

OK 2005: Overenskomstforhandlinger i politisk indpakning

Regeringen står foran et halvår med tre store opgaver: kommunalreform, overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor og folketingsvalg – Risikoen for regeringen er, at både implementeringen af kommunalreformen og overenskomstforhandlingerne er fyldt med faldgrubber – Et muligt scenario for OK2005 er, at det ender i en partiel konflikt, som standses med et politisk indgreb – Det kan give ridser i lakken, som fremmer sandsynligheden for et hurtigt valg i januar, inden OK2005 går i hårdknude og implementeringsproblemerne strammer til – Det statslige område kan blive murbrækker for en samlet overenskomstløsning, hvor HK kan blive en nøgleaktør på tværs af stat og kommuner

Ugebrevet Mandag Morgen 6. december 2004

JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Scenario for OK2005

Forhandlinger i den offentlige sektor er altid præget af politisk indpakning, fordi de offentligt ansatte ikke alene står over for stat og kommuner som arbejdsgivere, men også over for en modpart, der samtidig er ansvarlig for den økonomiske politik. Arbejdsgiverne har en dobbeltrolle og det gælder ikke mindst den statslige arbejdsgiver med finansministeren som hovedforhandler. Derfor er der altid et direkte samspil mellem den overordnede økonomiske politik og fastsættelsen af løn- og arbejdsforhold på det statslige område, og det er i Danmark endda personificeret, fordi det er samme minister – i øjeblikket finansminister Thor Pedersen – der har det overordnede hovedansvar for begge områder. Samspillet er også gældende i forhold til det store (amts)kommunale område, men her er det bare mere indirekte – via aftalerne mellem finansministeren og KL/ARF/ København og Frederiksberg om den kommunale økonomi.

Under OK2005, som allerede er gået i gang med forhandlinger på organisationsniveau, og som vil kulminere i de første måneder af 2005, vil denne politiske indpakning blive endnu mere udpræget end sædvanlig. For det første står de offentlige ansatte over for en statslig modpart, som også har besluttet, at hele strukturen i den offentlige sektor skal ændres, hvilket indebærer meget omfattende personalemæssige konsekvenser. Amtene nedlægges og erstattes af 5 regioner, kommunerne sammenlægges, så de reduceres fra 271 til godt 100, og opgaver flyttes mellem de tre niveauer.

For det andet står de over for en statslig arbejdsgiver, som er i gang med afslutningen af regeringsperioden, og derfor kan det næppe undgås, at hensynet til den politiske overlevelse vil spille en væsentlig rolle for regeringens handlinger. Der er for længst gået valgkamp i Christiansborg, den politiske atmosfære er højspændt, og det kan næsten ikke undgå at påvirke overenskomstforhandlingerne.

Når det gælder strukturreformen, skal der i første halvår af 2005 gennemføres det meget omfattende lovkompleks på 48 love, der skal sætte reformen i kraft, dvs. ud over at fastsætte de nye kommunale grænser også fastlægge opgavefordelingen mellem kommuner, regioner og stat. Der er kun opstillet nogle overordnede hovedprincipper i aftalen mellem regeringen og Dansk Folkeparti, så mange spørgsmål, som får vidtrækkende betydning for personalet, er endnu uafklarede. Den endelige lovgivning kan først forventes færdig i sommeren 2005, og derfor går de offentligt ansatte og deres organisationer til overenskomstforhandlinger uden at kende svaret på deres fremtidige placering. Regeringen har ganske vist garanteret, at ingen bliver afskediget umiddelbart, idet man vil basere sig på virksomhedsoverdragelsesloven, og derudover eksempelvis vedr. skatteområdet desuden har fremhævet, at evt. besparelser ikke vil føre til egentlige fyringer, men vil blive klaret ved naturlig afgang. Senest har finansministeren i en udtalelse fredag den 3. december lovet, at regeringens reform ikke kommer til at koste arbejdspladser i den offentlige sektor – i hvert fald ikke de næste to år. Alligevel er usikkerheden fortsat betydelig.

Det er klart, at det ikke er det bedste grundlag at føre overenskomstforhandlinger på. Og situationen risikerer at blive yderligere tilspidset, hvis regeringen tøver og satser på, at valget først skal afholdes i forlængelse af vedtagelsen af lovgivningen om den nye struktur- og opgavereform. Det vil medvirke til, at behandlingen af de mange lovforslag vil blive præget af den tilstundende valgkamp.

Regeringen risikerer dermed at komme i en situation, hvor reformlovgivningen udsættes for massiv kritik, samtidig med at overenskomstforhandlingerne bryder sammen. Meget af kritikken vil handle om de offentlige velfærdsydelse. Vil reformen fx medføre forringelser for nogle af samfundets svage grupper? Og da undersøgelser viser, at regeringen er mest sårbar i forhold til oppositionen, når det gælder spørgsmål om velfærdssamfundet, er det et skrækszenario for regeringen. Så står den over for 800.000 utilfredse offentligt ansatte og en stigende tvivl om, hvorvidt regeringen reelt vil forsvare velfærdssamfundet. Det er ikke det bedste grundlag at udskrive et valg på.

Det kan næppe siges at være et resultat af bevidst planlægning, at regeringen er kommet i en situation, hvor den står foran et halvår med tre store opgaver, der i den grad risikerer at falde over hinanden og skabe hindringer for regeringen. Det er næppe tilsigtet, at regeringen er kommet til at stå med en strukturreform med det snævrere mulige flertal. Med et bredt flertal bag reformen – herunder ikke mindst Socialdemokraterne – ville lovprocessen have været uden problemer. Men forhandlingerne om reformen kørte af sporet af årsager, som vi ikke skal prøve at udlægge her. Men utvivlsomt har både regeringen og oppositionen et ansvar for, at det gik galt.

På en gang at gennemføre reformlovgivningen, håndtere de komplicerede overenskomstforhandlinger og føre valgkamp er ikke et projekt, der tegner lovende. Situationen

med samtidigheden mellem overenskomstforhandlinger og reformlovgivning kan man ikke undgå, men til gengæld kan regeringen kontrollere den tredje opgave. Det øger sandsynligheden for et hurtigt folketingsvalg i januar, fordi det derved vil være en regering med et fornyet mandat, som vil sidde sikkert i sadlen, når bøvlet omkring reformlovgivningen og overenskomstforhandlingerne skal håndteres. Faren er selvfølgelig, at regeringen taber et sådant hurtigt valg, men med de nuværende opinionstal, er det en begrænset risiko. Dertil kommer, at risikoen for et dårligere resultat, hvis valget udskrives på et senere tidspunkt, meget vel kan blive vurderet som betydelig større.

Staten som gennembrudsområde

Der er på baggrund af udvekslingen af krav og efterårets kongres og repræsentantskabsmøde i StK og CO II ikke de helt store hurdler på det statslige område. De meldinger, som kommer fra AC og LC(OC) er også relativt afdæmpede, og da det ud fra de signaler, som er kommet dels fra Personalestyrelsen, dels direkte fra finansministeren, kan udledes, at der heller ikke fra arbejdsgiversiden ses voldsomme problemer, er der lagt op til, at det vil være muligt at finde en samlet løsning i forhandlingerne mellem finansministeren og CFU.

Lønmodtagernes absolutte hovedkrav er mærkbare generelle lønstigninger, og det er selvfølgelig ikke nogen enkel proces at få arbejdsgiverne med til det. Men til gengæld har de statslige lønmodtagerorganisationer – i modsætning til dele af det (amts)kommunale arbejdsmarked – ikke problemer med en fortsættelse af Ny Løn, og da en videreudvikling af den lokale løndannelse er arbejdsgivernes hovedkrav, skulle der være mulighed for et af finde et kompromis. Det samme gælder et andet hovedemne i forhandlingerne, en forenkling af arbejdstidsreglerne.

Derimod tegner forhandlingerne på det (amts)kommunale område sig til at blive mere vanskelige – som det allerede fremgik, da KTO for et års tid siden fastlagde retningslinierne for forhandlingerne under OK2005 (jf. Mandag Morgen, 5.01.04). Dels besluttede DSR og en række andre organisationer i Sundhedskartellet at gå ud af KTO og forhandle alene, dels besluttede man i KTO at vende forhandlingerne på hovedet, således at der først forhandles om en lang række spørgsmål mellem de enkelte faglige organisationer og deres arbejdsgivermodparter, før der tages fat på generelle forhandlinger mellem KTO og alle fire arbejdsgiverparter på det (amts)kommunale område (KL, ARF, København og Frederiksberg).

I DSR's enegang ligger risikoen for et sammenbrud, fordi Sundhedskartellet både ønsker et løngennembrud, som sikrer dette område en løsning, som ligger over resten. Og samtidig et mere eller mindre gennemgribende opgør med Ny Løn. Det var af hensyn til Sundhedskartellet og DSR, at modellen med start i organisationerne blev udviklet, men det var ikke tilstrækkeligt for DSR, fordi de øvrige fastholdt, at de generelle lønstigninger skulle være et fælles anliggende. Det ville DSR også have lagt ud, fordi der derved var et redskab til at sikre et bedre resultat på sundhedsområdet.

I den nye forhandlingsform ligger i sig selv en risiko for sammenbrud, fordi der er flere organisationer, som har meget vidtgående krav, som det vil være vanskeligt at få arbejdsgiverne til at acceptere. Det gælder fx Danmarks Lærerforening/LC, som både

har et hængeparti om nye arbejdstidsregler og et krav om en helt ny lønmodel, der kan se ud som en reel afskaffelse af Ny Løn, som vi hidtil har kendt det.

Der er derfor indbygget en risiko for, at forhandlingerne ikke kan komme ud af stedet på mange væsentlige områder, og det kan bidrage til at minimere mulighederne for et samlet KTO-forlig og muligvis føre til en endnu større opsplitning af de kommunale lønmodtageres forhandlingsfællesskab.

HK som brobygger

Derimod er der med udgangspunkt i organisationerne på det administrative område – med HK/Kommunal i spidsen – større udsigt til at nå et resultat. HK er principielt tilhænger af det nye decentrale lønsystem, og der er ingen væsentlige hurdler, der står i vejen for et forlig mellem de kommunale arbejdsgivere og de administrative medarbejdere. Derfor er der en indlysende mulighed for, at HK/Kommunal kan blive et gennembrudsområde i den (amts)kommunale sektor. Denne analyse er også blevet gennemført i nogle af de andre organisationer på området, og der er derfor blevet skabt en *koalition*, der ud over HK/Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening består af håndværkergrupperne og til dels SiD/KAD. Dertil kommer 14 små FTF-grupper, som også søger indflydelse i stedet for at vente på et forlig med HK, som under alle omstændigheder kan forventes at blive retningsgivende for sammenlignelige områder.

Ud fra regeringens særlige interesser i at sikre et forlig på det offentlige område, er det derfor et oplagt forligsscenario, at finansministeren indgår et forlig med CFU, hvis hovedforhandler og formand, Peter Waldorf, tillige er formand for StK og HK/Stat. Et sådant forlig vil kunne fastlægge den overordnede ramme og sikre en løsning, der fastholder en fortsat udbygning af den decentrale løndannelse.

Det næste skridt kunne derefter komme mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og den ovennævnte koalition med HK/Kommunal i spidsen. Det vil være med til at gennemføre en kommunal lønmodel, som ligeledes sikrer en fastholdelse af den fortsatte udvikling af en lokal løndannelse.

Problemet er her, hvordan man via KTO kan sikre et samlet forlig, der overfører rammen fra det statslige område, hvis forløbet bliver så vanskeligt, at man ikke kan nå til forlig på en eller flere af de toneangivende overenskomstområder. I den sammenhæng er det mest relevante folkeskoleområdet, som dækkes af DLF via LC.

Sundhedskartellet med DSR i spidsen udgør et særligt problem. Her er det vanskeligt både at få honoreret kravet om et opgør med Ny Løn og en generel lønstigning, som kan sikre – i det mindste starten på – et lønløft for sygeplejerskerne og lignende grupper.

Derfor er det en oplagt mulighed/risiko, at forhandlingerne på det (amts)kommunale område havner i Forligsinstitutionen. Kan der fremsættes mæglingforslag? Det er hovedorganisationernes kompetenceområde, og spørgsmålet er, om man kan presse DSR ind i en sådan mølle. Så vil det øvrige FTF komme ud i et direkte opgør med Sundhedskartellet?. Det er kun tænkeligt, hvis DLF kan øjne en acceptabel løsning ad den vej. Så kan man måske få gennemført et forløb som i 2002, hvor der fremsættes et mæglingforslag med en sammenkædet afstemning.

Man kan måske sige, at det er lidt for lidt at bygge et mæglingsforslag næsten udelukkende på det administrative og store dele af det tekniske område, men det skal i den sammenhæng erindres, at HK-personalet faktisk er placeret på stort set alle områder, således har HK/Kommunal en betydelig gruppe i sundhedssektoren. Det drejer sig om i alt ca. 12.000 ansatte, heraf ca. 8.000 lægesekretærer og ca. 4.000 øvrigt administrativt personale.

Men kan der ikke fremsættes mæglingsforslag – eller bliver et sådant forslag nedstemt – vil der være grundlag for, enten øjeblikkeligt eller via en partiel konflikt at løse OK2005 med et politisk indgreb. Det opfattes som problematisk af de offentligt ansattes organisationer at blive ”lagt under forligsmandens åg”, fordi forhandlingerne drejer sig om særdeles komplicerede forhold, som det principielt er vanskeligt for en forligsmand at gå ind i. Det er mere stilen, at de grupper, som ikke selv indgår forlig, må acceptere de gennemsnitlige forbedringer, samtidig med at man lader alle de særlige problemer ligge til den næste forhandlingsrunde.

Det kan være en selvstændig motivation for, at de forskellige organisationer selv gør deres yderste for sammen med arbejdsgiverne at nå frem til en løsning af deres egne forhold. Det skal i den sammenhæng tilføjes, at HK/Kommunals bestræbelser nok så meget er et forsøg på at sikre en løsning for sin egen medlemsgruppe som at levere forlig, der kan bygges oven på i Forligsinstitutionen. HK/Kommunals prioritet i det øjeblik, der er problemer på andre delområder, og de generelle KTO-forhandlinger er brudt sammen, vil formentlig være at forsøge på at få indgået et selvstændigt forlig om alle spørgsmål for HK/Kommunals og evt. hele Koalitionens medlemmer – og derved netop undgå at komme i Forligsinstitutionen. Et sådant forlig for et stort område vil efter reglerne kunne sendes til selvstændig afstemning. Spørgsmålet er dog, hvad de kommunale arbejdsgivere siger til en sådan løsning. Deres klare interesse er at sikre en samlet løsning, og til det vil Forligsinstitutionen være et udmærket redskab – på samme måde som den fungerer i forhandlingerne på det private arbejdsmarked på LO/DA-området. Repræsentanter fra KL har da også forberedt sig grundigt, herunder bl.a. med et besøg i Forligsinstitutionen for at se på pladsforholdene og mulighederne for en effektiv edb-opkobling.

Under forudsætning af, at valget er overstået, og regeringen har skabt sig arbejdsro vedr. gennemførelsen af struktur- og opgavereformen, så ligger forløbet af OK2005 på den flade. Så kan regeringen gå efter forlig og mæglingsforslag og så have indgrebet i baghånd. Men hvis valget endnu ikke er udskrevet, og der er problemer med reformlovgivningen, bliver det problematisk for regeringen. Så kommer den til at stå som ansvarlig for et politisk indgreb, som oppositionen måske ikke vil være med til, fordi der er gået for meget valgkamp i det politiske system.

Skrækscenario

Et hurtigt valg i januar ser således ud til at være det mest konstruktive, hvis regeringen vil tilstræbe at påvirke overenskomstforhandlingerne så lidt som muligt. Selv om overenskomstforhandlingerne er i gang, vil det ikke blive opfattet som en utidig indblanding. Det vil i praksis formentlig betyde en midlertidig suspension af forhandlingerne,

men de vil derefter kunne forsætte umiddelbart og gå ind i den afgørende fase. Hvad regeringen under ingen omstændigheder skal gøre, er at gentage Nyrup-regeringens manøvre fra OK98. Her blev udskrevet valg midt i februar til afholdelse i starten af marts, dvs. midt i den afgørende fase i forhandlingerne på det private arbejdsmarked – dagen før afgivelse af andet konfliktvarsel. Det var en hån mod aftalesystemet og bidrog da også til at ødelægge forhandlingsforløbet. Forventningsniveauet blev uundgåeligt skruet i vejret, mens forhandlingerne var sat i bero, og siden kunne man ikke skabe et forlig, der havde chance for at blive vedtaget. Resultatet blev storkonflikten. Regeringen bør derfor undgå dette skræksscenario, hvis den vil vise aftalemodellen den fornødne respekt.

Regeringens anden mulighed er derfor at vente med valget til sidst på foråret/starten på sommeren, så man får lagt afstand til overenskomstforløbet. Problemet er så, at gennemførelsen af lovprogrammet for strukturreformen vil foregå i en højspændt politisk atmosfære, hvor usikkerheden om holdbarheden i de trufne beslutninger vil være stor, samtidig med at overenskomstforhandlingerne kører. Risikoen er, at det bidrager til, at i forvejen komplicerede forhandlinger går i hårdknude, så regeringen kommer til at stå i en situation, hvor gennemførelsen af et politisk indgreb bliver aktuelt – umiddelbart før et folketingsvalg.

Overenskomstperiodens længde

I denne sammenhæng spiller spørgsmålet om overenskomstperiodens længde en rolle. Hvis man med henvisning til, at parterne står midt i en omstillingssituation med mange åbne spørgsmål, og hvor der ikke er de store projekter på beddingen, beslutter at vende tilbage til en kortere overenskomstperiode på to år, så kan man eliminere en stor del af usikkerheden. Strukturreformen træder i kraft per 1. januar og 2007, og med en toårig overenskomstlængde vil overenskomsterne udløbe 1. april 2007. Det betyder, at man umiddelbart efter starten af reformen får mulighed for at tilpasse aftaler om løn- og arbejdsvilkår til den faktiske fordeling af opgaver og personale. Til den tid vil folketingsvalget længst være overstået og enhver tvivl om strukturreformens indhold bortvejret.

Omvendt kunne man argumentere for, at den sikkerhed, der ligger i virksomheds-overdragelsesloven forlænges fra tre til 15 måneder, hvis man holder fast i en overenskomstlængde på tre år. Men spørgsmålet er, hvor meget sikkerhed, det giver – bortset fra at overenskomsternes bestemmelser er gældende til deres almindelige udløb, og at ingen kan afskediges med direkte begrundelse i ændringer som følge af reformen. Arbejdsgiverne kan frasige sig at overtage overenskomsterne, men deres bestemmelser vil være gældende som individuelle rettigheder frem til det fastsatte udløbstidspunkt.

Det har i hvert fald ikke spillet den store rolle for KTO's formand, Dennis Kristensen, der i sin tale på KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 1. oktober, hvor organisationens generelle krav blev vedtaget, kraftigt signalerede, at han foretrak en kort overenskomstperiode, dvs. en toårig aftale. Dennis Kristensen lagde dog samtidig vægt på, at sikkerheden i ansættelsen og personalets indflydelse på processen bliver et centralt emne i overenskomstforhandlingerne. Tilsvarende kunne man se de (amts)kommunale arbejdsgivers kravliste som en åbning for en toårig aftale. Det un-

derstreges, at der på grund af strukturreformen kun rejses meget få arbejdsgiverkrav, og at der dermed lægges op til et ”vedligeholdelsesforlig”. Og med et sådant forlig forekommer det naturligt med en lidt kortere periode end de seneste to treårige modeller.

Arbejdsgivernes udspil skal dog nok mere ses som et signal om, at man anser implementeringen af strukturreformen som et projekt, der er stort nok i sig selv til at udfylde behovet for ændringer også for en treårig aftaleperiode. På det (amts)kommunale område kan det også tale for en treårig periode, at der er indgået en økonomiaftale med staten, som fastlægger en snæver ramme for det første år på 2,75 pct. Hvis der overhovedet skal være elementer i forliget med perspektiv i, så er der derfor behov for ikke alene et andet, men også et tredje overenskomstår. Parterne kunne jo vælge at holde sig til den rene vedligeholdelse, men selv om kravlisten er relativ kort, så ved begge parter, at der helst skal være nogle elementer, der kan bidrage til at få et forlig vedtaget af medlemmerne

En toårig overenskomstperiode vil indebære, at forhandlingerne på det offentlige område for første gang siden 1995 kommer i takt med forhandlingerne på LO/DA-området i den private sektor. Det har været et mål på arbejdsgiversiden at genskabe denne takt, fordi det vurderes som det mest effektive middel til at undgå løftestangseffekter mellem de forskellige overenskomstområder. Med samlede forhandlinger opnås størst sikkerhed for, at overenskomsterne fornyes på grundlag af et niveau, som de konkurrenceudsatte erhverv kan bære.

Vurdering af de forskellige områder

Med den omvendte forhandlingsmodel, hvor organisationsforhandlingerne på det (amts)kommunale område ligger før de generelle forhandlinger, bliver det mere end nogensinde afgørende, hvordan det decentrale forhandlingsforløb foregår på de enkelte overenskomstområder. Vi skal derfor i det følgende vurdere muligheder og barrierer i forhandlingerne på en række hovedområder.

Lokal løndannelse som omdrejningspunkt

Spørgsmålet om den lokale løndannelse – Ny Løn som det hedder indtil nu – er utvivlsomt nøglen til en samlet løsning. For arbejdsgiverne er det et absolut hovedkrav, at den lokale løndannelse fortsat udvikles, og for nogle organisationer er det et absolut hovedkrav, at Ny Løn - om ikke fuldstændigt afskaffes – så ændres fundamentalt. Og hvis ikke den knude kan løses, kan man ikke løse de øvrige problemer og nå et samlet forlig. Arbejdsgiverne har gjort meget ud af at understrege, at det ikke er Ny Løn, som er den i øjeblikket aftalte model, der nødvendigvis skal bevares. Det er selve princippet om en lokal løndannelse, som skal sikres og udvikles. Heri ligger muligheden for at finde et kompromis, men det er en særdeles vanskelig proces. Vi vil derfor i det følgende se på udsigterne på de forskellige forhandlingsområder med spørgsmålet om lokal løndannelse som omdrejningspunktet.

Gennembrud på vej

Der er mellem *Koalitionen* og arbejdsgiverne gennemført en række møder – fortrinsvis på embedsmandsplan – der i forløbet har fået karakter af egentlige forhandlinger. Det er således ikke alene forhandlinger med HK/Kommunal, men med en række andre organisationer, herunder håndværkergrupperne, socialrådgiverne, 3F (Sid/KAD) – i hvert fald for nogle af deres medlemsgrupper – samt 14 små FTF-grupper. Koalitionen er blevet udvidet, fordi de andre organisationer regner med, at det er via samarbejdet med HK, at de kan få en direkte indflydelse. Erfaringer fra tidligere forhandlingsrunder, hvor der har været forhandlet fordeling af puljer, har således vist, at det er forliget med HK, som bliver retningsgivende også for deres vedkommende. Og hvis man alligevel vil få en HK-model trukket ned over hovedet, kan man lige så godt være med fra starten.

FOA har også været med i dette forløb, men med en slags observatørstatus, dvs. uden at være forpligtet af Koalitionen.

SL har overvejet at gå med, men har foreløbig besluttet at fortsætte i et samarbejde med de øvrige pædagoggrupper i bestræbelser på at nå frem til en særlig pædagogmodel. Noget tyder dog på, at SL indtil videre forsøger at spille på to heste.

I de forhandlinger, som er foregået mellem Koalitionen og de kommunale arbejdsgivere, er blevet udviklet en model – betegnet som ”incitaments-modellen” eller ”noget for noget-modellen”. Efterfølgende er samme model af arbejdsgiverne blevet lagt frem for andre organisationer, det gælder fx på SOSU-området FOA og på pædagogområdet bl.a. BUPL. Modellen er – højst usædvanligt for et sådant forløb – blevet offentliggjort og kommenteret på FOA’s hjemmeside. Her udlægges det som arbejdsgivernes model, fordi det er arbejdsgiverne, som har anvendt den som et udspil direkte over for FOA, men det er en model, som man tilsyneladende i Koalitionen ikke har de store problemer med.

Modellen er bygget op med en fordeling mellem centrale organisationspuljer og decentrale puljer på en måde, så organisationer, der satser på lokale puljer til decentral løn, præmieres. Udgangspunktet er et tænkt eksempel med en samlet ramme for organisationsforhandlingerne på 3,7 pct., hvor 2,7 pct. går til lokale forhandlinger og 1 pct. til de centrale organisationspuljer. Hvis en organisation ønsker en større andel til centrale formål, fx 0,5 pct. yderligere, så bliver der trukket det dobbelte fra, dvs. 1,0 pct., af den lokale pulje. Derved bliver fordelingen 1,7 pct. til den lokale pulje og 1,5 pct. til den centrale pulje eller i alt 3,2 pct. Det indebærer altså, at det koster penge at satse på centrale forbedringer.

I koalitionen har man principielt ikke noget imod en sådan ”incitaments-model”, men man er naturligvis langt fra at have lavet en aftale. Der er tale om forhandlinger på embedsmandsniveau, hvor synspunkterne prøves af og forskellige modeller lægges frem.

FOA’s formand (der samtidig er formand for KTO), Dennis Kristensen, har derimod direkte kommenteret modellen i den nævnte nyhedsartikel på FOA’s hjemmeside. Det fremgår heraf, at modellen er fuldstændig uantagelig for FOA.

”Det er jo tydeligt for enhver, at arbejdsgiverne forsøger at lokke organisationerne til mere lokal løn. De forestiller sig vist også, at den model skal gælde for alle. Men vi er så store, at de ikke kan trække noget ned over hovedet på os, og vi vil ikke lade os binde af, hvad man evt. måtte aftale med andre,” sagde FOA’s formand Dennis Kristensen.

Det har vakt irritation i nogle af de andre organisationer, at FOA på denne måde har offentliggjort indholdet i hemmelige notater fra et uformelt forhandlingsforløb på de forskellige områder. Også på DLF’s hjemmeside kan findes tilsvarende detaljer fra forhandlingsprocessen. Det er ikke en sædvanlig fremgangsmåde, men det kan betragtes som et forebyggende modangreb. FOA vil sikre sig, at arbejdsgiverne forstår, at man ikke slipper igennem med én enkelt model.

Her er der – jf. nedenfor – enighed mellem FOA og en anden af de store aktører LC/DLF. Lærerne har også deres egen lønmodel, som et absolut hovedkrav. I den sammenhæng er det væsentligt, at der i KTO’s forhandlingsudvalg har været drøftelser om lokal løndannelse, hvor Dennis Kristensen over for LC/DLF’s formand Anders Bondo Christensen har markeret, at der ikke bliver noget generelt KTO-forlig med mindre, der tegner sig en løsning med flere lønmodeller. Arbejdsgiverparterne har som første prioritet, at der bliver tale om en fælles model for lokal løndannelse, men vil godt acceptere, at der kommer forskellige sektormodeller – efter princippet så få modeller som muligt og med den forudsætning, at alle på samme arbejdsplads bliver dækket af samme model. Helt undgå et miks kan man dog næppe, hvis der eksempelvis gennemføres en model for det administrative område, vil den formentlig også komme til at række ind over andre sektorer.

Flere modeller er i spil. Der er derfor også drøftelser mellem organisationerne på det pædagogiske område og arbejdsgiverne om en særlig pædagogmodel. Heri indgår BUPL, FOA, PMF og SL. En første model er blevet fremlagt fra organisationsside, men den er blevet skudt ned af arbejdsgiverne. Der synes dog fortsat at foregå konstruktive drøftelser, så forhandlingerne fortsætter.

HK/Kommunal vil nu med de øvrige i Koalitionen arbejde videre i drøftelserne med arbejdsgiverne om en ny model, og hvis der her kan opnås enighed, vil det kunne bidrage til, at der på dette hovedområde kan nås et samlet forlig i organisationsforhandlingerne. Og det kan udgøre et væsentligt bidrag til det videre forløb. Det er en fælles interesse for HK og arbejdsgiverne at nå frem til et hurtigt resultat, fordi der i køreplanen er indsat en frist til den 7. januar 2005. Fra dette tidspunkt kan eksempelvis spørgsmålet om lokal løndannelse flyttes op på KTO’s bord, og det vil man på begge sider af bordet helst undgå.

FOA’s lønmodel

FOA’s store SOSU-gruppe med 92.000 medlemmer arbejder også med deres egen model for lokal løndannelse, som de mandag den 29. november forelagde for arbejdsgiverne. Sagen er, at FOA har brug for flere penge til den centrale organisationspulje. Under OK2002 blev indgået en arbejdstidsaftale, der fik en række uforudsete, negative konse-

kvenser for store medlemsgrupper, og det er nødvendigt at rette op på det. Ud fra det tænkte eksempel på ”incitaments-modellen” med en samlet ramme på 3,7 pct. vil FOA have behov for en central organisationspulje på 2,0 pct. – og det skal ske uden at der sker en reduktion af den resterende pulje til lokal løndannelse. FOA er i en situation, hvor de ikke vil bære byrderne ved en generel ”incitaments-model”.

Arbejdsgiverne har vist forståelse for denne særlige hurdle, og det lykkedes således allerede på forhandlingsmødet mandag den 29. november at finde en fælles løsning på dette problem i form af indgåelsen af et delforlig. FOA har fået et tilbud, som nu er til vurdering i baglandet.

FOA er forhandlingsmæssigt placeret midtvejs mellem de ”forligsivrige” i HK m.fl. og de mere tilbageholdne i DLF (for slet ikke at snakke om DSR m.fl. som er gået helt ud af fællesskabet). Det gælder ikke mindst vedr. Ny Løn, hvor FOA’s holdning er, at en lokal løndannelse er kommet for at blive, men at der må skabes en række modeller, der svarer til de forskellige sektorområders behov. Således forhandler FOA ikke lokal løndannelse samlet. Det ligger i FOA’s sektorer. Måske er det en hindring set fra arbejdsgiversiden, men det er næppe en uoverstigelig hurdle. Det afgørende er, at de samme hovedområder får den samme form for lokal løndannelse. Det vil sige, at FOA’s store SOSU-gruppe kan blive meget central. Man kan i FOA derfor godt forestille sig et scenario, hvor arbejdsgiverne med FOA når frem til en model, som begge parter kan acceptere. Så kunne denne model blive præsenteret for Sundhedskartellet som et *fait accompli*.

Som udgangspunkt vil arbejdsgiverne sikkert vurdere det positivt at kunne indgå et forlig med FOA, der er den største organisation i den offentlige sektor, og samtidig tæller det yderligere på den positive side, at man derved indgår et forlig med formanden for KTO. Det kan sikkert vurderes som en fordel for de generelle forhandlinger, at organisationsforhandlingerne ikke har haft et forløb, der sætter KTO-formanden ud på et sidespor. Men problemet er, at der er meget lidt tiltro til, at der faktisk kan indgås forlig med FOA om en model, som kunne danne mønster for Sundhedskartellet. Det vil snarest være en afgørende barriere for et forlig på dette område, og så længe der er forhandlingsmuligheder her, vil arbejdsgiverne næppe foretage en så provokerende handling. Det er derfor ikke sandsynligt, at FOA’s SOSU-område kommer først med en ny model for lokal løndannelse. Her er det bedste bud fortsat et forlig med Koalitionen. Det svarer også til det almindeligt gældende mønster, som også karakteriserede den tidligere KTO- og FOA-formand, Poul Wincklers periode: at FOA aldrig har været i fortroppen, når det gælder organisationsforhandlingerne.

Bevægelse på lærerområdet?

Hvis vi ser på nogle af de øvrige centrale områder, har LC/DLF indtil nu tilsyneladende holdt fast i, at man under ingen omstændigheder vil være med til en lønmodel for lærerne, hvori indgår et system med forlodsfinansiering. Lærerne vil rulle Ny Løn tilbage, og arbejdsgiverne vil rulle Ny Løn videre frem. Derfor har forhandlingerne på dette område haft en vanskelig start. Det er svært at komme ud af stedet.

Lærerforhandlingerne kompliceres af, at parterne her stadig ikke er blevet enige om en ny arbejdstidsaftale. Det kan i sig selv bidrage til, at et forlig ikke kan indgås med deraf afledte negative konsekvenser for mulighederne for et samlet forlig for hele den (amts)kommunale sektor. Der er derfor på nogle af de øvrige områder en vis irritation over, at man igen risikerer at blive taget som gidsel for lærernes tjenestetid. Der har tidligere i processen været talt om, at arbejdstidsspørgsmålet endnu en gang kunne "sendes til hjørnespark". Om den mulighed fortsat eksisterer, vides ikke med sikkerhed i skrivende stund. Men der må vel være grænser for, hvor længe dette spørgsmål kan udskydes.

Trods vanskelighederne kan det ikke udelukkes, at LC og KL ender med at kunne indgå et forlig. Når der er to store knaster – arbejdstid og Ny Løn – er der også noget at handle med. Et gennembrud på arbejdstidsområdet kunne måske få LC til at acceptere en lønmodel med lokal løndannelse, hvis man vel at mærke får en anden vægt mellem det centrale og det lokale, fx en lokal lønpulje i størrelsesordenen omkring den halve procent. Dvs. at man signalerer et muligt tilsagn til en afvigende lokallønsmodel, hvis der kan opnås enighed om arbejdstidsproblemet.

Der har da også været forlydender om, at LC/DLF i sidste ende dermed vil acceptere en lønmodel, der indeholder en decentral løndannelse, hvortil der forlods afsættes midler. Det må blot vurderes, at omfanget af disse midler vil være betydeligt lavere end på eksempelvis det administrative område – ellers vil DLF ikke kunne gå med til modellen. Det er dog ikke en vej, som DLF hidtil har signaleret udadtil. DLF vil formentlig på linie med FOA ikke acceptere at blive underlagt en "incitaments-model", hvor lærerne kommer til at betale for, at de vil reservere mest muligt til de centrale organisationspuljer. Foreløbig tegner forhandlingerne på folkeskoleområdet sig som meget fastlåste. Da arbejdsgiverne bruger den decentrale forhandlingsmodel til at gøre mest ud af de områder, hvor der er bevægelse, oplever man i LC/DLF, at deres forhandlinger går i stå, og man derved risikerer at komme til at stå tilbage på perronen, mens toget kører af sted.

AC-området

Det har indtil nu mest været AC-området, som har holdt fast ved organisationernes modstand mod den forlodsfinansiering på den lokale løndannelse, som arbejdsgiverne vil bibeholde i den (amts)kommunale sektor. Foreløbig synes forhandlingerne med AC (og medlemsorganisationerne) bl.a. af den grund at have vanskeligt ved at bevæge sig ud af stedet. AC har været imod forlodsfinansiering, fordi akademikergrupperne har gode muligheder for at opnå tillæg, og derfor er der ingen grund til at reservere midler til dette formål i forhandlinger sammen med grupper, som har ringere muligheder.

Det er også et sådant system, der i dag findes i den statslige sektor. Her synes Personalestyrelsen at være ved at ændre holdning og dermed gå ind for forlodsfinansiering, mens AC vil stå fast på modstanden. Det ventes dog ikke at bidrage negativt på de statslige forhandlinger, da Personalestyrelsen synes fortsat at ville kunne leve med et system uden forlodsfinansiering. AC og Personalestyrelsen har på dette område nærmest haft en alliance i et system, hvor man forhandlede inden for en relativ beskeden samlet ramme og så lod de lokale lønforhandlinger samt reguleringsordningen om at sikre et

samlet godt resultat med reallønsforbedring. Så har man undgået det store slagsmål mellem lønmodtagere og arbejdsgivere om den samlede ramme. For amter og kommuner har det vist sig at være en mere farlig metode, fordi usikkerheden omkring de samlede udgifter bliver for stor.

Ny Løn uden forlodsfinansiering har for AC også været en rigtig politik, fordi den kan samle medlemsorganisationerne til trods for deres modsatrettede holdning til lokal løndannelse. Fx har de administrativt ansatte (fortrinsvis medlemmer af DJØF) set meget positivt på Ny Løn, mens fx gymnasielærerne på linie med deres kolleger i folkeskolen er meget negative. Yngre Læger ligger her i en midterposition, idet organisationen er kritisk i forhold til den måde, systemet er blevet administreret på i sundhedssektoren, mens den principielt godt kan acceptere lokal løndannelse. Det er et krav til OK2005, at der sker en tilpasning til de yngre lægers særlige arbejdsområde, herunder at forlodsfinansieringen afskaffes.

Yngre Læger, som er en vigtig aktør på amternes sundhedsområde, ser kritisk på det hidtidige forhandlingsforløb og har meget direkte signalet, at det er et sandsynligt scenario, at Yngre Læger/AC forlader de fælles forhandlinger med KTO allerede i begyndelsen af december, hvis ikke der kommer bevægelse i forhandlingerne. Hvis det bliver tilfældet vil endnu en stor gruppe på sundhedsområdet gå enegang.

Det er i det hele taget en ubekendt faktor i forhandlingsprocessen, at den fælles forhandlingsaftale mellem organisationerne i KTO åbner mulighed for, at de enkelte organisationer kan forlade fællesskabet undervejs. Det skal dog tilføjes, at der på det sidste synes at være kommet en vis bevægelse på dette område.

GL er en anden interessant aktør, og i denne omgang dobbelt interessant, fordi GL's formand, Gorm Leschly, samtidig er AC's forhandlingsleder på det (amts)kommunale område. GL's forhandlinger ligner på mange områder folkeskolelærernes, idet det på gymnasieområdet også både er en ny arbejdstidsaftale og en ny lønmodel med en reel afskaffelse af Ny Løn – som hidtil kendt – der er hovedpunkter på dagsordenen. Dertil kommer endog gennemførelsen af en stor gymnasiereform, som GL har haft et godt samarbejde med arbejdsgiverne om. Der er en fælles forståelse med hensyn til gymnasiereformen, og det kan måske bidrage til, at man kan nå et kompromis om lønmodel og arbejdstid.

Det er tydeligt i GL's kommunikation til medlemmerne, at man har arbejdet meget med at nedtone forventningerne. Man kan ikke få alle krav opfyldt, men må acceptere kompromiser. Det antyder muligheden for et forlig, men vanskeligt bliver det. En særlig komplikation følger her af strukturreformen, idet det er besluttet, at gymnasierne skal flyttes fra amterne til det statslige område. Det har medført, at det ikke alene er de sædvanlige arbejdsgivere, GL sidder overfor. Finansministeriet deltager også, og arbejdsgiverparterne er blevet enige om, at der kun kan indgås forlig, når Finansministeriet er blevet konsulteret. GL opfatter det som i strid med hovedaftalen mellem ARF og GL, men har valgt at forhandle videre – med et udtrykkeligt forbehold.

Sundhedskartellet

Det har været forventet, at de største vanskeligheder vil opstå på Sundhedskartellets område. Det er et kapitel for sig, fordi DSR sammen med de små organisationer på området har valgt at forlade KTO og dermed forhandle for sig selv. Efter flere årtiers forgæves bestræbelser på at sikre et løngennembrud, som gav basispersonalet i sundhedssektoren et væsentligt lønløft, valgte Sundhedskartellet med DSR i spidsen at prøve selv.

Kernen i forhandlingerne på dette område er således *både* et væsentligt lønløft og dermed en forbedring, som overstiger den, andre områder får, og indførelsen af en ny lønmodel, som i realiteten ikke alene afskaffer Ny Løn, som dette system fungerer i dag, men også stærkt begrænser enhver lokal løndannelse. Dermed er organisationerne på kollisionskurs ikke alene med arbejdsgiverne, men også med de øvrige organisationer på det (amts)kommunale område.

Kravene er meget vanskelige at indfri, og kursen syntes fra starten at være sat direkte mod konflikt. Men det er meget tydeligt, at forventningerne i de senere måneder er blevet moduleret. DSR's og Sundhedskartellets ledelse har haft meget travlt med at tilpasse forventningerne til et muligt resultat. Det gøres ved at fremhæve, at målene kun kan nås over flere overenskomstrunder, og at der derfor er både kortsigtede og langsigtede mål. Hvad det kommer an på med OK2005 er således at få taget et mærkbart skridt i retning af den ønskede udvikling. Samtidig er der visse åbninger i formuleringerne om forhandlingsforløbet i forhold til medlemmerne. Det gælder fx muligheden af en form for decentral løn med en vis forlodsfinansiering, hvis ellers Sundhedskartellet kan opnå en lønmodel, som er acceptabel.

DSR gør også meget ud af at sætte målene i forhold til den private sektor snarere end den offentlige. Hvad det kommer an på er at opnå et lønniveau for sygeplejersker m.fl., der svarer til det tilsvarende lønniveau for uddannelsesmæssigt sammenlignelige grupper i den private sektor. Derved fjernes opmærksomheden fra, at forudsætningen for at nå DSR's mål med stor sikkerhed vil være, at man opnår mere end de øvrige grupper af offentligt ansatte. Det er i øvrigt interessant, at Sundhedskartellet modsat de øvrige grupper af offentligt ansatte ikke har stillet krav om en fortsættelse af reguleringsordningen. Men det er vel også logisk nok, når ens krav i realiteten handler om, at medlemmerne i en periode skal have en højere lønstigning end de sammenlignelige privatansatte grupper.

Et væsentligt spørgsmål vedrørende den lokale løndannelse handler om en øget sikkerhed for, at de forlods afsatte midler også anvendes. Sundhedskartellet har fx et absolut krav om, at der skal være garanti for, at sådanne midler kommer Sundhedskartellets medlemmer til gode. Det formuleres meget direkte i et nummer af Sygeplejersken (nr. 33, 26.11.04), og det lyder som et skrap krav. Men i virkeligheden er det en afgørende åbning. Nu vil man seriøst forhandle en fortsat lokal løndannelse, som der forlods er afsat midler til. Det understreger, at der er opstået realistiske forligsmuligheder. Især når man sammenholder det med, at der fra arbejdsgiverside – herunder ikke mindst ARF, som dækker Sundhedskartellets hovedområde, sygehusene – er kommet klare signaler om, at man ikke vil stille sig afvisende over for en sådan udmøntningsgaranti.

Forligsscenario forstærket

Forsøget på at nedtone forventningerne er en vigtig proces i enhver overenskomstforhandling. Det gælder om på den ene side at få rejst *krav*, som kan *mobilisere* medlemmerne og sikre sammenhold bag kravene i forhandlingsprocessen, men det gælder på den anden side også om i forløbet at sikre en tilpasning af forventningerne, så det kommer til i højere grad at stemme med indholdet i det mulige *forlig*.

Man kan derfor se den proces, som er i gang i DSR og de øvrige organisationer i Sundhedskartellet, som et udtryk for, at der føres seriøse forhandlinger, hvor man reelt tilstræber at nå et forlig. Samtidig kan det også betragtes som led i det sædvanlige spil om den offentlige mening. Hvem vil få ansvaret, hvis forhandlingerne bryder sammen? Det er vigtigt at tilrettelægge et forløb, så det er modparten, der kommer til at sidde med aben.

Det må vurderes, at det – trods disse tegn på opblødning – vil blive meget vanskeligt at nå et forlig mellem Sundhedskartellet og de kommunale arbejdsgiverparter, og at der derfor er stor sandsynlighed for, at forhandlingerne ender i Forligsinstitutionen. Men de mildere toner i sundhedssektoren – sammenholdt med de tilsvarende åbninger på andre områder, hvor forløbet har tegnet vanskeligt – må føre til en fornyet vurdering af forligsmulighederne. Situationen tegner i dag – umiddelbart før de egentlige forhandlinger for alvor går i gang – mere lys end i forberedelsesfasen. Det skal derfor bestemt ikke udelukkes, at der også kan tegnes et realistiske forligsscenario for den (amts)kommunale sektor. Men det skal stadig tilføjes, at konfliktscenariet med et kompliceret forløb i Forligsinstitutionen, der ender i en mere eller mindre omfattende konflikt, fortsat er en realistisk mulighed/risiko.

Generelle forhandlinger

Starten på de generelle forhandlinger mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere blev markeret med et første møde mellem parterne fredag den 3. december. Formålet med mødet var at foretage en uddybning/afklaring af de udvekslede krav og på den baggrund tilrettelægge det videre forløb. Der har dog været en vis tradition for, at KTO og de kommunale arbejdsgivere har benyttet dette første møde til at gå videre end som så. Med delforlig på forskellige områder er parternes grundlæggende ønske om et forlig blevet markeret, og det har nogen gange været med til at kickstarte forhandlingerne.

Det er også en mulighed, som parterne har benyttet sig af i år, idet de på det første møde om de generelle forhandlinger fredag den 3. december indgik et væsentligt delforlig, som kan bidrage til at understøtte den nye forhandlingsform med start i organisationerne. Delforliget indeholder to elementer. For det første er parterne blevet enige om, at der skal indføres pensionsbidrag under barsel i de ikke løndækkede perioder. Og for det andet gennemføres et løntrinsprojekt, således at alle ansatte får et ekstra løntrin. Det svarer til 1,5 pct. af den samlede lønsum. I den høje ende af skalaen, hvor forskellen mellem enkelte løntrin er for stor, begrænses stigningen dog. Samtidig er parterne enige om, at der ikke udmøntes generelle lønstigninger det første år, fordi reguleringen i forhold til det private arbejdsmarked bliver negativ.

(Det skal i øvrigt i parentes bemærkes, at lønmodtagerne både i stat og kommuner ønsker denne reguleringsordning fortsat og gerne forbedret, og det bliver ikke en fortsættelse, som kommer til at give problemer i bestræbelserne på at nå et forlig med arbejdsgiverne).

Da parterne med dette delforlig holder sig inden for den samlede ramme på 2,7 pct., som er aftalt mellem Finansministeren og (amts)kommunerne, er der tale om et skridt, som de kommunale arbejdsgivere uden videre kan foretage sig. Selvfølgelig er der som et led i den gensidige koordinering på arbejdsgiversiden sket en forudgående orientering, men det er ikke et delforlig, som skal godkendes af Finansministeriet. Der var blandt KTO's medlemsorganisationer en positiv indstilling til denne aftale, som også kan være med til at demonstrere, at den nye formand, Dennis Kristensen, kan forhandle effektivt. Dog kan der være en vis risiko ved dette træk, hvis forhandlingerne på et tidspunkt ender i Forligningsinstitutionen.

Delforliget skal ikke mindst ses som en væsentlig symbolsk markering af parternes vilje til at indgå et forlig. Det er derfor et bidrag til at skabe en mere positiv stemning efter en optaksperiode, som ellers har været præget af nærmest uoverstigelige problemer.

Delforliget kan også spille direkte positivt sammen med organisationsforhandlingerne. Nu kender parterne ved de enkelte borde jo nærmest det samlede resultat – i hvert fald for det første år. Det er en interessant mulighed, fordi der – som den ovenstående gennemgang viser – er bevægelse på næsten alle overenskomstområder. Og kender man rammen for de generelle lønstigninger det første år, samtidig med at man kan enes om en model for lokal løndannelse, så er et egentligt generelt gennembrud meget tæt på.

Det er allerede nu karakteristisk, at forhandlingerne på denne måde mere og mere kommer til at ligne forhandlingerne på det private arbejdsmarked, hvor alt aftales mellem de overenskomstbærende sektororganisationer. I den sammenhæng kan fremhæves det delforlig, der – som nævnt ovenfor – allerede i slutningen af november blev indgået mellem FOA og arbejdsgiverne. Tilsvarende delforlig kan løbende ventes på andre overenskomstområder i bestræbelserne på at fremme forligsprocessen. Det ser ud til mere og mere at blive organisationsforhandlingerne og ikke de generelle KTO-forhandlinger, der bliver omdrejningspunktet. Man kan således også forestille sig, at der ikke som vanligt foretages en opgørelse over det samlede resultat i KTO, dvs. for hele området. Resultaterne vil måske i stedet blive gjort op ved de enkelte borde, hvor man udover egne forhandlingsresultater kan tillæge de elementer, som måtte blive forhandlet færdigt ved KTO-bordet. Heri ligger også – jf. bl.a. den ovennævnte ”incitamentsmodel” for den lokale løndannelse – at resultaterne faktisk i en vis grad kan komme til at variere fra område til område.

Selv om parterne på denne måde måske kommer flyvende fra start med de generelle forhandlinger, er der en vanskelig proces med flere ubekendte faktorer forude. Det er ikke mindst strukturreformen, der må vurderes som en ”dark horse”. Parterne har ganske vist søgt at neutralisere spørgsmålet gennem fremsættelse af en fælles erklæring om bl.a. inddragelse af personalerepræsentanterne undervejs i forløbet og herunder etablering af midlertidige samarbejdsorganer i overgangsperioden til de nye kommuner. Men

mange spørgsmål står åbent og usikkerheden kan eksplodere, når Folketinget går i gang med lovprocessen. Derfor kan problemer med strukturreformen meget vel blive en negativ faktor hen imod slutningen af forhandlingsprocessen.

Forhandlingerne i den statslige sektor

På det statslige område er der også et forløb med start på de enkelte organisationsområder, der her kaldes for *fremrykkede forhandlinger*. De er dog af langt mindre vidtgående karakter end i (amts)kommunerne. I staten er det fortsat det centrale forløb mellem lønmodtagernes fælles forhandlingssammenslutning CFU og finansministeren, som er det absolutte omdrejningspunkt. Det kan man se alene af den kendsgerning, at der til de fremrykkede forhandlinger mellem de enkelte organisationer og Personalestyrelsen vedr. mere end 50 områder er afsat i alt 3x2 timer til hver. Sådan kan man ikke tidsfæste en egentlig forhandling, lyder det kritisk fra nogle organisationer. Det er vel derfor også rigtigt først og fremmest at vurdere disse møder som en metode til at sikre en afklaring af en række tekniske spørgsmål, så man har klaret de indledende øvelser, når de egentlige forhandlinger siden følger.

De generelle forhandlinger starter på det statslige område først i begyndelsen af januar, men selv om de på den måde er forskudt med en hel måned i forhold til (amts)kommunerne, er det sandsynligt – som nævnt i indledningen – at parterne i staten når frem til en aftale først. Peter Waldorff og Thor Pedersen overraskede alle i 2002 med at indgå et lynforlig, og det er ikke umuligt, at de også i 2005 kan gøre sig hurtigt færdige med de overordnede linier. Der er ikke afgørende spørgsmål, hvor parterne for alvor er uenige, så derfor gælder det alene om at nå frem til det kompromis, som begge parter kan leve med. Kravet om markante generelle lønstigninger er ikke nemt at honorere for en finansminister, der også skal sikre orden i den offentlige økonomi, men der kan tænkes forbedringer på andre områder, som kunne få en lønfremgang lige i underkanten af, hvad man kan betegne som markant, til at glide ned. Bedre kompetenceudvikling, længere periode med fuld pensionsudbygning under barsel o.lign.

Det gør forhandlingerne meget lettere, at der ikke er de samme gnidninger omkring Ny Løn i staten som i (amts)kommunerne. Ikke fordi man i staten er uden personalegrupper, som er imod lokal løndannelse, men fordi det er frivilligt for de enkelte personalegrupper at tilslutte sig Ny Løn. Oprindeligt blev det opfattet som negativt i forhold til det (amts)kommunale system, hvor stort set alle ansatte kom på Ny Løn med OK97 og OK99, men siden har andelen af statslige lønmodtagere på Ny Løn trods alt passeret de to tredjedele, og samtidig har man undgået det voldsomme postyr, som har udviklet sig i kommunerne med udgangspunkt i grupper som sygeplejersker og folkeskolelærere, der er stærkt imod lokale lønforhandlinger efter principperne i Ny Løn.

I staten er det lige før, man har fået det omvendte problem. En af de grupper, som mest hårdnakket har været imod Ny Løn, er politiet, og de har med det statslige system kunnet slippe for denne ordning. Til gengæld har det medført, at Justitsministeriets ledelse har sagt generelt nej til Ny Løn for uniformeret personale. Det har betydet, at fængselsbetjentene er blevet nægtet overgang til Ny Løn, selv om de ønsker det – et

punkt som blev kritisk fremhævet af StK's formand, Peter Waldorff, i beretningen på centralorganisationens kongres 23. november.

Afledte konsekvenser af strukturreformen

Strukturreformen i sig selv bliver næppe et problem, som vanskeliggør overenskomstforhandlingerne – selv om der er spørgsmål omkring sikkerheden i ansættelsen og personalets indflydelse på den store omstillingsproces, der vil fylde undervejs. Men flytningen af områder og dermed personalegrupper kan have en række afledte konsekvenser for organisationsstrukturen i den offentlige sektor – det gælder specielt flytninger mellem (amts)kommuner og stat, fordi organisationsopbygningen er forskellig. Her kan vise sig utilsigtede konsekvenser, som kan komplicere forløbet af OK2005.

Et område, som givet fører til vanskeligheder, er overflytningen af skatteområdet fra kommunerne til staten. Her var det holdningen på et møde i CFU's forhandlingsudvalg den 18. oktober, at man skulle følge de almindelige grænselinier, således at akademisk personale dækkes af AC-organisationer, tjenestemænd af CO II og overenskomstansatte af HK/Stat. Det betyder en væsentlig åreladning for HK, fordi HK/Kommunal organiserer langt størsteparten af de ansatte i det kommunale skattevæsen. Det drejer sig om ca. 6.000 medarbejdere, hvoraf to tredjedele skal overflyttes til Dansk Told- og Skatteforbund under CO II, mens kun en tredjedel flyttes til HK/Stat. CO II får således hele tjenestemandsgruppen plus en gruppe med særlige funktioner og uddannelse.

Det er naturligvis vanskeligt at acceptere for HK/Stat, og derfor har organisationen ved en henvendelse til Personalestyrelsen argumenteret med, at der ikke er tale om en overflytning, men om dannelsen af en helt ny virksomhed, hvorfor Personalestyrelsen ikke kunne forhandle med CO II om overflytningen. Det var som StK-formand, at Peter Waldorff foretog denne henvendelse efter mødet i CFU den 18. oktober. Budskabet var, at det overflyttede personale skulle blive i samme organisation og blot skifte fra HK/Kommunal til HK/Stat. Det blev opfattet som en krigserklæring i Dansk Told- og Skatteforbund, og derfor fik man formanden for CO II, Tommy Agerskov, til at rette en lignende henvendelse til Personalestyrelsen om, at overflytningen netop skulle følge de hidtil gældende principper.

Hele historien kan læses på Dansk Told- og Skatteforbunds hjemmeside, hvor det i en officiel kommentar med beklagelse bliver fremhævet, at krigen om medlemmerne nu er en realitet. Så vidt vides, er de øvrige centralorganisationer i CFU, dvs. LC(OC) og AC, enige med CO II, så i det spørgsmål er StK-HK/Stat isoleret. En direkte effekt på OK2005 har denne grænsekonflikt ikke, men den kan påvirke klimaet på lønmodtagersiden negativt, og noget sådant kan ofte i forhold til et forhandlingsforløb blive en uforudsigelig negativ faktor. Det skal dog fastslås, at der næppe er tale om en konflikt, som vil være i stand til for alvor at true det forligsscenario, som ellers tegner sig i den statslige sektor.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er professorer og arbejdsmarkedsforskere ved forskningscenteret FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

FAOS

03.12.04