

012

## De kollektive overenskomstforhandlinger i Danmark 1997

Artikel til ETUI-årbog om de kollektive forhandlinger i Vesteuropa 1996-97

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen,  
Lise Lotte Hansen

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds - og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

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

## 2. Danmark

**Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen og Lise Lotte Hansen**, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

(Til ETUI-årbog om overenskomstforhandlinger i Vesteuropa, 1996-97)

### 1. GENEREL BAGGRUND

#### 1.1. Det danske organisations- og aftalesystem

Det danske kollektive overenskomstsysteem har været bemærkelsesværdigt stabilt i det halve århundrede efter afslutningen af 2. verdenskrig. Tilbagevendende forhandlingsrunder hvert andet år, hvor løn- og arbejdsforhold blev fastlagt for praktisk talt hele arbejdsmarkedet på én gang, har været normen siden 1946.

Denne stærke centralisering har i hele perioden været kombineret med det såkaldte bevægelige lønsystem i jernindustrien, hvor fastsættelsen af lønnen blev afgjort gennem aftaler på virksomhedsniveau inden for mere eller mindre bindende centralt aftalte rammer. Der har derfor hele tiden været et dynamisk element - bundet op til de eksportorienterede erhverv - til at modvirke den manglende fleksibilitet, der ellers kunne blive resultatet i et centraliseret, nationalt dækkende aftalesystem. Vi har talt om et element af *centraliseret decentralisering* som et væsentligt kendetegn ved det danske aftalesystem i det meste af dets funktionsperiode fra starten af det 20. århundrede.

Systemet med samlede overenskomstforhandlinger hvert andet år har kun været fraveget tre gange i efterkrigstiden. Første gang med en 3-årig overenskomst i 1958, der indeholdt det første gennembrud i nyere tid for nedsættelse af arbejdstiden (fra 48 til 45 timer). Anden gang i 1987, hvor der blev aftalt en 4-årig overenskomstperiode med en nedsættelse af arbejdstiden fra 39 til 37 timer om ugen. Men dog med mulighed for at forhandle løn midtvejs i foråret 1989. Det er derfor åbent for diskussion, om der reelt set var tale om et egentligt brud på traditionen.

Den tredje afvigelse med direkte relevans for forhandlingerne i 1997 kom i 1995, hvor parterne på det store, dominerende industriområde - som de eneste - blev enige om en 3-årig aftale. Dermed blev der utakt i overenskomstforhandlingerne. Da organisationerne på arbejdsmarkedet har været enige om værdien i at fastholde hovedtrækkene i det eksisterende aftalesystem, har forhandlingerne i begyndelsen af 1997 derfor i høj grad drejet sig om, hvordan takten kan genskabes.

Kernen i de tilbagevendende forhandlingsrunder er den del af det private arbejdsmarked, der dækkes af de to dominerende hovedorganisationer LO og DA. Det drejer sig om knapt 40 pct. af den private sektor. Forhandlingerne på dette DA/LO-område har i hovedsagen lagt linien for de øvrige områder på arbejdsmarkedet - inklusiv den offentlige sektor.

Området for skov- og landbrug samt slagterier og mejerier udgør et selvstændigt forhandlingsfelt med SALA som arbejdsgiversammenslutning, hvis medlemsorganisationer indgår overenskomster med forbund, der fortrinsvis er under LO. Finanssektoren er tilsvarende et selvstændigt område, hvor FA's modpart på lønmodtagersiden er organisationer under FTF. Den offentlige sektor er opdelt i henholdsvis et statsligt og et (amts)kommunalt forhandlingsområde, hvis modparter er samlede forhandlingskarteller, henholdsvis CFU og KTO. Disse forhandlingskoalitioner er igen opdelt i grupper, der følger hovedorganisationslinierne.

*Tabel 1 Forhandlingsområderne på det danske arbejdsmarked*

	Den private sektor	Hele arbejdsmarkedet
DA-området	38%	24%
SALA-området	4%	2,5%
FA-området	6%	3,5%
Resten af den private sektor	52%	33%
Det offentlige område	-	37%
I alt	100%	100%

Kilde: Arbejdsministeriet 1993.

LO dækker med sine omk. 1,2 mio. aktive medlemmer godt to tredjedele af de organiserede lønmodtagere. FTF's knapt 350.000 medlemmer udgør ca. en femtedel. Den tredje hovedorganisation, AC, der samler organisationer for akademikere, har ca. 125.000 aktive medlemmer, dvs. omkring 6 pct. af de organiserede lønmodtagere. Dertil kommer en hovedorganisation for ledere, LH, der udgør omkring 4 pct. - og en tilsvarende gruppe uden for hovedorganisationerne.

Der er en vis konkurrence om medlemmerne mellem hovedorganisationerne, men der er mere tale om, at de supplerer hinanden på forskellige områder, end at de konkurrerer. Selv om LO-organisationerne har været relativt effektive til at sikre sig nogle af de nye funktionærgrupper, så er den ældste sammenslutning - med centrum i de traditionelle erhverv for faglærte og ufaglærte arbejdere - relativt set vigende sammenholdt med FTF og AC. LO er dog stadig den dominerende hovedorganisation - ikke mindst på grund af den centrale rolle i overenskomssystemet via forhandlingerne med DA.

Inden for DA/LO-området har det traditionelt været jernindustrien (i nyere tid den samlede industri), der har lagt linien i overenskomstrunderne. Det er et fak-

tum af betydning for forståelsen af udfaldet af de seneste forhandlinger i 1995 og 1997.

Baggrunden for etableringen af det centraliserede forhandlingssystem med nationalt dækkende forhandlinger var arbejdsgivernes ønske om at forsvare sig mod fagforeningernes løftestangsstrategi. Med en erhvervsstruktur præget af mange små og mellemstore virksomheder<sup>1</sup> var arbejdsgiverne isoleret ude af stand til at dæmme op mod fagforeningernes krav. Kun med en centralisering af forhandlingerne kunne arbejdsgiverne samlet i DA matche fagbevægelsen. Det var derfor DA's hovedkrav for at acceptere en aftalemodel til løsning af interessekonflikterne på arbejdsmarkedet, og centraliseringen blev efter lang tids modstand nødtvungent accepteret af LO og medlemsorganisationerne. De begyndte at opleve, at også fagbevægelsen kunne have en fordel af centraliserede forhandlinger. De gav stabilitet og mulighed for både at gennemføre sociale forbedringer og at sikre en solidarisk lønpolitik. Men fagforbundene holdt fast i, at det fortsat var deres overenskomster, og de fortsatte med selv at forhandle de specielle spørgsmål, der drejede sig om deres egne områder.<sup>2</sup>

Fra begyndelsen af 1950'erne og frem til slutningen af 1970'erne var de to hovedorganisationer forhandlingernes centrum. Det var fastlagt i forhandlingsregler, som LO og DA blev enige om. Heraf fremgik det, at de mere overordnede temaer i forhandlingerne, de såkaldt generelle krav, skulle forhandles direkte mellem hovedorganisationerne. Som absolut hovedregel endte forhandlingsspillet i Forligsinstitutionen. Og den har fungeret som et endnu mere centraliserende element i overenskomstsyste­met. De regler om Forligsinstitutionens virksomhed, der blev fastlagt i 1930'erne, giver forligsmanden ret til at fremsætte mæglingsforslag og til at sammenkæde afstemningen. Derved blev sikret princippet, at enten havde hele DA/LO-området en aftale, eller også havde hele DA/LO-området i konflikt.

Før forligsmanden fik kompetencen til at sammenkæde, forsøgte DA at gennemføre centraliseringen ved hjælp af sympatikonflikter. Det var dengang almindeligt, at mange store områder indgik forlig, men derefter alligevel efterfølgende blev inddraget i en lockout, fordi et tilbageværende område endte i en konflikt, der blev udvidet med sympativarsler. Det gav meget langvarige og turbulente overenskomstrunder, og begge parter var derfor interesseret i den styrkelse af forligsmandens kompetence, der sikrede samlede afstemninger og der-

---

<sup>1</sup> More than 75% of Danish firms have fewer than 120 employees, while only 2% have more than 100 employees. And, perhaps surprisingly, half of the labour force is employed by these few large enterprises. The result is a distinct polarisation of industrial structure in Denmark, *Statistical Yearbook*, 1996, p. 338.

<sup>2</sup> Gennemgangen af baggrunden for det danske aftalesystems udvikling bygger på Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen og Lars Kjerulf Petersen *The Survival of the Danish Model. A historical sociological analysis of the Danish system of collective bargaining*, DJØF Publishing, København, 1994. Se også Steen Scheuer "Denmark: Return to Decentralization", i Ferner og Hyman (eds.) *Industrial Relations in the new Europe*", Basil Blackweel, Oxford, 1992.

med indførte musketerprincippet: at enten have alle et forlig, eller også var alle i konflikt.

Dette musketerprincip har været omdrejningspunktet i DA's overenskomststrategi i hele organisationens mere end 100-årige historie. Det var baggrunden for den meget stærke kompetencecentralisering i DA's øverste ledelse. De enkelte arbejdsgiverorganisationer må kun indgå aftaler under forudsætning af DA-ledelsens godkendelse. Det er en myndighed, som LO's ledelse aldrig har fået i forhold til sine medlemsorganisationer.

Selv om de seneste årtier har været kendetegnet af en betydelig decentralisering af aftalesystemet med udlægning af kompetence til at aftale løn- og arbejdsforhold på de enkelte virksomheder, så fastholdes stadig overordnede rammeaftaler, der kan sikre styr på udviklingen af arbejdsforholdene. Vi har derfor talt om en *centraliseret decentralisering*.

DA fastholder princippet om sammenkædning af afstemningerne på hele DA/LO-området som en betingelse for at indgå forlig ved de tilbagevendende overenskomstfornyelser. Hvis man forestillede sig, at forligsmandens kompetence til sammenkædning blev fjernet, ville DA forsøge at gennemføre centraliseringsstrategien på en anden måde, fx ved at vende tilbage til systemet med sympatikonflikter, så ingen kunne føle sig sikker, før alle overenskomster var i hus.

Bl.a. i fastholdelsen af disse principper ligger stabiliteten i det danske overenskomstsysteem gennem et halvt århundrede. Men tendensen til decentralisering af beslutningen til virksomhedsniveau i de senere årtier er til gengæld et tegn på, at der inden for de fastlagte rammer er sket væsentlige ændringer af overenskomstsysteem. Systemet med forhandlinger under hovedorganisationernes ledelse brød sammen i slutningen af 1970'erne, hvor det viste sig umuligt at nå til samlede forlig. Tre aftalerunder i træk - 1975, 1977 og 1979 - endte derfor med politiske indgreb.

Fra starten af 1980'erne skete der derfor en forskydning af niveauet i forhandlingsrunderne - fra hovedorganisationsniveau til sektor- eller brancheorganisationsniveau. Det blev dermed de direkte overenskomstparter selv, der forhandlede alle spørgsmål. Der fandt fortsat en overordnet koordinering sted via Forligsinstitutionen, hvor forhandlingerne blev samlet og afgjort ved et fælles mæglingforslag. Forligsmanden fulgte en linie, hvor han på skift søgte at skabe et gennembrud på de forskellige overenskomstområder, og derefter lade resultaterne danne mønster for de tilbageværende områder.

Denne mere "decentrale" forhandlingsform har været anvendt siden 1981. Eneste afgørende undtagelse var forløbet i 1985, hvor hovedorganisationerne igen forsøgte at spille hovedrollen. Men det år endte forhandlingerne også i sammenbrud og et efterfølgende politisk indgreb.

Ændringen af forhandlingsniveauet er blevet fulgt af væsentlige forskydninger både i organisations- og forhandlingstrukturerne. Det er arbejdsgiverne, som med industrien i spidsen har skiftet strategi. Der er sket en samling af organisationer på sektorniveau, fx af næsten alle industrielle arbejdsgivere i Dansk Industri (DI), som er blevet altdominerende medlemsorganisation i DA, og en tilsva-

rende samling af de faglige organisationer i forhandlingskartellet CO-industri, der dog ikke spiller helt den samme dominerende rolle i LO som DI gør på arbejdsgiversiden. Selv om der i andre sektorer er tale om en langsommere udvikling, går hovedtendensen i retning af et system, hvor nogle få sektororganisationer indgår overordnede rammeaftaler, som giver stigende mulighed for, at parterne på virksomhedsniveauet selv aftaler løn- og arbejdsvilkår inden for de angivne rammer. Udviklingen afspejles i, at de 10 største overenskomster dækker ca. 90 pct. af det samlede DA/LO-område - selvom der stadig er godt 600 overenskomster ialt.

De danske arbejdsgivere har initieret denne udvikling for det første, fordi der i det eksisterende system med forhandling af forbedringer på tre niveauer plus en automatisk dyrtidsregulering var en tendens til, at løsningerne blev for dyre. For det andet og mere grundlæggende fandt arbejdsgiverne det nødvendigt at forsøge på at tilpasse aftalesystemet til virksomhedernes behov i en periode karakteriseret af stigende international konkurrence og teknologiske forandringer. Mange fagforbund har positivt bidraget til processen ud fra den opfattelse, at de kun vil kunne overleve på længere sigt, hvis de styrker deres indsats på virksomhedsniveauet. Det har været typisk for overenskomstfomyelserne i 1990'erne, at de væsentligt har øget mulighederne for en fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, som aftales lokalt. Og at der i stigende omfang gives mulighed for at aftale lønnen i de enkelte virksomheder. Fra 1989 til 1995 er antallet af lønmodtagere på LO/DA-området, der er omfattet af minimalløns- eller mindstelønssystemer, (minimum wage og minimum pay), hvor den faktiske løn afgøres lokalt, således steget fra ca. 65 pct. til ca. 85 pct., mens antallet af lønmodtagere, der er omfattet af det såkaldte normallønssystem, hvor lønnen fastlægges ved overenskomstforhandlingerne centralt, er faldet fra ca. 35 pct. til ca. 15 pct.<sup>3</sup>

Parterne på det danske arbejdsmarked har valgt at satse på en fastholdelse af aftalesystemet. Dermed er en høj organisationsgrad og overenskomstdækning blevet fastholdt i en omstillingsperiode, hvor mange andre lande har været præget af et stærkt fald i fagbevægelsens medlemstal og nogle endda af en nedbrydning af overenskomstsyste­met. Det kan skønnes, at organisationsprocenten for lønmodtagere ligger på omk. 80, mens den for arbejdsgiverne ikke hæver sig meget over de 50 pct. På det område, DA dækker, er omk. halvdelen af arbejdsgiverne organiseret. Niveauet inden for det normsættende industriområde er dog højere, ca. 70 pct. Det er omk. 55 pct. i bygge- og anlægssektoren, men kun 40 pct. i servicesektoren.

Med denne relativt lave organisationsgrad for arbejdsgivere er der grænser for, hvor omfattende overenskomstdækningen kan blive i et voluntaristisk aftalesystem som det danske, dvs. et system uden en praksis for udvidelse af overenskomsternes dækningsområde via lovgivning. Med anvendelsen af tiltrædelsesoverenskomster i forhold til de ikke-organiserede arbejdsgivere kan det dog skønnes, at overenskomstdækningen i den private sektor i Danmark lig-

---

<sup>3</sup> Jf. *Arbejdsgiveren* nr. 6, 22.3.1993, p. 6-7, samt oplysninger indhentet i DA i marts 1997.

ger op imod to tredjedele. For arbejdsmarkedet som helhed, dvs. inkl. den offentlige sektor, er overenskomstdækningen formentlig lidt under 80 pct.

Med den afsmittende virkning på det ikke dækkede område kan det derfor vurderes, at de tilbagevendende overenskomstrunder reelt er afgørende for løn- og arbejdsforhold på det samlede danske arbejdsmarked.<sup>4</sup> Dermed ikke været sagt, at det er uden problemer, at omkring en tredjedel af den private sektor ikke har overenskomstdækning. Det er uhensigtsmæssigt både set fra en arbejdsgiver- og en fagforeningssynsvinkel, og det giver problemer i forhold til europæiseringen af arbejdsmarkedsrelationerne. (Jf. afsnit 6 nedenfor).

## 1.2. Den økonomiske og politiske baggrund i 1996

Den danske økonomi har i 1990'erne været præget af relativt gunstige opadgående konjunkturer - sammenholdt med udviklingen i de europæiske nabolande. Trods en pæn, omend begrænset økonomisk vækst og faldende arbejdsløshed er det lykkedes at holde inflationen nede på et lavt niveau. Selv om lønstigningerne fortsat har været moderate har der derfor været en positiv real-lønsudvikling.<sup>5</sup>

Det er måske derfor, at konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked i 1996 har været det hidtil laveste i 1990'erne. I følge DA's konfliktstatistik har der i alt været 791 overenskomststridige arbejdsnedlæggelser med tilsammen 52.808 tabte arbejdsdage. I 1995 og 1994 var der henholdsvis 1740 konflikter med 164.924 tabte arbejdsdage og 1188 konflikter med 88.212 tabte arbejdsdage.<sup>6</sup>

Den økonomiske vækst lå i 1996 på 2,4 pct. og inflationstakten var på 2,1 pct. I slutningen af året var der dog et vist tegn på et stigende prisstige-

---

<sup>4</sup> Der findes ikke præcise opgørelser, hverken over organisationsprocenterne eller overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked. Opgørelser målt i surveyundersøgelser har vist organisationsprocenter på omk. 90 pct. Det må skønnes at være en overdrivelse. Ud fra egne beregninger af de faktiske medlemstal sammenholdt med beregninger foretaget af Steen Scheuer vil vi vurdere, at et niveau omk. 80 pct. er det mest nøjterne. Jf. Due, Madsen, Strøby Jensen og Kjerulf Petersen *The Survival of the Danish Model*, København 1994, og Steen Scheuer *Faglige organisationsgrader i Danmark og Vesteuropa. Hovedtendenser i 1970'erne og 1980'erne*, Fagbevægelsens Interne Uddannelse, København 1994.

Overenskomstdækningen er et endnu større problem. Her har Steen Scheuer forsøgt at finde et svar på problemet ved en surveyundersøgelse. I følge denne undersøgelse (som er sat i forhold til et forsøg på at estimere overenskomsternes dækningsgrad ud fra faktiske tal) er overenskomstdækningen i den private sektor kun 52 pct. Der tages imidlertid ikke højde for, at HK's landsoverenskomst for funktionærer reelt dækker hele området, selv om overenskomsten formelt set kun træder i kraft i virksomheder, hvor mindst 50 pct. er medlemmer af HK. Scheuers undersøgelse har haft den positive effekt, at nogle organisationer har lavet egne beregninger over dækningsgraden. En opgørelse foretaget af Dansk Metal synes således at vise, at overenskomsternes dækning er noget højere end påvist i Scheuers survey. Alt i alt er det derfor vores vurdering, at dækningsgraden i den private sektor ligger nærmere de to tredjedele end halvdelen. Se Steen Scheuer "Collective Bargaining Coverage under Trade Unionism: A Sociological Investigation", i *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, no. 1, March 1994, Blackwell, Oxford.

<sup>5</sup> Jf. afsnit 3 nedenfor.

<sup>6</sup> Jf. *DA Lønstatistik*, 1996 4.kvartal, no. 4, february 1997, pp. 7-8

ningsniveau i 1997. Der var specielt så meget fart i bygge- og anlægssektoren, at der blev talt om en risiko for økonomisk overophedning og om flaskehalsproblemer i visse regioner. Dermed var også en forøget lønstigningstakt i udsigt. Blandt arbejdsgiverne og i regering og folketing blev udtrykt bekymring over udviklingen - især på baggrund af en meget lav lønstigningstakt i løbet af 96 i de lande, der betyder mest konkurrencemæssigt for Danmark, herunder først og fremmest Tyskland.<sup>7</sup> Det var en bekymring, som i en vis udstrækning blev delt af fagbevægelsen. Den nye LO-formand, Hans Jensen, der blev valgt i 1996, fremhævede således op til overenskomstforhandlingerne i starten af 1997, at det fortsat var jobfest og ikke lønfest, der var målet. Det hentyder til den konsensus, der har været mellem parterne i aftalesystemet og det politiske system siden den såkaldte *hensigtserklæring* fra slutningen af 1987. Med denne erklæring tilsluttede organisationerne fra arbejdsmarkedet sig den målsætning, at lønudviklingen i Danmark skulle holdes på et niveau i underkanten af de lande, som konkurrencemæssigt har størst betydning for den danske økonomi. Løn-tilbageholdenhed har været det fælles udgangspunkt for parterne siden dette tidspunkt.

Den økonomiske gunstige udvikling har afspejlet sig i et markant fald i arbejdsløsheden siden begyndelsen af 1990'erne, hvor niveauet lå på en gennemsnitlig arbejdsløshed på omk. 12,2 pct. på årsbasis. I 1995 faldt arbejdsløsheden til 10,3 pct. og i 1996 til 8,7 pct. svarende til ca. 250.000 arbejdsløse. En del af faldet kan henføres til anvendelsen af de forskellige danske orlovsordninger samt en relativ tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Men faldet er også udtryk for, at der er skabt flere arbejdspladser i den private sektor. Niveauet er faldet med næsten en tredjedel i løbet af to år, og der er med de seneste prognoser fra begyndelsen af 1997 udsigt til et yderligere fald, så tallet kommer ned på et niveau, der ikke har været lavere siden 1970'erne. Det er dog et problem, at væksten i beskæftigelsen i 1996 er gået uden om den industrielle sektor, hvor der i 4. kvartal var et direkte fald på 5.000 arbejdspladser. Nettovæksten i beskæftigelsen var 24.000 i 1996, heraf halvdelen i den offentlige sektor.

Nedgangen i arbejdsløsheden har øget bekymringerne for, at inflations- og lønstigningerne kommer ud af kontrol. Samtidig har udviklingen i valutakurserne - med styrkelsen af britiske pund og amerikanske dollars - dog medvirket til en så markant forbedring af den danske konkurrenceevne, at det positive billede af økonomiens udvikling igen er blevet mere fremtrædende. Overskuddet på betalingsbalancen, der var betænkeligt nær ved at blive minimeret, ser derfor ud til at kunne fastholdes. Samtidig ser det ud til, at det samlede underskud på de offentlige budgetter helt vil forsvinde i 1997. Risikoen for stigende prisstigninger er dog samtidig endnu mere åbenbar. Overenskomstforhandlingerne i starten af 1997 er derfor blevet vurderet som en væsentlig prøve på, om løntilbageholdenheds-politikken kan fastholdes, så den positive økonomiske udvikling med fortsat fald i arbejdsløsheden kan cementeres.

---

<sup>7</sup> Jf. DA *Lønstatistik*, 4. kvartal 1996, no. 4, february 1997.



Politisk blev specielt efteråret 1996 præget af en vis turbulens, som svækkede den socialdemokratisk ledede trepartiregering. Da det ikke lykkedes at indgå et finanslovsforlig med Det konservative Folkeparti, endte situationen med, at et af regeringspartierne, Centrumdemokraterne, forlod regeringen, men dog fortsat erklærede sig som støtteparti. Regeringen består herefter kun af Socialdemokratiet og Det radikale Venstre. Den vil få vanskeligt ved at manøvrere sig igennem Folketinget i 1997, hvorfor det ikke kan udelukkes, at der kommer et valg i løbet af året. Der skal afholdes valg senest i september 1998.

I forhold til overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 1997 har det formentlig styrket parternes ønske om selv at forhandle et resultat hjem - alene med hjælp af Forligsinstitutionens medvirken. Parterne har ikke kunnet kalkulere med, at det politiske system agerede redningsplanke ved at gennemføre et politisk indgreb, som løsning på en sammenbrudt overenskomstsituation. Med et anspændt forhold mellem regering og opposition måtte det vurderes som meget usikkert, om regeringen kunne samle flertal i parlamentet for et indgreb. Parternes risiko ved en konflikt blev dermed større, og deres forhandlingsvilje tilsvarende stigende.

I forhold til det danske aftalesystem har to ændringer i lovgivningen haft særlig interesse. Begge ændringer er blevet gennemført efter forudgående konsultation med hovedorganisationerne, som i enighed har tilsluttet sig forslagene. Man kan derfor se det som et eksempel på den danske aftalemodel i funktion. Der er dels tale om en ændring af arbejdsretsloven, dels om en ændring af forligsmandsloven.

Med ændringen i arbejdsretsloven er der åbnet mulighed for, at en part i arbejdsretten, der ikke er tilsluttet en af de hovedorganisationer, som udpeger partsdommerne, kan få afgjort sin sag uden partsdommere. Det har været kritiseret, at organisationer, der står uden for hovedorganisationerne fx har været stillet over partsdommere, som kommer fra en af de organisationer, som de har et konkurrenceforhold til. Ændringen kan ses som en effekt af en kritik af Arbejdsretten for ikke mindst på det nævnte område at være i modstrid med menneskerettighedskonventionens artikel 6 om, at en domstol skal være uafhængig.

Med ændringen af Forligsmandsloven blev reglerne om afstemning om mæglingforslag justeret. Den stærkt kritiserede 35 pct. regel blev ændret. Efter denne regel kunne et mæglingforslag, der blev sendt til urafstemning på lønmodtagersiden, kun forkastes, når et flertal stemte imod, og når dette flertal samtidig udgjorde mindst 35 pct. af de stemmeberettigede. Med en relativ lav stemmedeltagelse - de senere år på omkring en tredjedel - var det praktisk talt umuligt at få et mæglingforslag nedstemt. Det vurderes i sig selv at have ført til et fald i stemmedeltagelsen. Derfor er der sket en ændring, således at mæglingforslag kan nedstemmes med almindeligt flertal. Dog skal flertallet udgøre 25 pct. af de stemmeberettigede, hvis stemmeprocenten ikke overstiger 40.

## 2. FORHANDLINGSRUNDEN I 1997

Forskydningen i overenskomstsyste­met fra hovedorganisationsniveau til sektor­niveau og opbygningen af nye sektordækkende sammenslutninger er ikke sket uden turbulens i organisations- og aftalesyste­met. Ikke mindst på arbejdsgiver­­siden har det givet anledning til interne stridigheder. Der er sket en halvering af DA's økonomiske ressourcer, og samtidig er den nye sammenslutning DI - der udgør mere end halvdelen af DA - blevet den absolut dominerende organisation. En del af de andre medlemsorganisationer følte sig tilsyneladende lidt for meget underlagt DI's taktstok. Det er formentlig en del af baggrunden for den åbenlyse splittelse mellem arbejdsgiverne under forhandlingsrunden i 1995.

Organisationerne på transportområdet - senere fulgt op af organisationerne i bygge- og anlægssektoren - brød den fælles linie og indgik 2-årige forlig med stigninger på omk. 3,5 pct. på årsbasis. Forligene blev iførste omgang på DI's foranledning underkendt i DA, men med de offentligt fremlagte resultater var niveauet skabt. Forligene indeholdt ud over timelønsstigninger på omk. 2 kr. i timen bl.a. også en fortsat udbygning af de pensionsordninger, som blev startet med overenskomsterne fra 1991. Desuden blev i en del overenskomster indført bestemmelser, der gav mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden ved lokale aftaler. Et af fagbevægelsens hovedkrav, fuld løn under barselsorlov, blev derimod ikke gennemført.

For DI ville det have været et voldsomt prestigetab at acceptere 2-årige aftaler på et tilsvarende niveau. For at komme ud af den fastlåste situation blev DI derfor enig med CO-industri om at forlænge overenskomstperioden for den større industrioverenskomst til tre år - frem til foråret 1998. Det gav for DI en lidt bedre fordeling af omkostningerne, og til gengæld fik CO-industri så gennemført barselskravet med virkning fra 1.3.1997, dvs. samtidig med at de almindelige 2-årige aftaler på den øvrige del af DA/LO-området skulle fornyes.

Problemet med denne løsning var, at den sædvanlige takt i overenskomstforhandlingerne blev brudt. Da de centraliserede forhandlinger for praktisk talt det samlede arbejdsmarked fortsat af arbejdsgiverne blev opfattet som et væsentligt element i aftalesyste­met, var det derfor for DA afgørende, at takten blev genoprettet. Krisen i DA i 1995 førte til, at såvel formanden som direktøren forlod deres poster, og det blev derfor op til en ny ledelse at løse denne opgave i forbindelse med den næste overenskomstrunde i begyndelsen af 1997. Op imod årsskiftet 1996-97 fremstod i offentligheden tydeligt, hvilken strategi DA ville anvende for at genskabe takten. Forhandlingerne i 1997 skulle ende med, at alle parter indgik 3-årige overenskomster, så kunne takten genoprettes år 2000, når det forudsattes, at DI og CO-industri i 1997 indgik en almindelig 2-årig overenskomst. Samtidig fik man fastlagt den længst mulige periode med kendskab til omkostningsniveauets udvikling og dermed sikret et godt grundlag for virksomhedernes planlægning. Det var endelig - og som det vigtigste - en strategi, der var velegnet til at genskabe enigheden internt i DA. Og det var formentlig baggrunden for, at den blev meldt så klart offentligt ud inden forhandlingsstarten.

Indholdsmæssigt var dagsordenen allerede delvist sat med industriforliget i 1995. Som nævnt indeholdt det start på fuld løn under barselsorlov pr. 1.3.97.

Det måtte derfor være et hovedkrav for de andre organisationer under LO, at en tilsvarende ordning blev gennemført under forhandlingerne i 1997 på deres områder. Dertil kom en fortsat udbygning af pensionsordningerne samt en regulering af lønsatserne, så der blev sat rammer for lønudviklingen på et niveau, som sikrede reallønnen. Endelig kunne der så være tale om forbedringer af mere speciel art på de forskellige forhandlingsområder.

Det lå næsten før forhandlingsstarten klart, at det måtte blive hovedindholdet i de eventuelle forlig. Det var, hvad arbejdsgiverne kunne acceptere, hvis de i øvrigt fik opfyldt deres hovedkrav: En 3-årig overenskomstlængde, som kunne sikre, at takten i overenskomstsyste­met blev genskabt. I LO kom der op til forhandlingsstarten og i dens første faser stærke udmeldinger, der med brask og bram vendte sig imod en ændring af overenskomsternes varighed. Det var DI, der havde ødelagt takten, og så måtte det også være DI selv, der genskabte den ved i 1998 at indgå en 1-årig aftale. Ledelsen i LO og forhandlerne fra de store fagforbund udtalte sig dog ikke ultimativt om overenskomstlængden. Alt kunne købes for penge, som det blev udtrykt. Men arbejdsgiverne skulle lægge noget på bordet, hvis de ville have deres 3-års strategi realiseret.

En forudsætning for at genskabe takten efter DA's opskrift var ikke alene, at forhandlingerne på DA/LO-området endte med 3-årige aftaler. Også områderne uden for - land- og skovbrug og de tilhørende industrier, finanssektoren samt den offentlige sektor - skulle acceptere en ændring i overenskomstlængden, hvis takten skulle genskabes år 2000. Det var således en strategi, der byggede på, at de andre områder uden videre accepterede magtforholdene i aftalesyste­met, hvor det er DA/LO-området, der er omdrejningspunktet, og hvor det inden for dette område er industrien, som lægger de afgørende linier.

En så ydmyg rolle var i det mindste landbrugsområdets arbejdsgiverorganisa­tion, SALA, ikke parat til at spille. De var derfor parate til hurtigt i forløbet at opfylde LO-forbundenes ønske om en 2-årige aftaleperiode. I slutningen af januar kom en stribe forlig på landbrugsområdet. De indeholdt som hoved­elementer lønstigninger på omkring de 2 kr. i timen i hvert af overenskomst­årene, udbygning af pensionsordningerne samt indførelse af fuld løn under barselsorlov. Alle de brikker, som man kunne forvente, var dermed på plads. Men DA's ønske om en 3-årig aftaleperiode blev ikke opfyldt. Derfor blev der også umiddelbart fra DA's side meldt ud, at forligene var for dyre.

DA's strategi var alvorligt truet, men håbet blev holdt ved lige, da der i febru­ar blev indgået forlig for handels- og kontorfunktionærerne på DA's område. HK-området var effektivt til at åbne spillet af flere grunde. For det første, fordi det hovedtema, der på forhånd var fastlagt i forhandlingerne: indførelse af løn under barselsorlov, var af ganske særlig interesse for dette stærkt kvindedo­minerede område. For det andet, fordi HK kunne få opfyldt ønsket om en op­splitning af den gældende landsoverenskomst, så HK's forskellige sektorer fik deres egne aftaler og dermed blev tilpasset den sektoropbygning af aftalesy­stemet, der er blevet gennemført siden 1989. Også her var det DI og CO-industri, der allerede satte dagsordenen i 1995 med indførelsen af en selvstæn­dig funktionæroverenskomst på industriens område.

HK's sektorer på det private område havde derfor en selvstændig og stærk interesse i at acceptere en 3-årig aftale med disse to elementer. Dertil kom, at man for butiksområdet kunne tilbyde HK en særlig mindstebetalingssats for faglærte.

Problemet med at få de øvrige overenskomstområder med på et forlig med barselsløn, pensionsudbygning og reallønssikring som hovedelementer har omvendt været, at det ikke er spørgsmål, der samlet har haft samme vægt som på HK-området - omend forbedret sygeløn uden for funktionæroverenskomsterne kan medvirke til at skabe bedre balance. I hovedsagen er det indhold, der tegner sig, indholdsmæssigt acceptabelt - selv om det ikke ligefrem vækker begejstring. Man kan leve med det, specielt på de mindstebetalingsområder, hvor lønnen fastlægges lokalt på virksomhedsniveau. Det blev bekræftet med det mindre 3-årige forlig, der efterfølgende blev indgået for elektrikerne på byggeområdet.

Vejen til et samlet 3-årigt LO/DA-mæglingforslag var dermed blevet åbnet igen. Men snart blev arbejdsgivernes forventningsniveau igen nedskruet. På de to store offentlige områder for henholdsvis de statsansatte og for de amtsligt og kommunalt ansatte nåede parterne til enighed i nævnte rækkefølge om 2-årige aftaler, der tilsammen kostede 4,25 pct. Dertil kom en reguleringsordning i forhold til lønudviklingen i den private sektor.

Afgørende nyt på det offentlige område var introduktionen af en lønreform, der vil betyde en decentralisering af en væsentlig del af lønfastsættelsen til det lokale niveau. I den statslige sektor i form af forsøgsordninger over de næste to overenskomstperioder. For akademikerne i den offentlige sektor i form af en permanent lønreform, der gælder alle nyansatte. Og på det (amts)kommunale område i form af et nyt lønsystem for de grupper, der ønsker et sådant. (Se nærmere under afsnit 5).

De offentlige arbejdsgivere havde gerne bidraget til realiseringen af 3 års strategien, men for dem var den nye lønreform helt afgørende. Den pris, de offentligt ansattes forhandlere satte for en udvidelse af aftaleperioden var for høj til, at det kunne have arbejdsgivernes interesse. Og de ville ikke insistere på kravet og dermed risikere at sætte gennemførelsen af lønreformen på spil.

Da også finanssektoren indgik 2-årige overenskomster stod det klart, at DA's strategi for hurtigt at få genskabt den samlede takt i forhandlingerne for alle overenskomstområder ikke kunne realiseres. Det var en kendsgerning, at den samlede takt ikke kunne genskabes i nær fremtid, selv hvis DA kom igennem med 3-årige aftaler på hele deres fælles område med LO. DA måtte derfor justerer strategien, og som et foreløbigt delmål sætte genskabelsen af samtidigheden i forhandlingerne på sit eget område. Der var dermed lagt op til et system, hvor DA/LO-området udløber det ene år, og de øvrige områder det næste.

Hermed var der åbnet op for realiseringen af det pragmatiske kompromis i en situation, hvor DA krævede 3-årige og LO-krævede 2-årige overenskomster. Det var at gennemføre overenskomster, der kun havde en varighed på et år, og som derfor kom til at udløbe samtidig med den store industrioverenskomst pr. 1. marts 1998. Det var den løsning, der blev fundet i de meget langvarige og van-

skelig forhandlinger i den sidste fase i forløbet i marts, hvor forligsmanden havde overtaget ledelsen af overenskomstsituationen. Niveaue og elementerne i de 1-årige forlig var på linie med det, der allerede var blevet lagt fast med de forudgående gennembrud både inden for og uden for DA/LO-området.

Til det sidste var der uenighed mellem hovedorganisationerne om, hvor mange mæglingforslag, der skulle fremsættes. DA ønskede at fastholde den sædvanlige fuldstændige sammenkædning, dvs. kun et mæglingforslag. Mens LO foretrak en opdeling i en række sektordækkende forslag. Kompromiset blev her, at forligsmanden fremsatte to forslag: et for de 3-årige aftaler og et for de 1-årige aftaler.

Det kunne man lige akkurat leve med i DA, men vigtigt for DA var det at undgå det prestigetab, der ville ligge i at måtte acceptere en almindelig 2-årig aftalelængde. Med baggrund i de 1-årige aftaler kunne arbejdsgiverne henvise til, at det vigtigste netop var spørgsmålet om den fælles takt på DA-området, og den kunne også genindføres via en 1-årig overenskomst. Til gengæld var der en tydelig nervøsitet for virkningen af den korte periode kombineret med den kendsgerning at den øvrige del af arbejdsmarkedet først kommer til forhandlingsbordet i 1999. DA har frygtet et sådant system med forhandlinger hvert eneste år på skiftende dele af arbejdsmarkedet. Frygten er, at det af fagforeningerne kan bruges til at gennemføre en løftestangsstrategi. Og det kan næppe udelukkes, at det alt andet lige vil vise sig at blive dyrere for arbejdsgiverne, end en bevarelse af de traditionelle 2-årige runder ville have været.

I slutningen af april blev de to mæglingforslag vedtaget med markant flertal. 95 pct. af stemmerne på DA's generalforsamling var for. I urafstemningen for LO's medlemsorganisationer var henholdsvis 75 pct. og 89 procent af de afgivne stemmer for det 1-årige og det 3-årige mæglingforslag. Stemmeprocenten var stadig meget begrænset, dvs. på et niveau omkring de 30 pct. Ændringen af Forligsmandslovens afstemningsregler havde således ikke den ønskede stigning i deltagelsen som effekt.

### 3. LØNUDVIKLING OG KØBEKRAFT

Lønudviklingen på det danske arbejdsmarked har vist en svagt stigende tendens i de senere år. Lønnen ved udgangen af 1996 var i forhold til 1995 steget med 3,8 pct. Inden for fremstillingsvirksomhed var lønstigningen lidt under med 3,6 pct., mens den lå i overkanten såvel i bygge- og anlægssektoren som inden for de serviceprægede erhverv, med henholdsvis 4,1 og 4,0 pct.<sup>8</sup> I den offentlige sektor lå lønstigningerne med omk 3,0 pct i underkanten af niveauet på det private arbejdsmarked.

Da inflationen i 1996 fortsat var relativ lav, nærmere bestemt 2,1 pct., opnåede de fleste grupper på arbejdsmarkedet en pæn reallønsstigning i 1996. Virk-

---

<sup>8</sup> Jf. DA *Lønstatistik*, 4.kvartal, no. 4, february 1997, pp. 2-6.

ningen af skattereformen fra 1993, der for store grupper skulle betyde et beskedent fald i skatten, blev til dels modvirket af mindre stigninger i skatterne til amter og kommuner. Men alt i alt oplevede lønmodtagerne en reallønsstigning i 1996. Udsigterne til en stigning i inflationstakten i 1997 (kombineret med et beskedent hop opad i amts- og kommuneskatterne) gav et vist pres på overenskomstforhandlingerne i 1997. Der blev sat et begyndende spørgsmålstejn ved, om løntilbageholdenheden også fremover kunne sikre en positiv reallønsudvikling.

#### **4. ARBEJ DSTID OG FLEKSIBILITET**

Forhandlingerne i 1996-97 har ikke haft ændringerne i arbejdstidens længde eller fleksibilitet som et væsentligt emne. Det synes ikke af parterne at blive opfattet som aktuell politik at introducere en yderligere nedsættelse af arbejdstiden fra de 37 timer ugentligt, som blev en realitet i 1991. En række ændringer i forhandlingerne frem til og med 1995 har givet øgede muligheder for en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, der aftales af parterne på de enkelte virksomheder. Så for 1990'erne set under et har spørgsmålet om mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden spillet en stor rolle i det danske overenskomsts system. Det gjaldt også på enkelte overenskomstråder i forhandlingsrunden i begyndelsen af 1997. Det var mest udpræget i banksektoren, hvor parterne blev enige om at indføre mulighed for at holde åbent lørdag.

#### **5. OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNES DECENTRALISERING**

Indførelsen af en ny lønreform i den offentlige sektor er det absolut væsentligste element i overenskomstsituationen 1996-97 i retning af decentralisering af de kollektive forhandlinger. Det har været et krav fra arbejdsgiverne siden midten af 1980'erne at få gennemført en lønreform, der var tilpasset tendensen til udlægning af opgaver og kompetence fra det centrale til det lokale niveau og videre til institutionsniveauet, og som betød, at lønnen kunne integreres med personalepolitikken og arbejdspladsens udvikling. Allerede ved forhandlingerne i 1987 blev indført nogle begrænsede puljer til lokal fordeling, men de blev mødt med skepsis af de offentlige ansatte lønmodtagere. De blev opfattet som et angreb på solidariteten og kritiseret for at fungere som "fedterøvstillæg" - selv om organisationerne havde en aftaleret både vedrørende fastsættelsen af principper for den decentrale løn og vedrørende den konkrete fordeling af tillæggene.

Trods justeringer af systemet ved de efterfølgende aftalefornyelser, hvor der blev taget højde for lønmodtagernes kritik, nåede puljerne ikke op på et niveau over de omkring 2 pct. af den samlede lønsum, og de blev fortsat kritiseret. Samtidig oplevede en del organisationer dog, at systemet kunne anvendes konstruktivt til sikring af lønstigninger for særlige grupper o.lign., og de oplevede samtidig, at det eksisterende lønsystem med lange lønforløb med automatiske

oprykninger efter anciennitetsprincippet, ikke kunne bruges til at skaffe de lønstigninger, som medlemmerne ønskede.

Det var baggrunden for, at man ved forhandlingerne i 1995 nedsatte lønformudvalg, som op til 1997 nåede frem til brugbare modeller for en egentlig lønreform. Fremover vil de offentligt ansattes løn bestå af en centralt fastsat grundløn, med et højere begyndelsesniveau end det nuværende, og derudover af funktions-, kvalifikations- og resultatbestemte tillæg, der alt overvejende skal aftales lokalt. Det nye lønsystem kommer til at gælde alle de grupper på det (amts)kommunale område, som ønsker at tilslutte sig, og i forhandlingerne mellem organisationerne og de (amts)kommunale arbejdsgivere er en meget stor del af lønmodtagerne blevet tilsluttet. Det drejer sig om over halvdelen. Det vil også relativt hurtigt blive en væsentlig del af lønnen, som derved forhandles lokalt. For akademikerne vil alle nyansatte blive omfattet af systemet (med enkelte organisationer som undtagelse), mens der på det statslige område i første omgang igangsættes en række forsøg fra 1. januar 1998.

Der er hermed lagt op til en hurtigt gennemført fundamental ændring af de offentligt ansattes lønsystem. Man kan se det som en tilpasning til den omstillingsproces præget af decentralisering, der har karakteriseret den offentlige sektor det seneste tiår. Erfaringerne fra indkøringsperioden på det (amts)kommunale område samt fra det statslige områdes forsøg skal vise, om man for alvor får skabt et gennembrud - eller om historien om de små decentrale lønpuljer fra 1987 til 1995 vil gentage sig. De vanskeligheder, som kan dukke op, blev allerede mere end antydnet ved afslutningen af forhandlingerne i marts 1997, hvor nogle organisationer vendte sig imod systemet.

## **6. OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNES EUROPÆISERING**

Det danske overenskomst- og aftalesystem har traditionelt været karakteriseret ved, at arbejdsmarkedets parter har haft en høj grad af autonomi. Lovgivningsmagten har kun i begrænset omfang søgt at regulere arbejdsmarkedet gennem lovgivning af direkte betydning for relationen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Kollektive aftaler har derfor været den altovervejende form, hvorigennem danske lønmodtagere har fået fastsat deres løn- og arbejdsvilkår.

På den baggrund er det ikke overraskende, at den tiltagende europæiske regulering af arbejdsmarkedet volder problemer i en dansk sammenhæng. Den europæiske arbejdsmarkedsregulering, som den i hovedsagen hidtil er blevet udfølet på EU-plan, er nemlig først og fremmest baseret på regulering gennem lovgivning (direktiver m.v.), hvilket står i modsætning til de danske traditioner for aftaleregulering.

En stor del af den eksisterende arbejdsmarkedslovgivning i Danmark er baseret på EU-lovgivning af forskellig art (fx. Ligestilling, kollektiv afskedigelse, virksomhesoverdragelse mv.), hvilket på en række områder har været problematisk i forhold til det de danske traditioner.

For det første er problemet - således som parterne på den danske arbejdsmarked ser det - at en mere omfattende EU-regulering af arbejdsmarkedet tømmer det danske overenskomst- og aftalesystem for dets indhold. Efterhånden som emner søges reguleret via EU, er der en tendens til, at de fjernes fra de nationale aftaleforhandlinger. Fra at være emner, som parterne forhandler, bliver det til emner, som politikerne fastsætter regler omkring.

Problemet er for det andet, at EU-reguleringen også i et vist omfang er omkostningskrævende for virksomhederne og arbejdsgiverne. Det økonomiske råderum for forhandlingerne mellem parterne nationalt tenderer således også til at blive mindre, i det omfang EU-reguleringen er omkostningskrævende.

Trods de skitserede problemer har parterne på det danske arbejdsmarked imidlertid generelt været positivt indstillet overfor udviklingen af det social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde på europæisk plan. Synspunktet har været, at selvom EU-reguleringen var problematisk i en dansk kontekst, så var den alligevel hensigtsmæssig i lyset af den tiltagende økonomiske og politiske integration i Europa. Den økonomiske integration har gjort det hensigtsmæssig med øget social- og arbejdsmarkedspolitisk integration.

I lyset af parternes overordnede ønske om at støtte udviklingen af det social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde og i lyset af de problemer, dette har givet og forventes at give i forhold til den danske arbejdsmarkedets traditionelle udformning, har parterne haft som mål at gøre skaden mindst mulig. Resultatet heraf har bl.a. været, at parterne - og den danske regering - har ønsket at bruge grundinstitutionerne i den danske model til at implementere EU-lovgivning i Danmark. Man har således ønsket, at implementere EU-lovgivning ved at bruge det kollektive aftalesystem, fremfor ved at bruge den mere traditionelle nationale implementering via lovgivning. Dette er således en mulighed, der åbnes op for i den sociale protokol i Maastricht-traktaten.

Med henblik på at sikre en sådan aftaleimplementering enedes arbejdsmarkedets parter, repræsenteret ved LO og DA i 1996 om at stille forslag om etableringen af et såkaldt Implementeringsråd. Dette implementeringsråd skal sikre og koordinere fag- og arbejdsgiverorganisationernes implementering af forskellige fremtidige EU-direktiver i de kollektive overenskomster. Hensigten er således at sikre, at implementeringen af EU-lovgivningen gennem de kollektive aftaler får et sådant omfang, at tilstrækkeligt mange lønmodtagere er omfattet af direktiver gennem deres kollektive aftaler, til at egentlig lovgivning kan undgås.

I tilknytning til spørgsmålet om aftaleimplementering har den danske regering foreslået, at EU's direktiv om Arbejdstid (workingtime) kun er blevet implementeret gennem det kollektive overenskomst- og aftalesystem. Arbejdstidsdirektivet er således blevet betragtet som en slags prøveballon for en fremtidig aftaleimplementering i Danmark. I den sammenhæng har det vist sig, at aftaleimplementeringen ikke har været uden problemer, idet der er grupper på især det private arbejdsmarked, som ikke er dækket af kollektive aftaler, selvom organisationsgraden blandt danske lønmodtagere generelt er meget høj i international sammenligning. Disse grupper, som ikke er dækket af kollektive aftale,



kan muligvis udgøre et problem for den fremtidige brug af aftaleimplementering som hovedstrategi i den danske arbejdsmarkedsmodel. Dette afhænger dels af, i hvilket omfang den danske stat kan garantere, at disse lønmodtagere alligevel får opfyldt deres EU-fastsatte rettigheder, dels af hvorledes aftaleimplementering som sådan vurderes af EU-Kommissionen og EU-Domstolen.

## 7. LIGESTILLINGSSPØRGSMÅL

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved, at kvindernes erhvervsfrekvens ligger på et meget højt niveau sammenlignet med næsten alle andre lande. Forskellen mellem kvinder og mænds erhvervsfrekvens er i perioden 1981-1994 formindsket. I 1981 var erhvervsfrekvensen for kvinder 71 og for mænd 87. I 1994 var tallene henholdsvis 76 og 83. Tendensen til ensartethed i erhvervsfrekvens er knapt så udpræget siden 1988. Den højeste erhvervsfrekvens for begge køn er i alderen 35-45 år. Den var i 1994 på 92% for mænd og 89% for kvinder.

Langt flere kvinder end mænd har deltidsarbejde, dog er der også her en tendens til stigende ensartethed. 35 pct. af de erhvervsaktive kvinder og 8 pct. af mændene havde i starten af 1980'erne deltidsarbejde. I 1994 havde 22 pct. af kvinderne og 10 pct. af mændene deltidsarbejde. Derimod forbliver kvinder og mænds arbejdsområder tilsyneladende forskellige. Det danske arbejdsmarked er fortsat meget kønsopdelt med flest kvinder i servicefagene og i den offentlige sektor.<sup>9</sup>

Indførelsen af fuld løn under barselsorlov var et væsentligt emne under overenskomstforhandlingerne i 1997. Det blev gennemført i den offentlige sektor allerede i 1989, men først under forhandlingerne i 1995 kom der et gennembrud på det private arbejdsmarked. Her blev fuld løn under barselsorlov en realitet med virkning fra 1.3.1997 inden for industriens område. Under forhandlingerne på de andre områder under DA/LO i begyndelsen af 1997 blev kravet hele vejen rundt en del af de indgåede forlig. Herefter kan kvinder typisk få fuld løn under barselsorlov i 14 uger - mange steder dog med et loft på 95 kr. i timen.

Et eksempel på, hvor svært det er at regulere ligestillingen på arbejdsmarkedet, er lovgivningen omkring ligeløn. Den danske ligelønslovgivning har omvendt bevisbyrde og en "bred" tilgang til ligeløn: lige løn for arbejde af lige værdi. Ligeværdi begrebet er en følge af EU lovgivning på området. Men hvordan virker dette så i praksis? I praksis er der stadig stor forskel på kvinders og mænds løn. En forskel som i Danmark endda er øget i de sidste år. Der har dog været eksempler på, at grupper af kvinder har vundet ligestillingssager og dermed fået hævet lønniveauet. Her kan man dermed se en væsentlig indflydelse på de danske arbejdsmarkedsrelationer som en effekt af europæiseringen.

---

<sup>9</sup> Jf. *Kvinder & Mænd* udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmarks Statistik, Ligestillingsrådet, København 1995.

I marts 1996 tabte en gruppe af kvindelige porcelænsmalere på Den Kgl. Porcelainsfabrik og deres fagforening en ligelønssag baseret på paragraffen om lige løn for arbejde af lige værdi. I sagen om Den kgl. porcelainsfabrik blev det afgjort, at arbejdet var af mindst samme værdi i mellem de to omtalte grupper af ansatte, men at lønnen ikke var sammenlignelig på grund af forskellige lønsystemer. Desuden gjorde det sig gældende, at der var andre grupper af ansatte, der fortrinsvis bestod af kvinder, som fik en højere løn end sagsøger gruppen. Der er således en række modsatrettede afgørelser i spørgsmålet om lønmæssig ligestilling. Hovedindtrykket bliver derfor, at udfaldet af sager dømt efter ligen-lige værdi paragraffen er præget af en vis tilfældighed og af den konkrete bevisbyrde.<sup>10</sup>

## 8. KONKLUSIONER OG PERSPEKTIVER FOR 1997-98

Stabiliteten i det danske aftalesystem synes at kunne fastholdes trods de senere års turbulens, hvor interne stridigheder på arbejdsgiversiden har ført til et i det mindste midlertidigt farvel til den samlede takt i aftalesystemet, hvor alle overenskomster traditionelt har været til forhandling inden for den samme periode hvert andet år.

Forløbet af forhandlingerne i begyndelsen af 1997 kunne ikke sikre en genskabelse af takten. Arbejdsgivernes strategi med gennemførelsen af 3-årige aftaler led skibbrud, og i stedet blev der for de fleste områders vedkommende under DA/LO tale om 1-årige forlig. Takten på DA/LO-området vil dermed kunne genskabes pr. 1.3. 2000, hvis alle disse områder sammen med industriområdet i foråret 1998 bliver enige om nye 2-årige aftaler. Men samtidig vil der på den øvrige del af arbejdsmarkedet, der er overenskomstdækket, være forhandlinger i 1999, fordi man dér i år gennemførte den almindelige 2-årige overenskomstperiode. Dermed er foreløbig skabt et system med kontinuerlige forhandlinger hvert år for skiftende sektorer.

Det bliver interessant at se, om bruddet med takten og de kontinuerlige forhandlinger for forskellige områder vil føre til en vis stigning i omkostningsniveauet. I hvert fald kan man konstatere, at industrien nu er kommet bagud, hvad angår udbygningen af pensionsordningerne, i forhold til de fleste af de 1-årige forlig fra starten af 1997. Det vil derfor være oplagt, at CO-industri i 1998 vil kræve, at denne afstand fjernes - før man tager hul på de egentlige krav til den nye overenskomst. Og så er spillet kørende.

Det samlede niveau i de nye overenskomster viser en stigningstakt, som antyder, at det kan blive vanskeligt at fastholde løntilbageholdenhedspolitikken.

---

<sup>10</sup> Dette indtryk støttes af Ruth Nielsen og Kirsten Precht i artiklen "Ligeløn og håndhævelse af kvinders rettigheder" i *Kvindelig arbejdsret*, Hanne Petersen (ed.), Akademisk Forlag, København, 1995. "Et væsentligt problem i dansk praksis, nemlig afgørelsen af, hvornår forskelligt arbejde kan tillægges samme værdi, er fortsat kun sparsomt belyst i EF-domstolens praksis. I dansk praksis spores en tendens til at gøre afgørelsen af værdispørgsmålet afhængig af parternes bevisførelse om faktum snarere end at give begrebet et selvstændigt retligt indhold." (p. 102).

Arbejdsgivernes interne uenighed, der har bragt forhandlingerne ud af takt, synes at have en pris i form af løsninger, der bliver dyrere, end de ellers ville have været blevet. OK97 set som en prøve på løntilbageholdenhedspolitikens holdbarhed viser ikke endnu noget entydigt svar. Spørgsmålet står åbent og kan først besvares på baggrund af de lokale lønforhandlinger i løbet af 1997 og af den nye overenskomstrunde, der allerede kommer i 1998.

Et væsentligt spørgsmål for det kommende år er, hvordan indførelsen af den nye lønreform i den offentlige sektor vil foreløbe. Bliver de offentlige forlig et reelt gennembrud for en egentlig decentralisering af løndannelsen i den statslige og den (amts)kommunale sektor? Det spørgsmål vil vi få en del af svaret på i løbet af 1997 og 1998.

**LISTE OVER FORKORTELSER**

AC	Akademikernes Centralorganisation (The Danish Confederation of Professional Associations, i.e. graduates etc.)
CFU	Centralorganisationernes Fællesudvalg (The Danish Central Federation of State Employees - a cartel of central organisations for trade union with members employed in the state sector)
CO-industri	Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark (Central Organisation of Industrial Employees in Denmark - a cartel of Danish trade unions in the industrial sector)
DA	Dansk Arbejdsgiverforening (Danish Employers' Confederation)
Dansk Metal	Dansk Metalarbejderforbund (The National Union of Metalworkers)
DI	Dansk Industri (Confederation of Danish Industries - the largest member organisation of DA)
FA	Finanssektorens Arbejdsgiverforening (Danish Employers' Association for the Financial Sector)
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (The Confederation of Salaried Employees and Civil Servants in Denmark)
HK	Handels- og kontorfunktionærernes Forbund (Union of Commercial and Clerical Employees in Denmark)
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (The Association of Local Government Employees' Organisations - a cartel of trade unions with members employed on the municipal and county councils labour market)
LH	Ledernes Hovedorganisation (Organisation of Managerial and Executive Staff in Denmark)
LO	Landsorganisationen i Danmark (The Danish Confederation of Trade Unions)
SALA	Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (Danish Confederation of Employers' Associations in Agriculture)

