

Kommentarer fra DA, FTF og BAT-kartellet

Er den danske aftalemodel truet?

AF STEEN MÜNTZBERG

Underdirektør, Dansk Arbejdsgiverforening

Det er i disse år nærmest kommet på mode at fastslå, at den danske aftalemodel er truet og ikke kan blive opretholdt i sin eksisterende form. Flere forskellige årsager er angivet – faldende organisationsgrad på arbejdstagerside, pres fra EU-regulering, såkaldt »social dumping«, væksten i de alternative forbund osv.

En avis skrev engang ved en fejl, at Mark Twain var død. Han skrev tilbage, at rygterne om hans død »var stærkt overdrevne«. DA mener tilsvarende, at rygterne om truslerne mod den danske aftalemodel er stærkt overdrevne. Helt enkelt kan det siges, at modellen står bomstærk i dag, fordi den har formået at tilpasse sig til ændrede krav og behov fra virksomheder, medarbejdere og det omgivende samfund. Kan modellen blive ved med det, så kan den fortsat leve og udvikle sig.

Kan modellen så det? En model har ikke sit eget liv – det er faktisk bare en måde at beskrive en struktur på, som den er på et givet tidspunkt. Den danske model, som nogen således frygter er i livsfare, er ikke den samme, som måske de samme også sang dødsmesse for år tilbage. Så aftalemodellens fremtid afhænger helt og aldeles af dem, der ejer og har interesser i modellen, og det er jo først og fremmest virksomhederne og deres medarbejdere.

Parterne er selvfølgelig nødt til at tage højde for de udfordringer, som arbejdsmarkedet bliver udsat for fra et stadigt stigende konkurrencepres fra globaliseringen af økonomien.

Høje danske lønninger og meget lukrative ansættelsesvilkår sammenlignet med andre europæiske lande kan ikke blive opretholdt, hvis vi vitterlig ikke er mere effektive end vores naboer. Den teknologiske udvikling har i en del år gjort det muligt at flytte produktion til andre lande. Udviklingen gør det imidlertid også muligt i dag at flytte mange flere service- og stabsfunktioner til udlandet. Denne udvikling vil fortsætte, medmindre arbejdsmarkedets parter evner at skabe attraktive grundvilkår i Danmark. Med de seneste overenskomstfornyel-

ser på det private arbejdsmarked har parterne taget en række nødvendige skridt i retning af at gøre danske virksomheder mere konkurrencedygtige.

En række af de udfordringer, der ofte er nævnt som »social dumping«, dækker jo reelt over konkurrencepres fra udlandet. Det er i den forbindelse ganske tankevækkende, at social dumping ikke er et stort tema i de erhverv, der gennem lang tid har konkurreret på et globalt marked. I fremstillingssektoren kæmper man både med lidt lavere europæiske omkostninger og meget lavere asiatiske omkostninger, uden at man af den grund vil kalde det social dumping. Det er bare konkurrence.

Er den faldende organisationsgrad på arbejdstagerside en trussel mod aftalemodellen? Tja, i en eller anden tænkt fremtid kan man forestille sig så meget, men så langt det er muligt at se med nogenlunde klarhed, kan det konstateres, at Danmark nok er et af verdens bedste lande at være lønmodtagerorganisation i. LO-forbundene har oplevet en vis nedgang, men de fleste lønmodtagere er ikke blevet uorganiserede – de er blot blevet organiseret uden for LO-familien. Ikke mindst akademikerne har haft stor fremgang.

Når virksomheder tegner overenskomst, dækker den alle medarbejdere med det pågældende arbejde. Da DA's medlemsorganisationer år for år får lidt flere medlemmer, så er overenskomstdækningen let stigende. Overenskomsternes styrke som reguleringsværktøj er derfor ikke blevet svækket – tværtimod.

Er EU så en trussel mod aftalemodellen? Det mener vi ikke. Det er oplagt, at aftalemodellen, som vi kender den, er i mindretal, når der i EU bliver drøftet nye regler. Derfor har vi ofte måttet bede om, at planlagte direktiver bliver ændret, så der også bliver plads til aftalemodellen. Det er i meget vidt omfang lykkedes. Hvis man f.eks. ser på mulighederne for, at parterne selv overtager reguleringen fra politikerne, som kom ind med Maastricht-aftalen, så kan man i lige så høj grad argumentere for, at aftalemodellen er blevet styrket. Hvordan det kommer til at gå fremover, afhænger helt og aldeles af, om vi i Danmark ønsker at sætte aftalereguleringen som vores vigtigste prioritet.

Den største trussel mod aftalemodellen kommer fra de politikere og fra de dele af fagbevægelsen, som ønsker, at politikerne

overtager ansvaret for at sikre overenskomster på arbejdsmarkedet. Hele debatten om anvendelse af arbejdsklausuler og kædeansvar i kommunale og statslige udbud viser ikke overraskende, at kommunalpolitikere ikke er sat i verden for at forsvare aftalemodellen. Den viser dog lige så overraskende, at mange i fagbevægelsen hellere vil opnå kortsigtede gevinster gennem politisk regulering end at forsvare aftalesystemet. Paradoksalt nok har de en forestilling om, at deres fordele samtidig bliver bibeholdt. Er de ikke bevidste om, hvor meget terræn fagbevægelsen selv taber herved? Terræn, der aldrig kan blive erobret tilbage fra Folketinget.

I DA mener vi eksempelvis, at den eksisterende praksis i kommunerne med anvendelse af arbejdsklausuler og kædeansvar er i strid med EU-retten. Det har beslutningstagere lukket øjnene for. Håndhævelse af arbejdsklausuler og kædeansvar over for udenlandske tjenesteydere forudsætter, at vi i Danmark har en lov om mindsteløn eller ved lov har gjort de kollektive overenskomster gældende for alle lønmodtagere. Det har vi som bekendt ikke.

Hvis man tager dette skridt, er det konsekvensen, at fagbevægelsen ikke på samme måde som i dag kan anvende strejker og blokader til at opnå overenskomst med virksomheder, der allerede følger det lovfastede mindsteniveau. Der er ikke tale om en gratis frokost. Hertil kommer, at en mindsteløn i sin natur alene skal sikre en vis mindsteindkomst og ikke det niveau, som overenskomsterne med satser og tillæg indeholder.

Det vil for alvor forrykke balancen mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne på det danske arbejdsmarked. Den danske aftalemodel bygger på, at lønmodtagerorganisationerne kan sætte magt bag deres krav om overenskomst gennem etablering af strejke og blokade. Hvis dette våben bliver frataget fagbevægelsen, er det ganske givet, at langt færre virksomheder fremover vil lade sig omfatte af en kollektiv overenskomst.

De dele af fagbevægelsen, som støtter tankerne om lovbaseret kædeansvar m.v., understøtter faktisk en afvikling af den danske aftalemodel, som vi kender den i dag. Det undrer os fra arbejdsgiverside, at man i den grad er villig til at sætte aftalemodellen på spil. Det synes ofte at være de samme, der udtrykker bekymring for dens overlevelse!

Indtil nu er det jo lykkedes for os i Danmark at udvikle aftalemodellen og udforme den politiske lovgivning samt implementering af EU-direktiver på en måde, så aftalemodellen er intakt. De udestående problemer har i dag et så behersket omfang, at de mere har karakter af opgaver end egentlige problemer. Prøv at kaste et blik rundt i Europa: Hvor er det, at det er bedre at være lønmodtager eller er bedre at drive fagforening?

Der er så stor respekt omkring den danske aftalemodel fra alle interessenter både i Danmark og i EU, at ingen udefra stræber modellen efter livet. Ejerne af modellen kan dog blive grebet af panik og sænke båden af frygt for at lide skibbrud.

Kommentar til Samfundsøkonomen om Den Danske Model

AF BENTE SORGENFREY, FTF

Indlæg fra Bente Sorgenfrey til Samfundsøkonomens temanutvalgsnummer om Den Danske Model, hvor lønmodtagernes ønske om OK-reguleret arbejdsmarked og en stærkere stemme for lønmodtagerinteresser, jf. APL III, er afsat for pointen om, at den danske model udvikler sig med samfundet og de aktuelle udfordringer på arbejdsmarkedet, i Danmark og i Europa.

Rygtene om min død er stærkt overdrevne
- Mark Twain

Den danske model har stort set altid været til diskussion. Fra tid til anden kan man få opfattelsen af, at det er ved at være sidste udkald for den danske model. Og modellen er da også truet fra flere sider; samtidig har den danske model vist sig leveringsdygtig i et fleksibelt og velreguleret arbejdsmarked, der nyder stor opbakning blandt lønmodtagere og arbejdsgivere, men det kræver, at vi både som arbejdsmarkedets parter og som lovgivere passer på hinanden og på modellen, så den danske model også fremover kan levere holdbare og solide løsninger til gavn for samfund, virksomheder og lønmodtagere.

For der er trusler mod modellen, som vi skal adressere for at sikre, at den danske model også er værd at kæmpe for om 30 år. Jeg vil komme ind på nogle af dem i det følgende. Det drejer sig om medlemsopbakning, forholdet til arbejdsgivere og det politiske system og sidst, men ikke mindst samspillet til den udvikling, der er på europæisk niveau.

Det går ikke uden medlemmer

Forskere på Aalborg Universitet har sammen med FTF og LO netop gennemført en større analyse af lønmodtagernes syn på arbejdsliv og politik (APL III), som er en opfølgning på to tidligere undersøgelser fra 1992 og 2007. En af hovedkonklusionerne er, at der i dag er en markant opbakning til den danske aftalemodel hos de danske lønmodtagere. De danske lønmodtagere ønsker simpelthen, at vi via overenskomsterne skal regulere løn- og ansættelsesvilkår.

Interessant er det, at uorganiserede og medlemmer af »gule fagforeninger« er mere positive over for overenskomstsyste-
met, når der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen – som jo vel at mærke kommer fra en overenskomstbærende organisation.

Undersøgelsen viser også et ønske om, at lønmodtagerinteresser får en stærkere stemme, både over for arbejdsgiverne og over for det politiske niveau.

Det er derfor helt afgørende, at de sidste mange år medlemsflugt fra især LO-forbundene stoppes, så fagbevægelsen fortsat står med en stærk medlemsopbakning. Her er det altså værd at huske på, at vi i Danmark stadig har en medlemsopbakning, der er markant højere end niveauet i resten af Europa.

Passe på med at udnytte medarbejdernes loyalitet og ansvarlighed

Krisen er bestemt ikke gået hen over hovedet på lønmodtagerne, som har taget et stort ansvar for at få lønudviklingen tilpasset den internationale konkurrence ved de seneste overenskomstfornyelser. Tilsvarende viser APL-undersøgelsen, at lønmodtagerne er rimeligt nuancerede, når det kommer til relationen mellem ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, og de danske lønmodtagere anno 2014 er for bevidste og ansvarlige til at hive stikket ud og råbe til klassekamp.

Men det stiller samtidig krav til at både arbejdsgiverne og det politiske system hører efter og ikke tilsidesætter lønmodtagerinteresser, bare fordi Christiansborg Slotsplads ikke er fyldt med protesterende. Det gælder både i forhold til generelle velfærdsforringelser og fx når tingene smelter sammen, som det gjorde i forbindelse med lærerkonflikten i 2013, hvor Regeringen som lovgiver og som arbejdsgiver gennemtrumfede et helt nyt arbejdstidsregime på undervisningsområdet. Et forhold, som ILO i øvrigt også har kritiseret ret så markant.

Det er nødvendigt, at vi som parter evner at lytte til hinandens signaler, uanset hvilken vej konjunkturerne blæser, hvis vi skal sikre en stabil økonomisk og politisk udvikling fremover. Vi har faktisk ikke råd til at lade være, hvis vi ønsker et dynamisk arbejdsmarked og samfund, der hænger sammen.

Vores løsninger skal udvikle sig sammen med samfundet
Samfundet udvikler sig hele tiden. Der kommer nye problemer til, og ikke alle lader sig isolere til aftalesystemet.

Her er det vigtigt, at vi som parter er bevidste om, at samfundet og de behov, som vi møder til stadighed udvikler sig. Derfor skal vi passe på med at hænge fast i bestemte opfattelser af, hvor og hvordan vi løser problemer.

Vi skal naturligvis være tænke os godt om og undgå utilsigtede negative konsekvenser, når vi begynder at lovregulere noget, som man ellers har været enige om hørte hjemme i aftalesystemet.

Det gælder fx i forhold til social dumping, som er et glimrende eksempel på, hvordan overenskomstparternes fælles initiativer suppleres og gensidigt understøttes af initiativer, man sammen med lovgiverne iværksætter for at sikre en effektiv indsats mod social dumping.

Et andet eksempel kunne være diskussionen om almengøring af overenskomster og lovfastsat minimumsløn. De danske lønmodtagere ser ifølge APL-undersøgelsen ret pragmatisk på begge dele som et effektivt værn mod social dumping. Det er så her, at vi som ansvarlige parter nøje skal overveje, hvilke negative konsekvenser en evt. almengøring kan have. Og vi skal huske, at vores udgangspunkt er et helt andet end fx i Tyskland, hvor arbejdsmarkedet har været endog meget presset i en lang årrække, samtidig med at fagbevægelsen har stået væsentligt svagere, end den gør i Danmark.

Fortrøstningsfuld trods alt

Selvom den danske model er udfordret på en række punkter, er der samtidig al mulig grund til at være fortrøstningsfuld. Vi har i den danske model etableret og institutionaliseret en effektiv metode til at samarbejde om og regulere det danske arbejdsmarked fra virksomhedsniveau til nationalt niveau, som både arbejdsgivere og lønmodtagere bakker massivt op om.

Det er vel og mærke en metode, der år ud og år ind også giver Danmark topplaceringer i diverse internationale sammenligninger, både når det gælder om, hvor det er godt at etablere virksomhed, og hvor det er godt at arbejde.

Vi har skabt noget unikt, og der ligger en stor opgave i fortsat at vedligeholde og udvikle den danske model, så den også er relevant for kommende generationer. Både så Danmark fortsat er et godt land at bo og arbejde i, og så vores løsninger spiller sammen med den udvikling, vi ser i resten af Europa.

For på samme måde som opbakning og solidaritet også rækker ud over de enkelte fag eller professioner, er vi i stigende omfang nødt til at se Danmark som en del af et europæisk arbejdsmarked.

Det kan vi gøre gennem to- eller trepartsforhandlinger, alt efter den konkrete problemstilling, og på den måde vil den danske model også være levedygtig mange år fra nu.

Kronik vedr. social dumping

AF GUNDE ODGAARD, BAT-KARTELLET

Social Dumping er mere end dårlige løn- og arbejdsvilkår. Det er en trussel mod vor samfundsmodel og mod almindelig anstændighed.

Igennem de sidste 15 år har der været en nærmest uendelig og ulidelig strøm af historier om udenlandsk arbejdskraft, som er kommet til Danmark via tvivlsomme mellemmand for at varetage nogle meget dårlige jobs på elendige løn- og arbejdsvilkår, og hvor sundheden og sikkerheden i jobbet lader særdeles meget tilbage at ønske.

Ikke mindst har det fyldt spalteplads i forhold til byggeriet, men også transport, rengøring, restauration, gartneri og landbrug har fulgt godt op i denne endeløse strøm af historier om mennesker, der kommer andre steder fra til Danmark for at yde en indsats, men hvor nogle åbenbart synes, at det skal ske på så usle vilkår, at det ikke tåler dagens lys, samtidig med at disse udenlandske arbejdstageres rettigheder trædes kraftigt under fode.

Blandt fagforbundene i byggeriet er den største udfordring ikke at få overenskomstdækket udenlandsk arbejdskraft. Problemet er derimod, at stort set ingen af de virksomheder, der benytter udenlandsk arbejdskraft, har tænkt sig at overholde overenskomsten. I 2014 havde byggeforbundene samlet set ca.

400 faglige sager, som vi stort set alle sammen vandt. Næsten alle sagerne handlede om brud på overenskomsten. Tidligere handlede sagerne for størstedelens vedkommende om manglende overenskomst.

En første konklusion er, at vores arbejdsmarked i det segment, der indeholder udenlandsk arbejdskraft, har fået en råhed, som ikke set magen til i mange år. De dårlige arbejdsvilkår følges således op af dårlig indkvartering, trusler, vold og vilkårlige afskedigelser. Mange udenlandske arbejdstagere trues af deres arbejdsgivere til ikke at tale med fagforeninger og til ikke at melde sig ind. Undertiden kontaktes familiemedlemmer i hjemlandet og udsættes for trusler, hvis det alligevel sker. Det arbejdsmarked der byggede på, at en arbejder havde sine rettigheder og pligter og turde fremføre sine krav og ønsker og som det naturlige stod i fagforening, er ikke det arbejdsmarked, vi ser for størstedelen af de udenlandske arbejdstagere.

Udenlandsk arbejdskraft skal have samme løn- og arbejdsvilkår som danske arbejdstagere. For hvorfor skulle udenlandske arbejdstagere ikke have et ønske om at få samme i løn, ikke have det samme i pension, ikke have ret til løn under sygdom og barsel, at holde ferie med familien ligesom en dansk arbejdstager?

Men hvorfor skulle man tro, at de mennesker, der kommer hertil for at arbejde, er så frygtelig meget anderledes end os i Danmark, som synes det er helt naturligt med alle disse overenskomstbestemte goder, som er med til at sikre, at man får et fuldt og ordentligt liv og arbejdsliv for sig selv og sin familie.

Men Social Dumping er udtryk for mere og andet end bare dårlig løn, usikre vilkår og ingen rettigheder i forhold til sin arbejdsgiver. Det er også et vidnesbyrd om, hvordan vi i et af verdens mest moderne lande, et af verdens rigeste lande, et af verdens mest oplyste lande synes, at man kan behandle andre mennesker. Det er historien om etik og moral, som eroderes i forhold til en kortsigtet økonomisk gevinst for den bagmand, der iscenesætter den grove udnyttelse af udenlandsk arbejdskraft.

At udenlandsk arbejdskraft også bidrager til det danske nationalprodukt til vækst og til velstand i Danmark, er en økonomisk selvfølge, men er vi interesserede i den vækst og den velstand, der skabes på baggrund af den menneskelige fornødelse, som Social Dumping er et hæsligt udtryk for.

Man får en stærkt kvalmende fornemmelse, når såkaldte modeløkonomer, ofte af borgerlig/liberal observans, påpeger de såkaldte positive økonomiske dynamikker fra udenlandsk arbejdskraft. De vil sandsynligvis også påpege de positive økonomiske dynamikker ved slaveri og børnearbejde, for det kan også bidrage til vækst og velstand for nogle, men bare ikke

til dem, der er udsat for det. Sagt med andre ord: ***Vi kan ikke være det bekendt.***

Og det er ikke kun i Danmark, vi ikke kan være det bekendt, det er faktisk et europæisk fænomen, at arbejdskraftens frie bevægelighed inden for EU ikke har medført velstand, lykke og vækst for dem, der vandrer. Det har derimod medført store menneskelige omkostninger og en meget usikker økonomisk tilværelse for dem, der er nederst i denne parallelforskydning af de europæiske arbejdsmarkeder.

Var det godt nok derfor, vi skabte EU? Var det godt nok det, der skulle skabes for EU's borgere? Et arbejdsmarked i kapløb mod bunden, et pjalteproletariat uden rettigheder og arbejdsgivere uden pligter?

Det er ikke så sært, at helt almindelige lønmodtagere rundt omkring i Europa i højere og højere grad vender sig imod EU, fordi EU ikke leverer varen. EU og de EU-skabte løsninger på vores krise virker ikke for helt almindelige mennesker, som skal have en dagligdag til at hænge sammen for sig selv og for familien.

Afstanden mellem rige og fattige er simpelthen blevet for stor, og Social Dumping er en kraftigt medvirkende årsag. Men ud over etik og moral så er der også nogle strukturelle konsekvenser af Social Dumping, som vi desværre endnu ikke rigtig helt har fået øjnene op for.

- De virksomheder, som opererer i dette felt, er ikke dem, der står først til at uddanne de unge mennesker.
- Det er ikke dem, der står først, når voksne skal have et kompetenceløft.
- Det er ikke dem, der tænker sikkerhed, sundhed og nedslidning ind i tilrettelæggelsen af arbejdet.
- De er ikke plaget af at betale skat, moms og sociale bidrag.
- Vi ser dem ikke i første række, når det gælder innovation og produktudvikling.

De langsigtede, strukturelle konsekvenser er nemlig dem, der truer os alle sammen. Den dag samfundet ikke udvikler sig, den dag der er stilstand eller ligefrem tilbagegang på uddannelses-, forsknings- og innovationsfronten, den dag vi ikke mere kan finansiere vort samfund, fordi skatte- og momsuddragelse bliver dagens orden, den dag har vi alle sammen tabt?

Derfor er Social Dumping mere og andet end dårlige løn- og arbejdsvilkår. Det er klart, at dårlige løn- og arbejdsvilkår ligger fagbevægelsen nærmest, men for samfundet som helhed burde Social Dumping og bekæmpelsen heraf også være et kerneområde, fordi det er vores kollektive eksistens, der er truet.