

## **Afvikling eller fornyelse – status over den danske model**

### **Første rundbordssamtale: Sammenhængskraft og konkurrenceevne. Virksomhederne og sektorniveauet i den danske model**

27. april 2006, Københavns Universitet

JESPER DUE

Konsensus bliver ofte anvendt som overskriften på forholdet mellem arbejdere og arbejdsgivere i Danmark. Men konsensus betyder i denne sammenhæng ikke fravær af uenighed og konflikter. Konsensus er ikke et mål, men et middel i den danske model!

Det tillidsbaserede konsensusforhold bygger på den gensidige anerkendelse af parternes forskellige interesser og deres vilje til at skabe kompromiser. I mange lande er arbejdsmarkedsrelationerne kendetegnet ved en konfliktpræget distributiv forhandlingskultur, dvs. en fordelingskamp, hvor forhandlingerne er et nulsumsspil. Den ene parts gevinst, fører til den anden parts tab.

I Danmark er dette forhandlingsspil blevet omformet til en integrativ forhandlingskultur, hvor løsninger tilgodeser begge parter interesser, dvs. et plussumsspil. Derved er blevet udviklet et gensidigt tillidsforhold mellem parterne fra top til bund i aftalesystemet.

Det tillidsbaserede konsensusforhold kan kun opretholdes, hvis det i de tilbagevendende overenskomstforhandlinger fører til integrative forhandlingsresultater. Arbejdsgiverne i Danmark har i modsætning til arbejdsgiverne i mange andre lande i udpræget grad bakket op om den kollektive aftalemodel. Det er ikke fordi de som udgangspunkt elsker fagforeninger, men fordi det synes at være det mest effektive middel til at sikre en regulering som giver en konkurrencemæssig fordel – eller i hvert fald ikke skader virksomhedernes konkurrenceevne. Samtidig sikrer det arbejdsfreden.

Kriserne i aftalemodellen, som vi har beskrevet dem i vores analyser, har da også ofte været et resultat af perioder, hvor systemet netop ikke har kunnet producere integrative forhandlingsresultater.

Den periode, vi har undersøgt i vores nye bog – fra storkonflikten i 1998 og frem til 2005 – illustrerer *både*, hvordan presset på aftalemodellen har skabt problemer med at sikre integrative overenskomstløsninger, og hvordan parterne har søgt at overvinde disse vanskeligheder.

Storkonflikten i 1998 var ikke mindst forårsaget af den kendsgerning, at de centrale overenskomstforhandlinger med sektororganisationerne som omdrejningspunkt har vanskeligt ved at producere forlig, der kan vedtages af medlemmerne.

Det ligger så at sige i den centraliserede decentraliserings logik. Når hovedparten af det samlede overenskomstresultat via decentraliseringen fordeles lokalt i virksomhederne, bliver råderummet i sektorforhandlingerne meget begrænset. Det gik galt i 1998 – også af flere andre grunde. Men det var – og er fortsat – et afgørende substantielt problem, at der maksimalt er en tredjedel til rådighed ved de centrale sektorforhandlinger – hvis der skal holdes fast i et samlet resultat.

Problemet blev løst i 2000 med en forlængelse af overenskomstperioden til fire år. Ganske vist gav det ikke flere midler per år, men der blev samlet en pulje, som var stor nok til at gennemføre langsigtede forbedringer på velfærdsområdet. Og dermed blev skabt forudsætningen for medlemmernes positive stillingtagen til mæglingforslaget. I 2004 blev denne metode genanvendt – dog med treårig aftale .

Arbejdsgivernes princip om en samlet løsning for hele LO/DA-området via Forligsinstitutionen blev fastholdt i alle tre runder. Af den grund har hovedorganisationerne stadig haft en koordinerende rolle.

Forsøget på at sikre en balance mellem sektororganisationerne, der er omdrejningspunktet i forhandlingerne, og hovedorganisationerne, har heller ikke været uden problemer. I det hele taget er hovedorganisationernes fremtidige rolle stadig et åbent spørgsmål i en proces, hvor organisationerne samles i stadig større enheder samtidig med at mere og mere lægges ud.

*Presset fra virksomhederne* er blevet forstærket i den tiårige periode bogen dækker. Der er fra OK98 over OK2000 til OK2004 sket en kontinuerlig decentralisering. I hver eneste aftalerunde er i større eller mindre omfang blevet udlagt beslutningskompetence til parterne i virksomhederne. Ledelsen i de enkelte virksomheder har derved fået mulighed for øget fleksibilitet især på arbejdstidsområdet. Men det er en fleksibilitet, som forudsætter lokal enighed gennem aftaler. For arbejdsgiverne opfattes det som bagsiden af medaljen, fordi det opleves som en indskrænkning i ledelsesrummet.

Decentraliseringen sker i krydsfeltet mellem ledelsesret og aftaleret – og det er derfor væsentlige interesseforskelle, der er på spil, når spørgsmålet om yderligere udlægning af beslutningskompetence behandles i overenskomstforhandlingerne. Hele perioden har været præget af en tendens til *multiniveauregulering*, dvs. en regulering, der åbner op for flere niveauer og aktører, og som i højere grad er præget af 'bottom-up'-processer. Med OK2004 skete en yderligere tendens i retning af multiniveauregulering, hvor partsystemets styring svækkes. Dels gennem forsøgsaftalerne. Dels ved indførelse af rammeaftaler om arbejdstid på virksomhederne. Det har givet anledning til en voksende bekymring i fagbevægelsen. Spørgsmålet er nemlig om tillidsrepræsentanterne er i stand til at matche udfordringen, eller om de mister kontrollen, således at forudsætningen om lokal enighed ikke længere er en garanti for, at der er tale om en reel aftaleret i virksomhederne. At den overordnede styring indtil nu har kunnet fastholdes, må være den foreløbige konklusion.

Dermed er der stadig tale om en form for centraliseret decentralisering som sikrer en vis overordnet sammenhæng i overenskomstsyste­met. Der er dog sket så store forskydninger, at presset fra virksomhederne i kombination med det politiske pres har medført en svækkelse af det centrale aftalesystems hidtil dominerende indflydelse. Udviklingen sker derfor ikke alene på de centrale aftal­parters præmisser – fx CO-industri og DI og

Dansk Byggeri og 3F/TIB. Udviklingen bestemmes også via 'bottom up' processer fra virksomhederne. Derfor kan der også konstateres en tendens til multiniveauregulering. Horisontale netværk mellem virksomhederne synes at få en stigende betydning i forbedelsen og gennemførelsen af overenskomstforhandlingerne og overenskomsternes administration. Overenskomstsistemets integrative forhandlingskultur er også blevet påvirket af presset fra virksomhederne. I starten af det nye århundrede kunne konstateres en stigning i omfanget af fagretlige sager. Udlægningen af denne tendens har været, at der er ved at ske en retliggørelse af aftalemodellen. Parterne går mere efter den juridiske gevinst og tager mindre hensyn til konsekvenserne for de fremtidige forhandlingsrelationer. Den nyeste udvikling inden for industrien har dog vist et fald fx i antallet af faglige voldgiftsager. Et tegn på, at parterne har taget advarslen alvorligt og gjort noget for at fastholde det integrative præg. Dog er omfanget af individuelle sager ved domstolene fortsat i vækst. Og det er en alvorlig langsigtet udfordring for den kollektive aftalemodel.

*FAOS*  
*27.04.06*