

Almengørelse af overenskomster

– lovsikret almengørelse kan være et redskab i kampen mod løndumping

Bent Moos

Denne kronik vil argumentere for, at en lovsikret mulighed for almengørelse af overenskomster i konkrete brancher er et nødvendigt supplement i kampen for at sikre overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked. Almengørelse betyder, at Folketinget vedtager en generel lov, hvorefter arbejdsmarkedets parter opnår ret til at almengøre den dominerende overenskomst i en branche.

Almengørelse betyder konkret i den branche, jeg har som fagligt ansvarsområde i 3F, at hovedoverenskomsten i hotel- og restaurationsbranchen mellem Horesta og 3F i forhold til vilkårene for de ansatte også vil være gældende i den store del af branchen, der ikke er overenskomstdækket. Den dominerende overenskomst bliver med andre ord almengjort.

Folketinget blander sig altså ikke i indholdet af den almengjorte overenskomst, så de rettigheder, der sikres, er alene et spørgsmål om, hvad arbejdsmarkedets parter har forhandlet sig til. Debatten om almengørelse skal derfor ikke blandes sammen med debatten om forholdet mellem kollektive overenskomster og lovgivning om ansættelsesvilkår.

Vigende overenskomstdækning på det private arbejdsmarked

Kampen mod løndumping står i disse år centralt i fagbevægelsens aktuelle aktiviteter på det private arbejdsmarked. Det var tilfældet under overenskomstforhandlingerne i 2010 og igen i 2012, om end resultaterne her var begrænsede. Spørgsmålet var også centralt på LO-kongressen i september 2011 på baggrund af en større LO-rapport om løndumping og de mulige løsninger (LO 2011a). Det indgår ligeledes i det ny regeringsgrundlag. Det handler om kampen mod undergravelse af det overenskomstdækkede arbejdsmarked, og er derfor et spørgsmål om liv eller død for dansk fagbevægelse.

Diskussionen har også handlet om konsekvensen af den fri adgang fra Østeuropa af såvel arbejdere som udstationerede firmaer, der bliver brugt til at undergrave de gældende overenskomster hos de hovedansvarlige danske firmaer. Det har først og fremmest handlet om at forsvare de eksisterende overenskomster med aftaler om adgang til lønkontrol, kædeansvar og effektive indgribende procedurer i forhold til undergravende underleverandører, forsøg på at forhindre omgåelse i form af 'arme og

ben firmaer' samt kræve akkordafsavnstil- læg for at modvirke løndumping, selv om der er overenskomst.

Diskussionen i fagbevægelsen har derimod næsten ikke handlet om løsninger og krav i forhold til den afgørende form for løndumping, der truer hele det overenskomstdækkede marked, nemlig den vigende overenskomstdækning i mange brancher. Myten om det næsten totalt overenskomstdækkede danske arbejdsmarked i Den Danske Model lever i bedste velgående. Men undersøgelser peger på, at der findes et stort udækket område. I den nyeste undersøgelse mener 65 % af lønmodtagerne, at de er dækket af en overenskomst (Ibsen m.fl. 2012, 91) Da det også omfatter det offentlige område, er det reelle tal på det private arbejdsmarked klart lavere. Det er i sig selv et opsigtsvækkende tal, der oven i købet dækker over store variationer inden for de forskellige brancher.

Er fagbevægelsens løsning alene organisering og konflikt?

Det er ikke undergravelse af de bestående overenskomster, der er hovedproblemet i hotel- og restaurationsbranchen, men den vigende overenskomstdækning. Der er mange forklaringer herpå: de mange bortforpagtninger, ejerskifter og konkurer, hvor overenskomsterne frasiges/bortfalder; økonomisk pressede arbejdsgivere uden branchebakgrund, der kun overlever ved sort arbejde, underbetaling og lovbrud; overetableringen i branchen; nye forretnings- typer uden tradition for overenskomstdækning og med beskæftigelse af unge med løs tilknytning; en sammensætning af arbejds- kraften, der gør det vanskeligt at gennemføre en stabil organisering, idet branchen har alle de ansættelsesformer, der omtales som atypiske. Sådan kunne man blive ved.

Som noget relativt nyt er flere og flere ar-

bejdsgivere ved at finde ud af, hvordan man ved overenskomstens udløb kan lockoute sig ud af en gældende overenskomst, hvilket ca. 35 virksomheder i vor branche har gjort i år. Det kan blive en voksende tendens, især på baggrund af, at en aggressiv brancheforening, Danmarks Restaurant- og Cafeteriaforening (DRC), har iværksat en koordineret kampagne på landsplan for at få de overenskomstdækkede virksomheder til at tage skridtet. Hvis det bliver en almindelig tendens, bliver det også en alvorlig trussel mod arbejdsgiverforeningen Horesta inden for området, der i forvejen har problemer med at organisere større dele af branchen.

Fagbevægelsens svar på denne situation har indtil nu alene været organisering og faglig kamp (hovedkonflikt og sympatikonflikt) fra restaurant til restaurant, fra cafe til cafe og fra fastfoodforretning til fastfoodforretning. Det kræver, at der skal sættes store faglige ressourcer ind på at gennemtvinge en overenskomst over for hver enkelt arbejdsgiver, der som hovedregel er afvisende, når de kan leve højt på, hvor let det er i vor branche at erstatte organiserede ansatte.

Af mange grunde er det en illusion at tro, at en faglig kamp i hotel- og restaurationsbranchen fra virksomhed til virksomhed kan føre til, at hele branchen overenskomstdækkes, hvis blot vi lægger en plan og sætter alle ressourcer ind herpå. Nogle af grundene er nævnt ovenfor. Selv om der satses på alle tænkelige sympatikonflikter, virker de sjældent så effektivt, at de kan afgøre kampen. Husk på, at en sympatikonflikt kun betyder, at organiserede i andre forbund kan nægte at udføre det normale arbejde. Selv om det kan være svært at forstå, er en direkte kampagne for kundeboykot mod en konfliktramt virksomhed et af Arbejdsretten forbudt kampskridt, selv om der ingen overenskomst med fredspligt er. Det gør det ikke ligefrem lettere.

Alt dette er ikke en situation, der er ene-

stående for vor branche. Dette er baggrunden for, at der i fagbevægelsen nu er rejst en diskussion om almengørelse af den dominerende overenskomst, som en del af svaret på en situation, der ikke kan løses ved organisering og faglig kamp alene.

Der er bestemt ikke enighed om spørgsmålet, men der er efterhånden en betydelig åbning fra flere sider, især når det påpeges, at almengørelse i forvejen på ingen måde er ukendt på det danske arbejdsmarked. LO har i foråret 2011 således udgivet et sammandrag af rapporten om løndumping, hvor der i sidste afsnit er en vigtig åbning:

"Der kan være fordele i brancher med meget store udfordringer, hvis begge overenskomster anbefaler almengøring, måske tidsbestemt, måske for et bestemt område" (LO 2011b).

Erfaringer med almengørelse

I debatten henvises ofte til erfaringer fra udlandet, hvor almengørelse i mange forskellige, og efter min opfattelse problematiske, udgaver er gennemført i 22 ud af 28 europæiske lande. Det hævdes ofte, at almengørelse ved lov strider mod den særlige nordiske model, der stilles op som forbillede for resten af Europa, men det er en myte.

På det seneste er det gået op for dele af fagbevægelsen herhjemme, at Norge har haft en lov herom i flere år, så man kan begynde at se på erfaringerne derfra. Underligt nok er erfaringerne fra Finland sjældent nævnt, hvor det har været rimeligt velfungerende i mange år og anerkendt af begge parter på arbejdsmarkedet. I Sverige kender man ikke almengørelse ved lov, men der er til gengæld en omfattende arbejdsmarkedslovgivning, der giver fagbevægelsen og arbejderne meget store fordele og rettigheder, især på tryghedsområdet. Selv i Danmark kendes almengørelse ved lov på flere områ-

der, hvor der har været brug for et indgreb for at beskytte de ansatte mod arbejdsgiverne eller for at undgå konkurrenceforvridning.

På to væsentlige områder er almengørelse af overenskomstmæssige vilkår allerede gennemført, nemlig på transport- og elevområdet, samt enkelte andre områder.

1. Transportområdet

Selv om mange i fagbevægelsen tilsyneladende ikke er klar over det, har almengørelsen af landtransportoverenskomsterne i flere år været gældende, når der er tale om godskørsel, buskørsel og taxi. Godskørselslovens § 6 stk. 4

"foreskriver at indehaveren af en godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår der findes i de pågældende kollektive overenskomster. .. Bestemmelsen tager primært sigte på situationer der indebærer konkurrenceforvridning" (citater fra fælles forligstekst i 2010 mellem DI og 3F-Transport).

Det samme fremgår af lov om buskørsel. Dette er altså gældende, selv om transport-selskabet ikke har en kollektiv overenskomst, men sikrer så individuelle rettigheder, der kan håndhæves civilretsligt. Det helt afgørende er, at denne almengørelse støttes fuldt ud af de dominerende arbejdsgiverforeninger, der har en fælles interesse sammen med 3F-Transport i at bekæmpe konkurrenceforvridning og løndumping. Som et endnu mere vidtgående skridt er der nu på baggrund af en overenskomstaftale fra 2010 (mellem DI og 3F -Transport) fremsat et lovforslag, der skal sikre, at de almen-gjorte vilkår faktisk overholdes. Arbejdsgivere uden kollektiv overenskomst bliver forpligtiget til at udlevere alle oplysninger om løn og ansættelsesvilkår, der derefter kan bedømmes i et lovbasert overens-

komstnævn bemandet med overenskomst-parterne på området, der kan indstille til ministeren, at den løndumpende arbejdsgiver kan straffes med bøder eller helt miste køretilladelsen. Dette viser, hvor langt man kan komme, hvis arbejdsmarkedets parter er enige om at bekæmpe løndumpingen!

2. Elever

Det mest kendte eksempel på almengørelse er Erhvervsuddannelsesloven, der indebærer, at den dominerende elevoverenskomst i en branche er gældende for alle elever, uanset om der er overenskomst eller ej. Det er kun de individuelle vilkår, der gælder, og alle sager behandles, uanset om der er kollektiv overenskomst eller ej i et særligt lovfæstet Tvistighedsnævn, hvor LO og DA er partsdommere.

3. Fleksjob

Det er ved lov vedtaget, at alle i fleksjob er omfattet af den dominerende overenskomst i branchen, selv om der ikke er overenskomst for de øvrige ansatte. Det er ved en højesteretsdom netop fastslået, at det er alle individuelle vilkår som helhed (dvs. ikke kun løn), og at den enkelte ikke kan presses til at fravige vilkårene med mindre, der er adgang hertil i overenskomsten. Sager i virksomheder uden overenskomst afgøres civilretsligt. (Disse vilkår for fleksjobbere er nu desværre ved at blive undergravet af den ny regerings planer på området).

4. Lov om virksomhedsoverdragelse

Her sikres i dag som minimum, at de individuelle overenskomstvilkår for de ansatte, der følger med over, er beskyttet hos en ny arbejdsgiver indtil overenskomstens udløb. Fagbevægelsen har i alle årene kæmpet for en genoprettelse af den oprindelige retstilstand fra tiden før en katastrofal arbejdsrettsdom, der skulle straffe Prosa. Dengang var det nemlig den kollektive overenskomst, der

var beskyttet tidsubegrænset ved arbejdsgiverskifte og ikke kun de individuelle vilkår frem til udløb. Genoprettelse af retstilstanden er jo et krav om almengørelse af hele overenskomsten hos nye arbejdsgivere ved lov! (Socialdemokratiet og SF har i deres valgoplæg lovet, at de vil ændre loven i denne retning; men det er indtil videre udskudt).

5. ILO-konvention nr. 94

I henhold til denne konvention skal offentligt udbud af opgaver til private foregå på overenskomstmæssige vilkår. Det gælder i Danmark på statens område, men i kommuner og regioner kun ved udbud af opgaver inden for byggebranchen. LO og venstrefløj kræver konventionen overholdt og almengørelsen udvidet til alle kommunale og regionale udbud.

Et lovforslag om almengørelse

Jeg skal her først komme med en samlet, men kortfattet fremstilling af forslaget, hvorefter jeg gennemgår argumentationen punkt for punkt i de følgende afsnit med henblik på at tage højde for de kritiske indvendinger, der kendes. Fagbevægelsen skal kræve, at Folketinget skal vedtage en generel lov, hvorefter arbejdsmarkedets parter opnår ret til at almengøre den dominerende toneangivende overenskomst i en branche, når mere specifikke betingelser er opfyldt.

Almengørelsens udstrækning afgøres af den dominerende overenskomsts definition på det faglige gyldighedsområde (branchens afgrænsning, faggrupper osv.). Det forudsætter, at det er et landsdækkende forbund, der fremsætter krav om almengørelse. Det er kun de individuelle løn- og ansættelsesvilkår, der almengøres, men det er jo normalt ca. 85 % af overenskomsten og sikrer derved de ansattes fundamentale rettigheder. Hvis det derimod var den kollektive overenskomst i sin helhed, der blev al-

mengjort, følger hovedaftalens fredspligt med. Det ville betyde, at fagbevægelsens afgørende ret til at konflikte for nye og anderledes overenskomster på uholdbar vis ville blive sat ud af kraft.

Da almengørelsen kun omfatter de individuelle vilkår, er der altså stadig mulighed for at tilkæmpe sig en kollektiv overenskomst på virksomheder, der kun er dækket af almengørelse, herunder evt. opnå andre og bedre overenskomster end den dominerende. Det forbund, der har indgået den dominerende overenskomst, skal på almengjorte virksomheder som normalt kunne føre sager for medlemmerne fagretsligt, selv om der ikke er en kollektiv overenskomst. Uorganiserede må så gå til advokater og de civile domstole, lige som det i dag er tilfældet på overenskomstdækkede virksomheder.

Dette er hovedpunkterne i et samlet forslag, der gennemgås og forklares i det følgende.

Hvem bestemmer, om der skal ske almengørelse?

Kravet om almengørelse skal komme fra et landsdækkende forbund i brancher, hvor der er behov for at beskytte overenskomstdækningen. Det omfatter altså ikke hele arbejdsmarkedet, men kun de brancher, hvor et forbund bruger lovens mulighed. Det er altså op til de enkelte forbund, om de vil bruge muligheden. Det betyder, at der ikke behøver at være total enighed i fagbevægelsen om at indføre en sådan lov, da det er op til de enkelte forbund at beslutte, om de vil bruge muligheden. Det vil så være en debat og beslutning, der skal tages demokratisk i hvert forbund.

Forslaget beskytter også de seriøse arbejdsgivere mod undergravende konkurrence, hvorfor forslaget rent sagligt også er til fordel for den seriøse del af en branche. Derfor skal fagbevægelsen forsøge at opnå

enighed med de relevante arbejdsgiverforeninger om det fornuftige i en lov om almengørelse, så det er et fælles ønske overfor Folketinget. Det er netop et vigtigt signal på transportområdet, at 3F-Transport og de relevante arbejdsgiverforeninger (herunder DI og Dansk Erhverv) står sammen om at forsvare almengørelsen, jf. ovenfor.

På andre overenskomstområder vil der indtil videre være mange på arbejdsgiversiden, der vil være imod almengørelse, da det betragtes som et politisk indgreb, der forrykker styrkeforholdet til fagbevægelsens fordel. Det er her også tankevækkende, at DA i Tvistighedsnævnet kæmper juridisk for, at elever i virksomheder uden overenskomst kun i meget begrænset omfang skal være beskyttet af den almengjorte elevoverenskomst. Her modarbejder DA direkte almengørelsen i strid med deres egne medlemmers interesse. I dele af byggebranchen er flere arbejdsgivere derimod forståeligt nok så desperate, at de faktisk støtter forslaget om almengørelse. I andre lande er der store problemer med i loven at få fastlagt hvem, der skal afgøre, om der kan ske almengørelse i bestemte brancher. I Norge er det et særligt nævn, der har afgørelsen, hvilket har skabt problemer med at få udvidet almengørelse til andre brancher på grund af uenighed herom fra arbejdsgiversiden.

Selv om der bør arbejdes på at overbevise de relevante arbejdsgiverforeninger om, at forslaget også er i deres interesse, må vi afvise, at arbejdsgiversiden skal sikres vetoret, lige som vi må afvise, at det er en regering eller Folketingets flertal, der i konkrete situationer skal afgøre, om en overenskomst i en branche skal almengøres. Vores principielle holdning til en lov om almengørelse må være, at det suverænt er de enkelte forbund, der selv afgør, om de vil bruge muligheden. Hvis denne principielle holdning om forbundenes suveræne selvbestemmelse skal være en del af loven, kræver det en helt

anden sammensætning af Folketinget – og så længe kan vi ikke vente!

Det er derfor realistisk set nok muligt, at loven i første omgang kommer til at indeholde visse kriterier, der handler om situationer i udsatte brancher, der skal opfyldes som forudsætning for, at et forbund kan benytte muligheden til at gennemføre almenførelsen. Det skal så være en fagretslig afgørelse, hvis arbejdsgiversiden protesterer og hævder, at kriterierne ikke er opfyldt. Det afgørende er, at regeringer eller arbejdsgiverorganisationer på området ikke får vetoret, men det i givet tilfælde kan afgøres fagretsligt (voldgift eller arbejdsret) på grundlag af lovens kriterier.

Eksemplet fra transportområdet, hvor almenførelsen allerede er realiseret, viser, at man i visse brancher, der er lovregulerede, ikke nødvendigvis behøver at vente, til der er opnået bred enighed om en lov om almenførelse for hele arbejdsmarkedet. På hotel- og restaurationsområdet vil en mulighed således være, at 3F opnåede en fælles holdning med Horesta, der udmøntede sig i et krav til Folketinget om at få ændret restaurationsloven, således at forudsætningen for at få en bevilling var, at de ansatte var omfattet af de individuelle overenskomstmæssige vilkår for at beskytte den seriøse del af branchen, hvilket der i høj grad er brug for. Der kunne angives rigtig mange saglige grunde til, at det ville være en god ide i en kaotisk og betændt branche, der snyder statskassen for mange penge.

Den dominerende overenskomst

Det afgørende spørgsmål er selvfølgelig: Hvilken overenskomst er den dominerende i branchen? Det er en problemstilling, der kendes i forvejen i arbejdsretlig sammenhæng. I arbejdsretsdommen om 3F's konfliktret overfor Nørrebro Bryghus i København, der havde overenskomst med Kristelig Fagforening, blev det fastslået, at det

var 3F, der havde den toneangivende overenskomst på tjenerområdet.

Mere afgørende er den strid, der har været inden for elevområdet, hvor Tvistighedsnævnet har fastslået, at det er den toneangivende elevoverenskomst, der er gældende, selv om virksomheden prøver at påberåbe sig en anden, eller selv er omfattet af en konkurrenceforvridende elevoverenskomst med Kristelig Fagforening. Her var der ingen tvivl om, at det var LO-forbundets elevoverenskomst, der var den dominerende. Konklusionen er, at det er en problemstilling, vi kender i forvejen, og den kan afgøres fagretsligt på sædvanlig vis. Det skal ikke afgøres politisk.

Hvis der ikke er noget landsdækkende forbund, der har opnået en sådan styrke, at de har opnået en dominerende overenskomst på et afgrænset fagligt område, kan de ikke påberåbe sig lovens mulighed. Her kræves et organiseringsarbejde og en faglig indsats for at nå frem til en dominerende overenskomst. Der kan også være tale om overenskomstdækning af et område, men uden at der er en dominerende overenskomst. Det sidste er tilfældet på mit eget ansvarsområde i 3F, nemlig cafeteria- og restaurationsområdet på færger, hvor vi har en selvstændig og forskellig overenskomst med hvert enkelt rederi, så der ikke findes en dominerende overenskomst for området. Til gengæld er der 100 % overenskomstdækning, så lovens mulighed ikke skal bruges.

Hvis der er en anden overenskomst i virksomheden end den dominerende, er dette ligeledes en kendt problemstilling, der kan afgøres fagretsligt. Det gælder vedrørende:

En konkurrerende overenskomst

Hvis en virksomhed har en konkurrerende overenskomst, som Kristelig Fagforening har med RAF (Restauratørernes Arbejdsgiverforening) eller Kristelig Arbejdsgiverforening, der er udtryk for markant løn-

dumping, vil almengørelsen medføre, at de individuelle løn- og ansættelsesvilkår i den dominerende overenskomst vil overtrumfe den kristelige overenskomst. Det afgørende er altså ikke det fagpolitiske modsætningsforhold til Kristelig Fagforening men selve indholdet af deres overenskomst, der ligger klart under det dominerende niveau.

Hvis LO's og Kristelig Fagforenings overenskomster var lige gode ud fra en helhedsbetragtning, var det en helt anden situation. I et sådant tilfælde ville Kristelig Fagforenings overenskomster ikke blive tilsidesat, da de i øvrigt opfylder alle normale krav til kollektive overenskomster – hvis vi lige ser bort fra konfliktretten! Tilsidesættelsen af Kristelig Fagforenings overenskomst kendes som tidligere nævnt i forvejen inden for elevområdet, hvor Tvistighedsnævnet har afgjort retstilstanden. Det skal samtidig bemærkes, at LO-forbund stadig har konfliktret overfor virksomheder, der er omfattet af undergravende overenskomster indgået med andre forbund uden for LO (dvs. er ikke under samme hovedaftale). Her kan konfliktmuligheden sætte den undergravende overenskomst ud af kraft og dermed supplere almengørelsen.

En konkurrenceforvridende LO-overenskomst

En sådan underkendelse af en løndumpende overenskomst via en almengørelse af den dominerende overenskomst kan selvfølgelig også ramme konkurrenceforvridende overenskomster med uorganiserede arbejdsgivere, der i en presset situation er indgået af et LO-forbund. Her kan almengørelsen få nogle konsekvenser, hvor meningerne i fagbevægelsen vil være delte. Det er imidlertid en problemstilling, der kendes i forvejen uanset almengørelse eller ej.

Her er retsstillingen i forvejen den, at et LO-forbund, der har indgået en undergravende lokaloverenskomst med en virksom-

hed uden for DA, men inden for sit eget hovedoverenskomstområde, kan dømmes en bod i Arbejdsretten for organisationsfjendtlig handling mod DA med pligt til at frigøre sig fra den undergravende overenskomst, om nødvendigt ved konflikt.

Spørgsmålet, om det er en konkurrenceforvridende overenskomst, afgøres ved en voldgift og en efterfølgende sag i Arbejdsretten om bod og frigørelsespligt. En sådan forpligtelse til ikke at indgå konkurrenceforvridende overenskomst står direkte i hovedoverenskomsten for hotel- og restaurationsbranchen. Det må imidlertid anses for at være en almen retstilstand, da det kun kan opfattes som en organisationsfjendtlig handling mod den berørte arbejdsgiverforening, der er part i den dominerende overenskomst.

Ikke ukendt for de borgerlige partier

Problemstillingen om konkurrerende og undergravende overenskomster, der medfører løndumping, er slet ikke ukendt for de borgerlige partier. De var for en del år siden tæt på at få flertal for et lovforslag om forbud mod konflikt mod virksomheder, der i forvejen havde overenskomst (tænkt som beskyttelse af de kristelige overenskomster). Efter pres fra fagbevægelsen måtte de dog ændre lovforslaget, så konfliktretten blev bevaret, hvis en voldgift fastslog, at den bestående overenskomst i den konfliktramte virksomhed lå under niveauet for den dominerende overenskomst på området. De var altså nødt til at acceptere, at deres forslag om forbud mod konflikt ikke uden videre kunne bruges til løndumping.

Ikke-dominerende men ligeværdige overenskomster

Hvis der ved lov indføres en dominerende overenskomst som grundlag for almengørelsen, vil der jo være et dominerende forbund, der har indgået den. Det må ikke

føre til en monopolstilling for dette forbund, så andre og ligeværdige forbund inden for eller uden for LO sættes ud på en sidelinje og mister muligheden for at indgå overenskomster som kerneopgave. Det skal ikke føre til, at et bestemt LO-forbund får monopol på overenskomstdækningen via almengørelsen. Det tager vort forslag højde for: Hvis der i forvejen er en anden overenskomst på samme faglige område end den dominerende, kan det ved voldgift afgøres, om den ud fra en helhedsbetragtning er ligeværdig eller bedre end den dominerende. I et sådant tilfælde vil den dominerende ikke være gældende, da der ikke er noget beskyttelseshensyn at tage.

Kun individuelle vilkår

Ved en almengørelse er det kun de individuelle løn- og ansættelsesvilkår, der er gældende, lige som vi kender det på andre lovregulerede områder om transport og elever. Var det hele den kollektive overenskomst, der blev almengjort, ville det blandt andet medføre, at Hovedaftalens fredspligt indtrådte. Det vil i henhold til gældende retstilstand i mange tilfælde medføre, at andre konkurrerende forbund ville miste retten til at konflikte for at opnå andre ligeværdige overenskomster. Det ville give det dominerende forbund monopolstilling.

Begrebet 'de individuelle vilkår' er i henhold til gældende retspraksis meget andet end den simple løn og omfatter næsten hele overenskomsten. Det er alle arbejdsregler, løn under sygdom, barsel, barns første sygedag, pension, feriefridage, opsigelsesregler, fratrædelsesaftaler osv. Det er ved dom fastslået, at Hovedaftalens (alt for ringe!) beskyttelse mod usaglige opsigelser er at anse for et individuelt vilkår, der kan lægges til grund retsligt, selv om der ikke er en overenskomst, men kun individuel beskyttelse.

Flere retslige afgørelser har fastslået, at det er de individuelle vilkår i sin helhed, der er beskyttet, når det drejer sig om elever og fleksjob, så det er en forståelse af begrebet, der er kendt. Det er afgørende at fastslå det samme, som er sket i en højesteretsdom om fleksjob, nemlig at de individuelle vilkår er beskyttet mod undergravelse i form af individuelt aftalte fravigelser, med mindre overenskomsten tillader dette. Almengørelsen vil altså ikke give flere individuelle rettigheder end dem, den dominerende overenskomst på godt og ondt indeholder.

Når HK-Privat ved overenskomstfornyelsen i 2000 har valgt at afskaffe mindstelønnen i kontoroverenskomsten med Dansk Erhverv, medfører det selvfølgelig, at ansatte på virksomheder uden overenskomst ved en almengørelse ikke har en mindsteløn, men kun en lønforhandlingsret. På samme måde kan lønsystemer, der aftales lokalt ved lønforhandlinger med tillidsrepræsentanter eller ved akkord- og bonusordninger skabe problemer i forhold til at sikre den normalt dominerende løn ved en almengørelse på virksomheder uden kollektiv overenskomst. Almengørelsen vil kun sikre mindste- og grundlønninger, der automatisk skal udbetales til alle. Det er nogle forbund ved at tage højde for ved f.eks. at kræve indført akkordafsnitstillæg i overenskomsten. Det forsøgte 3F's Byggegruppe ved forhandlingerne i 2012, men desværre uden held. Almengørelsen sikrer altså ikke en løn, der svarer til den normale gennemsnitlige løn på området, men kun mindstelønnen. Den faglige aktivitet er stadig afgørende for den faktiske løndannelse.

Fagretslig eller civilretslig behandling af faglige sager?

I LO-rapporten fra 2011 om initiativer i forhold til løndumping er en afgørende indvending mod forslaget om almengørelse, at

det vil medføre, at alle faglige sager på ikke-overenskomstdækkede virksomheder skal føres civilretsligt. Det er en helt uforståelig indvending, der oven i købet dementeres af rapportens sagsfremstilling. Der er intet i vejen for, at det i loven om almengørelse sikres, at det dominerende forbund, der har den dominerende overenskomst, har mulighed for at føre sager fagretsligt for medlemmer på ikke-overenskomstdækkede virksomheder. Det vil så fortsat være et godt argument i forhold til at melde sig ind i det forbund, der har den dominerende overenskomst.

Det kendes allerede i Lov om Virksomhedsoverdragelse (§ 4 stk. 2), hvor det sikres, at det forbund, der havde overenskomst med overdrageren, kan føre sager fagretsligt om de individuelle vilkår for de ansatte, der følger med over til den køber/forpagter, der har valgt at frasige sig overenskomsten. Det kendes også i Arbejdsmiljøloven, hvor sager om opsigelser af sikkerhedsrepræsentanter kan behandles fagretsligt, selv om der ikke er overenskomst.

Sikringen af en fagretslig behandling af sager i almengjorte virksomheder kan løses meget enkelt, ved at der blot indføres en bestemmelse herom i Lov om Arbejdsret og Voldgift, der i forvejen regulerer hele det fagretslige system, selv om der intet står herom i en overenskomst.

Forslaget om almengørelse giver ikke det dominerende forbund monopolstilling i forhold til at føre faglige sager på virksomheder, hvor der er sket almengørelse af de individuelle vilkår, da alle uorganiserede eller organiserede i andre faglige organisationer selvfølgelig har ret til at rejse sag civilretsligt. Den mulighed praktiseres jo i dag af f.eks. uorganiserede, der er omfattet af en kollektiv overenskomst. De kan selv via advokat gå til byretten med deres individuelle rettigheder.

En afgørende forskel mellem almengjor-

te vilkår og en kollektiv overenskomst er, at der i førstnævnte tilfælde kun kan føres sag for et konkret medlem. I modsætning hertil kan forbundet under en kollektiv overenskomst rejse sag om en samlet efterbetaling for alle, uanset om de er medlem eller ej, og få tilkendt hele beløbet som en bod indeholdende efterbetaling, der tilfalder forbundet til medlemmernes fordel. Det er blot et af mange argumenter for, at der stadig er gode grunde til at kæmpe for en kollektiv overenskomst, selv om de individuelle vilkår er almengjorte.

Opsummering af fordele ved almengørelse

1. Almengørelse er en solidarisk handling

Ved almengørelse af en brancheoverenskomst, der bliver et indgreb overfor de løndumpende arbejdsgivere, sikres alle lønmodtagere i en branche en lang række rettigheder, de ikke har i dag.

Gennem almengørelsen sikres de tusinder af ansatte på mindre arbejdspladser, hvor de som hovedregel står for svagt til selv at kunne tilkæmpe sig disse rettigheder.

Det bliver derved den mere velorganiserede og overenskomstdækkede del af en branche, der ved overenskomstfornyelserne sikrer et solidarisk løft til fordel for alle ansatte i hele branchen.

Almengørelse giver bedre mulighed for at organisere de ansatte, hvor der i dag ikke er overenskomst. Der sikres rettigheder, som det dominerende forbund har det fulde fortolkningsmæssige kendskab til og dermed kan hjælpe de ansatte effektivt. Det motiverer til organisering.

2. Fordel for seriøse arbejdsgivere

De seriøse arbejdsgivere med overenskomster beskyttes mod undergravende konkurrence fra useriøse arbejdsgivere. Det vil

også føre til tiltrængt sanering af useriøse dele af en branche. Det er hårdt tiltrængt i restaurationsbranchen!

3. Nyt styrkeforhold

De i punkt 1 og 2 nævnte forhold betyder, at indgrebet forrykker styrkeforholdet til fagbevægelsens fordel ved overenskomstfornyelser, når de organiserede arbejdsgivere ikke længere i samme grad presses af fribyttere: Arbejdsgiverforeningerne ved, at de indrømmelser, de giver, overføres til alle andre arbejdsgivere.

Positive resultater ved overenskomstfornyelserne kommer til at overføres til hele branchen, lige som det i forvejen sker hos de arbejdsgivere, der følger den dominerende overenskomst i form af en tiltrædelseserklæring.

Det øger betydningen af kampen om overenskomstfornyelserne, der stadig er fagbevægelsens livsnerve.

4. Indgreb mod underleverandører

Indgrebet bidrager til at løse krigen om underentrepriser og underleverandører (herunder udstationerede virksomheder fra Østeuropa), der undergraver overenskomsten hos den hovedansvarlige. Underentreprenøren/den udstationerede virksomhed vil som minimum være omfattet af de individuelle vilkår i branchens dominerende overenskomst. Forslaget overflødiggør ikke den selvstændige kamp for kæde- eller bestilleransvar, da almengørelse ikke løser spørgsmålet om økonomisk ansvar i alle led og ikke nødvendigvis sikrer samme overenskomst som hovedentreprenøren.

Det vil føre for vidt her at komme ind på forslagets forhold til udstationeringsdirektivet og de fagforeningsfjendske EU-domme om konfliktretten. Min påstand er, at direktivet og dommene ikke på afgørende vis stiller spørgsmålstejn ved holdbarheden og rækkevidden af mit forslag om almengørel-

se, der jo i forvejen findes i andre udgaver i diverse EU-lande, uden at de er underkendt af EU-domstolen.

5. Styrkelse af kampen for indgåelse af kollektive overenskomster

Indgrebet skaber langt bedre vilkår for den kamp, der stadig er nødvendig for at opnå kollektive overenskomster. Mange af de konfliktskabende lønmodtagerrettigheder, arbejdsgiverne nægter at opfylde, er på forhånd løst gennem almengørelsen. Sikring af de individuelle vilkår ved almengørelse må imidlertid ikke blive en sovepude for fagbevægelsen, så den kollektive overenskomstdækning svækkes. Det vil være en katastrofe den dag, en regering igen afskaffede en lov om almengørelse.

Der er ingen nemme veje uden om den altafgørende organisering og aktivering af medlemmer på de toneangivende arbejdspladser, der er bærende i branchen og dermed dynamoen i kampen om fornyelserne af overenskomsterne. Det er de aktive og organiserede arbejdspladser, der i kraft af almengørelsen sikrer et solidarisk løft til alle i hele branchen hos de mange tusinde små arbejdspladser, der ikke selv har de samme muligheder for at tilkæmpe sig de samme rettigheder.

Almengørelse er en solidarisk handling!

Indvendinger mod almengøring i fagbevægelsen

1. »Folketinget skal ikke blande sig i overenskomsterne«

Som det fremgår ovenfor, er det heller ikke tilfældet, bortset fra at en lov giver mulighed for, at det, parterne har aftalt, udvides til at gælde alle, hvis et forbunds medlemmer ønsker dette. Det er i princippet ikke andet end det, man som ovenfor nævnt kender på mange andre områder, som in-

gen i fagbevægelsen drømmer om at afskaffe.

Når 3F som forbund fortsat ikke har sat kravet om en lov om mulighed for almengørelse på dagsordenen, virker det paradoksalt, at samme forbunds Transportgruppe med opbakning fra forbundet kæmper for at fastholde og udbygge den almengørelse af de individuelle overenskomstmæssige rettigheder, der som tidligere nævnt spiller en stor rolle inden for transportområdet.

2. *»Der er så ikke længere nogen grund til at melde sig ind i en fagforening«*

Tværtimod. Nu får arbejdere ansat i ikke-overenskomstdækkede virksomheder en række rettigheder, som de ikke havde før. Rettigheder fungerer altså bedst med en fagforening i ryggen. Nu har de noget at bruge os til, og vi kan sikre en hurtig og effektiv fagretslig behandling.

Argumentet bygger på den gamle forestilling om, at det kun er ved at melde sig i fagforeningen, at man har glæde af rettighederne i overenskomsten. Men at der er mange praktiske og juridiske fordele ved, at det er fagforeningen, der har sagen i stedet for en advokat, behøver vi ikke her bruge plads på at forklare. Hvis det rent faktisk skulle lykkes at overenskomstdække en hel branche gennem faglig kamp, vil alle uorganiserede og gule ligeledes af civilretslig vej kunne nasse på de rettigheder, de får foræret gennem den kollektive overenskomst. Der er på spørgsmålet om de gules og de uorganiseredes nasseri altså ingen forskel på, om der er tale om almengørelse af de individuelle vilkår eller udbredelse af den kollektive overenskomsts rettigheder.

3. *»Almengørelse af de individuelle rettigheder har ingen reel betydning, da arbejdsgiveren bare kan snyde, uden vi kan kontrollere det«*

Det er et reelt problem, når der ikke er tillidsrepræsentanter eller aktive medlemmer

på almengjorte virksomheder uden overenskomst. Det adskiller sig imidlertid ikke fra situationer med en kollektiv overenskomst, hvor der som i mange brancher ofte hverken er tillidsrepræsentanter eller aktive medlemmer, der kan sikre kontrol. Man har i Danmark ikke tradition for at kræve offentlig kontrol med overholdelse af løn og ansættelsesvilkår, hvis man lige ser bort fra arbejdsmiljøet. Det gælder i Danmark også på de allerede lovsikrede almengjorte områder. Elever og fleksjobbere, der har rettigheder, men ingen overenskomst, bliver snydt, uden nogen kan gøre noget, hvis de ikke selv gør noget ved det. Her griber ingen myndigheder ind med kontrol og sanktion, selv om det er lovsikret!

På transportområdet arbejdes der imidlertid som nævnt med forskellige former for offentlig kontrol af de almengjorte områder, kædet sammen med alvorlige sanktioner. Så langt går det forslag, vi har fremsat her i kronikken slet ikke. I Norge og Finland spiller betydningen af offentlig kontrol og sanktioner en stor rolle i debatten om almengørelse. I den danske tradition er vi derimod ved at forsøge at løse kontrolmulighederne i forhold til løndumping gennem aftaler i overenskomsterne, men det vil være omstridt, om de kan overføres til almengjorte virksomheder som beskyttelse af de individuelle rettigheder.

Fagbevægelsens venstrefløj har i forbindelse med debatten om løndumping fra udenlandsk arbejdskraft allerede været ude med løsningsforslag på området, nemlig ved lov at sikre fagforeningerne adgang til arbejdspladserne med mulighed for gennemgang af lønsedler, kontrakter, vagtplaner osv. En sådan lov vil så gælde alle virksomheder, uanset om der er overenskomst eller ej. Forslaget kan uden problem indgå som et underpunkt i lovforslaget om almengørelse.

4. »Fagbevægelsens kamp for at opnå overenskomster bliver overflødig«

Der er stadig mange gode grunde til at få organiseret og aktiveret de ansatte og opnå en kollektiv overenskomst:

- a) Der kan som nævnt stadig indgås anderledes eller bedre overenskomster tilpasset de lokale forhold, herunder de lokale styrkeforhold.
- b) Der kan aftales lønsystemer, der sikrer højere løn.
- c) Der kan vælges beskyttede tillidsrepræsentanter, der kan forhandle lokalaftaler, der forbedrer eller tilpasses overenskomsten, hvad mange overenskomster forudsætter.
- d) Der kan indgås overenskomstaftaler med regler, der sikrer særlige fordele til medlemmer.
- e) Der kan etableres arbejdsgiverbetalt uddannelse (diverse fonde) af såvel ansatte medlemmer som tillidsrepræsentanter.
- f) Der kan sikres beskyttelse af overenskomstens overholdelse, når en kollektiv overenskomst muliggør fagretslige sager om underbetaling, der også omfatter de uorganiserede, hvor beløbet i sin helhed tilfalder fagforeningen og dermed medlemmerne.

5. »Almengørelse er i strid med Den Danske Model«

Det er hovedargumentet for at sige nej i LO's rapport, men helt uden at der argumenteres herfor!

Denne kommentar siger tværtimod:

- Almengørelse ved lov kendes i forvejen.
- Det er stadig kun overenskomstparterne, der afgør overenskomsternes indhold.
- Det er stadig overenskomstfornyelsen, der er omdrejningspunktet i fagbevægelsens kamp for forbedringer. Her er det stadig organiseringen og aktiviseringen af medlemmerne, der er afgørende, men en demokratisering af hele overenskomstforhandlingssystemet er tiltrængt, hvis medlemmerne skal opleve en reel indflydelse på overenskomsten.
- Almengørelse er tværtimod en udbygning og forsvar for den danske model.
- Den bedst organiserede del af en branche sikrer et solidarisk løft til alle.
- Resultatet af overenskomstfornyelser får nemlig betydning for alle, og styrkeforholdet ændres, når de overenskomstdækkede dele af en branche ikke presses af de mange konkurrenceforvridende virksomheder uden overenskomst.

Kronikken er en bearbejdet og opdateret udgave fra tidsskriftet Solidaritet i 2011.

REFERENCER

LO (2011a): *Rapport om social dumping*, København.

LO (2011b): *Den grænseløse kamp mod undergrav-*

ning af danske arbejdspladser, København.

Ibsen, Flemming m.fl. (2012): *Kollektiv handling*,

Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.

Bent Moos er konsulent i 3F's branchegruppe Privat Service Hotel og Restauration og medlem af Enhedslistens faglige landsudvalg.