

Jobfest. Lav løn og tryghed vinder i OK 2010.

Ny pragmatisk 3F-kurs har banet vejen for forlig med afdæmpede lønstigninger, og som desuden har vægt på tryghed og fastholdelse af den danske model

ANALYSE

Politiken 6. marts 2010

Af JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Overenskomstforhandlinger har i mere end en forstand stået i krisens tegn. Ikke alene har den samfundsøkonomiske krise med stigende arbejdsløshed sat snævre rammer. Samtidig har overenskomstsyste­met været sat under pres. En giftig kombination af faldende medlemstal i de faglige organisationer og af øget udenlandsk arbejdskraft, der underbyder de overenskomstmæssige vilkår, har stillet spørgsmålstegn ved, om man kan fastholde den traditionelle danske regulering af løn- og arbejdsvilkår fortrinsvis gennem kollektive aftaler i en verden præget af virksomhedernes og arbejdskraftens frie bevægelighed.

Gennembrudsforligene på de to hovedområder – industrien og transporten – har da også haft det dobbelte formål *både* at få gennemført overenskomster, der er tilstrækkeligt afdæmpede til, at arbejdspladser kan fastholdes under krisen, *og* at få indført bestemmelser, der med nye kontrolmuligheder i forhold til social dumping kan lette presset på den danske model.

Med stigende arbejdsløshed er der kommet ekstra fokus omkring lønudvikling og konkurrenceevne. Der har igen været brug for at huske på den gamle parole om jobfest frem for lønfest. Som det næsten enslydende blev formuleret af de to hovedforhandlere i industrien, formanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen, og adm. direktør i DI, Hans Skov Christensen, har det været en afgørende fælles målsætning at sikre industriarbejdspladser i fremtiden.

Op til forhandlingsstarten var der nervøsitet både i forhold til arbejdsgiverorganisationernes og fagforeningernes ageren. Meldinger på arbejdsgiversiden tydede på en hård kurs. Det var første gang det nye og større DI skulle forhandle både det retningsgivende industriforlig og det vigtige transportforlig. Skulle det bruges til at statuere et eksempel og lære chaufførerne noget om de faktiske forhold i jernindustrien? Skulle en konflikt anvendes som et middel til at cementere DI's magt i arbejdsgiverfællesskabet?

Samtidig var der ultimative krav fra et sædvanligvis forligningsorienteret HK, der forlangte den såkaldte 50 pct. regel fjernet. Og hvis 3F som vanlig ville være præget

af nejsigere, kunne det være svært at se, hvordan man fik et forlig vedtaget ved den samlede urafstemning, der afslutter overenskomstforløbet. Det kunne friste forhandlerne til at undlade at indgå forlig.

Forløbet har vist, at DI – trods den til tider hårde retorik – fulgte en forligsstrategi, hvor der var vilje til indrømmelser vedrørende fagbevægelsens prioriterede krav, hvis man kunne opnå en samlet løsning, der sikrer en væsentlig afdæmpning af lønudviklingen.

Forløbet har vist, at 3F i langt højere grad end tidligere har fulgt en pragmatisk kurs. Det er blevet accepteret, at der ikke var så meget løn at komme efter, og i stedet er man gået efter *værn mod social dumping*, dvs. det krav, der allerede – som noget nyt og helt usædvanligt – blev prioriteret som det eneste på 3F's repræsentantskabsmøde forud for overenskomstforhandlingerne. Her havde man droppet den sædvanlige ønskeseddel med krav om forbedringer på alle hylder.

Problemerne med udenlandsk arbejdskraft, der truer med at underminere overenskomstmæssige rettigheder, er facetteret og juridisk komplekst – ikke mindst fordi det involverer EU-reguleringen. Problemerkarakter og tyngde adskiller sig fra branche til branche, og derfor er det forskellige løsningsmodeller, der er valgt.

I den sammenhæng indebar den almindelige arbejdsgiverstrategi, hvor industrien skal sikre det første og retningsgivende forlig, en fordel, fordi det er her problemet med social dumping er mindst. Man kunne nøjes med at ændre på anciennitetsreglerne på pensionsområdet for at begrænse den økonomiske fordel ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft. At transportforhandlingerne herefter blev skudt frem foran bl.a. byggeriet, hænger nok sammen med den nye arbejdsgiveropbygning, hvor DI dækker både industri og transport. Men det var også foranlediget af, at det her var nemmere end i byggeriet at finde en for begge parter acceptabel løsning i spørgsmålet om værn mod social dumping.

Transportforliget kom på plads med forbedrede muligheder for lønoplysninger i overenskomstdækkede virksomheder – ikke mindst i uorganiserede virksomheder, der er dækket af en tiltrædelsesoverenskomst, og derudover et fælles nævn og derigennem øget indsats for at sikre en bedre kontrol med udenlandske virksomheder, der driver godskørsel i Danmark. Sådanne virksomheder er ifølge lovgivningen forpligtet til at overholde de almindelige overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, og dermed er det en mulighed for parterne at lægge et fælles pres på, så det i modsætning til nu mere effektivt kontrolleres af politiet, at reglerne også overholdes.

Et tilsvarende regelsæt findes ikke inden for byggeriet, og derfor var det vanskeligst at finde en løsning her. Fagforeningernes krav om indførelse af et såkaldt kædeansvar var ifølge arbejdsgiverne juridisk ikke gennemførligt. Men 3F/Byggeri og TIB har i deres overenskomstresultat fået Dansk Byggeri til at forpligte sig til at medvirke til en hurtig afklaring, dvs. inden for 48 timer, af sager – også i forhold til underentreprenører, der er på tiltrædelsesoverenskomster – hvor der er mistanke om lønmæssige problemer. Kan parterne ikke enes, kan sagen indbringes for en faglig voldgift med en permanent opmand, så der kan træffes afgørelse inden for syv til 10 dage. Det er et resultat, som er et stykke fra målet, men det var, hvad der kunne opnås, når nu industrien og transporten var på plads. Erkendelsen er, at man ikke kan konflikte sig til et bedre resultat.

Problemet med social dumping løses ikke på en gang med de nye foranstaltninger. Det vil være en fortsat udfordring, som vil kræve nye initiativer. Men det vigtige er, at de overenskomstbærende organisationer forpligter sig til en fælles indsats for sikring af den danske model.

Den pragmatiske linie i 3F er blevet fastholdt til målstregen. Men vi har stadig til gode at se, om medlemmernes opbakning holder, når de skal deltage i urafstemningen. Udfaldet vil bl.a. afhænge af, hvordan forligene præsenteres i den kommende tid.

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

Analysen er et sammendrag af et større forskningsnotat med fokus på gennembrudsforliget i industrien under OK 2010. Notatet kan ses på FAOS' hjemmeside, www.faos.dk.

OK 2010: Status over resultater

- Toårig overenskomstperiode
 - Afdæmpet lønudvikling
 - Bedre vilkår for elever og lærlinge
 - Krav om årlig lønsamtale i butikker
 - Værn mod social dumping
 - Fratrædelsesgodtgørelse
 - To uger mere med løn under forældreorlov
 - Oprettelse af ligestillingsnævn
 - Fælles indsats vedrørende natarbejde
 - Skifteholdstillæg kan konverteres til ekstra fridage
-

FAOS
05.03.10

