



Det offentlige aftalesystems historie I-IV

Bind I: Kampen om forhandlingsretten (1850-1940)

Bind II: Kampen om aftaleretten (1940-1970)

Bind III: Kampen mellem ansættelsesformerne (1970-1990)

Bind IV: Kampen om velfærd og magt (1990-2018)

Af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

Udkommer på Syddansk Universitetsforlag 16. oktober 2020

2.696 sider, gennemillustreret, 999 kr.

<http://www.universitypress.dk/shop/det-offentlige-aftalesystems-3846p.html>

Det offentlige aftalesystem er en vigtig samfundsinstitution. Ved de tilbagevendende overenskomstforhandlinger reguleres løn- og arbejdsvilkår for mere end 800.000 offentligt ansatte svarende til ca. 30 pct. af samtlige lønmodtagere. Med **Det offentlige aftalesystems historie I-IV** foreligger for første gang en samlet fremstilling af hele denne institution i et værk på i alt fire bind og 2.696 sider.

Det offentlige aftalesystem har haft en lang og til tider turbulent historie. Tjenestemandansættelse er fra starten normen for den store faste gruppe af medarbejdere, og hverken de administrative ledere eller regeringen finder det rimeligt, at tjenestemænd med deres særlige loyalitetsforpligtelse skulle kunne forhandle deres vilkår kollektivt, som det på dette tidspunkt er blevet normen i den private sektor med Septemberforliget i 1899.

Da tjenestemændene alligevel begynder at organisere sig i fagforeninger, er det en lang og sej kamp at opnå resultater. Ganske vist får man indført forhandlingsregler i 1910, men det er vanskeligt at få ledelserne til reelt at inddrage organisationernes repræsentanter, og først med Tjenestemandsløven i 1919 kommer et egentligt gennembrud.

Med Tjenestemandsløven af 1919 får organisationerne formaliseret forhandlingsret, men hverken aftaleret eller konfliktret. Men de faglige organisationer inddrages systematisk og opnår som regel en de facto aftaleret. Disse grundlæggende forhold fastholdes i nye love fra 1931, 1946 og 1958. Først med Tjenestemandreformen af 1969 sikres aftaleretten også formelt, men stadig uden konfliktret. Et tilsvarende aftalesystem udvikles efterhånden for kommunalt og amtsligt ansatte tjenestemænd.

Med et øget tempo fra 1950'erne bliver overenskomstansættelse et alternativ, der passer bedre med velfærdsstatens etablering og den accelererende vækst i antallet af offentligt ansatte.

Reformen af 1969 er et forsøg på at fastholde de tjenstemandsansatte som omdrejningspunkt i aftalesystemet og dermed denne gruppes dominans.

Akademikerne, der har haft store lønmæssige fordele af den nye ansættelsesform, oplever det som en trussel og forsvarer overenskomstansættelsen med deres konflikt i efteråret 1969.

Tjenstemandsorganisationernes dominans fortsættes efter 1969 ved etableringen af forhandlingskarteller, Tjenstemændenes Fællesudvalg – TFU – på det statslige område og Kommunale Tjenstemænds Udvalg – KTU – på det kommunale og amtslige område. Som navnene antyder, omfatter disse forhandlingskarteller formelt set alene tjenstemændene.

I en tid med stadig flere overenskomstansatte bliver det uholdbart, men først i anden halvdel af 1980'erne integreres de overenskomstansatte ved at udvide forhandlingskartellerne, der skifter navne til Centralorganisationernes Fællesudvalg – CFU – og Kommunale Tjenstemænd og Overenskomstansatte – KTO (i dag Forhandlingsfællesskabet – FF).

Hermed kommer konfliktmuligheden i front ved overenskomstforhandlingerne på samme måde som på det private arbejdsmarked, og man begynder at kunne tale om en samlet dansk model. Men det offentlige aftalesystems særlige politiske karakter med den statslige arbejdsgiverparts tredobbelte rolle som arbejdsgiver og politisk aktør fastholder en grundlæggende forskel. De samlede koalitionsforhandlinger for alle grupper fra top til bund fører til interne stridigheder, der truer aftalesystemets sammenhold.

Konsensusbaserede forhandlinger med gensidig anerkendelse af konfliktende interesser underbygges ved udstrakt anvendelse af uformelle kontakter, der fremmer de nødvendige kompromiser. Det er i årtier det offentlige aftalesystems grundlæggende karakteristika. Men fra 00'erne sker en mærkbar ændring i ledelsesformerne. Aftaler mellem parterne ses mere som omkostning end som middel til udvikling. Samtidig bliver de indre konflikter i organisationskartellerne skærpet. Kulminationerne bliver strejkerne i 2008 og lockouten mod lærerne i 2013.

Store lønmodtagergrupper oplever, at de ikke længere har mulighed for at varetage deres interesser, men tværtimod udsættes for politiske diktater. Men på trods af skærpede modsætninger viser aftalesystemet fortsat evnen til at finde løsninger. S-regeringens flytning af arbejdsgiverkompetencen fra Finansministeriet til Skatteministeriet i 1919 og kommunernes og lærernes indgåelse af en ny arbejdstidsaftale i august 2020 peger på en ændret kurs.

Spørgsmålet om genoprettelsen af konsensuskulturen og dermed aftalesystemets overlevelse står stadig åbent.

Forfatterne kan kontaktes ved henvendelse til

Jørgen Steen Madsen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5, P.O. Box 2099, 1014 København K

T: 3532 3293

M: 4010 1273

Mail: jsm@faos.dk