

OK 2004: Politisk indblanding truer den danske aftalemodel

Er Danmark på vej mod en Erga Omnes-model, hvor overenskomstresultater som fx barselsudligning mv. ved lov overføres til de uorganiserede områder? Det synes at være en udvikling mange politikere ønsker sig, fx overvejer regeringen nu at udvide den tværgående barselsordning til de ikke overenskomstdækkede. Det kan på sigt undergrave aftalemodellen, for hvorfor være organiseret, når man alligevel samles op af lovgivningen. Mæglingsforslag med mange sociale forbedringer vil sandsynligvis kunne stemmes hjem trods nej-kampagnen, der vil bygge på kritik af for små lønstigninger til de dårligst stillede og opstramningen omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvor ikke mindst slagteriarbejderne kom til at betale prisen for barselsreformen. Et nej flertal kan næres af for mange selektive forbedringer og for få generelle resultater, men der synes at mangle et gennemgående kritikpunkt, som kan samle bred modstand mod forliget.

BAGGRUNDSARTIKEL

Ugebrevet Mandag Morgen 29. marts

JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN,

Den nye forbedrede løn under barselsorlov og den tværgående udligningsordning er sammen med øget pensionsopsparing og forbedret løn under sygdom blot de mest fremtrædende eksempler i OK04-resultatet på overenskomsternes stærke sociale profil, som kontinuerligt har udviklet sig siden slutningen af 1980'erne. Overenskomsternes bredde er vokset og spørgsmål, der tidligere hovedsageligt tilhørte den politiske sfære, er helt eller delvist overtaget af parterne på arbejdsmarkedet. Derved har de løftet et socialt ansvar, som regeringen og Folketinget selv har haft svært ved at klare, men samtidig har parterne fået en indflydelse, som politikerne også ser som et problem, fordi de sociale overenskomster indskrænker de politiske aktørers indflydelse og profileringsmuligheder. Antallet og omfanget af potentielle konflikter mellem parterne og politikerne er steget, og forløbet af OK04 er et præcist eksempel på, at det kan være meget vanskeligt – og til tider nærmest umuligt – at bevare en stabil balance mellem parternes selvregulering og Folketingets lovregulering.

Der synes at være en tendens til, at politiske diskussioner omkring sociale forbedringer, som er blevet en del af overenskomsterne, rejses i perioden op til forhandlingerne om overenskomsternes fornyelse. Derved lægges et pres på parterne, som kommer til at opleve, at deres forhandlinger foregår med en afsikret pistol liggende på bordet. Det kan være politisk set legitimt, men problemet er, at der synes at have udviklet sig en tendens til politisk overbud, som fx om børnefamiliernes vilkår og fridage under OK98 og vilkårene under barselsorlov under OK04. Og det kan skabe forventninger, som gør det vanskeligt at få stemt et forlig hjem. Resultatet var stor-konflikten i 1998. Spørgsmålet, om det samme vil ske under OK04, er endnu ubesvaret. Sandsynligheden er mindre, fordi etableringen af den tværgående barselsudlig-

ning på DA's område med rette kan præsenteres som en epokegørende reform. Parterne leverede dermed varen. Men en del politikere har tilsyneladende ikke fået nok. I iveren efter at profilere sig og få en aktie i resultatet har flere ikke alene rejst spørgsmålet om en omgående lovgivning, der skal sikre, at også de ca. 700.000 lønmodtagere på det uorganiserede område i den private sektor bliver omfattet af en samlet udligning, men også ytret ønske om yderligere forbedringer af vilkårene, fx ved at fjerne loftet over løndækningen for de supplerende uger, udvide ugetallet med løn og reservere et antal uger til mændene. Det skaber ny usikkerhed om resultatet, og regeringen har til dels næret denne usikkerhed ved statsministerens meddelelse om, at man overvejer, hvad man vil gøre ved den øvrige del af det private arbejdsmarked. Anders Fogh Rasmussen tilføjede dog på pressemødet tirsdag den 23. marts, at man nu skulle give parterne ro til at gennemføre afstemningsproceduren.

Respekt for aftalemodellen

I en vis forstand er den forøgede politiske indblanding en uundgåelig proces med den bredde overenskomsterne har fået. Også i forholdet mellem parterne på arbejdsmarkedet og aktørerne i det politiske system gælder princippet om, at der er intet ved siden af eller over Folketinget. Det betyder, at et overenskomstspørgsmål, som et flertal i Folketinget finder, at der skal findes en løsning på, skal klares af parterne, hvis de ønsker at undgå direkte politisk indblanding. Forudsætningen er selvfølgelig, at det er et problem af betydelig vægt, som derved fastholdes på den politiske dagsorden og lægger pres på parterne, og ikke bare er en døgnflue i den politiske debat.

Men politikerne må lære at agere med en vis selvdisciplin og derved respektere den danske aftalemodel. Når en opgave, som fx at sikre bedre vilkår under barsel, er blevet defineret som overenskomstparternes ansvar, så må overenskomstparterne også selv kunne afgøre, hvordan og i hvilken takt sådanne forbedringer skal gennemføres. Væsentligt er her selvfølgelig, at der sikres en udvikling, som ikke fører til så store omkostningsstigninger, at virksomhedernes konkurrenceevne trues. Derudover er det afgørende, at der tages hensyn til løsninger, som kan gennemføres inden for det relativt decentrale overenskomstsystem, der har udviklet sig i de seneste årtier. Og her er det indlysende, at mange politikeres krav om én samlet central barselsfond, der dækker hele arbejdsmarkedet, virker ødelæggende på det danske aftalesystems opbygning.

Der har dog i de to største partier, Venstre og Socialdemokratiet, været en vis forståelse for dette synspunkt, og derfor var opgaven i første omgang på LO/DA-området at finde en løsning, som på den ene side forbedrede lønvilkårene under barsel – efter den nye VK-regerings forlængelse af barselsorloven fra et halvt til et helt år – og på den anden side sikrede en vis udjævning af omkostningerne mellem brancher med mange og brancher med få kvinder. Det var fra starten en bunden opgave, som fulgte af det politiske pres, og som samtidig var et hovedkrav i fagbevægelsen – ikke mindst båret frem af HK med den meget store andel kvinder i medlemsskaren.

Situationen før forhandlingsstarten

Fra starten af OK04 var det derfor klart, at en overenskomstløsning forudsatte både forbedrede vilkår og en form for udligningsordning. LO ville aldrig kunne acceptere et mæglingsforslag, hvis ikke det indeholdt en løsning af disse problemer, og hvis LO alligevel skulle gøre det, ville det indebære, at mæglingsforslaget ville blive stemt ned. Det er nemlig en historisk kendsgerning, at det som regel er HK's funktio-

nærområde, der bidrager med en stor andel af de ja-stemmer, der skal til for at sikre vedtagelsen af mæglingsforslagene. På arbejdsgiversiden var der ingen problemer med at acceptere en forbedring af vilkårene, der på de fleste områder er sluttet med, at der er lagt 10 uger oveni med løn under barsel, heraf fire uger før fødslen. Derved når den samlede barselsperiode med løn til kvinder og mænd op på 26 uger, hvoraf der for de seneste 6 uger er et loft på 125 kr. pr. time. Der er således nok at tage fat på i de kommende forhandlingsrunder. Og det synes sikkert, at det politiske pres for forbedringer vil blive fastholdt.

I DA's medlemsskare var der derimod skepsis i forhold til spørgsmålet om etablering af en central udligningsordning. Så det var på det område, at den store hurdle lå. DA's største og bestemmende medlemsorganisation, DI, besluttede allerede i forbindelse med OK95 at oprette industriens egen barselsfond, da løn under barsel kom med i overenskomsterne på det private arbejdsmarked. Fonden trådte i kraft i 1997. I DI var holdningen derfor, at de øvrige sektorområder tilsvarende måtte skabe deres egne løsninger. Man kan sige, at DI ønskede at sikre en fastholdelse af den forskydning i overenskomstsystemet, der skete med fuld virkning fra 1991, hvor de afgørende forhandlinger blev flyttet fra hovedorganisationsniveauet til sektororganisationsniveauet. Det var i den sammenhæng, at man i DA gennemgik en omfattende strukturændring, som samlede hovedparten af det hidtil store antal medlemsorganisationer i nogle få omfattende sektororganisationer. Hvis der nu skulle etableres en tværgående central barselsfond ville det betyde, at LO og DA igen fik en afgørende rolle i overenskomstspillet. Samtidig var nogle af de andre organisationer i DA på områder med få kvinder ikke meget for at blive pålagt ekstraomkostninger via en udligningsordning, og principielt fastholdt arbejdsgiverne derudover, at der i givet fald ville være tale om en intern udligningsordning mellem arbejdsgiverne, og det vil sige noget, som ikke havde med overenskomstforhandlingerne at gøre. Der var dog også en fremtrædende organisation i DA med andre interesser, nærmere betegnet Dansk Handel & Service med det store kvindetunge detailhandelsområde. Og DH&S havde derfor en interesse i en så bred udligningsordning som muligt – gerne en samlet ordning via lovgivning – fordi det ville minimere sektorens omkostninger til en barselsfond.

LO's analyser og DA's løsning

På denne baggrund blev der i LO allerede i optaktsfasen udarbejdet analyser, der pegede på en løsning, som tog hensyn til DI's interesse i at fastholde industriens egen barselsfond. Der kunne evt. for det øvrige LO/DA-område etableres en fond eller to fonde. I den sammenhæng dokumenterede LO også, at industrien både med hensyn til andelen af kvinder og lønniveau ligger på gennemsnittet af hele DA, og derfor ville effekten af en udligningsordning blive den samme med en opdelt løsning for DA-området som med én stor fond. Derved lå det i kortene allerede forud for forhandlingsstarten, at der kunne etableres en løsning, som også respekterede DI's særlige position. Og det var samtidig forventet, at man i DA i sidste instans ville sige ja til en sådan løsning, fordi alternativet, en ny storkonflikt, var mere skræmmende. DI og CO-industri gav med deres gennembrudsforlig en løsning, som betød en økonomisk forsvarlig omkostningsudvikling set fra arbejdsgivernes synsvinkel, samtidig med at lønmodtagernes realløn blev sikret. Og dertil kom med en treårig periode en relativ lang løbetid for den nye overenskomst. At overføre et tilsvarende resultat til det øvrige LO/DA område sammen med en løsning af barselsproblematikken var

derfor for alle i DA det bedste alternativ. Ikke mindst set i lyset af, at en storkonflikt sandsynligvis ville blive stoppet hurtigt af et politisk indgreb, der næsten lige så sandsynligt også ville gennemføre en barselsfond – og det formentlig i en udgave, som ikke ville tage hensyn til aftalesystemets opbygning.

Løsningen på problemet, som blev udviklet i DA, var til gengæld overraskende: noget i retning af løsningen af cirkelns kvadratur. I stedet for at etablere to store fonde: industrien og det øvrige DA, blev gennemført et nyt system, som på en gang er mere decentralt og mere centraliseret. Systemet bygger på at opretholde de eksisterende fondsdannelser, herunder både fonden i industrien og den nye fond, som undervejs blev besluttet i byggeriet. De øvrige områder har stadig mulighed for selv at etablere ordninger, men vil ellers blive samlet op i en DA-fond for resten. Oven i en udligning mellem virksomhederne i disse decentrale barselsfonde, som følger overenskomstlinierne og dermed respekterer det sektorbaserede aftalesystem, skal så etableres en tværgående udligningsordning. Her besluttede DI endda at gå med, vel ud fra synspunktet, at omkostningerne ved at stå udenfor ville være de samme, og at det derfor var bedre at være med og have direkte indflydelse.

Da udligningsordningen dækker hele DA's område, er det i præsentationen af forliget i de fleste medier blevet fremstillet som *én central barselsfond*. Det er en misvisende betegnelse, men det må erkendes, at virkningen bliver den samme. Men vi kan forsikre, at det ikke er ligegyldigt, at der er blevet tale om en konstruktion, der tager udgangspunkt i det sektorbaserede aftalesystem og respekterer sektororganisationerne som omdrejningspunkt. Nogle vil måske betegne det, som en symbolsk markering, men vi befinder os her i en verden, hvor symboler har stor betydning.

Det skal dog tilføjes, at forhandlingerne i sidste ende i Forligningsinstitutionen, hvor det per definition er hovedorganisationerne, der spiller hovedrollerne, betød, at DA og LO faktisk fik større vægt end i mange år. For første gang – næsten i mands minde – havde de to tidligere så dominerende aktører et væsentligt substantielt emne at forhandle. Men dermed ikke været sagt, at magten i aftalesystemet derved igen er ved at skifte fra sektororganisationerne til hovedorganisationerne. Der synes måske snarere at være tale om, at en nye arbejdsdeling er på vej, hvor medlemsorganisationerne må acceptere, at tværgående spørgsmål, som spiller sammen med lovgivning, ofte kun vil kunne løses ved hovedorganisationernes mellemkomst. DA's og LO's ageren undervejs har således bygget på, at der er opbakning i baglandet, så der har ikke, som i det tidligere centraliserede forhandlingssystem været plads til en selvstændig ageren på trods af store medlemsorganisationer.

Restgruppeproblemet

Med den centrale udligningsordning, der dækker hele DA, er det politiske pres ikke aftaget. Som nævnt er blikket nu rettet mod de ca. 700.000 lønmodtagere i den private sektor, som er uden for de store overenskomstområder og dermed per definition ikke er omfattet af denne ordning. Det skal nævnes, at der derudover er en gruppe på ca. 150.000 lønmodtagere inden for de to andre og meget mindre hovedorganisationer for arbejdsgivere. Det gælder FA, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, og det gælder SALA, Sæmmenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere samt det kooperative område, inkl. COOP. Det er selvstændige overenskomstområder, som på tilsvarende måde som DA/LO-området bør have mulighed for selv at tilvejebringe løsninger ved deres næste overenskomstforhandlinger om et år. I forvejen er der løn under barselsorlov både i SALA og FA, men hvor SALA ligner LO-området, er ordningen i

FA mere udbygget og ligner dermed den offentlige sektor. Finanssektoren er kendetegnet ved en række store virksomheder eller koncerner, og det kan diskuteres, hvor meget der overhovedet her er behov for en særlig fond. Den offentlige sektor må også have muligheder for at løse problemerne uden lovgivning. Her er der en barselsfond på det statslige område, hvorimod det kommunale og amtslige område er uden en fond. Til gengæld er der også her – i form af de enkelte kommuner og amter – tale om store enheder. Selv de mindste kommuner kan således løfte opgaven uden en særlig fond, og det vil i endnu højere grad gælde efter gennemførelsen af den forventede strukturreform.

Det skal nævnes, at der inden for DA er godt 60.000, som ikke er overenskomst-dækket. Omkring en fjerdedel af denne gruppe består af funktionærer (der hovedsageligt tilhører HK's område), som rammes af den såkaldte 50 pct. regel. Denne regel indebærer, at funktionærene på en virksomhed først omfattes af overenskomsten, hvis mindst 50 pct. er organiseret. Den resterende del udgøres af akademisk uddannede medarbejdere, øvrige højere funktionærer, ledere mv. som i hovedsagen er kontraktansat. Disse 60.000 er således heller ikke som udgangspunkt omfattet af den nye udligningsordning, men det er dog præciseret, at virksomhederne kan vælge at tage dem med. Her har de faglige organisationer således en opgave i at få så mange virksomheder som muligt til at vælge denne løsning. Det er der gode udsigter til, idet det er hovedreglen, at funktionærene – uanset om de er omfattet af overenskomsten eller ej – har vilkår, der mindst svarer til de goder, som overenskomsten omfatter. Det ændrer ikke ved, at det for AC-organisationerne er et væsentligt irritationsmoment, at man ikke kan opnå overenskomster for sine medlemmer.

Hovedproblemet synes at være de knapt 700.000, som er ansat på virksomheder, der enten slet ikke er organiseret i nogen arbejdsgiverforening – det er langt hovedparten – eller er medlemmer af nogle af de få og små fritstående arbejdsgiverorganisationer. Af denne samlede gruppe er ikke desto mindre lidt under to tredjedele dækket af overenskomster, bl.a. virksomhedsoverenskomster (fx NOVO) og tiltrædelsesoverenskomster, som overfører bestemmelserne fra de store overenskomstområder. Godt en tredjedel er helt uden overenskomst, og det er disse godt 250.000, som udgør den egentlige *restgruppe*, dvs. gruppen som falder uden for aftalereguleringen i den danske model. Det er på grund af denne gruppe, at parterne på arbejdsmarkedet efter længere tids modstand har accepteret, at der ved implementeringen af EU-direktiver gennemføres en følgelovgivning, der sikrer, at denne restgruppe også bliver omfattet, dvs. en form for erga omnes princip, som er blevet nødvendigt, fordi EU-Kommissionen ellers vil føre sag mod Danmark for mangelfuld implementering.

Mange i både fagbevægelsen og i arbejdsgiverorganisationerne har opfattet presset for supplerende lovgivning fra EU som en trussel mod aftalemodellen, fordi den netop bygger på, at løn- og arbejdsforhold i bred betydning alene reguleres via aftaler. Frygten synes dog efterhånden at være aftaget. Det ser ud til, at modellen kan absorbere dette lovgivningssupplement. Men som spørgsmålet om barselsfonden viser, synes nu det samme pres for supplerende lovgivning at udvikle sig i det danske politiske system. Det er politikens logik at gennemføre generelle love, der omfatter alle, og som fx sikrer alle, der skal på barselsorlov de samme rettigheder – uanset ansættelsessted og uanset om de selv eller deres virksomhed er organiseret eller ikke organiseret i de organisationer, som i øvrigt varetager reguleringen af arbejdsmarkedet.

Det er muligt, at der når det gælder barselsområdet kan argumenteres for, at det har så stor samfundsmæssig betydning, at det bør sikres, at alle bliver omfattet af de rettigheder, som er opnået på overenskomstområderne. Det vil parterne formentlig heller ikke modsætte sig, men blot fastslå, at det er et politisk ansvar. Men hvis denne praksis efterhånden breder sig til en række andre spørgsmål, der reguleres via overenskomsterne, kan det på sigt undergrave aftalemodellen.

Det skal tilføjes, at gennemførelsen af følgelovgivning, som går på tværs af overenskomstsyste-
met, fx ved en samlet udligning mellem alle brancher, kan give alvorlige problemer. Forliget mellem CO-industri og DI indeholdt som bekendt en åbningssklausul, der betyder, at reglerne om barsel og om dagpenge i overenskomsten kan tages op igen, hvis der indføres lovgivning, som ændrer på forudsætninger, i dette tilfælde fx giver arbejdsgiverne øgede omkostninger. Formentlig kan det have en vis disciplinerende virkning på de betydende aktører i det politiske system.

Effekterne af følgelovgivning

Anvendelsen af Erga omnes-princippet kan ganske vist ses som en fordel for de organiserede arbejdsgivere, fordi det indebærer, at ikke-organiserede virksomheder også pålægges de omkostninger, som arbejdsgiverorganisationerne binder sig til gennem overenskomsterne, fx til arbejdsmarkedspension og løn under barsel. Den umiddelbare virkning er derfor, at de organiserede virksomheder stilles lige i konkurrencen med de ikke organiserede. Men omvendt kan det også være et incitament til at melde sig ind, at virksomheder dermed bliver omfattet af sådanne ordninger, fordi de er en fordel, når der skal tiltrækkes den tilstrækkelige og kvalificerede arbejdskraft. Lønmodtagerne vælger ikke frivilligt virksomheder med dårlige pensions- og barselsvilkår. Hvis Danmark, som forventet på grund af demografiske forhold, bevæger sig ind i en længere periode med nærmest permanent arbejdskraftmangel, vil incitamentet til at tilslutte sig de organiserede arbejdsgivers rækker således blive kraftigt forøget i de kommende år. Men hvis sådanne ordninger nærmest per automatik udbredes til de ikke organiserede, som er uden overenskomster, så kan de lige så godt blive udenfor og spare medlemskontingent.

Set fra de faglige organisationers side er det generelt politisk en fordel, at alle lønmodtagere omfattes af de opnåede goder, men det er mere snævert organisationsmæssigt negativt, at man dermed fjerner et incitament til medlemskab af de faglige organisationer. Hvis alle kan regne med, at få andel i de forhandlede goder via supplerende lovgivning, kan også lønmodtagerne lige så godt spare kontingentpengene. Det kan medføre, at tendensen til at optræde som gratist eller 'free-rider' vil blive kraftigt forøget, dvs. at medlemstallet i såvel arbejdsgiverorganisationerne som fagforeningerne vil falde kraftigt. Derved risikerer legitimiteten bag de resultater, som forhandles via overenskomstsyste-
met, at blive undergravet. Og balancen mellem parterne og de politiske aktører vil blive forskubbet yderligere i retning af det politiske system. Organisationerne på arbejdsmarkedet risikerer at miste så meget styrke, at de ikke længere kan løfte de væsentlige opgaver, som de kan i dag. Det kan ende med at blive den langsigtede lære af OK04.

HK's sejr og NNF's nederlag

Det samlede forlig, der nu er sendt til afstemning, er et klassisk eksempel på kompromisernes balancepunkt, og er dermed et resultat som i høj grad kan forsvares af begge de to hovedorganisationer og deres medlemsorganisationer. Selv om det blev

en vanskelig proces at få omsat industriens forlig til de øvrige overenskomstområder, så viste det sig dog i sidste ende, at det for godt 95 pct. vedkommende var de overenskomstbærende organisationer, som selv nåede til et forlig. Dermed var det næsten også givet, at forhandlingerne måtte ende med et samlet mæglingsforslag, men hovedorganisationernes opgave med at samle de sidste områder op var større end i 2000. I år manglede ca. 30.000 lønmodtagere selvstændige forlig (det største tal siden 1995), mens det var lidt over 10.000 for fire år siden..

Når det lykkedes at opnå selvstændige forlig på 95 pct. af LO/DA-området, skyldes det bl.a., at forligsmanden fik sat problemet med barselsordningen til side som et spørgsmål, der skulle tages op til sidst. Derefter betingede HK sig, at forlig for over 80.000 medlemmer kun blev gyldige, såfremt der blev etableret barselsudligning. Således var det også på forhånd givet, at en barselsløsning, der var acceptabel for LO og herunder ikke mindst HK måtte findes, hvis man skulle omsætte de mange forlig til et færdigt resultat, og det var DA parat til. Den væsentlige komplikation i sidste runde i Forligsinstitutionen blev dermed, hvordan man skulle få de sidste under 5 pct. på plads. Her var det afgørende udestående problem spørgsmålet om 'forsømt tid', dvs. den opstramning af reglerne omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, som DI og CO-industri var blevet enige om, og som indebærer, at overarbejde som følge af sådanne konflikter ikke udløser overtidsbetaling. NNF nægtede til det sidste at acceptere denne nye regel på forbundet to industriområder, der har aftaler med DI, henholdsvis tobaks- og chokoladeindustrien og slagterierne. LO valgte som betaling for den centrale barselsudligning til gengæld at acceptere DA's krav om, at denne regel via mæglingsforslaget blev indført på de to NNF-områder. Det var simpelthen den nødvendige pris, og så blev NNF trynet. Hvis der skal udpeges vindere og tabere, så fremstår afslutningen i Forligsinstitutionen derfor som en sejr for HK og et nederlag for NNF.

Det skal tilføjes, at NNF set fra de andre forbunds synsvinkel, havde en svag sag. Slagterierne er kendt for et stort omfang af overenskomststridige strejker, og arbejdsgiverne kunne argumentere med, at ikke alene den øvrige del af DI's område – herunder først og fremmest den store overenskomst med CO-industri – er blevet omfattet af den nye regel om manglende overarbejdstidsbetaling, når overarbejdet er en effekt af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Det samme er også det grafiske område og tekstil- og beklædningsindustrien, dvs. industriområderne uden for DI. Derfor må det være naturligt, at også NNF's to områder, tobaks- og chokoladeindustrien samt slagterierne bliver omfattet. Så vil den samlede industri have de samme regler. NNF har argumenteret med, at de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser faldt til en tredjedel sidste år, og at der således i forvejen blev ydet en stor indsats for at mindske omfanget. Dertil kom, at det ville være noget helt nyt på deres område, fordi man hidtil slet ikke har haft bestemmelser om "forsømt tid", og at det ikke er almindeligt i mæglingsforslag at inddrage nye emner, hvis parterne ikke er enige om det. Dertil kan dog føjes, at det også på andre industriområder er noget nyt, at det eksplicit i overenskomsten præciseres, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelse er "forsømt tid".

I spillet i Forligsinstitutionen forsøgte LO længe at finde en bestemmelse, som NNF kunne acceptere, men selv om man nåede frem til en endelig formulering, som var "lidt mildere i tonen", satte NNF sig imod. Derfor valgte LO at se bort fra NNF's modstand og acceptere bestemmelsen for at sikre barselsudligningen. Til gengæld skærpede LO kravene til DA i den endelige fase, hvilket også bidrog til at trække

processen ud. Det var en medvirkende årsag til, at LO og DA foruden barselsudligningen også blev enige om at anbefale en forhøjelse af ATP-bidraget og at øge indbetalingerne til uddannelsesfonden, som finansierer tTR-uddannelsen. Set fra LO's synsvinkel blev det dermed markeret, at der skal betales en pris for at indføre nye bestemmelser i overenskomster mod den ene parts vilje. Om end prisen så blev hentet på andre områder.

Kan nej-kampagnen få vind i sejlene?

Allerede inden afslutningen i Forligsinstitutionen var en nej-kampagne undervejs. Man kunne måske formode, at den ville blive afblæst, når nu LO kunne proklamere, at hovedkravet om den tværgående barselsudligning var imødekommet. Dertil kommer, at forliget via industriens toneangivende aftale indeholder en række andre sociale forbedringer, som en øget pensionsopsparring, en forlængelse af perioden med fuld løn under sygdom samt løn under barns sygehusophold. Dertil kommer pæne satsstigninger, der direkte berører de lavtlønnede, og et lønløft til lærlinge og elever samt ret til to ugers uddannelse i forbindelse med fratræden. Det eneste krav, som ikke rigtigt blev imødekommet, var en stigning i feriepengene, men i industrien og på transportområdet skete der faktisk en stigning i SH-betalingen (søgnehellidage), der virker på samme måde for de timelønnede. Alt i alt ligner det derfor et mæglingsforslag, som vil kunne stemmes hjem – ikke mindst fordi der via resultatet på barselsområdet kan ventes endnu flere ja-stemmer fra HK'erne end sædvanligt.

Alligevel fortsætter nej-kampagnen, og selv om det er mindre sandsynligt end i 1998, kan det ikke fuldstændigt udelukkes, at den kan få vind i sejlene. Der mangler et stort samlende tema, som kravet om den sjette ferieuge under OK98. Nej-kampagnen vil formentlig lægge vægt på, at stigningerne både på normal- og minimallønsatserne og dermed lønforbedringerne til de lavest lønnede er for små. Men spørgsmålet er, hvor mange nej-stemmer, det kan samle, når man tænker på, at en af de helt store grupper, som ligger lavt i lønssystemet, er HK's butiksassistenten, og de må forventes at stemme ja på grund af barselsresultaterne.

Formentlig vil der også blive kørt på opstramningen omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvor ikke mindst slagteriarbejderne kom til at betale prisen for barselsreformen, men hvor også en række tillidsrepræsentanter fra SiD og Metal har været kritiske og har talt om et "udsalg af strejkeretten". At de så i den sammenhæng glemmer, at overenskomstsyste­met netop bygger på, at der alene kan etableres konflikt i forbindelse med overenskomstfornyelserne, er en anden sag.

Det bliver i den sammenhæng formentlig opfattet som et problem både i de fagforbund, som har accepteret den nævnte opstramning, og i arbejdsgiverorganisationerne, at der fra LO's side har været udtalelser om, at man godt forstår frustrationerne hos slagteriarbejderne, når man nu i forvejen har reduceret konfliktomfanget ganske betydeligt, og fordi det er udtryk for en gammeldags arbejdsgivermentalitet at indføre en sådan form for afstraffelse. Det er selvfølgelig for at stryge NNF'erne lidt med hårene og få dem til at overveje, om de ikke skal stemme ja, når nu den store barselsreform er kommet i hus. Men samtidig er det en indirekte kritik af Dansk Metal, SiD og KAD m.fl., der via CO-industri gik med til opstramningen i den toneangivende industroverenskomst med DI, og dermed lagde linien for den øvrige del af industrien på dette område.

Det kan styrke nej-siden, der derudover måske også kan få opbakning ved en kritik af de mange selektive forbedringer, der præger overenskomstresultatet. Det var fx

virksomt under OK98, hvor de ekstra børnefamiliefridage blev kritiseret. Det, der var brug for, var mere frihed til alle. De forbedrede barselsvilkår kan vurderes som lidt i samme boldgade, og selv om alle får glæde af pensionen, så er det ikke noget, der kan udnyttes her og nu. Manglen på mere markante generelle forbedringer, kan måske vise sig at være forligets akilleshæl. Men det er samtidig også nej-kampagnens store problem, at den ikke kan pege på et gennemgående krav, som skulle løftes ved en genforhandling efter et nej. Derfor forekommer et ja ved den kommende afstemning sandsynligt.

Udvidet trepartssamarbejde

Problemerne med balancen mellem aktørerne i det politiske system og parterne på arbejdsmarkedet fremstår tydeligt af OK04. Heraf kan ikke udledes, at løsningen på den ene side er, at politikerne overlader det fulde ansvar til parterne, eller at man ændrer ved overenskomsternes bredde i indsnævrende retning, således at de potentielle konfliktrisici mellem partene og det politiske system reduceres. Der er, som både arbejdsmarkedspension og barselsregler er gode eksempler på, behov for, at arbejdsmarkedets parter løfter en række sociale opgaver, og det skaber uvægerligt balanceproblemer mellem de to systemer.

En mulighed løsning på problemerne kunne være en udvikling af trepartsrelationerne. Der har altid været et relativt tæt samspil mellem parterne og aktørerne i det politiske system i Danmark, men det har samtidig også været både relativt uformelt og sporadisk. Måske er det på tide at dette trepartssamarbejde såvel på det formelle som på det uformelle plan udvides og gøres mere kontinuerligt. Det kunne medvirke til, at tendensen til problemer omkring overenskomstforhandlinger kunne håndteres bedre, således at man i højere grad undgik de politiske overbud, som har kendetegnet to ud af de tre seneste overenskomstrunder. Specielt er det i den sammenhæng vigtigt, at de regeringsbærende partier i sammenhæng med overenskomstforhandlingerne udviser tilbageholdenhed, samtidig med at parterne på arbejdsmarkedet respekterer, at reguleringen på arbejdsmarkedet i sidste instans også er underlagt en politisk dagsorden.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er professorer og arbejdsmarkedsforskere ved forskningscenteret FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

*FAOS
25.03.04*