

Smalle forlig fører ingen vegne

Smalle forlig vil på sigt udfordre det offentlige aftalesystem.

ANALYSE

Mikkel Mailand

Politiken 18. marts 2013

Det offentlige aftalesystem står over for en udfordring: Hvis det også fremover kun bliver marginale forbedringer, som lønmodtagerne kan sikre sig ved overenskomstfornyelserne, samtidig med at langt størstedelen af arbejdsgivernes krav og ønsker bliver tilbagevist, risikerer aftalesystemet at miste sin evne til at imødegå væsentlige udfordringer på arbejdsmarkedet.

Det har i mediernes lockout- og lærerfokuserede dækning af overenskomstforhandlingerne været overset, at forhandlingsprocesser og forlig på de tre hovedforhandlingsområder - staten, kommunerne og regionerne - på mange måder har været en gentagelse af forløbene fra sidste offentlige forhandlingsrunde i 2011, hvor hverken arbejdsgivere eller lønmodtagere fik meget igennem.

Kikker man på det offentlige aftalesystems historie, har der ellers været en del eksempler på væsentlige nyskabelser de seneste 25 år: Arbejdsmarkedspensioner, løn under barsel, ret til efteruddannelse og indførelse af lokale lønsystemer er bare nogle af eksemplerne på tiltag, hvor den offentlige sektor enten har været frontløber eller er fulgt lige efter den private sektors overenskomster. Nogle af disse nye emner er oprindelig foreslået af lønmodtagerorganisationerne, andre af de offentlige arbejdsgiverorganisationer.

Sat op over for tiltag som disse fremstår resultaterne af de seneste to forhandlingsrunder som magre vedligeholdelsesforlig. Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 blev det ud over meget begrænsede lønstigninger kun til få og små forbedringer for lønmodtagerne, vigtigst måske forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter og en tryghedspulje til hjælp for afskedigede medarbejdere på det kommunale område.

Arbejdsgiverne kunne altså glæde sig over kun at skulle punge ud i begrænset omfang, men kom til gengæld ikke igennem med ønsker om bl.a. en yderligere decentralisering af løndannelsen, bedre mulighed for forhandlinger med

den enkelte ansatte uden om tillidsrepræsentanten og ændringer i arbejdstidsregler.

I 2013 blev det igen på alle tre hovedområder til meget begrænsede lønstigninger og kun få øvrige forandringer. Skal der alligevel fremhæves noget, må det på det statslige område være projekter om indsatser for at styrke tillid og samarbejde samt tryghed og kompetenceudvikling i overenskomstperioden. På det kommunale område kan nævnes et projekt om, hvordan de kommunale kerneopgaver styrkes.

Men igen endte listen over parternes afviste krav med at være mere iøjnefaldende end resultaterne.

For blot at nævne et par eksempler kom de statslige arbejdsgivere ikke igennem med deres ønsker om at afvikle reguleringsordningen eller ændre vilkår for tjenestemænd. Og de kommunale arbejdsgivere måtte opgive ønsker om at reducere antallet af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse, ændre i de generelle arbejdstidsregler og begrænse ordningen med seniordagene. På lønmodtager-siden blev bl.a. krav om mere barselsorlov til fædre, forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanter og tryghed ud over tryghedspuljen fejlet af bordet.

De smalle forlig i 2011 og 2013 skal naturligvis ses i lyset af den økonomiske krise, hvilket bl.a. har betydet, at arbejdsgiverne har ageret hårdere som forhandlere end normalt. Men forløbene rejser også væsentlige spørgsmål om aftalesystemets fremtid.

Et af dem drejer sig om de urafstemninger, hvor medlemmerne skal stemme om forligene. Forventningen er, at OK13-forligene - som følge af den udbredte krisebevidsthed - vil blive stemt hjem. Men hvor mange gange kan det lade sig gøre? I forlængelse heraf kan man spørge, om det offentlige aftalesystems legitimitet i længden vil lide skade, hvis det kun er marginale forbedringer, lønmodtagerne kan sikre sig ved OK-fornyelserne, og hvis arbejdsgiverne heller ikke kan komme igennem med deres reformideer. For lønmodtagerne er det et problem, hvis gevinsten ved overenskomsterne bliver for svær at få øje på. For hvorfor så bakke op om dette system? Hvis den danske model i sin nuværende form skal opretholdes, skal man stadig kunne argumentere for, at modellens betydning er stor for den enkeltes løn- og arbejdsvilkår.

Sandheden er, at overenskomsterne stadig har stor betydning. Systemet er i hvert fald fortsat med til at minimere nogle af de forringelser, der opleves i mange andre EU-lande. Men det er tiltagende svært at kommunikere defensive gevinster som disse ud til medlemmer og potentielle medlemmer af de faglige organisationer og gøre dem til afgørende argumenter for at bakke op om den danske model.