

Formand for Akademikerne Erik Jyllings indlæg på Djøfs forhandlerkonference den 28. maj 2013

Modernisering af samfundet og den offentlige sektor er en nødvendig pligt dagsorden, hvis vi blot tilnærmelsesvis skal kunne opretholde det velfærdssamfund med dets grundlæggende etik, vi alle sværger til.

Det har været kendt af statistikere og økonomer i mange år og er efterhånden også formidlet mere populærvidenskabeligt.

Demografien taler sit tydelige sprog.

Embedsværket har vidst det. Organisationerne har vidst det. Politikerne har vidst det, men sjældent gjort viden til handling.

OK13 blev tidspunktet, hvor politikerne gik videre end skåltalerne. Bandt sig til masten og gav embedsværket, den offentlige arbejdsgiver, mandat og værktøj til at gøre noget ved sagen. Og det gjorde de.

Der er ingen grund til at spille sin tid med at udtænke finurlige konspirationsteorier.

Man kan ikke udelukke, at skuffelse og refleksion over de ikke-realiserede trepartsdrøftelser i 2012 animerede arbejdsgiverne til en mere vedholdende og insisterede adfærd end tidligere set. Men lockout og strejke er altså velkendte elementer i Den Danske Model. Og Forligsinstitutionen kan altså kun fremsætte en mæglingsskitse, når parterne accepterer den.

Jeg mener således ingenlunde, at den Danske Forhandlingsmodel er død.

Den trænger måske til at blive repeteret eller lært og genlært:

Den Danske Model hviler på nogle grundlæggende forudsætninger:

At parterne er legitime og repræsentative. At medlemmerne kan genkende sig selv i organisationerne og deres krav, og at arbejdsgiverparten er i stand til at definere sin arbejdsgiverrolle med gradsforskel til det parlamentariske, politiske system, der varetager samfundets og ALLE borgers interesser.

Men der er endnu en helt grundlæggende forudsætning, som relaterer sig til de førnævnte, nemlig at parterne er i stand til at løse de udfordringer på arbejdsmarkedet, der gradvist dukker op med udviklingen.

Det kan være udfordringer i form af internationalisering af arbejdsmarked og konkurrencesituation. Men også udfordringer i forhold til samfundets sammensætning, måden vi lever og arbejder på, balancen mellem offentlig og privat, etc.

Parterne kan i partssystemet ikke sætte sig på hænderne og henholde sig til, at der skal to underskrifter på en aftale og dermed afvise at anerkende et problem, som modparten har identificeret. Det gælder, uanset om det er arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationen, der identificerer et problem.

Den overståede OK-forhandling har også, på den hårde måde, illustreret en virkelighed, der kan være smertelig, men reel for den enkelte organisation.

Lægerne ejer ikke sygehusene.

Gymnasielærerne ejer ikke gymnasierne.

Folkeskolelærerne ejer ikke folkeskolen.

Djøferne ejer ikke statsadministrationen.

Og i øjeblikket kæmper praktiserende læger en kamp om, hvem der ejer det primære sundhedsvæsen.

Kort sagt: Organisationerne ejer ikke institutionerne i samfundet. Det gør netop samfundet, repræsenteret ved de folkevalgte. Det er demokratiets præmis, og derved er vi nok bedst tjent i det lange løb.

Politikerne sætter rammerne for samfundets institutioner, og det er så fagforeningernes forbandede ret og pligt at udfylde disse rammer for at sikre medlemmerne bedst mulige løn- og arbejdsvilkår. Men i respekt for rammerne.

Denne naturlige arbejdsdeling gør trepartsdrøftelser delikate, idet man må være sig sin rolle meget bevidst i interessevaretagelsen. Også når interesserne blandes og synes sammenfaldende. Kernen er, at regering, politikere og embedsværket varetager samfundets interesser. Vi som faglige organisationer varetager medlemmernes interesser.

Vi kan ikke fastlåse en tilstand, hvor de faglige organisationer er hensat i en defensiv rolle, hvor kampen udelukkende handler om at fastholde verden, som man kender den [- i går] og er fortrolig med, mens medlemmerne og samfundet ser undrende til.

Nej, vi må i offensiven. Være med til at modernisere og sætte nye dagsordner for samfundet og interessevaretagelsen.

Det skal ske under respekt for den moderniseringsdagsorden, der, uafhængigt af partifarve og ideologi, indrammes af Produktivitetskommission, Tillidsreform, Vækstplan, etc.

Hertil kommer opfølgning på det serviceeftersyn, der efterfulgte OK11, hvis konklusioner vi aldrig fik lejlighed til at bearbejde og afprøve ved OK13. Herunder lønsystemets legitimitet og modernisering.

Min største fortrydelse efter OK13 er, at det ikke - trods ihærdige anstrengelser -lykkedes at overtale finansministeren til at aftale en længere overenskomstperiode i sammenhæng med reguleringsordningens bevarelse.

Det havde givet den nødvendige ro til at implementere resultaterne.

Min opfordring er nu, at man accepterer forandringsdagsordenen og, at vi som lønmodtagerorganisationer - i forlængelse af serviceeftersynet - aktivt går ind som parter i modernisering af den offentlige sektor og partssystemet. Det betyder, at vi træder endegyldigt ud af offerrollen og påtager os et ansvar for at forklare medlemmerne, hvorfor vi må forandre for at bevare kernen og kvaliteten i vores velfærdssystem.

Første trin kunne være en plan for modernisering af TR-funktionen. Hvor man sammen identificerer kerneopgaven og lægger mere vægt på forandringsagentrollen fremfor kontrolagentrollen, samtidig med man kompetenceudvikler medlemmerne til i højere grad at varetage egne interesser [det er spørgsmålet om push-pull: Skygger TR for medlemmerne?]

Der må også skabes andre rammer om arbejdet, der giver den enkelte en bedre fornemmelse af indflydelse på egen situation. Det er en forudsætning for at hindre væksten i psykiske arbejdsmiljøproblemer, der i mit medlemssegment figurerer som et stadigt mere påtrængende problem.

Der er behov for at skabe kvalitativt bedre dialog på den enkelte arbejdsplads.

Det betinger, at der er en arbejdsgiver med hånden på styrepinden. Der tager moderne, involveret ledelse på sig i et reelt eksisterende lokalt ledelsesrum og ikke blot fjernadministrerer andres beslutninger.

Derfor har også vi en interesse i [og skyd mig nu ikke personlige motiver i skoene] at styrke og kvalificere ledelsen. Ledelsesretten har arbejdsgiverne fået. Nu handler det om at holde

dem op på ledelsespligten. Vel at mærke en ledelse, der kan og vil agere efter ^{Side 3 af 3} moderne governanceprincipper og i tæt, konstruktiv dialog med medarbejdere og TR.

Også derfor må lønsystemet moderniseres, så det opnår en højere grad af legitimitet. Det er et ledelsesinstrument, der skal reflektere de fagligheder medarbejderne har og den forskellighed i arbejdsopgavens karakter, som er afspejlet på forskellige typer arbejdspladser. Der kan således være himmelvid forskel på relevansen af henholdsvis kollektiv og individuel aflønning.

Reguleringsordningens videreførelse var, som bekendt, lønmodtagersidens ultimative krav ved OK13. Reguleringsordningens raison d'être er at sikre kvalificeret rekruttering til den offentlige sektor, og at den offentlige sektor ikke bliver et lavprestige og lavtlønsområde. Det har vi også arbejdsgiveres ord på.

Arbejdsgiverne har store reservationer vedr. den automatiserede lønudvikling "uden kamp" foruden bl.a. tekniske forhold der, specielt i downside scenariet, giver meget stor latens på tilpasningen til den private sektors lønninger.

Man kan vel sige, at arbejdsgiverne ikke ved OK13 har haft store problemer med at gennemtrumfe deres prioriteringer - i en tid uden penge. Men, der er et behov for i fællesskab med arbejdsgiverne at gennemdiskutere reguleringsordningen. Pro et con. Startende med de ønskede principper for reguleringsordningen [vi er vel enige om raison d'être], før man kaster sig over de tekniske løsninger.

Den reservede barsels- eller forældreorlov til fædre er også oplagt at forfølge. Der kan vel ikke disktes op med flere syltekrukker. Nu må sagen ordnes. Det kunne være en vindesak for regeringen. Men måske netop det forhold gør det svært.....

Dette er en række områder, hvor lønmodtagerorganisationerne, hvis viljen er til stede, kan komme i en mere proaktiv position.

Alternativet, i en lavkonjunktur, demografisk og økonomisk, uden tegn på ende, er blot at forædre slagtekniven til arbejdsgiveren og så stikke spegepølsen frem.

God fornøjelse.

Tak for ordet.

Erik Jylling