

FORMANDENS MUNDTLIGE BERETNING

Det talte ord gælder

Retning i fællesskab – mod OK-21

Da jeg blev valgt som ny formand for Forhandlingsfællesskabet for et år siden, tog jeg fat på opgaven med lige dele af gå på mod, optimisme og ydmyghed over for opgaven. Jeg afløste Anders, som havde haft 11 år på posten. Det var store sko at fylde ud, men jeg har altid haft den tilgang til demokratiske organisationer, at en formand ikke gør det alene. Det kræver et stærkt hold og viljen til samarbejde for at nå frem til gode løsninger og udvikling.

Vi stod som fællesskab på en platform efter en dramatisk og langstrakt overenskomstforhandling. OK-18 gav fællesskabet en ny styrke og en hulens bunke god læring. Jeg har fra første dag forsøgt at bygge videre på det sammenhold. Jeg har været rundt og tale med mange organisationer i Forhandlingsfællesskabet og kommer gerne ud til dialog og med de store lyttebøffer slået ud. Det har været meget værdifuldt. Det har givet mig et rigtig godt indblik i, hvad der rører sig, og hvad der betyder noget for jeres organisationer.

Det er vigtigt, at vi som organisationer har viljen til at være nysgerrige på de forskelle, der ER på udfordringer for medlemmerne, og de forskelle, der ER på holdninger. Uenighed tackles bedst på oplyst grundlag. Det er en vigtig forudsætning for at finde frem til, hvordan vi bedst bruger fællesskabets styrke.

Vi er allerede i gang med de første forberedelser til OK-21. Det har været meget vigtigt for forhandlingsudvalget, at vi tidligt kom i gang med at afstemme forventninger med hinanden. Derfor afholdte vi OK-21 konferencen for godt tre uger siden. Vi fik den dag hørt hinandens overvejelser. Det gav en masse input til det videre arbejde.

Vi har på baggrund af evalueringen af OK-18 haft rigtig mange bolde i luften og begynder så småt at lande enkelte områder. Det vender jeg tilbage til.

Stor opgave med genopretning af den offentlige sektor

Når vi forhandler overenskomster, sker det ikke i en boble. Det er rammerne for offentligt ansatte, der har den største betydning. Det er samfundets økonomiske rammer og den politiske dagsorden, som overordnet har stor betydning for, hvordan vi kan lykkes med at komme godt i mål. Rammer som vi ikke kan forhandle væk i OK-lokalet, men rammer vi som organisationer skal påvirke mellem OK-forhandlingerne.

Vi har fået en ny regering. Den har sat en ny retning. Varslet en ny start for den offentlige sektor. Det er tiltrængt. Mange års besparelser gør virkeligt ondt. Arbejdspresset er steget og steget, fordi kravene og forventningerne til velfærd løber fra ressourcerne. Udgifterne har ikke fulgt med antallet af børn, syge og ældre.

I kommuner og regioner er der nu lavet økonomiaftaler, som skal dække demografien og lidt mere til. Den længe ventede genopretning er startet – så småt. For det er et langt og sejt træk. En enlig svale gør ingen sommer, og der ER behov for, at vi er vedholdende og insisterende på at fortsætte med at påvirke en ny retning.

På flere områder fortsætter besparelserne på trods af genopretningskursen. For eksempel viser en opgørelse fra Bupl, at mere end hver fjerde kommune sparer på daginstitutionsområdet næste år. Trods den store fokus på området. Nu har vi lige fået en ny finanslov, som på dette område giver grundlaget for en bund, der skal arbejdes op fra.

Arbejdsintensiteten vil derfor fortsat være høj så langt øjet rækker. Det vil slide på alle de dygtige medarbejdere, der hver dag går på arbejde for at gøre en forskel. Det må vi desværre indse. Så der ikke andet for end fortsat at mase på og holde regeringen fast på løfterne om en ny retning.

Det gælder også med den udskældte budgetlov. Den har været skyld i, at kommunerne år efter år har brugt færre penge, end de faktisk måtte. Budgetloven har betydet, at kommunerne siden 2011 samlet har brugt hele 23 mia. kr. mindre end budgetteret. Det viser beregninger fra FH.

Det har gjort ondt værre for medarbejderne og forringet velfærden yderligere. Det bliver der forhåbentlig lavet om på, nu hvor budgetloven skal revideres. Vi skal have mere fleksibilitet ind i budgetlægningen, så kommunerne fx kan overføre fra år til år. Og vi skal som minimum have fjernet strafporto. Vi har som organisationer lidt forskellig appetit på, hvor skarpe vi vil være i meldingerne her.

Men får vi ikke en solid genopretning, så svækker vi en grundpille i den danske samfundsmodel: En velfungerende, effektiv og attraktiv offentlig sektor. Verdensbanken laver hvert år en opgørelse som viser, at Danmark har en af de allermest effektive offentlige sektorer i hele verden. Det er en forudsætning for vækst og arbejdspladser i de private virksomheder. Det sætter vi over styr, hvis vi bliver ved med at underminere det fundament.

Handelskrig, brexit, urolige markeder og afmatning i verdensøkonomien. Vurderingerne bølger frem og tilbage. Herhjemme er beskæftigelsen høj og økonomien sund – men de private lønninger følger ikke med op. Peger pilen op eller ned? Nogle vil altid tale konjunkturerne ned lige før en overenskomstfornyelse. Det ser vi også nu ved OK-20. Hvad der sker her, vil også sætte en retning for OK-21.

På den hjemlige arena ser det lyst ud. Beskæftigelsen har aldrig været højere. Arbejdsgiverne kan ikke tude os ørene fulde af kris snak igen. Vi vil fortsat gerne være ansvarlige. Men vi vil ikke pr. automatik holde igen – eller holde for - når vi skal forhandle i 2021.

Den nye regering har ikke kun ambitioner med velfærdsøkonomien. Det har den også på områder, som vi arbejder meget med i vores verden. Det gælder rekruttering, fuldtid, seniorer og tilbage-trækning. Flere af emnerne kommer vi også ind på i vores pejlemærker, som jeg vender tilbage til om lidt. Bolden er givet op, og der skal spilles med.

Regeringen vil også undersøge de indlysende fejl i Finansministeriets regnemaskine, som gør, at velfærdens betydning for samfundsøkonomien underkendes – de såkaldte dynamiske effekter. Det hilser jeg velkommen. Det er på høje tid, at vi får et mere retvisende billede. Det kan sætte en ny retning for måden, vi tænker velfærd på. Som en investering fremfor blot en udgift. En bekræftelse af, at god velfærd altså har stor betydning for beskæftigelsen og samfundsøkonomien.

EU-beslutninger betyder selvsagt også noget for OK-forhandlingerne. Vi kommer i forskellige sammenhænge til at kigge på barsel. Vi kommer til at kigge på betydningen af forskellige domme, eksempelvis omkring 48 timers arbejdsuge og rådighedsvagter. Og endelig så følger vi noget spændt debatten om minimumsløn.

Endelig vil regeringen rydde op i regler, styring og dokumentationskrav. Der er en nærhedsreform på vej. Den vil også kunne påvirke de rammer, som medarbejderne arbejder i. Hvor oplevelsen i alt for lang tid har været, at der mangler plads til fagligheden.

Afbureaukratisering. Regelforenkling. Styringseftersyn. Væk med bøvlet. Vi har hørt det hele før – og det har ikke for alvor rykket noget.

Regeringen siger, at der skal mere tillid til medarbejderne. Mere plads til faglighed. Bedre ledelse. Mindre detailstyring. Det er det helt rigtige afsæt og de helt rigtige intentioner. Lad os sammen omsætte alle de rare ord til virkelighed, så det kan mærkes ude i frontlinjen.

Har man en vis metaltræthed, forstår jeg det godt. Regeringer har på skift forsøgt. Denne gang har statsministeren sat sig i spidsen. Det er godt. Tidligere har Finansministeriet stået for reformerne. Så har det smagt af besparelser, og at de ansatte skal løbe hurtigere. En nærhedsreform skal i stedet styrke kvaliteten og mindste arbejdspresset. Vi skal ikke have mere af samme skuffe. Men en ny retning for den offentlige sektor.

Nærhed og tillid på arbejdspladserne er kodeordene, hvis vi skal lykkes. Det er samarbejdet ude på den enkelte arbejdsplads, som skal fungere. Det er her, der skal skabes plads til medarbejdernes faglighed. I gode arbejdsfællesskaber, hvor kerneopgaven er i centrum. Ellers kommer vi ingen vegne. Og så skal vi også være bevidste om, at nærhed ikke bare betyder, at man skubber al ansvar ud på de enkelte arbejdspladser. Uden at kompetencer, ressourcer og god ledelse følger med.

Vi har allerede vist vejen i partssamarbejder, hvor vi har taget fælles ansvar for at udvikle velfærd, styring og ledelse. I Fremfærd har vi vist, hvordan man lokalt løser konkrete problemer med fx dobbeltarbejde, unødigt dokumentation og dårlige arbejds gange. Vi kalder det ”Samskabt styring”. Og det virker! Opskriften er såre simpel: Inddrag medarbejdere så de sammen med lederne kan skabe bedre arbejds gange. Men udførelsen kan være svær, hvis der ikke er ressourcer og tillid på arbejdspladserne.

I Væksthus for ledelse har vi også gode eksempler på, at vi som parter kan vise vejen og udvikle ledere og ledelse. Det er et godt fælles forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer. Der er udviklet mange gode projekter og udgivet mere end 50 forskellige publikationer.

Vi må også kigge indad. Er vi i OK-systemet med til at gøre hverdagen mere bøvlet end nødvendigt? Det er da bestemt en diskussion værd. Når bare vi husker på, at de rettigheder, vi har tilkæmpet os gennem årene, jo også er til for at medarbejderne skal være trygge på arbejdspladsen. Vores aftaler med arbejdsgiverne gør arbejdspladserne attraktive og udviklende, så arbejdsgiverne kan rekruttere og fastholde arbejdskraft. Sikrer tydelige og klare spilleregler, som gør

dagligdagen nemmere – også for lederen. Kort sagt er det de kollektive aftaler, der giver grobund for tryghed og tillid lokalt. Hvis ikke tilliden er der, så kan vi godt glemme alt om at udvikle den offentlige sektor.

Den danske model er blevet trimmet

Kollektive aftaler er således krumtappen i at sikre attraktive og udviklende arbejdspladser. Kollektive aftaler er en væsentlig sammenhængskraft og oplevelse af retfærdighed på de enkelte arbejdspladser. Det er essensen af den danske model.

De seneste overenskomstfornyelser har været konfliktfyldte og højspændte, og vi har derfor sammen med KL og Danske Regioner set på, hvordan vi kan skabe en bedre fælles retning for forhandlingerne og vores samarbejde. Det er et fælles ansvar at sikre, at den danske model fungerer.

Formålet var at finde fælles veje, som kan bidrage til at komme ned af konfliktrappen. Men som også kan bidrage til konstruktive forlig, som er med til at skabe udvikling og attraktive arbejdspladser.

Det har været givtige drøftelser, og med fokus på det, som vi kunne blive enige om.

Jeg vil godt kvittere for arbejdsgivernes vilje og lyst til at finde fælles veje. Og også en åbenhed til at lytte og drøfte udfordringer, som vi på egen side har forskellige vurderinger og opfattelser af.

Vi har nu sammen med henholdsvis KL og Danske Regioner indgået politiske erklæringer om forhandlingerne og vores samarbejde. Vi har i arbejdet lagt vægt på at få skabt en fælles anerkendelse af den danske model og dets værdi i forhold til at skabe udvikling og attraktive arbejdspladser.

Og vi har sat fokus på betydningen af fremdrift i forhandlingerne og muligheden for indgåelse af delforlig. Det er gjort i fælles erkendelse af behovet for, at vi får ”forhandlet i bund”, og at der ikke gemmes til Forligsinstitutionen.

Vi har desuden i lyset af erfaringerne tydeliggjort vores fælles ansvar for at søge forhandlingsløsninger, også hvor forhandlingerne foregår i Forligsinstitutionen.

Endelig har vi peget på betydningen af et godt, tillidsfuldt samarbejde i perioden, herunder styrket det tekniske samarbejde omkring statistik og beregningsforudsætninger. Så når vi mødes ved forhandlingsbordet næste gang, så bør det ikke være tekniske knaster, som spænder ben for indgåelse af en aftale.

Vi skal nu med både KL og Danske Regioner fortsætte det gode samarbejde og sammen få sat liv til de gode intentioner og indsatser.

Regeringen har fra start antydnet, at de også ønsker en anden vej for varetagelse af den statslige arbejdsgiverrolle. Det har i de i første omgang gjort ved bl.a. at løfte overenskomstforhandlingerne ud af Moderniseringsstyrelsen og Finansministeriet og over under Skatteministeriet.

Og de første frø er sat for en ny samarbejdstilgang og forhandlingsstart på det statslige område. Fx er der ryddet en stor sten af vejen fra OK-18 i form af en anlagt voldgift, hvor der nu i et forlig er fundet frem til en endelig klarhed over reglerne om retten til betalt spisepause.

Vi kan konstatere, at forudsætningerne for at styrke samarbejdet og finde løsninger er blevet forbedret.

Det er min vurdering, at den danske model på det offentlige område nu står styrket. OK-21 bliver lakmusprøven på, om det lykkes. Ved de seneste overenskomstfornyelser blev overenskomstforhandlingerne set som en snæver del af udgiftspolitikken, og arbejdsgiverne forhandlede efter ”noget-for-noget” princippet, hvor vi forlods skulle afgive aftalte rettigheder som indgangsbillet for at komme i forhandlinger.

Lad mig sige med det samme: Skal OK-21 blive en succes, så skal arbejdsgiverne ændre tilgang. Der skal selvfølgelig være armslængde mellem Finansministeriet og overenskomstforhandlingerne. Og så skal forhandlingstilgangen ændres fra ”noget-for-noget” til ”sammen-om-noget”. ”Noget-for-noget” har forhindret, at vi sammen som parter har kunne komme i reelle forhandlinger om håndtering af udfordringer, hvor begge parter har et ansvar og interesse i at finde løsninger. Fx så seniorerne får bedre mulighed for at kunne bruge deres erfaringer og ressourcer i flere år på arbejdsmarkedet.

På vej mod OK-21

Uden det stærke sammenhold, var vi blevet løbet over ende ved OK-18. Da røgen havde lagt sig, fik vi evalueret forløbet. Evalueringen pegede bl.a. på, at vi tidligt skal drøfte og fastlægge fælles temaer og emner. På den måde kan vi bygge videre på sammenholdet.

Med en tidlig forventningsafstemning kan vi bedre sætte en dagsorden før OK-21. Udstikke retningen. Vi kan være bedre rustet til kravsudtagelsen næste efterår. For det er ingen hemmelighed, at det var vanskeligt at forene alle kravene før OK-18 og også under OK-18.

Derfor har vi præsenteret en række pejlemærker indenfor 4 temaer: Seniorer, attraktive arbejdspladser, arbejdsmiljø og løn. Pejlemærkerne danner udgangspunkt for forhandlingsudvalgets videre forberedelse af OK-21. Vi håber også, at de vil sætte en overordnet retning for forberedelserne rundt omkring i de enkelte organisationer. Selvfølgelig med fuld respekt for organisationernes egne ønsker og demokratiske processer.

Mange af jer var nok med til OK-21 konferencen, hvor vi havde en rigtig god drøftelse af pejlemærkerne. Jeg vil alligevel lige trække et par overskrifter frem her i dag.

Vi vil et arbejdsmarked, der fastholder fremfor skubber seniorer ud. Arbejdsgiverne kan blive meget bedre til at sætte fokus på seniorernes ressourcer. Seniorindsatsen skal være mere ambitiøs og forpligtende. Med flere skræddersyede muligheder. Og med seniordage og seniorbonus som fundament!

Seniorerne skal desuden være fuldt omfattet af overenskomsterne. For kollektive rettigheder er og bliver en hjørnesten. Også for seniorerne. Arbejdsgiverne giver nogle gange det indtryk, at det hele handler om at ændre kultur. At tilbagetrækning er noget, som den enkelte medarbejder og

leder snakker sig frem til. Det er jeg simpelt hen ikke enig i. Kulturen på arbejdspladsen kan aldrig være stærkere end de kollektive aftaler, som kulturen bygger på.

Vi mener også, at attraktive arbejdspladser er alfa og omega, hvis vi skal skaffe flere hænder. Der skal styrket fokus på kompetenceudvikling. Fuldtid skal være norm – og deltid en mulighed. Hånd i hånd med et sundt arbejdsmiljø. Vi skal sikre øget indflydelse på arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, og vi skal styrke samarbejdet med arbejdsgiverne om rammer og styring på arbejdspladserne.

Arbejdsmiljøindsatsen skal integreres i hverdagens beslutninger. Indsatsen for at godt og sundt arbejdsmiljø i kommuner og regioner skal styrkes. Der skal mere nærhed i beslutningerne, og vi skal sprede de mange gode erfaringer fra SPARK i kommunerne og Ekspertrådgivningen i regionerne.

Sidst men ikke mindst vil vi en lønudvikling, der følger den private. Kommuner og regioner må ikke blive et andenrangs arbejdsmarked. Lokal løn skal være et godt supplement til central løn – det fungerer ikke i dag. Og vi skal fortsat sikre økonomisk balance mellem generelle forhandlinger og organisationsforhandlinger.

Vi følger det nye lønindeks tæt og med den nødvendige forsigtighed. Børnesygdomme skal rettes, og vi skal sammen med KL og RLTN teknisk analysere på det nye lønindeks – det er vi i gang med. Vores fokus er på at have det mest retvisende lønindeks som udtryk for lønudviklingen, og det nye indeks ser umiddelbart lovende ud.

Der er i vores fællesskab forskellige holdninger til løndannelsen. Det er ingen hemmelighed. Men det er heller ikke usædvanligt på dette tidspunkt. Det nye er, at vi tør drøfte det tidligere, end vi plejer. Jeg fokuserer på nuværende tidspunkt på de ting, der samler os og fokuserer på at åbne dialogen på de områder, hvor vi har knaster.

Konferencen den 22. november var en vigtig milepæl på vej mod OK-21. Vi fik præsenteret synspunkter. Et godt afsæt for det videre arbejde. Nu starter en ny fase i forberedelserne. Til marts holder vi igen en OK-konference, hvor vi også inviterer arbejdsgiverne.

Her skal vi i dialog med hinanden dykke et spadestik dybere ned, både i de fælles pejlemærker og også gerne omkring knasterne. Med det formål at gøre os kloge og forberede os på fælles kravsudtagelse.

Vi skal også fortsætte dialogen med arbejdsgiverne. De svære ting løses ikke bare under forhandlingerne. Det kræver grundig forberedelse og dialog med hinanden om interesser og fokuspunkter. Vi er allerede godt i gang på nogle af områderne, fx om seniorerne. Når vi står overfor store udfordringer og skal udvikle løsninger sammen, er det vigtigt at forberede det i god tid i en tilidsfuld dialog.

Styrken af vores fællesskab bedømmes også ud fra, hvor stærke vi er i en eventuel konflikt. For vi er ikke stærkere end det svageste led. Kommer vi på et tidspunkt igen i konfliktfyldte forhandlinger, skal vi være mindre sårbare. Det lærte vi også af OK-18. At her kan vi trække endnu mere på samme hammel.

Vi gennemførte derfor en erfaringsopsamling efter OK-18, som også peger frem. Vi har i forhandlingsudvalget drøftet, hvordan vi samlet kan få en mere strategisk tilgang. Naturligvis med

respekt for, at kompetencen til at udtage konfliktområder ligger i organisationerne. Det vender vi tilbage til senere på dagsordenen.

Lærerne skal i mål

Ved OK-18 var lærernes manglende arbejdstidsaftale en meget central knast. Den forblev uløst. Vi indgik i stedet en aftale om nedsættelse af en uafhængig lærerkommission. Den kom med sine anbefalinger i går, og det har I formentlig alle hørt om i medierne.

Det er nu op til LC og KL at finde en løsning. Der er aftalt en køreplan for forhandlingerne, og vi kommer til at følge det tæt. Lærerne skal i mål inden OK-21.

Vi bakker stadig fuldt og helt op om, at der også skal være overenskomster og aftaler på undervisningsområdet.

Afslutning

Her til sidst vil jeg gerne takke for samarbejdet i forhandlingsudvalget og bestyrelsen.

Vi går et spændende år i møde. Vi har allerede taget et godt og stort skridt frem mod OK-21 med pejlemærkerne. Udviklingen af dem i forhandlingsudvalget og den efterfølgende debat har været af stor værdi. Det styrker vores sammenhold og fællesskab – det ruster os godt til den videre forberedelse til OK-21.

Vi er også kommet videre med den danske model. De konstruktive drøftelser om modellen med arbejdsgiverne kommer os til gode, når vi skal forhandle i 2021. Det føler jeg mig overbevist om.

På OK-konferencen i marts fortsætter vi dialogen. Det kan gøde jorden for, at vi ved OK-21 når gode resultater i fællesskabet. Og vi skal fortsætte dialog og drøftelser med arbejdsgiverne, herunder om temaerne i vores pejlemærker.

Til slut vil jeg også sige tak til sekretariatsudvalgene og sekretariatet for indsatsen i det forløbne år.

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