

Forskellen på offentlig og privat i den danske model

Lønmodtagerne i de to hovedsektorer har vidt forskellige lønsystemer

DEBATINDLÆG

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen

Den 27. marts 2013

Offentligt og privatansatte har vidt forskellige holdninger til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. De offentlige mener, at det er fagforeningernes forhandlingsevne, der er afgørende for lønudviklingen. De private mener, at det er virksomhedernes succes. Det fremgår af artikler i Politiken søndag den 24. marts.

Konklusionerne baserer sig på en opinionsundersøgelse foretaget for arbejdsløshedskassen ASE, der både organiserer selvstændige og lønmodtagere. Angiveligt skulle der være tale om en udvikling, der er slået igennem i de senere år, og som ifølge ASE's direktør, Karsten Mølgaard Jensen er et udtryk for, at den gensidige afhængighed mellem ejere og ansatte fremstår stadig tydeligere i den private sektor. Denne tolkning er et udtryk for ASE's politiske opfattelse, hvor 'løver og lam græsser fredeligt side om side'.

I virkeligheden viser tallene særlige forhold, der har præget den danske aftalemodel siden dens etablering. Der har altid været en markant forskel mellem det i sidste instans politisk regulerede offentlige og det markedsregulerede private aftalesystem. Når 63 procent af de offentligt ansatte sætter kryds ved, at det er 'fagforeningens forhandlingsevne', der har størst indflydelse på lønudviklingen, og kun 7 procent mener, at det 'virksomhedens succes', er det et simpelt udtryk for, at den offentlige lønregulering altovervejende bestemmes gennem centrale aftaler.

Når omvendt 58 procent af de privatansatte sætter kryds ved, at det er 'virksomhedens succes', mens kun 17 procent svarer, at det er 'fagforeningens forhandlingsevne', er det et simpelt udtryk for den stærkt decentraliserede lønfastsættelse på det private overenskomstområde. Lokale lønforhandlinger havde på en stor del af dette arbejdsmarked allerede fra starten af 1900-tallet stor vægt.

Og siden begyndelsen af 1990'erne har decentraliseringen bredt sig, så omkring 85 procent af LO/DA-området i altovervejende grad regulerer lønnen lokalt.

At 55 procent af de privatansatte og kun 17 procent af de offentligt ansatte tilkendegiver, at de selv forhandler løn, er på tilsvarende måde et udtryk for de vidt forskellige lønsystemer. På det private område er det i øvrigt mest funktionærerne, der forhandler selv. For den store gruppe af faglærte og ufaglærte arbejdere sker løndannelsen i praksis gennem kollektive forhandlinger med afsæt i et stærkt samarbejdsforhold, der balancer mellem lønmodtagernes og virksomhedens interesser.

ASE's analyse omhandler også lønmodtagernes opfattelse af 'tryghed i ansættelsen'. I den private sektor svarer 56 procent, at virksomheden sikrer dem størst tryghed, mens kun 28 procent peger på fagforeningen. Svarene på dette spørgsmål er igen et resultat af de kollektive overenskomsters karakter. Sikkerheden i ansættelsen gennem det private arbejdsmarkeds overenskomster er meget begrænset i Danmark i forhold til de fleste andre lande. Virksomhederne kan frit 'hyre og fyre', og lønmodtagernes sikkerhed varetages så gennem dagpenge-systemet og efteruddannelsesmuligheder. Det er det såkaldte danske 'flexicurity'-system. Og når det er sådan, er opinionsundersøgelsens svar helt forståelige.

ASE-direktøren fremhæver, at han aldrig tidligere har set analyser, der så markant viser forskellene mellem det private og det offentlige arbejdsmarked, og at det udfordrer selve forestillingen om en særlig dansk arbejdsmarkedsmodel. Hertil kan man kun bemærke, at han ikke har set sig særligt grundigt om. Se fx på www.faos.dk.

FAOS
27.03.13