

Smalle offentlige forlig og de langsigtede konsekvenser

Også dette års offentlige overenskomstforhandlinger gav meget smalle forlig med meget få nye tiltag. Det kan på sigt give det offentlige aftalesystem problemer, hvis de synlige resultater fortsat udebliver.

ANALYSE

Mikkel Mailand

FAOS information nr. 1 2013

I MEDIERNES DÆKNING af overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor 2013 har meget opmærksomhed været rettet mod arbejdstidsspørgsmålet på undervisningsområdet. Det står tilbage som det eneste uafsluttede område, og der er nu varslet lockout for store lærergrupper. Derimod har det været overset, at forhandlingsprocesser og forlig på de tre hovedforhandlingsområder – staten, kommunerne og regionerne – på mange måder er en gentagelse af forløbene fra sidste offentlige forhandlingsrunde i 2011, hvor hverken arbejdsgivere eller lønmodtagere fik meget igennem (se FAOS information nr. 3 2012).

Tidligere tiders reformer

Kigger man på det offentlige aftalesystems historie, har der ellers været en del eksempler på væsentlige nyskabelser de seneste 25 år: Arbejdsmarkedspensioner, løn under barsel, ret til efteruddannelse og indførelse af lokale lønsystemer er bare nogle af eksemplerne på tiltag, hvor den offentlige sektor enten har været frontløber eller er fulgt lige efter den private sektors overenskomster. Nogle af disse nye emner er oprindeligt foreslået af lønmodtagerorganisationerne, andre af de offentlige arbejdsgiverorganisationer.

Vedligeholdelsesforligene

Sat op over for tiltag som disse fremstår resultaterne af de seneste to forhandlingsrunder som magre vedligeholdelsesforlig. Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 blev det ud over de meget begrænsede lønstigninger kun til få og

små forbedringer for lønmodtagerne, vigtigst var måske forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter og en tryghedspulje til hjælp for afskedigede medarbejdere på det kommunale område. Arbejdsgiverne kunne altså glæde sig over kun at skulle punge ud i begrænset omfang, men kom til gengæld ikke igennem med ønsker om bl.a. en yderligere decentralisering af løndannelsen, bedre mulighed for forhandlinger med den enkelte ansatte uden om tillidsrepræsentanten og ændringer i arbejdstidsregler.

I 2013 blev det igen på alle tre hovedområder til meget begrænsede lønstigninger og kun få øvrige forandringer. Skal der alligevel fremhæves noget – når der ses bort fra arbejdstidsemnet for lærergrupperne, der ikke omfattes af de generelle forhandlinger – må det på det statslige område være indsatserne for at styrke tillid og samarbejde samt tryghed og kompetenceudvikling i overenskomstperioden. På det kommunale område kan nævnes et projekt om, hvordan de kommunale kerneopgaver styrkes. Men igen endte listen over parternes afviste krav med at være mere iøjefaldende end resultaterne. De statslige arbejdsgivere kom fx ikke igennem med deres ønsker om at afvikle reguleringsordningen eller ændre vilkår for tjenestemænd. Og de kommunale arbejdsgivere måtte opgive ønsker om at reducere antallet af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse, ændre i de generelle arbejdstidsregler og begrænse ordningen med senior dage. På lønmodtagersiden blev krav om mere barselsorlov til fædre, forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter, tryghed ud over tryghedspuljen samt bedre balance mellem ordinært ansatte og ansatte i beskyttede stillinger fejlet af bordet (omend der blev opnået enighed om at adressere sidstnævnte i et projekt på det statslige område).

Er fravær af forringelser salgbart?

De meget smalle forlig i 2011 og 2013 skal naturligvis ses i lyset af den økonomiske krise, som bl.a. har betydet, at arbejdsgiverne har ageret hårdere som forhandlere end normalt. Men forløbene rejser også væsentlige spørgsmål om aftalesystemets fremtid. Et af dem drejer sig om de urafstemninger, hvor fagforbundenes medlemmer skal stemme om forligene. OK 13-forligene har endnu ikke været til afstemning (og der mangler underskrifter på et par forlig). Dog er forventningen, at forligene, bl.a. på grund af den udbredte krisebevidsthed, vil blive stemt hjem. Men hvor mange gange kan det lade sig gøre at stemme så smalle forlig hjem? Vil der komme en reaktion fra lønmodtagerne på et tidspunkt?

I forlængelse heraf kan man spørge, om det offentlige aftalesystems legitimitet og funktion i længden vil lide skade, hvis det kun er marginale forbedringer, lønmodtagerne kan sikre sig ved overenskomstfornyelserne, og hvis arbejdsgiverne heller ikke kan komme igennem med deres reformidéer. For lønmodtagerorganisationernes vedkommende er det et problem, hvis gevinsten ved overenskomsterne bliver for svær at få øje på. For hvorfor så bakke op om dette system ved at melde sig ind i et overenskomstbærende fagforbund og engagere sig i fagligt arbejde? Hvis den danske model i sin nuværende form skal oprettholdes, skal man stadig kunne argumentere for, at modellen har stor betydning for den enkeltes løn- og arbejdsvilkår. LO og FTF kører i øjeblikket kampagnen *Er du OK?*, der netop skal gøre opmærksom på overenskomsternes betydning for løn- og arbejdsvilkår. Med andre ord, hvis den danske model i sin nuværen-

de form skal opretholdes, skal man kunne argumentere for, at overenskomsterne gør en forskel.

Sandheden er, at overenskomsterne stadig har stor betydning. Selvom det offentlige aftalesystem i øjeblikket ikke leverer forbedringer for lønmodtagerne i nævneværdig grad, er systemet sandsynligvis med til at afværge, eller i hvert fald minimere, forringelser som dem, der opleves i den offentlige sektor i mange andre EU-lande. Men det er svært at kommunikere defensive gevinster ud til medlemmer og potentielle medlemmer af de faglige organisationer, og at gøre sådanne gevinster til afgørende argumenter for at bakke op om den danske model.

Ovenstående artikel er en let omskrevet udgave af en analyse bragt i Politiken.

FAOS

18.03.13