

**Formandens tale på
KTO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde
den 1. oktober 2004**

Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2005

Jeg glæder mig meget til det kommende halvår, men jeg har selvfølgelig også sommerfugle i maven – ikke alene skal vi nu i gang med fagbevægelsens allervigtigste opgave, nemlig at sikre, at vores medlemmers løn og ansættelsesvilkår forbedres, men vi skal også afprøve vores nye moderniserede forhandlingssystem.

Uden at det skal lyde fortærsket, så er det en svær opgave. Det er sagt mange gange før og vil blive sagt mange gange i fremtiden.

Jeg kunne forleden dag læse i dagspressen, at vores forhandlinger styrer direkte mod konflikt, og at vi igen vil havne i forlignen.

Det står selvfølgelig frit for alle at spå om fremtiden. Og hvorvidt vi igen vil havne i forlignen, ved vi jo af gode grunde ikke. Men vi ved, at vi ikke har sat kursen mod forlignen – tværtimod.

Erfaringen fra overenskomstforhandlingerne i 2002 skræmmer fortsat og er også en del af baggrunden for vores nye forhandlingsmodel.

Realiteten er, at forhandlingerne først går i gang nu, og at jeg og andre organisationspolitikere har tænkt os at bruge de næste mange måneder på at finde konkrete løsninger, der skaber forlig og ikke forlis.

Jeg tror det er vigtigt, netop i disse tider, hvor mange måske sætter spørgsmålstegn ved fagbevægelsens fremtid, at gøre opmærksom på, at sikring og forbedring af de ansattes rettigheder ikke bare er noget, der kommer pr. automatik.

Det kræver et meget hårdt pres på arbejdsgiversiden, at vriste penge og andre lønmodtagerrettigheder ud af dem.

Vi ved alle, at økonomien i amter og kommuner er presset til det yderste. Vi ved også, hvor både folketingspolitikere og byrådsmedlemmerne lægger deres lod, når de - ud fra

de korte budgetmæssige tidshorisoner de arbejder med - skal vælge mellem mere i løn til de ansatte eller serviceforbedringer. Vi må i hvert fald erkende, at de ikke finder, at der er stemmer i det første valg, nemlig mere i løn til de ansatte.

Så det er hårdt arbejde, som kræver sammenhold og fælles pres på arbejdsgiversiden, hvis vi skal komme igennem med vores krav.

Regeringens skattestop og de meget snævre økonomiske rammer i økonomiaftalerne om kommuners og amters økonomi i 2005 gør ikke arbejdet nemmere.

Hertil kommer, at den politiske opmærksomhed i høj grad er rettet mod den kommende strukturreform, som i stort omfang vil vende op og ned på den kommunale struktur vi kender i dag, og som mere eller mindre vil komme til at påvirke forholdene for de fleste ansatte i amter og kommuner.

På repræsentantskabsmødet i december sidste år præsenterede jeg KTO's forslag til en ny forhandlingsmodel.

Det færdige indhold i modellen, herunder forhandlingsaftalen, præsenterede jeg på KTO's forhandlingskonference i maj i år.

I den nye forhandlingsmodel starter vi med organisationsforhandlingerne før de egentlige KTO-forhandlinger. Som konsekvens heraf er der sket en væsentlig fremrykning af tidsplanen, som betyder, at vi denne gang udveksler krav senest den 5. oktober 2005 med arbejdsgiversiden – både KTO's krav og organisationernes krav.

Det er også baggrunden for dette ekstraordinære møde i dag, hvor vi skal tage stilling til de generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2005.

Generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2005

I har modtaget en opstilling af de generelle krav, som KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse er enige om at forelægge for repræsentantskabet til godkendelse.

Belært af erfaringerne fra OK-02 har bestyrelsen valgt i højere grad end tidligere, at ud- dybe de krav vi på tirsdag udveksler med arbejdsgiverne.

Jeg synes det er en god idé. Balancen er selvfølgelig, at vi ikke fuldstændig mister den fleksibilitet overfor arbejdsgiverne, der ligger i muligheden for at føre en bredere drøftelse med arbejdsgivere af de enkelte krav og derigennem afprøve, hvor langt vi kan komme med dem.

Det er min opfattelse, at vi med de krav, der ligger, har fundet en fornuftig balance mellem hensynet til fleksibiliteten overfor arbejdsgiversiden og hensynet til at skabe et bedre og mere klart grundlag for KTO-forhandlingerne.

Jeg synes, at forslaget til KTO's krav ligger helt i tråd med den nye forhandlingsmodel, og det giver organisationerne god plads til at finde de konkrete organisationstilpassede modeller, der kan supplere og udbygge en lang række af de eksisterende KTO-aftaler.

Jeg synes også, at vi med kravene har fundet en fornuftig og salgbar profil i KTO-forhandlingerne, hvor fokus først og fremmest er sikring af reallønnen, forbedring af ligestillingen, bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne og endeligt et signal til medlemmerne om, at vi også har et skarpt øje på deres vilkår i forbindelse med den kommende strukturreform.

Ved OK-02 opstillede vi en række formål i indledningen til vores krav. Det har bestyrelsen også lagt op til, at vi gør denne gang, men nu med afsæt i de intentioner, der ligger i forhandlingsaftalen. Jeg synes det er en god idé, og et godt signal både til arbejdsgiverne, men også til medlemmerne om, at vi står sammen og ikke har til sinds at efterlade nogen tilbage på perronen.

Jeg vil nu komme med nogle bemærkninger til bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav, der uddyber de enkelte krav, fortæller noget om baggrunden for kravene, men først og fremmest hvad vi vil med kravene. Jeg vil ikke uddybe dem alle, men hovedelementerne i vores tanker med kravene vil fremgå.

Forhandlingsudvalget og bestyrelsen foreslår, at KTO stiller følgende 10 krav:

1. Generelle lønforbedringer til alle ansatte i amter og kommuner.
2. Der sikres en parallel lønudvikling mellem den private sektor og den kommunale og amtslige sektor.
3. Større ligestilling mellem mænd og kvinder i den kommunale og amtslige sektor.
4. Tryghed i forbindelse med strukturreformen.
5. Klare regler for forhandlingskompetencen i SU-/MED-udvalg, der inddrager alle medarbejdergrupper.
6. Forbedring af aftalerne om tillidsrepræsentanternes vilkår og tryghed.
7. Forbedring af pensionsvilkår.
8. Gennemsigtighed i lønudviklingen og ansættelsesvilkårene.
9. Forbedring af vilkårene for åremålsansatte
10. Forbeholdskrav.

Jeg vil i det følgende koncentrere mine bemærkninger om vores krav om generelle lønstigninger, øget ligestilling, tryghed i forbindelse med strukturreformen og endelig vores krav til forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår.

Generelle lønstigninger

Et af vores hovedkrav er, at de generelle lønstigninger, incl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden.

Ved OK-02 tog vi store hensyn til arbejdsgivernes budgetmæssige klemme, som de vel at bemærke selv havde bragt sig i ved indgåelsen af en meget stram økonomiaftale med regeringen.

Konsekvensen blev en meget skæv profil, hvor der aftaltes meget lidt det første år, meget i det andet år og lidt mere på det jævne i det tredje år.

Konsekvensen blev også, at lønstigningerne blev fordelt over flere udmøntningstidspunkter. Lønstigningerne blev fordelt, så de kom til udbetaling den 1. april, 1. august og 1. oktober.

Ses aftaleresultatet fra 2002 over hele aftaleperioden er der tale om et ganske godt resultat, hvor de generelle lønstigninger incl. udmøntningen fra reguleringsordningen rent faktisk har forbedret reallønnen i perioden, og dermed opfyldt et af KTO's væsentligste krav ved overenskomstforhandlingerne i 2002.

Men det dur ikke at, at medlemmerne på den måde skal vente ét år på lønstigninger, som følge af økonomiaftalerne. Og det dur heller ikke, at lønstigningerne spredes ud så mange gange i løbet af et år, at stigningerne ikke fra gang til gang opleves som en mærkbar lønfremgang.

Derfor stiller vi denne gang krav om, at de generelle lønstigninger skal udmøntes en gang årligt, og jævner fordelt over aftaleperioden end det var tilfældet ved OK-02.

Lad mig sige det klart og tydeligt - vi tager ikke én gang til så vidtgående hensyn til den budgetmæssige klemme, som KL og Amtsrådsforeningen har bragt amter og kommuner i, som følge af de økonomiaftaler de har indgået med regeringen.

Jeg er selvfølgelig klar over, at både KL og Amtsrådsforeningen gjorde sig store anstrengelser i dette års økonomiforhandlinger for at øge lønskønnet, men jeg må også konstatere, at da de stod ved målstregen, var det andre forhold og emner end personalets lønvilkår, de vægtede højere.

Er arbejdsgiverne ikke parate til i højere grad end sidst at løsrive sig fra de lønforudsætninger, der ligger i økonomiaftalerne, vil det vanskeliggøre de kommende overenskomstforhandlinger.

Der er grænser for, hvor skævt og hvor lidt de kommunale og amtsligt ansatte kan aflønnes.

Lad mig illustrere problemet. Hvordan skal vi kunne forklare vores medlemmer, at de i 1. år alene skal have forbedringer på 2,75%, mens de privat ansatte forventes at skulle have 3,8%.

Og lad mig skærpe problemstillingen: Hvordan skal vi kunne forklare vores medlemmer, at de kun kan få forbedringer for 1,14%, hvis KL og Amtsrådsforeningen i lighed med sidste gang vil hævde, at de lønstigninger vi har aftalt i år, og som påvirker budgetterne i 2005 skal fratrækkes de 2,75%.

Kravet om at videreføre og forbedre reguleringsordningen skal naturligvis også ses i lyset af disse problemstillinger. Men denne gang skal reguleringsordningen fungere som en ordning, der alene justerer den kommunale og amtskommunale lønudvikling i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Og ikke som en ordning, der udmønter mere end 1/3 af det samlede aftaleresultat, som vi har set i indeværende overenskomstperiode.

Et af KTO's væsentligste krav er altså, at de generelle lønstigninger skal sikre reallønnen. KTO vil på den måde være med til at skabe et sikkerhedsnet under samtlige ansatte. Organisationerne må så i deres forhandlinger bygge ovenpå.

Større ligestilling mellem mænd og kvinder i den kommunale og amtslige sektor

I forhold til kravet om større ligestilling mellem mænd og kvinder i den kommunale og amtslige sektor vil jeg uddybe vores krav om at indføre en obligatorisk barselsudligningsordning i hvert enkelt amt og kommune, samt vores krav om at der gives pension i den ulønnede del af barselsorloven.

KTO har ved tidligere overenskomstfornyelser fremsat krav om etablering af barselsfonde på det amtslige og kommunale arbejdsmarked. Dog foreløbigt uden held.

Vores ønske er at etablere en administrativ enkel ordning, som sikrer:

- At yngre kvinder ikke diskrimineres ved eller i ansættelsen.
- At øvrige ansatte så vidt muligt ikke belastes unødigt ved barselsfravær.

Vi stiller i lyset heraf krav om, at der i de enkelte kommuner og amters budgetlægning afsættes midler til barselsudligning i en samlet pulje i det enkelte amt eller kommune. Vi stiller endvidere krav om, at denne pulje så vidt muligt anvendes til dækning af institutionens merudgifter til vikardækning i den periode, hvor de ansatte er på barselsorlov.

Kravet skal ses i sammenhæng med, at der i amter og kommuner inden for de seneste år er sket en øget decentralisering af personaleansvaret og af den økonomiske styring bort fra rådhusene og ud til de enkelte institutioner.

Virkeligheden i institutionerne er, at de kun har meget få penge at gøre godt med, og går et par medarbejdere på en mindre institution på barsel, kan det derfor få stor betydning for såvel institutionens økonomi som de ansattes arbejdsbelastning.

Det vil en obligatorisk barselsudligningsordning kunne ændre på.

Vi ser ikke noget perspektiv i at etablere en central barselsfondskonstruktion for samtlige amter og kommuner eller - mere vidtgående – en barselsfond på tværs af arbejdsmarkederne.

Nok arbejder der flere mænd og færre kvinder på det private arbejdsmarked end i amter og kommuner, men omvendt er de aftalte lønvilkår før og under barsel så forskellige fra hinanden, at det vil blive meget vanskeligt og meget bureaukratisk og kringlet at udforme en sådan central ordning. Af gode grunde kan vi jo heller ikke aftale dette alene ved KTO-bordet.

Desuden er det min opfattelse, at det ikke er ad denne vej, at eventuelle kønsspecifikke lønforskelle mellem den offentlige sektor og den private sektor skal løses. Det vil være en alt for smal vej.

Et andet element, der ligger i kravet om øget ligestilling, er at sikre, at ansatte på barselsorlov også under den ulønnede del af orloven får indbetalt pension.

Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at kvinder i gennemsnit holder 268 dages orlov efter fødslen. Det tilsvarende tal for mænd er 16 dage.

Disse tal viser med al tydelighed, at konsekvenserne af manglende indbetaling af pension i den ulønnede del af barselorloven rammer kvinderne hårdt.

Et krav om pensionsdækning i den ulønnede del af barselorloven vil derfor klart være med til at øge ligestillingen mellem mænd og kvinder – i hvert fald pensionsmæssigt.

Sampension har lavet en beregning, som viser, at en 25-årig kvinde med en årsløn på 240.000 kr., med en pensionsordning på 14,3% og som går på barselorlov 2 gange i sit liv, hun vil som 65-årig mangle en pensionsindbetaling på ca. 130.000 kr. Dette vil give hende en lavere alderspension på ca. 8.000 kr. årligt, end hvis hun ikke havde holdt barsel i den ulønnede del af barselorloven.

Det problem ønsker vi at gøre noget ved.

Tryghed i forbindelse med strukturreformen

I forhold til overenskomstfornyelsen har vi - fordi vi endnu ikke kender den fulde rækkevidde eller indhold i strukturreformen – taget forbehold for fremsættelse af krav.

Strukturreformen er ikke fostret af organisationerne. Udgifterne til reformen må derfor afholdes af dem, som beslutter den. Regningen for reformen må ikke flyttes videre til de ansatte – hverken i form af afskedigelser eller i form af vilkårsforringelser.

Der skal ikke herske tvivl om, at KTO vil gøre alt, hvad vi kan for at sikre, at de ansattes vilkår ikke forringes i forbindelse med strukturreformen.

Vi har derfor også præciseret, at vi på et senere tidspunkt vil tage stilling til om KTO skal rejse krav på området – og i givet fald hvilke.

Jeg vil senere i min tale vende tilbage til arbejdet med strukturreformen.

Forbedring af aftalerne om tillidsrepræsentanternes vilkår og tryghed

Vi vil skabe bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne. Det er i dag mere krævende end nogensinde før, at være tillidsrepræsentant i amter og kommuner. Det er af stor betydning for os alle, at tillidsrepræsentanterne har betingelser, der gør, at de vil lade sig rekruttere til hvervet og har lyst til at blive ved med at være tillidsrepræsentanter.

Også for arbejdsgiverne har det stor betydning, at de kan møde en engageret og kompetent forhandlings- og aftalepart. Et behov som absolut ikke bliver mindre i forbindelse med gennemførelsen og indkøringen af strukturreformen.

Vi har brug for, at de regler vi har i dag, for at aftale løn og øvrige tillidsrepræsentantvilkår, bliver gjort mere forpligtende og målrettede.

Som reglerne er i dag, er der fx kun en forpligtelse til i SU/MED-systemet at fastlægge nogle overordnede principper for tillidsrepræsentantvilkår. Der er derfor behov for, at tillidsrepræsentanternes vilkår bliver gjort til et rent aftaleanliggende.

Ligeledes er der behov for nogle forbedrede beskyttelsesbestemmelser i form af blandt andet ændrede opsigelses- og afskedigelsesbestemmelser.

Afslutning på gennemgang af generelle overenskomstkrav på 1. april 2005

Som jeg sagde i indledningen vil jeg ikke gennemgå samtlige krav, som jo fremgår af det udsendte materiale, og som med de ledsagende bemærkninger gerne skulle fremstå rimelige klare.

Skulle jeg fremhæve et enkelt krav blandt de resterende er det, det lidt utraditionelle krav fra KTO om stressmåling på arbejdspladsen. Der er jo ingen tvivl om, at et af de helt store arbejdsmiljøproblemer på de kommunale – og pt. ikke mindst de amtslige – arbejdspladser, der nu bliver udsat for store forandringer, er stress. Vi bør være med til at sætte fokus på det problem.

Vi har, som I kan se, ikke stillet krav til aftaleperiodens længde.

Helt principielt går jeg ind for korte aftaleperioder, så vi har mulighed for at rejse netop de krav medlemmerne ønsker og for at kunne lægge et større pres på arbejdsgiversiden. Eller sagt på en anden måde, jeg vil hellere forhandle overenskomstkrav frem for at føre stadig flere voldgiftssager midt i lange aftaleperioder.

Ønsker arbejdsgiverne en længere aftaleperiode, som jo også vil give dem fred i forbindelse med overgangen til den nye struktur pr. 1. januar 2007, ja så er det da klart, at det har en pris.

Jeg håber, at repræsentantskabet kan godkende bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2005.

Men inden vi skal tage stilling til forslaget, vil jeg også knytte et par bemærkninger til den nye forhandlingsmodel, og til arbejdet med strukturreformen.

Den nye forhandlingsmodel – tættere på medlemmerne

Hovedingredienserne i den nye forhandlingsmodel er

- plads til at indgå aftaler om organisationsrettede lønmodeller, der matcher medlemmernes konkrete behov således, at vi kan slippe af med Ny Løn, der ikke fungerer godt nok,
- øget rum til de organisationsrettede forhandlinger i øvrigt, samt
- bevarelse af fællesskabets styrke.

Så kort kan hovedingredienserne i den nye forhandlingsmodel siges at være.

I forhandlingsmodellen får organisationerne et væsentligt større forhandlingsrum – og også et forhandlingsrum uden rammer.

Det rummer naturligvis både faremomenter og muligheder.

Faremomenter

Faremomenter, fordi modellen giver arbejdsgiverne større mulighed for at spille organisationerne ud mod hinanden, og herunder også mulighed for at indgå aftaler med nogle organisationer, som vil lægge nogle spor for andre, som de finder uheldige.

Det vil vi søge at råde bod på gennem en løbende koordinering på organisationssiden både i KTO-regi og blandt organisationer med tætte forhandlingsmæssige relationer. Men det forudsætter, at vi alle melder åbent og ærligt ud om de problemer og muligheder, der viser sig i forhandlingsforløbet således, at vi kan hjælpe og inspirere hinanden.

Vi har i forhandlingsaftalen givet hinanden et politisk håndslag på, at ingen vil blive efterladt på perronen, når toget kører.

Men det må stå soleklart, at det ligger i modellen, at der skal være et spillerum for forskellige resultater.

Muligheder

Mulighederne i modellen er for mig at se væsentligt mere åbenlyse end færemomenterne. Vi får nu i højere grad end tidligere mulighed for at synliggøre organisationerne og de enkelte medarbejdergruppers ønsker og krav.

Vi bringer herved forhandlingerne meget tættere på medlemmerne. Fordelen er helt klart, at det vil øge medlemmernes genkendelighed og ejerskab til forhandlingsresultatet. Og det vil, hvis vi skulle komme dertil, også øge den fælles forståelse af og opbakning til en eventuel konflikt.

Et væsentligt længere forhandlingsforløb

Den nye forhandlingsmodel indebærer et længere forhandlingsforløb end det, vi plejer at have.

Det giver bedre tid til at forberede nye lønmodeller og andre organisationsspecifikke krav ved de enkelte organisationsborde.

Men det lange forløb kan meget vel også komme til at give anledning til frustration over manglende fremdrift, forskellige og modsatrettede meldinger fra med- og modparter osv., osv.

Jeg tror, at det er utroligt vigtigt, at vi alle i disse situationer har is i maven, og ikke umiddelbart lader os rive med. Men det er i allerhøjeste grad også vigtigt i disse situationer, at alle parter slår "hørebofferne" ekstra meget ud for at kunne høre selv de mindste signaler om åbninger, og også giver sig selv mulighed for at afprøve nye veje.

Forhandlingsmodellen er for OK-05

Vi har endnu til gode at se om forhandlingsmodellen virker i praksis, og om begge parter reelt er parat til at finde løsninger, som i højere grad end i dag afspejler de enkelte faggruppers og organisationernes særlige ønsker og behov.

Forhandlingsmodellen vil vi efterfølgende evaluere i lyset af erfaringerne ved overenskomstforhandlingerne 2005.

Men jeg tror det er vigtigt, at vi alle sammen – på begge sider af bordet – gør os klart, at vi ikke bare har en masse skud i bøssen. Vi kan ikke bare prøve en gang til i 2007 eller 2008, når vi mødes igen. Det er NU den omvendte model skal testes.

Vi kan dog allerede nu konstatere, at forhandlingsmodellen har bestået sin første prøve ved indgåelsen af køreplansaftalen og placeringen af KTO-aftalerne på henholdsvis KTO's bord og organisationernes borde, og at vi på KTO-siden - med forslagene til KTO-krav – har fået klarlagt, hvad der er fælles gods.

På den baggrund er det min vurdering, at KTO på trods af et mindre forhandlingsrum, er kommet styrket ud med den nye forhandlingsmodel.

Arbejdsgiverne

Vi har således ændret en del på KTO-siden. Er der også ændringer på vej på arbejdsgiversiden?

Er Københavns Kommune på vej ind i KL?

Vil Finansministeriet mere direkte komme til at påvirke personaleforholdene indenfor sundhedsområdet – nu hvor staten skal ind og finansiere en stor del af udgifterne?

Vil der komme færre arbejdsgivere på det offentlige område end vi hidtil har set?

Jeg ved det ikke, men strukturreformen vil påvirke arbejdsgiversiden på den ene eller anden måde – i hvert fald på lidt længere sigt.

Men lad os nu fokusere på OK-05.

Vi har sammen med arbejdsgiverne aftalt køreplanen for overenskomstforhandlingerne, og vi har i fællesskab aftalt, hvilke KTO-aftaler der kan forhandles på henholdsvis KTO's bord og på organisationernes borde.

Jeg ser dette som en foreløbig anerkendelse fra arbejdsgiversiden af den nye forhandlingsmodel. Og jeg vælger indtil det modsatte bevises, at tro på, at arbejdsgiversiden reelt i forhandlingerne også er parat til at indgå aftaler, der i højere grad end i dag tilgodeser de enkelte faggrupper og organisationers ønsker og behov.

Det er under alle omstændigheder afgørende for forhandlingsforløbet, at der findes konkrete løsninger på spørgsmålet om nye lønmodeller for ansatte i amter og kommuner.

Vi har måttet konstatere, at aftalen om ny løn ikke har virket efter hensigten. Også arbejdsgiverne har måttet bide i det sure æble, og konstatere, at der er brug for ændringer.

Konkret efterspørger medlemmerne:

- Et system, hvor penge ikke bare forsvinder i arbejdsgivernes slukne budget, hvis der lokalt ikke kan opnås enighed.
- At der aftales mere gennemskuelige og forståelige kriterier for udmøntning af lønmidler.

- En løndannelse, der opleves som rimelig inden for de enkelte faggrupper.

Det er jo ingen hemmelighed, at arbejdsgiverne ikke ønsker et utal af forskellige lønmodeller. Det tror jeg nu heller ikke bliver resultatet. Min pointe er, at arbejdsgiverne er nødt til at være åbne over for ændringer og tilpasninger, hvis den nye forhandlingsmodel skal komme til at virke i praksis.

Og her er det ikke nok, som arbejdsgiverne har været ude med i medierne og i debatoplæg, at reducere forhandlingerne om nye lønmodeller til at handle om et nyt navn eller til et serviceeftersyn af ny løn.

For KTO er det afgørende, at vi denne gang undgår forligsinstitutionen. Erfaringerne fra sidste gang var bestemt ikke gode.

I forhandlingsaftalen har vi derfor gjort os stor umage med at konstruere et system, så vi kan undgå at havne i forligsen.

Men vi er jo selvfølgelig ikke alene herre over, hvorvidt vi igen havner i forligsen. Selvfølgelig afhænger det af, hvorvidt parterne kan møde hinanden og finde konkrete forligsmæssige løsninger.

Men jeg må klart advare mod anvendelsen af forligsinstitutionen, som et rent taktisk middel til at banke nogle organisationer på plads, eller at tage KTO som gidsel i arbejdsgivernes selvstændige forhandlinger med Sundhedskartellet, hvis det skulle vise sig, at det der er vanskeligt at finde en platform.

Sundhedskartellet

I min tale på repræsentantskabsmødet sidste år sagde jeg, at det er meget ærgerligt, at Sundhedskartellet ikke længere kan identificere sig med den indflydelse, styrke, solidaritet og andel i resultatet, som det giver at være medlem af KTO.

Jeg sagde også, at det er en ulykkelig situation, at vi splittes op, og at der for arbejdsgiverne bliver flere heste at spille på, eller eventuelt at spille ud mod hinanden.

Det mener jeg fortsat!

Jeg vil også godt slå fast, at det er vigtigt, at vi ikke generer hinanden i forbindelse med OK-05.

Omvendt er det også klart, at når Sundhedskartellet har forladt forhandlingsfællesskabet, KTO, så giver det ikke meget mening at føre fælles forhandlinger sammen med dem.

På den anden side er der enkelte områder, hvor det er hensigtsmæssigt at samarbejde.

Jeg tænker konkret på forhold vedrørende SU- og MED-aftalerne og etablering af midlertidige medbestemmelsesudvalg i tilknytning til strukturreformen.

Når det netop er på disse områder, jeg peger på et samarbejde, er det fordi, det har afgørende betydning for det daglige samarbejde på medarbejdersiden i amter og kommuner.

Det betyder ikke, at der skal indgås fælles aftaler på området, men at der sker en koordinering, der sikrer, at medindflydelse og medbestemmelse ikke svækkes lokalt.

Staten

Som sædvanligt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der en særlig tæt koordinering mellem CFU og KTO.

Vi har selvfølgelig en fælles interesse i at samarbejde og holde hinanden orienteret om alle væsentlige emner.

Nu et par ord om strukturreformen!

Strukturreformen

Indtil videre har regeringen i forbindelse med strukturreformen ikke formået at skabe den nødvendige tryghed for medarbejderne.

En rundspøge LO har foretaget blandt medlemmerne viser, at 66 % af de ansatte i amterne og 50 % af de ansatte i kommunerne oplever, at deres hverdag er blevet mere utryg.

Det kan jeg godt forstå!

Det er helt uacceptabelt, at regeringen endnu ikke klart har spillet ud med, hvordan konsekvenserne for de ansattes arbejdsbetingelser og vilkår skal løses.

Sådan som aftalen mellem regeringen og regeringens støtteparti, Danske Folkeparti ser ud, ligger der alene en jobgaranti for de ansatte den dag de overføres, dvs. typisk den 1. januar 2007 samt en overholdelse af virksomhedsoverdragelseslovens bestemmelser.

For KTO er det vigtigt at sikre, at der findes en løsning, som hindrer, at nogen ansatte får forringet deres vilkår, fx at skulle gå ned i løn nogle få måneder efter overgangen til en ny struktur.

Indtil videre har finansministeren ikke været i stand til at hjælpe os med at løse det problem, og jeg begynder da også at tvivle på, om han overhovedet ønsker at hjælpe os.

Men det kan vi først blive klogere på, når vi engang får lovforslag til høring. Men også på det område går det meget langsomt.

Vi blev i august måned lovet, at vi ville få et udkast til lovforslag om flytning af skatteområdet fra kommunerne til staten til høring. Men det er som bekendt stadigvæk ikke kommet. Det er stærkt bekymrende, og det mindsker bestemt ikke den utryghed, der breder sig blandt ansatte i amter og kommuner.

Vi har meddelt Personalestyrelsen at vi ikke ønsker, at lovforslaget sendes til os med en så kort høringsfrist, at vi ikke får mulighed for at behandle og drøfte forslaget ordentligt. Navnlig fordi vi forventer, at forslaget på skatteområdet vil sætte sporene for, hvordan personalets vilkår og forhold i øvrigt takles i de kommende lovforslag om strukturreformen.

Det generelle billede af regeringens håndtering af strukturreformen i forhold til at skabe tryghed blandt medarbejderne er efter min mening slået helt fejl, og der skal allerede nu meget til at rette op på det. Regeringens jobgaranti lyder fuldstændig hul, når de ansatte på skatteområdet af deres kommende arbejdsgiver - skatteministeren – hører, at de skal regne med at blive færre ansatte efter overgangen til statsområdet.

Regeringen bliver nødt til at erkende, at fusioner koster penge – i hvert fald i en overgangsperiode. Det hele kan ikke finansieres ved rationaliseringer og udliciteringer. Regeringen må afsætte nogle midler på de kommende finanslove til at finansiere en række omstillingsomkostninger, ikke mindst initiativer til kompetenceudvikling af de ansatte.

I forhold til de kommunale arbejdsgivere er vi nået lidt længere.

Vi har underskrevet en fælleserklæring om information, dialog, medarbejderinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen.

I tilknytning hertil er der nedsat to arbejdsgrupper om henholdsvis afklaring af ansættelsesvilkår og etablering af Midlertidige Medbestemmelsesudvalg på tværs af amter og kommuner.

Så langt så godt.

Men mange spørgsmål vedrørende strukturreformen er fortsat uafklarede – desværre. Der er en række spørgsmål, som både arbejdsgiverne og vi allerede nu bør søge fælles svar på, og som vi af hensyn til at skabe de bedst mulige rammer for gennemførelsen af reformen bør arbejde intensivt videre med.

I KL's blad "Danske Kommuner" udtaler en sjællandsk borgmester, der står midt i en sammenlægningsproces: "Det er en omfattende og uprøvet situation. Derfor er det vigtigt, at vi som ledelse synliggør, hvad der skal ske, informerer og gør os overvejelser og ind-

drager medarbejderne ...” Han fortsætter: ”mange har det bedst med ikke at have for meget usikkerhed og der er meget usikkerhed i øjeblikket”.

Helt enig!

KTO har derfor opfordret arbejdsgiverne til, at vi arbejder videre med at finde svar på de problemstillinger, vi allerede nu kan søge fælles svar på. For mig at se gælder det om for begge parter at skabe den bedst mulige viden og tryghed blandt ansatte i amter og kommuner omkring konsekvenserne af reformen. Vores tillidsrepræsentanter har behov for at få bedre muligheder for at deltage i møder om strukturreformen - også på tværs af amts- og kommunegrænserne.

Det kunne vi finde ud af da ny løn blev introduceret. Det bør vi også meget snart kunne finde en løsning på i forbindelse med strukturreformen.

Jeg vil godt advare arbejdsgiverne imod at henvise alle problemerne til overenskomstforhandlingerne, hvor vi - trods alt - også har en lang række andre temaer på dagsordenen.

En anden bekymring er, om de kommunale arbejdsgiverparter vil misbruge argumentet om, at der ikke kan træffes beslutninger i forhold til de nye kommuner før 1. januar 2006 med henvisning til, at sammenlægningsudvalgene først bliver nedsat på det tidspunkt.

Formelt er det naturligvis korrekt, men på den anden side er der jo heller ikke nogen tvivl om, at en lang række forhold, incl. personaleforhold, i de nye kommuner frem til 1. januar 2006 vil blive påvirket og ændre sig med stor hastighed. Der har man ikke til hensigt at vente på sammenlægningsudvalg. Jeg kan fx nævne, at man i Sønderborg er i gang med at nedsætte styregrupper for den fremtidige fælles personalepolitik i en kommende stor-kommune. Og den vil det jo nok være værd at få indflydelse på før 1. januar 2006.

Min opfordring til de kommunale arbejdsgiverparter er, at de forholder sig til virkeligheden og smøger ærmerne op, så vi i fællesskab kan få etableret nogle rammer, så reformen gennemføres på den bedste måde.

Danmarkshistoriens største personalepolitiske projekt skulle nemlig lide skibbrud, når det blot lige er på vej ud af havnen. Med de rette tilbud om kompetenceudvikling, inddragelse af medarbejderne, og sikring af de ansattes vilkår og job er jeg sikker på, at vi har en rigtig god chance for at klare den gigantiske omstillingsproces, vi står overfor.

Samarbejdet i forhandlingsudvalget

Inden jeg afslutter, vil jeg godt kvittere for et godt og konstruktivt samarbejde i forhandlingsudvalget. Det er ikke altid så enkelt at skulle balancere mellem snævre organisationsinteresser og det bredere perspektiv, som er på dagsordenen ved vores diskussioner i forhandlingsudvalget.

Det er min opfattelse, at vi nu er klar til at gå ind i forhandlingsfasen, hvor det som bekendt er resultaterne der tæller og dermed også forhandlingsudvalgets vilje til at opnå konsensus i forhold til en lang række spørgsmål.

Mange af os i forhandlingsudvalget er nye medlemmer, og vi har i udvalget derfor også skulle finde en stil, der passer os alle.

Kort fortalt indebærer stilen, at vi har tillid til hinanden, at vi åbent og klart markerer og forklarer vores ønsker og grænser, og at vi er lydhøre overfor hinanden. Stilen indebærer, at der ikke er plads til uklare meldinger eller andet, som kan lægge gift for samarbejdet og for at finde fælles løsninger.

Kan vi holde den høje standard, når vi under og ved afslutningen af forhandlingerne skal opnå resultater for hele KTO-fællesskabet, ja, så vil jeg med sindsro se frem til at stå i spidsen for et samlet KTO over for de kommunale arbejdsgivere.

Så mange var ordene. Jeg håber, repræsentantskabet kan godkende bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav ved OK-O5.