

Danmark nyder godt af et stabilt forhandlingssystem

Ustabilitet og forandringer i forhandlingssystemet forringer et lands konkurrenceevne. Danmark nyder godt af et stabilt forhandlingssystem i modsætning til andre europæiske lande.

ANALYSE

Christian Lyhne Ibsen, Nanna Stærmose og Bernd Brandl

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked er skudt i gang. Siden begyndelsen af 1990'erne har Danmark haft et stabilt forhandlingssystem, uden store forandringer. Det står i modsætning til andre Europæiske lande, der som følge af den økonomiske krise er blevet pålagt af IMF, Verdensbanken og EU – også kaldet Troikaen – at reformere deres forhandlingssystemer, så de kunne blive mere konkurrencedygtige. En ny undersøgelse fra FAOS viser, at sådanne strukturelle forandringer og ustabilitet i forhandlingssystemet nedsætter lønkonkurrenceevnen og dermed forringer landenes konkurrenceevnen på kort sigt.

Det kan være nødvendigt at forandre forhandlingssystemer for at følge med tiden, som for eksempel, hvis forhandlingerne om løn rykkes fra centralt niveau til arbejdspladsen. Men tidligere forskning har overset omkostningerne ved forandringer eller ligefrem ustabilitet, når forhandlingssystemet ændres ofte.

Sammenhængen mellem ustabilitet og forandringer i forhandlingssystemet og lav lønkonkurrenceevne skal findes i flere faktorer. For det første medfører forandringer generel usikkerhed om, hvad overenskomsterne kan regne med i overenskomstperioden. Bliver aftalerne nu overholdt, og kan man planlægge sin virksomhed ud fra aftalerne? For det andet forringer forandringer og ustabilitet i aftalesystemet evnen til at bevare en løntilbageholdenhed, hvilken er afgørende for at bibeholde en stærk konkurrenceevne. I Danmark er løntilbageholdenhed et bærende princip for forhandlingssystemet, hvor eksportindustrien lægger niveauet for hjemmebrancherne og den offentlige sektor. Såfremt denne orden rykkes, kan der opstå usikkerhed om løntilbageholdenhed.

For det tredje kan en forandring betyde, at det er nye aktører, der skal til forhandlingsbordet. Det i sig selv skaber øget risiko for misforståelser – især hvis der er tale om nye uerfarne folk, der ikke er bekendt med hvor langt, de kan gå uden at der kommer konflikt. Det vil forringe forhandlingsevnen hos parterne, hvilket betyder, at det bliver sværere at blive enige om en aftale, hvilket forøger risikoen for strejker, der kan koste dyrt. Mange aktører hos arbejdsmarkedets parter anser storkonflikten i 1998 for at være opstået pga. fejlkommunikation og misforståelser.

Italien, Portugal, Spanien og Grækenland er nogle af de lande, der har oplevet omfattende forandringer de senere år. I Italien, Portugal og Spanien har man indført nye muligheder for at afvige fra overenskomsten lokalt, og i Grækenland har man sløjft tværsektorielle aftaler helt. Forandringerne og kravene fra Troikaen har næsten entydigt omhandlet konkurrenceevne ved intern devaluering, dvs. reducere af lønomkostninger. Uanset om dette har været den rigtig medicin til disse lande, stiller vores analyse spørgsmålstegn ved, om der er taget højde for de kortsigtede negative konsekvenser for konkurrenceevnen. Vores analyse viser, at der kan være negative effekter i op til fem år efter forandringen er sket. Analysen viser også, at de negative effekter akkumuleres, og at gentagne forandringer, dvs. ustabilitet, er særdeles problematisk for lønkonkurrenceevnen.

Lønkonkurrenceevne er selvsagt ikke det eneste succeskriterium for forhandlingssystemet, men i en lille eksportafhængig økonomi som den danske, har arbejdsmarkedets parter været enige om at overenskomsterne skal sikre både lønkonkurrenceevne og realløn siden midt-1980'erne. Det var dengang den seneste store forandring i forhandlingssystemet i Danmark kom, hvor overenskomstforhandlinger rykkede fra centralt til decentralt niveau. Indtil da havde DA og LO stået for forhandlingerne på centralt niveau, men forandringen betød, at forhandlingerne nu blev lagt ud til brancheorganisationerne, for eksempel Dansk Industri og CO-industri på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden.

I 1991 overgik en del af lønmodtagerne også til de mere fleksible lønsystemer, hvor lønnen aftales lokalt på arbejdspladsen. Denne forandring skabte netop bekymring hos især Dansk Industri, der var usikre på, hvilke konsekvenser forandringen ville få for lønstigningstakten. Arbejdsgiverne ville derfor have en vis kontrol over den lokale lønudviklingen ved krav om godkendelse af lokalaftaler. Denne godkendelse er senere blevet opgivet.

Systemet fra start-1990'erne er stort set uforandret i dag. Ved de forestående overenskomstforhandlinger vil DK altså have den klare fordel, at parterne forhandler under velkendte rammer og ud fra velkendte procedure. Der er naturligvis ingen garanti for, at parterne vil få en aftale hjem, der fortsat sikrer Danmarks konkurrenceevne. Efterspørgslen på arbejdskraft og virksomhedernes indtjening vil selvfølgelig føre til pres på lønkravene lokalt. Og man skal derudover huske på, at lønkonkurrenceevnen ikke er det eneste parameter for dansk

konkurrenceevne. Ikke desto mindre er de danske rammer i forhandlingssystemet alt andet lige gunstigere end andre landes. Så er det op til parterne at drage fordel af den stabilitet, vi har haft på området i mere end 20 år.

FAOS
23.01.17