

Når overenskomsten føles rigtig

Artiklen er skrevet til Træ-Industri-Byg, TIB's, jubilæumsskrift udgivet i anledning af 125 året for organiseringen af tømrere, snedkere og andre faggrupper samlet i TIB. Artiklen omhandler udviklingen i TIB's overenskomster gennem de sidste 25 år med et særligt fokus på centrale emner i overenskomsterne; arbejdstid, lønnen og moderniseringen af prislister, arbejdsmarkedspension, uddannelse og i de senere år social dumping. Jubilæumsskriftet er også en markering af, at TIB nu er fusioneret med 3F.

JUBILÆUMSSKRIFT

Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen

TIB, nr. 10, december 2010

Det vigtigste formål for fagforeningen er varetagelsen af medlemmernes interesser. Der er mange måder, man kan gøre det på i Danmark, men den allervigtigste er igennem forhandlingen af overenskomsterne. Overenskomsten giver derfor et godt billede af, hvor godt fagforeningen gør det. TIB's overenskomster har forandret sig meget gennem de seneste 25 år. De har forandret sig fordi organisationerne, medlemmerne og omgivelserne har forandret sig. Dette stiller nye krav, og på mange måder er overenskomsterne i 2010 resultatet af disse krav.

I 1985 handlede overenskomsten om løn og arbejdstid og en lille smule socialt – f.eks. løn under sygdom. De store kampe i denne periode handlede da også om løn og arbejdstidens længde.

I 2010 indeholder overenskomsten stadig paragraffer om løn og arbejdstid, men det er i dag spørgsmål, som først og fremmest forhandles lokalt. Til gengæld er en lang række nye emner kommet på forhandlingsbordet og ind i overenskom-

sten. Det drejer sig her om pension, barsel, uddannelse, sociale kapitler m.m. Senest og meget markant er der kommet tiltag mod social dumping.

Denne udvikling beskriver vi nærmere i det følgende. Det handler med andre ord om udviklingen i overenskomstens indhold samt de forhold i omverdenen, der har begrundet denne udvikling. Vi vil slå ned på særligt betydningsfulde tiltag og ændringer i overenskomsten. Her er ikke tale om en fuldstændig gennemgang af overenskomsterne i perioden; det vil ligge langt ud over, hvad vi kan nå i denne sammenhæng. TIB har været kendetegnet ved at organisere inden for en lang række fagområder; fra tømrere til bødkere. I denne sammenhæng koncentrerer vi os om de to store områder i TIB; træindustrien og byggeriet.

En central forhandler sagde engang: Spørgsmålet er, hvornår overenskomstre-sultatet kan anbefales til medlemmerne? Det kan den, ”når overenskomsten føles rigtig”. Det sker, når der er sammenhæng mellem forventningerne, det opnåede resultat og hvad branchen kan bære. På sin vis er artiklen her en afspejling af, hvad der gennem 25 år skulle til, før overenskomsten føltes rigtig. Det hører dog med, at det også er sket, at den ikke føltes rigtig, og forhandlerne måtte slå hælene i. I enkelte tilfælde har det ført til konflikt.

Arbejdstid – tur/retur

Frem til slutningen af 1980'erne var det et gennemgående spørgsmål ved overenskomstforhandlingerne, om arbejdstiden kunne reduceres - og i givet fald hvor meget. I starten af 1900-tallet var en arbejdsuge på 60 timer. Dette timeantal blev gradvist nedsat gennem det meste af forrige århundrede for endelig at ramme de 37 timer i 1990. I overenskomsterne fra 1987 kan man læse, at den ugentlige arbejdstid skulle reduceres med ½ time i fire omgange, hvorefter man nåede de 37 timer i september 1990.

Forud var gået storkonflikt med politisk indgreb i 1985. Et hovedkrav havde været nedsættelse af arbejdstiden. Men forhandlingerne var vanskelige og endte i hårdknude. Forligsmanden havde problemer med overhovedet at formulere en forligsskitse, og forløbet endte med, at Schlüter regeringen greb ind med en politisk aftale, der bl.a. nedsatte arbejdstiden fra 40 til 39 timer ugentligt. Denne nedsættelse var en lille imødekommelse af fagbevægelsen i et indgreb, der ellers var hård kost.

I Snedker- og Tømrerforbundet var man mildt sagt fortørnede over forløbet:

’Hvis danske arbejdere ikke før har mærket, hvad det vil sige at have en borgerlig regering i samspil med arbejdsgiverne, så mærker de det nu.’ Leder i Bygning og Træ, nr. 4, 1985

Og i Træindustriforbundet var der ringe forståelse for arbejdsgivernes manglende vilje til kompromis:

’Vi havde en møbeleksport på 5 milliarder kroner i 1984, så nogle af de 5 milliarder må være overskud... så der er penge nok til hele faget og mere til.’ Forbundsformand, Jens Peder Jensen, Fagbladet Træ, nr. 4, april 1985

Indgrebet førte til generalstrejke og de mest omfattende demonstrationer siden 2. verdenskrig. De ”ti dage, der rystede Schlüter”, kulminerede den 10. april, hvor omkring 300.000 gik i demonstration. Vreden handlede i høj grad om ar-

bejdstiden. Målet var at nå ned på en 35-timers arbejdsuge. De tyske metalarbejdere havde fået en aftale om 38½ time, mens Schlüter dikterede 39 timer.

Schlüters indgreb i overenskomstforhandlingerne i 1985 er blevet udlagt som et af de hårdeste gennem historien. Den borgerlige regering valgte at se bort fra de elementer, der trods alt lå i forligsmandens skitse, og der var i fagbevægelsen en klar fornemmelse af, at arbejdsgiverne havde spekuleret i at få et billigt politisk indgreb og derfor havde valgt den hårde linje gennem hele forhandlingsforløbet.

Ser man i dag tilbage på debatten og konflikterne om længden af den ugentlige arbejdstid, kan man konstatere, at nedsættelserne stoppede i 1990. 35-timers arbejdsugen blev aldrig realiseret.

Derimod kom arbejdsgiverne igennem med nogle af deres krav om mere fleksibel arbejdstid. Det skulle være muligt at arbejde mere end de 37 timer i nogle uger og mindre i andre. I træindustrien kom gennembruddet i 1991, hvor Træindustriforbundet ligesom de øvrige industriforbund accepterede, at arbejdstiden kunne variere, så længe gennemsnittet for en uge var 37 timer efter seks uger. Samtidig skulle der være en lokalaftale med tillidsrepræsentanten om sådan en ordning, og den skulle godkendes af forbundet. I dag skal gennemsnittet nås over tolv måneder, og forbundet behøver ikke længere godkende.

En anden mulighed for fleksibilitet er, at man kan lægge arbejdstiden henover døgnets 24 timer og overenskomsten giver mulighed for skifteholds- og weekendarbejde på baggrund af lokalaftale. Spørgsmålet for TIB har været, hvordan man tager sig betalt for denne fleksibilitet.

I dag er spørgsmål om arbejdstidens længde kommet retur. Socialdemokratiet og SF har i deres plan *En fair løsning* lagt op til, at der skal arbejdes mere for at sikre fremtidens velfærd. Man kan sige, at efter 20 år, hvor der ikke er blevet rørt ved den ugentlige arbejdstid, går bevægelsen nu den modsatte vej; der skal måske lægges 12 minutter mere - ikke ugentligt men dagligt, hvilket jo så giver en arbejdsuge på 38 timer.

Lønnen – gulvet lægges i overenskomsten

Løn er og bliver et af de vigtigste temaer – hvis ikke det vigtigste – for fagforeningen. Derfor kan det måske komme som en overraskelse, at ledelsen i fagbevægelsen har accepteret, at lønnen i mindre grad bliver bestemt af dem.

I træindustrien bliver lønnen for størstedelen af medlemmerne bestemt lokalt på arbejdspladsen i lokalaftaler indgået mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Man har accepteret at overgå til mindstebetalingssystemer, hvor overenskomsten sætter en nedre grænse for lønnen, men hvor den reelt udbetalte løn afhænger af, hvad man kan blive enige om på virksomheden.

Overgangen til mindstebetalingen kom for alvor i gang med dannelsen af Dansk Industri i starten af 1990'erne. Inden da var man overgået fra centrale lønforhandlinger mellem LO og DA til forbundsvise forhandlinger på brancheniveau. Virksomhederne krævede fleksibilitet i overenskomsten, så man kunne konkurrere med de østeuropæiske og senere asiatiske virksomheder i møbelindustrien. Til gengæld krævede fagforeningerne, at tillidsrepræsentanten skulle forhandle lokalaftaler om løn, og at forbundet kunne overvåge udviklingen.

Men overenskomsterne spiller stadig en rolle for lønudviklingen. De lægger nemlig linjen for de lokale aftaler – en form for pejlemærke til, hvad man regner

med, der er råd til. Det er med andre ord ikke ligegyldigt, hvilken lønstigning parterne aftaler.

Og på spørgsmålet om løn er der sket store forandringer i de sidste 25 år. Det var Schlüter-regeringen, der virkelig satte skub i tingene. Den såkaldte dyrtidsregulering, der havde udløst dyrtidsportioner i takt med prisstigninger, blev afskaffet. Lønnen skulle ikke længere automatisk følge priserne. Systemet havde den ulempe, at man ikke kunne styre pris- og lønniveauet, hvorfor lønmodtagerne reelt ikke vandt noget ved ordningen. Dyrtidsportionerne blev simpelthen 'spist op' af inflationen.

I starten var man fra fagbevægelsens side fortørnede over beslutningen, men man kunne efterhånden se fornuften i at få kontrol over løn- og prisudviklingen. Oven på 1985 konflikten blev anden halvdel af 1980'erne en stabil periode, hvor protestdemonstrationer og strejker ophørte. I fagbevægelsen var der efterhånden kommet en accept af, at store lønstigninger ikke nødvendigvis gav real-lønsforbedringer. Medlemmerne kunne føle det på købekraften. Det betød også, at fagbevægelsen efterhånden nedtonede lønkravene i overenskomstforhandlingerne. Dette sker i en periode, hvor landene i det Europæiske Fællesskab, EF, gjorde sig stadig stærkere bestræbelser på at tøjle den høje inflation og trække fællesskabet ind i en lavinflationsekonomi, der kunne sikre større økonomisk stabilitet og dermed også en mere stabil beskæftigelse.

Samtidig betød konkurrencen fra udlandet, at møbelindustrien måtte skele til udlandets lønniveau for at være konkurrencedygtige. De aftalte lønstigninger skulle altså være i tråd med vores konkurrenters, så produktion og jobs kunne sikres. Fagbevægelsen gik derfor i 1987 med til at underskrive 'Fælleserklæringen', hvor man gav håndslag med arbejdsgiverne på, at overenskomsterne om løn skulle føre til 'jobfest frem for lønfest'.

Samtidig gjorde man industrien til den normsættende branche. Det vil sige, at det skulle være de eksportudsatte brancher, der satte niveauet for lønniveauet i Danmark. Indenfor TIB ville dette sige, at træet satte niveauet for byggeriet – og ikke omvendt – selvom der nogle gange var plads til bedre lønaftaler i byggeriet. Dette kunne man så aftale lokalt på byggepladserne – eller hente hjem på akkorden.

Udviklingen har betydet, at spørgsmålet om løn i høj grad er blevet et spørgsmål om små forbedringer i stedet for store stigninger. Udviklingen har gjort de lokale TIB tillidsrepræsentanter endnu vigtigere, fordi de skal hente de reelle stigninger hjem. Her er det de faktiske forhold i virksomhederne, der bestemmer lønnen, og der kan både være tale om lange og korte aftaler – store stigninger og beskedne stigninger. Udviklingen blev mødt konstruktivt af Træindustriforbundet, der så gode muligheder for lokale lønstigninger:

'Lønstyringens tid er forbi – og de lokale lønforhandlinger vil atter kunne blomstre op.' Leder i TRÆ, nr. 3, marts 1991

Den lokale lønfastsættelse er selvfølgelig ikke uden problemer, og medlemmerne har ofte været bange for, om lønstigningerne reelt ville komme hjem. Men det har vist sig, at tillidsrepræsentanter faktisk er gode til de lokale forhandlinger, og medlemmernes løn er da også gradvist steget.

Lønnen – modernisering af prislisten

En lignende udvikling skete inden for byggeriet, hvor introduktionen af mindstebetalingsatser understregede betydningen af den lokale forhandling - ofte baseret på de akkordbestemte tillæg.

'De nye overenskomster skal bruges. Der er muligheder i dem. Prislisterne skal bruges, og vore medlemmer skal bruge det værktøj, som en overenskomst er. I den henseende er afdelingerne og forbundet selvfølgelig klar til at hjælpe medlemmerne på bedst mulig måde.' Forbundsformand for Snedker- og Tømrerforbundet, Bent Larsen i Byg og Træ, nr. 3, 1987

Ned gennem historien har den lokale lønforhandling dog altid spillet en fremtrædende rolle i snedker- og tømrerfagene og i byggeriet mere generelt. Akkorder baseret på opmåling af opgaver, prislisten, har en historie, der går tilbage til de første lønftaler indgået tilbage i det 19. århundrede. Prislistens lange historie er udtryk for en tradition med uafhængige arbejdssjak, der arbejder på skiftende byggeprojekter, og som forsat præger byggefaget. Samtidig er det heller ikke nogen skjult sandhed, at akkordsystemet, som prislisten er udtryk for, kan give en særdeles god løn. I 1991 glider normallønssystemet helt ud af overenskomsten.

Gennem årene har akkordsystemet været genstand for kritik. Prislisten er blevet kaldt en sand 'jungle' for den uerfarne håndværker eller mester, og det er bl.a. også blevet fremhævet, at systemet var ensidigt fokuseret på hurtig afvikling af arbejdet, hvorfor der ikke blev sparet på materiel og opstod spild.

Forsøg på at skabe alternative lønsystemer er også blevet lanceret, men har ikke slået an. Det gælder f.eks. Løn-2000, der blev skabt på den daværende Entreprenørforenings initiativ. Her var tale om et lønsystem med en basisløn og ovenpå det kvalifikations- og resultattillæg, der skulle afspejle den enkeltes kvalifikationer og præstation. Denne individualisering faldt dog ikke i god jord i en branche præget af det fælles arbejde i sjak, og systemet fik aldrig større udbredelse.

En erkendelse af at ikke alle dele af prislistesystemet var lige velfungerende, ledte i 1990'erne til et større arbejde med at modernisere prislistesystemet – et arbejde der er forsat siden da. Frem til da blev prislisten i vid udstrækning opfattet som de faglige organisationers værktøj. Arbejdsgiverne var tilbøjelige til at betragte listen som et system de gode håndværkere kunne benytte for at få en ekstra luns ud af arbejdet. Dette forandrede sig gennem denne periode. Prislisten kunne også ses som et ledelsesværktøj, der kunne medvirke til at organisere opgaver og arbejde optimalt. Dette ledte i slutningen af 1990'erne til et samarbejde mellem TIB og arbejdsgiverne om moderniseringen af prislisten. I 1999 blev der indkaldt til en konference, hvor udvalgte virksomheder var inviteret og hvor gode eksempler på, hvordan prislisten kunne udvikles og bruges, blev præsenteret.

På daværende tidspunkt havde TIB tre forskellige prislister med henholdsvis Byggeriets Arbejdsgivere, Entreprenørforeningen og Træets Arbejdsgivere. Det betød forskellige priser, alt efter hvem man arbejdede for, hvilket var bøvlet for alle. Målet blev at få fælles principper for prislisterne, og arbejdet kulminerer i 2000 med forenkling af prislisterne. Sammenslutningen i 2004 af BYG og Entreprenørforeningen i Dansk Byggeri slog hovedet på sømmet.

'Efter sammenskrivningen af Entreprenør- og Byg overenskomsterne er der kun en prisliste. Over tre år vil den blive hævet med 9 procent, så akkorderne har fået et fornuftigt løft', Bygningsformand, Peter Hougård Nielsen, TIB i Fagbladet TIV, nr. 3, 2004

Netop med henblik på at forenkle arbejdet med prislisten kom den digitale prisliste, billedprislisten i 2004, skabt i fællesskab mellem TIB og Dansk Byggeri. Det er en prisliste for såvel arbejds løn- som materialeforbrug. Det var første gang, at lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fandt sammen om at udvikle et fælles prislisteprogram, der kunne anvendes af begge organisationers medlemmer. Et princip for forenklingen var, at man ikke skulle være verdensmester i at regne prisen ud, men man skulle være verdensmester i at definere de opgaver, man arbejdede med. Herefter klarede redskaberne i billedprislisten resten. Målet blev en hurtig og præcis prissætning på arbejdet, som skulle gøre det muligt at tjene mere for både svende og mestre. Og mest af alt; få et system som svende og mestre kendte, og som begge parter var fortrolige med. Det er ofte hørt, at der hvor konflikterne opstår, er der hvor en af parterne ikke kender systemet – de tager røven på hinanden!

Historien om prislisten er også historien om, at tømrerne har større mulighed for at påvirke eget arbejde, end hvis du står foran en maskine i en industrivirksomhed. Skal du lægge et tag, er der mange måder at gøre tingene på. Det har været med til at skabe kulturen 'at du kan aftale noget'. Det er også en kultur, hvor svendene tager mere ansvar for byggeprocessen. Akkord er ikke bare noget med at producere så meget som muligt, for at tjene så meget som muligt. Akkorden giver en frihed – en mulighed for at påvirke sin egen og sjakkets arbejdsdag. Derfor handler det også om svende i lederroller for at sikre ansvar for arbejdet og kvalitet i byggeprocessen.

Arbejdsmarkedspensionen – en grim ælling

Med en udvikling, hvor lønnen spillede en mindre rolle i de centrale overenskomstforhandlinger kunne man tage fat på andre spørgsmål. Da et resultat af overenskomstfornyelsen i 1991 blev arbejdsmarkedspensionen, var der dog mange TIB medlemmer, der blev forundrede. Hvorfor skulle man bruge skønne spildte kræfter på en ordning, der ville give så lidt og som ikke kunne føles før om mange år? Hvad ville 0,9 % af lønnen egentlig batte?

Pension i overenskomsten havde ikke bare en svær barndom, men også en lang fødsel. Op igennem 1980'erne havde fagbevægelsen sammen med Socialdemokratiet diskuteret mulighederne for at indføre Økonomisk Demokrati (ØD). Det var et trin i kampen om den økonomiske magt i landet via andel af overskuddet i de danske virksomheder. Arbejdsgiverne var mildt sagt uenige, og Schlüter-regeringen ligeså. På tværs af denne diskussion kom pensionsspørgsmålet.

Målet var, at den samlede pension skulle svare til ca. 70 % af den tidligere indkomst. Hvordan kunne man sikre danskernes pension fremover? For mange i arbejderbevægelsen var svaret ligetil: Oprettelse af store lønmodtagerstyrede pensionskasser, der kunne opkøbe aktier i virksomhederne. På denne måde, var der slået to fluer med et smæk. Man snakkede om 'ØD ad bagvejen'.

Arbejdsgiverne var indædte modstandere af denne strategi. Men spørgsmålet om pension var presserende. Gennembruddet kom inden for det offentlige i slutningen af 1980'erne, hvorfor der var op til OK-91 var lagt stort pres på parterne på det private arbejdsmarked for at finde en tilsvarende løsning. Arbejdsgiverne var dog ubøjelige med hensyn til 'ØD ad bagvejen'. De ville have sikkerhed for,

at de beholdt magten over virksomhederne. Løsningen blev et kompromis, hvor fagbevægelsen måtte opgive ØD og alt hvad der lignede, men til gengæld fik arbejdsmarkedspensionerne.

Som nævnt var medlemmerne ikke ovenud begejstrede, og i starten blev løsningen nærmest anset som et nederlag. Hos forbundene valgte man dog en positiv vinkel og understregede potentialet som individuel pensionsopsparing på længere sigt. Og så havde man ikke glemt ØD helt:

'...lønmotagerne kan via pensionsmidlerne få mere indflydelse på dansk erhvervsliv end nogensinde før.' Leder i Træindustriens Medlemsblad nr. 3, marts 1991

I dag udgør pensionsbidraget 12 % af lønnen, hvor arbejdsgiverne betaler to tredjedel og lønmotagerne resten. Set i et europæisk perspektiv er arbejdsmarkedspensionen en økonomisk solid løsning, der har sikret en ordentlig pension til lønmotagerne.

'Den medlemsstyrede pensionsordning giver på længere sigt en tryk alderdom, og de kommende investeringer vil være med til at skabe beskæftigelse og give økonomisk medindflydelse' Leder i Byg og Træ, nr. 3, 1991

Historien om arbejdsmarkedspensionen ligner på den måde historien om 'Den grimme ælling', og noget tyder på, at TIB's medlemmer har taget den til sig. Pension ligger normalt i top 3 sammen med løn og sociale forbedringer på listen over medlemmernes krav til overenskomstforhandlingerne. Spørgsmålet er dog om målet nu er nået på pensionsområdet. Noget kunne tyde på det, hvis man sammenholder de 12 % med, at lønmotagerne bliver længere på arbejdsmarkedet i fremtiden og derfor vil optjene mere til pensionen.

Storkonflikten og 'de bløde pakker'

Slutningen af 1990'erne blev begivenhedsrige inden for TIB's område. I 1997 blev TIB dannet i en fusion mellem Snedker- Tømrerforbundet og Træindustriforbundet. Det betød umiddelbart ikke noget for overenskomsterne i det nye forbund, hvor man fortsatte med de samme overenskomster. Men kom man året efter i storkonflikt.

Ikke siden Påskestrejkerne i 1985 var overenskomstforhandlingerne endt i storkonflikt, men i 1998 var arbejdsfreden slut! Ligesom i 1985 handlede konflikten om arbejdstid, men denne gang ikke om den ugentlige arbejdstid, men krav om den 6. ferieuge. Det var kampen imod stress i arbejdslivet, der var kommet på dagsorden. På sin vis havde fagbevægelsen skiftet strategi i løbet af 1990'erne fra at kræve arbejdstidsnedsættelse til at kræve mere ferie og fritid.

Forhandlingerne om både løn og ferie var yderst komplicerede, og arbejdsgiverne stejlede. Derudover blev tingene ikke mindre komplicerede af, at Poul Nyrup Rasmussen udskrev valg under forhandlingerne. Samtidig havde Nyrup i sin nytårstale spurgt: *'om vi ikke kunne gøre det hele lidt bedre'*. Og her hentydede han særligt til at hjælpe børnefamilierne. Alt i alt stod parterne langt fra hinanden, og der var altså lagt i kakkelovnen til 'storpolitik'. Parterne blev ellers enige om et mæglingsforslag, der blev sendt til urafstemning, men i TIB var man fra starten utilfredse med forslaget. Ledelsen anbefalede derfor et nej til urafstemningen, hvilket medlemmerne fulgte. Det samme gjorde de store forbund SiD, Dansk Metal og Kvindeligt Arbejderforbund.

Hermed var den nye fagforening blevet del af en storkonflikt, der næsten omfattede en halv million lønmodtagere. Strejken fik navnet 'Gærkrisen', fordi danskerne gik i noget nær panik over udsigten til udsolgte fødevarer og derfor begyndte at hamstre gær. Fra den 25. april til den 5. maj var Danmark lammet af konflikt, som først fandt sin ende med et regeringsindgreb. Selvom det denne gang var en socialdemokratisk ledet regering, fik fagforeningerne ikke det, de ville. En sjette ferieuge blev det ikke til, men til gengæld fik man noget andet, der skulle få betydning for forhandlingerne ind i det ny årtusind. Nyrup-regeringen indførte en feriefri dag og to børnefridage til forældre med børn under 14 år. Det var en såkaldt 'blød pakke' til de strejkende, og en håndsækning til forældrene – men altså ikke ferie.

I TIB var man umiddelbart fortørnede over indgrebet, der ikke tog hul på den sjette ferieuge, men man bød omsorgsdagene i den 'bløde pakke' velkommen. For TIB's vedkommende var det også en dyr fornøjelse – ca. 145 mio. kroner røg ud af strejkekassen. Men samtidig cementerede den det faglige sammenhold. forbundsformand, Arne Johansen skrev i TIB, nr. 5, maj 1998:

'Nok fik vi omtrent tømt strejkekassen og nok har den enkelte lidt et stort løntab. Men ser vi på konflikten som en investering, så er jeg sikker på, at pengene er givet godt ud. Vi har vundet. Og vi har genvundet vores styrke.'

Måske var det også vigtigt, at strejkevåbnet var blevet pudset af efter 13 års pause. Arbejdsgiverne var blevet mindet om konfliktrisikoen, når der blev forhandlet overenskomst. Derudover ville feriespørgsmålet blive taget op igen.

'Mere til dobbeltsengen' og en ladet revolver

Ovenpå storkonflikten i 1998, fik man i OK-2000 rent faktisk taget hul på den 6. ferieuge med feriefridagskontoen. Men løsningen gjorde det op til lønmodtagerne at vælge mellem ferie eller udbetalt løn. Derudover fik man mere i løn og bedre pension og gruppeformændene i TIB kunne næsten ikke få armene ned:

'OK 2000 er en sejr for TIB's medlemmer. Arbejdsgiverne har indfriet de tre hovedkrav om mere løn, mere ferie og bedre pension.' industrigruppeformand, Flemming Andersen, og bygningsgruppeformand, Peter Hougård Nielsen, Leder i TIB nr. 2, februar 2000

Betalingen for forbedringerne var arbejdsfred i fire år, og parterne kunne tage sig en puster efter den opslidende storkonflikt i 1998.

I perioden op til de næste forhandlinger var der gang i fusionsplanerne mellem SiD, KAD og TIB. TIB droppede dog ud i sidste øjeblik, men SiD og KAD gik som bekendt videre og formede 3F. Til gengæld var arbejdsgiverne inden for byggeriet gået sammen i Dansk Byggeri, og det stod klart, at byggegruppen i TIB skulle til at skrive overenskomster sammen. Dette lykkedes til fulde.

Et tema kom til at præge tiden op til OK 2004, hvor familierne igen kom på banen. Det handlede om barsel, og som det hed sig blandt TIB'erne, skulle der nu være 'mere til dobbeltsengen'! Denne gang var det dog politikerne, der havde blandet sig – og særligt de kvindelige folketingsmedlemmer. På tværs af partierne havde kvinderne dannet et netværk, der krævede en central barselsfond, der kunne sikre en ligelig finansiering af betalt barsel. Så kunne man nemlig sikre, at virksomhederne ikke afholdt sig fra at ansætte kvinder i 'den fødedygtige alder'.

Den relativt nye Fogh Rasmussen-regering forholdt sig afventende. Det var et anliggende for arbejdsmarkedets parter – men truslen om lovgivning var slet skjult. Presset for central barselsfond fra Christiansborg irriterede parterne – særligt arbejdsgiverne:

'Den frie udvikling af arbejdsmarkedspolitikken i Danmark gør, at man ikke kan forhandle overenskomster med en ladet revolver liggende på bordet.' Jørn Neergaard Larsen, formand for DA.

Samtidig var spørgsmålet om central barselsfond kontroversielt, fordi arbejdsgiverne ikke var enige om det. Brancher med få kvinder ville da ikke betale for de kvindedominerede virksomheder! Og i træindustrien havde man allerede haft en barselsfond i 10 år. Hos TIB medlemmerne var man heller ikke helt enige. Efter omsorgsdage og fokus væk fra kroner og ører, var man(d) træt af familiedagsordenen: Nu skulle der ikke være 'mere til dobbeltsengen!' Hvad med løn?

Trods dette var man i byggesektoren klar til at give de kvindedominerede brancher en hjælpende hånd. I BAT-kartellet ville man gerne slå et slag for en løsning om barsel.

Forhandlingerne blev heftige, og politikernes ladte revolver var konstant tilstede for at presse parterne til at finde en løsning. Rent faktisk var det TIB og Byggegruppen i SiD, der sammen med arbejdsgiverne brød isen med et forslag om barselsudligning.

'Debatten kørte blandt politikere og i medierne, og da Dansk Byggeri præsenterede os for et forslag slog vi til, fordi vi ville være med til at give ligestillingen et løft inden for byggeriet.' bygningsgruppeformand, Peter Hougård Nielsen, interview i TIB, nr. 4, april 2004

I stedet for en central barselsfond, skulle der ske en udligning imellem branchernes fonde. Dermed var solidariteten i systemet sikret. Samtidig kunne arbejdsgiverne komme ud af det politiske pres ved selv at finde en løsning. Parternes selvstændighed var derfor understreget – sådan da! Aftalen kom i hus og bidrog endnu engang til overenskomsternes øgede bredde. Samtidig var døren blevet åbnet i forhold til barselsspørgsmålet, der kom op igen i 2007, hvor der kom øremærket fædreorlov og fleksibel orlov mellem forældrene. På sin vis var det fædrenes tur til ligestilling, hvilket TIB'erne efterhånden har taget til sig.

Fremtiden og uddannelse

En stor andel af de ansatte i træ- og møbelindustrien er ufaglærte. Cirka 80 % af TIB-medlemmerne i træindustri er ufaglærte. Da vi ved, at der bliver færre job til de ufaglærte i fremtiden, understreger det behovet for nye videre- og efteruddannelsesmuligheder. Ved OK 2000 blev der opnået enighed om en korttidsuddannelse for ufaglærte. Presset på de ufaglærte skyldes også, at møbelindustrien er en af de brancher, hvor flest virksomheder har outsourcet produktion til lavtlønslande. Med andre ord forsvinder mange job til udlandet, og de som bliver tilbage, og forsat udvikles i Danmark, kræver flere faglige kompetencer. I TIB har man i modsætning til fagbevægelsen i andre lande valgt en offensiv strategi i forhold til globaliseringen. Logikken er, at hvis vi skal beholde de gode arbejdspladser i Danmark, skal vi ikke konkurrere på løn og arbejdsvilkår. I stedet skal vi være så dygtige som muligt til at producere god kvalitet, hurtigt og sikkert. Dette kræver kompetencer hos medarbejderne og en konstant opkvalificering.

Mulighederne for at give videre- og efteruddannelsesområdet et generelt løft blev sat på dagsordenen i årene op til overenskomstfornyelsen 2007. Et treparts-samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og Fogh Rasmussen-regeringen mundede i foråret 2006 ud i et slutdokument om livslang uddannelse og opkvalificering. Som del af sin globaliseringspakke afsatte regeringen 1 mia. kr. til en styrket voksen- og efteruddannelsesindsats. Disse penge ville blive udløst, hvis arbejdsmarkedets parter fik forhandlet en aftale om uddannelsesindsatsen på plads.

Resultatet blev aftaler om kompetencefonde i OK 2007, hvor TIB var med til at etablere Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Aftalen gav ret til to ugers selvvalgt uddannelse. TIB har haft ganske stor succes med søgning til og dermed brug af midler til uddannelse. TIB har vurderet, at det er lykkedes, bl.a. fordi man har turdet sige, at ja, det er selvvalgt uddannelse, men det nytter ikke bare at gå uden om arbejdsgiveren. Kan arbejdsgiveren ikke se ideen med den uddannelse du går efter, så kan han ikke finde tid til, at du skal sendes på uddannelse. Vurderingen er også, at man i PensionDanmark har fået en smidig og effektiv administration af fondsmidlerne.

'På den lange bane markerer de nye overenskomster et gennembrud for fagbevægelsens nye projekt: Selvvalgt uddannelse.' Fagbladet TIB, nr. 3., april 2007

Spørgsmålet er om kompetencefondene i kommende overenskomstrunder vil blive udbygget, så livslang læring i højere grad bliver et reelt tilbud til den enkelte. Det kræver, at udbygningen af fondene ligesom arbejdsmarkedspensionen over en årrække bliver udbygget og styrket. Det afhænger både af medlemmernes opbakning og hvad arbejdsgiverne vil.

Østeuropæerne og kampen om modellen

Den internationale konkurrence har på mange måder udfordret de danske overenskomster. Som nævnt betød det en større forsigtighed i lønkravene og accept af en fleksibel lokal løndannelse. Det betød også et større fokus på kompetencer og konkurrenceevne. Men ser vi tilbage over det sidste årti, har den helt store udfordring for TIB og de øvrige kollegaer på bygge- og anlægsområdet været udenlandsk arbejdskraft inden for de danske grænser. Det har været en overenskomstmæssig udfordring: Hvad har det været muligt at aftale med arbejdsgiversiden om udenlandsk arbejdskraft? Det har også været en udfordring i forhold til det politiske system og de involverede offentlige myndigheder: Hvilke politiske aftaler har været ønskelige og mulige og hvordan har myndighederne formået at følge op på dem? I kampen mod social dumping har TIB været tidligt i frontlinjen:

'Hvis danske myndigheder, arbejdsgivere og fagbevægelsen ikke står sammen om at bekæmpe social dumping, så kan vi være sikre på, at mange vil benytte sig af situationen.' Leder i Fagbladet TIB, nr. 6, august 2004

En FAOS undersøgelse fra 2008 viste, hvad der var ved at ske i byggeriet: Arbejdsgivere berettede, at østeuropæiske underentreprenører, de havde givet underentrepriser, betalte deres ansatte ned til 40 kroner i timen. Om vikarer oplyste arbejdsgiverne, at de fik lønninger ned til 30 kroner i timen¹. Hvor udbredte sådanne lønninger er, var det dengang - og er det stadig i dag, vanskeligt at sige

¹ Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen*, kapitel 4. Se www.faos.dk

noget præcist om. De store lønforskellemellem Danmark og f.eks. Polen var blevet den store udfordring.

'Når man arbejder i Danmark i tre måneder, kan man tjene nok til, at man kan leve et helt år her i Polen.' polsk bygningsarbejder, Stepan Mireslav i Fagbladet TIB, nr. 5, juni 2004

Spørgsmålene om udenlandsk arbejdskraft har fyldt i overenskomstfornyelserne 2004, 2007 og 2010 – dog klart mest i den seneste. ”Protokollat om optagelse af udenlandske virksomheder” fra 2004 omhandler drøftelser om, hvordan man kan sikre, at medarbejderne i udenlandske virksomheder har løn- og arbejdsvilkår, der svarer til den gældende overenskomst. På samme tidspunkt trådte den såkaldte overgangsordning for østeuropæisk arbejdstagere, Østaftalen, i kraft. Denne politiske aftale drejede sig dog udelukkende om enkeltarbejdstagere, der søgte ansættelse i Danmark og dermed *ikke* f.eks. polske entreprenører, der kom til Danmark med egne medarbejdere. Hermed kan man også se 2004 protokollatet om udenlandske virksomheder, som det første i en række overenskomstinitiativer, som alle omhandler muligheden for at få indsigt i løn- og arbejdsvilkår hos udenlandske virksomheder.

I 2007 kom der aftale om ”tilpasningsforhandlinger”, som gav adgang til et møde med Dansk Byggeri, hvis der opstod mistanke om, at udenlandske virksomheder ikke overholdt overenskomsten. Der var det år også enighed med Dansk Byggeri om at oprette en fælles ferie- og søgnehelligdagskasse, som administrerer udbetaling af ferie-, feriefridags- samt søgnehelligdagsbetalingen for alle overenskomstdækkede lønmodtagere på området. Dette omfattede også udstationerede medarbejdere ansat i udenlandske virksomheder, der var dækket af overenskomsten. Set fra fagforeningens synspunkt var det interessant i fællesskab at administrere disse penge i BAT-kartellet, da det gav mulighed for indsigt i de udstationeredes lønforhold. Tankegangen var her, at når feriepenge udgør 12,5 % af lønnen, så kan man derigennem kontrollere, om der betales korrekt løn.

Endelig blev det i 2007 aftalt at ændre det eksisterende krav om 6 måneders anciennitet, før der skulle udbetales pensionsbidrag, til en bestemmelse om, at der skulle udbetales pensionsbidrag fra første arbejdsdag, i fald en ny medarbejder kunne påvise 6 måneders erhvervserfaring, herunder også erhvervserfaring fra hjemlandet.

Frem til overenskomstfornyelsen 2010 blev kampen mod ’social dumping’ et af hovedkravene fra LO-fagbevægelsen – det var historisk nyt. Det var også en markering af, at problemet med at sikre, at især østeuropæerne arbejder på overenskomstmæssige vilkår, ikke kun skaber problemer i byggeriet; disse problemer findes i flere brancher.

TIB og 3Fs Byggegruppe havde op til forhandlingerne pointeret, at det er uholdbart, at inddrivelse af løntilgodehavender og bod hos f.eks. polske entreprenører reelt er en umulig opgave. Manglende overenskomstmæssige lønvilkår hos udenlandske tjenesteydere har ført til fagretlige sager, som TIB og andre organisationer har vundet, men uden at kunne inddrive boden og de manglende lønudbetalinger. Typisk fordi polske entreprenører er taget hjem uden at betale, og at det har det vist sig umuligt at håndhæve disse tilbagebetalingskrav i Polen. Situationen har skabt frustration og en generel oplevelse af, at dansk arbejdsmarkedsregulering undermineres. De faglige organisationer i byggeriet vurderede, at de havde opbygget tilgodehavender på 27,5 millioner kro-

ner i bod og løn². Også langt ind på arbejdsgiversiden kan man høre tilkendegivelser af, at det er uholdbart.

Op til overenskomstfornyelsen 2010 blev der talt meget om et tredjepartsansvar eller et kædeansvar for at hindre underentreprenører i at løbe fra bod og efterbetalinger. Det blev dog ikke til noget. Derimod var der enighed om, at overenskomsten skal anbefale, at overordnede entreprenører skriver en overenskomstbetingelse ind i entreprisekontrakten. Traditionelt tillægger Arbejdsretten sådanne anbefalinger ganske stor vægt. Yderligere blev anbefalingen styrket af kravet om organisationsmøder. De skal senest 48 timer efter fagbevægelsens anmodning gennemføres på byggepladsen, når der er formodning for, at overenskomsten ikke bliver overholdt. Organisationsmødet adskiller sig på flere punkter fra de tilpasningsforhandlinger, der blev indført med OK-2007, bl.a. ved at lade en "formodning" om overenskomstbrud være tilstrækkelig betingelse for at kræve et møde. Tidligere skulle bruddet "sandsynliggøres".

Dansk Byggeri forpligtede sig til at være til stede under mødet; også i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke er medlem af Dansk Byggeri. Hvis en underentreprenør trods anbefalingen ikke er overenskomstdækket, kan denne situation drøftes på organisationsmødet.

Der blev i OK-2010 også indskrevet bestemmelser om falske selvstændige, de såkaldte "arme-og-ben-virksomheder". Det bliver herefter betragtet som omgåelse af overenskomsten, hvis virksomheden lægger arbejde ud til enkeltmandsvirksomheder, som ikke reelt har ledelsen af arbejdet og ikke reelt er økonomisk ansvarlige for kvalitet og forsinkelser m.v. Endelig kom der en bestemmelse om, at lønmodtagere ikke er forpligtede til at acceptere tillægsydelser (bolig, transport etc.) som del af aflønningen.

Bundlinjen er, at særligt med OK-2010 er der kommet en bred vifte af bestemmelser i overenskomsten, der omhandler udenlandsk arbejdskraft og mulighederne for at sikre, at de arbejder på overenskomstmæssige vilkår. At det er sket, må også ses som et udtryk for, at Dansk Byggeri langt hen ad vejen erkender, at der er grupper af udenlandske arbejdstagere, som bringes til landet på vilkår, som truer et ellers velfungerende arbejdsmarked i byggeriet.

Spørgsmålet er om det er nok? Bliver det muligt at stoppe løndumping i byggeriet? Som et sidste element fra OK-2010 blev det aftalt at nedsætte et partsudvalg om social dumping til at overvåge og drøfte problemerne samt vurdere, om reglerne opfylder formålet.

Vi kan konstatere, at debatten er forsat gennem 2010. Der er i den nye fusionerede Byggegruppe i 3F en vis tilfredshed med resultaterne af OK-2010; særligt 48-timers mødet har vist sig at have effekt.

Der er dog stadig utilfredshed med myndighedernes indsats i forhold til registreringen af udenlandske virksomheder i RUT-registeret. Det fungerer endnu ikke. Og i forhold til Arbejdstilsynets opgaver, ser det ud til, at der ikke er afsat tilstrækkelige ressourcer.

Det bliver også diskuteret, om det er nødvendigt med en eller anden form for lovregulering af løn for at kunne dække bl.a. de udstationerede østeuropæere. Norske erfaringer med at gøre aftaler om løn i byggeriet alment gyldige, det vil

² 3F Nyheder: *Udenlandske firmaer stikker af fra millionregninger* 5. februar 2010.

sige gældende for alle der arbejder i branchen, uanset overenskomstdækning eller ej, er blevet fremhævet. Hidtil er dette entydigt blevet afvist af arbejdsgiverne og alle de toneangivende faglige organisationer, fordi man vil værne om parternes ret og ansvar til selvstændigt at indgå og håndhæve overenskomsterne. Men det viser, at tilstedeværelsen af østeuropæisk arbejdskraft har sat selve den kollektive aftalemodel til diskussion.

Udfordringerne fremover - Tilbage til fremtiden

Ser man tilbage på de forløbne 25 års overenskomster, står to temaer klart frem. Der er kommet mange flere emner ind i overenskomsterne, og man har gjort overenskomsterne mere fleksible, så mange ting kan aftales ude på virksomhederne. Disse to temaer er i øvrigt forbundne. I takt med, at kampen om løn og arbejdstid blev mindre vigtige i overenskomstforhandlingerne pga. de lokale forhandlinger, har TIB og de andre fagforeninger inddraget nye emner, der skulle forbedre medlemmernes vilkår. En af de mest markante var arbejdsmarkedspensionerne i 1991, men også omsorgsdage, barsel og uddannelse har bidraget til en øget bredde i overenskomsten.

Det er ikke alle emner, der har været lige interessante for medlemmerne til at begynde med, men i takt med at ordningerne bliver udbygget og brugt, er de også blevet mere populære. Pension er her nok det bedste eksempel. Det samme er blevet sagt om den nye fratrædelsesgodtgørelse fra 2010, der også er startet i det små. Udfordringen fremover bliver derfor at fastholde og udvikle eksempelvis de bløde pakker, orlovsmuligheder, uddannelse og tryghed i ansættelsen i overenskomstforhandlingerne med arbejdsgiverne. Og her er man godt klædt på med fusionen inden for 3F i 2010. Den anderledes svære udfordring i fremtiden er underligt nok en gammel kending fra fortiden. Nemlig, hvordan man sikrer overenskomstudbredelsen fremover i et stadigt mere internationaliseret arbejdsmarked. Der er mindst to store pres på det nye store 3F.

For det første har man set en større og større tendens til udbredelse af løn- og arbejdsvilkår under, hvad overenskomsten kræver. Brugen af udenlandsk arbejdskraft og udstationerede tjenesteydere – særligt i byggeriet – har sat social dumping øverst på dagsorden. Det er simpelthen forsvaret af den danske aftalemodel med overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, der er på spil. Indsatsen mod social dumping har i de seneste overenskomstfornyelser fyldt stadig mere. Det kan ses som udtryk for, at også arbejdsgiverne anerkender behovet for en indsats mod dumping.

For det andet har medlemstallet i fagbevægelsen været faldende i de seneste 15 år – særligt inden for LO. Meget kan forklares med, at folk uddanner sig væk fra LO-forbundene, men mange er også sivet over hos de ikke-overenskomstbærende fagforeninger såsom Krifa og det Faglige Hus. Udfordringen for det ny 3F bliver at vende denne udvikling, så man stadig kan sige, at overenskomsten er forhandlet af en fagforening, der repræsenterer størstedelen af arbejdstagerne. Det handler om overenskomstens legitimitet.

Utroligt meget er nået, men de to pres vender på en måde udviklingen gennem de seneste 25 år på hovedet. Det er tilbage til fremtiden, hvor udfordringen ligger i at forsvare overenskomsterne. Dette sker både i forhandlinger med arbejdsgiverne om gode værktøjer til at undgå social dumping, men det sker også ved, at fagforeningen opretholder sin legitimitet ved at organisere lønmodtagerne. Det er disse to ben, fagbevægelsen skal gå på i fremtiden i dens stadige kamp for at udvikle overenskomsterne.

Anvendte kilder

Overenskomster fra perioden 1985 til 2010

Snedker- og Tømrerforbundets fagblade

Træindustriforbundets fagblade

TIB Fagbladet

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen, *Den danske model*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *Fra magtkamp til konsensus – arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2003

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *Fra storkonflikt til barselsfond*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2006

Steen E. Navrbjerg, Malene Nordestgaard og Jesper Due, *Fremtidens overenskomster i decentraliseringen tegn*. CO-industri, 2001

Nikolaj Lubanski, *Europæisering af arbejdsmarkedet. Bygge- og anlægssektoren i Tyskland, Danmark og Sverige*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1999

Kristian Kreiner, *Akkordsystemer i byggesektoren*. CBS Handelshøjskolen, Institut for Organisation, 2004

Mod alle odds. En analyse af de strukturelle udfordringer for træ- og møbelindustrien i Danmark. BAT-kartellet 2008

FAOS
December 2010