

## **Kommentar: OK 2008. Hvad for en kommission?**

*Der spekuleres i at løse konflikten i den offentlige sektor med nedsættelse af en lønkommission, men det kan både være en blindgyde og vejen til en varig løsning*

### **KOMMENTAR**

Berlingske Tidende 18. april

JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Selv om partierne på Christiansborg slår syv kors for sig og siger, at de ikke vil gribe ind i konflikten på det offentlige arbejdsmarked, forudses det af både aktører og eksperter, at indgrebet vil komme. Det nævnes mere og mere, at nedsættelse af en lønkommission i den sammenhæng kan være et væsentligt bidrag til at gøre et indgreb mere spiseligt både for de strejkende og for vælgerbefolkningen. Ganske vist kan regering og folketinget ikke give mere her og nu end det, der lå på bordet, da forhandlingerne blev opgivet, men der vil være tændt et lys for enden af tunnelen. Med en kommission kan de strejkende organisationer fastholde det politiske pres og dermed håbe på, at opnå forbedringer på længere sigt.

Men hvad kan en sådan kommission egentlig gøre? Er det vejen til en løsning på de offentligt ansattes lønproblemer? Eller vil den bare føre til nye slagsmål mellem parterne indbyrdes og mellem parterne og det politiske system?

Svaret på disse spørgsmål afhænger af, hvad det er for en kommission, der i givet fald bliver tale om. Hvis der kommer en strikt defineret ligelønskommission, er det – vurderet ud fra erfaringerne med en tilsvarende kommission i Norge – vanskeligt at forestille sig, at man dermed kan sikre en langsigtet løsning. Men hvis der kommer en kommission, som vurderer en egentlig reform af det offentlige lønsystem, kan der måske skabes grundlag for et langsigtet resultat.

I Norge har en ligelønskommission netop barslet med bl.a. en anbefaling af, at der af statskassen ydes et ekstraordinært bidrag på 3 mia. kr. til særligt udvalgte kvindegrupper i den offentlige sektor. Denne anbefaling skal nu gøres til realistisk politik, og det ser ud til at kunne blive en kompliceret affære. Kommissionen siger nemlig, at fordelingen af de 3 mia. kr. forudsætter, at der indgås en aftale mellem arbejdsmarkedets parter, så der opnås enighed om, at privatansatte grupper ikke efterfølgende vil kræve compensation. Med en sådan aftale som grundlag kan fordelingen derefter foretages ved de næste overenskomstforhandlinger.

Det er utvivlsomt en vanskelig proces i det norske aftalesystem, og hvis vi overfører det til en dansk sammenhæng, bliver det noget nær en umulig opgave. Hverken arbejdsgiver- eller lønmodtagerorganisationer på det private arbejdsmarked vil frivilligt give sådanne garantier, og mellem de offentligt ansattes organisationer vil der være store uenigheder om, hvem der er berettiget til et særligt løft.

Sandsynligvis vil en sådan ligelønskommission dermed forudsætte, at der foretages en politisk kortslutning af den danske aftalemodel, således at ændringer til fordel for særlige kvindegrupper gennemføres som et rent politisk diktat. En sådan politisk intervention kan være begyndelsen til enden for den danske aftalemodel. Og spørgsmålet er, om det overhovedet vil være muligt at sikre et stabilt flertal på Christiansborg bag et sådant forslag.

Hovedproblemet i den nuværende situation er måske ikke så meget spørgsmålet om løn og køn som spørgsmålet om, hvordan man inden for aftalemodellens rammer kan bidrage til at løse rekrutterings- og fastholdelsesproblemer i den offentlige sektor. Det stive offentlige lønsystem med lønrammer og skalatrin har sine rødder i det traditionelle tjenestemandssystem, der indtil 1960'erne dominerede den offentlige sektor. Det er en ren bureaukratisk-politisk regulering, der bygger på, at alle behandles ens og efter objektive kriterier som anciennitet, uddannelse, ledelse og geografi. Det betyder, at alle grupper er lås fast i forhold til hinanden og forsøget på at løse op gennem etablering af lokal løndannelse har ikke haft synderligt effekt, fordi der stadig er mange bindinger og garantier. Det medfører, at faglige organisationer, der organiserer efterspurgt arbejdskraft ikke har reel mulighed for at sikre disse medlemmer et lønløft.

Spørgsmålet er, om den mest effektive metode til at løse problemerne ikke er at sætte de offentlige lønninger fri. At indføre et lønsystem, der i højere grad svarer til systemerne på det bevægelige lønsystem i den private sektor. Da manglen på arbejdskraft vil være en kendsgerning i mange år frem på det offentlige arbejdsmarked, synes der at være alt at vinde og intet at tabe for de offentligt ansattes organisationer. Der er eksempelvis ingen tvivl om, at både sosu-grupperne og sygeplejerskerne i de senere år havde kunnet opnå væsentligt større lønstigninger, hvis løndannelsen havde været mere fri.

En reel decentral løndannelse vil også revitalisere fagbevægelsen, fordi de faglige organisationer lokalt dermed ville få en langt mere aktiv rolle og komme meget tættere på medlemmerne i udviklingen af løn- og arbejdsvilkår.

Det kræver en helt ny tankegang både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden og både i kommunerne/regionerne og i staten. Og i processen med at skabe konsensus bag en sådan reform kunne en kommission være et nyttigt redskab.

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er professorer og arbejdsmarkedsforskere ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

*FAOS  
18.04.08*