

Referat af 11. ordinære repræsentantskabsmøde

onsdag den 18. december 2024



Forhandlings
fællesskabet

Referat af 11. ordinære repræsentantskabsmøde onsdag den 18. december 2024

1. Mødets åbning

Formanden bød velkommen til det 11. ordinære repræsentantskabsmøde i Forhandlingsfællesskabet.

Formanden foreslog Tine Holst, LC, som dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Tine Holst blev valgt til dirigent.

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

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at repræsentantskabet var beslutningsdygtigt, idet organisationer der repræsenterer 96,3% af organisationernes samlede tilsluttede medlemstal var til stede, jf. vedtægternes § 8.

Følgende organisationer var ikke til stede:

- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Dansk El-forbund
- Danske Bioanalytikere (*udmeldt med virkning fra 17. januar 2025*)
- Dansk Metal
- Danske Tandplejere
- Deltidsansatte Brandfolks faglige organisation
- Søfartens Ledere
- Ledernes Hovedorganisation
- Malerforbundet i Danmark
- Serviceforbundet

2. Formandens mundtlige beretning

Formanden indledte med at præsentere og byde varmt velkommen til sekretariatets nye ledelse pr. 1. december 2024: sekretariatschef Flemming Vinther og vicesekretariatschef Mikkel Nørtoft Magelund.

Hun forelagde derefter sin mundtlige beretning, hvori hun bl.a. fremhævede følgende:

- Vi er nu mere end halvvejs inde i OK-24-perioden – OK-24 resultaterne blev gennemgået på repræsentantskabsmødet i marts. Men det er på sin plads at nævne, at med trepartsforhandlinger, der smeltede sammen med OK-24, var det lidt af et svendestykke at komme

igennem og at få afsluttet OK-24 – især for de organisationer, det ikke fik del i lønløftet trods berettigede forventninger om det.

- Det har været et hæsblæsende år i Forhandlingsfællesskabet. Vi var meget ærgerlige over AC's udmeldelse, da vi var godt i gang med en proces, hvor vi så på, hvordan vi kan være lydhøre over for hinanden og sikre, at det ikke kun bliver laveste fællesnævner i FF.
- Der er fuld fart på OK-24 implementeringen. Der er flere store, bundne og højt prioriterede opgaver – også fra trepartsaftalen.
- Udvalgsarbejdet om bæredygtig og fleksibel løndannelse (BFL) er en af dem, og vi har i dette lokale rigtigt mange forskellige holdninger til det, når man går i detaljen.
- Vi vidste godt fra Lønstrukturkomiteens idekatalog, at vi særligt ville blive udfordret omkring lokal løndannelse og målretning af lønmidler til særlige områder. På trods af, at det er en kæmpemæssig opgave, hvor vi får mange diskussioner med hinanden, må vi forsøge at få noget godt ud af BFL og vise, at det offentlige aftalesystem fortsat kan levere.
- Med trepartsaftalen får vi også et offentligt statistikudvalg, som forhåbentlig kan være med til at tilvejebringe et bedre fælles grundlag.
- Frit valg er et andet højt prioritetet emne efter OK-24, hvor vi har håb om et nyskabelse ved OK-26. Her har vi også forskellige holdninger til, hvad en fritvalgsordning skal omfatte, men nu har vi en aftale om, at vi skal ombord i at kigge nærmere på det.
- Vi er også ved at give fuld power på "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" med 5 store indsatsområder om bl.a. arbejdstilrettelæggelse, rette kompetencer til rette opgaver, arbejdsmiljø, fuldtid samt faglighed og frisættelse. Det er et kæmpe projekt, som umiddelbart godt kunne blive udfordret af etableringen af den nye sundhedsstruktur i regionerne, men som faktisk indeholder potentialer, der kan bringes i spil, når der skal ske store omstillinger i sundhedsvæsenet.
- "Sammen om" skydes for alvor i gang med en dialogkonference i starten af januar, og vi lægger stor vægt på, at det ikke bare er en sygehusindsats, men skal ramme samtlige regionale arbejdspladser med inddragelse og involvering af medarbejderne.
- Vi kom ikke i mål med den såkaldte udviklingsfond ved OK-24, men vi fik den etableret. Vi ved godt, at det ikke er alle, der er lige begejstrede for en udviklingsfond, men den er tænkt til, at vi som parter kan have nogle midler til at understøtte den danske model på det offentlige område.
- Vi har nu fået igangsat mulighed for mægling om TR-struktur. Ved OK-24 var der fra mange organisationers side et stort ønske om en egentlig ret til aftale om TR-strukturen, hvor der særligt er udfordringer ved geografisk adskilte institutioner. Det kunne vi ikke komme i mål med, så vi aftalte mulighed for mægling i stedet. Vi opfordrer til, at organisationerne sætter yderligere tryk på at anvende mægling. Dermed kan vi også få et bedre overblik over udfordringerne frem mod OK-26.
- I trepartsaftalen blev der også afsat midler til styrket arbejdsmiljø, som kan ramme bredt og på tværs af organisationerne. Det skal der også godt gang i.
- Flere og flere steder i den offentlige sektor er der - på trods en periode med stærk økonomi og midler til det demografiske udgiftstræk – meldinger om, at man møder sparekniven.
- Også de steder, hvor vi har fuldtidsindsatsen i gang, hører vi, at der skæres ned i form af, at man bliver bedt om at gå ned i tid, selvom man for 1 år siden indgik fuldtidsaftaler. Samtidig stiger antallet af timelønnede.
- Det er et pres, som alle organisationer har fokus på, som vi naturligvis bærer med ind, når vi skal forhandle aftaler, som også giver et godt arbejdsmiljø.

- Som sagt var AC og Dbio's udmeldelser ærgerlige. Men nu er det sådan, og vi har i forhandlingsudvalget kigget hinanden dybt i øjnene, idet det selvfølgelig også påvirker økonomien. AC har meldt ud, at de ønsker de fælles aftaler, som vi sammen har indgået, adskilt både økonomisk og aftalemæssigt.
- Vi tror på fællesskabet – at fællesskabet gør stærkt, og at det er det, der skal skaffe os løsningerne, når skal forhandle med arbejdsgiverne. Vores overordnede rettesnor i FF i forhold til AC er, at vi opfører os ordentligt, men det har naturligvis konsekvenser at forlade et fællesskab.
- Forberedelserne til OK-26 er så småt gået i gang, og vi skal allerede om et år udtage krav – samtidig med at vi skal have afsluttet det, vi aftalte ved OK-24 – bl.a. en rigtig god slutspurt ved ultimo-forhandlingen i efteråret 2025.
- Det økonomiske billede for OK-26 begynder nu at tegne sig anderledes. Med udsigten til stigende forsvarsudgifter mv. bliver der uden tvivl kamp om billetterne, når vi stadig skal forsvare den offentlige sektors løn- og ansættelsesvilkår og rammerne for at løse kerneopgaverne.
- Hvis man slipper nu i forhold til genopretningen af den offentlige sektor efter de massive besparelser ovenpå finanskrisen, så går det helt galt. For vi kan se, at vi på en bred vifte har rekrutteringsudfordringer og ikke får uddannet nok.
- Der er flere, der bliver gamle, og der bliver født færre børn. Så udfordringerne er til at få øje på. Vi kommer til at mangle medarbejdere på rigtig mange områder - selvom vi skal have fuld speed på at udnytte ny teknologi og AI, der kan frigive ressourcer.
- Nu skal vi have fokus på, hvad vi skal forhandle lige foran os. Vi kommer i forhandlingsudvalget til at drøfte et fornyet og forstærket samarbejde. Vi vil kreativt vende alt det, vi kan. For vi tror på og vil have et stærkt forhandlingsfællesskab.

Signe Færch opfordrede til, at der blev sat flere ord på, hvor BFL kan ende, da hun fandt det bekymrende, at arbejdsgiverne signalerer, at de vil løse komplekse rekrutteringsudfordringer – som de selv har været med til at skabe ved at presse arbejdsvilkårene - ved at omfordele lønkroner mellem områderne. Vi har med trepartsaftalen bundet os til et udvalgsarbejde om BFL, men ikke bundet os til at finde løsninger, som arbejdsgiverne synes er de bedste løsninger. Hun advarede derfor om at "overimplementere" trepartsaftalen fsva. BFL.

Gordon Ørskov Madsen gjorde i forhold til FF's udgangspunkt omkring BFL opmærksom på, at det på repræsentantskabsmødet i 2023 også blev omtalt, at vi med trepartsaftalen ikke har bundet os til at udmønte mere end den 1 mia. kr. til lokal løndannelse, der blev afsat i trepartsaftalen. Vi har forpligtet os på et udvalgsarbejde om BFL, men vi har ikke demonteret aftalesystemet og forpligtet os på bestemte løsninger. De ændringer, der måtte komme ud af arbejdet, skal aftales inden for vores aftalesystem. Det er et vigtigt signal til arbejdsgiverne.

Formanden kvitterede for begge indlæg, som hun fandt givtigt for debatten. Hendes vurdering af arbejdsgivernes foreløbige meldinger omkring BFL var, at RLTN gerne ville flere muligheder for at bruge lønmidler lokalt og dermed øge lokallønsandelen, mens KL mere er optaget af puljer til særlige formål samt forenkling af procedureregler for lokal løndannelse.

Hun påpegede, at arbejdsgivernes overordnede udgangspunkt helt tilbage fra Lønstrukturkomitéen er, at løndannelsen i den offentlige sektor ikke virker og mere bør ske på markedsvilkår. Hun understregede, at Forhandlingsfællesskabets udgangspunkt ikke er at tilnærme sig en minimal-lønsmodel som på det private område, hvor meget af løndannelsen sker lokalt.

Hun fandt, at det er for tidligt at sige noget om, hvor BFL ender, da der er mange dilemmaer indbygget. Hun oplyste også, at udvalgsarbejdet hidtil har været teknisk og at der ikke har været politiske drøftelser med arbejdsgeverne endnu, ligesom der i udvalgsarbejdet ikke er taget hul på reelle indholdsdiskussioner.

Hun rundede af ved at pointere, at der er mange forskellige tilgange også mellem organisationerne, og der skal som altid findes de rette balancer i den store spændvidde af holdninger om fx lokal løndannelse. Det bliver en stor udfordring, men vi skal finde hinanden i mulige løsninger – og samtidig forsøge at finde frem til noget, som ikke begrænser andre, der gerne vil noget andet.

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

3. Regnskab for perioden 1. april 2023 – 31. marts 2024

Dirigenten henviste til, at regnskab for perioden 1. april 2023 - 31. marts 2024 var udsendt til repræsentantskabet. Regnskabet er indstillet til godkendelse af bestyrelsen.

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

4. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2025 – 31. marts 2026

Formanden henviste til det udsendte materiale, hvori bestyrelsen indstiller et budget med et uændret kontingent på 18,00 kr. årligt pr. medlem. Hun oplyste, at kontingentet har været uændret siden FF's dannelse.

Hun påpegede, at der helt klart er økonomiske udfordringer forbundet med udmeldelserne fra AC og Dbio. I forvejen var der budgetmæssige udfordringer, som bl.a. er årsag til, at nettoudgifter til MEDsamarbejdet med virkning fra 1. april 2025 ikke længere finansieres af FF's økonomi.

Hun oplyste, at forhandlingsudvalget går videre med arbejdet med at skabe et budget i balance – med et stærkt Forhandlingsfællesskab som sigtepunkt. Der vil blive arbejdet kreativt med at finde balancen i budgettet, og der vil blive kigget på mange forskellige ting – fx også på, hvor Forhandlingsfællesskabet bor.

Hun bemærkede igen, at kontingentet holdes i ro, da mange organisationer også skal spare – men også at der er en kant, hvis Forhandlingsfællesskabet skal være stærkt og kunne modsvare arbejdsgeverne og understøtte organisationerne.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet var vedtaget, herunder at kontingentet fastsættes uændret til 18,00 kr. årligt pr. medlem.

5. Indkomne forslag

Formanden henviste til det udsendte indstillingsbilag, hvor bestyrelsen har fremsat et forslag om, at repræsentantskabet vedtager at forpligte medlemsorganisationerne at indgå i en forhandlingsaftale ved OK-26 på henholdsvis KL's og RLTN's område. Forslaget er fremsat med henvisning til vedtægternes § 10 b.

Forslaget betyder, at repræsentantskabet, jf. § 10b i Forhandlingsfællesskabets vedtægter, pålægger medlemsorganisationerne, *"at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordination i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Repræsentantskabet bemyndiger med sin vedtagelse forhandlingsudvalget til at fastlægge det nærmere indhold i forhandlingsaftalen. Forhandlingsudvalgets forslag til forhandlingsaftale forelægges bestyrelsen til godkendelse"*.

Da ingen ønskede forslaget sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forslaget var vedtaget.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten henviste til vedtægternes § 11, stk. 1, hvor det fremgår, at der nedsættes en bestyrelse for en periode af 2 år.

Dirigenten henviste ligeledes til, at valggruppernes valg af medlemmer af og suppleanter til bestyrelsen fremgik af det udsendte materiale.

Da ingen havde bemærkninger til de af valggrupperne indstillede medlemmer af bestyrelsen, konstaterede **dirigenten**, at de indstillede medlemmer af bestyrelsen var valgt.

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten henviste til vedtægternes § 15, stk. 1, hvor det fremgår, at der nedsættes et forhandlingsudvalg for en periode af 2 år.

Dirigenten henviste ligeledes til, at valggruppernes valg af medlemmer af og suppleanter til forhandlingsudvalget fremgik af det udsendte materiale.

Da ingen havde bemærkninger til de af valggrupperne indstillede medlemmer af forhandlingsudvalget, konstaterede **dirigenten**, at de indstillede medlemmer af forhandlingsudvalget var valgt.

8. Valg af formand

Dirigenten henviste til vedtægternes § 19, stk. 1, hvor det fremgår, at repræsentantskabet vælger 1 formand og 4 næstformænd, som tillige er formand og næstformænd for bestyrelsen og forhandlingsudvalget.

Dirigenten oplyste, at bestyrelsen indstiller, at Mona Striib, FOA, genvælges til formand for Forhandlingsfællesskabet for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater til formandsposten.

Dirigenten konstaterede, at Mona Striib var genvalgt til formand.

9. Valg af næstformænd

Dirigenten oplyste, at bestyrelsen indstiller, at Lene Roed, HK Kommunal, Elisa Rimpler, BUPL, og Dorthe Boe Danbjørg, DSR, vælges som næstformænd for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater til næstformandsposterne.

Dirigenten konstaterede, at Lene Roed, HK Kommunal, Elisa Rimpler, BUPL, og Dorthe Boe Danbjørg, DSR, var (gen)valgt som næstformænd for en 2 års periode

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten henviste til vedtægternes § 25, hvor det fremgår, at repræsentantskabet for en periode af 2 år vælger 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.

Dirigenten oplyste, at da der ikke denne gang er indstillet en revisorsuppleant og henset til, at der er tale om revisorsuppleant, indstiller bestyrelsen, at forhandlingsudvalget bemyndiges til at udpege en person, måtte der opstå en situation i valgperioden, hvor en revisorsuppleant skal deltage.

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indvendinger mod denne løsning angående revisorsuppleant.

Dirigenten oplyste dernæst, at bestyrelsen indstiller, at Hanne Thomsen, Teknisk Landsforbund, genvælges og at Ken Patrick Peterson, FOA, vælges som revisorer for den kommende 2 års periode.

Der var ikke andre kandidater.

Dirigenten konstaterede, at Hanne Thomsen, Teknisk Landsforbund, og Ken Patrick Peterson, FOA var (gen)valgt som revisorer for den kommende 2 års periode.

11. Eventuelt

Formanden takkede Tine Holst for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Hun rettede derefter en tak til medarbejderne i sekretariatet for at have holdt fast i en lang periode med stor usikkerhed.

Hun takkede desuden sine kolleger i forhandlingsudvalget for at godt samarbejde og for at holde ud og holde sammen. Hun takkede endvidere FS.