

108

OK 2010:

Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv

**Fratrædelsesordning og værn mod social dumping
som væsentlige elementer i forlig, der sætter ram-
merne for afdæmpede lønstigninger – DI og CO-
industri lagde hovedlinierne, men også 3F spillede
med en ny pragmatisk strategi en væsentlig rolle**

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

6. marts 2010

ISBN nr. 978-87-91833-47-2

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Resume

Overenskomstforhandlingerne på det retningsgivende industriområde mellem DI og CO-industri foregik i krisens tegn, men trods de vanskelige vilkår lykkedes det for parterne at nå til et kompromisernes balancepunkt. Meget begrænsede stigninger på mindstebetalingssatsen signalerer en afdæmpet lønudvikling i virksomhederne, som arbejdsgiverne forlangte, men til gengæld fik lønmodtagerne gennemført velfærdsforbedringer. Ikke mindst den nye fratrædelsesordning, der alt efter anciennitet giver 85 pct. løndækning i op til tre måneder og dermed hæver dagpengeniveauet betragteligt, har stor konkret betydning for mange lønmodtagere i en krisetid. Samtidig kan ordningen ses som en videreførelse af tendensen til, at parterne tager et større ansvar på velfærdsområdet – en tendens der har præget overenskomstsyste­met siden, der på det samme område under OK 1991 blev indført arbejdsmarkedspensioner og efteruddannelsesret­igheder i overenskomsterne.

I de efterfølgende overenskomstforlig inden for transport og byggeri var det spørgsmålet om værn mod social dumping, der var det afgørende omdrejningspunkt for et forlig. Forbedringer på dette område kan også ses som en sikring af den aftalebaserede danske model. Forligene kom i hus som resultat af en ny pragmatisk kurs i 3F, hvor man netop prioriterede værn mod social dumping over lønstigninger.

Forliget på butiksområdet indførte retten til en årlig lønsamtale, der havde stor vægt for HK/Handel i bestræbelserne på at sikre større udbredelse af lokale lønforhandlinger på et område, hvor mange aflønnes på eller i nærheden af mindstebetalingssatsen. Det var også vigtigt, at det anciennitetstillæg, der blev indført i forrige runde, blev forhøjet. Med HK/Handels forlig er der slået en breche i HK/Privats forsøg på at gøre kravet om en afskaffelse af den såkaldte 50 pct. regel til et fælles konfliktudløsende krav i HK.

Temaer i dette notat er taget op i særskilte artikler – henholdsvis en analyse i Politiken den 6. marts med vægt på spørgsmålet om social dumping og en kronik i Berlinske Tidende den 5. marts med vægt på velfærds­perspektivet i den nye fratrædelsesordning.

Indholdsfortegnelse

Resume	2
Indholdsfortegnelse.....	3
Overenskomstforlig i krisens tegn	4
Forhandlingernes gang	6
Vurdering af industriforliget	7
Reallønssikring eller ej?	8
Lønstigninger på andre områder.....	10
Fratrædelsesgodtgørelse som modelperspektiv	11
Ligestillingsperspektiv	14
Vikardirektivet implementeret i overenskomsten.....	14
To ugers ekstra løn under forældreorlov	14
Lavere pensionsanciennitet	15
Forbedringer vedrørende natarbejde og skiftehold.....	16
Øvrige ændringer.....	16
Hvad der ikke kom med	16
50 pct. reglen og modtagelsen af forliget	17
Værn mod social dumping i transport og byggeri	17
Butiksforliget og isolering af HK/Privat.....	21
Det videre forløb.....	21
Konklusion: sikring af beskæftigelse og aftalemodel.....	22

OK 2010:

Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv

Fratrædelsesordning og værn mod social dumping er væsentlige elementer i forlig, der sætter rammerne for afdæmpede lønstigninger – DI og CO-industri har lagt hovedlinierne, men også 3F har med en ny pragmatisk strategi spillet en væsentlig rolle

Industriforliget har banet vejen for en samlet løsning af OK 2010, hvor forligene på de øvrige områder nu er fulgt som perler på en snor med transport og butiksområdet først efterfulgt af byggeriet. Transportforliget mellem DI og 3F/Transport har lagt niveauet for de øvrige normallønsområder, og med forliget på butiksområdet mellem Dansk Erhverv og HK/Handel synes HK's nej-front på grund af den manglende afskaffelse af 50 pct. reglen i industriforliget at blive svækket. Et vigtigt led i de nye aftaler er gennemførelse af elementer, der kan udgøre et værn mod social dumping og dermed understøtter den danske model. Fratrædelsesordningen i forliget mellem DI og CO-industri kan ses som et udtryk for parternes øgede ansvar for velfærdsudviklingen, der startede med arbejdsmarkedspension og uddannelse under OK 1991

Overenskomstforlig i krisens tegn

Årets overenskomstforhandlinger har i mere end en forstand stået i krisens tegn. Ikke alene har den samfundsøkonomiske krise med stigende arbejdsløshed sat snævre rammer for resultaterne. Samtidig har overenskomstsyste-
met været sat under pres. En giftig kombination af faldende medlemstal i de faglige organisationer¹ 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,

¹ Se notatet *Vigende medlemstal*, 29.5.2009, på www.faos.dk.

og at få indført bestemmelser, der med nye kontrolmuligheder i forhold til social dumping kan lette presset på den danske model.

Dertil kommer to ekstra uger med løn under barselsorlov og indførelsen af en fratrædelsesgodtgørelse som det nye velfærdselement i den række af velfærdsgoder, der er blevet en del af overenskomsterne tilbage fra gennembruddet med arbejdsmarkedspensionen på industriens område i 1991. Denne øgede bredde i overenskomsterne hænger tæt sammen med den løntilbageholdenhedsstrategi, som fagbevægelsen bandt sig til i trepartsaftalen med den daværende Schlüter-regering tilbage i 1987. Det var den såkaldte fælleserklæring, hvor opbakningen til indførelsen af arbejdsmarkedspension var koblet til fagbevægelsens accept af afdæmpede lønstigninger, som kunne fastholde konkurrenceevnen.

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 forligsorienteret 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.²

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 hylde.

Et bidrag til pragmatismen har på begge sider nok også været regeringens klare melding om, at den i modsætning til den hidtidige praksis på det private arbejdsmarked ikke havde i sinde at gribe ind, hvis der kom en konflikt, dvs. nøjagtig samme kurs som under konflikten på det offentlige arbejdsmarked i

² Jf. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: *OK 2010. Krisen og de gode viljer – men er det nok?*, FAOS' Forskningsnotat nr. 104, København 2009.

2008 og i modsætning til eksempelvis den seneste storkonflikt på det private arbejdsmarked i 1998, hvor konflikten blev stoppet med et politisk indgreb efter mindre end to uger. Selv om det kan diskuteres, om denne nye kurs i givet fald ville holde, har det under alle omstændigheder haft den væsentlige effekt, at ingen af parterne har kunnet regne med, at der ville komme et indgreb. Derfor har de ikke kunnet vælge konflikten som den nemmeste udvej i en vanskelig situation – uden at måtte overveje de alvorlige konsekvenser for deres organisation af en langvarig konflikt.³

Forhandlingernes gang

Selv om det i optakten til OK 2010 så ud til at blive særdeles vanskelige forhandlinger med den største konfliktrisiko siden 1998 lykkedes det allerede i andet forsøg for industriens parter at nå til enighed om et forlig lige før midnat søndag den 21. februar, så resultatet kunne præsenteres på et pressemøde mandag formiddag. Dermed blev den afgørende hurdle på vejen imod et samlet forlig overvundet. Det har siden 1985 været hovedreglen, at et industriforlig har banet vejen for forlig på de øvrige områder, så der har kunnet sendes et samlet mæglingsforslag til fælles urafstemning. De fleste gange er det endt med godkendelse af forslaget. En enkelt gang – i 1998 – blev resultatet stemt ned, så der alligevel kom storkonflikt.⁴

OK 1995 udgør den enkelte undtagelse, der bekræfter reglen, men her var der så forlig på et andet område – nærmere bestemt i transportsektoren – der banede vejen for, at også de øvrige områder kunne nå i mål.

Forløbet efter industriforliget viser allerede, at hovedreglen også holder denne gang. På trods af vanskelighederne med at omsætte industriforliget til normallønsområdet med transportsektorens fællesoverenskomst som spydspids, lykkedes det også at overvinde denne anden hurdle med et forlig mandag aften den 1. marts. Forinden kom også butiksområdet i hus lørdag den 27. februar, og siden er parterne i byggeriet nået til enighed fredag den 5. marts.⁵

Dermed er de store, tunge områder på plads, og det resterende forløb har mest karakter af oprydningsarbejde, der fra mandag den 8. marts i høj grad kommer til at foregå direkte i Forligsinstitutionen. De fleste områder vil formentlig med forligsmanden hjælp få indgået deres egne aftaler. I de senere overenskomstrunder er det lykkedes for mindst 95 pct. Det kan dog blive vanskeligt at nå så højt denne gang, hvor der er særlige komplikationer på nogle af HK's områder (hvoraf en del er fælles mellem HK/Privat og HK/Handel) på

³ Se notaterne *Konflikt og indgreb fra 1933 til 1998* og *Afstemninger om politiske indgreb 1975-1999* på www.faos.dk.

⁴ Jf. notatet *Afstemningsresultater for mæglingsforslag fra OK 1956 til OK 2007*, på www.faos.dk.

⁵ Det har været karakteristisk, at der i forbindelse med de fleste af forligene er kommet meddelelse om, at de er indgået, men at de først vil blive præsenteret på et pressemøde med parterne dagen efter. Det kan ses som et forsøg på så hurtigt som muligt at signalere, at et resultat er i hus, uden at skulle forcere det store arbejde med at finjustere de mange protokollater. Man har skabt tid til at få alle detaljerne på plads under et noget mindre tidspres, end der ofte har været tale om i tidligere overenskomstrunder. I byggeriet kom meddelelsen dog tidligt om morgenen samme dag, som resultatet blev præsenteret på et pressemøde kl. 11.30.

grund af HK/Privats fastholdelse af afskaffelsen af 50 pct. reglen som ultimativt krav. Dertil kommer, at det kan forudses at blive vanskeligt at nå et forlig på slagteriområdet, hvor arbejdsgiverne i forhandlingsoptakten har stillet krav om lønnedgang.

Forløbet i startfasen af forhandlingerne har adskilt sig fra de forudgående runder ved, at man ikke i februar 2010 indgik supplerende procedureaftaler, hvorefter parterne kunne iværksætte konflikt alene med afgivelse af et enkelt varsel – nærmere bestemt det andet varsel, der skal afgives 7 dage før en konflikts ikrafttræden. Efter reglerne skal der afgives to varsler – med første varsel 14 dage før, men det har man tidligere set bort fra for at sikre, at de afgørende forhandlinger foregik i en mindre dramatisk atmosfære uden en konflikt direkte hængende over hovedet. Det kunne, der ikke opnås enighed om denne gang, og det gav anledning til spekulationer om parternes forligsvilje. Reelt betød det dog ikke den store ændring af situationen. Med Forligsinstitutionens mulighed for at udsætte konflikter lå en storkonflikt under alle omstændigheder et stykke ude i fremtiden.

I spørgsmålet om opsigelse og konfliktvarsling har der været to skoler. For det første den traditionelle opfattelse, der ser opsigelse og varsling som det pres, der skal til at besinde parterne på et forlig. For det andet den nyere vurdering, der udviklede sig i forlængelse af storkonflikten i 1998, og hvor den umiddelbare trussel ses som en faktor, der kan få forhandlingsspillet til at vælte. Derfor har man siden søgt at forsinke både opsigelse og varsling, så i det mindste industrien har kunnet forhandle uden konfliktsværdet hængende over hovedet. Det undgik de ikke i år.

OK 2010 var på dette område en tilbagevenden til den kolde krigs traditionelle ”brinkmanship”, hvor indrømmelser opnås ved at presse hinanden helt ud til kanten. Men parterne havde i deres udtalelser travlt med at nedtone dramaet ved at karakterisere varslingerne som helt normale skridt. Det kan da også konstateres, at forligsprocessen har gået sin gang uanset, at der den 10. februar blev afsendt første strejkevarsel – i øvrigt som noget nyt i form af et samlet varsel på forbundenes vegne fra LO. Den 18. februar modtog DA andet varsel afgivet af de enkelte forbund og karteller med en præcisering af, hvilket område der bliver omfattet. Det blev – også rutinemæssigt – fulgt af et lockoutvarsel fra DA på medlemsorganisationernes vegne.

Forligsmanden på LO/DA-området, Asbjørn Jensen, måtte derfor op til weekenden den 27.-28. februar benytte sin kompetence til at udsætte konflikterne i 14 dag, da de ellers ville være trådt i kraft den 1. marts. Selv om der kan forventes at blive sat turbo på forløbet, kan det blive nødvendigt at udsætte konflikterne anden gang, inden man får samlet det hele op med forhandlinger mellem LO, DA og forligsmanden om fremsættelse af et mæglingsforslag.

Vurdering af industriforliget

Forudsætningen for at nå til kompromisernes balancepunkt mellem CO-industri og DI var en ændring af de længere overenskomstperioder på tre eller fire år, der har præget arbejdsmarkedet siden 2000. Med arbejdsgivernes krav om løn-

tilbageholdenhed på grund af krisen, var det betænkeligt for lønmodtagernes organisationer endnu en gang at gå med til en treårig overenskomstperiode.

Måske kunne det have været lykkedes på industriens område, fordi man der med det bevægelige mindstebetalingsystem gennem lokale lønforhandlinger ville have mulighed for at opnå forbedringer på virksomhederne, hvis konjunkturerne for alvor vendte i løbet af perioden. Men det ville have skabt ekstra komplikationer. Og der ville samtidig være meget lidt sandsynlighed for, at man på det mere stive normallønsområde kunne nå et resultat. Der er lønnen i langt højere grad direkte fastlagt ved overenskomstbordet, og derfor ville det i den nuværende situation være alt for risikabelt for de faglige organisationer at binde sig til en lang periode.

Enigheden om den toårige overenskomstperiode blev derfor en katalysator for, at parterne i industrien kunne få enderne til at mødes i en krisesituation. Dermed bliver der relativt hurtigt mulighed for at forhandle løn- og arbejdsvilkår igen. Hvis man ser på de økonomiske prognoser, synes netop en toårig periode at være skræddersyet til den nuværende situation. Selv om der i skrivende stund – primo marts 2010 – har vist sig en bedre beskæftigelsesudvikling end forventet, er det stadig den almindelige opfattelse, at arbejdsløsheden vil fortsætte med at stige året ud og måske ind i 2011. Det vil med andre ord først blive i løbet af det andet overenskomst år, at en forventet vending i de økonomiske konjunkturer for alvor vil få mere konkrete udslag. Dermed får fagbevægelsen mulighed for at forhandle igen, når en økonomisk bedring forhåbentlig har bidt sig fast.

At insistere på en treårig overenskomstperiode, som det har været tilfældet i de seneste to overenskomstfornyelser – for slet ikke at tale om en fireårig løbetid, som var gældende for resultatet i 2000 – ville i den nuværende situation blot have ført til sammenbrudte forhandlinger.

Reallønssikring eller ej?

Det bevægelige lønsystem – med mindstebetaling eller minimalløn – opfattes almindeligvis af begge parter som en fordel, fordi den faktiske lønudvikling fastsættes ved forhandlinger i de enkelte virksomheder.⁶ Arbejdsgiverne kan få lønstigninger i forhold til virksomhedernes økonomiske situation, og de ansatte har nogle steder mulighed for at sikre sig mere end den gennemsnitlige stigning, der er tale om ved en mere central fastsættelse af lønudvikling. Men i den aktuelle krisesituation var det ved at blive et problem. Det var vanskeligt på en gang at få givet et signal om afdæmpede lønstigninger, så arbejdsgiverne kunne sikre forbedret konkurrenceevne, og samtidig give et billede af, at lønmodtagerne ikke risikerede et direkte realløntab.

Når man har et bevægeligt lønsystem er der ingen, der kan vide, hvad de faktiske overenskomstforbedringer løber op i, før overenskomstperioden er overstået. Derfor er det per definition umuligt at udstikke reallønsgarantier.

⁶ Det virksomhedsbaserede aftalesystems stigende betydning er blevet dokumenteret i en undersøgelse af Anna Ilsøe: *Decentralisering i praksis: en spørgeskemaundersøgelse af lokalaftaler om løn og arbejdstid i industrien*, FAOS' Forskningsnotat nr. 103, København 2009.

Reallønnen skal tillidsrepræsentanterne og medlemmerne selv forsvare ude i de enkelte virksomheder.

Der ligger dog et signal i forliget ved det centrale bord i form af de satsstigninger, der her fastsættes. Det gælder genetillæggene og det gælder reguleringen af mindstebetalingssatsen. Selv om stort set ingen direkte aflønnes med denne sats, var det derfor et klart signal om en afdæmpet lønstigning i virksomhederne, da forliget mellem CO-industri og DI på lønområdet indeholdt en stigning af mindstebetalingssatsen det første år på 1,10 kr. (svarende til 1,1 pct.) og det andet år på 1,75 kr. (svarende til 1,7pct.). Genetillæggene blev forhøjet med 1,5 pct. det første år og 2,0 pct. det andet år.

I forhold til overenskomstfornyelsen i 2007 er der tale om mere end en halvering af stigningen i mindstebetalingen, og det var for DI et afgørende punkt, at der på den måde blev lagt op til en stærk begrænsning af lønstigningerne – ikke mindst i det første overenskomstår. Samtidig var det for arbejdsgiverne et godt udgangspunkt for de efterfølgende forhandlinger på normallønsområdet.

For CO-industri var det ikke uden problemer at sige ja til så begrænsede stigninger, fordi man ikke kunne sige noget sikkert om, at reallønnen dermed kunne forsvares i overenskomstperioden. Derfor blev der lagt vægt på, at det var et forlig, der lå på et niveau, hvor der var rum for lokale lønforhandlinger.

Det var ikke ligefrem hjælpsomt for fagbevægelsens forhandlere, at nogle bankøkonomer hurtigt var ude med en melding om, at den snævre lønramme specielt det første år ville føre til reallønstilbagegang, da den forventede inflationsudvikling lå op i nærheden af 2 pct. Bankøkonomerne glemte så, at lønforhandlingerne foregår i virksomhederne, og at ingen derfor ved, hvad lønstigningerne bliver, før de er overstået. Samtidig var der ikke taget højde for, at en meget snæver overenskomstløsning i sig selv også kan virke dæmpende på prisudviklingen.

Hvis organisationerne i højere grad skal kunne give garantier for reallønnen gennem overenskomstfornyelsen, vil det forudsætte en ændring af lønssystemet – eller i det mindste en undtagelse fra de gældende principper netop under en overenskomstsituation præget af krise.

Man kunne have åbnet et vindue, hvor systemet fx det første år blev ændret til et de facto normallønssystem, dvs. hvor parterne centralt på sektorniveauet fastlagde en lønforbedring og samtidig fjernede retten til en årlig lønforhandling i dette år. Det kunne have været oplagt, at aftale en forbedring med en øget ramme på den såkaldte fritvalgskonto, der blev indført med OK 2007.

I en vanskelig forhandlingssituation, hvor alle muligheder må antages at have været vendt, har det sikkert også været drøftet at benytte sig af en sådan undtagelsesbestemmelse. Men det har været en model, som man i CO-industri har ansat for en ren nødløsning.

Hvis man fx havde forhøjet fritvalgskontoen med 1,5 pct. imod at renoncere fra den årlige forhandling i 2010, så kunne det have givet alle medlemmer en sikkerhed for i det mindste at få en lønforbedring, der næsten kunne matche den forventede inflationen, og arbejdsgiverne kunne være sikre på, at der ikke var nogen virksomheder, som brød denne meget begrænsede ramme. Til gengæld ville fleksibiliteten gå fløjten, og det har trods alt været for høj en pris for arbejdsgiverne selv midlertidigt at fjerne den fleksibilitet, der set fra deres syns-

vinkel er en afgørende styrke ved aftalemodellen. På lønmodtagersiden har det heller ikke – når alt kom til alt – været så vanskeligt at se bort fra denne mulighed, fordi den godt nok kunne sikre et vist bundniveau, men til gengæld også ville bremse lønudviklingen for mange, der ellers selv kunne have forhandlet sig til bedre løsninger lokalt.

Den valgte løsning, hvor man blot sender et signal med beskedne mindstebetalingsforbedringer, men ellers fastholder de lokale forhandlinger uændret, vil formentlig betyde, at den overvejende del af medlemmerne vil få mindst den fremgang, man kunne have nået ved en rent central aftale. Nogle vil sandsynligvis få mere, og så må man leve med risikoen, at andre vil få mindre. Det er trods alt hele filosofien i det decentrale lønforhandlingssystem.

Samtidig var der flere andre elementer – herunder den nye fratrædelsesgodtgørelse – som opvejede de begrænsede satsstigninger. Umiddelbart var der da også stor opbakning i baglandet og mange tillidsrepræsentanter og medlemmer gav udtryk for, at de fandt forliget acceptabelt. Krisebevidstheden blandt medlemmerne synes at være blevet så stærk, at flertallet er parat til at rebe de lønmæssige sejl for en tid.

Lønstigninger på andre områder

Som forventet var det ikke muligt uden justeringer at overføre stigningerne på industriens mindstebetalingsats til andre områder. Det er med til at holde en vis snor i normallønsområdet, hvor lønningerne fortrinsvis fastsættes direkte i de centralt indgåede sektoraftaler, men netop fordi der her er begrænsede muligheder for lokale stigninger, insisterer de faglige organisationers forhandlere altid på at få ekstra stigninger oveni.

Det har i en lang periode været den anden store hurdle i overenskomstslagsmålet, at få normallønsområdet på plads i forlængelse af den første hurdle: indgåelsen af et industriforlig. Det nye denne gang var, at det med udvidelsen af DI nu var netop DI selv, der skulle forhandle både for industrien og for transportsektoren, hvor den såkaldte fællesoverenskomst med 3F/Transport som den anden part – næsten altid er spydspids for det samlede normallønsområde.

Som det fremgår af indledningen og diskuteres videre nedenfor, havde 3F/Transport – med gruppeformanden, Jan Villadsen, i spidsen – meget direkte meldt ud, at man accepterede beskedne lønstigninger for til gengæld at prioritere værn mod social dumping. Da DI og 3F/Transport tirsdag formiddag den 2. marts kunne præsentere forliget, var det da også med meget små stigninger af normallønssatsen – især sammenholdt med OK 2007, der blev indgået mens økonomien buldrede af sted.

Normallønssatsen stiger første år med 1,60 kr. og det andet år med 2,25 kr. Dertil kommer forbedring af anciennitetstillæg på 0,50 kr. pr. 1.3. 2011. Desuden reguleres generetillæg med 1,5 pct. det første år og 2,0 pct. det andet år, dvs. på niveau med industrien. 3F/Transport og DI kunne på denne baggrund fastslå, at man havde fundet en løsning, hvor man på en gang kan fastholde reallønnen og sikre konkurrenceevnen.

Det er således interessant nok først med dette normallønsresultat, at de faglige organisationer kan præsentere medlemmerne for en løsning, der så nogen-

lunde lever op til kravet om en fastholdelse af reallønnen, der spillede en så stor rolle i optakten til OK 2010.

Mens der således som altid på arbejdsgiversiden tillades en vis variation i stigningerne på de to lønområder, er der traditionelt en mere håndfast behandling af de øvrige mindstebetalings- og minimallønsområder. Her plejer arbejdsgiverne at insistere på, at der skal gives præcis den samme stigning som i industriforliget. Det har i mange år været et problem for HK/Handel på *butiksområdet*, der kun i et vist omfang fungerer som et minimallønsområde. Relativt store grupper aflønnes på eller i nærheden af mindstelønnen.

Under OK 2007 opnåede HK/Handel, at der blev indført et anciennitetstillæg, og selv om de i år som sædvanlig måtte acceptere den samme stigning som i industrien, var det vigtigt, at man samtidig fik reguleret anciennitetstillægget. Medarbejdere, der har været ansat et år får nu et anciennitetstillæg på 2,00 kr. i timen. Det stiger med 0,25 kr. i år og næste år, så det samlet når op på 2,50 kr.

Dertil kommer, at HK/Handel fik gennemført et krav om, at der skal føres en årlig lønsamtale. Det vil føre til, at lønnen jævnlige kommer på dagsordenen, hvilket ikke er tilfældet i dag – selv om der er tale om et område med bevægelig lønsystem.

Fratrædelsesgodtgørelse som modelperspektiv

Overenskomstforliget på industriens område er præget af den økonomiske krise, men det er ikke kun et vedligeholdelsesforlig i parternes venten på bedre tider. Det er samtidig et forlig med et væsentligt systemperspektiv. Den fratrædelsesordning, der indgår i forliget, kan således ses som en udbygning af den nye danske model, der har udviklet sig siden starten af 1990'erne. OK 1991 betød gennembruddet for indførelse af arbejdsmarkedspension for de store grupper på det private arbejdsmarked, der endnu ikke havde sådanne ordninger. I samme overenskomstrunde blev desuden indført de første rettigheder til efteruddannelse. Siden er andre velfærdsemner taget op – herunder løn under barselsorlov. Der er typisk tale om områder, hvor der i forvejen er regulering via lovgivning, der hermed bliver suppleret med overenskomstmæssige rettigheder. Med den større bredde i overenskomsterne er opstået en form for dobbeltregulering og et dermed følgende større samspil mellem parterne og de politiske aktører.

Til tider har det ført til et politisk pres på parterne, hvilket var tilfældet ved etableringen af barselsudligningsordningerne under OK 2004. Til tider har der være tale om en udvikling af et område i et tæt samspil mellem parterne og de politiske aktører, som det var tilfældet ved etableringen af den nye ordning med ret til selvvalgt kompetenceudvikling under OK 2007.

Endelig er der eksempler på, at parterne har taget initiativet og har påtaget sig ansvaret for udviklingen af et velfærdsområde. Og det er ikke mindst her, at vi har set de mest spændende nyskabelser. Det gælder indførelsen af arbejdsmarkedspension under overenskomstforhandlingerne i 1991. Og det gælder indførelsen af den nye fratrædelsesordning i det netop opnåede forlig. Parterne går ind og tager et direkte ansvar på velfærdsområdet for at fremme en udvikling, som de i fællesskab har kunnet enes om.

Baggrunden for det nye system med større bredde i overenskomsterne er mest direkte blevet formuleret i LO's velfærdsstrategi, der blev vedtaget på

kongressen i 1999, og hvor det var den daværende LO-formand Hans Jensens pointe, at forudsætningen for at opnå de ønskede forbedringer var, at parterne gik ind og påtog sig et ansvar og herunder også deltog i finansieringen.

Der er tale om en udvikling på tværs af den universelle model med generelle skattefinansierede ordninger, der ellers har præget velfærdssamfundets udvikling siden 1960'erne. Arbejdsmarkedspensionen blev da også kritiseret for at bremse en forbedring af folkepensionen. Men hvis ikke man på industriens område i 1991 havde taget initiativet, var der aldrig blevet skabt et system, der i dag dækker den overvejende del af lønmodtagerne, og som fra en meget beskeden start på mindre end en procent nu sikrer en årlig pensionsopsparing på 12 pct. eller mere.

Spørgsmålet er, om historien gentager sig med etableringen af den nye fratrædelsesordning. Igen har parterne i industrien taget initiativet i en situation, hvor de politiske aktører ikke har været i stand til at handle effektivt. I årevis har der været behov for en arbejdsmarkedsreform, men på grund af de anspændte relationer mellem partierne på Christiansborg har regering og folketing hidtil ikke været i stand til at finde en løsning.

Specielt under den buldrende højkonjunktur frem til anden halvdel af 2008 var der et behov for en opstramning af dagpengereglerne for at øge arbejdskraftudbuddet, og når krisen er overstået, vil dette behov vende tilbage med øget styrke. Samtidig har der fra lønmodtagerside været et udtalt ønske om en forbedring af dagpengeniveauet, der er blevet stærkt forringet de senere tiår, fordi dagpengene kun reguleres med prisstigningerne og ikke i forhold til lønstigningerne. Det betyder, at dagpengene i dag kun dækker ca. 55 pct. af den hidtidige løn for en gennemsnits LO-indkomst mod ca. 75 pct. i 1982. Et oplagt kompromis ville have været en forkortelse af dagpengeperioden mod til gengæld at hæve dagpengene i hvert fald i starten af ledighedsperioden.

I en krisesituation med øget arbejdsløshed er den forringede økonomiske dækning ved ledighed blevet et mere påtrængende problem, og det er baggrunden for, at parterne på det store industriområde under OK 2010 har forsøgt at finde en løsning. Derfor er et væsentligt nyskabende element i forliget mellem DI og CO-industri blevet en fratrædelsesgodtgørelse, der sikrer arbejdsløse 85 pct. af deres hidtidige løn i en, to eller tre måneder efter henholdsvis tre, seks og otte års anciennitet.

For de berørte medlemmer vil det give en mærkbar økonomisk forbedring. Ordningen er da også blevet modtaget positivt blandt medlemmerne. Som det var tilfældet med arbejdsmarkedspensionen går parterne her ind og påtager sig et delvist økonomisk ansvar for et system, der ellers har været finansieret af skatterne (og medlemsbidragene fra arbejdsløshedsforsikringen). Og på samme måde som i begyndelsen af 1990'erne har den typiske kritik da også været, at det ikke er en opgave, parterne skal påtage sig. Forbedringer af dagpengene må gennemføres politisk, og parternes indblanding risikerer yderligere at forringe partiernes incitament til at gennemføre den nødvendige politiske løsning.

Det er rigtigt, at overenskomstreguleringen her bevæger sig på en knivsæg, fordi de forøgede omkostninger påvirker det ellers så berømmede flexicurity-system, der ofte ses som et af den danske models vigtigste komponenter. Par-

ternes selvregulering har bidraget til et fleksibelt arbejdsmarked med stor mobilitet.

Virksomhederne har en vidtgående ret til at hyre og fyre, men til gengæld har lønmodtagerne økonomisk sikkerhed under ledighed gennem et relativt højt dagpengeniveau og en langsigtet beskæftigelsessikkerhed gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik med vægt på uddannelse. Når der med fratrædelsesgodtgørelsen pålægges virksomhederne øgede omkostninger ved afskedigelser, vil de måske i fremtiden være mere tøvende med at ansætte nye medarbejdere, og så bevæger vi os i retning af et meget mere stift arbejdsmarked, som tilfældet er i mange andre europæiske lande.

Det er klart, at denne kritik ikke er holdbar, hvis man ser på den fratrædelsesgodtgørelse, der er indført med OK 2010. Men hvis man forestillede sig en kraftig udbygningen af ordningen i kommende overenskomstrunder – på samme måde som arbejdsmarkedspensionen blev udbygget – kan balancen i flexicurity-systemet blive forrykket. Derfor er der stadig et behov for en arbejdsmarkedsreform, hvor politikerne også bidrager til langsigtede løsninger.

Der kan være forskellige alternative veje til at forbedre økonomien for de arbejdsløse. Bl.a. har der tidligere været talt om at udbygge a-kassesystemet med et stærkere fælles partsengagement gennem supplerende lønerstatningsordninger som en forsikring finansieret via overenskomsterne og koblet til parternes uddannelsesfonde.

Det er ikke sikkert, at fratrædelsesgodtgørelsen er den endelige løsning. Fx er det et problem, at systemet ikke er gearret til et område som bygge- og anlægssektoren, hvor der er så stor mobilitet, at betydelige grupper ikke ville blive omfattet. I 3F og TIB's overenskomst med Dansk Byggeri har man derfor som et alternativt tryghedselement forbedret vilkårene for opnåelse af løn under sygdom. Hidtil har det krævet 6 måneders brancheanciennitet. Det bliver nu nedsat til 3 måneder.

Selv om funktionærer i både den private og den offentlige sektor via lovgivningen har en nogenlunde sammenlignelig form for fratrædelsesgodtgørelse, vil mange her stadig mene, at det er et problem med dagpengenes lave dækningsgrad ved arbejdsløshed. Så der er stadig problemer at tage fat i på dette område. Man kan forestille sig flere veje. Fratrædelsesgodtgørelsen kan bredes ud så den dækker flere grupper, et system med supplerende lønforsikring via overenskomsterne kan etableres, og der kan endelig politisk gennemføres en stigning i dagpengeniveauet i en del af ledighedsperioden som et af elementerne i en arbejdsmarkedsreform. I så fald kan systemet med fratrædelsesgodtgørelse evt. udfases.

Alt det hører fremtiden til. I den aktuelle situation kan fratrædelsesordningen derimod ses som lidt af et columbusæg. Den har ingen nævneværdig negativ effekt på fleksibilitetssiden af flexicurity-systemet, og den kan i høj grad bidrage til, at et ellers meget magert forlig præget af krisen bliver accepteret af medlemmerne. Den nye fratrædelsesordning kan endda siges at medvirke til at genoprette balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, fordi nogle arbejdsløse nu vil opnå en bedre kompensation – om end i en kortere periode. Denne forbedring kan derfor betragtes som en forudsætning for, at lønmodtagerne fortsat vil acceptere en relativ svag beskyttelse i ansættelsen.

Optakten til overenskomstforhandlingerne viste tydeligt, at alternativet til fratrædelsesordningen ville have været et krav om længere opsigelsesvarsler, som i langt højere grad ville have været en trussel mod det fleksible danske arbejdsmarked. Parterne på arbejdsmarkedet har derfor endnu engang vist deres ansvarlighed ved ikke at lade stå til og afvente en politisk løsning, der måske aldrig kommer, men derimod selv tage initiativet og sætte den nødvendige fornyelsesproces i gang.

Ligestillingsperspektiv

Der har ikke mindst fra HK/Privats side været lagt vægt på, at resultatet af OK 2010 skulle indeholde et ligestillingsperspektiv. Det er bl.a. i den sammenhæng man skal se kravene om forbedret adgang til lønoplysninger også i små virksomheder og kravet om afskaffelse af 50 pct. reglen. På de punkter nåede CO-industri ingen vegne i forhandlingerne, men alligevel blev forliget præget af et tydeligt ligestillingsperspektiv.

Det er således en del af industriforliget, at Ligelønsloven indarbejdes i overenskomsterne, og at der etableres et *Ligestillingsnævn*, som skal tage stilling til sager om fortolkning og forståelse samt brud på overenskomsternes ligelønsbestemmelser. Ligelønsnævnet får en af Arbejdsrettens dommere som formand – i stil med afskedigelsesnævnet. Det nye nævn sikrer, at alle tvister om ligeløn behandles i det fagretlige system, og da det almindeligvis virker hurtigere og mere effektivt end domstolene, kan det styrke de faglige organisationers arbejde for at sikre øget ligestilling.

Aftalereguleringen styrkes i forhold til den lovgivningsmæssige regulering på ligestillingsområdet i overensstemmelse med de almindelige principper i den danske model. Det blev i sin tid lovgivningsmæssigt reguleret i 1970'erne i årene efter dansk tilslutning til EU, fordi der blev gennemført EU-regulering på området, og overenskomstparterne på det tidspunkt ikke havde udviklet metoder til selv at løfte implementeringsopgaven.

Formelt opfordres *DA* og *LO* til at oprette nævnet, så det kommer til at dække bredere og ikke kun industrien. Så kan man altid trække det tilbage til de direkte overenskomstparter igen, som de antyder i *DI* og *CO*-industri, hvis det ikke fungerer godt nok. Det kan måske også ses som et signal om, at der er en fremtid for hovedorganisationerne i hvert fald i den overskuelige fremtid. Det er vigtigt netop nu, fordi arbejdsgiverne i forlængelse af OK 2010 skal drøfte *DA*'s fremtid og fastlægge en ny arbejdsdeling mellem de enkelte organisationer og fællesskabet.

Vikardirektivet implementeret i overenskomsten.

Det kan i denne forbindelse også nævnes, at man med industriforliget, nu også får implementeret vikardirektivet i overenskomsterne, hvilket på tilsvarende måde kan bidrage til en hurtigere og mere effektiv behandling af sager.

To ugers ekstra løn under forældreorlov

Et klart ligestillingsperspektiv ligger også i udvidelsen af perioden med løn under forældreorlov med to uger, der er reserveret med en uge mere til henholdsvis mødre og fædre. Løn under barsels- og forældreorlov er en ordning, der kan ses som et væsentligt middel til at udvikle- og fastholde en høj beskæf-

tigelsesgrad blandt kvinder. De bliver ikke sendt hjem til kødgryderne, men kan kombinere job og børnefødsler. Ikke mindst med udvidelsen af den lovgivningsfaste orlovsperiode på dagpenge til op imod et år, har det stor ligestillingsmæssig betydning, at fædre tager en del af denne orlov. Ellers kan det begrænse kvindernes erhvervsfrekvens og karrieremuligheder. Tendensen til at reservere flere uger til mænd er på den måde også en støtte til kvinderne, fordi løn under orlovsperioden i stedet for dagpenge motiverer mændene til at tage flere uger, når det gælder forældreorloven.

I dag har mødre op til 4 ugers orlov før og 14 uger efter fødslen med løn. Dertil kommer 2 ugers løn til ”fædreorlov”. Derudover er der ret til 9 ugers forældreorlov med 3 uger fælles og 3 uger til henholdsvis mødre og fædre. Det er her de 2 ekstra uger lægges oveni. Så der bliver ret til 11 ugers forældreorlov med løn, hvoraf de 3 er fælles og 4 er reserveret henholdsvis mødre og fædre.

Det er således et lille skridt i retning af at sikre, at fædre tager en større andel af orlovsperioden. Det var industrien og den øvrige private sektor, der i 2007 satte gang i systemet med at reservere en del af forældreorloven til fædre. Alligevel er man stadig bagud i forhold til den offentlige sektor, hvor man i 2008 nåede op på 18 ugers forældreorlov med løn fordelt med 6 uger fælles, 6 uger til mødre og 6 uger til fædre – heraf er de to uger dog fædrenes særlige barselsorlov, som de industriansatte fædre har oveni de 4 uger.

Lavere pensionsanciennitet

Et krav, der hele tiden har fremstået med høj prioritet, og som ikke mindst i den tværgående koordinering i 3F har spillet en væsentlig rolle, er – som fremhævet i indledningen – forbedringer, der kan fungere som værn mod social dumping. Det har – jf. nedenfor – mere vægt inden for byggeriet og transportområdet end i industrien, og da problemstillingerne er forskellige fra branche til branche, kunne parterne på industriområdet ikke lægge linien for det øvrige LO/DA-område på anden måde end ved at tage et skridt, der passede til deres egen sektor.

Der har også i industrien været eksempler på anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft på en måde, der i realiteten kan fungere som et underbud. Derfor har også 3F/Industri haft blikket rettet mod dette område, og værn mod social dumping indgik derfor som et væsentligt fælles krav i CO-industri. Det handler om, at virksomhederne har kunnet bruge eller misbruge den kendsgerning, at der ikke mindst inden for industrien er relativt høje anciennitetskrav som forudsætning for at opnå de sociale goder i overenskomsten. Man har ansat udenlandsk arbejdskraft, der er nye på området, og derfor ikke har ret til alle overenskomstens goder – selv om de i øvrigt ansættes på fuldt overenskomstmæssige vilkår. Det er især pensionsreglerne, der har været vigtige i den sammenhæng, idet man kan ansætte udlændinge uden at skulle indbetale de 12 pct. i pensionsbidrag (med 8 pct. i arbejdsgiverbidrag og 4 pct. i eget bidrag), man har ret til efter 9 måneders ansættelse i branchen.

Derfor blev det et hovedkrav for CO-industri at få fjernet eller væsentligt nedsat kravet om 9 måneders anciennitet på pensionsområdet. Og resultatet blev en reduktion af anciennitetskravet til 2 måneder.⁷

Forbedringer vedrørende natarbejde og skiftehold

I dialogen mellem forhandlere og bagland i optaksperioden fremstod forbedring af vilkårene for natarbejde og skiftehold som krav med høj prioritet, og derfor er det også – trods den snævre ramme – spørgsmål, der er kommet med i forliget. Der har dog ikke været så mange midler at give af, så det er til dels blevet på hensigtserklæringsplanet, men dog alligevel med nye muligheder, som formentlig vil blive mødt positivt blandt tillidsrepræsentanter og medlemmer. Det er dog også her, man kan forvente at høre kritik for, at det ikke er nok.

Det bliver muligt at veksle op til 40 pct. af skifteholdstillæg til frihed, hvis der lokalt kan opnås enighed om det, dvs. at det skal forhandles og aftales gennem det virksomhedsbaserede aftalesystem. Der kan gives op til *10 ekstra fridage* om året.

Ansatte på natarbejde får ret til en helbredsundersøgelse hvert andet år – mod i dag hvert tredje år. Hvis lægen fraråder natarbejde (det skal være en arbejdsmedicinsk klinik eller egen læge) skal man tilbydes andet arbejde, hvis det er *muligt*. Parterne afsætter med aftalen desuden penge til videre forskning og en oplysningskampagne.

Øvrige ændringer

Blandt øvrige ændringer kan kort nævnes, at der er taget særligt hensyn til lærlinge og elever. De har fået større stigninger på lønsatserne end de øvrige med en forhøjelse på 2,0 pct. det første og 2,5 pct. det andet år. Desuden er lærlinge og elever nu blevet omfattet af pensionsordningernes forsikringsdel, så de vil have krav på invalideforsikring og være berettiget til engangssum i forbindelse med invaliditet, kritisk sygdom og død.

En anden ændring i forliget er, at feriefridage fremover ikke kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra arbejdsgivernes side.

Endelig kan det nævnes, at der i funktionæroverenskomsten – på linie med de eksisterende forhold for timelønnede – er indført en ekstra halv fridag for funktionærer, så Grundlovsdag kan holdes som en hel, betalt fridag.

Hvad der ikke kom med

På grund af de snævre generelle rammer var der flere velfærdsspørgsmål, som ellers har været en del af overenskomstløsningerne i snart mange runder, der ikke var med i forliget. Det gælder fx pensionsområdet, hvor man dog også er ved at have nået et niveau, hvor der er mindre behov for generelle forbedringer – om end det stadig er et populært krav blandt medlemmerne og måske igen vil dukke i næste omgang.

Mere overraskende er det måske, at der ikke er blevet plads til en udbygning af det nye system med ret til *selvvalgt kompetenceudvikling*, som blev indført i

⁷ Inden for bygge- og anlægssektoren blev en sammenlignelig forbedring allerede gennemført med overenskomstforliget i 2007 – et udtryk for, hvordan denne problemstilling længe har haft den største betydning på dette område.

et trepartssamspil med regeringen under OK 2007. Formentlig hænger det sammen med, at det nye system kun har fungeret godt et år, og at der i den periode har været en del fødselsvanskeligheder. Det er blevet gjort for indviklet og bureaukratisk at administrere betalingen af uddannelserne, og derfor har man gennemført en regelforenkling med industriforliget.

Derimod er der ikke kommet flere midler til formålet, hvilket især kan undre på baggrund af den store diskussion om produktivitetsudvikling og fremtidens produktionsmuligheder i Danmark op til overenskomstforhandlingerne. En væsentlig pointe i den sammenhæng var, at mere og bedre uddannelse er en afgørende forudsætning, hvis der også i fremtiden skal være rum for industriarbejdspladser i Danmark. Derfor vil der utvivlsomt blive et behov for, at de nye uddannelsesordninger bliver udbygget gennem overenskomsterne.

Foreløbig har parterne i industrien dog taget en time-out. De vil benytte den toårige overenskomstperiode til at gennemføre et fælles udvalgsarbejde for at skabe et bedre grundlag for beslutninger i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2012.

50 pct. reglen og modtagelsen af forliget

Mest afgørende for det videre forløb er det, at CO-industris forhandlere ikke kom igennem med HK/Privats ultimative krav om afskaffelse af den såkaldte 50 pct. regel på HK-området. For CO-industri var det ikke ultimativt, og derfor renoncerede forhandlerne på kravet, da man i øvrigt mente at have nået et acceptabelt resultat. Det har da også vist sig, at der var stor opbakning i både CO-industris repræsentantskab og i baglandet i såvel 3F/industri som Metal. Det gælder også de øvrige organisationer i CO-industri med HK/Privat som den eneste undtagelse. HK/Privat fastholdt den ultimative udmelding og kunne derfor ikke sige andet end nej til forliget.⁸

Tilbuddet om et udvalgsarbejde var ikke tilstrækkeligt for Karin Retvig. Man kunne ellers have valgt den alternative strategi at se ligestillingsnævn, flere ugers forældreorlov med løn og vikardirektivets implementering som sejre på HK's højt prioriterede ligestillingsområde, der var nok til, at man nødtvungent måtte acceptere, at man ikke fik afskaffet 50 pct. reglen, men kun fik spørgsmålet sendt i udvalg. Selv om sådanne udvalg kan fungere som syltekrukke, er de dog til tider også starten på forandringer, så man kunne have givet det en chance. Men omvendt var HK/Privats mediekampagne omkring 50 pct. reglen så enorm, at det nok udelukkede muligheden for at træde baglæns.

Værn mod social dumping i transport og byggeri

I det videre forløb efter industriforliget har det været spørgsmålet om værn mod social dumping, som har været omdrejningspunktet. Det var det afgørende krav både på transportområdet og i bygge- og anlægssektoren. Netop fordi man lagde så stor vægt på denne problemstilling, var man også parat til at renoncere på kravene om højere løn.

⁸ Historien om den såkaldte 50 pct. regel er gennemgået i Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: *OK 2010. HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*, FAOS' Forskningsnotat nr. 106, København 2010.

Forløbet har – som nævnt i indledningen – vist, at 3F i langt højere grad end tidligere har fulgt en pragmatisk kurs. Den blev allerede meget synlig, da forbundets repræsentantskab – som noget nyt og helt usædvanligt – prioriteret værn mod social dumping som det eneste krav. Her droppede man 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. Problemerkernes karakter og tyngde adskiller sig fra branche til branche, og derfor er det forskellige løsningsmodeller, der er valgt.⁹

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 navn 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. Derfor trak forhandlingerne ud, og et forlig mellem 3F/Byggeri/TIB og Dansk Byggeri kunne først præsenteres fredag den 5. marts.

Fagforeningernes krav om indførelse af et såkaldt kædeansvar var ifølge arbejdsgiverne juridisk ikke gennemførligt. Det vil komme i strid med EU-reguleringen, fordi der ikke er en national lovgivning at henvise til, som det er tilfældet med transportsektoren. Eller som det er tilfældet i de lande, hvor en form for kædeansvar er gennemført, og hvor der netop kan henvises til en lov om mindsteløn o. lign.

⁹ På FAOS er problemstillingerne omkring social dumping blevet undersøgt i en række rapporter. Bl.a. kan nævnes: Klaus Pedersen og Søren Kaj Andersen: *Det udvidede EU og den frie bevægelighed for østtjenesteydere. Omfang og effekter på det danske arbejdsmarked*, FAOS' Forskningsnotat nr. 96, København 2008. Trine P. Larsen, Steen E. Navrbjerg og Katrine Søndergaard: *Internationaliseringens udfordringer for den danske aftalemodel. En analyse med fokus på FTF privat og finanssektoren*, FAOS' Forskningsnotat nr. 101, København 2009. Nana Wesley Hansen og Jens Arnholtz Hansen: *Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranteres løn, arbejds- og levevilkår*, LO-dokumentation nr. 1, København 2009

Det har fået Danske Malermestres direktør, Ole Draborg, til direkte at foreslå en ændring af den danske model, så der på tilsvarende måde som i Norge sker en almenyldiggørelse af overenskomsterne. Derved skabes et lovgivningsgrundlag, der gør indførelse af kædeansvar til en mulighed, der kan realiseres uden at overtræde EU-reglerne. Ole Draborg fremhæver, at det kun er staten, der kan sikre, at mindstelønnen håndhæves. Organisationerne kan ikke selv dæmme op mod presset fra den billige arbejdskraft udefra (Licitationen, 03.03.2010). Hvis de faglige organisationer vil have indført et kædeansvar, så er de ifølge denne logik nødt til at stille krav om en lovgivning, der fastsætter mindstelønnen. Men det er et åbent spørgsmål, om der i fagbevægelsen er enighed om den form for løsning. En undersøgelse af medlemsudviklingen i fagbevægelsen i de seneste tiår viser et stærkt faldende medlemstal – især for de unge og de lavt uddannede.¹⁰ Mulighederne for at vende medlemsudviklingen og få disse grupper ind i organisationerne vil ikke ligefrem blive styrket af en lovgivning, der giver en automatisk sikring.

Under alle omstændigheder kan det fastslås, at der i Danmark i dag uden en sådan lovgivning ikke synes at være det nødvendige grundlag for at indføre kædeansvar i overenskomsterne.

3F/Byggeri og TIB har i deres overenskomster med Dansk Byggeri i stedet fået indført en anbefaling af, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter får bestemmelser om, at underentreprenøren skal være omfattet af den relevante LO-overenskomst. Samtidig er Dansk Byggeri forpligtet til, hvis der er mistanke om overenskomstbrud – også i forhold til underentreprenører, hvor der er tiltrædelsesoverenskomster – inden for 48 timer at deltage i et organisationsmøde på byggepladsen med deltagelse af alle involverede parter. Alle relevante oplysninger, herunder lønsedler, skal fremlægges. Parterne har også besluttet, at man i fællesskab finder en fast opmand, så sager, hvor man ikke kan blive enige, kan afgøres meget hurtigt, dvs. inden for syv til 10 dage. Fælles for alle de nye tiltag er et ønske om hurtig afklaring, så man ikke risikerer, at de udenlandske firmaer er over alle bjerge, når sagerne er afsluttet.

Disse nye midler skal også ses i sammenhæng med den forestående ændring af det såkaldte RUT-register (Registeret for udenlandske tjenesteydere). Denne ændring indebærer en pligt for både professionelle og private hvervgivere til at sikre sig, at udenlandske virksomheder er registreret i RUT-registeret, når de indgår aftale med dem. Det betyder, at Arbejdstilsynet, som er den ansvarlige myndighed på området, har oplysninger om virksomhedens ansatte og deres arbejdssted allerede, når den starter på at levere ydelsen.

Arbejdstilsynet har derfor alle de nødvendige oplysninger til at føre det forudsatte tilsyn med virksomhederne. På grundlag af tilsynet tildeler Arbejdstilsynet en smiley, og den indføres i det fuldt offentlige register over virksomheder, der har fået tildelt en smiley. Da det er uomtvistet, at der er massive arbejdsmiljøproblemer på udenlandske virksomheder, bør Arbejdstilsynet prioritere tilsynet af disse virksomheder meget højt. Det vil samtidig give de faglige organisationer fuld indsigt i, hvilke virksomheder der opererer i Danmark, og hvor de udfører tjenester.

¹⁰ Denne undersøgelse af medlemsudviklingen vil blive offentliggjort senere i foråret 2010.

Samlet set betyder det, at de faglige organisationer i bygge- og anlægssektoren reelt får væsentligt bedre arbejdsredskaber i deres kamp mod social dumping. Men fordi 3F og TIB i kravformuleringen lagde så afgørende vægt på kædeansvaret – selv om det var juridisk uafklaret – kan det, at man ikke kommer igennem med dette kædeansvar føre til en utilfredshed i baglandet, så de opnåede fremskridt ikke værdsættes efter fortjeneste. Det er ikke kædeansvar eller tredjepartsforpligtelse, men det er et stort skridt – og det forpligter Dansk Byggeri.

Det er blevet et resultat, som alligevel fremstår som et stykke fra målet. Men det var forhandlernes opfattelse, at 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, og den erkendelse gælder også i organisationernes forhandlingsudvalg, hvor der var opbakning til, at John Larsen, formanden for 3F/Byggeri, og Peter Hougård Nielsen, gruppeformand i TIB, skrev under på forliget. Der er dog næppe nogen tvivl om, at det er det forligsområde, hvor der vil være den største kritik i baglandet – netop fordi forventningerne har været høje.

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. Der synes at være skabt en helt ny form for samarbejde, hvor parterne direkte gennem deres overenskomster skaber redskaber, der også involverer offentlige myndigheders kontrol med virksomheder – det være sig politiets kontrol vedrørende udenlandske vognmænds overholdelse af betingelserne for deres kørselstilladelse og Arbejdstilsynets kontrol med udenlandske virksomheder i RUT-registeret.

Det øgede pres på aftalemodellen, der er skabt af EU og globaliseringstendenserne, synes at skabe en ny dynamik i parternes forsøg på at tilpasse modellen til de nye vilkår. Hvor dynamikken i den danske model tidligere blev skabt internt gennem interessekonflikterne mellem parterne, synes den nu at komme fra det ydre pres, hvor håndteringen af udenlandsk arbejdskraft er en væsentlig faktor.

De skridt, der med OK 2010 er taget for at sikre bedre redskaber mod social dumping, er allerede ved offentliggørelsen af forliget blevet kritiseret for at være for små og for utilstrækkelige. Men det er vel netop karakteristisk for overenskomstsystemet historie, at udviklingen er sket gennem mange små skridt.

Da de første krav om løn under barselsorlov blev rejst, blev de mødt af en rå mandelatter allerede i organisationernes egne kompetente forsamlinger. Da kravet om arbejdsmarkedspension blev rejst, blev det mødt af en massiv modstand hovedrysten blandt både forhandlere og medlemmer. Alligevel har det udviklet sig til veludbyggede og betydningsfulde velfærdsgoder, som medlemmerne sætter stor pris på, og som har en vigtig samfundsmæssig betydning.

Butiksforliget og isolering af HK/Privat

Med forliget på butiksområdet mellem Dansk Erhverv og HK/Handel blev der sikret en for HK acceptabel oversættelse af industriforliget til et område, hvor de ansatte i højere grad aflønnes på eller i nærheden af mindstebetalingssatsen – som det ovenfor er omtalt i afsnittet om overenskomsternes lønreguleringer.

Til gengæld renoncerede HK/Handel på kravet om ophævelse af 50% reglen. Formanden for sektoren, Jørgen Hoppe, har hele tiden markeret, at det ikke er så stort et problem på butiksområdet, at det kan blokere for en ellers acceptabel overenskomstløsning. Det betyder, at HK/Privats ultimative krav om afskaffelsen af denne særlige regel er blevet inddæmmet til sektorens egne overenskomstområder, hvor kravet har ført til forhandlingssammenbrud, fordi arbejdsgiverne forlangte, at HK skulle fjerne det som ultimativt krav, før forhandlingerne startede. Og da HK/Privats formand, Karin Retvig, ikke ville dette, var der ikke mere at snakke om.

Forhandlingerne fortsætter på disse HK-områder direkte i Forlignsinstitutionen under forligsmandens ledelse. Det involverer ikke alene HK/Privat, men også HK/Handel, fordi de to sektorer har flere fælles overenskomster, men det kan alligevel forventes, at der nu vil blive tale om en opsplittet front, når det gælder HK's anbefaling til medlemmerne om afstemningen vedrørende det forventede mæglingforslag. Kun HK/Privat vil formentlig fortsat anbefale et nej, og dermed er risikoen for, at et markant nej-flertal i HK skal vælte et mæglingforslag, blevet formindsket – om end den stadig er eksisterende.

Det videre forløb

Ved indgangen til weekenden den 6.-7. marts er der efter det oven for beskrevne forløb indgået overenskomster, som dækker 65 pct. af det samlede LO/DA-område. En del af de resterende områder vil utvivlsomt komme i mål, når forligsmanden fra mandag den 8. marts overtager forløbet. Men på enkelte områder ser det vanskeligt ud. Det gælder alle de overenskomster, hvor HK/Privat er part. Her blokerer 50 pct. reglen for et forlig, men måske kan man via Forlignsinstitutionen få alle øvrige spørgsmål bragt af vejen, så der kan foretages en forholdsvis uproblematisk opsamling af disse overenskomster, når mæglingforslaget skal skrives. LO vil formentlig bakke så meget op bag HK/Privat, at de ikke bliver udsat for en ren fejebackemodell, hvor de ikke bliver omfattet af alle de goder, der i øvrigt indgår i overenskomstforligene.

Også på slagteriområdet ser det vanskeligt ud. Slagterierne har været hårdt ramt af krisen og har flyttet en del produktion ud af landet og har i flere omgange krævet direkte lønnedgang for at fastholde produktion i Danmark. Derfor er parterne på dette område så langt fra hinanden, at de næppe selv kan finde en løsning. Den må derfor sandsynligvis skabes ved at de bliver samlet op af mæglingforslaget i Forlignsinstitutionen.

Når man i en vanskelig situation præget af økonomisk krise allerede en uge ind i marts er kommet så langt, hænger det formentlig også sammen med den forbedring af forhandlingsformerne, der blev opnået enighed om mellem parterne efter den seneste storkonflikt i 1998. Eksempelvis forhandler man nu store

brede temaer i stedet for en lang række udspecificerede overenskomstkrav. Det skaber en større fleksibilitet og bedre mulighed for at finde kompromiser.

Det har også denne gang været meget karakteristisk, at parterne – trods den store offentlige bevågenhed – i fællesskab har forsøgt at dæmpe dramatikken og undgå udmeldinger, der kunne skabe komplikationer. Samtidig har man fremlagt resultaterne på fælles pressemøder med en nogenlunde ensartet udlægning af resultaterne, så man undgår tidligere tiders opståede uenigheder om, hvad der egentlig var forhandlet hjem og de dermed følgende frustrationer i baglandet.

Konklusion: sikring af beskæftigelse og aftalemodel

OK 2010 har været præget af et nyt og spændende overenskomstforløb, hvor DI for første gang har stået for forhandlingerne både på det retningsgivende industriområde og på transportområdet, der lægger linien for normallønsoverenskomsterne. Det gav DI en endnu stærkere position, og modsvaret fra fagbevægelsen viste sig at blive en forbedret intern koordinering mellem grupperne i 3F, der alle er centralt placeret på afgørende overenskomstområder. CO-industri har fortsat haft nøglen til det udslagsgivende forlig, men i den videre tilpasning af dette resultat til de øvrige områder har 3F været den centrale aktør.

Det er ikke noget nyt, at 3F's grupper dækker de betydende overenskomstområder, men traditionelt har den interne koordinering været begrænset, og grupperne har værnet om deres selvstændige kongeriger. I de senere runder er relationerne mellem grupperne blevet forbedret, og med DI's nye rolle er der sat yderligere skub på samarbejdet under OK 2010.

Denne koordinering i 3F har været bygget op omkring en fælles pragmatisk linie, hvor man har erkendt, at lønstigningerne måtte blive beskedne og i stedet har lagt vægten på velfærdsforbedringer og ikke mindst værn mod social dumping. I forhandlingerne har der været tætte kontakter mellem gruppeformændene, så man hele tiden har kunnet tage hensyn til hinanden. Det er dog samtidig sådan, at overenskomstkompetencen suverænt er blevet fastholdt i den enkelte gruppe. I sidste instans har det været grupperne hver for sig, der har besluttet om de skulle sige ja eller nej til et forlig.

Pragmatismen i 3F er blevet fastholdt til målstregen. Det er almindeligt, at 3F's grupper indgår forlig, men som regel sker det under stor tummel og hård kritik fra baglandet, hvilket medvirker til, at medlemmerne til sidst stemmer nej, så mæglingsforslaget kun reddes af ja-stemmer fra andre forbund. Denne gang er der derimod en bred opbakning til de indgåede forlig – også i 3F/Transport, hvor modstanden ellers plejer at være mest massiv. Modstanden synes denne gang at være stærkest i 3F/Byggeri.

Vi har stadig til gode at se, om medlemmernes opbakning holder, når de skal deltage i urafstemningen. Vil pragmatismen også blive fastholdt i beslutningsfasen, så den samtidig skaber en nyt afstemningsmønster blandt medlemmerne. Udfaldet vil bl.a. afhænge af, hvordan forligene præsenteres i den kommende tid. Det kan være, at 3F'erne her vender tilbage til de gamle mønstre. Afslutningen af forhandlingerne i bygge- og anlægssektoren antyder dette. Her så man enkelte i forhandlingsudvalget, der accepterede, at der blev indgået forlig på det foreliggende grundlag, men som bagefter er gået ud og har anbefalet medlemmerne at sige nej – af ideologiske grunde og på grund af de interne magtforhold

mellem afdelinger, grupper og forbund, som traditionelt har fremmet en nej-kultur i 3F og det tidligere SiD.¹¹ Det er det fænomen, vi i anden sammenhæng har betegnet som realisme paradokset.¹²

I sidste ende er det medlemmernes afgørelse. Vil de finde en aftale, der har lagt hovedvægten på sikring af beskæftigelsen og af den danske model, for tilstrækkelig god til, at de stemmer ja – eller i det mindste ikke så dårlig, at de direkte stemmer imod? De mulige nej-stemmer skal formentlig først og fremmest findes i HK/Privat og derudover i 3F's byggegruppe og i TIB, hvor man ikke kom så langt som ønsket i kampen mod social dumping.

Men spørgsmålet er, om det er tilstrækkeligt til at skabe en så bred nej-kampagne, at resultatet vil blive stemt ned. Der synes at være en udbredt krisebevidsthed blandt medlemmerne. Og som historien om sociale bevægelser har vist, så er det ikke i krisetider, at der sker mobiliseringer. Hertil vil forventningsniveauet som regel være for lavt. Det er først, når udviklingen går fremad igen, at folk begynder at reagere. Selv om de seneste arbejdsledsløshedstal udviste et bemærkelsesværdigt beskedent fald, så er det næppe nok til at ændre forventningsniveauet og nedtone krisebevidstheden.¹³

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
- Forbedre vilkår for løn under sygdom i byggeriet
- To uger mere med løn under forældreorlov
- Oprettelse af ligestillingsnævn
- Fælles indsats vedrørende natarbejde
- Skifteholdstillæg kan konverteres til ekstra fridage

FAOS
06.03.10
19.03.10

¹¹ Jf. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: *3F og alle de andre. Urafstemningen om OK 2007*. FAOS' forskningsnotat nr. 78, 2007.

¹² Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: "De lukkede rum – organisationskulturers afgrænsende effekter", i *Den kultursociologiske omtanke*, København 1994.

¹³ DA's konfliktstatistik viser da også, at der aldrig har været en lavere strejkeaktivitet på det private arbejdsmarked end i de seneste år (www.da.dk).