

O V E R E N S K O M S T 2 0 0 2

Sammenkædet afstemning må følge fælles regler

Den sammenkædede afstemning i foråret 2002 om mæglingsforslaget, da det samlede (amts)kommunale område for første gang var i Forligsinstitutionen, viste, at de faglige organisationers afstemningsregler ikke er tilpasset en sådan situation. Hver organisation har sine egne regler, og det er ikke noget problem, når organisationerne stemmer hver for sig. Men når de stemmer sammen, er det problematisk, at der ikke er ensartede regler. Når resultatet af en sammenkædet afstemning kan blive en næsten altomfattende (amts)kommunal konflikt, er det vigtigt, at der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved legitimiteten af denne konflikt. Med de offentlige serviceydelsers afgørende betydning for samfundets samlede funktion, har en konflikt i amter og kommuner meget alvorlige konsekvenser for mange mennesker. Derfor skal afstemningen om etableringen af en sådan konflikt ikke være præget af tilfældigheder og vilkårlighed.

Problemet var aktuelt i forbindelse med stor-konflikten på det private arbejdsmarked i 1998. Dengang kom det frem, at reglerne for, hvem der kan stemme, skiftede fra organisation til organisation. I nogle organisationer var det kun de direkte berørte. I andre organisationer var det alle medlemmer, fordi alle skal bidrage til konfliktens finansiering. Tilsvarende problemer dukkede op, da afstemningsresultatet blev offentliggjort for det (amts)kommunale område i slutningen af april.

Det mest udprægede eksempel var afstemningen i Dansk Magisterforening, hvor tre fjerdedel af de, der deltog i afstemningen, stemte nej. Det svarer til, at 3.663 magistre stemte nej. Men der er faktisk kun i alt omkring 2.000 medlemmer af DM beskæftiget i amter og kommuner. En sådan mærkværdighed er et resultat af, at alle aktive medlemmer

har stemmeret uanset om de er statsansatte, kommunalt ansatte eller arbejder i den private sektor. DM havde en formodning om, at stemmerne ville blive reduceret i forhold til antallet af beskæftigede på afstemningsområdet, men det skete til stor overraskelse for foreningen ikke. Formanden for DM, Inge Stage, har derfor bebudet, at vedtægterne vil blive taget op til vurdering. Normalt er der i DM som i de andre AC-organisationer en samlet afstemning om det statslige og kommunale resultat, der opfattes som en helhed. Derfor plejer det ikke at være så synligt, at man også kan deltage i afstemningen vedrørende et område, man ikke selv er knyttet til. Denne gang skete der en tidsmæssig forskydning mellem det statslige og det kommunale område og derfor endte det med, at alle DM's medlemmer (som i de fleste andre AC-organisationer) fik mulighed for at stemme to gange – først om det statslige forslag, og siden om det (amts)kommunale mæglingsforslag. Det kan også diskuteres, om tjenestemænd, der ikke kan komme i konflikt, skal stemme på ligefod med overenskomstsansatte, men da de bliver omfattet af resultaterne, her i form af mæglingsforslaget, er det svært at foretage en meget snæver afgrænsning, så det kun er de medlemmer, der arbejder på området, og som kan komme i konflikt, der stemmer.

En anden forskel handler om de passive medlemmer, dvs. pensionisternes muligheder for at stemme. Her er det fx efter Dansk Sygeplejeråds vedtægter sådan, at pensionisterne har stemmeret, mens pensionisterne fx i FOA ikke har stemmeret. Til gengæld blev der ved en fejltagelse fra FOA sendt stemmesedler til ca. 7.000 af disse ikke-stemmeberettigede pensionister. Omvendt var der godt 1.800 aktive

De faglige organisationer har rod i deres afstemningsregler

Afstemningsreglerne er meget uensartede

Stemmeret afgøres ikke alene af beskæftigelse på området

OVERENSKOMST 2002

Sammenkædet afstemning må følge fælles regler

FORTSAT FRA SIDE 1

medlemmer, som aldrig modtog en stemmeseddel, og som dermed var udelukket fra at få indflydelse på en afstemning, der kunne få direkte følger for dem. Det sidste er en simpel fejl, der ikke må ske, men som alligevel blev set igennem fingrene med af forligsmanden, fordi det ikke har været afgørende for det samlede resultat.

Den slags fejl kan man aldrig helt gardere sig imod. Men organisationerne kan gøre noget ved de forskelle, som bliver uacceptable, når der som i år sker en sammenkædet afstemning. Man bør bruge anledningen til at sikre klarhed om, hvem der må stemme, så der bli-

ver tale om ensartede regler. Man kunne overveje reglerne i det norske aftalesystem. De er fastsat som et led i hovedaftalerne og fastslår, at det kun er de medlemmer, som er beskæftiget på området, der kan deltage i afstemningen. Til gengæld har de stemmepligt, hvilket indebærer, at de kan miste deres strejkestøtte, hvis de undlader at stemme uden væsentlig begrundelse. Vi vil ikke nødvendigvis anbefale denne model, men organisationerne må overveje situationen og gennemføre ændringer, der sikrer, at roderiet med afstemningerne om mæglingsforslaget ikke gentages.

jd/jsm

Andre regler
i Norge

OVERENSKOMST 2002

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

Hvordan kan et mæglingsforslag af to organisationer, der begge har mellemuddannede medlemmer, blive vurderet positivt ved urafstemningen af 85% af de deltagende medlemmer i den ene organisation, Dansk Socialrådgiverforening, og negativt af 95% af medlemmerne i den anden organisation, Danmarks Lærerforening? Er det virkelig det samme forhandlingsresultat, de har vurderet? Eller er det et udtryk for, at medlemmerne i realiteten agerer inden for meget forskellige organisationsverdener? Som formanden for DS, Anne Worning, har formuleret det:

"Jeg har svært ved at finde fornuftsmæssige begrundelser for, at når man tilhører velfærdsarbejderne – som jeg vil tillade mig at kalde hovedparten af FTF-medlemmerne – at der så kan være så kolossal forskel på, hvad man synes om forhandlingsresultatet. Vores realitetsopfattelse må være vældig forskellig."

Afstemningen om det første samlede mæglingsforslag for det (amts)kommunale arbejdsmarked endte med lodder og trisser med et meget snævert ja-flertal på 152.024 stemmer

(51,9%) mod 140.755 (48,1%). I alt deltog 45,8% af de ca. 650.000 medlemmer i afstemningen. Det var et af de resultater, hvor "gennemsnittet" siger meget lidt om de deltagende organisationer – netop fordi forskellen på stemmefordelingen var så enorm. I alt stemte 58 organisationer for, mens 7 organisationer stemte imod. Det antyder, at det meget snævre slutresultat netop er forårsaget af et meget massivt nej-flertal i nogle af de organisationer, hvis medlemmer var imod. Samtidig er det organisationer, hvor stemmedeltagelsen traditionelt ligger over gennemsnittet. Det gælder i udpræget grad Danmarks Lærerforening, hvor tre fjerdedele af medlemmerne stemte. Det gælder i mindre udstrækning et andet af de markante nej-forbund, Dansk Sygeplejeråd, hvor 54% af de stemmeberettigede deltog. Af dem sagde næsten tre fjerdedele nej.

Det er vores vurdering, at det markante nej-flertal i de to nævnte organisationer, DLF og DSR, ikke har så meget at gøre med det aktuelle mæglingsforslag, som med en længereva-

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Mæglingsforslaget vedtaget med omtrent snævrere mulige flertal

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

FORTSAT FRA SIDE 2

rende utilfredshed med løn- og arbejdsforhold i netop de to organisationer. En utilfredshed, der i DLF og DSR har skabt interne processer, som næsten gør det umuligt for lederne at få sikret et ja både i de kompetente forsamlinger og blandt medlemmerne.

Det statslige forlig

Det havde bragt det samlede kommunale lønmodtagerfællesskab ud i en udsigtsløs konflikt, hvis det massive nej-flertal i nogle få organisationer havde tippet resultatet til den anden side. Der forelå i forvejen et resultat på det andet hovedområde i den offentlige sektor, hvor de statsansatte samlet i CFU havde stemt ja til forliget med finansminister Thor Pedersen til trods for den relativt omfattende fyringsrunde, der med den nye finanslov for 2002 fulgte umiddelbart i kølvandet af overenskomstforliget. Med generelle lønstigninger på 5,55% fordelt over tre år, en fortsat reguleringsordning i forhold til den private sektors lønudvikling, samt yderligere 2% fordelt til forskellige andre formål, var der ud fra de givne forudsætninger udsigt til en reallønsfremgang – om end af beskeden art – i den 3-årige aftaleperiode. Og det var nok til, at de statsansatte sagde ja. I forhold til forventningerne over for en ny borgerlig finansminister var det acceptabelt at få det samme ud af ham som af den tidligere socialdemokratiske hovedforhandler på arbejdsgiversiden. Der var to ekstra feriefridage, og dermed kom den sjette ferieuge i hus. Der var forbedringer på pensionsområdet, en styrket kompetenceudvikling og seniorpolitik. Og endelig var der forbedringer i tillidsrepræsentanternes vilkår og i samarbejdssystemet.

Ny Løn permanent i staten

De statsansatte kunne også acceptere, at det nye lønsystem, der har kørt som en forsøgsordning på det statslige område siden 1997, blev gjort permanent. Specielt var der tilfredshed med, at det fortsat er op til den enkelte organisation, om man vil være med eller ej, hvilket betyder, at grupper, som er mest imod et mere lokalt baseret lønsystem, kan holde sig udenfor. Organisationerne så det også som positivt, at der blev indført en gennemsnits-

løngaranti, som den der gælder i den kommunale ordning. Det sikrer, at organisationer, der kun får meget lidt ud af det nye lønsystem, ikke falder helt bagud i kampen om lønstigningerne. Desuden blev der til organisationernes tilfredshed ikke afsat nogen ramme eller *forlodsfinansiering* til de lokale lønforhandlinger under det nye lønsystem. Der kan således forhandles for de midler, der er til rådighed inden for de eksisterende budgetter, og da der ikke er nogen øvre grænse, kan man også forlods anvende midler fra reguleringsordningen. Forlodsfinansiering var ellers fra starten et fælles arbejdsgiverkrav, men det blev skippet af finansministeren for at sikre et hurtigt forlig. Til gengæld betød det, at de (amts)kommunale arbejdsgivere fik problemer, fordi en forøgelse af den forlodsfinansiering, der her allerede var en del af den permanente Ny Løn-ordning, var et ufravigeligt krav fra arbejdsgivernes side.

Ingen ideologiske korstog

Det var ikke kun vedrørende forlodsfinansiering, at den nye finansminister afstod fra de mere kontroversielle krav. Det gjaldt også kravene om forenkling af regler og aftaler og øget fleksibilitet, bl.a. arbejdstidsmæssigt. Krav, som man måtte forvente, at en liberal hovedforhandler ville lægge stærk vægt på. For at undgå en tofrontskrig, hvor der på en gang blev fulgt en konfrontationskurs mod de statsansattes organisationer og gennemført en finanslov med omfattende besparelser, valgte finansministeren at imødekomme organisationerne. Det skete ved at sende de nævnte konfrontationskrav i udvalg, der skal drøfte spørgsmålene i aftaleperioden med henblik på næste aftalerunde, men dog med mulighed for iværksættelse af forsøg undervejs. Ved overenskomstfornyelsen i 2005 er der – hvis terminerne holdes – kun godt et halvt år til næste folketingsvalg, og spørgsmålet er derfor, om ikke finansministeren for en længere periode har afskåret sig fra at føre en mere hårdhændet ideologisk linie mod CFU. De historiske erfaringer viser, at regeringen tæt på et valg som regel søger at undgå at lægge sig ud med større befolkningsgrupper. Der var i fagbevægelsen en vis frygt for, at den nye

Nyt treårigt forlig med udsigt til beskeden reallønsfremgang

Det statslige forlig i hus trods frygt for ideologisk konfrontation

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

FORTSAT FRA SIDE 3

regering ville begive sig ud på et større ideologisk korstog, men det bliver der tilsyneladende ikke noget af. Forløbet af OK 20 kan derfor meget vel på sigt have styrket CFU.

Staten binder amter og kommuner

Med det statslige forlig lå den samlede ramme og en række af hovedelementerne – dog med muligheder for justeringer, så det passer til de særlige forhold på det (amts)kommunale område – fast. I realiteten var de samlede offentlige overenskomstforhandlinger dermed afgjort. Det er logikken i et offentligt aftalesystem, hvor der godt nok er to hovedområder, men hvor forhandlingerne løber parallelt mellem dem, og hvor arbejdsgiveren på det ene område (finansministeren) samtidig er den, der bestemmer niveauet for den samlede offentlige økonomi og herunder også den (amts)kommunale økonomi.

Alligevel var det umuligt for de kommunale parter i umiddelbar forlængelse af det statslige forlig at indgå deres egen aftale. Der lå skitsen til et forlig, der nøje svarede til statsforliget. Det var marginalt en smule ringere, fordi KTO tog hensyn til, at amter og kommuner allerede med den økonomiaftale, der var indgået med den tidligere regering, var meget hårdt spændt for i 2002. Men i de store træk var der tale om ensartede resultater, og dermed skulle det være en let opgave at nå til et forlig.

Den eneste markante forskel på de to resultater ligger i spørgsmålet om det nye lønsystem. Her var *Ny Løn* allerede i 1997 blevet en permanent ordning i amter og kommuner med over 50% af de ansatte omfattet, og i 1999 kom de resterende større grupper med, så nær ved 100% er dækket. I forliget mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter havde der hidtil været en *forlodsfinansiering*, som i 1997 omfattede ca. 14% af den samlede aftalte forbedring.

Det var et absolut krav fra arbejdsgivernes side at få denne andel sat markant i vejret. I den afsluttende fase af parternes egne forhandlinger var arbejdsgiverne presset ned på en forlodsfinansiering på 2,2% af lønsummen mod KTO's 1,5%, svarende til den samme andel af overenskomstresultatet som i 1999. I

sidste fase var arbejdsgiverne endda ved at nærme sig de 2,0%, hvis særlige forudsætninger blev opfyldt. Alligevel lykkedes det ikke at nå et forlig.

Som forhandlingerne endte i et sammenbrud den 5. februar, var det altså forlodsfinansieringen i særdeleshed og *Ny Løn* i almindelighed, der var problemet. Da det nye lønsystem er blevet gennemført i 275 kommuner og 14 amter har der været store forskelle på, hvordan forhandlingerne er blevet grebet an. Nogle steder har der været store problemer, og det synes at have givet en generel skepsis i de kommunale lønmodtagerorganisationer i forhold til det nye lønsystem. Men denne skepsis var der til dels taget højde for i det forlig, der tegnede sig, i form af fx forbedringer af konfliktløsningsystemet, strammere tidsfrister for gennemførelsen af forhandlingerne og forbedringer af tillidsrepræsentanternes vilkår. Det afgørende stridsspørgsmål var dermed forlodsfinansieringen.

Den interne spil i KTO

Hvorfor kunne denne detalje i et stort overenskomstkompleks vælte læsset i parternes egne forhandlinger? Her var det et problem, at der i den statslige aftale ikke var nogen forlodsfinansiering. AC-organisationerne, der forhandler sammen på begge områder, og som principielt er imod forlodsfinansiering, havde derfor vanskeligt ved ligefrem at medvirke til at forøge forlodsfinansieringen i den (amts)kommunale aftale, når det helt var undgået på det statslige område. AC's position er et udtryk for, at akademikernes hovedorganisation rummer både de mest ivrige *Ny Løn*-tilhængere og de stærkeste kritikere, fx gymnasielærerne i GL, der ligner folkeskolelærerne.

Tilhængerne i AC, der ønsker at udnytte deres gunstige markedsposition, er ikke interesseret i forlodsfinansiering, fordi den kan tydeliggøre, hvad der sker, hvis nogle grupper løber med broderparten. Modstanderne i AC er imod mere forlodsfinansiering, fordi det er et symbol på, at det nye lønsystem styrkes.

I det interne spil i KTO synes det at være folkeskolelærerne, der var afgørende for, at KTO undlod at tage det sidste skridt og der-

Unighed om forlodsfinansieringen

De kommunale forhandlinger i baglås

AC rummer både de ivrigste tilhængere og kritikere af *Ny Løn*

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

FORTSAT FRA SIDE 4

med selv tage ansvaret for et forlig. DLF markerede, at man ikke ville gå over 1,5%. Det skal formentlig tages som et udtryk for, at medlemmerne generelt er meget skeptiske over for det nye lønsystem og finder, at det i for ringe grad er blevet realiseret på en måde, der tager hensyn til deres særlige arbejdsforhold. Derefter sagde også DSR nej – selv om sygeplejerskernes hovedproblem synes at være, at der er for få midler til fordeling lokalt, hvilket gør det vanskeligt at sikre tillæg til den store basisgruppe på sygehusene. Derfor skulle kravet her vel være, at der blev flere midler til rådighed. Sygeplejerskerne er bevidst gået efter at forbedre deres lønrelationer gennem det nye lønsystem, men utilfredsheden over, at det er begrænset, hvad man har opnået, har tilsyneladende forstærket den underliggende skepsis i medlemsgruppen mod hele det nye lønsystem og derfor gjort det vanskeligt for DSR's forhandlere at acceptere arbejdsgiverkrav om en styrkelse af Ny Løn.

Da både DSR og DLF – og dermed et flertal i FTF-K – meldte fra, sagde også AC nej. Dermed var et forlig ikke muligt, fordi det ifølge KTO's vedtægter forudsætter, at alle de tre store hovedorganisationsgrupper siger ja. Og så er det ikke nok, at LO-organisationerne i DKK sammen med nogle af de mindre FTF-organisationer var parate til at gå de sidste skridt, fordi det – med det statslige forlig som en realitet – var den eneste realistiske vej ud.

KTO i forlignsinstitutionen

Hermed var opstået den historiske situation, hvor det samlede (amts)kommunale område for første gang kom i Forlignsinstitutionen. Med afstemningsreglerne i KTO er det den enkelte organisation, der selv tager stilling til dels KTO-forliget, dels sit eget organisationsresultat, og derfor har det tidligere været sådan, at enkeltorganisationer, der har stemt nej, som fx PMF, SiD og KAD blandt LO-organisationerne og DLF og DSR blandt FTF-organisationerne, er kommet i Forlignsinstitutionen, hvor det som regel er endt med et mæglingforslag, der bortset fra kosmetiske ændringer har svaret til det oprindelige forlig og derefter er blevet stemt hjem efter forligsmandslovens strammere regler om kvalificeret

majoritet ved nej-flertal. Det er nogenlunde tilsvarende forløbet denne gang, hvor der faktisk heller ikke i mæglingforslaget kan spores væsentlige forskelle til det forlig, der tegnede sig lige før sammenbruddet. Eneste forskel er kompromiset i slagsmålet om forlodsfinansieringens størrelse, hvor parternes bud på henholdsvis 2,2% og 1,5 endte med den næsten fuldstændige mellemproportional, her 1,87%

I eksemplerne med enkeltorganisationers oplevelser i Forlignsinstitutionen, er den eneste nyere undtagelse på, at det endte med et forlig med samme indhold, DSR (og andre organisationer på sundhedsområdet), der i både 1995 og 1999 kom i konflikt. Det var konflikter, der blev standset med politiske indgreb uden reelle forbedringer udover KTO-forliget. I 1995 blev der ganske vist en lidt højere lønstigning i kølvandet på konflikten, men det var en stigning, som blev betalt med en ændring af arbejdstidsreglerne efter arbejdsgiverens ønske.

På denne baggrund var også organisationerne, der denne gang blokerede et KTO-forlig, klar over, at en evt. konflikt næppe kunne ændre på resultatet. Derfor er der også blevet gisnet om, at det i virkeligheden har været en bevidst strategi – i hvert fald fra DLF's side – at styre mod det samlede KTO-områdes overgang til Forlignsinstitutionen. Det ville betyde, at lærerne uden risiko for at blive kastet ud i en konflikt kunne gå imod resultatet, fordi der derved gennem den almindelige sammenkædning af afstemningen, som stort set altid gennemføres af forligsmanden, ville blive sikret et samlet ja-flertal. Det var faktisk sådan det endte – selv om specielt lærerne slog sig voldsomt i tøjret i forlængelse af afstemningen og nu har indkaldt til en ekstraordinær kongres, hvor situationen skal diskuteres.

DLF's problemer

Folkeskolelærernes problem er kun i begrænset omfang Ny Løn – selv om det er et system, som er meget imod lærernes kombinerede professions- og tjenestemandstankegang. Hovedproblemet er de arbejdstidsregler, som blev gennemført med lærernes overgang fra det statslige til det kommunale område i 1993, og som med optællingen af enhver akti-

Det (amts)kommunale område for første gang nogensinde i Forlignsinstitutionen

Lærerne mener ikke Ny Løn matcher deres arbejdsforhold

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

FORTSAT FRA SIDE 5

vitet i Undervisnings-, Forberedelses- og Øvrig tid har ført til store frustrationer. På den ene side vil lærerne gerne have betaling for deres arbejde, men på den anden side vil de også have frihed til selv at organisere det, og det synes de nye arbejdstidsregler fra 1993 at stride imod. Senere ændringer med indførelse af akkordsystemer mm., der forenkler systemet, har ikke fjernet den grundlæggende utilfredshed, som er forstærket af, at kommunerne ifølge lærerne søger at udnytte reglerne til at presse flere undervisningstimer ud af den enkelte lærer. Også inden for de senere år har der derfor været turbulens om arbejdstiden blandt DLF's medlemmer. Arbejdstidsreglerne skal til forhandling næste år, og det synes at være en underliggende dagsorden i lærernes vurdering af OK2002. De mange års utilfredshed, der yderligere er forværret af den negative offentlige debat om folkeskolen, som synes at forringe lærernes status, har skabt stærke spændinger internt i DLF. Resultatet har været et formandsskifte i utide og ét åbent slagsmål mellem den nuværende formand, Anni Herfort, og oppositionens leder, Anders Bondo. Formanden vandt første runde, men hendes manøvre muligheder synes at være stærkt indskrænkede. Et åbent slagsmål mellem en formand, der forsøgte at gennemføre en realistisk og pragmatisk linie, og en oppositionsleder, der sagde nej til den blandt lærerne uglesete Ny Løn, ville have splittet foreningen endnu engang. Derfor var det åbenlyst vigtigt for ledelsen at bevare det indre sammenhold før den næste runde om arbejdstiden, og den eneste måde at sikre det på var under de givne omstændigheder at vende sig mod det resultat, der tegnede sig.

DSR's problemer

Tilsvarende interne organisationsspændinger har præget DSR, hvor den nuværende formand Connie Kruckow, kom til magten ved at vælte den tidligere formand Jette Søb på en bølge af utilfredshed efter forløbet af OK99. Derfor var det nok heller ikke ubelejligt for DSR, at KTO-forhandlingerne endte i Forligsinstitutionen. Til gengæld valgte Connie Kruckow den realistiske vej ved at anbefale medlemmerne at stemme ja til mæglingforslaget.

Men hverken DSR's øverste myndighed eller medlemmerne ønskede at følge formanden. Både kongressen og siden medlemmerne sagde et meget klart nej. Umiddelbart har det ikke truet formandens position, men det er altid alvorligt for en formand at blive undsagt af medlemmerne. De interne spændinger i DSR synes derfor at fortsætte. Der er skabt en proces, hvor organisationer for store og meget væsentlige grupper af offentligt ansatte, som sygeplejerskerne og folkeskolelærerne, næsten umuligt kan anlægge en pragmatisk linie i overenskomstforhandlingerne. Hvis de gør det, fører det med stor sandsynlighed til, at de underkendes af medlemmerne.

Det er en uholdbar situation for det (amts)kommunale aftalesystem, at to så store grupper er blevet – eller i det mindste føler sig – marginaliseret. Situationen synes at være så fastlåst – i hvert fald for folkeskolelærernes vedkommende – at det er vanskeligt at se en vej ud af de fastlåste negative positioner. Det er klart, at håndteringen af det nye lønsystem i de kommende år, er et væsentligt punkt. Hvis arbejdsgiverne lokalt tager hensyn til de forskellige gruppers særlige forhold, kan det måske forbedre situationen.

Fælles forhandlinger

Spørgsmålet om forlodsfinansieringen er i denne sammenhæng uden større betydning. Det er ikke omfanget af forlodsfinansieringen, der bliver afgørende for, hvor mange penge, der bruges lokalt. At man endte på 1,87% i stedet for 1,5% vil sandsynligvis ikke ændre noget. Hvis det går som i den forrige periode vil det ende med, at det statslige område, der slet ikke har nogen forlodsfinansiering, vil ende med at bruge flere penge til Ny Løn, end det (amts)kommunale område. Kampen om forlodsfinansieringens størrelse har derfor ikke meget reelt indhold, men desto større vægt synes den at have som symbol. Afgørende for det faktiske udfald er de enkelte kommuner og amters vilje og økonomi. Og her kan den stramning af den kommunale økonomi, der lægges op til med den nye aftale, der nu skal indgå mellem regeringen og amter og kommuner, pege i retning af en fortsat stor forsigtighed i anvendelsen af det nye lønsystem.

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

Sygeplejerskerne fulgte ikke formanden

Kommuners og amters økonomi afgørende for anvendelsen af Ny Løn

Paradokser i de kommunale overenskomstforhandlinger

FORTSAT FRA SIDE 6

En måde at genskabe realismen i systemet på kan være at gøre de faktiske magtforhold mere synlige. Det taler for, at man ændrer forhandlingerne, så der bliver tale om en fælles overordnet aftale om den samlede ramme og formentlig også væsentlige generelle elementer for både det statslige og det (amts)kommunale område. En sådan fælles forhandling er et udtryk for "de faktiske forhold i jernindustrien", at det til syvende og sidst er finansministeren, der sidder på pengekasen, og at det derfor også er finansministeren, der skal være hovedforhandler, når rammen afgøres – uanset hvilken del af det offentlige område, det drejer sig om.

En anden måde kan være at gennemføre en strukturreform i KTO, så opbygningen efter hovedorganisationslinier, erstattes af en opbygning, der følger de store sektorområder. Samlingen af ensartede grupper lønmæssigt og uddannelsesmæssigt synes – med FTF som det mest udprægede eksempel – at lede til interne slagsmål om fordelingen i de enkelte hovedorganisationsgrupper – en form for nulsumsspil, hvor den ene organisations forbedring opleves som et tab af de andre. Der vil også være konkurrence mellem grupperne i sektorområderne, men her er der samtidig nogle naturlige lønrelationer baseret på forskelle i uddannelseslængde mv., som måske kan gøre det lettere at anvende forskellene til en løftestangsstrategi, der på sigt skaber en fordel for alle, dvs. et plussumspil. Sådanne mere omfattende reformer er vanskelige at realisere, og spørgsmålet er, om det ender med, at organisationerne følger en mere traditionel vej, hvor man fx nøjes med at indføre en fælles afstemning inden for KTO uden at ændre på strukturerne i øvrigt. Det er i sig selv et vanskeligt projekt at få flertal for det, men måske kan det kriseprægede forløb i den nu afsluttede overenskomstrunde trods alt bane vejen for en sådan reform, der alene udtrykker de faktiske magtforhold i et centraliseret forhandlingssystem.

Konsekvenser af enegang

Måske skal man først gå en omvej, der yderligere kan demonstrere magtrelationerne. Der tænkes her på, at utilfredsheden ender med,

at en eller måske flere enkeltorganisationer forlader KTO. Det vil efter al sandsynlighed vise, at sådanne organisationer sættes ud på et sidespor, mens de generelle KTO-forhandlinger finder sted. Først derefter vil enegængerne blive indkaldt til realitetsforhandlinger, hvor de vil blive tilbudt nøjagtigt det samme som det, der ligger i KTO-forliget. Hvorfor skulle arbejdsgiverne give mere til organisationer, der skaber problemer i forhandlingsmønsteret? Og hvis de endelig skulle have lyst til det, så vil det medføre voldsomme reaktioner i de organisationer, som er blevet i fællesskabet. De vil ikke acceptere, at outsidersne favoriseres. Det er logikken i et offentligt aftalesystem, hvor arbejdsgiversiden forhandler samlet. Og derfor tøver selv de mest kritiske organisationer med at træde dette skridt. Af frygt for alternativet vil de helst forblive i fællesskabet.

Det er en del af den kollektive historie i det offentlige aftalesystem, hvad der skete socialrådgiverne for godt 20 år siden. De kom under OK81 alene ud i en konflikt, hvor de var isoleret i forhold til de øvrige organisationer i KTO og mødte en afvisende arbejdsgiverfront. Efter en langvarig strejke og lockout endte konflikten i august med det fuldstændige nederlag for DS. Og når den nuværende formand refereres i indledningen som eksponent for en realistisk vurdering af mulighederne i det offentlige aftalesystem, hænger det formentlig stadig sammen med de historiske erfaringer. Selv om den form for praktisk pædagogik er effektiv, vil den næppe blive gentaget, når det gælder nogle af de større grupper. Samfundet er så komplekst og afhængig af en række offentlige serviceydelser, at en længere konflikt vil være politisk uacceptabel.

jd/jsm

En fælles overordnet aftale om den samlede ramme var en løsningsmodel

Vanskeligt at se alternativer til KTO

Europæisk rapport om fremtidens relationer på arbejdsmarkedet

Den Europæiske Kommissions høj-niveau gruppe vedr. relationer og forandring på arbejdsmarkedet (the high-level group on industrial relations and change) udgav i marts 2002 sin rapport om de kommende års relationer på arbejdsmarkedet. Rapporten fremhæver arbejdsmarkedets parter rolle og den sociale dialog på alle niveauer over de nærmeste år.

Gruppen blev nedsat af Kommissionen i 2000, som en opfølger til den såkaldte Gyllenhammer-gruppe, som nedsattes i 1998 med henblik på at redegøre for arbejdsmarkedsrelationerne i forbindelse med store industrielle forandringer og virksomhedsomstruktureringer. Baggrunden for etableringen af Gyllenhammer gruppen var bilfabrikken Renault's lukning af fabrikken i Vilvoorde, Belgien, uden forudgående konsultation og høring af de ansatte. Flere hundrede stod pludselig uden arbejde. Høj-niveaugruppen består af arbejdsmarkedseksperter fra forskellige EU lande. Forkvinde er den tidligere portugisiske arbejdsminister Maria João Rodrigues, og i gruppen sad bl.a. den italienske professor fra Bologna, Marco Biagi, som for nylig dræbtes ved et attentat. Gruppen holdt sit første møde i februar 2001.

I rapporten opfordrer gruppen til udarbejdelse af en ny dagsorden for arbejdsmarkedsrelationerne på alle niveauer, fra lokalt til EU niveau, med højeste prioritet på konkurrenceevne, innovation og social samhørighed, løn-tilpasning, social inklusion og beskyttelse, efteruddannelse og livslang læring, nye beskæftigelsesformer og tilrettelæggelse af arbejdstid i forhold til det samlede arbejds- og familieliv.

Rapporten identificerer i denne forbindelse seks forskellige udfordringer for arbejdsmarkedsrelationerne, som aktørerne på arbejdsmarkedet nødvendigvis skal forholde sig til:

Globalisering, den økonomiske og monetære union, EU-udvidelsen mod øst, teknologisk forandring og vidensbaseret økonomi, demografiske ændringer samt omstrukturering af arbejdslivet

Herefter giver Høj-niveau gruppen en række anbefalinger til de politiske aktører herunder i særdeleshed arbejdsmarkedets parter med henblik på en styrkelse af den sociale dialog. Forslagene kan sammenfattes således:

- Gruppen lægger særlig vægt på, at arbejdsmarkedets parter opbygger deres interne samarbejde gennem en udvidelse af 'den åbne koordinationsmetode' og lignende to-parts initiativer.
- Gruppen efterlyser udviklingen af brugbare indikatorer til at måle kvaliteten af de fremskridt, som gøres inden for arbejdsmarkedsrelationerne. Parterne skal involveres direkte i denne proces.
- Gruppen anbefaler en styrkelse af den europæiske sociale dialog som værktøj til en succesfuld udvidelse mod øst og tiden lige efter.

I rapporten nævnes det, at samarbejdet mellem de europæiske og nationale niveauer for tiden er det svageste led i relationerne. Det skal ændres og teknisk bistand samt anden assistance skal i den forbindelse tilbydes parterne, bl.a. gennem et nyt center, *the European Monitoring Centre on Change* (Centret til overvågelse af forandringer – underforstået forandringer og omstruktureringer på arbejdsmarkedet). Centret er placeret under the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Centret skal hjælpe med til at skabe et netværk af institutioner, som kan udveksle erfaringer og følge op på 'best practices'. En særligt indsats skal lægges i at træne og informere nationale aktører om metoder og resultater af den europæiske sociale dialog og om arbejdsmarkedsforholdene i andre EU lande samt kandidat landene.

Kommissionen var meget begejstret ved modtagelsen af rapporten, og den ligner da også et gennearbejdet bud på, hvad forholdene på fremtidens arbejdsmarked vil være koncentreret om. Det er gruppens konklusion, at de væsentligste roller spilles af arbejds-

Den europæiske sociale dialog skal styrkes de nærmeste år

Gyllenhammergruppen foreløber for ny høj-niveau-gruppe nedsat af EU-Kommissionen

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Europæisk rapport om fremtidens relationer på arbejdsmarkedet

FORTSAT FRA SIDE 8

markedets parter og den sociale dialog, hvorfor Gruppen også opfordrer til fortsættelse og styrkelse af de fælles initiativer som parterne

tog i Rådsmødet i Laeken i december 2001 om oprettelse af en topartskomité og et fælles arbejdsprogram for de nærmeste år.

cj

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkeds-politik

I forbindelse med det igangværende retssociologiske komparative ph.d.-projekt "Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkeds-politik", hvor implementeringspolitikker vedr. EU-arbejdsretsdirrektiver i Danmark bliver sammenlignet med England, Finland, Frankrig og Tyskland udarbejder FAOS en oversigtsrapport. Rapporten redegør kort for retsvirkningerne af en kollektiv overenskomst, f.eks. dens bindende virkning og dens styrke over for en individuel overenskomst, samt udbredelsen og anvendelsen af kollektive overenskomster i de fem lande. Rapporten ventes færdig primo juni.

I en separat gennemgang af de fem lande bliver følgende spørgsmål vedrørende kollektive overenskomster belyst:

- Udviklingen og udbredelsen af kollektive overenskomster i de fem lande.
- Identifikation af de vigtigste faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.
- Hvorledes er kollektive overenskomster reguleret? Findes der lovgivning om kollektive

overenskomstforhandlinger, der regulerer parternes indbyrdes forhold?

- Hvornår anerkendes en overenskomst som sådan?
- Hvorledes er parternes forhandlingsrettigheder og pligter?
- På hvilke niveauer forhandles de kollektive overenskomster?
- Indholdet af den kollektive overenskomst: Den normative del og den obligatoriske.
- Overenskomstens bindende virkning.

I konklusionen lægges navnlig vægt på en sammenligning af Danmark og de fire andre lande vedrørende *graden af regulering af de kollektive overenskomster og disses styrke over for individuelle overenskomster.*

Oversigtsrapporten udarbejdes for LO som er FAOS' samarbejdspartner på det komparative forskningsprojekt om implementering af EU arbejdsretlige direktiver.

Faos udarbejder oversigtsrapport for LO

jkb

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

FAOS i Centraleuropa

FAOS deltager i Tjekkiet, Polen og Ungarn i såkaldte Twinning-projekter, der på arbejdsmarkedsområdet skal forberede nye medlemsstater på optagelsen i EU-samarbejdet. Det betyder bl.a., at FAOS-medarbejdere optræder som såkaldte 'korttidsekspertes' på forskellige dele af de samlede projekter. Et eksempel fra dette forår har drejet sig om en reform af lønreguleringen i den offentlige sektor i Tjekkiet. Lønudviklingen for offentligt ansatte reguleres i dag via dekret. Over for de tjekkiske myndigheder har EU-Kommissionen i optagelsesbetingelserne påpeget, at offentligt ansatte skal sikres forhandlingsmuligheder vedrørende løn og ansættelsesforhold i det hele taget.

På denne baggrund var Søren Kaj Andersen i Prag to dage i marts for at informere en gruppe af organisations- og ministerierepræsentanter om kollektive forhandlingssystemer på de offentlige områder i en række udvalgte EU-stater. Trods de velkendte barrierer, først de sproglige, dernæst de rent forståelsesmæssige – "har jeg nu/har de nu faktisk forstået, hvad det her handler om?" – var der tydeligvis stor interesse for at høre nærmere om organisations- og specielt aftaleforhold.

Disse første møder blev fulgt op af et seminar i maj, hvor de tjekkiske parter redegjorde for de særlige problemer og udfordringer, man står over for på det offentlige område. Det skal bemærkes, at det centrale tema er, hvorvidt ny lovgivning er et nødvendigt skridt for at sikre centrale kollektive forhandlinger, eller om en eller anden form for hovedaftale vil være at foretrække. Med til dette seminar var to centrale skikkelser fra det statslige aftaleområde i Danmark; Lone Retoft fra Personalestyrelsen og Dan Richardsen fra Statsansattes Kartel. De redegjorde i et fælles oplæg for de danske erfaringer på området. Og så denne gang lurede en fornemmelse af, at det kneb med forståelsen, men i løbet af dagen viste det sig, at spørgsmål og kommentarer var talrige.

Nok et seminar løber af stablen tidligt i juni, hvor Lone Retoft og Dan Richardsen på opfordring fra de tjekkiske parter uddyber særlige forhold vedrørende det statslige aftalesystem. Et punkt, der vakte særlig interesse, var udformningen og funktionen af hovedaftalerne på det statslige område. Herefter udarbejder de tjekkiske parter scenarier for det fremtidige reformarbejde. ska

Fra dekret til kollektiv forhandling

M Ø D E R O G N E T V Æ R K

Nyt netværk om segregering på arbejdsmarkedet

I forbindelse med det komparative europæiske forskningsprojekt *Marginalisering i Europa* har FAOS i samarbejde med Ruth Emerek fra Ålborg Universitet taget initiativ til at sammensætte et netværk af forskere, der beskæftiger sig med segregation i Danmark.

Netværket, der består af repræsentanter fra blandt andet ministerier, forskningscentre og private konsulentfirmaer, afholdte første workshop d. 5. april 2002 i København. Workshopen bød på en række oplæg fra net-

værkets deltagere om igangværende forskning, der omhandler segregation og marginalisering af kvinder og etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Dagen bød på en række interessante diskussioner, og der var ved workshoppens afslutning bred enighed om, at netværket skulle fortsætte. Endnu en workshop vil derfor blive afholdt i efteråret – denne gang med fokus på færre oplæg og mere fælles diskussion. col/man/cw

Marginalisering i Europa

Deltidsarbejde i Danmark

På baggrund af en specialkørsel vedrørende deltidsarbejde i Danmark – og som et indspark i den aktuelle debat om deltidsarbejde – har FAOS udarbejdet et forskningsnotat med titlen *Deltidsarbejde i Danmark*. Notatet analyserer omfanget og udbredelsen af deltidsarbejde på køn, aldersgrupper, brancher og socio-økonomisk status i et tidsperspektiv fra 1995-2001, og forholder analysens resultater til regeringens lovforslag om deltidsarbejde. Med udgangspunkt i analyserne kan det blandt andet konstateres, at deltidsarbejde er langt mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd (383.914 kvinder på deltid mod 126.987 mænd), og at deltidsarbejde er særligt udbredt inden for de kvindedominerede områder som fx offentlige tjenesteydelser. De fleste kvinder angiver "ønsker ikke andet" som hovedårsag til deltidsbeskæftigelse, og selv om grundmaterielet ikke giver noget fingerpeg om *hvorfor*, er det nærliggende at antage, at det skyldes hensynet til familielivet. Deltidsarbejde kan endvidere siges at være aldersmæssigt skævt fordelt samt at have en so-

cial slagside, idet andelen af deltidsarbejdende er stigende i takt med faldende socio-økonomisk status, og bibeskæftigelse er mere udbredt blandt deltidsbeskæftigede end blandt heltidsbeskæftigede. Notatet peger også på, at deltidsarbejde i Danmark dækker over ugentlige arbejdstider på mellem otte og 30 timer, og at det næppe kan forventes at ens forhold gør sig gældende for personer, der arbejder henholdsvis 10 og 30 timer om ugen.

Det konkluderes, at lovforslagets timegrænse på 15 timer om ugen kan medføre, at der opstår underbeskæftigelse blandt deltidsansatte, og dermed øge omfanget af bibeskæftigelse. Ydermere kan det tænkes, i fald lovforslaget medfører at flere kommer på deltidsarbejde, at påvirke såvel kønsopdelingen på arbejdsmarkedet som overenskomstdækningen.

Forskningsnotat nr. 35 *Deltidsarbejde i Danmark* kan downloades fra FAOS hjemmeside, www.faos.dk, eller bestilles i trykt format på adressen faos@sociology.ku.dk.

cw

Skæv kønsfordeling blandt ansatte på deltid

Sociale partnerskaber

'Social partnerships' er inden for arbejdsmarkedsforskning og politisk videnskab blevet et mere og mere anvendt begreb. Der er ikke nogen alment anerkendt definition af begrebet, men i de fleste tilfælde refererer det til et samarbejde mellem staten og arbejdsmarkedets parter i forskellige sammenhænge. FAOS har bidraget til to internationale antologier om sociale partnerskaber, der begge er udkommet i begyndelsen af 2002. De viser begge, at sociale partnerskaber er ujævnt fordelt i EU-landene, men at fænomenet langt fra er aflivet af neo-liberale politiske strømninger.

'Policy concertation and social partnerships in Western Europe – lessons for the 21st Century' fokuserer på trepartssamarbejde på nationalt niveau indenfor en lang række politik-områder. Det konkluderes, at forpligtende samarbejde mellem stat, arbejdsgiver og arbejdstagere igennem det sidste århundrede er forekommet, hvor der har været social uro eller svære økonomiske problemer, hvor de tre parter har delt økonomisk-politiske mål, og hvor der ikke har været seriøse implementeringsproblemer. Carsten Støby Jensen har skrevet bogens danske historiske afsnit (1899-

To internationale antologier

PUBLIKATIONER OG PROJEKTER

Sociale partnerskaber

FORTSAT FRA SIDE 11

1990) mens Mikkel Mailand har skrevet afsnittet om Danmark fra 1990 til 1997.

Den anden antologi *'Enhancing youth employability through social and civil partnership'* omhandler ligeledes partnerskaber i en række vesteuropæiske lande, men har som titlen antyder et snævrere fokus, nemlig ungdomsarbejdsløshed. Bogens omdrejningspunkt er den rolle som sociale og civile partnerskaber (sidstnævnte i betydningen samarbejde mellem offentlige myndigheder og frivillige organisationer) spiller i EU-medlemslandenes nationale handlingsplaner for beskæftigelse og i beskæftigelsespolitikken mere generelt. Det konkluderes, at 'partnership networks' ofte – men ikke altid – hjælper succes-

fuld implementering af politikkerne på vej. Partnerskaber kan i nogle tilfælde virke blokerende for implementering eller være udemokratiske. En række forhold hjælper etableringen af partnerskaberne på vej. Blandt de vigtigste er mekanismer for kommunikation, tilstedeværelsen af repræsentative organisationer, traditioner for forhandlinger og tillid mellem aktørerne.

Stefan Berger & Hugh Compston (ed): 'Policy concertation and social partnerships in Western Europe – lessons for the 21th Century', Bergham Books 2002.

Amparao Serrano Pascual (ed.): 'Enhancing youth employability through social and civil partnership', European Trade Union Institute (ETUI) 2002.

FAOS - PUBLIKATIONER

Listen over FAOS' publikationer er udgået fra FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside www.faos.dk, hvor en komplet litteraturfortegnelse findes. Forsknings-

notaterne kan bestilles for 50 kr. stk. på vores e-mail adresse (se kolofon), eller de kan for de senestes vedkommende downloades.

Medarbejdere i FAOS

Centerleder, fil.dr. *Jesper Due* · Forskningsleder, fil.dr. *Jørgen Steen Madsen* · Lektor, dr.scient.soc. *Carsten Strøby Jensen*, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. *Steen E. Navrbjerg* · Forskningsadjunkt, ph.d., mag. art. *Nikolaj Lubanski*, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. *Mikkel Mailand* · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. *Søren Kaj Andersen* · Ph.d.-stipendiat, cand.jur. *Jytte Kaltoft Bendixen* · Forskningsassistent *Christina Jayne Colclough*, MA, BSc · Informationsmedarbejder, cand.phil., *Carsten Jørgensen* · Projektmedarbejder *bach.scient.soc. Cecilie Wehner* · Projektmedarbejder, bach. scient. pol. *Lene Askgaard Hyldtoft* · Projektmedarbejder, bach.tech.soc. *Malene Nordestgaard* · Studentermedhjælp, stud.scient. *Mikkel Møller Johansen*

FAOS-information udgives af:

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K

Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: faos@sociology.ku.dk

www.faos.dk

Layout: Ribergård & Munk