

## **Strejkefri. Historisk fald i antallet af konflikter**

*Nye tal viser, at antallet af konflikter på det danske arbejdsmarked - trods økonomisk krise - aldrig har været lavere end nu*

### **ANALYSE**

Politiken 24. september 2009

ANNA ILSØE

Den økonomiske krise har for alvor ramt det danske arbejdsmarked med massefyringer og stigende arbejdsløshed. På trods af dette fortsætter antallet af konflikter på det danske arbejdsmarked med at falde. Faktisk har konfliktomfanget aldrig været lavere i 2. kvartal, hvor der forhandles løn lokalt, end det var i 2009. Her var der tale om 70 arbejdsstandsninger på DA-området, hvilket resulterede i 3.255 tabte arbejdsdage. I 2. kvartal 2008 registreredes 150 arbejdsstandsninger og i alt 18.987 tabte arbejdsdage. Der er altså tale om mere end en halvering det seneste år. Overraskende nok er det især arbejdsstandsninger vedrørende løn, der er gået tilbage. Og selv i industrien, der nok har været hårdest ramt af krisen, faldt antallet af tabte arbejdsdage fra 39.900 i 2007 til 14.300 i 2008.

Udviklingen synes paradoksalt: Hvordan kan antallet af konflikter falde kraftigt midt under den værste økonomiske krise i nyere tid? Det første svar er, at udviklingen afspejler en tendens, der rækker længere tilbage end den økonomiske krise.

Bortset fra de år, hvor der har været overenskomstfornyelse, har antallet af arbejdsstandsninger generelt været for nedadgående over de seneste 10-15 år. Det andet og mere uddybende svar er, at det danske arbejdsmarked i højere grad hviler på forhandling end på konflikt. Det er det danske aftalesystem med forhandling af centrale rammeoverenskomster med rum for forhandling af lokalaftaler ude på virksomhederne, der er fundamentet i den danske model. Og tallene afspejler, at fundamentet ser ud til at fungere såvel i opgangs- som i nedgangstider.

Det danske arbejdsmarked er kendt vidt og bredt som et af de mest organiserede arbejdsmarkeder i verden. Internationalt set ligger vi stadig højt, når det gælder andelen af fagforeningsmedlemmer i arbejdsstyrken, overenskomstdækning og udbredelsen af tillidsrepræsentanter.

Den høje grad af organisering har haft afgørende betydning for udviklingen af en tillidsbaseret forhandlingskultur blandt arbejdsmarkedets parter. Organiseringen har givet fagforeningerne en forhandlingsstyrke, der reelt modsvarer forhandlingsstyrken på arbejdsgiverside.

Og når man ikke kan komme uden om hinanden, så er det bedre at stole på hinanden.

En spørgeskemaundersøgelse fra FAOS, Københavns Universitet, blandt danske industrivirksomheder i 2008 viser, at vi genfinder den tillidsbaserede forhandlings-

kultur ude på virksomhederne. Tre ud af fire ledere og tillidsrepræsentanter giver i undersøgelsen udtryk for stor tillid til deres forhandlingsmæssige modpart.

Undersøgelsen viser også, at den lokale forhandlingsaktivitet er stor. Hele 97 procent af virksomhederne har forhandlet en eller flere lokalaftaler hjem. Og aftalerne handler ikke kun om løn. Ni ud af ti virksomheder har mindst en aftale om arbejdstid.

Samtidig oplever otte ud af ti ledere og tillidsrepræsentanter positive effekter af de aftaler, de har indgået. Langt de fleste lokalaftaler ser derfor ud til at være til gavn for begge parter. Virksomhederne opnår den fleksibilitet, de har brug for, samtidig med at en række medarbejderønsker tilgodeses. For virksomhederne giver det sig udslag i øget produktivitet, større motivation blandt medarbejderne og lettere fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Omvendt giver aftalerne medarbejderne en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, mere efteruddannelse og en større rummelighed på arbejdspladsen.

Et sådant forhandlingsresultat kan kun lade sig gøre, fordi organiseringen er høj lokalt, og forhandlingsrelationerne mellem ledere og tillidsfolk er præget af tillid.

Når Danmark ifølge World Economic Forum rangerer som det femte mest effektive arbejdsmarked i verden, så kan det ikke alene tilskrives den danske flexicurity-model, som ofte fremhæves i internationale sammenligninger. Den såkaldte danske model for arbejdsmarkedsregulering hviler først og fremmest på det danske aftalesystem. Uden den konsensus og de fleksible og balancerede løsninger, der skabes centralt såvel som lokalt i aftalesystemet, ville forudsætningerne for de nuværende hyre/fyre-regler og det relativt generøse dagpengesystem samt aktiverings- og efteruddannelsessystemet langsomt skride.

Der er skabt et effektivt system af kollektive forhandlinger, hvor de centrale såvel som de lokale parter finder frem til løsninger, der balancerer lønmodtager- og arbejdsgiverinteresser, såvel under højkonjunkturer som lavkonjunkturer. Systemet har vist sin styrke ude på virksomhederne, hvor man har forhandlet sig frem til løsninger på krisen - uden at det har ført til en stigning i antallet af arbejdsstandsninger, tværtimod.

Hvorvidt aftalesystemet også vil vise sin styrke under forårets overenskomstforhandlinger i den private sektor står endnu ubesvaret. Forhandlerne såvel på arbejdsgiver- som lønmodtagerside har siden Fælleserklæringen af 1987 været enige om, at målet for det danske arbejdsmarked er jobfest og ikke lønfest. Men det er ikke sikkert, at denne tankegang står upåvirket hen af de senere års bølgegang i konjunkturerne. Styrkeprøven er dog allerede bestået ude på virksomhederne. Et godt bud er derfor, at de centrale parter ikke står tilbage for de lokale parter bedrifter og lander en balanceret løsning - selv i en krisetid.

*Anna Ilsøe er arbejdsmarkedsforsker ved forskningscenteret FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

FAOS  
24.09.09

**Tabel 1: Overenskomststridige arbejdsstandsninger på DA-området**

		Seneste 5 år					Seneste 5 kvartaler				
		2004*	2005	2006	2007*	2008	2008/2	2008/3	2008/4	2009/1	2009/2
I alt	Arbejdsstandsninger	741	490	380	768	282	150	33	28	39	70
	Tabte arbejdsdage	66.114	35.284	24.303	69.095	29.238	18.987	4.680	1.390	4.283	3.255
Heraf løn	Arbejdsstandsninger	242	164	131	258	153	99	5	7	12	20
	Tabte arbejdsdage	22.817	14.076	10.997	27.984	13.782	11.402	507	160	493	920

Kilde: DA: Konflikt Statistik 2. Kvartal 2009

\* Overenskomstfornyelser i den private sektor