

OK 2015 og fagforeningernes fremtid

Skrevet af: **Jan Helbak** | Offentliggjort: 15. oktober 2014

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 lykkedes det fagforeningerne at fremstå som dem, der forsvarede borgernes interesser. Med KL's nye debatoplæg "Velfærd i Forandring" [\[1\]](#) satser de offentlige arbejdsgivere på at vende billedet, så det bliver dem, der fremstår som borgernes advokater.

De offentlige arbejdsgivere har skabt en kommunikationsfigur, som hedder "borgeren i centrum" og i den forbindelse fremsat en række påstande, som kan være vanskelige at komme udenom. Den vigtigste påstand er, at de mange forskellige overenskomster og arbejdstidsaftaler udgør barrierer for både effektiviteten i opgaveløsningen og udvidelsen af det tværfaglige arbejde.

Underforstået, at går det nydannede "Forhandlingsfællesskabet" (tidligere KTO og Sundhedskartellet) og fagforbundene ikke med til at reducere antallet af overenskomster og ændre arbejdstidsreglerne, er det, fordi man sætter snævre egeninteresser over almeninteressen.

Den tidlige optakt

Set i forhold til optakten til overenskomstforhandlingerne i 2011 og 2013, hvor især Moderniseringsstyrelsen (i 2011 Personalestyrelsen) og KL spillede meget markant ud med krav om udvidet ledelsesret, begrænsning af organisationernes indflydelse på de lokale lønforhandlinger, indførelse af kontraktløn osv., har de samme organisationer denne gang været bemærkelsesværdigt tilbageholdende og afdæmpede. Man har faktisk skullet lede målrettet for at få indblik i deres overvejelser og forberedelser til overenskomsten 2015. Udmeldingerne har været så få, at man kunne få den måske naive tanke, at hele det offensive batteri fra de to foregående overenskomster mere eller mindre er opgivet.

Sådan forholder det sig imidlertid ikke. Det fremgår klart af det oplæg, som KL her først i oktober måned har offentliggjort. "Velfærd i forandring" er forfattet på en måde, der først og fremmest er møntet på at skabe forståelse i den brede offentlighed for opgøret med organisationerne, arbejdstidsreglerne og tillidsmandssystemet. Det fremgår ikke ganske tydeligt af oplæggets meget bløde og diplomatiske vendinger, men hensigten er ikke til at tage fejl af, hvis man har læst KL's strategioplæg og referaterne fra den omtalte FTF konference.

Der har også været tilsvarende få tilkendegivelser fra de faglige organisationer indenfor KTO. Der har været afholdt nogle konferencer, som har været omtalt i KTO's og FTF's nyhedsbreve, men bortset herfra har det været småt med informationer til medlemsorganisationerne, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne. Mest bemærkelsesværdigt er det, at topforhandlerne slet ikke har givet deres vurderinger af de kommende overenskomstforhandlinger til kende. Det kan undre, al den stund KL og Danske Regioner på en FTF-konference har slået forhandlingernes tre hovedtemaer fast. Og de er mere sprængfarlige, end ordlyden afslører:

- Ensartede arbejdstidsregler og "mere smidige regelsæt"
- Fælles overenskomster for flere faggrupper
- Forenkling af MED systemet (Medindflydelse og Medbestemmelses systemet) og ændringer i tillidsrepræsentanternes rolle [\[2\]](#)

Men lige neden under overfladen foregår der lokalt en række fremstød på arbejdsgiversiden, der på

udvalgte felter foregriber det, KL og Danske Regioner vil igennem med til overenskomstforhandlingerne. Endnu er det for tidligt at fastslå, om det er tilfældigt, at disse fremstød kommer nu eller om KL og Danske Regioner bevidst prøver deres overenskomststrategi af i udvalgte kommuner og regioner.

Hvad sker der?

Det økonomiske råderum for lokale lønftaler er stort set ikke eksisterende. Løn- og prisfremskrivninger suspenderes i de kommunale budgetter. Automatiske effektiviseringsmål i form af givne procentbesparelser bygges ind i flerårige budgetkrav. Nedbringelse af sygefraværet indkalkuleres i budgetterne, og effektmålene flyttes udenfor driften og knyttes til registreret borgeradfærd, nøjagtig som Produktivitetskommissionen anbefalede i sin endelige rapport i marts måned i år.

Der arbejdes i flere kommuner med forsøg på at knytte tillidsrepræsentanterne til ledelsen. Det sker eksempelvis i Gentofte, hvor fællestillidsrepræsentanter inddrages i direktionens møder. Lignende fremstød kan registreres i Århus kommune, hvor man i praksis følger op på Mikael Zieglers udtalelser om, at "på moderne arbejdspladser vil uformelle drøftelser også være fremherskende og aftaler og forhandlinger fylde mindre. Det er KL's opfattelse, at vi vil gå fra et klassisk forhandlingssystem til et dialogbaseret system og dermed fra en rettighedskultur til en dialogkultur". På en konference, som forhandlingskartellet (en samling af de mindre organisationer under KTO) afholdt i slutningen af september udtalte KL's forhandlingschef: "Hvis tillidsrepræsentanterne skal være en del af den strategiske dialog, skal der i højere grad være plads til kommunernes egen uddannelse af tillidsrepræsentanter".[\[3\]](#)

Drejningen væk fra tillidsrepræsentanternes rolle som "overenskomstbærere", som KTO's formand Anders Bondo har formuleret det, er allerede i gang rundt om i kommunerne. Dvs. man er allerede i gang med at realisere KL's ønske om at reducere de "forhandlingsberettigede organisationers lokale indflydelse".[\[4\]](#)

Hertil kommer, at de nye sundhedsaftaler mellem regionerne og kommunerne indeholder nye samarbejdsformer, der i lighed med den nye folkeskolereform, forudsætter et stærkt udvidet tværfagligt- og tværsektorielt samarbejde, der kolliderer med de eksisterende fagoverenskomster og arbejdstidsaftaler. Flere steder har man allerede indledt undersøgende forhandlinger om samordning af arbejdstidsregler mv., så de store omorganiseringer kan gennemføres indenfor de arbejdsgiverbestemte rammer i overensstemmelse med det, Anders Kühnau i tre hovedpunkter gjorde rede for på den tidligere nævnte konference: "Hvis vi i fællesskab er ambitiøse, kan vi skabe et langt mere enkelt og tidssvarende overenskomstgrundlag, der giver rammer for en bedre patientbehandling" og for det andet skabe "de rammer, som skal sikre, at medarbejdere og afdelinger kan arbejde på tværs og indgå i forskellige sammenhænge, alt efter hvad der er behov for og med et fælles ansvar for opgaven". Der er således for det tredje brug for "At se på organisationsforhandlingerne samlet og ikke enkeltvis, så vi i overenskomsterne kan finde en struktur, der giver de bedste løsninger".

Hvad det konkret kan få af betydning, kom Anders Kühnau nærmere ind på senere i sin tale, hvor han understregede, at det skal være "selve kerneopgaven, der er i centrum for tilrettelæggelsen af arbejdet". "I dag handler sundhedsvæsenet ikke om den enkelte faggruppe, den enkelte funktion, den enkelte afdeling. Fokus skal være på patienten". Derfor drejer det sig heller ikke om, "hvor eller hvornår arbejdstiden starter og slutter". Der skal opbygges en kultur, hvor arbejdet "i højere grad er opgavestyret og i mindre grad tidsstyret".

KLs og Danske Regioners krav fra 2011 og 2013 er med andre ord ikke taget af bordet. De fremføres

blot ikke på samme bombastiske måde, men begrundes i forlængelse af Produktivitetskommissionens argumentation med hensynet til borgeren og patienten. Det er altså det politiske system i kommuner og regioner, der træder op som borgernes advokater, og det vil meget sandsynligt blive den kommunikationsfigur, KL og Danske Regioner vil trække frem igen og igen under overenskomstforhandlingerne for at delegitimere de faglige organisationers legitime krav om ordentlige arbejdstidsaftaler, sikring af reallønnen og ordentlige arbejdsforhold i al almindelighed.

Nedenunder er problemstillingen i virkeligheden mere markant. Det drejer sig om vedligeholdelsen af lønmodtagernes ret til at sælge deres arbejdskraft på almindelige kontraktvilkår, eller om de skal opgive deres lønmodtagerstatus for helt at underlægge sig arbejdsgivernes definition af, hvad der tjener borgerne og patienterne bedst. Man kan næsten allerede nu se skismaet blive fremført i mange varianter i TV2 News - i den bedste sendetid.

Hvor står KTO og medlemsorganisationerne?

I en ny overenskomstkampagne, der blev skudt i gang den 2. oktober af 34 medlemsorganisationer indenfor KTO, figurerer tre temaer:

- Overenskomsternes betydning for den offentlige sektor
- Styrkelse af tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne og MED systemet
- Bedre psykisk arbejdsmiljø

Hvis man går ind på overenskomstkampagnens hjemmeside, får man at vide, at gode overenskomster er krumtappen i en stærk offentlig sektor og at fællesskaber er afgørende. Der er en række henvisninger til artikler om belastende arbejdsmiljø og så fremføres ønsket om at styrke TR og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Men ikke et ord om, at KL og Danske Regioner faktisk vil det modsatte og at de mange besparelser, automatiske effektiviseringsmål, omorganiseringer, skærpede indgreb overfor de sygemeldte, konkurrencekrav blandt medarbejderne mv. er elementer i den fremtid, som KL og Danske Regioner er ved at introducere på arbejdspladserne.

Hvor KLs og Danske Regioners krav er meget konkrete og begrundet i en omfattende ændring af hele den offentlige sektor, er de 34 organisationers kampagne meget abstrakt og henviser til tomme begreber som fællesskab, sammenhængskraft osv.

Det batter overhovedet ikke i en tid, hvor medlemmerne dagligt presses på tid, konfronteres med flere krav om øget arbejdstempo, er udsat for vilkårlig ledelse og mindre og mindre plads til medarbejdere, der ikke hele tiden kan yde det optimale. Der er heller ingen imødekommenhed overfor lokale lønkrav, og arbejdstidsaftaler mv. anfægtes konstant af de lokale ledelser.

Når det er den situation, mange medlemmer befinder sig i, rammer kampagnen helt ved siden af, når den kører på de abstrakte fællesskaber og i øvrigt ikke præcist forbereder medlemmerne på, hvad modparten vil. Det er en farlig kurs kun at fremstille, hvad man selv gerne vil uden at forholde sig til modpartens krav og redegøre for de aktuelle kampbetingelser. Det sidste gør den aktuelle kampagne ikke og det har KTO (Forhandlingsfællesskabet) og medlemsorganisationerne ikke gjort på noget tidspunkt indtil nu og det gjorde de også kun i begrænset omfang i 2011 og 2013. Resultatet er, at KL og Danske Regioner for ikke at tale om Moderniseringsstyrelsen har god tid til at forberede kommunikationen til befolkningen - cementere borgerfiguren - og gøde jorden for en forståelse for deres positioner.

Så selv om kampagnen fortæller en hel masse om, hvor godt det vil være for samfundet og udviklingen, hvis det faglige fællesskab fastholdes og styrkes, hvis overenskomstsyste­met bevares, og der gøres noget alvorligt ved det psykiske arbejdsmiljø, så forbliver alle udsagnene uforståelige, fordi kampagnen ikke tager fat på, hvad der egentlig er på spil, og hvad KL og Danske Regioner reelt går efter. Helt bortset fra, at al den megen snak om fællesskab og sammenhold klinger hult, når man i KTO (Forhandlingsfællesskabet) indtil nu ikke har kunnet blive enige om at kæmpe for en *solidarisk lønpolitik, der løfter alle, men de lavest lønnede mest*.

Der tegner sig lige nu et billede, hvor arbejdsgiverne i deres krav til overenskomsterne har borgernes tryghed og sikkerhed som udgangspunkt, hvilket KTO ikke anfægter, men i stedet fremfører meget upræcise krav med meget abstrakte begrundelser. Hvis denne attitude ikke ændres, hænger KTO (Forhandlingsfællesskabet) fast i defensiven.

Ændrede betingelser og ændrede overenskomster

Når KTO (Forhandlingsfællesskabet) og den aktuelle kampagne indtil videre kører på de overordnede værdier og foregiver, at der skulle være en fælles interesse mellem de offentligt ansatte og de offentlige arbejdsgivere i at styrke tillidsmandsinstitutionen, fastholde de fagligt funderede overenskomster osv., hænger det angiveligt sammen med, at KL's og Danske Regioners krav og især de fremlagte begrundelser rammer dybt ind i en række mere grundlæggende problemer i KTO (Forhandlingsfællesskabet) og i de offentligt ansattes faglige organisering, som ingen ønsker at konfrontere.

Det er selvfølgelig hævet over enhver tvivl, at KL og Danske Regioner har til hensigt at svække de faglige organisationer og drive en kile ind mellem organisationerne og deres tillidsrepræsentanter. Det står sort på hvidt i det nye oplæg fra KL: "Samtidig ønsker kommunerne at aftale de lokale rammer for samarbejdet med de parter, som skal deltage i samarbejdet, og som skal følge arbejdspladsen – nemlig medarbejderne selv"^[5] Det betyder på dansk, at man fremover ønsker at holde organisationerne ude og slippe af med den centralt forhandlede Rameaftale for Medindflydelse og Medbestemmelse.

Man ønsker også at forringe arbejdstidsaftalerne, ulempebetalingerne og varslingsreglerne. Men det ændrer ikke ved, at de faglige organisationer bliver nødt til at tage de formelle begrundelser alvorligt.

Hvis det er korrekt, hvad alt tyder på, at der foregår en omfattende forandringsproces i hele den offentlige sektor, hvor tværfaglige- og tværsektorielle samarbejds­mønstre bliver det gennemgående, og hvor mange forskellige faggrupper skal løse opgaver gennem situationsbestemt tværfaglighed, har arbejdsgiverne i hvert fald formelt en pointe, når de påpeger, at de mange fagbestemte aftaler og arbejdstidsaftaler står i vejen. Hvor meget der så reelt er om snakken, kan de faglige organisationer kun finde ud af ved at udfordre arbejdsgivernes oplæg og begrundelser. Indtil nu er det kun sket defensivt.

Når eksempelvis Anders Bondo på den omtalte konferencer udtaler at "lønmodtagersiden selvfølgelig ikke i sig selv har et ønske om, at der skal være mange overenskomster", men at de "fagspecifikke løsninger, der opleves som retfærdige for den enkelte faggruppe", kan være med til at udvikle den offentlige sektor og ikke udgør en barriere, så er det for det første en defensiv tilgang og adresserer for det andet ikke kernen i KL's og Danske Regioners udspil.

KL og Danske Regioner ønsker netop et opgør med de "fagspecifikke overenskomster" og begge organisationer er ligeglade med, om overenskomsterne "opleves som retfærdige" af de enkelte faggrupper. Spørgsmålet er for dem, om overenskomsterne og de øvrige regelsæt er tilpasset de

tværfaglige- og tværsektorielle og situationsbestemte opgaveløsninger.

Hvis Anders Bondo og andre faglige ledere skal tackle KL's og Danske Regioners udspil og krav offensivt, kan de kun gøre det ved at afkræve arbejdsgiverne helt præcist og praktisk funderet dokumentation på, at de gældende overenskomster og arbejdstidsregelsæt vitterlig udgør en barriere for opgaveløsningen.

Hvis det så skulle vise sig at være tilfældet, er det ikke en opgave i sig selv at fastholde de gældende overenskomster. En løsning kunne være, at man ud fra en præmis om, at medlemmers løn- og arbejdsvilkår ikke må forringes, tog fat på en omfattende sanering af hele regelsættet. Der er jo ikke noget særligt odidt i, at de mange beslægtede faggrupper indgår aftaler om fælles arbejdstidsregler, varslingsbestemmelser m.m. Det samme gælder antallet af overenskomster, for så vidt man kunne komme frem til en samlet organisering af de beslægtede faggrupper, hvilket selvfølgelig vil gribe dybt ind i den eksisterende organisationsstruktur og de indbyrdes magtforhold.

Men spørgsmålet er, om ikke det, KL og Danske Regioner lægger op til, under alle omstændigheder vil blive en udfordring, hvor sundhedspersonalet nødvendigvis må samles i én organisatorisk enhed. Ligeså med det pædagogiske personale, det administrative personale, det tekniske personale osv. Alle enheder med hver deres regelsæt lige neden under de overordnede KTO-overenskomster og arbejdstidsbestemmelser. Problemet med brede, centrale overenskomster, som der lægges op til, er desværre, at de offentligt ansattes faglige organisationer ikke har en tilstrækkelig stærkt decentral struktur til at operere med brede centrale rammeoverenskomster, der skal udmøntes decentralt. Det gælder både løn- og arbejdsforhold.

Det står selvfølgelig klart, at man ikke indenfor KTO's (Forhandlingsfællesskabet) række kan opdele forhandlingerne i overordnede forhandlinger og underordnede forhandlinger i større kartelgrupper, uden en sådan organisering vil gribe dybt ind i de eksisterende fagforbunds indre forhold, suverænitet og indbyrdes forbindelser. Man kan f.eks. blot forestille sig dannelsen af et forhandlingskartel bestående af sygeplejersker, terapeutgrupperne, social- og sundhedsassistenter og Social-og sundhedshjælper, radiografer, bioanalytikere mv. Bare at nå hertil vil nok afstedkomme organisatoriske konflikter, give store dønninger og stridigheder faggrupperne imellem, selv om det angiveligt på den lange bane både bliver nødvendigt og er fornuftigt.

Men hvis det vitterlig er den vej, vinden blæser, vil de faglige organisationer, indtil de konfronterer opgaven, befinde sig i defensiven overfor arbejdsgiverne. Og herfra vil man igen og igen kunne fremføre det synspunkt, at de faglige organisationer tager mere hensyn til deres egne traditionelle faglige interesser og indbyrdes magtforhold end til hensynet til de bedste opgaveløsninger for borgerne.

Nu er der angiveligt en betragtelig afstand mellem arbejdsgivernes reelle intentioner - det afslører sig i hverdagen - og de begrundelser, der fremsættes i det offentlige rum. Men en del af overenskomstkampen foregår netop også i det offentlige rum og her kan KTO og medlemsorganisationerne få meget vanskeligt ved at komme i offensiven, hvis de følger Anders Bondos argumentationsfigur.

Færre overenskomster efter højeste fællesnævner

Hvis KTO skal overskride Anders Bondos argumentation og presse KL og Danske Regioner, vil det være oplagt allerede nu at udfordre dem på, hvilke overenskomster de helt har præcist har i tankerne at slå sammen og med hvilket indhold. For lønmodtagerne er det jo ikke specielt interessant, hvor mange overenskomster de er dækket af, men derimod overenskomsternes indhold hvad angår de basale arbejdsvilkår og lønforhold - og det er nøjagtig her, KL og Danske Regioner

skal udfordres, så det bliver krystal klart, hvad Ander Kühnau og Danske Regioner mener, når de ville fremme en kultur i arbejdet "som i højere grad er opgavestyret og i mindre grad tidsstyret".

Hvis eksempelvis sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, serviceassistenter, terapeuter, radiografer mv. har de samme arbejdstidsregler, varslingsbestemmelser, genetillæg mv., skulle arbejdsgivernes ønsker være imødekommet. Næste step handler så om reglernes udformning. Det er her, den reelle kamp står. Ifølge Anders Kühnaus logik skal medarbejderne sådan set bare være der, når der er brug for det af hensyn til "patienten". Og hvornår det er, bestemmer arbejdsgiveren. Så er medarbejdernes værn om den fri tid sådan set underordnet. Det forhold er lige belastende, om man er sygeplejersker, social- og sundhedsassistent, terapeut eller bioanalytiker. Derfor er fælles arbejdstids- og værneregler afgørende.

Det samme gælder spørgsmålet om brede overenskomststrammer og lokal udfyldning. Hvis arbejdsgiverne vil sætte nok penge af til lokal løndannelse og hvis man kan blive enige om kriterierne, kan der selvfølgelig også skabes plads til lokale forhandlinger. Problemet er blot, at de enkelte faglige organisationer hidtil har forsøgt at hive så meget hjem i decentral løn som muligt og på bekostning af hinanden. Det gavner ikke det højt besungne fællesskab. Hvis KTO (Forhandlingsfællesskabet) og de faglige organisationer skal styre og kontrollere den igangværende transformationsproces, bliver man nødt til allerede nu at opbygge lokale "mini KTO'er", hvor de lokale faglige organisationer indgår i forpligtende, lokale samarbejder om både løn, arbejdstid, tillidsrepræsentanternes vilkår, uddannelse, efteruddannelse, trivselsvilkår, sygefraværspolitik, afskedigelsesvilkår mv. efter solidariske principper. I modsat fald kan processen ikke styres og de lokale organisationer og tillidsrepræsentanter vil blive udsat for en endnu mere systematisk del og hersk politik.

Det nytter ikke det store, at KTO (Forhandlingsfællesskabet) og OK-15-kampagnen slår på, at tillidsrepræsentanten er overenskomstbærer og "forandringsagent", hvis ikke han eller hun mærker massiv og effektiv støtte fra de lokale organisationer. For det første er det helt ud i det blå at kalde tillidsrepræsentanten for forandringsagent. Hvad vil det sige og i forhold til hvad? Er det i forhold til arbejdsgivernes forandringsplaner eller er det eksempelvis i forhold til fagbevægelsens brede kamp for afbureaukratisering og demokratisering af den offentlige sektor. Hensigterne og begrundelserne skal være mere præcise, hvis det skal give mening.

På den anden side kan det være nok så rigtigt, at tillidsrepræsentanterne først og fremmest er overenskomstbærer, dernæst organisationernes repræsentant og endeligt kollegernes repræsentant, men det har ringe værdi, hvis ikke de oplever tilstrækkelig pondus til at fastholde det udgangspunkt. Især når arbejdsgiverne opruster for at trække tillidsrepræsentanterne nærmere til ledelserne både i det daglige og ved at sende dem på arbejdsgiverbetalte kurser og TR-uddannelser. Tillidsrepræsentanterne overlever kun i den krydsild, hvis de lokale faglige organisationer støtter deres tillidsrepræsentanter og går sammen om at støtte dem kollektivt, så de forskellige faggruppers tillidsrepræsentanter og fellestillidsrepræsentanter ikke spilles ud mod hinanden. Der kan ikke laves regler for den slags. Det er en af de grundlæggende modsætningsbetingelser, som de faglige organisationer kun kan løse ved at søge kollektive løsninger på kollektive problemer og det kunne f.eks. i første omgang være opbygningen af lokale mini KTO'erne med forhandlingskompetence.

Det solidariske modsvar

Bag Michael Zieglers og Ander Kühnaus medieorienterede udtalelser gemmer der sig en strategisk forandringsproces, der som sagt allerede er i gang både i kommunerne og regionerne. Processerne og begrundelserne flugter i det store og hele med Produktivitetskommissionens anbefalinger både til strukturændringer i den offentlige virksomhed og til ændrede styreformer. Hovedoverskrifterne er:

- Fra struktur og til proces
- Fra effekt i organisationen til effekt for borgeren
- Fra fast løn til målbestemt løndannelse
- Fra fagbestemte strukturer til situationsbestemte organiseringer
- Fra faglige monopoler til opgaveglidninger og -flytninger

Hvis man ser på de processer, der er i gang, ser det ud som om, KL og Danske Regioner vil bruge OK-15 som afsæt for et mere langsigtet opgør med de forskellige faggrupperes monopol på funktionerne. I KL's oplæg hedder det f.eks.:

- "Opløsnings af kulturelt betingede faggrænser og bedre muligheder for opgaveglidning"
- "Opblødning af lovgivningsmæssige uddannelseskra v til kommunalt ansatte i bestemte funktioner"

Begge krav understøttes af: "De lokale ledere, som skal skabe holdbare løsninger, har - for at kunne skabe de gode holdbare løsninger - behov for handle- og ledelsesrum". Præcist de tanker, der allerede i 2013 lå gemt i opgøret med lærerne og som indgår som centralt element i hele folkeskolereformen.

Overfor disse strategiske mål hos arbejdsgiverne holder det ikke i længden at køre overenskomstforhandlingerne, som om alt er ved det gamle. Når arbejdsgiverne går efter at undergrave de enkelte faggrupperes fagmonopol - og sandsynligvis vil have en vis folkelig opbakning til deres forehavende - forekommer det indlysende, at de i praksis vil bruge den tværfaglige organisering og opgaveglidningen som løftestang. Med fokus på opgaveløsningen og ikke faget som udgangspunkt ønsker de at gøre brug af flere faggrupper til at løse samme opgave. Kompetenceudvikling kan komme til at forskyde fokus på de faglige grunduddannelser, hvilket selvfølgelig også vil resultere i, at billigere arbejdskraft kan blive brugt til at presse den dyrere arbejdskraft, der indtil nu har været beskyttet af fagmonopolet.

Ikke at det er noget, der sker i morgen. Men det er den udviklingstendens, der logisk udgår fra de forandringsstrategier, der er i færd med at blive rullet ud og som KL og Danske Regioner ønsker overenskomstmæssigt understøttet og konsolideret.

Hvis vi ser helt bort fra kampen om fremtidens faguddannelser uddannelsesaspektet og alene forholder os til fagforeningsaspektet, står de offentligt ansattes fagforeninger overfor store strukturforandringer, hvis de skal matche den udvikling og ikke hænge fast i et forsvar af, hvordan det har været.

Udfordringerne bliver derfor at gennemføre strukturændringer i fagbevægelsen, der gør det muligt stadigt at handle som en enhed på et solidarisk grundlag. Dvs. de enkelte fagforbund bliver nødt til at sætte sig ud over deres fag- og lønspecifikke interesser og i stedet underkaste alle fremtidige krav en rå *solidaritetstest*. Det handler ikke længere om, hvad man hver især kan få ud af de aktuelle forhandlinger eller forhandlingerne ved næste overenskomst, men om hvordan de offentligt ansattes fagbevægelse i fremtiden sikrer medlemmernes arbejdskraft og konsoliderer det eneste effektive middel mod arbejdsgivernes ledelsesret, nemlig forståelsen af at det handler om solidaritet, når det gælder løn, arbejdstidsregler, opgaveglidninger osv.

På det grundlag vil KTO kunne gå i offensiven for brede overenskomster efter højeste fællesnævner. Den linje vil lønmodtagerne på det private arbejdsmarked kunne forstå og så er glansen samtidig pillet af KL's og Danske Regioners mediefigur - "borgeren i centrum" og "Udvikling af kerneopgaven gennem effektivitet, ledelse og dialog".

[1] KL, Velfærd i forandring. Udvikling af kerneopgaven gennem effektivitet, ledelse og dialog. Oktober 2014

[2] Mikael Zieglers (KL) og Anders Kühnaus (Danske Regioner) taler på overenskomstkonferencen den 26. maj 2014, samt oplægget Velfærd i forandring Side 6, 8 og 10

[3] Forhandlingskartellets OK-15 konference 29. september 2014

[4] KL: Konkrete målsætninger april 2014

[5] KL, Velfærd i forandring side 10, oktober 2014