

Formandens mundtlige beretning

Det talte ord gælder

Repræsentantskabsmøderne i 2005 og 2006 var præget af reformer i den offentlige sektor. Reformernes tid er stadigvæk over os. Seneste reform i rækken er regeringens kvalitetsreform, som organisationerne selvfølgelig forholder sig til og arbejder med. Sådan er det.

I dag er det to langt vigtigere emner, der står øverst på dagsordenen for lønmodtagerorganisationer på det offentlige område.

For det første OK-08, som på den korte bane, skal sikre medarbejderne i kommuner og regioner klart bedre løn- og ansættelsesvilkår i løbet af de næste år.

For det andet aftaleretten og hele aftalesystemets indretning, som på den lange bane skal sikre medarbejderne i kommuner og regioner bedre løn- og ansættelsesvilkår.

Trepartsaftaler, hvor udmøntningen ikke er afklaret, signaler om politisk indblanding og på det seneste et løn ekspertudvalg, nedsat af regeringen, betyder, at aftalesystemet står over for en række udfordringer, som vi skal diskutere – også i KTO.

I min mundtlige beretning vil jeg sige noget om følgende:

- udvalgte emner, som vi i KTO har arbejdet med i løbet af året,
- forberedelse af OK-08,
- rammer for OK-08, og
- aftalesystemets udfordringer.

Jeg vil gennemgå KTO's krav til OK-08 i forbindelse med dagsordenens punkt 6 om stillingstagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2008.

Emner fra året

I den skriftlige beretning, der udsendes til repræsentantskabet i starten af 2008, vil der være en gennemgang af alle de emner, som KTO har beskæftiget sig med i løbet af det sidste års tid.

Jeg har valgt at tale om 3 emner: Kommunalreformen, stress-projektet og lønudviklingen.

Kommunalreformen

Kommunalreformen var en realitet den 1. januar 2007.

KTO har i de sidste 3 år arbejdet intensivt med kommunalreformens konsekvenser for de ansatte, og KTO har blandt andet indgået aftaler om løngaranti og vilkår for overgang til nye ansættelsesområder. Vi har sammen med de kommunale arbejdsgivere løst de væsentligste generelle spørgsmål om den enkeltes løn og ansættelsesvilkår på en måde, der har skabt klarhed for de ansatte i kommuner og regioner.

På det kommunale område er det således min konklusion, at vi har fået alle de generelle vilkår på plads på en fornuftig måde. Som skolelærer vil jeg give karakteren 9 med pil op – efter den gamle skala vel og mærke.

Men på et enkelt område, kan jeg ikke lade være med at komme med et lille pip, nemlig overgangen fra amterne til staten for ansatte på SOSU-skolerne. Her er billedet ikke rosenrødt. Personalestyrelsens udspil tog udgangspunkt i en dybt forældet ledelsesform.

Konsekvensen af den form for ledelse, og efterfølgende manglende aftale om videreførelse af vilkår, bliver, at der pustes til det evindelige resurseslagsmål på den enkelte skole, og betyder samtidig, at endnu mere ledelsestid bliver brugt på ufrugtbart bureaukrati i stedet for på pædagogisk ledelse. Jeg vil ikke sætte tal på karakteren, men den overgang er ikke bestået.

Vi har også skabt rammerne for, at samarbejdssystemet i kommuner og regioner, har kunnet fungerer i overgangsfasen, og nu i de sammenlagte kommuner og nye regioner. Lige nu er det sådan, at alle regioner og stort set alle sammenlagte kommuner har indgået nye MED-aftaler, som efter sigende skulle være bedre end de gamle aftaler. Det er naturligvis glædeligt.

I KTO fylder arbejdet med kommunalreformen mindre og mindre, men jeg ved, at der er et ganske stort lokalt pres for at få alle lønaftaler på plads, og ikke mindst et pres på de ansatte i kommuner og regioner. For mange medarbejdere har kommunalreformen været en ekstra arbejdsbyrde, og det tror jeg desværre også vil være tilfældet for mange i det kommende år.

Det er jo ikke sådan, at de resursegevinster, som nogle har talt om i forbindelse med reformen, betyder, at de ansatte får mindre travlt. Tværtimod kan det konstateres, at stadig flere og flere oplever et opskruet arbejdstempo og stigende krav om fleksibilitet og kvalitet. Og det er samtidig med, at kommuner og regioner på flere arbejdsområder ikke kan rekruttere nok kvalificerede medarbejdere.

Konsekvensen er flere sygedage, og at flere ansatte holder helt op med at arbejde på grund af sygdom. Og beskeden fra flere pensionskasser er, at det primært skyldes arbejdspress og deraf følgende stress.

Stress-projektet

Det leder mig over til det andet emne fra året, som jeg vil komme ind på, nemlig KTO's arbejde med stress-projektet.

Jeg synes, at det er værd at huske hinanden på, at det er arbejdsgiverne, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, og at medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde. Det skal hverken vi eller de glemme.

Når det er sagt, er det særdeles positivt, at KTO ved overenskomstforhandlingerne i 2005 fik et gennembrud på stressområdet i form af en bred aftalepakke.

Stress-projektet har haft den fordel, at vi sammen med arbejdsgiverne har kunnet fastholde og udvide fokus på stressproblematikken i hele aftaleperioden. Dette fokus har gjort os mere vidende om problematikken og blandt andet medvirket til, at vi i forbindelse med forberedelserne af kravene til OK-08 har udvidet problematikken om stress således, at vi i dag arbejder med en bredere tilgang under overskriften ”*Bedre trivsel på arbejdspladserne*”.

I det begreb indgår ikke blot stress og sygdom, men også trivsel i bred forstand, herunder sundhedsfremme og sammenhæng mellem resurser og arbejdsmængde.

Stress, sygdom og bedre trivsel er ikke noget, der henholdsvis forsvinder og kommer af sig selv. Det er alt for risikofyldt, at overlade løsningen på disse problemer til arbejdsgiverne alene. Men man kan da godt undre sig over, at arbejdsgiverne ikke gør mere ved problemerne, når alle ved, at der er en direkte sammenhæng mellem bedre trivsel på arbejdspladserne, bedre service, mindre sygefravær, fastholdelse af medarbejdere og øget produktivitet.

Dermed har jeg også sagt, at det står højt på min dagsorden, at KTO får et godt resultat om bedre trivsel på arbejdspladserne ved OK-08.

Lønudviklingen

Nogle gange kan man læse i undersøgelser, at løn ikke står højt på listen, når det skal beskrives, hvad der skal til for at gøre det kommunale og regionale arbejdsmarked mere attraktivt!

Jeg er holdt op med at tro på resultaterne af de undersøgelser og tænker, at enten fortolkes resultaterne forkert, eller også er der begået metodefejl.

Det bygger jeg naturligvis på de sidste måneders debat i den landsdækkende presse, og på de reaktioner vi har mødt, når vi taler med medlemmer på møder mv. For slet ikke at tale om reaktionerne fra de grupper, der har aktioneret mere synligt og håndfast med strejker osv.

Et meget omtalt emne har været, om lønnen udvikler sig godt nok for de ansatte i kommuner og regioner.

Fakta – og det er dokumenteret af Danmarks Statistik – er, at lønudviklingen på det kommunale område ligger en lille smule under lønudviklingen på det private område. Den ”lille smule”, som vi i daglig tale kalder lønefterslæbet, skal vi indhente, så de kommunalt ansatte ikke også fremadrettet er bagud med lønudviklingen i forhold til de privat ansatte.

Ved OK-08 skal vi selvfølgelig have et resultat, der matcher det, som blev aftalt tidligere på året på det private område. Men det er ikke tilstrækkeligt. Rammen skal højere op, hvis forventningerne skal indfris.

Flere bankøkonomer har allerede været fremme med advarsler om, at den pressede situation på arbejdsmarkedet kan føre til en u hensigtsmæssig lønspiral, som kan være til skade for hele samfundsøkonomien.

Til dem vil jeg sige; I skal ikke bekymrer jer.

Overenskomstparterne på det kommunale og regionale område har altid ageret samfundsmæssigt forsvarligt.

En stor del af den sidste tids debat om lønninger i den offentlige sektor har dog frem for sammenligning af løn**udvikling** handlet om sammenligning af løn**niveauer**. Dels mellem offentligt ansatte og privat ansatte, dels offentlig ansatte imellem. Mange tal har i den forbindelse svirret i luften. Skal særydelser og pension medregnes, skal lønnen udregnes som et gennemsnit af alle inden for en bestemt lønmodtagergruppe og hvad er den reelle arbejdstid?

Jeg tror stadigvæk, at det er sådan, at SOSU-assistenten og skolelæreren ikke kan genkende de tal, som Thor Petersen flere gange lancerede i pressen – i hvert fald ikke i forhold til deres egen lønseddel.

Den offentlige debat har skabt stor fokus på og sympati for forbedring af de offentligt ansattes lønninger.

Og det er ikke så mærkeligt, at der i debatten ikke bliver konkluderet. Der er tale om meget komplicerede og historisk betingede forhold, når man taler om, hvorfor lønnen er, som den er, og hvordan man sammenligner forskellige lønninger.

Regeringen, som er presset af løndebatten, er på vej med et hurtigt arbejdende løn-ekspertudvalg. Det får til opgave, og nu citerer jeg fra kommissoriet: ”at gennemføre en udredning om det faktabaserede statistiske grundlag”. Det ligger desuden i kommissoriet, at udvalgets arbejde skal afsluttes senest den 1. december 2007.

Uden at jeg vil fornærme nogle af de eksperter, der skal sidde i udvalget, er det min frygt, at det i forvejen komplicerede problem godt kan kompliceres yderligere i forbindelse med udvalgets arbejde. Jeg er samtidig meget tvivlende overfor, hvordan et sådant udvalg skal kunne bidrage til at løse de problemer, vi står overfor ved OK-08.

Jeg tror heller ikke på, at den berømte hvide kanin – hvis det er det, der skal til - pludselig hopper op af udvalgets kasket. Men okay, nu er udvalget etableret, og så må vi se, om der kommer noget, vi kan bruge.

Det korte af det lange er imidlertid: De eneste der kan og skal løse problemerne om lønvilkår for de kommunalt og regionalt ansatte, er os selv og de kommunale arbejdsgivere.

Forberedelse af OK-08

Forhandlingsaftale

I KTO's bestyrelse er der indgået en forhandlingsaftale, som i sommerens løb er underskrevet af samtlige organisationer uden forbehold.

Forhandlingsaftalen bygger på et fælles politisk håndslag mellem organisationerne, som indebærer, at fællesskabet KTO ikke vil tolerere, at arbejdsgiverne behandler enkelte organisationer uanstændigt.

Det politiske håndslag indebærer også, at vi ligesom ved OK-05 skal være parate til at acceptere plads til forskellige løsninger. Men selvfølgelig er der grænser, hvis vi alle skal i mål. Det betyder, at vi i KTO-fællesskabet vil strække os langt, for at søge løsninger på særlige problemstillinger på de enkelte overenskomstområder.

Det stiller store krav til os alle, når resultaterne bliver forskellige – ikke mindst til de organisationer, som har særlige problemstillinger, der skal tilgodeses.

Det er i dette politiske rum, vi har givet et politisk håndslag til hinanden om at finde løsninger, som skal danne grundlaget for et samlet KTO-forlig.

Jeg er overbevist om, at det kan lade sig gøre.

Og jeg kan konstatere, at alle organisationerne fortsat bakker op om KTO, og det er vel det mest tydelige signal, der kan sendes til omverdenen.

Køreplansaftaler

I køreplansaftalerne med KL og RLTN har vi fastlagt de konkrete rammer for forhandlingerne. Rammerne ligner den ramme, vi anvendte med succes ved OK-05.

Forhandlingsmodellen indebærer bl.a., at organisationerne over et længere forhandlingsforløb får bedre mulighed for at forberede og forhandle en række organisationspecifikke emner med arbejdsgiverne.

Den tid skal bruges konstruktivt, og der skal udvises en reel forhandlingsvilje fra begge sider.

Tillid er også et nøgleord. Oplever organisationerne, at man bliver straffet ved at afslutte først. Ja, så er det svært at føre forhandlinger efter den model, vi i fællesskab er enige om. Men det forudsætter naturligvis også, at de organisationer, der indgår aftaler med arbejdsgiverne, har respekt for andre organisationers særlig behov og ønsker.

Et andet element i køreplansaftalen, som med et par mindre justeringer minder om OK-05, er snitfladen mellem, hvad der forhandles af KTO, og hvad der forhandles af organisationerne.

På et punkt er køreplansaftalen ved OK-08 helt ny.

Der er to af dem!

Vi står nemlig denne gang overfor to selvstændige arbejdsgiverparter – KL og RLTN.

Vores udgangspunkt er, at de generelle aftaler på henholdsvis KL og det regionale område nok ikke bliver så forskellige, med mindre der er en god grund til det. KTO's krav, som vi behandler om lidt, er i hvert fald de samme på KL-området og det regionale område.

Opdelingen af de offentlige arbejdsgivere på tre selvstændige områder vil betyde en øget koordinering på deres side. Det kan vi allerede mærke nu.

På det sidste repræsentantskabsmøde sendte KTO's formand i den forbindelse et meget klart og tydeligt signal til finansministeren. Budskabet var, at det vil vanskeliggøre forhandlingerne

med de kommunale og regionale arbejdsgivere, hvis ministeren vil benytte sin nye og udvide-
de rolle til at trække hårdt i trådene i kulissen i forhold til i første omgang RLTN, men også i
forhold til KL.

Det signal er hermed gentaget.

Rammer for OK-08

Her forud for OK-08 kan jeg konstatere, at fokus er rettet mod mange andre aktører end dem,
der sidder ved vores forhandlingsborde. Erfaringerne viser dog, at skal det lykkes at bringe
forhandlingerne i mål, ja så er det vigtigt, at alle forhandlerne på et tidspunkt i forhandlings-
processen retter hele deres fokus på forhandlingsbordet.

Men det kræver selvfølgelig, at forhandlingsbordet er attraktivt.

Politikere på Christiansborg, der blot taler forventningerne op, uden at levere ordentlige øko-
nomiske rammer for forhandlingerne, hjælper os i hvert fald ikke.

Private forlig

Det private forlig har heldigvis ikke gjort forhandlingsbordet mindre attraktivt. Der er aftalt
pæne lønstigninger på det private arbejdsmarked. Forliget indeholder også en række andre
interessante resultater - bl.a. ret til efteruddannelse, løntillæg til TR og barselsorlov øremær-
ket faderen.

Der er mange, der spår om værdien af det private forlig. Flere har peget på, at det vil gi' en
årlig lønudvikling over de næste 3 år på 4-5 %.

Den lønudvikling vil på vores område give en ansat, med en gennemsnitsløn – og jeg gentager
”gennemsnitsløn” – en lønforhøjelse i en 3-årig overenskomstperiode på mellem 3.000 og
4.000 kr. alt inklusive om måneden.

Formålet med reguleringsordningen har i mange år været at sikre, at offentligt ansattes lønud-
vikling ikke sakter helt bag om dansen i forhold til lønudviklingen i den private sektor. Men
opgøres lønudviklingen nu, så har den afstedkommet et lønefterslæb siden 1996 på mellem 1
– 2 % på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Arbejdsgiverne kan selvfølgelig hævde, at det har vi selv været med til at aftale ved de sidste
mange forlig, og dermed mene, at problematikken er uddebatteret.

Men er det klogt af arbejdsgiverne? Jeg nøjes med at spørge.

Samtidig er udgangspunktet for lønstigningerne - lønniveauet - lavt for mange offentligt an-
satte. Og det på et tidspunkt, hvor det er vanskeligere at rekruttere arbejdskraft til den offent-
lige sektor end nogensinde.

Det skal ændres.

Og her nytter det altså ikke, at regeringen sender et kobbelt af hylende ulve - i form af økonomer og bankdirektører - ud med advarsler mod overophedning af økonomien. Og navnlig ikke, når det sker efter det netop indgåede skatteforlig, som sender ekstra milliarder i omløb.

De offentligt ansattes overenskomstforhandlinger skal ikke tages som gidsel fordi, regeringen har brugt pengene på skatteaftalen. Vi vil ikke bøde. Det er regeringens ansvar.

Forventninger hos medlemmerne

Forventningerne blandt mange medlemmer er skyhøje. Det handler som sagt ikke bare om lønudvikling, men også om lønniveauer.

Det skyldes ikke mindst de mange politiske udmeldinger fra især Folketingspartierne, men også meldinger fra kommunalpolitikere har skruet forventningerne højt op.

Det er derfor klart, at politikerne må påtage sig et særligt medansvar, når der denne gang skal søges en forhandlingsløsning ved overenskomstbordene.

Sagt mere præcist, så er det afgørende for overenskomstforhandlingerne, at regeringen tilvejebringer det nødvendige økonomiske råderum for kommuner og regioner, så offentlige arbejdspladser også i fremtiden er attraktive, og så de kommunalt og regionalt ansattes forventninger kan indfris.

Det skal naturligvis ske på en måde, så den danske aftalemodel respekteres.

Politikernes signaler om indblanding i overenskomstforhandlingerne skabte i sidste måned uro i KTO.

Konsekvensen blev, at jeg blev konstitueret om ny KTO-formand, og det er for mig afgørende, at vi rider stormen af. Jeg ønsker ikke, at regeringen og enkelte partier i Folketingssalen får held til at sætte en kile ind i dette samarbejde, som har så stor betydning for organisationerne og de ansatte i kommuner og regioner. Det tror jeg nu heller ikke, de får held til.

Overenskomstparterne har naturligvis et ansvar for, at forhandlingerne kan føres i mål. Og der kan da være noget om, at vi som organisationer ikke skal være med til at skubbe forventningsniveauet unødvendigt op. Men det er altså svært at holde forventningerne nede, når bl.a. finansministeren er ude med talstørrelser for lønnen hos de offentligt ansatte, som vores medlemmer ikke kan genkende fra deres egen lønseddel.

Eller når tilfældige repræsentanter fra den finansielle sektor forsøger at tale lønnen op ved at pege på den betalte frokostpause, hvor de ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren, modsat situationer, hvor man selv betaler. Faktum er, at mange ansatte i dag har så travlt, at de ofte må springe frokostpausen over for at kunne løse den daglige arbejdsmængde.

3-partsaftalerne og regeringens kvalitetsreform

Også andre forhold har stor betydning for de kommende forhandlinger. Det gælder ikke mindst 3-partsaftalerne, der blev indgået i løbet af sommeren, og som er indarbejdet i regeringens udspil til kvalitetsreformen.

En række af de emner, der ligger i 3-partsaftalerne skal implementeres af overenskomstparterne ved OK-08.

Jeg er derfor også meget glad for, at den første prøve ser ud til at være bestået. I sidste uge lykkedes det således på sekretariatsplan, at opnå en aftale med KL om udmøntning af 3-partsaftalernes bestemmelser om deltid. Tilsvarende har RLTN meddelt, at de også er indstillet på en aftale. Aftalen indebærer, at kommuner og regioner pr. 1. januar 2008 skal tilbyde ledige timer til de deltidsansatte, før timerne kan besættes eksternt.

Skulle det vise sig, at der her ved OK-08 opstår situationer, hvor der mellem parterne er uklarhed og usikkerhed om rækkevidden af indholdet i 3-partsaftalerne i øvrigt, ja så er det da klart, at vi vil bruge overenskomstforhandlingerne til at finde løsninger med arbejdsgiverne. Det er også afspejlet i det forbeholdskrav, vi har stillet ved OK-08.

Reformerne skal implementeres samtidig med, at regeringen igen i år har indgået stramme økonomiaftaler med kommuner og regioner. Meget tyder derfor på, at en række kommuner også i år skal gennem svære spareøvelser.

Nyeste skud på reformstammen er som bekendt kvalitetsreformen, som forudsættes igangsat, allerede inden de ansatte har fået pusten tilbage efter kommunalreformen. Det værste, der kan ske, er, at de annoncerede store mia. beløb og de mange hurra ord, ude i virkelighedens verden i stedet bliver til yderligere rationaliseringstiltag. Det kan være dråben, der får bægeret til at flyde over, så medarbejderne og lederne giver op og mister engagementet.

Lad mig sige det klart og tydeligt: Der er ikke brug for mere statslig detailstyring og kontrol i form af flere reformer. Det, der er brug for, er tillid til de ansatte, og deres evner og lyst til at gøre et godt stykke arbejde.

Forlig, forligsinstitution eller konflikt?

10. september var overskriften i Mandag Morgen:

”OK-08 er dødsdømt på forhånd – Fuld kurs mod storkonflikt”.

Jeg er selvfølgelig klar over, at den nuværende situation ikke er sammenlignelig med OK-05, hvor vi også blev dømt ude. Jeg er helt på det rene med, at det denne gang bliver vanskelige forhandlinger - og det er sagt uden, at det skal lyde klicheagtigt.

Men jeg havde ikke tilbudt mig selv til at skulle stå i spidsen for KTO, hvis ikke jeg tror på, at vi kan indgå et forlig.

Min tilgang til overenskomstforhandlingerne er optimistisk, og jeg tror på og vil arbejde for, at vi når et godt resultat, som kan stemmes hjem blandt vores medlemmer.

Vi skal simpelthen sammen med arbejdsgiverne finde fælles løsninger, der gør det attraktivt at arbejde i den kommunale og regionale sektor. Det er også en forudsætning for at kunne løse fremtidens velfærdsudfordringer. Og det har de kommunale og regionale arbejdsgivere en stor interesse i.

En konflikt vil i den grad puste til ilden, og få utilfredsheden blandt medarbejderne til at bryde ud i lys lue - med vidtrækkende konsekvenser mange år ud i fremtiden.

Erfaringerne fra turen i forligsinstitutionen ved OK-02 skræmmer i den grad. På det kommunale og regionale arbejdsmarked er der ikke - som på det private arbejdsmarked - tradition for at afslutte forhandlingerne i forligsinstitutionen. Vores erfaringer er, at et godt resultat skabes ved, at der er ejerskab til resultatet. Forligsinstitutionens sammenkædningsregler står i skærende modsætning hertil.

Ved OK-05 viste begge parter, at vi ville gå ad forhandlingsvejen ved, at vi undervejs i forhandlingerne indgik en række delforlig. Den vej synes jeg, vi skal prøve at gentage.

Så, jo jeg tror på, at vi via forhandlingsvejen kan finde en løsning. Men det forudsætter som sagt, at kommunerne og regionerne har et tilstrækkeligt råderum til at tilgodese de særlige udfordringer og forventninger, der er til forhandlingsresultatet.

Aftalesystemets udfordringer

Nu vil jeg godt rette opmærksomheden mod et helt særligt tema:

Balancen mellem aftalesystemet og det politiske system.

Jeg har allerede været inde på det et par gange.

Hele den politiske situation og indgåelse af 3-partsaftaler udfordrer løbende opfattelserne af balancen mellem det politiske niveau og så det forhandlingsmæssige niveau – det vi kalder det danske model.

Den rene danske model eksisterer dog kun som en teoretisk størrelse. Realiteten er, at der allerede i dag er en række væsentlige overlap og sammenhænge mellem det politiske og aftalemæssige niveau.

At tale om et fast balancepunkt giver ingen mening, hvis man ser tilbage i historien. Aftalesystemet har også ændret sig – flere og flere emner, hvor der er en tæt kobling til lovgivning er kommet ind i aftalesystemet. Det gælder fx. barselsområdet, ferieaftalen, og aftaler om socialt kapitel bare for at nævne et par stykker. Hertil kommer hele implementeringsdelen vedrørende EU-direktiver.

Balancepunktet udfordres løbende. Lad mig blot nævne nogle eksempler:

- Truslen om at lovgive om en barselsfond inden overenskomstforhandlingerne gik i gang.
- 3-partsaftalen.
- Politiske udmeldinger om midler til særlige grupper indenfor det offentlige område, hvor vi i KTO's forhandlingsudvalg har sagt ja til milliarder, men et flertal har sagt nej til politisk fastsat fordeling.
- Politiske udmeldinger om lærernes arbejdstidsaftaler, hvor regeringen løbende blander sig.

- Kompetenceudvikling, hvor vi alle er på banen for at få indflydelse.
- Afsættelse af midler til resultatløns på finansloven til kommunale sagsbehandlere, der skaffer langtidsledige i job.

Som jeg tidligere har været inde på, så fungerer de offentlige overenskomstforhandlinger under andre rammer end de private overenskomstforhandlinger. De økonomiske rammer vi forhandler indenfor, fastlægges jo reelt af Folketinget i finansloven, i de kommunale økonomiaftaler og af de enkelte byråd. Ingen af dem er vores direkte modpart.

Skal vi have hævet overliggeren væsentligt, skal der lægges et gevaldigt pres på disse steder, og ikke bare ved forhandlingsbordet.

Og her er kimen til dilemmaet.

Men balancen påvirkes jo ikke alene af os selv. Den påvirkes også af politikernes stadig større interesse for overenskomstsyste­met, hvor vi sidder med nøglen - overenskomsterne og aftalerne.

Og det er absolut relevant at rejse spørgsmålet, om vi kan opretholde vores indflydelse, hvis vi ikke sidder med den nøgle.

Jeg har ikke selv et svar på, hvor balancen bevæger sig hen, men det er da klart, at netop styrken i den danske aftalemodel er fleksibiliteten og den indflydelse, det giver i forhold til indretningen af det danske arbejdsmarked.

Hvis vi de sidste 100 år bare havde holdt stædigt fast i 1899-modellen er mit gæt, at vi nok ikke havde en dansk aftalemodel i dag.

Jeg synes vi bør udfordre os selv med en hjemmeopgave: Hvor synes vi den rigtige balance er? Det emne bør diskuteres i fagforeningerne, i forbundene, i hovedorganisationerne og i forhandlingsfællesskaberne.

Jeg er sikker på, at det hele hurtigt kan sættes på spidsen, som det skete for nyligt. Men jeg synes nu vi skylder hinanden – efter OK-08 – også at tage en mere tilbunds­gående diskussion, der rækker lidt længere frem end til næste overenskomstfornyelse.

Her har vi alle en stor opgave.