i slutningen af forliget betyder det, at det såkaldte overhæng til 2018, som er det første år i den næste overenskomstrunde, bliver højere end normalt. Almindeligvis bestræber vi os på, at overhængen til den næste overenskomstperiode ikke bliver mere end 0,5 %.

Denne gang er overhængen på KL-området 0,84 % og på RLTN-området 0,86 %. Det gør naturligvis ikke forhandlingerne ved OK-18 nemmere.

Vi forsøgte naturligvis at lande et resultat med en anden profil. Men vi måtte dog undervejs sande, at KL's politiske handlerum var meget begrænset, og at finansministerens skygge hang ind over forhandlingsbordet.

Vi fik gennemført vores højt prioriterede krav om videreførelse af reguleringsordningen. Reguleringsordningen sikrer, at vi har en parallel lønudvikling med det private område over tid. Udmøntningen sker som bekendt på baggrund af den faktiske opgjorte lønudvikling og derfor med en vis tidsforskydning.

Når lønudviklingen i den private sektor stiger mere end forventet, ja så er det os, der har penge til gode. Omvendt hvis lønudviklingen i den private sektor stiger mindre end forventet, er det arbejdsgiverne, der har penge til gode.

Set over en længere periode har reguleringsordningen på både det kommunale og regionale område derfor udlignet lønudviklingen i forhold til det private område. Med 80 % i udmøntning har reguleringsordningen indbygget en lille risiko for begge parter. På vores område har reguleringsordningen alene udmøntet negativt fire gange.

Reguleringsordningen er vores værn mod, at lønpolitik i den offentlige sektor bliver et udgiftspolitisk redskab, som vi har set det i en række andre europæiske lande med fatale konsekvenser for de ansattes lønudvikling.

Hverken vi eller arbejdsgiverne har en interesse i at gøre det offentlige arbejdsmarked til et andet rangs arbejdsmarked.

På det statslige område blev der indgået en aftale med en asymmetri i udligningen, så arbejdsgiverne får udlignet 100 %, hvis lønudviklingen i et enkelt år skulle komme til at ligge over lønudviklingen i den private sektor, mens lønmodtagerne fortsat får 80 % i udligning, hvis lønudviklingen kommer til at ligge under det private.

Desuden blev der aftalt en suspension af udmøntning fra reguleringsordningen i 2016.

Baggrunden for aftalen er, at Finansministeriet finder, at lønudviklingen siden 2008 har medført et løngab mellem den statslige lønudvikling og den private lønudvikling i favør af statens.

Finansministeren lagde et massivt pres for at få denne løsning i staten.

Uden at det forinden havde fyldt noget som helst i forhandlingerne, meddelte KL på det afsluttende forhandlingsmøde, at de sad med en bunden opgave om en lignende løsning.

Også på det regionale område sad RLTN med en bunden opgave.

Vi stod derfor overfor et valg. Vi kunne indlede en her og nu talkrig om forskelle i lønudvikling set over tid, eller vi kunne forsøge at finde en pragmatisk løsning, som tilgodeså vores udgangspunkt, nemlig, at der ikke eksisterer et løngab mellem det kommunale, re-

gionale og private område.

Vi valgte den sidste løsning, fordi det er vores vurdering, at vi på den måde bedst muligt kan lægge luft i forhold til den politisk bundne opgave, som KL og RLTN var sat til at skulle eksekvere.

Vi fik derfor i hensigtserklæringerne til ordningen tydeliggjort, at det er vores opfattelse, at lønudviklingen i såvel den kommunale som regionale sektor ikke ligger over lønudviklingen i den private sektor, og at reguleringsordningen over tid skaber balance med lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

De indgåede aftaler om en reguleringsordning med et privatlønsværn skal ses på den baggrund, men også i forhold til, at vi her ved forligsindgåelsestidspunktet ikke skønner, at privatlønsværnet kommer til at udmønte midler i perioden.

På den lidt længere bane er det dog vigtigt, at vi bl.a. i forhandlingsudvalget nærmere får drøftet betydningen af privatlønsværnet og arbejdsgivernes hensigtserklæringer.

Forliget indeholder også en række nyskabelser, som rummer gode perspektiver fremadrettet.

Vi kom igennem med vores krav om afsættelse af midler til supplerende finansiering af et uddannelsesløft af ufaglærte til faglærte målrettet ikke-uddannede og kort-uddannede. Midlerne er konkret aftalt mellem arbejdsgiverne og de berørte organisationer.

I Fællesskabet har vi også medvirket til, at der kunne findes en holdbar løsning i forhold til organisationers forhandlinger med KL om harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet. Det var et meget højt prioriteret og omkostningstungt krav fra KL's side. Også fra organisationerne var der vilje til at finde en løsning, men mulighederne for at lande en løsning var reelt ikke var til stede indenfor de afsatte midler til organisationsforhandlingerne.

Jeg er derfor også meget tilfreds med, at der i forhandlingsdelegationen var vilje til at finde en løsning på dette.

Vi har også fået dagsordensat psykisk arbejdsmiljø. Aftalerne om psykisk arbejdsmiljø på de to områder er lidt forskellige, men begge steder vil der blive etableret mulighed for, at arbejdspladserne kan hente inspiration og rådgivningsbistand. På det regionale område vil der desuden blive igangsat et forskningsprojekt, hvor vi bl.a. vil stille skarpt på betydningen af det stigende arbejdspress i regionerne og de ansattes indflydelse på eget arbejde.

Der er tale om en større indsats fra parternes side, som vi i den kommende tid skal have sat på skinner.

Parterne er enige om, at det psykiske arbejdsmiljø skal løses ude på de enkelte arbejdspladser. Vores indsats er en hjælp hertil, men er isoleret set ikke en mirakelkur på de steder, hvor der i dag er et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Med aftalen har vi dog tilkendegivet et fælles ansvar og vilje til at styrke indsatsen for at skabe bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og navnlig de steder, hvor det i dag halter.

Det er vigtigt, at vi i afslutningen af perioden får evalueret indsatsen, så vi ved, om den har båret frugt, og om de aftalte redskaber har været den rigtige støtte til at få løftet indsatsen på arbejdspladserne.

Vi har desuden aftalt at udvide den øremærkede forældreorlov med 1 uge til faren, så han nu har 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Vi har med aftalen taget ansvar, hvor regeringen slap. Med aftalen bidrager vi på sigt til at skabe bedre ligestilling mellem mænd og kvinder.

Vi sender også et vigtigt signal til det øvrige arbejdsmarked om at tage ansvar i forhold til at fremme øget ligestilling.

Vi gik til forhandlingerne med et ønske om at styrke den danske model.

Vi er med KL blevet enige om i perioden at iværksætte og gennemføre et projekt med fokus på den danske model i kommunerne.

Vi er enige om, at den danske model er afgørende for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne og den kommunale sektor. Vi er også enige om, at det er vigtigt med fælles anerkendelse og opbakning til den danske model.

Med initiativet vil vi sætte fokus på værdien af den danske model for herved at øge legitimiteten på såvel ledelsessiden som på medarbejdersiden.

Det er vigtigt, at vi i den kommende overenskomstperiode får skabt et godt grundlag for at skabe et endnu bedre og mere fremtidssikret system lokalt. Både MED og samarbejdet mellem TR og ledelsen er udfordret lokalt, og det er vigtigt, at vi som centrale parter får skabt fælles billeder af de udfordringer og problemstillinger, de lokale parter sidder med.

Det vil skabe et godt og fælles grundlag for fortsatte drøftelser mellem parterne, og også gerne for langtidsholdbare løsninger.

På det regionale område er der også aftalt gennemført et projekt i perioden med fokus på det lokale partssystem og samarbejde på arbejdspladserne.

Jeg forventer, at arbejdsgiverne ligesom vi går helhjertet ind i projekterne.

Herudover har vi med henblik på smidiggørelse af MED-systemet, foretaget tilpasninger bl.a. i forhold til forhandlingsorganets og HovedMED's kompetencer. Det var et højt prioriteret krav fra arbejdsgiverne.

Vi har i forligene også aftalt en række andre forbedringer. Det gælder fx i forhold til forbedringer for forældre, hvis barn bliver indlagt på hospital. Her har vi udvidet fra de nuværende 5 dage pr. barn pr. år til 10 dage.

Vi har desuden aftalt en forhøjelse af ATP-bidraget, samt indgået aftale om fleksjob, så løn og arbejdsforhold ikke længere alene er et individuelt aftaleanliggende mellem den enkelte fleksjobber og arbejdsgiveren.

Vi har desuden indgået en aftale, som giver tillidsrepræsentanterne bedre mulighed for imødegå social dumping i forhold til kommunernes og regionernes anvendelse af vikarer fra vikarbureauer.

Arbejdsgiveren skal nu på forespørgsel oplyse, hvilke overenskomstmæssige vilkår, lokalaftaler og kutymer som kommunen eller regionen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarene udfører på arbejdspladsen. Er der ikke enighed om de vilkår kommunen eller regionen har oplyst om, vil der kunne rejses en sag i henhold til den relevante hovedaftale.

Endvidere har vi aftalt en videreførelse af tryghedspuljen på KL-området, som er udvidet med Sundhedskartellet's grupper. Endelig har vi aftalt, at ansatte, der afskediges på grund af fx besparelser, får ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i sin A-kasse eller fagforening.

Med til en samlet vurdering af resultatet hører også, at arbejdsgiverne ikke kom igennem med forringelser på seniorområdet eller i forhold til tillidsrepræsentanterne.

Samlet set synes jeg, at forligene indeholder en god bredde og en række perspektivrige forbedringer.

Om vi forhandlede efter den såkaldte omvendte forhandlingsmodel eller ej er vist efterhånden mest en sag for feinschmeckere. Vi må konstatere, at både vi og arbejdsgiverne ser forhandlingsresultatet i sin helhed.

For os var det helt afgørende, at der ved alle organisationsborde var midler at forhandle om. KL's udgangspunkt i forhandlingerne var, at organisationsmidler alene skulle anvendes på de områder, hvor KL havde særligt prioriterede krav.

Vi kan ikke acceptere, at arbejdsgiverne på den måde bestemmer fordelingen af midler, og hermed kan spille organisationerne ud mod hinanden.

Der blev derfor mellem Forhandlingsfællesskabet og såvel KL som RLTN opnået en fælles forståelse om, at der ved alle forhandlingsborde var 0,4 % til rådighed. Herudover

kunne organisationerne med arbejdsgiverne aftale anvendt midler ved fx afkøb af elementer i overenskomsterne samt som led i de almindelige forhandlingsmæssige omkostningsberegninger ved imødekommer af arbejdsgiverkrav.

Vi måtte dog konstatere, at arbejdsgivernes forhandlingsmæssige muligheder i forhold til omkostningsberegninger denne gang er blevet yderligere indsnævrede.

Dette var også baggrunden for det pres, der blev lagt på Forhandlingsfællesskabet i forhold til fx at finde ekstra supplerende midler til døgnområdet.

I Forhandlingsfællesskabet har vi givet hinanden et politisk håndslag på, at ingen vil blive efterladt på perronen.

Styrken af at stå sammen fik jeg selv brug for i forbindelse med forhandlingerne på lærerområdet. Den støtte vil jeg gerne have lov til at sige tak for.

Forhandlingsforløbet viste, hvor presset KL var forhandlingsmæssigt på lærerområdet. Forhandlingsfællesskabets pres ved at udsætte den afsluttende forhandling indtil, vi kunne konstatere, at der blev tale om reelle forhandlinger på lærerområdet, var helt afgørende for at kunne finde frem til den løsning, som LC nu har aftalt. At KL så valgte at prioritere, at LC-resultatet blev forhandlet færdigt, inden de brugte kræfterne på forhandlingerne med fællesskabet – ja det satte forhandlingsdelegationens tålmodighed yderligere på prøve.

Placeringen af repræsentantskabsmødet i dag er også med henblik på at sikre, at alle organisationer er i mål inden, vi træffer beslutning om at godkende det generelle forhandlingsresultat. Forhandlinger om forenkling af døgnarbejdstidsreglerne og sammenskrivning af overenskomster har blandt andet medført, at organisationsforhandlingerne generelt har været forsinket.

Jeg vil slutte, hvor jeg startede, nemlig med fokus på den danske model.

Vi kan konstatere, at den lever fortsat.

På både KL-området og RLTN-området er der på en række områder aftalt fremadrettede løsninger – generelt såvel som i de enkelte organisationsforlig.

Men den danske model er også under pres. Finansministeriets øgede styring af KL og RLTN efterlader kun et begrænset handlerum til at finde løsninger målrettet udfordringerne på vores område.

Det efterlader også godt og vel 700.000 ud af 800.000 offentligt ansatte med en stadig mere begrænset indflydelse i forhandlingerne. Det er ikke holdbart i længden, hverken på lønmodtagersiden eller på arbejdsgiversiden.

I forhandlingsudvalget vil vi i den kommende tid sammen drøfte og evaluere OK-15, og en række forskellige elementer kommer til at indgå heri. Jeg ser frem til nogle spændende evalueringsdrøftelser.

Jeg vil godt allerede nu personligt konkludere, at Forhandlingsfællesskabet var en styrke for os allesammen. Projektet vedrørende den danske model og arbejdsgivernes ”nytænkning” vedrørende rammen er eksempler på emner, der får betydning for alle, og derfor var det vigtigt, at vi var sammen om at forhandle dem.

Inden jeg på vegne af bestyrelsen indstiller forliget på henholdsvis KL-området og RLTN-området til godkendelse giver jeg ordet til Grete Christensen.

Med disse bemærkninger skal jeg på bestyrelsens vegne indstille såvel forliget på KL-området som på RLTN-området til godkendelse.