

082

OK 2008

# **Kurs mod storkonflikt kan vendes til forlig**

Forskningsnotat udarbejdet for FTF

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

**september 2007**

ISBN 87-91833-17-5

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5  
Postboks 2099  
DK – 1014 København K  
Tel: +45 35323299  
Fax: +45 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Indholdsfortegnelse

<b>Indholdsfortegnelse.....</b>	<b>2</b>
<b>Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>Forventningspresset.....</b>	<b>5</b>
Trepartsaftalerne i juni 2007 .....	7
Politisk konkurrence på lønløfter .....	9
Magtkamp i lønmodtagerkoalitionen .....	11
<b>Brud eller ikke brud på den danske model?.....</b>	<b>13</b>
Balancen mellem politik og aftaler i den private sektor.....	15
Situationen i den offentlige sektor.....	16
Et statsligt arbejdsgiverværk? .....	17
<b>Sammenlignelighedsargumentation.....</b>	<b>17</b>
Den generelle lønudvikling .....	19
Gruppevise sammenligninger.....	20
Hans Jensens advarsel .....	21
Solidarisk lønpolitik .....	22
<b>Ændringer i det offentlige aftalesystem.....</b>	<b>23</b>
Kommuner og regioner splittet op.....	23
Ændringer på lønmodtagersiden.....	24
Personstridigheder.....	25
Nye hovedforhandlere både for CFU og KTO? .....	27
<b>Køreplanen for OK 2008 .....</b>	<b>28</b>
Fælles forhandlinger om rammen? .....	29
<b>Kravene .....</b>	<b>30</b>
<b>Kan den fastlåste situation åbnes? .....</b>	<b>33</b>
Det politiske spil.....	33
Vejen mod en løsning? .....	34
<b>Perspektiver i finanssektoren .....</b>	<b>35</b>
<b>Bilag: Oversigt over forhandlingsorganer og organisationer på det offentlige arbejdsmarked .....</b>	<b>39</b>

## **Kurs mod storkonflikt kan vendes til forlig**

*Storkonflikt med efterfølgende politisk indgreb er forud for starten af de offentlige overenskomstforhandlinger det mest sandsynlige scenarie på grund af en optakt til OK 2008 præget af en hidtil uset grad af politisk indblanding og heraf følgende stærkt opskruede forventninger og interne konflikter blandt lønmodtagernes organisationer. Der høres dog også blandt forhandlerne mere besindige toner, så det kan vise sig at være for tidligt at afskrive mulighederne for et forlig, som måske kan blive en realitet med udgangspunkt i den statslige sektor. Både forhandlere og politiske aktører synes at bryde med grundforudsætninger i den danske model, men er aftalemodellen for alvor på spil, eller er situationen snarere et udtryk for de særlige forhold i den offentlige sektor? Finanssektorens forhandlinger ser mindre komplekse ud – her er bl.a. grænserne for det virksomhedsbaserede aftalesystem på dagsordenen.*

### **Indledning**

Der er lagt op til dramatiske overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor i de kommende måneder. Startskuddet går i oktober og efter planerne skal der sluttes af i februar 2008, således at nye aftaler kan godkendes og træde i kraft fra starten af den nye periode den 1. april 2008. Også forud for OK 2005 så det dramatisk ud, men dengang lykkedes det for parterne at få ryddet alle problemer af vejen og gøre sortseernes konfliktscenarier til skamme. Parternes forhandlere har antagelig stadig viljen til at skabe de nødvendige kompromiser, men spørgsmålet er, om ikke barriererne mod et forlig denne gang er for store til, at det kan lykkes for dem.

Forløbet siden afslutningen på OK 2007 i den private sektor har sendt forventningsniveauet massivt i vejret. 1) Trepartsaftaler med forbedringer af de offentlige lønmodtageres vilkår, 2) protestmanifestationer for højere løn i ældresektoren og 3) løfter om massive lønstigninger fra de politiske partier med Dansk Folkeparti i spidsen, har skabt øget opmærksomhed omkring de offentligt ansattes lønforhold. I kravformuleringen til OK 2008 er der nu 100 pct. koncentration om løn, og det synes at bidrage til en yderligere skærpelse af forventningsniveauet, som det vil blive meget vanskeligt at opfylde. På det grundlag tegner der sig derfor et konfliktscenarie og et dermed følgende politisk indgreb som et meget sandsynligt udfald af overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor 2007-08.

Situationen er yderligere blevet kompliceret af, at den politiske indblanding – både vedrørende den samlede ramme og fordelingen af denne ramme mellem de forskellige grupper af offentligt ansatte – har sat den danske aftalemodel med princippet om overenskomstparternes selvregulering under pres. Der synes at

være tale om et brud med modellens principper, når den politiske intervention bliver så stærk, og når forhandlere fra nogle af de organisationer, som kan få en fordel af denne indblanding, aktivt deltager i spillet. Det har aktualiseret interessekonflikterne internt mellem organisationerne i lønmodtagernes koalition især på det kommunale og regionale område og har medført en åben politisk magtkamp i KTO.

De galopperende forventninger til lønstigninger under OK 2008 er i optaksperioden kommet til udtryk i en diskussion om lønforholdene i den offentlige og den private sektor. Der er både blevet talt om et generelt lønefterslæb for de offentligt ansatte og om skævheder mellem sammenlignelige grupper på de to hovedområder. Finansminister Thor Pedersens forsøg på at dementere udsagn om markante forskelle i de offentligt ansattes disfavør har yderligere pustet til konflikterne mellem parterne forud for forhandlingsstarten. I hvert fald har det bragt ministeren, der er den statslige arbejdsgiverparts hovedforhandler, på kollisionskurs med flere personalegrupper – herunder bl.a. politiet.

Som OK 2008 tegner sig i midten af september 2007 – nogle få uger før startskuddet på forhandlingerne på det kommunale og regionale område – må situationen karakteriseres som nærmest kaotisk med populistiske politikere på stemmefiskeri før et valg og med et truende indre sammenbrud blandt lønmodtagergrupperne. Man fristes til at citere Paul Andersons lov: *"Intet problem er så kompliceret, at det ikke kan kompliceres yderligere"*.

Der har ikke siden 1985 – hvor der var parallelle forhandlinger i den offentlige og private sektor, og hvor det offentlige blev trukket med ind i en konflikt med efterfølgende politisk indgreb på baggrund af et sammenbrud på det private arbejdsmarked – været et altomfattende sammenbrud i den offentlige sektors overenskomstforhandlinger. Der har kun været partielle konflikter på enkeltområder, som er blevet løst via Forligsinstitutionen og politiske indgreb. Og på et eller andet tidspunkt kan det vel forventes, at en offentlig storkonflikt bryder ud.

Det nærmeste, man kommer en storkonflikt, var forløbet i 2002, hvor hele det kommunale område endte i Forligsinstitutionen, og hvor et mæglingforslag blev vedtaget med et minimalt flertal trods massiv modstand i organisationer som DLF og DSR. Det var en oplevelse, som ingen organisationer ønsker at genopleve, og derfor vil der trods de store problemer i optaksfasen i år også være betydelige kræfter, som vil gøre alt for at finde en vej ud af den tilsyneladende fastlåste situation.

Der er trods alt 4-5 måneder til, at forhandlingerne *skal* nå ind i den afgørende fase. Derfor kan der stadig ske meget, så det konfliktscenarie, der står så stærkt nu og her, ændres til et forligsscenarie. Parterne på det offentlige arbejdsmarked har flere gange vist, at de selv i vanskelige situationer er i stand til at finde en løsning. De mest markante udmeldinger synes at komme fra dele af den kommunale og regionale sektor med social- og sundhedsområdet i spidsen, mens der er mere "normale tilstande" i den statslige sektor. Derfor kunne det måske vise sig som en mulighed, at en løsning findes med udgangspunkt i staten. Om en sådan løsning vil kunne overføres til parterne på det kommunale og det regionale område er mere tvivlsomt, men det ville i hvert fald sætte parterne her under pres.

I dette notat om OK 2008 i den offentlige sektor skal vi nærmere vurdere den aktuelle situation og de vanskelige udsigter for den videre forhandlingsproces. Udgangspunktet er en beskrivelse af det forløb, som har skabt den kaotiske optakt til OK 2008. I den sammenhæng vurderes betydningen af den omfattende politiske indblanding og de mulige effekter heraf på aftalesystemet i den offentlige sektor. Er det den danske model, der står på spil?

Notatet behandler videre spørgsmålet om den sammenlignelighedsargumentation, der traditionelt har været grundlaget for lønkrav i den offentlige sektor. Kan OK 2008-optaktens mange stærke ord om genopretning og markante lønstigninger finde baggrund i en sådan argumentation?

Herefter diskuteres de eventuelle konsekvenser for OK 2008 af de ændringer, der er foretaget i det offentlige organisations- og aftalesystem siden 2005. Det gælder på arbejdsgiversiden opdelingen mellem det kommunale og regionale område, og det gælder på lønmodtagersiden de senere års organisationsammenlægninger på tværs af stat og kommuner – herunder ikke mindst fusionen af de to LO-karteller DKK og StK til OAO: Offentligt Ansattes Organisation.

På denne baggrund vurderes køreplanerne for OK 2008 og parternes krav til de nye overenskomster og aftaler. Og der sluttes af med en analyse af parternes muligheder for – på trods af det åbenlyse konfliktscenarie – at nå til et forlig.

OK 2008 på det danske arbejdsmarked handler ikke kun om den offentlige sektor. Også på landbrugsområdet og i finanssektoren er der overenskomstforhandlinger. Vi afslutter derfor notatet med en vurdering af forhandlingerne i finanssektoren, som tegner nogle interessante perspektiver – om end der her sandsynligvis bliver tale om et langt mindre dramatisk forløb.

## **Forventningspresset**

Udgangspunktet for det stærkt opskruede forventningsniveau i optakten til OK 2008 sammenholdt med OK 2005 er den samfundsøkonomiske udvikling i den nu snart overståede treårige overenskomstperiode. Samtidig med overenskomstforhandlingerne var der folketingsvalg i starten af februar 2005, og dengang havde arbejdsløsheden fortsat et omfang, så den kunne bruges som et argument af Socialdemokraterne mod VK-regeringen. Forventningerne var derfor meget mere afdæmpede, og det betød, at der med et nærmest overvældende flertal blandt de offentligt ansatte kunne vedtages overenskomster med lønforhold, som de i dag snart tre år senere er massivt utilfredse med.

Det skyldes ikke mindst, at konjunkturerne siden har været under konstant opgang, og at arbejdsløsheden samtidig har nået et lavpunkt, som man skal mere end 30 år tilbage for at finde magen til. Denne ændrede situation gav sig allerede udslag under OK 2007 på det private arbejdsmarked. OK 2007 på LO/DA-området sluttede med markante forbedringer, der giver et forventet niveau på omkring de 4 pct. årligt fra 2007 til 2010 mod godt 3 pct. i den forudgående periode.

Ikke så snart var de private overenskomstforhandlinger overstået i foråret 2007, før KTO's formand, Dennis Kristensen, i en pressemeddelelse gav udtryk for, at nu var det de offentligt ansattes tur. Det var underforstået, at man måtte

gå ud fra, at der mindst skulle være tale om forbedringer i samme størrelsesorden ved den næste runde i den offentlige sektor i starten af 2008.

Indtil dette tidspunkt var det mest overraskende, at den stærke økonomi med begyndende mangel på arbejdskraft ikke gav sig udtryk i en øget stigning i lønningerne. Det kan til dels tages som udtryk for almindelig tilslutning til fagbevægelsens beskæftigelsesfremmende lønstrategi, som har været fulgt siden slutningen af 1980'erne. Men samtidig har det haft betydning, at de ansatte i industrivirksomhederne i det daglige oplever globaliseringens virkninger. De ved, at et for stort lønpres kan føre til tab af arbejdsplader. Samtidig er toppen af lønstigningerne i byggeriet – som ellers ofte er den sektor, som sætter fart i en opadgående lønudvikling – blevet dæmpet gennem indvandringen af udenlandsk arbejdskraft fra bl.a. Østeuropa. Der var stadig en betydelig realisme, men under overenskomstforløbet i starten af 2007 var der tendens til, at en del lagde mere vægt på lønstigning end på eventuelt negative langsigtede effekter. Lønmodtagerne skulle også have deres andel af de gode tider. Derfor er det forventeligt, at der også er sket en stigning som en effekt af overenskomstresultaterne og de efterfølgende lokale lønforhandlinger i industrien i foråret.

Det er denne udvikling, som har bidraget til, at forventningsniveauet blandt de offentligt ansatte er blevet løftet yderligere, efterhånden som de forestående overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor er kommet på dagsordenen fra det sene forår, hen over sommeren og ind i efteråret.

Når den økonomiske fagkundskab – herunder både bankøkonomer og vismænd m.fl. – har kunnet melde, at danskerne står foran den største lønstigning i 20 år (Berlingske Tidende, 09.08.07), er det ikke mærkeligt, at de offentligt ansatte går ud fra, at de kommende overenskomstforhandlinger vil give dem et betragteligt lønløft. Effekten af OK 2007 begyndte for alvor at kunne måles, da DA i midten af august offentliggjorde statistikken over lønstigningerne i 2. kvartal 2007. Den samlede stigning var på 3,9 pct. i forhold til 3,4 pct. i første kvartal. Og da ikke alle lokale lønforhandlinger blev afsluttet i andet kvartal, kan der forventes yderligere stigninger i andet halvår. Ifølge LO's beregninger, der ligger på linje med mange andre økonomer, vil lønnen i resten af året stige 4,25 pct., hvilket giver en gennemsnitlig stigning for hele 2007 på 4 pct. Det var præcis det niveau, som LO's formand i optakten til OK 2007 meldte ud som det ønskede resultat, fordi det både giver lønmodtagerne en pæn reallønsstigning, samtidig med at det ikke truer samfundsøkonomien. Hans Jensen udtalte da også sin tilfredshed med udviklingen (LO, DA, 15.08.07).

De fleste økonomer synes at være enige i, at dette niveau stadig er samfundsøkonomisk acceptabelt – om end det på sigt kan svække konkurrenceevnen. Samtidig er der en udbredt frygt for, at den historisk lave arbejdsløshed og dermed følgende arbejdskraftmangel kan sætte yderligere fart i lønstigningstakten. Prognoserne viser da også stigninger på 4,4 pct. i 2008 (Berlingske Tidende, 09.08.07).

Det er dette niveau, der som minimum er udgangspunktet, når det gælder forventningerne til resultatet i den offentlige sektor med OK 2008. Og da flere af de store velfærdsområder i den offentlige sektor allerede er præget af mangel på arbejdskraft, puster det yderligere til niveauet. Alle ved, at denne mangel på arbejdskraft på grund af de store årganges afgang fra arbejdsmarkedet det

kommende årti vil blive forstærket, og der er i et samfund som det danske en naturlig forventning om, at sådanne problemer med at rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft vil give sig udslag i stigende lønninger.

Forventningerne skærpes yderligere, og økonomernes frygt er, at resultatet vil blive en accelererende lønudvikling, hvor ekstraordinære stigninger i det offentlige med en gyngesteffekt sætter yderligere fart i de private lønstigninger, og så vil det uundgåelige resultat blive prisstigninger, afdæmpet vækst og faldende beskæftigelse. Det er bl.a. dette scenarie, som har fået LO's formand Hans Jensen til at advare mod udviklingen af OK 2008.

Vi vender tilbage til dette spørgsmål nedenfor i afslutningen af afsnittet om Sammenlignelighedsargumentationen. Men her kan vi blot konstatere, at den form for overvejelser ikke har haft meget plads i optakten til OK 2008, hvor forventningsniveauet blot synes at stige og stige.

### **Trepartsaftalerne i juni 2007**

Dette stigende forventningspres har i høj grad rod i kampen om velfærdsdagsordenen på den politiske arena. En foreløbig kulmination var trepartsaftalerne i juni mellem regeringen og hovedorganisationerne i sammenhæng med regeringens såkaldte kvalitetsreform. Efter en hård start, hvor den nye VK-regering i 2001 i fagbevægelsen blev opfattet som negativ over for kollektive aftaler og den danske model, har regeringen i stigende omfang udviklet en samarbejdskurs med en udpræget inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udviklingen af velfærdspolitikken. Regeringen synes at have nået den konklusion, at den danske model med et tæt samspil mellem de politiske aktører og arbejdsmarkedets parter er et effektivt instrument i udviklingen af regeringens politik. Det giver indflydelse til parterne, som regeringen må tage vidtgående hensyn til, men samtidig giver det opbakning bag de opnåede resultater. Og i den sammenhæng er det også vigtigt, at inddragelsen af parterne til dels afmonterer kritikken fra oppositionen på Christiansborg.

Regeringen lagde derfor stor vægt på at nå til en trepartsaftale med parterne på det offentlige arbejdsmarked i forbindelse med lanceringen af den bebudede store kvalitetsreform, som skulle sikre regeringen initiativet på velfærdsområdet. Trepartsforhandlingerne drejede sig ikke om selve indholdet i kvalitetsreformen, men om en forbedring af vilkårene for de offentligt ansatte, så målene kunne nås. Den 17. juni blev indgået en trepartsaftale mellem på den ene side regeringen, på den anden side KL og Danske Regioner og på den tredje side hovedorganisationerne LO og AC. I første omgang meldte FTF fra på grund af en manglende imødekommelse af et krav om individuelle efteruddannelsesrettigheder. Efterfølgende nye forhandlinger førte dog den 1. juli til en særlig aftale med FTF, der omfattede særlige forbedringer for flere medlemsgrupper. Kravet om individuelle uddannelsesrettigheder blev ikke opfyldt, og det betød, at der ikke var fuldstændig enighed i FTF's ledelse om forliget. DLF sagde således fra.

Den forøgede politiske inddragelse af overenskomstparterne i den offentlige sektor har haft den særlige virkning, at det til dels var nye aktører, som kom på banen. I relationerne til det politiske system er det som hovedregel hovedorganisationerne, som inddrages, dvs. LO, FTF og AC. Når der forhandles overens-

komster er det kun AC, der har en direkte rolle. For LO- og FTF-områdets vedkommende er det medlemsorganisationerne selv og deres forhandlingskarteller, som er aktørerne. Det er klart, at nogle af de sædvanlige forhandlere fra de store medlemsforbund spillede en betydelig rolle bag kulisserne. FOA's og KTO's formand, Dennis Kristensen, var også en meget synlig spiller i medierne. Men det var alligevel LO's formand Hans Jensen og FTF's formand Bente Sorgenfrey, der fremstod som topfigurerne. Og selv om LO har en betydelig medlemsgruppe af offentligt ansatte, er det sjældent, man har set Hans Jensen fremstå markant som deres repræsentant.

Det er noget nyt, at spørgsmål, som normalt tilhører overenskomstsyste- met på den måde løftes ind på den politiske arena og afgøres i trepartsregi. Ud fra en fundamentalistisk udlægning af den danske models selvreguleringsprincip er det et brud med aftalemodellens grundlag. Men det synspunkt kan ikke fastholdes, når der med den øgede bredde i overenskomstsyste- met med inddragelse af flere velfærdsspørgsmål har udviklet sig en form for dobbeltregulering med en kombination af aftaler og lovgivning. Så må der nødvendigvis foregå et tættere samspil mellem de politiske aktører og arbejdsmarkedets parter. Dette spørgsmål vender vi tilbage til nedenfor i afsnittet "Balancen mellem politik og aftaler i den private sektor".

Det giver så hovedorganisationerne en ny og mere aktiv rolle. Og det er fx karakteristisk, at FTF derigennem har fået en direkte indflydelse på fastlæggelsen af rammerne for de forestående overenskomstforhandlinger, som denne hovedorganisation aldrig tidligere har været i nærheden af.

Det vil næppe i sig selv føre til de store problemer i forhold til de forestående overenskomstforhandlinger. Derimod kunne det havde givet komplikationer, hvis FTF ikke i sidste øjeblik indgik en aftale, efter at de i første omgang stod af, da LO og AC sagde ja. Det havde været vanskeligt at håndtere forhandlingsmæssigt, at en hovedgruppe af offentligt ansatte stod uden for aftalen, når der indgik elementer, som skulle udmøntes i overenskomstforhandlingerne.

Det økonomiske omfang af de aftalte forbedringer er omdiskuteret, men samlet set synes der at være tale om midler, der anvendes over de kommende år, på ca. 8 mia. kr. Det handler først og fremmest om forbedring af grunduddannelser, om midler til efter- og videreuddannelse og seniorpolitiske tiltag. Målet var åbenlyst at gøre noget effektivt ved problemerne med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere inden for de store velfærdsområder.

Mange af spørgsmålene om eksempelvis efter- og videreuddannelse og seniorordninger, hører normalt til overenskomstområdet og forudsættes fulgt op ved OK 2008. I forhold til forventningsniveauet havde trepartsaftalerne den effekt, at det nu så ud som om, at en række spørgsmål på de "bløde områder" nu var mere eller mindre afklaret og finansieret. Som det blev formuleret af flere fremtrædende lønmodtagerrepræsentanter, var vejen dermed banet mod lønforbedringer under OK 2008. Nu kunne fokus ensidigt lægges på lønnen.

Derved blev forventningsniveauet skruet yderligere en tand op, og de offentligt ansattes utilfredshed over deres nuværende betingelser gav sig umiddelbart udtryk i form af omfattende protestmanifestationer på ældreområdet. En *strejkebølge* rullede henover landet. Det var social- og sundhedsassistenter og



-hjælpere, som gik i aktion på ældreområdet i mange kommuner for at gøre opmærksom på deres vanskelige arbejdsforhold og ringe lønninger. Kravet var entydigt lønstigninger i et omfang, der viste en anerkendelse af deres samfundsmæssigt vigtige arbejde.

### **Politisk konkurrence på lønløfter**

Med konflikterne i ældresektoren, der fulgte i kølvandet på trepartsaftalen, kom der umiddelbare markante politiske reaktioner og dermed en direkte indblanding i forhold til de kommende aftaleforhandlinger. Den fortsatte kamp om velfærdsdagsordenen indeholder også et forsøg på at vise sin sympati for de grupper af offentligt ansatte, der i det daglige er udøverne af de offentlige velfærdsydelser.

Regeringen var i høj grad kommet i klemme i forbindelse med de omfattende protestmanifestationer mod de kommunale budgetter i efteråret 2006, og det forsøgte den at rette op på bl.a. med trepartsaftalen i forbindelse med kvalitetsreformen. Ikke mindst Socialdemokraterne følte sig på hælene og svigtet af fagbevægelsen, og derfor var partiet hurtigt ude med løfter til de ansatte på social- og sundhedsområdet. SF fulgte op, og Dansk Folkeparti ville ikke stå tilbage. Dansk Folkeparti krævede, at der blev afsat 5 milliarder på finansloven til ekstra lønstigninger over en femårig periode til fordel for de lavtlønnede offentligt ansatte med personalet på ældreplejeområdet i spidsen. Socialdemokraterne ville på samme måde sætte penge af på finansloven for at lette forhandlingerne under OK 2008, men her skulle spørgsmålet om fordelingen afgøres af en hurtigt arbejdende lønningskommission, der skulle afslutte sit arbejde inden de afgørende overenskomstforhandlinger i begyndelsen af 2008.

Regeringen afviste af åbenlyse grunde disse krav med henvisning til, at overenskomstforhandlinger skulle klares alene af parterne uden politisk indblanding. Det var uden at gøre opmærksom på finansministerens dobbeltrolle i denne sammenhæng – på den ene side som de offentlige arbejdsgivers hovedforhandlere og på den anden side som den øverste ansvarlige for den samlede økonomi og herunder fastsættelsen af rammerne for overenskomstfornyelsen, bl.a. med aftalerne om kommunernes og regionernes økonomi. (Se nærmere nedenfor i afsnittet ”Brud eller ikke brud på den danske model”).

Allerede i forbindelse med trepartsaftalen blev dette ømme punkt fremhævet af LO, der gjorde opmærksom på, at aftalen med parterne ikke løste alle problemer. Kommuner og regioner var stadig bundet af den stramme økonomiske ramme for deres virksomhed i 2008 som blev aftalt i aftalerne om den kommunale og regionale økonomi mellem regeringen og henholdsvis KL og Danske Regioner. Der var derfor ikke råderum til at skaffe de nødvendige flere hænder og hoveder, der skulle til på de store velfærdsområder, hvis kvaliteten reelt skulle løftes.

Her var LO faktisk på Socialdemokraternes og den øvrige oppositions side i slagsmålet mellem de politiske partier om at fremstille sig selv som velfærdssamfundets sande vogtere.

Det var det, som i efteråret 2006 gav regeringen voldsomme problemer, fordi de offentligt ansatte og brugerne af velfærdsydelserne havde svært ved at få øje på viljen til at sætte handling bag ved ordene. De oplevede forringelser og blev

af statsministeren karakteriseret som venstreorienterede ballademagere – uden at regeringen kunne få hold på protesterne, der fortsatte og for alvor bragte regeringen i defensiven.

Starten på kommunalreformen per 1. januar 2007 har næppe fjernet dette problem. Arbejdsvilkårene har forventeligt været hårde i omstillingsperioden, og det stigende udgiftspres på velfærdsområderne kan formentlig stadig ikke finansieres i det ønskede omfang. De forventede rationaliseringsgevinster realiseres først efterhånden, og derfor er det sandsynligt, at det stadig vil være vanskeligt i mange kommuner at få budgetterne til at hænge sammen. Selv om regeringen med kommuneaftalerne åbnede lidt for pengeposen, er det sandsynligt, at mange både ansatte og brugere fortsat på de tunge velfærdsområder vil opleve forringelser, som ikke harmonerer med de flotte ord om forbedret velfærd. At mange kommuner i den første fase af budgetlægningen for 2008 har plæderet for nødvendigheden af skattestigninger langt ud over de grænser, som er aftalt, viser formentlig problemernes omfang.

Der har samtidig i de senere år været en række eksempler på kritik af de offentligt ansatte på grundlag af enkeltsager – bl.a. inden for ældreområdet. Følelsen af, at ”Nu er det nok”, er begyndt at brede sig – blandt andet hos plejepersonalet på ældreområdet – der har nogle af de hårdeste og dårligst betalte jobs i den offentlige sektor med et stigende sygefravær. Og når så en række partier går ud og giver løfter om store lønstigninger, er det ikke så mærkeligt, at forventningsniveauet er tordnet i vejret.

Også KTO var hurtigt ude med en kommentar til regeringens nej til ekstra midler. Dennis Kristensen fremhævede i en pressemeddelelse, at ”*Regeringens stramme kurs i forhold til de kommunale og regionale budgetter gør det meget vanskeligt at opnå forhandlingsløsninger, som tilgodeser både de offentligt ansattes berettigede forventninger og de udmeldinger, som politikerne kommer med.*” (KTO, 28.06.07).

Pointen var, at de fastsatte økonomiske rammer ville betyde, at en holdbar overenskomstløsning, dvs. en aftale som medlemmerne ville stemme ja til, under de givne vilkår kun kunne finansieres gennem besparelser på centrale velfærdsområder. Og KTO ville ikke være med til ”... *at tage brugerne som gidsel i en berettiget kamp for at få hævet lønniveauet i den offentlige sektor.*” (KTO, 28.06.07).

Dermed blev af KTO fastslået en væsentlig forudsætning for en løsning af OK 2008. Der skal ekstra midler til for at få plads til et resultat, der kan matche de offentligt ansattes forventninger. Så langt var der enighed i lønmodtagernes forhandlingsfællesskab. Uenigheden opstod i spørgsmålet om, hvordan sådanne midler skulle fordeles.

Denne præmis er i modstrid med KL's oplæg til forhandlingerne, hvor det hedder, at KL lægger til grund som en præmis, at overenskomstforhandlingerne finder sted inden for den økonomiske ramme for 2008, der følger af økonomiaftalen med regeringen (Attraktive arbejdspladser, KL, juli 2007, s. 6). Men det kan også udlægges på den måde, at hvis der skal mere til, så er det staten, der skal betale.

**Magtkamp i lønmodtagerkoalitionen**

Allerede i forlængelse af strejkerne på ældreområdet i starten af juli bølgede diskussionerne mellem forhandlerne fra de offentligt ansattes organisationer. Svaret på løfterne til FOA's medlemmer i social- og sundhedssektoren var tilsvarende lønkrav fra andre organisationer. Et par citater kan illustrere den interne uenighed.

”Det er klart, at vi aldrig vil acceptere, at andre faggrupper får en pose penge uden for overenskomstforhandlingerne, hvis ikke vi som minimum får det samme.” (Connie Kruckow, formand for Dansk Sygeplejeråd og Sundhedskartellet, juli 2007).

”Det holder ikke, hvis social- og sundhedsassistenterne får mere i løn og overhaler sygeplejerskerne, for hvorfor i himlens navn skulle man så tage en længere uddannelse som sygeplejerske?” (Connie Kruckow formand for DSR og Sundhedskartellet, 02.08.07).

”Vi har set stort set alle grupper markere, at de har for lav løn. Vi risikerer en kæmpe konflikt forud for overenskomstforhandlingerne. Hvis politikerne kaster penge efter en faggruppe, bliver andre utilfredse, og der er ingen tvivl om, at de vil se demonstrationer som et våben, hvis det viser sig at kunne give flere penge.” (Bente Sorgenfrey, formand for FTF, Ritzau, 02.08.07).

BUPL offentliggjorde midt i sommermåneden juli en særlig statistik med et såkaldt uddannelses- og lønindeks. Indekset viser, at forskellen i uddannelseslængde kun i begrænset omfang kommer til udtryk i de ansattes lønniveau. Mens pædagogerne således har et uddannelsesindeks på 170 er deres lønindeks kun på 125. Social- og sundhedsassistenterne har et uddannelsesindeks på 131 og et lønindeks på 115. Så hvis der er nogen, der har et efterslæb i forhold til andre offentlige grupper er det i højere grad pædagoger end social- og sundhedsassistenter.

Kommentaren var, at der var brug for et lønløft over hele linien, men at det også var interessant at se, hvor klart det fremgik, at det offentlige ikke belønner de grupper, der rent faktisk har taget en uddannelse og dygtiggjort sig (BUPL, 13.07.07).

Siden har også en række AC-organisationer åbent vendt sig mod en særlig lønpulje til social- og sundhedspersonalet. Her er der især lagt vægt på, at lønforskellene mellem grupper på det offentlige og private område – i det omfang sådanne sammenligninger kan foretages – netop er særligt store for akademikerne. Ingeniørernes forening, IDA, dokumenterede således en lønforskel på 25 pct. mellem de privat og offentligt ansatte ingeniører, og DJØF's tilsvarende statistikker viste en forskel på 20 pct.

Diskussionen viste tydeligt problemerne med at ændre på specifikke grupperes lønniveau i et aftalesystem, hvor alle grupper fra top til bund i lønssystemet forhandler samlet. Her er det vanskeligt, at fordele nogle og betydeligt enkle-

re at nå til enighed om de samme forbedringer til alle. Derfor var det noget, der lignede et selvmordsprojekt i forhold til positionen som KTO-formand, da Dennis Kristensen som formand for FOA meldte positivt tilbage på de politiske løfter om særlige forbedringer netop til hans grupper.

Allerede inden de interne uenigheder blev for markant udstillet, kom der fra FTF et forslag om en løsning på problemet i form af nedsættelse af en *lønningskommission*. Denne kommission skulle have fred til et grundigt udredningsarbejde frem til udgangen af 2009, så der var et solidt funderet grundlag for diskussionerne frem til den næste overenskomstforhandling i 2011. Det var ifølge Bente Sorgenfrey på tide, da den seneste kommission, som resulterede i Tjenestemandreformens af 1969, blev nedsat tilbage i 1965 – for mere end 40 år siden (FTF, 19.07.07, Jyllands-Posten, 20.07.07). Forslaget blev siden fulgt op af Danske Regioner, der med udsigten til sammenbrudte forhandlinger under OK 2008 foreslog en form for time-out med en forlængelse af overenskomsterne med et år, hvori så et kommissionsarbejde skulle færdiggøres.

FOA's Dennis Kristensen sagde nej til begge forslag. Af hans kommentarer fremgik klart, at han gik efter interessevaretagelsen for sine egne medlemsgrupper her og nu. Han karakteriserede således FTF's forslag som utidigt. Nu gjaldt det om at udnytte en situation, hvor *"... der er en stigende erkendelse af behovet for mere i løn til kvinderne i det offentlige."* (Jyllands-Posten, 20.07.07).

Det blev mere og mere åbenbart, at ikke mindst KTO's formand havde et kasketproblem, når han både skulle varetage den samlede lønmodtagerkoalitions interesser og samtidig som formand for FOA forsøgte at sikre sine egne medlemmer et særligt løft gennem en politisk intervention af en hidtil uset karakter. Resultatet var en uundgåelig magtkamp. De øvrige organisationer i KTO ønskede at få vedtaget en resolution, der fastslog, at forhandlingsfællesskabet i høj grad ønskede, at regeringen afsatte en ekstra pulje til overenskomstforhandlingerne. *"Men KTO ønsker ikke en politisk indblanding i, hvordan midlerne anvendes ved de kommende overenskomstforhandlinger. Det vil være et brud på den danske model."* (KTO, 30.08.07). Da FOA ikke kunne tilslutte sig denne formulering fratrådte Dennis Kristensen som en konsekvens heraf med øjeblikkelig virkning formandsposten.

I den følgende uge var der forskellige sonderinger med henblik på, at bestyrelsen skulle konstituere en efterfølger. Det endte højst overraskende med, at formanden for Danmarks Lærerforening, Anders Bondo Christensen, som repræsentant for FTF-gruppen i KTO blev konstitueret på et bestyrelsesmøde den 5. september. Samtidig blev Sine Sunesen, AC's formand, konstitueret som næstformand. Det formelle valg foregår på repræsentantskabsmødet den 2. oktober. For første gang er KTO dermed uden en repræsentant fra en LO-organisation som formand. Selv om alle andre organisationer i LO-valggruppen støttede HK/Kommunals formand, Kim Simonsen, kunne han ikke indstilles, fordi FOA, som udgør et flertal i LO-gruppen, blokerede beslutningen.

Der blev forsøgt med SL's formand, Kirsten Nissen, i stedet, men hun måtte opleve, at Dennis Kristensen nedgjorde hendes kandidatur i udtalelser i medierne. Selv om FOA ikke direkte ville blokere for hendes valg, besluttede hun at trække sit kandidatur, og derfor kunne for første gang en FTF-repræsentant vælges. I KTO består den daglige ledelse af en formand – som regel fra LO – og

to næstformænd fra de to andre hovedorganisationsgrupper, FTF og AC. Da nu formandsposten gik til FTF, skulle LO indstille en næstformandskandidat. Men ikke engang det kunne man enes om. Der er derfor pt. kun en næstformand i KTO med det resultat, at LO er helt ude af den ledelsesmæssige inderkreds.

Der er ingen tvivl om, at det meget langvarige personlige misforhold mellem Dennis Kristensen og Kim Simonsen spillede en væsentlig rolle. Da Dennis Kristensen i sin tid afløste sin forgænger i FOA, Poul Winckler, som formand for KTO, blev der lavet en form for magtdeling, så den allerede dengang meget erfarne forhandler, Kim Simonsen, blev formand for DKK de kommunale LO-organisationers daværende navn. Den fordeling var aldrig lykkelig og bidrog til konstante stridigheder mellem de to. Selv har Dennis Kristensen udtalt, at det er organisationspolitiske uenigheder, der er årsagen. Men i det principielle spørgsmål om politisk indflydelse på fordelingen er der ingen forskel på Kim Simonsen og Anders Bondo, så hvorfor skulle han være bedre set i forhold til FOA's interesser. Når det gælder en solidarisk lønpolitik er der vel trods alt kortere afstand mellem de to LO-formænd (Berlingske Tidende, 06.09.07, HK/Kommunal, 06.09.07).

Der er af flere aktører blevet sat et spørgsmålstejn ved, om en forhandler, der fratræder som KTO-formand, fordi han ønsker frie hænder til at varetage sine egne medlemsgruppers interesser, i den grad kan blande sig i spørgsmålet om valget af sin efterfølger. Som det er blevet fremhævet i en overenskomstanalyse i Mandag Morgen, så minder Dennis Kristensens ageren som en "lonely rider" i den interne KTO-magtkamp meget om optakten til de afgørende forhandlinger om trepartsaftalen i juni. Dengang gik Dennis Kristensen meget offensivt ud med trusler om at forlade forhandlingerne, fordi regeringen ville give for lidt. Der udvikledes sig en slags "good cop and bad cop" rollefordeling mellem Hans Jensen og Dennis Kristensen. Det gav resultater i trepartsforhandlingerne, men spørgsmålet er, om FOA-formanden denne gang har overspillet sin rolle, så det ender med at give bagslag.

Den kaotiske proces i KTO fik et ekstra vrid, da den hidtidige AC-repræsentant og KTO-næstformand, Mette Worsøe, måtte forlade posten, fordi hun "blev gået" som formand for sin organisation, Yngre Læger. Det handlede dog om uenigheder på helt andre områder og har således ikke direkte noget med OK 2008 at gøre. I stedet blev AC's formand, Sine Sunesen, igen næstformand i KTO, og hun vil med sine erfaringer og forhandlingsevne kunne blive en stabiliserende faktor.

Hele dette forløb handler om et afgørende princip i organisations- og aftalesystemet på det danske arbejdsmarked eller med en almindelig anvendt betegnelse: den danske model. Vi skal derfor i det følgende – inden vi fortsætter analysen af de kommende overenskomstforhandlinger – nærmere diskutere denne problemstilling.

### **Brud eller ikke brud på den danske model?**

Der er under den dramatiske optakt til OK 2008 i den offentlige sektor talt meget om, at den udbredte politiske indblanding i spillet mellem de direkte overenskomstparter er et brud med forudsætningerne for den danske model, hvis

hovedprincip er parternes selvregulering. Men i hvilket omfang er der reelt set tale om et sådant brud med aftalemodellen?

Der synes at være tre hovedsynspunkter. Regeringspartierne mener, at enhver form for indblanding er uacceptabel, fordi det bryder med parternes selvregulering. Det gælder både spørgsmålet om de generelle forbedringer og fordelingen mellem de forskellige grupper af offentligt ansatte. Det er det *første* hovedsynspunkt. Efter vores vurdering er der her tale om en form for argumentation, der ser bort fra de væsentlige forskelle mellem aftalesystemerne i henholdsvis den private og den offentlige sektor.

Det er et givet vilkår, at *rammen*, der er til rådighed for overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor, er en politisk bestemt størrelse. Her er den afgørende skillelinie i forhold til det private arbejdsmarked. Denne ramme fastlægges gennem regeringens økonomiske politik – herunder finansloven og aftalen om den kommunale og regionale økonomi. Det er altså regeringen – og i sidste instans Folketinget – som afgør, hvad der er til rådighed. Derigennem styres det kommunale og regionale aftalesystem, således at regeringen har snor i økonomien. Lønmodtagernes organisationer kan selvfølgelig forsøge at presse niveauet i vejret, men det skal så igen dækkes ind gennem politiske beslutninger. Forhandlingsrummet i overenskomstforhandlingerne er således uadskilleligt fra den politiske proces.

Det *andet* hovedsynspunkt, som fremføres af de fleste forhandlere i de faglige organisationer, er derfor, at det ikke er i modsætning til den danske model, at regering og folketing afsætter en særlig pulje ekstra til de offentlige overenskomstforhandlingerne, fordi rammen her per definition er politisk defineret. Men det er et brud med den danske model, hvis regering og folketing dikterer, hvordan en sådan ekstra pulje skal fordeles. Det må man overlade til arbejdsmarkedets parter.

Man skal så lige huske på, at finansministeren – som sagt – har en dobbeltrolle. Han er både med, når rammen fastsættes, og som en af arbejdsmarkedets parter, når den skal fordeles. Når finansministeren siger, at man skal overlade spillet til arbejdsmarkedets parter, siger han i realiteten, at man skal overlade det bl.a. til ham, fordi han er de offentlige arbejdsgiveres hovedforhandler.

De organisationer, som går ind for et politisk vink med en vognstang, fordi det kan fremme deres medlemmers interesser, har fremført, at det måske nok er et brud med modellen med en sådan politisk dikteret løsning, men at det er et undtagelsestilfælde i en ganske særlig situation, dvs. en slags undtagelsen, der bekræfter reglen.

Man kan dog også – som et *tredje* hovedsynspunkt – argumentere med, at den lønmæssige indplacering af de forskellige grupper af offentligt ansatte faktisk i sit udgangspunkt er politisk bestemt. Det skete med udgangspunkt i det tidligere dominerende tjenestemandssystem senest med tjenstemandsreformen i 1969. Som udgangspunkt har den lønmæssige indplacering af personalegrupperne i den offentlige sektor dermed i høj grad været politisk bestemt. Der kan argumenteres for, at ikke mindst ansættelsesgrupper fortrinsvis med kvinder blev indplaceret lavere end sammenlignelige grupper fortrinsvis med mænd. Det er således en genopretning af en politisk bestemt kønsmæssig skævhed, som kan blive en realitet med en ekstra pulje øremærket social- og sundhedsområdet. Og

da man tilsyneladende ikke via aftalesystemet kan gennemføre en sådan genopretning, må den dikteres politisk. Det er til syvende og sidst de politiske aktører, der med tjenestemandsløven af 1969 skabte miseren, og så må de også genoprette den.

Man kan med den tidligere KTO-formand Poul Winckler mene, at et fælles forhandlingskartel som KTO må kunne løse sådanne skævheder, men som sygeplejerskernes to konflikter i 1990'erne viste, så kunne KTO ikke klare denne opgave. Og når aftaleparterne ikke selv kan klare det, er det så ikke legitimt, at de politiske aktører griber ind, når udgangspunktet er et i sit grundlag politisk bestemt lønsystem?

Det er et vanskeligt spørgsmål at give et kategorisk svar på, fordi grænsen mellem politik og aftaler altid er et spørgsmål om en delikat balance, som ikke er nogen fast størrelse, men i høj grad situationsbestemt.

### **Balancen mellem politik og aftaler i den private sektor**

Hvis vi sammenligner med den private sektor, har vi tidligere forsøgt at vurdere, hvor grænsen for den politisk intervention ligger, hvis man stadig skal kunne tale om en dansk model i betydningen et uafhængigt aftalesystem, hvor kollektive parter selv fastlægger løn- og arbejdsforhold.

Siden starten af 1990'erne har der i sammenhæng med overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked udviklet sig en form for *dobbelregulering* som en følge af at flere og flere velfærdsspørgsmål er blevet inddraget i overenskomsterne. Det gælder bl.a. pension, løn under sygdom, efter- og videreuddannelse og løn under barselsorlov. Det er almindeligt, at sådanne spørgsmål både reguleres gennem lovgivning og kollektive overenskomster. Dermed bliver politisk indflydelse legitim også i deciderede overenskomstsspørgsmål. Som eksempel kan nævnes regler om barselsorlov, hvor der gennem lovgivning er indført ret til barselsorlov med dagpenge, som suppleres gennem de kollektive overenskomster, hvor der er gennemført ret til mere eller mindre fuld løn i orlovsperioden. Parterne må acceptere det politiske primat, fordi regering og folketing besidder den demokratiske legitimitet, når der som her er tale om et velfærdsområde som naturligt har hørt hjemme i det politiske system. Det er således legitimt, at de politiske aktører sætter en dagsorden, som parterne må forholde sig til. I sig selv er der dermed ikke tale om et brud på aftalemodellen og parternes selvregulering.

Men kravene til aftalesystemet må opstilles med respekt for denne selvregulering, og det betyder, at ændringer ifølge parternes opfattelse må forberedes i god tid før overenskomstforhandlinger gennem inddragelse af parterne i trepartsdrøftelser eller lignende. De politiske ønsker må samtidig have et omfang og en karakter, så parterne selv er i stand til selvstændigt at foretage en prioritering. Kravet om en barselsfond forud for OK 2004 var for parterne og herunder især arbejdsgiverne et eksempel på en politisk mangel på hensyn, mens de har set spørgsmålet om styrket efter- og videreuddannelse op til OK 2007 som et eksempel på et forbilledligt samspil.

Et hensyn til en politisk bestemt dagsorden vedrørende velfærdsgoder som også reguleres via overenskomsterne kan således ikke siges at være et brud med den danske model, men en tilpasning af modellen til et system, hvor overens-

komsterne har fået en større bredde og derfor også omfatter emner, der har en direkte politisk relevans. Det anfægtter ikke grundlæggende princippet om parternes selvregulering, men definerer områder af fælles karakter, hvor såvel parterne på arbejdsmarkedet som de politiske aktører har ansvar og indflydelse.

### **Situationen i den offentlige sektor**

Men er de basale overenskomstspørgsmål – herunder ikke mindst lønfastsættelsen – ikke et område, hvor parternes selvregulering må være absolut? Og er diskussionen om afsættelsen af en særlig pulje, der øremærkes til bestemte grupper, følgelig ikke i direkte modstrid med principperne i den danske model?

Principielt set er svaret i begge tilfælde ja. Men der kan måske være noget i argumentationen, der fremføres af FOA og DSR m.fl., at der er en kønsmæssig politisk bestemt skævhed, der går tilbage til den sidste tjenestemandsreform, og som derfor også fordrer en politisk løsning, hvis overenskomstparterne ikke selv kan løfte opgaven med at skabe en ændring af lønrelationerne, så grupper med samme vilkår (arbejds- og uddannelsesmæssigt) får samme løn uanset køn.

I forhold til den danske model kunne der med de særlige forhold i den offentlige sektor argumenteres for legitimiteten ved en sådan politisk intervention. Men forudsætningen må så være den samme, som når vi oven for talte om balancen mellem aftaler og politik vedrørende overenskomsternes velfærds-spørgsmål på det private arbejdsmarked. Det er noget, der skal forberedes grundigt i et samspil mellem parterne og det politiske system, før sagen så gennemføres – i dette tilfælde formentlig via nye overenskomster.

Et sådant samspil har der ikke været tale om i optakten til OK 2008. Her er det i stedet sådan, at en given politisk situation bruges dels af politiske partier dels af enkeltorganisationer til at søge her og nu at varetage egne specifikke interesser.

Svaret på spørgsmålet er derfor, at ændringer af lønrelationerne vil kræve fx den *lønningskommission*, som FTF foreslog nedsat. Det er halsløs gerning at forestille sig, at man kan løse de opgaver, som en sådan kommission skal klare, før OK 2008. Det er for det første ikke i februar eller marts, at forhandlingerne foregår. De starter allerede i efteråret, og hvis man skal følge forhandlingsmodellen fra 2005, så skal der reelle forhandlinger i gang på væsentlige områder med det samme. Det kan man få vanskeligt ved at gentage under så besværlige vilkår, der nu tegner sig, men der skal forberedes en mængde detaljer, og det kan man næppe gøre med en uafsluttet lønningskommission hængende over hovedet.

Når forhandlere for de organisationer, som ser ud til at få en fordel af en øremærket ekstra pulje, ihærdigt arbejder for at få realiseret dette projekt her og nu under OK 2008, så bryder de med aftalemodellens forudsætninger. Det mindste, der kan forlanges er, at der gennemføres et omfattende treparts- eller kommissionsarbejde, før en sådan reform af lønrelationerne realiseres 1) af parterne selv, 2) i et samspil mellem parterne og det politiske system, eller 3) som et politisk diktat.

Når Dennis Kristensen er gået imod forskellige forslag om en lønningskommission, har det selvfølgelig været i et forsøg på at sikre den umiddelbare gevinst, som det i øjeblikket ser ud til kan indkasseres. Det er selvfølgelig en



legitim interessevaretagelse, men det er både i strid med aftalemodellens præmisser og det hidtidige forhandlingssamarbejde mellem de offentligt ansattes organisationer. Det er ikke første gang det sker, jf. Sundhedskartelletts farvel til KTO forud for OK 2005. Det vil sige samme område, som store del af FOA's medlemmer er ansat på. Der synes således at være tale om et særligt problem med social- og sundhedssektoren. Det tager vi selvstændigt op et andet sted i notatet.

### **Et statsligt arbejdsgiverværk?**

Det er et givet vilkår, at *rammen*, der er til rådighed for overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor er en politisk bestemt størrelse. Men det er ikke nødvendigt, at dette vilkår kommer til udtryk i finansministerens dobbeltrolle, hvor han både er den fremmeste repræsentant for det politiske system, der fastsætter rammen, og samtidig optræder som hovedforhandler for staten som arbejdsgiverpart.

Der er ikke empirisk belæg for at sige, at de skiftende finansministre har misbrugt deres position som hovedforhandler til ensidigt at fremme politiske interesser. Det var først med Henning Christoffersen som finansminister, at der med OK83 – til de faglige organisationers store overraskelse – overhovedet blev stillet krav fra de offentlige arbejdsgiveres side.

De fleste finansministre har været gode til at administrere kasketterne. Men risikoen for at overenskomstforhandlingerne tages som gidsel i et partipolitisk spil er til stede. Selv om finansministeren måske ikke selv ønsker det, så kan det være vanskeligt at undgå at blive en del af et sådant spil, når flere partier som fx Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne i den nuværende situation misbruger overenskomstforhandlingerne politisk. Når finansministeren på aftalemodellens vegne forsøger at forsvare systemet mod sådanne indblandinger havner han selv let som en del af det politiske spil.

Det var måske på tide at overveje etableringen af et *selvstændigt statsligt aftaleværk* efter svensk mønster – især når man begynder at se folketingsmedlemmer, der repræsenterer partier i den politiske proces, karakterisere sig selv som ”arbejdsgivere”. Med et selvstændigt arbejdsgiverværk bliver den direkte arbejdsgiverfunktion løsrevet fra regering og folketing, samtidig med at den politiske afgørelse af den samlede ramme stadig forbliver hos de politiske aktører – i første omgang regeringen, men i sidste instans Folketinget ud fra princippet om, at der er intet over og intet ved siden af Folketinget.

### **Sammenlignelighedsargumentation**

For at forstå det offentlige aftalesystems særlige karakter er det nødvendigt at fremhæve dets rødder i et rent tjenestemandssystem. Indtil 1960'erne var hovedparten af ansatte tjenestemænd, hvis organisationerne ganske vist efterhånden fik en de facto aftaleret, men hvor der stadig formelt set var tale om en lovgivningsmæssig regulering. Alle ansatte blev indplaceret på en samlet lønskala afhængig af deres uddannelse, anciennitet, placering i det ledelsesmæssige hierarki samt arbejdspladsens geografiske placering. Med de overenskomstansattes indtog fra 1960'erne, hvor de store velfærdsområder udviklede sig, blev det

nødvendigt at foretage en justering, der blev en realitet med Tjenestemandreformens af 1969, hvor de etablerede sammenslutninger også fik en formaliseret aftaleret – om end det for tjenestemændenes vedkommende stadig var og er uden konfliktret. Det er karakteristisk, at man brugte betegnelsen tjenestemandreform. Det viser, at man stadig hang fast i traditionerne, selv om man var i fuld fart på vej i en retning, hvor de overenskomstansatte blev den altdominerende gruppe og tjenestemændene efterhånden et mindretal.

Der blev indgået hovedaftaler og overenskomster også på det stærkt voksende kommunale arbejdsmarked, og der kom fra midten af 1970'erne fælles forhandlinger gennem det, der dengang hed KTU, Kommunale Tjenestemænds Udvalg. Det var formelt set stadig en sammenslutning for de tjenestemandsansatte, men reelt fik også de overenskomstansatte deres forhold reguleret ved de tilbagevendende aftaleforhandlinger, og det endte derfor med, at KTU blev til KTO: Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, forud for forhandlingerne i 1987. På tilsvarende måde blev det statslige TFU: Statstjenestemændenes Fælles Udvalg fra foråret 1988 ændret til CFU: Centralorganisationernes Fælles Udvalg som en markering af, at de overenskomstansatte kom med i fællesskabet. Det skete med udgangspunkt i LO-organisationerne, hvor tjenestemændenes CO I allerede forud for dannelsen af CFU blev lagt sammen med de overenskomstansattes CO-Stat under betegnelsen StK: Statsansattes Kartel. På tilsvarende måde skete der en åbning for de overenskomstansatte på FTF-området.

Som et kuriosum kan det nævnes, at AC indtil dato har fastholdt kun at indgå med de tjenestemandsansatte akademikere i CFU. Det er i høj grad en ren formalitet, da de fælles forhandlinger for akademikere foregår samlet i AC både for tjenestemænd og overenskomstansatte, og de generelle forbedringer i overenskomstforhandlingerne kommer derfor også til at gælde for begge grupper. Man kan stadig i de fleste sammenslutninger i det offentlige aftalesystem på denne måde spore rødderne i tjenestemandssystemet, selv om det i høj grad er blevet tilpasset, så det kan fungere som et forhandlingssystem fortrinsvis for overenskomstansatte. (Det kan i parentes bemærkes, at det er en historik, der gør det til en meget vanskelig øvelse at give en nogenlunde overskuelig og pædagogisk fremstilling af det offentlige organisations- og aftalesystem).

Et af de traditionelle træk ved det offentlige aftalesystem, som har relevans i denne sammenhæng, handler om sammenligninger af lønniveauet i den offentlige og private sektor. Det er en sammenhæng, som altid har spillet en stor rolle for de offentligt ansatte og deres organisationer. Oprindeligt kunne tjenestemændene med sikkerhed i ansættelsen og pensioner godt acceptere lønforskelle, men disse forskelle skulle helst ikke udvides. Der burde derfor være en nogenlunde parallel lønudvikling i de to sektorer. Efterhånden som overenskomstansættelse blev mere almindeligt, steg også kravene til det offentlige lønniveau. Man kan på denne baggrund fastslå, at der har udviklet sig en form for argumentation, som bygger på tre forskellige sammenligninger. Kunne der påvises i skævheder i forhold hertil, blev det opfattet som legitime argumenter for lønstigninger.

- 1) Den generelle lønudvikling i den offentlige sektor i forhold til den private sektor.
- 2) En vurdering af lønudviklingen mellem sammenlignelige grupper på det offentlige arbejdsmarked.
- 3) En vurdering af lønudviklingen mellem sammenlignelige grupper på det offentlige og det private arbejdsmarked.

Hovedprincippet er, at de offentligt ansatte ikke skal være lønførende, men at der samtidig skal være en nogenlunde parallel lønudvikling på det offentlige og det private arbejdsmarked. Hvis de offentligt ansatte bliver lønførende, er der en åbenbar risiko for, at det vil skubbe lønstigningerne på det private i vejret, så konkurrenceevnen (og dermed det økonomiske grundlag for det danske samfund) forringes. Det er baggrunden for, at der er etableret en reguleringsordning, som sikrer de offentligt ansatte mod et efterslæb, samtidig med at reguleringsordningen ikke er 100 pct., men kun 80 pct.

### **Den generelle lønudvikling**

Hvis vi ser på diskussionerne under optakten til OK 2008 fremstår det ikke fuldstændig klart, hvad det er organisationerne går efter i forhold til sammenlignelighedsargumentationen. Men alle tre parametre har i hvert fald været i spil.

Der var vel specielt i starten i måden at formulere sig på en henvisning til den generelle lønudvikling i de to sektorer, hvor indtrykket var, at de offentligt ansatte var ramt af et generelt efterslæb. Det gav anledning til en voldsom disput, da finansminister Thor Pedersen fremlagde tal fra Danmarks Statistik, der faktisk viste, at der var en stort set parallel lønudvikling mellem det private område og henholdsvis det statslige og det kommunale/regionale område. I oplæg til OK 2008 er tilsvarende tal blevet fremlagt af KL. Her viser de indekserede tal et nærmest totalt sammenfald i lønudviklingen i første kvartal 2007.

KL's kommentar er, at det ikke er hensigtsmæssigt at konkurrere lønmæssigt med den private sektor, men det er også nødvendigt, at kommunerne følger med lønudviklingen, hvis ikke det kommunale arbejdsmarked skal udvikle sig til et andenrangs arbejdsmarked. Derfor vil KL fastholde den mangeårige politik om, at der skal tilstræbes en tilnærmelsesvis parallel udvikling (Attraktive kommunale arbejdspladser, KL, juli 2007, s. 6).

Endnu i marts 2007 i ideoplægget til den interne KTO-konference om OK 2008 blev der refereret til de samme tal fra Danmarks Statistik og derfor fastslået, at lønudviklingen var nogenlunde parallel. Men en nærmere vurdering af tallene viste efterfølgende, at der i Danmarks Statistik var foretaget en teknisk fejl, hvorved lønudviklingen i amter og kommuner blev overvurderet. Dette blev i en brevveksling erkendt af Danmarks Statistik. Da finansministeren gik ud med disse tal, da diskussionen blussede op i juli og august, blev de nye beregninger derfor lagt frem af KTO.

Herefter kan det konstateres, at situationen umiddelbart forud for OK 2008 er, at der er et efterslæb på 1-2 pct., når lønudviklingen for ansatte i kommuner og regioner sammenlignes med lønudviklingen i den private sektor, og det er natur-

ligvis noget, der skal indgå i de kommende forhandlinger, udtalte Dennis Kristensen (KTO. 22.08.07).

Samtidig viste tallene for den statslige sektor, at der omvendt her faktisk har været en stærkere lønudvikling end i den private sektor. Derfor bliver de statsligt ansatte ramt af reguleringsordningen, som er skruet sammen på en sådan måde, at den går begge veje.

### **Gruppevise sammenligninger**

I diskussionerne om særlige stigninger til udvalgte grupper synes der at blive henvist til både skævheder mellem grupper af offentligt ansatte og mellem grupper i det offentlige og det private. Der er i forhold til den klassiske argumentation også her tilføjet et klart ligestillingsmæssigt aspekt.

Fx har Dennis Kristensen, FOA, talt om de særlige kvindegrupper, som for årtier siden er blevet indplaceret dårligere end sammenlignelige mandegrupper på baggrund af det daværende familiemønster. Det ligner et krav om genopretning af balancen mellem forskellige grupper af offentligt ansatte, men det kan også gå på tværs af hovedsektorerne. Det sidste er det afgørende element i Sundhedskartellets strategi, der blev udviklet op til overenskomstforhandlingerne i 2005. Sundhedskartellet lægger vægt på en genopretning i forhold til sammenlignelige grupper på det private arbejdsmarked, dvs. grupper med samme uddannelsesniveau, og der er blevet talt om, at der over en længere årrække skal gives en ekstra stigning i størrelsesordenen en procent for at fjerne denne skævhed.

Sundhedskartellets strategi forudsætter således, at lønudviklingen i en periode skal være større i den offentlige end i den private sektor.

Det er et meget ambitiøst projekt, specielt fordi andre grupper kan komme med lignende krav om genopretning, der måske ikke så meget handler om kønsmæssige forskelle, som forskelle mellem grupper med samme uddannelsesniveau. Akademikerne er her et meget oplagt eksempel. Der kan – som ovenfor nævnt – dokumenteres forskelle på 20-25 pct. for ingeniører og DJØF'ere. Skal de fjernes, så er det en reform, der vil noget, og den bliver ikke let at realisere.

Det er næppe et realistisk projekt at forestille sig en lønudvikling, hvor den grundlæggende præmis om, at det offentlige ikke må være lønførende, bliver sat ud af kraft for en periode. Det er klart, at der i en situation, hvor det offentlige mangler arbejdskraft, opstår et forøget ønske om at udjævne skævheder i forhold til det private arbejdsmarked. Men spørgsmålet er, om sådanne skævheder ikke altid vil være det – fx hvis man sammenligner akademikergrupper. Når alt kommer til alt, er det ikke mange, der vælger ansættelse i den offentlige sektor for at optimere deres lønindtjening. Mange vælger måske snarere offentlig ansættelse for at kunne få et interessant samfundsnyttigt arbejde med stor personlig indflydelse på det daglige arbejde. Og i øvrigt er der begrænset mobilitet mellem personalet i de to sektorer.

Selvfølgelig vil offentligt ansatte honoreres ordentligt, og derfor forlanger de også, at der så nogenlunde skal være en parallel lønudvikling. Men løn er ikke det afgørende parameter. Og det offentlige vil aldrig kunne konkurrere alene på løn.

Man kunne *konkluderende* i denne sammenhæng spørge, om AC's formand Sine Sunesen ikke har ret i, at vejen til større lighed mellem sammenlignelige grupper i det private og det offentlige næppe går via det centrale aftalesystem, men over et mere lokalt baseret lønsystem, der i højere grad sætter markedet frit. (Berlingske Tidende, 07.09.07). Det er selvfølgelig i den sammenhæng et problem, at nogle af de grupper, der har formuleret målsætningen om en udjævning af lønforskellene i de to sektorer, samtidig tilhører den gruppe af organisationer, som er imod de tiltag til markedsførelse, der har fundet sted – først og fremmest gennem de forskellige former for lokal løndannelse. Det gælder bl.a. nogle af Sundhedskartellets medlemsorganisationer.

### **Hans Jensens advarsel**

Det er tydeligt, at der er en stigende bekymring blandt aktørerne på det private arbejdsmarked for de mere eller mindre vidtgående krav om lønmæssig genopretning mellem den offentlige og den private sektor. Det gælder bl.a. LO's formand, Hans Jensen, der i en offentlig udtalelse direkte har advaret mod den overbudspolitik, som flere partier med Dansk Folkeparti i spidsen har ført. Politikerne på Christiansborg skal holde sig væk fra overenskomstforhandlingerne og undlade at udpege særlige grupper af lønmodtagere, som skal have store lønforhøjelser.

LO-formanden advarer direkte imod en forøget lønstigning ved OK 2008. Det kan føre til en gyngesteffekt, der sætter fart i lønstigningerne i den private sektor og fører til stigende priser og i sidste instans højere arbejdsløshed. Han sætter direkte tal på og advarer mod lønforhøjelser på fem-seks procent om året. *"Det vil ødelægge den positive udvikling, der har skabt flere hundrede tusinde arbejdspladser og et godt arbejdsmarked i de seneste tyve år, mener LO-formanden."* (Politiken, 09.09.07).

Hans Jensen refererer her direkte til Fælleserklæringen mellem den daværende Schlüter-regering og arbejdsmarkedets parter fra december 1987. Her gik hovedorganisationerne med til en vis løntilbageholdenhed, mens regeringen lovede at støtte op om lønmodtagernes krav om arbejdsmarkedspensioner. Fra dette tidspunkt fulgte fagbevægelsen generelt den strategi, som af Hans Jensen blev kaldt: hellere jobfest end lønfest.

Den blev fastholdt, selv om resultaterne i de første år var magre. Baggrunden for fælleserklæringen var *overenskomstforhandlingerne i 1987*, der gav store lønstigninger både i den private og den offentlige sektor og umiddelbart reallønsfremgang. Regeringen accepterede sådanne stigninger, fordi den stod over for et snarligt valg og ikke ville risikere at gentage det politiske indgreb under OK85 og miste opbakning blandt de offentlige ansatte. Men hermed var skabt en situation, hvor det ikke var muligt for alvor at følge en beskæftigelsesfremmende politik. Der var ikke plads til at lempe på de kraftige økonomiske indgreb, der forud for forhandlingerne var indført bl.a. med kartoffelkuren. Det var først hen imod midten af 1990'erne, at den nye socialdemokratisk ledede regering fik "knækket kurven", så fagbevægelsens ansvarlige overenskomststrategi fik det ønskede resultat.

De markante resultater ved overenskomstforhandlingerne i 1987 holdt ikke, og det er den erfaring, som stadig præger nogle af de aktører, som allerede på

dette tidspunkt havde en aktiv rolle. Der skulle et langt sejt træk til med en ansvarlig linje

Selv om foråret i forlængelse af OK 2007 har ført til en forøgelse af lønstigningstaksten på det private arbejdsmarked, og der har været et større antal lønkonflikter end i flere år, synes der stadig på det private arbejdsmarked at være en opbakning af Hans Jensens realismestrategi. I hvert fald kan det foreløbig konstateres, at en relativ ny tendens er slået igennem i form af en del flerårige aftaler – heraf en del treårige – i industrivirksomhederne. De lokale ledelser har ønsket dette for at sikre stabiliteten i form af præcis viden om udviklingen i omkostningsniveauet i en længere periode. Medarbejderne har tilsyneladende accepteret dette for at sikre sig, hvad de kan få i en gunstig økonomisk situation. Men de har også i disse aftaler typisk været realistiske i deres krav, idet det er almindeligt, at de største stigninger falder det første år, mens stigningerne i andet og tredje år er lavere.

Opsamlende kan det fastslås, at der dermed må være måde med lønstigningstakten i den offentlige sektor, hvis det skal fastholdes, at den offentlige sektor ikke skal være lønførende. Det synes at antyde en samlet ramme for OK 2008, der i hovedtrækkene holder sig til stigningen under OK 2007 på LO/DA-området. Det må forventes, at et sådant resultat vil være et minimum, hvis de offentligt ansattes forventninger skal imødekommes så meget, at de vil stemme ja til et forlig. Derfor bliver det i sig selv en vanskelig opgave for forhandlerne, og det giver ikke meget plads til helt særlige og massive forbedringer for udvalgte grupper.

### **Solidarisk lønpolitik**

Det er selvfølgelig særdeles legitimt – ikke mindst i en LO-formands optik – at organisationer i den offentlige sektor arbejder for en solidarisk lønpolitik med en skævdeling til fordel for de lavtlønnede. Der har da også traditionelt været et vist solidarisk element i løsningerne på det offentlige arbejdsmarked

Frem til anden halvdel af 1980'erne var der tale om en vis skævdeling gennem en fordeling af de generelle lønstigninger dels på et fast beløb i kroner og ører, dels procentvise stigninger. Det foregik med basis i en alliance mellem LO- og AC-grupperne, fordi der relativt let kunne skabes konstruktioner, hvor man kunne tilgodese de lavtlønnede LO-grupper og samtidig skabe rum for forbedringer for de relativt små AC-grupper i toppen. FTF-grupperne var stærkt imod dette system og kæmpede i mange år for at få gennemført et system, så der alene blev tale om procentvise forbedringer i de generelle lønvilkår, og det lykkedes til sidst.

Der har dog kunnet fastholdes en form for skævdeling – i mere eller mindre begrænset målestok – gennem sammensætningen af elementerne i de generelle forbedringer og i de organisationspuljer, der er blevet afsat. Men tendensen må siges at være gået i retning af en mere og mere procentuel fordeling, således at de engang fastsatte lønrelationer er blevet fastholdt. Dvs. at skævdeling – hvorved nogle grupper har fået mere end andre – i høj grad er blevet et spørgsmål om fordelingen dels inden for de store hovedorganisationsgrupper dels internt i de store organisationer.

Der har dog fortsat været store diskussioner i løbet af 1990'erne om mulighederne for at skævdeler og dermed løse enkeltgruppers særlige problemer. Det har ikke mindst handlet om vilkårene for sygeplejerskerne – og de øvrige mellem uddannede grupper inden for sundhedssektoren. DSR er i to omgange i 1990'erne gået i konflikt for at sikre et lønløft og dermed løse det problem, at sygeplejerskerne og de øvrige grupper i sektoren ved Tjenestemandereformen i 1969 efter DSR's opfattelse blev indplaceret for lavt.

Diskussionen har handlet om, hvorvidt der inden for den store sammenslutning KTO kunne skabes en skævdeler, således at enkeltgrupper kunne særligt tilgodeses. Det var den tidligere KTO-formand, Poul Wincklers opfattelse, at et forhandlingsfællesskab, der forhandlede vilkårene for alle ansatte fra top til bund, burde kunne løse den slags problemer. Der blev derfor afgivet tilbud om en særlig pulje til DSR, men denne mulighed blev afvist, dels fordi det blev skønnet at være for lidt, dels fordi man derved ville komme i den situation at skulle gå bag i køen og i en lang årrække afvente, mens andre grupper i de følgende runder blev tilgodeset. Der fulgte med andre ord en forpligtelse med, og desuden harmonerede en sådan skævdeler dårligt med FTF's hidtidige forsøg på at eliminere den solidariske lønpolitik og gå efter rene procentuelle forbedringer til alle.

Det er derfor begrænsede resultater, som tilhængere af en mere solidarisk lønpolitik kan fremvise. Det synes generelt at være næsten umuligt at rykke på lønrelationerne i et system, hvor alle grupper fra top til bund i lønhierarkiet forhandler samlet om de generelle forhold. Mere succes har der været på andre områder end løn. Et særligt fremtrædende eksempel er forhandlingerne under OK89, hvor det med udgangspunkt i det kommunale område lykkedes at få skabt en løsning, der både indførte arbejdsmarkedspension til de grupper – af fortrinsvis lavtlønnede – som ikke i forvejen havde sådanne ordninger, og løn under barselsorlov. Et projekt, der var forberedt i et tæt samspil mellem den daværende KTO-formand Ole Berg Rasmussen og KL's løndirektør Herluf Ibsen i en fælles bestræbelse på at snøre det statslige område. Det synes således mere at være på de mere bløde områder af overenskomstforhandlingerne kan gives et mere markant reformperspektiv.

### **Ændringer i det offentlige aftalesystem**

Der er med kommunalreformen blevet rykket godt rundt på personalegrupperne, og det har medført en dertil hørende væsentlig ændring af forhandlingssystemets opbygning.

### **Kommuner og regioner splittet op**

Tidligere forhandlede amterne og KL-kommunerne sammen – med København og Frederiksberg på sidelinien. HS: Hovedstadens Sygehusfællesskab, fulgte efter, men uden selvstændige muligheder. HS er nu nedlagt og sygehusene i hovedstadsområdet er kommet ind under regionerne, mens København og Frederiksberg er blevet medlemmer af KL.

KL forhandler dermed nu på samtlige kommuners vegne. Men hvad betyder det, at der med kommunalreformen er sket en reduktion, så der med 98 enheder

kun er ca. en tredjedel af kommunerne tilbage? Det er større og stærkere aktører, som kan meget selv, og som vel er interesserede i en øget styrkelse af de lokale elementer i forhandlingssystemet?

Amterne var før på linje med kommunerne på den måde, at de ganske vist samlet set var underordnet finansministeren på grund af dennes dobbeltrolle, men alligevel besad de på samme måde som kommunerne en relativ selvstændighed med mulighed for at manøvrere inden for de overordnede rammer.

Regionerne synes at være i en svagere position. De har ikke nogen selvstændig skatteudskrivningsret og er både afhængige af midler fra staten og kommunerne. Der synes ikke i regeringen at være noget ønske om at sikre regionsrådene og deres organisation en stærk politisk position i fremtiden. Det er politisk åbent for diskussion, om regionsrådene overhovedet overlever set i et lidt længere perspektiv.

Det er også i det formelle regelsæt for overenskomstforhandlingerne tydeligt, at den nye kommunalreform har tildelt regionerne en mindre selvstændig position end kommunerne. Det gamle Kommunernes Lønningsnævn levede en relativ tilbagetrukket rolle. Ganske vist foregik der her en formel mandatgivning og godkendelsesprocedure i et nævn, der også havde ministeriel repræsentation, men i praksis medførte det ikke en reel beskæring af de kommunale arbejdsgiverparters muligheder for at føre en selvstændig linie. Sådan må man sige, at situationen stadig er for kommunernes vedkommende. Men der er etableret et selvstændigt regionalt nævn – RTLN, dvs. Regionernes Takst- og Lønningsnævn, hvor der er repræsentation af både kommuner og ministerier, og hvor de statslige repræsentanter vel at mærke har en eksplicit veto.

Det har fået nogle aktører til at mene, at finansministeren i fremtiden dermed nærmest direkte er repræsenteret ved det regionale bord. I praksis foregår forhandlingerne dog stadig som i amternes tid ved hjælp af det professionelle administrative apparat med forhandlingsdirektøren i spidsen og med deltagelse af formanden for Regionernes udvalg for Løn- og Personaleforhold. I Personalestyrelsen er betydningen af den nye konstruktion blevet nedtonet. Det vil kun være i helt ekstraordinære situationer, at man evt. vil se vetoet blive anvendt. Kun fremtiden kan vise, om der er en reel forskel sammenlignet med tidligere.

Men den formelle forskel i de kommunale og regionale arbejdsgiverparters kompetence er en væsentlig begrundelse for, at der er foretaget en opsplitting, således at der bliver tale om to selvstændige forhandlinger.

### **Ændringer på lønmodtagersiden**

Der er stadig et selvstændigt statsligt bord og nu så to borde yderligere for henholdsvis kommuner og regioner. Der er en vis koordinering på tværs – ikke mindst på arbejdsgiversiden. Men efter en årrække med stor selvstændigheds-trang i lønmodtagerorganisationerne er der måske en tættere koordinering på vej.

Der er således i sommeren 2007 blevet etableret en ny samlet LO-sammenslutning med betegnelsen OAO – Offentligt Ansattes Organisationer. Det hidtidige DKK: Det kommunale Kartel, og StK: Statsansattes Kartel, bliver her forenet og vil med samme adresse i fremtiden udgøre et samlet administra-



tivt apparat. Det handler måske mere om en administrativ rationalisering for at optimere anvendelsen af de knappe ressourcer, men der kan også vise sig politiske effekter – i hvert fald i et lidt længere perspektiv. Man kan se dannelsen af OAO i forlængelse af de statslige FTF-sammenslutningers fælles sekretariat, SKAF: Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab, der allerede blev dannet i 1992 og ikke mindst sekretariatsmæssigt har været en styrkelse. Samtidig har den kendsgerning, at alle sekretariatsfolk fra de tidligere selvstændige centralorganisationer nu er samlet, fremmet mulighederne for en styrket politisk koordinering. Det samme kan ske med OAO.

OAO har fastholdt en opdeling i et statsligt og et kommunalt forhandlingsområde med hver sin politiske ledelse og sine forhandlere – og det er utvivlsomt en fordel nu, hvor de kommunale LO-organisationer er kommet i åben krig. Eller rettere sagt: nu hvor FOA er i åben krig med de øvrige kommunale LO-organisationer.

Der har været en væsentlig forskel på de to områder. Det hidtidige StK har haft rollen som hovedspilleren i det statslige aftalesystem, hvor man har koordineret og forhandlet sammen via CFU, men hvor det er StK's formand og administrative leder, der også står i spidsen for CFU, og hvor der så er et fælles politisk og et fælles administrativt udvalg, der varetager forhandlingerne. På det kommunale område har det hidtidige DKK aldrig haft en tilsvarende placering. Her er der et selvstændigt apparat opbygget i KTO, og det er så politikerne og de administrative ledere fra de største medlemsorganisationer, der koordinerer forhandlingerne politisk og administrativt. Der vil derfor fortsat også være en forskel i rollerne for det nye samlede LO-kartel i henholdsvis det statslige og det kommunale aftaleområde.

### **Personstridigheder**

Der er – som nærmere omtalt ovenfor – skabt nærmest kaotiske tilstande i LO-gruppen under KTO. Det er en hidtil uset situation, der kan true det samlede lønmodtagerfællesskab på det kommunale og regionale områder. Frustrationerne i LO-gruppen er store, men forståelsen for FOA's synspunkter kan også ligge på et meget lille sted i de andre grupper. Ganske vist roses Dennis Kristensen for sin samlende indsats som formand under OK 2005, men så meget desto mere uforståelige er hans handlinger i denne runde. Ikke mindst blandt AC-organisationerne er der opsamlet en vrede. Akademikergrupperne har et lønforterslæb og er fortørnede over, at Dennis Kristensen forsøger at fiske i rørt vand og skaffe sig særlige midler øremærket til sine egne medlemmer gennem et politisk lobby-arbejde.

Men når krisen kradser bliver viljen til at vise, at opgaven kan løftes måske også størst. Anders Bondo Christensen har ved sin tiltræden som den første formand uden for LO-kredsen lagt meget vægt på at fremhæve sin vilje til at gå efter det fælles bedste og en løsning, som alle organisationer kan leve med. Det var i en mindre målestok det samme, der skete i optakten til OK 2005 på baggrund af det problematiske forløb i 2002 og Sundhedskartellets farvel til KTO. Det fik bare resten til at stå mere sammen og ihærdigt arbejde for en løsning.

Denne gang synes vanskelighederne dog at være alvorligere. Selv om der for så vidt blandt de øvrige forhandlere er stor tiltro til Anders Bondo Christensens

evner til at løfte opgaven og hans vilje til at få den løst, så er der også en vis nervøsitet. Lærerne har et særligt vanskeligt emne til forhandling i form af arbejdstidsaftalen, som KL lægger meget vægt på at få ændret og som DLF også har som prioriteret krav sammen med lønstigninger.

Spørgsmålet er dog, om DLF vil være parat til i denne runde at tage en konflikt på arbejdstidsaftalen. Det er tidligere lykkedes at bløde lidt op på det stive system, der blev indført med lærernes overgang til det kommunale aftaleområde i første halvdel af 1990'erne. Derfor kan der lokalt laves ordninger, begge parter så nogenlunde kan leve med. Derfor er en egentlig reform af lærernes arbejdstid blevet skubbet til side ved de senere runder af hensyn til ønsket om at sikre et samlet forlig, der ellers så fornuftigt ud. Spørgsmålet er, om det vil blive gentaget, eller om KL og/eller DLF vil stå fast på ønsket om en mere fleksibel aftale, dvs. en aftale som sikrer flere konfrontationstimer.

Frygten hos nogle af de øvrige forhandlere er, at Anders Bondo Christensen skal blive så hængt op i lærernes specifikke forhandlinger om arbejdstiden, at det vil overskygge opgaven med at sikre det generelle KTO-forlig.

Det kan være vanskeligt at vurdere, før forhandlingerne kommer i gang. Men man må formode, at Anders Bondo Christensen efter overtagelsen af KTO-formandsposten i hvert fald vil føle en større forpligtelse i forhold til helheden end i forhold til DLF's specifikke problemer, end han gjorde før ændringen i KTO-ledelsen. For KL vil det også have stor betydning at fremme mulighederne for et samlet resultat – i det omfang det overhovedet er muligt.

Det er vel netop det, der er forskellen til OK 2005. Dengang var der ingen – bortset fra Sundhedskartellet – der havde formuleret en egen specifik dagsorden af en sådan karakter, at det måtte vanskeliggøre de generelle fælles forhandlinger.

Og det er præcis det modsatte, der er sket i optakten til OK 2008. Formandskiftet og den voldsomme personstrid er jo netop et resultat af, at der synes at være fuldstændigt uforenelige interesser mellem nogle af organisationerne – og herunder ikke mindst en afgørende principiel uenighed om, i hvilket omfang man skal acceptere, at politiske aktører direkte blander sig i organisationernes interne fordelingsslagsmål.

Det ville nærmest være nemmere, hvis FOA tilsvarende Sundhedskartellet helt forlod KTO og forhandlede alene, men det skal FOA næppe nyde noget af, fordi man i så fald ikke ville kunne få direkte indflydelse på forhandlingerne om de generelle krav. Det kan FOA fortsat sikre med Dennis Kristensen som medlem af KTO's forhandlingsudvalg og dermed som placeret tæt på forhandlingerne i hele forløbet. Placeret uden for ville han – bortset fra eventuelle politisk øremærkede ekstramidler – blot måtte acceptere det forhandlingsresultat, som KTO og KL måtte nå frem til – som Sundhedskartellet – mere eller mindre – måtte sidst.

OK 2005 og OK 2008 viser, at der synes at være ganske særlige problemer med social- og sundhedssektoren, idet det nu er stort set alle organisationer med medlemsgrupper her, som formelt eller reelt har forladt det kommunale forhandlingsfællesskab. En mere langsigtet løsning på disse problemer er vanskelig at få øje på her og nu. Men selv om FOA hidtil har sagt nej til forslagene om

en lønningskommission, er det måske netop en sådan, som kan være det første skridt på vejen til en løsning.

### **Nye hovedforhandlere både for CFU og KTO?**

Det offentlige aftalesystem har stærkt forankrede organisationer og institutioner, og derfor er det relativt robust over for personudskiftninger. De nye, der kommer til, er som regel gennem en længere årrække blevet indviet til de skrevne og uskrevne regler og værdier, som præger forhandlingerne. Men det er også et system, hvor personerne har en stor betydning, fordi det er et komplekst koalitionsystem med mange forskellige og ofte modstridende interesser ikke alene på tværs af bordet, men også – og mest afgørende – mellem de deltagende organisationer i de to koalitioner på lønmodtagersiden. (Der er en ændring siden sidst, idet der er sket en opdeling mellem amter og regioner, så der ikke her er samlede forhandlinger mellem koalitioner både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden, men i koordineringen af hele det offentlige område er der også på arbejdsgiversiden stadig tale om en koalition).

Det betyder, at en vidtstrakt anvendelse af uformelle kontakter er en forudsætning for nå de nødvendige kompromiser, og sådanne kontakter forudsætter rimelige personlige relationer mellem forhandlerne. Derfor er der en risiko forbundet med skift i personkredsen som fx Anders Bondos afløsning af Dennis Kristensen som formand for KTO.

Selv om det i sig selv må forventes at komme til at fungere, så er det en ekstra betænkelighed, at skiftet kommer oven i et muligt farvel til hovedforhandleren i det statslige område. Her er CFU's formand, Peter Waldorff, opstillet som ny generalsekretær i ISKA, og hvis han vælges til denne stilling den 28. september, vil han med det samme forlade formandsposten i CFU (samt i OAO og HK/Stat). Hvem skal så være ny formand for CFU? Skal det være en repræsentant for en LO-organisation, som er den absolutte hovedregel i det statslige aftalesystem, eller kan man forestille sig en anden løsning?

Størrelsesmæssigt er der sket en indsnævring af forskellene mellem centralorganisationerne. OAO (det tidligere StK) er stadig størst, men AC og SKAF følger ikke langt efter. Derfor er det måske ikke længere så uundgåeligt, at det skal være en formand fra LO-området. Man kunne måske enes om, at AC's formand, Sine Sunesen, overtog posten. Hun har den fornødne erfaring, og da hun er i gang med den tredje og sidste toårige periode som AC-formand, vil hun være væk næste gang. Dermed ville man godt nok markere et brud med princippet om, at CFU-formanden skal være fra LO, men samtidig vil der være åben bane for, at man hurtigt kan vende tilbage til den gængse praksis. Og så vil man have løst den situation, man nu står i, hvor der ikke er en oplagt afløser for Peter Waldorff.

Det er klart, at denne mulighed har fået en vanskeligere gang på jorden efter formandsskiftet i KTO. Det er svært at forestille sig, at der ikke på nogen af hovedområderne i det offentlige aftalesystem vil være en LO-repræsentant i spidsen på lønmodtagersiden. (Man kan vel også sige, at AC selv til dels svækker muligheden ved at holde fast i det formelle princip om, at det kun er AC's tjenestemandsansatte, der indgår i CFU – selv om det reelt også dækker den langt større gruppe af overenskomstansatte).

## Køreplanen for OK 2008

Der er i planlægningen af selve forhandlingsprocessen ikke lagt op til de store ændringer. Staten fortsætter som hidtil med udgangspunkt i de generelle forhandlinger mellem finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg. På det kommunale og regionale område bliver der tale om en gentagelse af succesen under OK 2005 med den såkaldte *omvendte forhandlingsform*, der blev introduceret i 2005. Dvs. en forhandlingsform, hvor der tages udgangspunkt i forhandlingerne mellem henholdsvis KL og Danske Regioner og de enkelte faglige organisationer – eller i visse tilfælde som fx spørgsmålet om ny løndannelse: grupper af organisationer. I realiteten blev der dog ikke så meget tale om en omvendt proces af den tidligere praksis, hvor de generelle forhandlinger mellem KTO og arbejdsgiverne var udgangspunktet. OK 2005 foregik i stedet som en zig-zag bevægelse mellem organisationsforhandlinger og KTO-forhandlinger, hvor delforlig snart på det ene og snart på det andet område efterhånden banede vejen for en samlet løsning.

Der er den forskel fra 2005, at der denne gang er to selvstændige forhandlingsområder. KTO's forhandlingsudvalg udgør den fælles ledelse, men der er to forhandlingsdelegationer for henholdsvis det kommunale og det regionale område. Startskuddet til de politiske forhandlinger er onsdag den 10. oktober, hvor der udveksles krav ved møder både med KL og RTLN: Det Regionale Lønnings- og Takstnævn. Fra den 22. oktober påbegyndes organisationsforhandlingerne, mens den første egentlige forhandling af de overordnede krav, som er placeret ved KTO-bordet starter onsdag den 12. december med KL og mandag den 17. december med RTLN. Herefter er yderligere aftalt fire forhandlingsmøder frem til slutningen af februar, hvor man håber på at nå et afgørende resultat. Organisationsforhandlingerne fortsætter sideløbende fra slutningen af oktober og frem.

Det er formentlig ikke nogen tilfældighed, at forhandlingerne med KL ligger først. Som det størrelsesmæssigt dominerende område må man formode, at det er her de overordnede linier vil blive lagt, når det gælder kommuner og regioner.

Den turbulente optaksperiode har utvivlsomt gjort det vanskeligt at gentage succesen med de skiftende resultater ved KTO-bordet og organisationsbordene. Der var i forberedelserne af forløbet lagt op til, at der skulle lægges yderligere vægt på organisationernes forhandlinger. Tendensen har været i de sidste runder, at en stigende del fordeles ved organisationsforhandlingerne, dvs. tættere på medlemmerne, og det er formentlig en udvikling, der ville fortsætte. Måske kan organisationsforhandlingerne trods den vanskelige start også få en væsentlig betydning under OK 2008. Mens KTO-bordet sandsynligvis længe vil være blokeret af nogle organisationers betydelige lønkrav, kan der måske opnås resultater på delområder – fx om lokal løndannelse – og det kan evt. bidrage til en samlet løsning, hvad enten den så bliver forhandlet i KTO, fremmes gennem Forligsinstitutionen eller gennemføres ved et politisk indgreb.

Det synes indlysende, at det kan vise sig, at de fem forhandlingsmøder frem til anden halvdel af februar 2008 langt fra vil vise sig at være nok. Et meget sandsynligt scenarie er, at der selv, når udløbet af de gældende aftaler nærmer sig, ikke kan nås et forlig. Og så kan man ikke undgå en gentagelse af forløbet i 2002, hvor hele det amtslige og kommunale område endte i Forligsinstitutionen.

Dengang nåede man et mæglingforslag, som der var stor uenighed om på grund af den lokale løndannelse, og det betød massive nej-flertal i organisationer som DLF og DSR. Men medlemmerne måtte alligevel leve med resultatet, da der samlet var et knebent flertal. For mange af KTO's medlemsorganisationer fremstår en proces, hvor forhandlingerne ender i Forligsinstitutionen som et skrækscenarie. Dengang var den nye KTO-formand, Anders Bondo Christensen, leder af oppositionen i DLF og blandt de argeste modstandere af mæglingforslaget. I dag er han hovedforhandler og kan derfor meget vel selv risikere at ende med at skulle forsøge at redde trådene ud i Forligsinstitutionen.

Det er interessant, at holdningen til Forligsinstitutionen er så negativ i den offentlige sektor, mens denne institution i den private sektor ses som et positivt og nødvendigt redskab til at sikre samlede forlig. Under Forligsinstitutionens pres er der også fx i 2007 på LO/DA-området opnået markante resultater, der indeholder gennemførelsen af reformkrav. Men der skal formentlig en længere proces til, før noget tilsvarende vil kunne blive en realitet i den offentlige sektor.

For os som arbejdsmarkedsforskere, der har studeret forligsinstitutionens virksomhed detaljeret, kan det være svært at forstå holdningen blandt de offentligt ansattes forhandlere. Måske hænger det sammen med, at Forligsinstitutionen næsten udelukkende er blevet brugt som "fejebakke" for organisationer på det kommunale område, der har sagt nej til et forlig. De er altid blevet relativt hårdhændet behandlet og har i realiteten i anden omgang måtte sige ja til det samme – med enkelte kosmetiske ændringer.

En konstruktiv anvendelse af Forligsinstitutionens muligheder kræver strategisk planlægning og et samspil mellem parterne – ellers bliver man bare "fejlet op", hvilket bl.a. indebærer at de særlige problemer på sådanne problemområder forbliver uløste.

### **Fælles forhandlinger om rammen?**

Diskussionen vedrørende kravet om ekstra midler til OK 2008 har tydeligt demonstreret, at der, når det gælder det overordnede spørgsmål som ikke mindst den samlede rammes størrelse, kun er én offentlig arbejdsgiverpart. Og det er finansministeren. Det er en kendsgerning, som tidligere har medført overvejelser vedrørende en samling af forhandlingerne på tværs af hovedområderne i det offentlige aftalesystem – i hvert fald når det gælder afgørelsen af den samlede ramme.

Med de særlige omstændigheder under OK 2008 var det måske en oplagt idé denne gang at skabe en sådan samling. Det er i hvert fald kun finansministeren, der har mulighed for at lukke så meget op for posen, at der er tilstrækkeligt til, at mulighederne for en fredelig løsning trods den turbulente optakt alligevel viser sig.

Hvis vi ser på forhandlingsudvalgene i KTO og CFU kan det i øvrigt konstateres, at der pt. er flere gengangere. Både Anders Bondo og Sine Sunesen sidder nu begge steder, og så er man godt på vej til at samle sig på tværs. Den samme samling kan ses på hovedorganisationsgrupperne. AC har altid udgjort en enhed på tværs af sektorerne, og FTF er godt på vej. Senest er dannelsen af OAO også et væsentligt skridt i denne retning for LO-gruppernes vedkommende. Men her er den interne splittelse på den kommunale side måske for stærk til, at man kan agere effektivt.

## Kravene

Det er allerede inden alle organisationer er blevet færdige med kravformuleringen evident, at hovedkravet bliver løn, løn og atter løn.

Men dertil kommer overhæng i forhold til OK 2007 på LO/DA-området i den private sektor samt trepartsaftalen fra juni. Der er her samtidig i stor udstrækning tale om at bygge videre på tidligere overenskomstresultater i den offentlige sektor, som er blevet yderligere aktualiseret af OK 2007 og treparts-aftalen.

- 1) Markante lønstigninger,
- 2) Efter- og videreuddannelse,
- 3) Løn under barsel reserveret til mænd,
- 4) Forbedrede seniorordninger,
- 5) Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter og de lokale forhandlingsvilkår,
- 6) Fritvalgsmodeller.

Dertil kommer særlige problemstillinger på enkeltområder, hvor det specielt er *arbejdstidsreglerne* på de forskellige undervisningsområder, der kan få en mere generel betydning.

Løn er der ikke så meget mere at sige om. Det er gennemgået ovenfor. Størrelsesordenen i forventningerne kan illustreres med offentliggørelsen af FOA's lønkrav den 11. september. Det handler om 5.000 kr. mere om måneden over tre år til 140.000 medlemmer af FOA.

Det skal tilføjes, at der er et stærkt materielt fundament for de stigende forventninger. De er ikke skabt af populistiske politikere. De politiske aktører har blot pustet til ilden. Den udtalte *arbejdskraftmangel*, der vil stige i de kommende år, førte allerede i løbet af 2006 til en begyndende konkurrence på løn mellem de lokale offentlige arbejdsgivere – specielt på social- og sundhedsområdet. Flere kommuner begyndte at give deres egne SOSU-grupper betydelige lønstigninger – langt over det almindelige niveau på området. Og det er klart, at det i sig selv er en faktor, der fremmer en stigende lønudvikling. Det er i hvert fald vanskeligt for de offentligt ansattes organisationer i en sådan situation at holde igen med lønkravene.

Da spørgsmålet om lønstigninger i høj grad handler om sammenligning med den private sektor, er det sandsynligt, at *reguleringsordningen* på de 80 pct. af forskellen i lønstigning også kommer i spil. Fx blev det i diskussionerne mellem

finansministeren og KTO fra Dennis Kristensens side fremhævet, at det efterslæb, der kunne konstateres i det kommunale område, gjorde det naturligt at ændre på reguleringsordningen, så den blev på 100 pct.

Det vil formentlig være et vanskeligt krav at opfylde, og der er næppe opbakning til at prioritere det så højt, at det kunne blive konfliktløsende. Der har blandt en del forhandlere tidligere været en betydelig skepsis over for reguleringsordningen, fordi den nedtoner egne resultater. Hvis reguleringsordningen helt blev afskaffet, kunne det set i denne optik i virkeligheden være en fordel for organisationerne på det offentlige område. Det ville i højere grad synliggøre deres resultater og vise deres betydning. Hvis denne ændring foregik i sammenhæng med en udbygning af den lokale løndannelse mv. med større muligheder for markedsbaserede reststigninger ud over det direkte overenskomstaftalte, ville der være stor sandsynlighed for, at de offentligt ansatte kunne følge med i lønkapløbet. Og opstod der problemer, kunne de danne udgangspunkt for den næste forhandlingsrunde. Man kunne så indvende, at det måske ville være et mere "trygt" system med en kortere overenskomstperiode end de nuværende tre år.

Med trepartsaftalen kan det fastslås, at spørgsmålet om efter- og videreuddannelse og seniorordninger "ligger på den flade". Der er afsat midler, der betyder, at aktiviteten kan forøges. Parterne har en indlysende fælles interesse i at styrke seniorpolitikken for at forbedre fastholdelsen af den ældre del af arbejdsstyrken, der er på vej på pension. Stridsspørgsmålet vil være, i hvilket omfang der skal indføres individuelle rettigheder. Efter de faglige organisationers opfattelse er det en forudsætning for en effektiv politik, men arbejdsgiverne er specielt på det kommunale område meget tøvende. Dels kan det blive særdeles dyrt, dels vil det i kommunerne blive opfattet som et for stort indgreb i deres selvstændighed.

Den samme problemstilling gælder vedrørende *efter- og videreuddannelse*. Det var det væsentlig stridsspørgsmål set fra FTF's synsvinkel under trepartsforhandlingerne, hvor FTF holdt sig udenfor i første omgang, fordi der ikke kunne nås indrømmelser her fra KL's side. Og det var i sidste instans – da FTF alligevel gik med – begrundelsen for, at DLF fortsat sagde nej.

En væsentlig diskussion bliver i hvilket omfang, der ud over midlerne i trepartsaftalen via aftalesystemet skal afsættes yderligere midler. På det private arbejdsmarked var det en del af trepartsaftalen mellem regeringen, DA og LO, at regeringens midler først blev sat i spil, når parterne under OK 2007 selv øgede midlerne til efter- og videreuddannelse. Den samme mekanisme er ikke en del af aftalen med LO og AC.

Ifølge flere aktører ligner det noget af et LO-selvsmål. Da AC'erne i forvejen er imod at anvende overenskomstmidler til den slags formål, fordi akademikerne under alle omstændigheder nok skal få de nødvendige kurser mv., så kan AC under OK 2008 blokere en yderligere udbygning på dette område.

LO-grupperne vil formentlig fortsat arbejde for det i sammenhæng med, at man også vil forsøge at få sikret individuelle rettigheder til de offentligt ansatte. I det omfang, at det kan lykkes, kan de formentlig finde støtte hos FTF'erne. I hvert fald har Anders Bonde Christensen under optakten markeret, at der for ham godt kan blive tale om, at overenskomsterne skal bidrage til at styrke efter-

og videreuddannelsen – vel at mærke, hvis det kombineres med de ønskede individuelle rettigheder.

Forbedring af *løn under barselsorlov* vil helt sikkert blive et fremtrædende krav. På dette område er det netop den offentlige sektor med det kommunale område i front, der siden 1989 har sat dagsordenen. Senest skete det under OK 2005, hvor der blev indført pensionsindbetaling under barselsorlov – et væsentligt ligestillingsfremmende resultat. Med OK 2007 kom det private arbejdsmarked til gengæld i front med den nye ordning, der reserverer en mindre del af barselsorloven til fædrene. Bruger de ikke disse muligheder bortfalder de.

Det vil sandsynligvis blive kopieret af de offentlige aftaleparter. Derudover er det muligt, at der bliver taget fat på nogle af forslagene fra regeringens Familie- og Arbejdslivskommission. Det kunne eksempelvis være indførelsen af en særlig *tidsbank*. Det er et system, som vil være meget besværligt at håndtere i den private sektor, men som man bedre kunne skabe muligheder for på det offentlige arbejdsmarked.

*Arbejdsgivernes krav* har igen fokus på spørgsmålet om øget fleksibilitet. Det gælder på den ene side – og ikke mindst – en fastholdelse af *lokal løndannelse*. Og det gælder på den side ændringer i *arbejdstidsreglerne* for diverse lærergrupper med folkeskolen i spidsen. Målet er at få flere undervisningstimer ud af den enkelte lærer. Hvis ikke – eksempelvis folkeskolelærernes arbejdstid – igen sparkes til hjørne, kan det føre til, at lærerne ikke kan nå et forlig. Det er – som nævnt ovenfor – naturligvis særlig betænkeligt i en situation, hvor det netop er lærernes formand, der er blevet hovedforhandler på det kommunale og regionale område.

Det er kravet om markante lønforbedringer og spørgsmålet om arbejdstidsreglerne, der har tilstrækkeligt vægt til, at de i sig selv vil kunne udløse en konflikt. En samlet vurdering viser, at der derudover ikke synes at være de store problemer i kravene. Tidligere har spørgsmål om Ny Løn eller lokal løndannelse været meget omstridt især på det kommunale område, men her tog man hul på et branche- og organisationsspecifikt system med aftalerne i 2005. Det betød, at organisationer, som er tilhængere af det mere markedsbaserede system, kan udvikle det videre sammen med arbejdsgiverne, mens organisationer, der er skeptiske eller direkte imod kan få deres egne specielle ordninger. Hermed er kompromiser mulige, hvor læren fra OK 2002 var, at lokal løndannelse virkede blokerende som en generel ordning.

Der er noget uenighed mellem parterne om, hvordan systemet har fungeret siden 2005, og der er bl.a. fra de positivt indstillede organisationers side krav om forbedringer, der sikrer, at midlerne også anvendes. Men det er et spørgsmål om at justere på systemet og ikke om at afskaffe det.

Under ”normale” omstændigheder ville det forekomme meget sandsynligt, at parterne uden det helt store besvær kunne afslutte OK 2008 med at nå til et forlig, men den særlige situation, hvor politikerne har pustet til forventningsniveauet, har gjort en ellers overkommelig opgave særdeles vanskelig – for ikke at sige næsten umulig at løse.



## **Kan den fastlåste situation åbnes?**

Udgangspunktet er, at der under optakten er skabt en situation, hvor det videre forløb af overenskomstforhandlingerne er fuldstændigt afhængig af udviklingen i den politiske arena – netop fordi der har været et så tæt samspil mellem parterne og de politiske aktører.

### **Det politiske spil**

Det må fx vurderes som afgørende for, om OK 2008 ender med konflikt eller forlig, om der bliver udskrevet folketingsvalg før de afsluttende forhandlinger i de første måneder af 2008, eller om regeringen vælger at vente med valget.

Endnu vigtigere er det, hvad der sker i forbindelse med vedtagelsen af Finansloven for 2008. Det er i den sammenhæng, at kravene om en ekstra pulje til de offentligt ansatte under OK 2008 kan blive afgjort.

Hvis der bliver afholdt valg, og VK-regeringen fortsætter, må parterne indstille sig på at stå overfor en regering i en stærkere position. Og en sådan regering vil med en lang tidshorizont foran sig inden næste valg have gode muligheder for at gennemføre et politisk indgreb – uanset om det måtte være upopulært blandt de offentligt ansatte og måske i befolkningen som helhed. Oppositionen vil også være tilbøjelig til at optræde mere ansvarligt tidligt i valgperioden. Hvis vi ser på de politiske indgrebs historie, har hovedreglen været, at sådanne indgreb i overenskomsterne som hovedregel er blevet gennemført af et flertal ”henover midten” i Folketinget. Det betyder som et minimum, at Socialdemokraterne samt Venstre og/eller De Konservative står bag. Den markante undtagelse fra reglen var lovindgrebet i 1985.

Hvis et valg fører til en ny socialdemokratisk ledet regering, er det langt fra sikkert, at det afgørende vil ændre billedet. På Socialdemokraternes kongres i weekenden den 8.-9. september blev den økonomiske ansvarlighed fremhævet, som det afgørende. Forbedringer i velfærden måtte prioriteres og gennemføres i den takt, der blev råd til det. Man må formode, at det samme må gælde ekstraordinære forbedringer i de offentligt ansattes løn – uanset de løfter, som er givet under sommerens oppiskede debat.

Det forventede scenarie er dog en fortsat VK-regering. Der bliver simpelt hen kun udskrevet valg, hvis det fremstår som altovervejende sandsynligt, at det vil blive resultatet. Problemet set fra statsministerens side er formentlig, at der er en åbenbar risiko for, at det stabile flertal med Dansk Folkeparti vil forsvinde, således at regeringen bliver afhængig både af Ny Alliance og Dansk Folkeparti. Et sådant mudret flertal er ikke nogen ønskedrøm for Venstre, og risikoen for, at den vil blive en realitet, kan blive en væsentlig begrundelse for, at der måske alligevel ikke bliver valg inden OK 2008 går ind i den afgørende fase.

Hvis valget endnu ikke har fundet sted, er der kun omkring trekvart år til, at det skal afholdes, og det kan vise sig svært for en regering så sent i valgperioden at samle flertal til et upopulært politisk indgreb. Situationen vil være så tilspidset, at den sædvanlige partipolitiske ansvarlighed i den slags situationer bliver sat ud af kraft, og så bliver det en gentagelse af 1985, hvor et borgerligt flertal alene må gennemføre et politisk indgreb. Og vil det i givet fald overhovedet være muligt at mønstre et sådant flertal? Hvordan skal eksempelvis Dansk Folkeparti bakke ud af de afgivne løfter til de offentligt ansatte? Det kan ende

med et valg og dermed følgende politisk tomrum i en situation, hvor de offentlige forhandlinger er brudt sammen og en konflikt bryder ud.

Det kunne tale for, at der faktisk kommer til at ske noget i forbindelse med vedtagelsen af Finansloven – selv om regeringen hidtil har afvist at afsætte en særlig pulje til forhandlingerne. Det er vanskeligt at se, hvordan Dansk Folkeparti skal kunne acceptere en finansloven uden, og så bliver valget en realitet, da Socialdemokraterne og venstrefløjten også har lovet en særlig lønpulje.

Skulle det mod forventning lykkes for VK-regeringen at gennemføre en Finanslov, der ikke lukker yderligere op for posen, er der til gengæld meget dårlige udsigter til, at der kan opnås et forlig under OK 2008. Der er – som nævnt ovenfor – i det eksisterende råderum, som er givet til kommuner og regioner, næppe plads til forbedringer på et niveau, som kan få et flertal af medlemmerne til at sige ja til et forlig. KTO vil ikke kræve forbedringer af løn og arbejdsvilkår på bekostning af de i forvejen knappe midler, der er til rådighed til velfærdsydelserne. Derfor er der brug for flere penge.

### **Vejen mod en løsning?**

Konklusionen på dette notat kan kun være, at OK 2008 bevæger sig direkte i retning af sammenbrud og storkonflikt – fulgt af et sandsynligt politisk indgreb. Dette indgreb vil formentlig blive gennemført enten inden en storkonflikt bryder ud eller også ganske kort tid efter. Mulighederne for et forlig synes vanskelige at få øje på, men som skitseret ovenfor, så kunne der eventuelt blive tale om et forligsscenarie med udgangspunkt i den statslige sektor. Ganske vist er der generelt høje forventninger på lønområdet til de forestående forhandlinger, men når det gælder kravene om ekstraordinære stigninger til specifikke grupper, så synes de at være koncentreret om social- og sundhedsområdet inden for kommuner og regioner. Det gælder på den ene side Sundhedskartellet, og det gælder på den anden side FOA. Derfor er det langt fra udelukket, at parterne i den statslige sektor kunne enes om et resultat, hvorimod det er særdeles tvivlsomt, om det vil kunne overføres til det kommunale og regionale område.

Samlet kunne man sige, at der må være tre forudsætninger til stede, hvis der skal findes en løsning – enten i form af et forlig eller et indgreb – som ikke bare lukker konflikten ned her og nu, men som bidrager til at fjerne de underliggende problemer, som præger den offentlige sektor og det offentlige aftalesystem.

- 1) Forhandlingssystemet må selv levere noget af varen. Dvs. at der i parternes egne forhandlinger og/eller i Forligsinstitutionen må opnås delresultater, der kan indgå som væsentlige brikker i et forlig – eller et politisk indgreb, som parterne stiltiende accepterer eller i det mindst ikke direkte modsætter sig.
- 2) Det politiske system må forbedre mulighederne ved at tilvejebringe en særlig pulje. Derved kan man måske sikre et generelt niveau, som vil være acceptabelt for de offentligt ansatte, men det vil være vanskeligt at foretage en fordeling, der specielt tilgodeser enkeltgrupper, fordi alle vogter over deres placering i lønhierarkiet.

- 3) Derfor må der som en del af en samlet løsning – hvad enten det bliver som et forlig mellem parterne eller et politisk indgreb – etableres en *lønningskommission*, som tager fat på en kortlægning af lønrelationerne i hele den offentlige sektor sammenholdt med de tilsvarende forhold på det private arbejdsmarked.

Problemet med det tredje punkt er, at mange vil se med dyb skepsis på mulighederne ved en sådan kortlægning. I virkeligheden ligger alt allerede fremme til fri beskuelse, når det gælder grupperne af offentligt ansatte. Sammenligningen med det private område er nok mere kompleks og taler for en nærmere analyse, som ikke kan gennemføres med et snuptag. Hvad der var mest brug var vel i virkeligheden etablering af et trepartsstatistikudvalg, som det kendes fra den private sektor, så man forud for overenskomstrunderne kan præcisere det lønmæssige udgangspunkt i nogenlunde enighed – eller i det mindste være klar over, hvad man er uenige om.

En lønningskommission kan kun dæmpe forventningerne, hvis der bredt er en tiltro til, at den vil føre til reelle resultater og ikke bliver en ren syltekrukke. Og det er netop det sidste, som mange formentlig vil mene kan ske. Men omvendt kan det fremføres, at så markante forandringer som FOA og Sundhedskartellet stiller krav om har vidtgående konsekvenser – jf. Hans Jensens advarende bemærkninger, der er refereret ovenfor. Og store reformer forudsætter en tilstrækkelig langvarig og tilbunds gående offentlig diskussion på et solidt grundlag.

Hvis man motivfortolker nogle af de udtalelser, som de fremtrædende aktører er kommet med, så kan det i det mindste ikke udelukkes, at Sundhedskartellet godt kunne tilslutte sig en sådan model – om end der nok vil være betænkelighed over, at det vil gå for langsomt. Derimod synes FOA at gå benhårdt efter de forbedringer, som kan opnås her og nu gennem en politisk dikteret løsning. Projektet kan måske ud fra forløbet i sommeren 2007 se fornuftigt ud, men hvis man vurderer den politiske udvikling på Christiansborg under VK-regeringens tid siden slutningen af 2001, så er der måske mindre grund til optimisme. I hvert fald plejer Dansk Folkeparti at ende med at tilslutte regeringens politik. Det sker ikke uden indrømmelser – og det er vel så det, FOA hager sig fast i.

## **Perspektiver i finanssektoren**

Overenskomstmæssigt har finanssektoren altid været et selvstændigt forhandlingsområde, der i høj grad har adskilt sig fra og ageret selvstændigt i forhold til både det øvrige private arbejdsmarked og den offentlige sektor. Løn- og arbejdsvilkårene lignede på mange måder tjenestemændenes med centraliseret fastsatte bestemmelser og med medarbejdere, som havde stabile tilknytningsforhold til deres virksomhed tilsvarende tjenestemændene.

Med udviklingen af den finansielle sektor i de senere årtier er der vendt op og ned på det traditionelle system. For det første er der sket sammenlægninger af organisationer, så der i dag kun er to hovedforhandlingsområder tilbage: På den ene side bankområdet med forhandlinger mellem Finansforbundet og FA: Finanssektorens Arbejdsgiverforening, og på den anden side forsikringsområdet

med forhandlinger mellem DFL: Forsikringsfunktionærernes Landsforening og FA. På arbejdsgiversiden er der således sket en fuldstændig samling. Der er desuden en særlig aftale for en mindre del af forsikringsområdet mellem Finansforbundet og FA.

For det andet er der sket en reform af hele aftalekomplekset, således at overenskomststrukturen i dag adskiller sig fra andre brancher i form af en omfattende decentralisering af forhandlingerne, der blev muliggjort med overenskomsten mellem Finansforbundet og FA i 2001 og er blevet realiseret i form af 23 virksomhedsoverenskomster. Virksomhederne kan herefter vælge mellem at være omfattet af standardoverenskomsten – det såkaldte STOK-område – eller indgå deres egen virksomhedsoverenskomst – det såkaldte VOK-område – som giver betydelige frihedsgrader. Der er dog vilkår i standardoverenskomsten, som ikke kan fraviges. Begge overenskomster har desuden indbygget mulighed for lokale forhandlinger i form af lønpakker og arbejdstidsfleksibilitet, hvilket også indebærer individuelle valgmuligheder.

Det er stadig gennem forhandlingerne om standardoverenskomsten, at den samlede ramme for forhandlingerne fastlægges. Dette indebærer som noget meget centralt, at konfliktretten på området alene gælder standardoverenskomsten. Forhandlingerne om virksomhedsoverenskomsterne foregår uden konfliktret.

Med en sådan vidtgående decentralisering har det på lønmodtagersiden været et spørgsmål, om den faglige organisation stadig i tilstrækkelig grad har kontrol med de kollektive aftaler. Under forhandlingerne i 2005 opstod der i den sammenhæng uenighed mellem Finansforbundet og FA om rækkevidden af parternes forhandlingskompetence i forhold til ændringer i virksomhedsoverenskomsterne. Uenigheden blev afklaret, men episoden førte i Finansforbundet til en forventning om, at der nok også i fremtiden kunne vise sig lignende problemer. Det indgik i den treårige aftale i 2005, at der skulle foregå et udvalgsarbejde om overenskomststrukturen. Dette arbejde er blevet afsluttet uden egentlige beslutninger, som ifølge Finansforbundet kun kan foretages under overenskomstforhandlingerne. Efter FA's opfattelse var der lagt op til, at man skulle nå længere.

Spørgsmålet om en eventuelt videre udvikling af systemet i retning af endnu større fleksibilitet og lokale forhandlingsmuligheder vil derfor blive et centralt tema under de forestående overenskomstforhandlinger i finanssektoren. Det er Finansforbundets opfattelse, at udvalgsarbejdet har dokumenteret en udbredt tilfredshed blandt både ledere og medarbejdere på de to overenskomstområder. Ifølge FA's vurdering af udvalgsarbejdet synes der dog samtidig at være ønsker om en yderligere decentralisering af beslutningsretten ikke alene blandt de lokale ledere, men også blandt en del af medarbejderne.

FA vil derfor forventeligt stille krav om en udbygning af decentraliseringsprocessen. Og det vil formentlig være Finansforbundets opfattelse, at man skal bevare status quo. Indtil videre er processen nået langt nok. Det kan udlægges på den måde, at der er en vis nervøsitet over, om forbundets rolle i forhandlingssystemet bliver udhulet for meget i forhold til medarbejderrepræsentanterne på virksomhedsniveau. Måske har man nået grænsen for, hvad der kan rum-

mes af lokale og individuelle beslutninger inden for et sektorbaseret aftalesystem?

Der er dog ikke noget ønske om at skrue tiden tilbage til det gamle meget centraliserede system. Decentraliseringen har betydet, at de kollektive overenskomster har kunnet følge med i udviklingen på dette erhvervsområde, der er præget af et antal relativt store koncerner. Og ikke mindst muligheden for at indgå særlige virksomhedsoverenskomster som alternativ til den centrale overenskomst har markeret en væsentlig fornyelse af aftalesystemet.

Den opsplittning, der skete ved den seneste fornyelse i 2005 mellem banksektoren og forsikringsområdet er nu fjernet. Dengang indgik man den sædvanlige toårige aftale på forsikringsområdet, mens parterne på bankområdet som noget nyt i denne sektor indgik en treårig aftale. Årsagen til, at der på denne måde kom utakt i forhandlingerne i finanssektoren, var, at der for engang skyld var besværligt at nå til en aftale. Traditionelt set er finanssektoren et af de mest fredelige områder, hvor parterne i ro og fordragelighed løser deres interessekonflikter. Men det kunne ikke rigtigt lade sig gøre i 2005, hvor det var vanskeligt at få et økonomisk resultat strikket sammen, som begge parter kunne leve med. Resultatet var, at man udvidede aftaleperioden med et år, så der blev opnået et større råderum.

Det lykkedes herefter i begyndelsen af 2007 at indgå en etårig aftale inden for forsikringsområdet, således at det igen kommer i takt med bankområdet ved overenskomstfornyelsen i 2008. På lønmodtagersiden foregår der en vis koordinering mellem de to faglige organisationer, men det er fortsat uafhængige aftaleområder.

Opdelingen i de to hovedområder i finanssektoren har dybe rødder i historien, men sektoren har efterhånden undergået så store forandringer, at der næppe længere kan siges at være et objektivt grundlag for at fastholde selvstændige overenskomster. Det er fx karakteristisk at forsikringsselskaber i stigende omfang er begyndt at drive egentlig bankvirksomhed. Og hvis ikke bankerne driver forsikring, så tilbyder de i hvert fald kunderne sådanne ydelser gennem samarbejde med forsikringsselskaber, som de koncernmæssigt er mere eller mindre knyttet sammen med.

Kravene til de forestående forhandlinger bliver diskuteret og fremsat i de kompetente organer i begyndelsen af oktober, hvorefter de drøftes med arbejdsgiverne i fælles arbejdsgrupper fra midten af oktober og frem. Derefter følger et koncentreret forhandlingsforløb, der starter med det første egentlige forhandlingsmøde den 14. januar og efter planen afsluttes den 8. februar.

Blandt kravene synes det også i finanssektoren at være løn, der vil få absolut topprioritet. I en periode, hvor finansvirksomhederne har haft rekordstore indtægter, er det medlemmernes opfattelse, at det nu også må være deres tur til at få solide stigninger. Arbejdsgiverne vil forsøge at dæmpe kravene og advarer om, at en for kraftig lønudvikling vil føre til yderligere rationaliseringer og dermed følgende tab af arbejdspladser på samme måde som det tidligere er sket i branchen.

Blandt de øvrige krav ligger pensionsforbedringer øverst på listen, men det kan også i denne sektor forventes at spørgsmål om rettigheder under barselsorlov samt efter- og videreuddannelse vil komme på dagsordenen. Når det gælder

pension er der det særlige i denne sektor, at de indbetalte pensioner ligger i virksomhederne. Det er til forskel for de øvrige arbejdsmarkedspensioner, som samles i branchedækkende selskaber. Det vil derfor ikke være overraskende, hvis krav om ændringer af vilkårene for pensionsindbetalingerne vil blive drøftet under de kommende forhandlinger.

Selv om finanssektorens overenskomstsystém traditionel har levet sit eget liv i relativ afstand til de øvrige overenskomstområder, er der en vis nervøsitet for, at de turbulente forhold i optakten til forhandlingerne i den offentlige sektor kan få en indirekte negativ virkning. Der kan blive skabt en stemning, der også kan smitte finanssektorens ansatte og gøre det vanskeligere at få accept af et forlig. Og der kan måske opstå uforudsigelige situationer, hvis der sker et sammenbrud i den offentlige sektor, mens der endnu forhandles i finanssektoren. Det synes dog klart, at parterne her må forventes at have en fælles interesse i at bevare deres selvstændighed.

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og professorer ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

## Bilag: Oversigt over forhandlingsorganer og organisationer på det offentlige arbejdsmarked

### Lønmodtagernes forhandlingskarteller

Forhandlingerne om løn og arbejdsvilkår foregår i den offentlige sektor gennem forhandlingskarteller, der opdelt på hovedområder forhandler generelle spørgsmål samlet for alle offentligt ansatte fra top til bund i lønsystemet.

### KTO: Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

På det kommunale og regionale område er lønmodtagerorganisationerne samlet i to forhandlingskarteller – henholdsvis KTO og Sundhedskartellet, der forud for overenskomstforhandlingerne i 2005 brød ud af det samlede fællesskab, som KTO dengang udgjorde.

Medlemsorganisationer	Medlemstal pr. 1. januar 2007	Procent	
KTO:	48	532.017	100%
I. OAO*	14**	349.358 (13 LO plus DS)	67%
II. FTF	15	132.783	25%
III. AC	15	35.031	7%
IV. LH m.fl.***	4	6.936	1%

\* DKK: Det Kommunale Kartel, LO-sammenslutningen på det hidtidige kommunale og amtslige område, er gået sammen med de statslige LO-organisationer i StK: Statsansattes Kartel, i sammenslutningen OAO: *Offentligt Ansattes Organisation*. I tabellen er alene medtaget de hidtidige DKK-organisationer, der nu udgør OAO's kommunale og regionale forhandlingsområde.

\*\* Af de 14 organisationer er de 13 medlemmer af LO. Den sidste organisation er Dansk Socialrådgiverforening, der har tilhørsforhold i FTF hovedorganisationsmæssigt, men på grund af forhandlingsmæssige bånd til LO-organisationer (HK/Kommunal og SL) forud for OK 2005 valgte at tilslutte sig DKK.

\*\*\* Valggruppe IV i KTO dækker udover Ledernes Hovedorganisation enkelte små organisationer, der står uden for hovedorganisationerne.

### Sundhedskartellet

Fællesskabet mellem 11 organisationer inden for sundheds- og socialektoren – med sygehusene som hovedområde – har netop rundet de 10 år. Det var dog først med OK 2005, hvor Sundhedskartellet og dets medlemsorganisationer forlod KTO i utilfreds over mulighederne for at varetage medlemmernes interesser, at kartellet blev et operativt forhandlingsorgan.

De 11 medlemsorganisationer organiserer først og fremmest offentligt ansatte med mellemlang uddannelse som fx sygeplejersker, fysioterapeuter og jordemødre. Af de knapt 120.000 medlemmer dækker den største organisation, DSR: Dansk Sygeplejeråd, alene de 75.000 eller tæt på to tredjedele af det samlede medlemstal. Det er da også DSR's formand, Connie Kruckow, der tillige er formand og dermed hovedforhandler for Sundhedskartellet i de selvstændige forhandlinger med KL og Danske Regioner. Hovedorganisationsmæssigt er medlemsorganisationerne i Sundhedskartellet tilknyttet FTF.

*CFU: Centralorganisationernes Fællesudvalg*

På det statslige område er samarbejdet opbygget med grundlag i centralorganisationerne i det gamle tjenestemandssystem, heraf navnet CFU. Men med inddragelsen af de overenskomstansatte er det fælles forhandlingskartel efterhånden fuldstændigt forandret.

	Medlemsorganisationer	Medlemstal	Procent
<i>CFU</i>	<i>3 sammenslutninger</i>	<i>176.000</i>	<i>100%</i>
OAO*	30 forbund	68.000	39%
SKAF:**		55.000	31%
(COII	21 forbund m. 35.000 mdl.)		
(LC/OC	8 forbund m. 20.000 mdl.)		
AC***	10 forbund/grupper	53.000	30%

\* OAO: Offentligt Ansattes Organisation er den nye sammenslutning mellem StK og DKK – de to forhandlingskarteller for fortrinsvis LO-organisationer i henholdsvis det statslige og det kommunale/regionale område. I tabellen er her alene medtaget de hidtidige organisationer i StK: Statsansattes Kartel, der nu udgør OAO's statslige forhandlingsområde. Med OAO er skabt et fælles tværgående sekretariat, som også kan bidrage til en styrkelse af koordinationen mellem LO-grupperne på de to hovedområder.

\*\* SKAF: Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab blev etableret i 2002 som et politisk og ikke mindst administrativt samarbejde mellem de centralorganisationer i staten, hvis medlemsorganisationer i hovedsagen var tilsluttet FTF. Det var på den ene side CO II: Statstjenestemændenes Centralorganisation II (sølvsnorene), den traditionelle sammenslutning af tjenestemandorganisationer for funktionærgrupper i etater og ministerier. Det var på den anden side LC: Lærernes Centralorganisation, og OC: Overenskomstansattes Centralorganisation. TOK, det hidtidige fælles organ for LC og OC blev samtidig ophævet. Med SKAF blev skabt et fælles sekretariat for de tre centralorganisationer og dermed gennemført en effektivisering, som også har styrket den politiske koordinering.

\*\*\* AC: Akademikernes Centralorganisation, er både hovedorganisation og forhandlingsfællesskab for organisationer med akademisk uddannede medlemmer. Formelt set er AC alene tilsluttet CFU med sine tjenestemandsansatte medlemmer, dvs. ca. 13.000. Men reelt fastsættes de generelle vilkår også for de overenskomstansatte, der er en langt større gruppe. Vi har derfor her medtaget det samlede antal statsansatte AC'ere. I alt har AC 26 medlemsorganisationer, men de små forbund er samlet i grupper, så antallet i forhold til AC reduceres til 10.



**Forhandlingsområderne**

Siden overenskomstforhandlingerne i 2005 er der som følge af kommunalreformen sket en række ændringer på opdelingen af det offentlige aftalesystem. Tidligere var der – i det mindste formelt set – i alt seks forhandlingsområder. På den ene side staten og på den anden side KL's område, København og Frederiksberg, amterne samt HS: Hovedstadens Sygehusfællesskab bestående af Rigshospitalet samt hospitalerne i København og på Frederiksberg. Reelt set foregik forhandlingerne dog samlet for kommuner og amter, mens HS fulgte hovedresultaterne her og dermed kun have en begrænset selvstændighed.

Med kommunalreformen, der trådte i kraft den 1. januar 2007, er HS blevet nedlagt og indgår herefter i det statslige område. Amterne er blevet erstattet af de fem regioner, der i mere begrænset udstrækning end amterne kan beslutte selv.

*Det kommunale område:*

Lønmodtagere:		Arbejdsgivere:
<i>KTO:</i>	391.500	<i>KL</i>
OAO	243.000	
FTF	132.000	
AC	16.500	
<i>Sundhedskartellet:</i>	20.000	<i>KL</i>

*Det regionale område:*

<i>KTO:</i>	78.000	<i>Danske Regioner(RTLN)*</i>
OAO	58.000	
FTF	3.500	
AC	16.500	
<i>Sundhedskartellet:</i>	46.000	<i>Danske Regioner (RTLN)*</i>

\* RTLN: Det Regionale Takst- og Lønningsnævn er et nyt koordinerende organ for det regionale aftaleområde. RTLN fastsætter mandater og godkender aftaler, der i øvrigt gennemføres af Danske Regioner med formanden for løn- og personaleudvalget samt forhandlingsdirektøren i spidsen. Nævnets statslige repræsentanter har vetoret. På grund af regionernes særlige status – de kan i modsætning til amterne fx ikke udskrive skatter – er det tidligere fællesnævn blevet afløst af to nævn for henholdsvis regioner og kommuner. Mens det kommunale nævn ligner det hidtidige Kommunale Lønningsnævn, som i hovedsagen overlod beslutningerne til de udøvende organer, KL og Amtsrådsforeningen, er RTLN karakteriseret ved, at den statslige repræsentation har vetoret. Om det reelt vil betyde en begrænsning af Danske Regioners manøvrer muligheder vil kun praksis kunne vise. Men selv om Personalestyrelsen og finansministeren har fremhævet, at varetøret kun vil blive bragt i anvendelse i helt ekstreme tilfælde, er det en væsentlig formel forskel på de to nævn, og det er bl.a. derfor, at det er blevet besluttet, at der ikke som hidtil skal forhandles samlet for det regionale (før: amterne) og det kommunale område.

*Det statslige område:*

<i>CFU:</i>	176.000	<i>Finansministeren/Personalestyrelsen</i>
OAO	68.000	
SKAF	55.000	
AC	53.000	

**Hovedforhandlerne***Det kommunale område:*

---

*KTO:*

- Anders Bondo Christensen, formand for KTO, (FTF)
- Sine Sunesen, næstformand KTO, formand for AC
- Dennis Kristensen, FOA (LO)
- Jacob Bang, FOA (LO)
- Kim Simonsen, HK/Kommunal (LO)
- Kirsten Nissen, SL (LO)
- Henning Pedersen, BUPL (FTF)
- Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen (FTF)
- Jørgen Holst, sekretariatschef

*KL:*

- Mads Lebech, formand for KL's Løn- og Personaleudvalg
- Kjeld Hansen, næstformand
- Peter Bramsnæs, løndirektør
- Lene Møller, afdelingschef
- Marianne Brinch-Fischer, kontorchef
- Johnny Kristensen, kontorchef
- Kent Lassen, kontorchef

*Sundhedskartellet:*

- Connie Kruckow, formand for Kartellet og for DSR
- Anne Lise Madsen, næstformand for Sundhedskartellet og formand for dbio
- Johnny Kuhr, formand for Danske Fysioterapeuter
- Ghita Parry, formand for Kost & Ernæringsforbundet
- Helle Varming, forhandlingschef

*KL:*

- Lene Møller, afdelingschef, forhandlingsleder
- To repræsentanter uden for chefgruppen

---

*Det regionale område:*

---

*KTO:*

- Anders Bondo Christensen (FTF)
- Dennis Kristensen, FOA (LO)
- Karen Stæhr, FOA (LO)
- Kim Simonsen, HK/Kommunal (LO)
- Kirsten Nissen, SL (LO)
- Lisbeth Lintz, FaYL (AC)
- Søren Burcharth, DJØF (AC)

*Danske Regioner:*

- Kristian Ebbensgaard, formand for udvalget for Løn- og Personaleforhold
- Signe Friberg, forhandlingsdirektør
- Tine Holst, kontorchef

*Sundhedskartellet:*

- Connie Kruckow, formand for kartellet og for DSR
- Anne Lise Madsen, næstformand for Sundhedskartellet og formand for dbio
- Johnny Kuhr, formand for Danske Fysioterapeuter
- Ghita Parry, formand for Kost & Ernæringsforbundet
- Helle Varming, forhandlingschef

*Danske Regioner:*

- Kristian Ebbensgaard, formand for udvalget for Løn- og Personaleforhold
  - Signe Friberg, forhandlingsdirektør
  - Tine Holst, kontorchef
-

*Det statslige område:*

---

*CFU:*

- Peter Waldorff, formand for CFU, OAO og HK/Stat
- Anders Bondo Christensen, formand for SKAF og LC
- Peter Ibsen, næstformand for SKAF og CO II
- Sine Sunesen, formand for AC
- Josephine Fock, CFU sekretær, sekretariatschef for OAO

*Finansministeriet/Personalestyrelsen:*

- Thor Pedersen, finansminister
  - Lisbeth Løllike, direktør
-