

072

OK 2007: Stigende forventningspres truer forligsmulighederne

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

november 2006

ISBN 87-91833-04-3

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indholdsfortegnelse..... | 2 |
| Resumé | 3 |
| Stigende forventningspres truer forligsmulighederne..... | 4 |
| Cheføkonomernes vagtparade..... | 5 |
| Bemærkelsesværdig lønmæssig stabilitet | 6 |
| Den centraliserede decentralisering | 7 |
| Østarbejderne | 8 |
| Pres på den samlede ramme..... | 9 |
| Arbejdstid som afgørende hurdle..... | 10 |
| Det politiske pres på parternes selvregulering | 12 |
| Familie- og arbejdslivskommissionen..... | 13 |
| Betaling for ekstra sygedag..... | 14 |
| Fald i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser..... | 15 |
| Spillereglerne for OK07..... | 16 |
| Spillet i og mellem organisationerne..... | 17 |
| De personlige relationer | 18 |

Resumé

Den økonomiske optur gør overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området i den private sektor vanskeligere, fordi lønmodtagernes forventninger skrues op – Forlig er dog stadig det sandsynligste udfald – Ud fra de historiske erfaringer er det først i næste runde, at en storkonflikt for alvor truer – Når lønnen i hovedsagen forhandles på virksomhederne, skal der sociale forbedringer til for at sikre medlemmernes accept, og der er problemer med at skabe det hovedtema, der kan bære et forlig igennem – Efteruddannelse er kørt i stilling som afløser for barsel og pension, men begejstringen er behersket – Styret samspil mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system gør forhandlingerne lettere, men ekstra regning til arbejdsgiverne for sygedagpenge og familie- og arbejdslivskommissionens snarlige betænkning skaber komplikationer før forhandlingsstarten – Uenigheden om arbejdstidsfleksibilitet bliver igen en afgørende hurdle, der skal overvindes

Stigende forventningspres truer forligsmulighederne

I efteråret op til starten på en overenskomstrunde på LO/DA-området i den private sektor hører det til en del af ritualerne i denne optaktsfase, at de bekymrede miner skrues på. Det gælder de direkte aktører, dvs. forhandlerne som skal forsøge at nå et kompromis om udviklingen af løn- og arbejdsforhold for de næste år, og det gælder iagttagere udefra som fx politikere bankøkonomer og arbejdsmarkedseksperter. Der har da også allerede flere gange været talt om, at vi står foran de vanskeligste forhandlinger i mange år. Det er utvivlsomt også en besværlig opgave, parterne skal løse. Bl.a. har den økonomiske højkonjunktur bidraget til et opskruet forventningspres, som altid vil gøre det vanskeligere at nå til et forlig, der kan opfylde forventningerne hos lønmodtagerne i tilstrækkelig grad til, at de vil stemme ja til resultatet.

Ikke desto mindre er det mest sandsynlige skøn før forhandlingsstarten, at det i sidste ende vil slutte med et forlig. Ud fra en historisk og ren statistisk vurdering af konfliktrisikoen, har der siden starten af 1960'erne været storkonflikt med et interval på 12-13 år, og ved OK 2007 er vi således kun 9 år fra den seneste storkonflikt i 1998. Nu er det en anden historisk lære, at alle overenskomstrunder er unikke. De afgøres af det særlige situationsbestemte spil, der udvikles i og omkring forhandlingerne, og derfor er der altid en risiko for uforudsete vanskeligheder, der kan få dominobrikkerne til at vælte. Der tegner sig også denne gang – som vi skal de det i det følgende – risikomomenter, som kan ændre forligsscenariets forudsætninger og føre direkte mod en konflikt. Men ud fra de kendte forhold medio november 2006 er det stadig ikke det mest sandsynlige udfald af OK 2007.

Der er som udgangspunkt lagt op til, at det forhandlingsmønster, der har været gældende det seneste tiår, vil blive gentaget endnu engang. Det betyder, at Dansk Industri og CO-industri, der dækker det største og mest konkurrenceudsatte område i den private sektor, agerer som spydspidser og vil forsøge at nå frem til et retningsgivende forlig hen imod slutningen af januar eller primo februar. Herefter vil de øvrige områder for alvor blive sat i spil, og der skabes gennem en afsluttende koordinerende fase i Forligsinstitutionen under LO's og DA's medvirken et samlet resultat, der kan sendes til urafstemning.

Der er dog nogle aktører, som måske kunne forestille sig, at forløbet i denne runde bliver ændret. Det er ikke mindst forventningerne til lønforbedringer, der er skruet i vejret, og det kunne tale for, at det blev normallønsområdet, som indgik den første aftale. På dette område er der nemlig en direkte sammenhæng mellem de overenskomstaftalte stigninger i normallønssatsen og den faktiske løn. Almindeligvis er det her transportområdet med overenskomsten mellem HTS-A og 3F's transportgruppe, der er toneangivende, og som dermed kunne agere rollen som spydspids. Vurderet ud fra magtforholdene i DA, er det dog sandsynligvis kun et scenario, der vil være muligt, hvis DI kan se en interesse i at sende andre i front. Og det er vanskeligt at forestille sig, at DI på den måde i denne runde mere eller mindre skulle fraskrive sig retten til sammen med CO-industri at sætte pejlemærkerne.

Den mest effektive måde at løse OK 2007 på er at udvikle et tema, der på samme måde, som arbejdsmarkedspensionen gjorde det i 1990'erne, kan skabe

et langsigtet perspektiv. Der er i et trepartssamspil med regeringen lagt op til, at det skal være efteruddannelse, som udgør dette tema. Og hvis dette projekt skal realiseres, er der næppe nogen tvivl om, at parterne i industrien ønsker at bestemme, hvordan og i hvilket omfang, det skal ske.

Cheføkonomernes vagtparade

I optakten til overenskomstforhandlingerne kan udviklingen i den offentlige debat medvirke til at bane vejen eller lægge hindringer i vejen for parterne. Denne gang har mediebildet mere givet problemer end åbnet op for mulige løsninger. Siden sommeren har den tiltagende mangel på arbejdskraft præget debatten. Økonomien er ved at koge over, og i den situation har det været bemærkelsesværdigt, at se cheføkonomernes vagtparade marchere og i samlet takt undre sig højlydt over, at det ikke har medført langt større lønstigninger, end tilfældet er. Samtidig har de markeret, at lønpresset efter al sandsynlighed vil tage til meget snart. Så ved lønmodtagerne da, hvad de kan regne med ved de forestående overenskomstforhandlinger.

Ikke mindst en række af de store bankers økonomiske talsmænd har været tydelige i den samfundsøkonomiske debat, der leder frem mod overenskomstforhandlingerne, og man må med en meget mild formulering fastslå, at de ikke ligefrem har bidraget positivt til at holde forventningerne på et håndterligt niveau. Det er nogle gode allierede, parterne her har haft.

Det er ejendommeligt, at det mest af alt skal være repræsentanter for de faglige organisationer, herunder fx LO og CO-industri, der først og fremmest har måttet understrege, at der ikke med OK 2007 lægges op til en lønfest. Det gamle mantra fra opgøret med højinflationspolitikken i anden halvdel af 1980'erne, har stadig gyldighed. Det var her, at fagbevægelsen – med Hans Jensens formulering – fastlagde en linie, der lagde vægt på at skabe jobfest i stedet for lønfest.

Fagbevægelsen går efter en sikring af reallønnen og en fortsat stigning i takt med den økonomiske vækst, så lønmodtagerne får deres andel af velstandsstigningen, herunder også gennemførelsen af markante sociale forbedringer via overenskomsterne. Men den samlede ramme skal holdes på et niveau, så den danske konkurrenceevne fastholdes.

Det er klart, at problemet ligger i at ramme balancepunktet. Presses lønomkostningerne for højt op, bliver der tale om kortsigtede forbedringer, som bliver tabt i anden omgang ved svækkelse af den danske økonomi. Men rammer man for lavt, så mister lønmodtagerne terræn i velstandsudviklingen. Og oven i vanskelighederne med at finde balancepunktet kommer det problem, at det samtidig skal være en samlet pakke, som medlemmerne vil sige ja til. Der er ikke mindst under en højkonjunktur en åbenbar risiko for, at en ansvarlig løsning vil blive opfattet som utilstrækkelig. Det var fx klart tilfældet under forhandlingerne i 1998, hvor det viste sig, at det medlemmerne sagde nej til, udviklede sig til at blive et af bedste overenskomstresultater i mange år. Det kunne konstateres, da man i Metal gjorde det endelige resultat op forud for den næste forhandlingsrunde i 2000.

Et afgørende punkt i optaktsfasen og den tidlige forhandlingsfase er derfor at håndtere forventningsniveauet. Det har af den grund virket generende for leder-

ne i fagbevægelsen, at der i samme periode har været mange historier om direktørernes lønfest. Af særlig interesse har i denne sammenhæng været Henning Dyremoses fratrædelsesordning som TDC-direktør, fordi Dyremose er formand for DI. Ganske vist deltager formanden for DI ikke længere direkte i forhandlingerne, der varetages af adm. direktør Hans Skov Christensen og direktør Kim Graugaard, men sagen har været så eksponeret i medierne, at det har givet reaktioner blandt tillidsrepræsentanter og medlemmer. Når direktørerne scorer kassen, så må det også være tid for medarbejderne.

De to hovedforhandlere for DI's modpart, CO-industri, formanden, Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, og næstformanden, Børge Frederiksen, 3F's industri-gruppe, har godt nok holdt fast i, at OK 2007 ikke bliver nogen lønfest, men samtidig har de måttet komme medlemmernes reaktion i møde ved at kritisere virksomhedsledelserne for på den ene side at sørge rigeligt for sig selv, og samtidig kræve modehold af medarbejderne. Det har, som det er blevet udtrykt, bestemt ikke gjort overenskomstforhandlingerne nemmere.

Alt i alt har kravformuleringsfasen både i CO-industri og i en række af de store forbund derfor skabt et klart indtryk af, at der skal mærkbare forbedringer til, hvis medlemmernes forventninger skal imødekommes. Som ugerne er gået, syntes niveauet at være blevet skruet op. Perioden frem til forhandlingsstarten har gjort spillet sværere.

Bemærkelsesværdig lønmæssig stabilitet

Hvis vi ser på den faktiske udvikling i virksomhedernes lønomkostninger i perioden siden OK 2004, har lønstigningstakten ellers været bemærkelsesværdig stabil. Udviklingen har holdt sig meget nøje til det, der kunne forventes i forhold til indholdet i overenskomstfornyelsen. I forhold til virksomhedernes konkurrenceevne har udviklingen faktisk været mere positiv frem mod OK 2007, end den var frem mod OK 2004. Det er bemærkelsesværdigt, at højkonjunktur og mangel på arbejdskraft ikke har medført et stærkere lønpres. Dog er der drevet frem af den særligt konjunkturfølsomme byggesektor i 2. kvartal af 2006 sket en forøgelse af lønstigningstakten – uden at det samlede stabile billede er blevet væsentligt forrykket. Det understreges bl.a. af, at de netop offentliggjorte tal for 3. kvartal viser et beskedent fald i stigningstakten fra 3,3 til 3,2 pct. på årsbasis.

Forklaringen er ikke alene fagbevægelsens hensyntagen til samfundsøkonomien, men er på den ene side et resultat af, at overenskomstperioden har været præget af en positiv reallønsudvikling i størrelsen 1,5 pct. per år. På den anden side mærker lønmodtagerne i virksomhederne i høj grad i det daglige presset fra den internationale konkurrence. Globaliseringen har sin virkning. Lønmodtagerne ved, at hvis de presser citronen for meget, så forsvinder jobbene enten direkte eller indirekte. Samtidig har den kontrollerede åbning for østarbejdere formentlig også medvirket til at holde toppen af lønstigningerne nede – selv om antallet fortsat er relativt begrænset. Det danske byggeboom har også tiltrukket arbejdere fra andre EU-lande, der med tyskerne i spidsen faktisk fylder endnu mere i billedet. Men virkningen er den samme. Lønstigningen bliver dæmpet.

Om det er tilstrækkeligt til fortsat at disciplinere lønmodtagernes forventninger så meget, at parterne i nogenlunde god ro og orden kan forhandle overenskomster i mål – vel at mærke overenskomster, som medlemmerne vil stemme ja til – er et åbent spørgsmål. Det er under alle omstændigheder en meget delikat balance, som gør OK07 til en vanskelig proces.

Derfor bliver der også til stadighed – bl.a. af DI – gjort opmærksom på, at lønomkostningerne inden for fremstillingsvirksomhed stadig er meget høje i Danmark i forhold til de lande, vi konkurrerer med. Selv om lønnen ikke er den eneste konkurrenceparameter, så er der derfor stadig brug for en vis tilbageholdenhed, hvis den positive økonomiske udvikling i Danmark skal fastholdes.

Den centraliserede decentralisering

Forventningsniveauet har betydet, at der i en del forbund i optaksperioden er kommet specielt fokus på kravet om lønstigninger. Og det vil på grund af overenskomstsystemets særlige opbygning skabe yderligere vanskeligheder. I store træk er det samlede LO/DA-område delt op i to hovedgrupper af meget forskellig størrelse. Det er på den ene side langt den overvejende part med industrien samt bygge- og anlægssektoren i spidsen, hvor der er minimalløns- eller mindstebetalingssystem, dvs. hvor der kun fastsættes en mindstelønssats ved overenskomstforhandlingerne, mens den faktiske lønudvikling forhandles i virksomhederne. Det gælder 85 pct. af det samlede område.

På den anden side er der de resterende 15 pct. med transport- og servicesektoren i front, som har normallønssystemer, hvor der er en høj grad af lighed mellem den normallønssats, der aftales ved overenskomstforhandlingerne, og de faktisk udbetalte lønninger i virksomhederne.¹ Lønmodtagerne på dette område er således i betydelig udstrækning direkte afhængige af overenskomstforhandlingernes lønstigninger. Dette i modsætning til eksempelvis industrien, hvor praktisk talt ingen ansatte bliver aflønnet efter mindstebetalingssatsen, og hvor det derfor for medlemmerne er af meget begrænset interesse, hvor meget satsene sættes i vejret. De nødvendige lønstigninger, som giver en stabil reallønsmåling, skal tillidsrepræsentanterne nok få forhandlet hjem ved de årlige lokale lønforhandlinger.

På dette område er det derfor af langt mere vital betydning, hvad der opnås på andre områder end løn ved overenskomstforhandlingerne. Her er det først og fremmest de sociale goder – som er kommet ind i overenskomsterne siden starten af 1990'erne – der skal føre et forhandlingsresultat sikkert i mål. Det gælder arbejdsmarkedspension, løn under sygdom og barselsorlov samt efter- og videreuddannelse. Her skal der mærkbare forbedringer til for at skaffe det nødvendige flertal ved urafstemningen.

Det er en ikke-tilsigtet effekt ved reformen af overenskomstsystemet, der slog igennem fra starten af 1990'erne, at det kan være vanskeligt at finde en løsning, der kan sikres flertal, når decentraliseringen af lønforhandlingerne til meget store områder medfører, at mellem to tredjedele og tre fjerdedele af den

¹ Post Danmark har indmeldt sig i DI, og hvis dette område medregnes, stiger normallønnsområdet til 20 pct. Men forud for de kommende forhandlinger om postområdet er der en fælles forståelse om, at industriens mindstebetalingssystem skal være gældende her.

samlede forbedring forhandles lokalt, mens det kun er maksimalt omkring en tredjedel, der forhandles af sektororganisationerne i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Vi har talt om en centraliseret decentralisering, fordi stadig flere beslutninger er blevet lagt ud på virksomhedsniveauet, men stadig inden for centralt aftalte rammer fastsat i forhandlinger mellem sektororganisationerne. Det er alene ved sektorforhandlingerne, hvor den mindste del fordeles, at man kan anvende overenskomstsystemets kampmidler og varsle strejke og lock-out. Det er således ved overenskomstfornyelserne, at arbejdsfreden skal købes, og det har været en medvirkende årsag til udvidelsen af overenskomsternes bredde med nye sociale goder.

Derved kan det som regel lykkes at nå et resultat, som er attraktivt for minimallønsoverenskomstens lønmodtagere, men det sker som regel i et skisma med lønmodtagerne på normallønsoverenskomsten, som er direkte afhængige af de overenskomstfastsatte lønninger, og som derfor vil have anvendt så stor en del som muligt på satsstigningerne. Det samme gælder inden for handelssektoren – selv om det er en del af minimallønsoverenskomsten, og der dermed formelt er muligheder for at forhandle lønnen lokalt. Realiteten er blot, at minimallønssatsen her i høj grad fungerer som en normallønssats, fordi den mange steder er lig med den faktisk udbetalte løn. Det gælder eksempelvis mange af HK/Handels butiksassistenten. For dem er så høje satsstigninger som muligt derfor et selvstændigt mål. Formanden for HK/Handel Jørgen Hoppe har ikke for ingenting sagt, at medlemmerne kun er interesseret i tre krav. Det er løn, løn og løn.

Jo mere, der bruges på sociale goder, desto mere positivt vil resultatet blive opfattet af hovedparten af lønmodtagerne på minimallønsoverenskomsten, men desto mere utilfredse vil til gengæld lønmodtagerne på normallønsoverenskomsten være over, at for lidt anvendes til lønstigninger. Et overenskomstresultat skal derfor finde en balance mellem disse hovedgrupper, hvis det skal kunne gennemføres. Og den opgave er blevet vanskeliggjort af, at der er kommet så meget fokus på lønstigningerne.

Østarbejderne

Presset for ekstra midler til at sætte satserne i vejret er desuden blevet forstærket af den afgrænsede åbning for østarbejdere. Hvor lønmodtagersiden på industriens område for nogle år tilbage nærmest flirtede lidt med tanken om at gennemføre satsløse overenskomster, som i dag er gældende for en del funktionær- og teknikergrupper, er den ide i dag lagt til side. Med åbningen for østarbejdere under forudsætning af, at de opfylder overenskomsternes bestemmelser, har minimallønssatsen pludselig en meget direkte betydning. Den udgør bunden for de lønforhold, som kan tilbydes, uden at arbejdsgiverne bryder forudsætningerne. Ganske vist er også lokale lønforhandlinger en del af overenskomsterne, men hvor meget de udløser, er et spørgsmål, der er åbent for fortolkning. Derfor er der også i de faglige organisationer i bygge- og anlægssektoren, herunder bl.a. T.I.B., denne gang en større interesse for at give satserne et større løft end vanligt.

I den sammenhæng vil der også fra bygningsarbejderne blive rejst krav om, at fagforeningerne kan få adgang til de nødvendige lønoplysninger i de enkelte

virksomheder. Det er opfattelsen i BAT-kartellet, at det ellers ikke er muligt at sikre, at forudsætningen om de overenskomstmæssige vilkår for østarbejderne i realiteten holdes. Også det er et følsomt spørgsmål, som det kan blive vanskeligt at finde en fælles løsning på. Problemerne er vokset i 2006, hvor en række virksomheder har anvendt østarbejdere ulovligt. Det har fået DA til officielt at fremsætte en kritik af, at ikke alle følger spillereglerne.

Pres på den samlede ramme

Det bliver vanskeligt at få et ekstra løft af satserne til at harmonere med opnåelsen af de tilstrækkelige sociale goder. Der er ganske vist i Danmark ikke tradition for en formaliseret indkomspolitik, som fastsætter præcise rammer for en overenskomstfornyelse – hverken gennem trepartsforhandlinger eller i topartsforhandlinger mellem parterne. Men der skabes alligevel mere uformelt – bl.a. gennem det såkaldte treparts statistikudvalg med repræsentanter for parterne og de relevante ministerier – en høj grad af fælles forståelse af, hvor en samlet ramme nogenlunde skal ligge for at fastholde den dobbelte målsætning om samtidig at sikre konkurrenceevnen og reallønnen.

Eksempelvis kan nævnes, at det toneangivende forlig mellem DI og CO-industri under OK 2004 fastsatte en stigning i mindstebetalingssatsen på 3 x 2,25 kr. om året i den treårige overenskomstperiode, svarende til ca. 2,5 pct. om året. Der er ganske vist ikke noget direkte gennemslag, fordi stort set ingen går til mindstebetalingen, men stigningen udgør alligevel et pejlemærke for de lokale lønforhandlinger sammen med stigningen i normallønssatsen, der sædvanligvis er lidt højere. I perioden fra 2004 har der været en bemærkelsesværdig stor overensstemmelse mellem de faktiske lønstigninger og de satsstigninger, der er aftalt i overenskomsterne. Derudover var der i OK 2004 forbedringer af arbejdsmarkedspension, løn under sygdom og barselsorlov, efteruddannelse mv. svarende til knapt 1 pct. om året.

Når der i fagbevægelsen af en del aktører tales om, at der skal mærkbare forbedringer til denne gang, så menes der formentlig, at en satsstigning på 2,5 pct. pr. år ikke er nok. Hvis der samtidig med en øget aftalt lønstigning skal sociale forbedringer til i et omfang, som gør det samlede forlig interessant for det markante flertal af lønmodtagerne, der selv sikrer lønstigningerne, så kan der næppe skæres meget på midlerne til sociale goder. Og så er et forlig, der kan samle flertal på lønmodtagersiden, kun muligt med en forøgelse af den samlede ramme i forhold til løsningen under OK 2004. Men så er de faglige organisationer til gengæld på kollisionskurs med arbejdsgiverne.

Ikke desto mindre er der i fagbevægelsen en del, der har den opfattelse, at lønsatsen bliver nøglen til en samlet løsning på OK 2007. Der kan skabes et forlig, der imødekommer forventningerne om lønstigninger, ved at hæve satserne i et noget større omfang end i 2004. Det signalerer et løft, som på grund af de decentrale lønforhandlinger kan fraviges i virksomheder, der eksempelvis udsættes for et globaliseringspres. Det er klart, at både økonomer og arbejdsgiverrepræsentanter vil tale om en risiko for overophedning, men der vil blive skabt en løsning, der ifølge denne vurdering kun vil være en anelse dyrere end OK 2004.

På grund af DI's centrale stilling er det klart, at man ikke kan nærme sig en sådan løsning uden om industriens parter. I den forbindelse er det interessant, at DI med tilgangen af ISS og Post Danmark nu har en andel af normallønsområdet, der begynder at kunne måle sig med HTS-A, der hidtil har været den afgørende operatør på dette område. Men HTS-A har – ikke mindst med 3F's transportgruppe – den stærkeste modpart, og derfor er det formentlig stadig nødvendigt, at gennembruddet på normallønsområdet i forlængelse af industriforliget kommer her.

Under OK 2004 var der store interne uoverensstemmelser om overførslen af industriens resultat til normallønsområdet. Med den øgede vægt på lønsatserne, der tegner sig for OK 2007, i kombination med DI's nye position, kan konflikten mellem de to lønsystemer blive forstærket. Men nogle aktører i fagbevægelsen forestiller sig, at dette skisma kan løses elegant, hvis DI og CO-industri selv indgår et forlig, der indeholder en satsstigning af en størrelse, der kan bruges på normallønsområdet. Så kan HTS-A og 3F's transportgruppe efterfølgende lave gennembruddet på normallønsområdet, men det vil være industrien, der har fastsat niveauet.

Om et sådant scenario er sandsynligt, kan der sættes spørgsmålstejn ved, fordi der næsten uundgåeligt vil tegne sig en samlet ramme, der af DI vil blive opfattet som en trussel mod virksomhedernes konkurrenceevne.

Alt andet lige giver konjunktursituationen ganske vist lønmodtagersiden en fordel, og det kan måske presse arbejdsgiverne til indrømmelser. Men samtidig synes udviklingen både i Danmark og i omverdenen at være nået et niveau, hvor det igen måske begynder at gå den anden vej, og i den situation kan en rent forkromet overenskomstløsning vise sig at blive en boomerang. Det samme gælder, hvis OK 2007 ender i en storkonflikt. Den kan medvirke til at sætte en stopper for højkonjunkturen og dermed skabe risiko for, at den solide reallønsstigning, der har præget udviklingen i perioden 2004-07, sættes over styr.

Det er desuden tvivlsomt, om der på lønmodtagersiden er enighed om at satse så stærkt på lønjusteringer. Fx deler aktørerne i CO-industri måske nok den opfattelse, at der skal en økonomisk set mærkbar forbedring til. Men en sådan forbedring kan med fordel gives på andre måder. Under OK 2004 var det mest markante krav, der ikke kom igennem, en stigning af feriebetalingen. Det ville være et oplagt mål at satse på at nå et resultat her under OK 2007, fordi det vil virke meget synligt for alle. Tilsvarende er der et ønske om i lighed med OK 2004 at opnå særlige forbedringer for lærlinge for at blive i stand til at tiltrække det nødvendige antal unge til de faglige uddannelser.

Arbejdstid som afgørende hurdle

Den offentlige diskussion under optaksfasen har vist, at arbejdstidsfleksibilitet igen bliver en afgørende hurdle i overenskomstforhandlingerne. Her har parterne i høj grad modstridende interesser, og derfor er det en forudsætning for et forlig, at parterne kan finde det nødvendige kompromis. Det har været et af de væsentligste resultater af overenskomstsystemet decentralisering, at reguleringen af arbejdstid gennem det seneste tiår i høj grad er blevet flyttet ud til afgørelse mellem parterne på de enkelte virksomheder.

På dette område har industrien været i front, bl.a. med indførelsen af en forsøgsordning, der åbner mulighed for at fravige overenskomstens bestemmelser på en række områder, herunder ikke mindst arbejdstid under forudsætning af lokal enighed. Ordningen blev indført i 2000, hvor forudsætningen endvidere var, at DI og CO-industri skulle sige god for sådanne forsøg. I 2004 blev denne betingelse fjernet. Det var acceptabelt for CO-industri, dels fordi der fortsat kræves tilslutning fra en tillidsrepræsentant, dels fordi det stadig var et forsøg, der udløber med udgangen af perioden.

Ikke mindst på lønmodtagersiden var det frem mod OK 2007 holdningen, at der dermed var fleksibilitet nok for virksomhederne. For at sikre, at tillidsrepræsentanterne fortsat kan følge med, er der derfor blevet lagt op til en uændret videreførelse af de vidtgående fleksibilitetsmuligheder, der er blevet bygget op gennem de forrige runder. I CO-industri har man fundet, at en konsolidering – frem for yderligere kompetencedecentralisering – vil være fornuftig. Det indebærer formentlig også en fortsættelse af forsøgsordningen.

Der er næppe nogen tvivl om, at netop den vidtgående forsøgsordning har arbejdsgivernes særlige interesse. Det er et vigtigt mål, at den bliver fastholdt. Det kan måske også åbne døre for at få tilsvarende ordninger på andre overenskomstområder.

Den rene konsolidering er dog efter udmeldingerne at dømme ikke tilstrækkeligt for arbejdsgiverne. Formentlig bl.a. som et resultat af højkonjunktorens mangel på arbejdskraft er spørgsmålet blevet vigtigere, og derfor blev det markeret meget tidligt i processen, at arbejdstid også under OK07 bliver et væsentligt spørgsmål, hvor arbejdsgiverne vil have resultater, hvis de i øvrigt skal acceptere de forbedringer på andre områder, som skal bære et forlig igennem.

Samtidig blev det et tema, der kom til at fylde meget i den offentlige debat. Det var ikke mindst den stærke markering fra DI's mangeårige hovedforhandler, Hans Skov Christensen, der sørgede for det. Han kom i begyndelsen af september med en melding om, at normalarbejdsdagen var et forældet begreb, og at arbejdstid herunder den medfølgende løn burde være det samme uanset, hvornår den var placeret på døgnet. Det gav umiddelbart en vældig opstandelse på lønmodtagersiden. Det blev slået fast, at også arbejdsgiverne har krav, der skal imødekommes. Arbejdsgiverne ville ikke bare på grund af højkonjunktur og stigende forventninger hos lønmodtagerne lade sig vælte over ende.

En måned senere blev markeringen neddæmpet og præciseret til et krav om yderligere fleksibilitet for mindre omkostninger. Der er ingen tvivl om, at danske arbejdsgivere har opnået en høj grad af arbejdstidsmæssig fleksibilitet, men der er heller ingen tvivl om, at de betaler for denne fleksibilitet i form af særlige tillæg ud over den almindelige timeløn. Der er tale om væsentlige omkostninger, og derfor er det et stort ønske blandt DI's og andre arbejdsgiverorganisationers medlemsvirksomheder at få reduceret disse omkostninger.

Den afgørende overenskomststrid denne gang er derfor nok ikke så meget spørgsmålet om mere eller mindre fleksibilitet som spørgsmålet om, hvor dyrt det skal være for arbejdsgiverne at bruge fleksibiliteten. Den særlige betaling for forskudt arbejdstid blev på et enkelt område begrænset ved den forrige overenskomstfornyelse. Det er inden for handels- og serviceområdet i aftalen mellem DH&S og HK/Handel, hvor det lokalt i sammenhæng med lønforhandlin-

gerne kan aftales, at tillægget falder væk for den enkelte lønmodtager. I optakten til OK 2007 har HK/Handel meddelt, at man fortryder denne indrømmelse, der til gengæld af DH&S bliver fremhævet som en stor fordel for virksomhedernes fleksibilitetsmuligheder. Der er næppe tvivl om, at arbejdsgiverne vil forsøge at udbrede en sådan reduktion af omkostningerne ved ubekvemme arbejdstider, men det er lige så oplagt, at lønmodtagerorganisationerne vil kæmpe imod.

CO-industris svar på DI's markering har da også været, at lønmodtagerne tværtimod arbejder for meget, og at der skal kompenseres for det med endnu bedre vilkår, ligesom der er brug for en offentlig service, der svarer til behovene for mennesker med specielle arbejdstider. Den offentlige diskussion om arbejdstidsfleksibilitet har således trukket fronterne op. Signalerne er blevet mere markante. I forbindelse med omtalen af de optaktsmøder, som Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen har holdt med tillidsrepræsentanter over hele landet, bringer CO-industris magasin således den 10. oktober samtidig flere artikler om det problematiske ved natarbejde. Det er næppe nogen tilfældighed. Bedre løsninger på skifteholdarbejdets helbredsmæssige pres blev allerede fastslået som et tema ved Metals kongres i begyndelsen af september.

Det bliver ikke nogen nem opgave for parterne at finde kompromiset mellem de modstående krav om reguleringen af arbejdstid. Men det bliver igen et afgørende punkt i forløbet at nå et sådant kompromis, hvis parterne ellers går efter et samlet forlig.

Det politiske pres på parternes selvregulering

Selv om der i optaktsfasen har vist sig problemer vedrørende en række spørgsmål, er der også områder, hvor situationen tegner sig lysere, og som kunne antyde, at forligsmulighederne fortsat er gode. Det er ikke mindst bemærkelsesværdigt, at optakten til OK 2007 har adskilt sig markant fra optakten til OK 2004, hvad angår relationerne mellem aktørerne i partssystemet og det politiske system. Hvor perioden op til 2004 var præget af et massivt og relativt ukontrollabelt pres for en central barselsfond, har der op til 2007 været meget begrænsede politiske markeringer.

Måske har parterne lært noget af problemerne under OK 2007 (som en effekt af overenskomstrundernes kædedans). I hvert fald er relationerne langt mere styrede. De har først og fremmest været præget af det fælles trepartsarbejde om efter- og videreuddannelse. Det er en form for pres, der er acceptabelt for parterne, dels fordi de har været inddraget og har haft væsentlig indflydelse på den politiske proces, dels fordi det er tilrettelagt, så resultatet af trepartsprocessen er fastlagt i god tid før overenskomstforhandlingerne.

Parterne er klar over, at de skal leve op til de forventninger, regering og folketing har til forbedringer på efter- og videreuddannelsesområdet, men det kan ske i god ro og orden i en forhandlingsproces, hvor dette spørgsmål kan indgå i parternes prioriteringer hver for sig i kravformuleringsfasen og i fællesskab, når aftalerne indgås. Derved adskiller det sig markant fra diskussionerne omkring barselsfond op til og under OK 2004.

Trepartsaftalen fastlægger, at regeringen har afsat yderligere 1 mia. kr. til området under forudsætning af, at der også via overenskomstsyste­met bliver investeret i forbedringer af efteruddannelsen. Der er herved lagt op til, at efteruddannelse kan blive det nye store tema, som tegner et langsigtet perspektiv for overenskomstfornyelsen på samme måde som arbejdsmarkedspensionen gjorde det i 1990'erne.

Det er tydeligt et krav, der er blevet rejst bredt, og som har bevågenhed både på industriens område og på serviceområdet, hvor HK/Privat vægter det meget højt. Også i byggesektoren er der et reelt ønske om et gennembrud. Kun transport og handel er mere forbeholdne. Her er det mest løn, der tæller. Der er typisk ønske om øgede rettigheder til uddannelse og til en styrkelse af virksomhedernes uddannelsesplanlægning. Der er en erkendelse af, at der i stort omfang må tages hensyn til uddannelse, der er relevant for virksomheden, men samtidig også ønsker om muligheder for forbedring af almene færdigheder.

Men selv om kravet er med hele vejen rundt, er det også fremgået, at det ikke er et krav, der skaber den store begejstring blandt de almindelige medlemmer. Derfor kan der være en bekymring for, hvorvidt uddannelse kan komme til at fungere som et effektivt samlende tema for OK 2007.

Barselskravet under OK2004 gav et mere markant gennemslag, men var problematisk, fordi det blev presset igennem politisk på en måde, så ikke mindst arbejdsgiverne kunne føle sig overkørt. Arbejdsmarkedspensionen var ved gennembruddet under OK91 et decideret upopulært krav blandt lønmodtagerne, og er først siden blevet en bredt favnende mærkesag. Det særlige ved arbejdsmarkedspensionen er, at den blev gennemført uden videre følgelovgivning. De politiske aktører kunne ikke enes om en løsning, og så overtog arbejdsmarkedets parter med industrien som gennembrudsområde sagen og skabte et væsentligt socialt gode for lønmodtagerne.

Det sætter de højt i dag, og derfor kommer der også denne gang krav om yderligere forbedringer i forhold til de 10,8 pct. i samlet opsparing, der hidtil er blevet nået. Til gengæld er man ved at nå toppunktet, så derfor vil forbedringerne her sandsynligvis ikke have samme økonomiske vægt som tidligere. Også på barselsområdet vil der være krav om forbedringer. Så selv om uddannelsesområdet formentlig bliver hovedtemaet, skal der sandsynligvis en bredere vifte til for at skabe et resultat, der kan stemmes hjem.

Det kan være vanskeligt inden for en ramme på kun omkring en enkelt procent at få plads til forbedringer på flere sociale områder, og derfor bliver det sandsynligvis igen nødvendigt at strække det ud over en længere overenskomstperiode af en varighed på mindst tre år.

Familie- og arbejdslivskommissionen

Relationerne mellem partssystemet og det politiske system er dog ikke helt uproblematisk. Fx er resultatet af den ventede betænkning fra familie- og arbejdslivskommissionen en uforudsigelig "dark horse". Denne kommission har været uden direkte partsrepræsentation, om end parterne er blevet hørt undervejs. Oprindeligt skulle betænkningen have været offentliggjort i december, men den er siden blevet udskudt, så offentliggørelsen finder sted i slutningen af

januar, dvs. på et formentligt meget afgørende tidspunkt i overenskomstforløbet.

Herfra kan komme anbefalinger vedr. eksempelvis bedsteforældres muligheder for børnepasning, børns 2. sygedag o. lign. Et socialdemokratisk udspil fra den 14. november om at give mulighed for at anvende en del af barselsorloven til sådanne omsorgsdage kan ses som en forløber, og dette udspil fik straks positiv respons fra de fleste partier på Christiansborg, herunder også De Konservative. Der kan herigennem hurtigt blive udviklet et politisk pres, som ændrer forudsætningerne for overenskomstpillet. Måske kan der blive tale om en udvikling svarende til situationen under OK98, hvor Poul Nyrup Rasmussen som statsminister i sin nytårstale retorisk på overenskomstparternes vegne spurgte, om man ikke kunne gøre det bare lidt bedre for børnefamilierne.

Det må formodes, at der mellem parterne og regeringen i øjeblikket er overvejelser om, hvordan man kan undgå et sådant direkte pres på forhandlingerne. Det ville set i forhold til OK 2007 være hensigtsmæssigt at udskyde offentliggørelsen af betænkningen til senere på foråret, således at overenskomstforhandlingerne kan gennemføres uden yderligere indblanding. Det er sandsynligt, at regeringen vil foretage en sådan forskydning. Det skete også i forhold til udvalgsarbejdet om en barselsfond under OK 2004. Den gang hjalp det ikke så meget, fordi der var skabt en dagsorden, som blev bakket op af et flertal i Folketinget, og som i realiteten dikterede parterne en løsning. Det samme kan endnu blive tilfældet vedr. familiekommissionen, men der er dog ikke så meget politisk blæst om sagen, at det kan forventes at få samme virkning.

Det skal dog fremhæves, at det for de fleste fagforbund er et overenskomsttema, at der skal sikres en bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv. Det er således et spørgsmål, som vil blive behandlet under OK 2007. Et væsentligt krav i denne sammenhæng er forbedringer af ordningerne med løn under barselsorlov, som synes at være et gennemgående krav. Det samme gælder også, at der skal indføres ordninger, der sikrer, at fædre får mulighed for at holde en del af denne orlov. Det er klart, at et forbund som HK/Privat har særligt fokus på dette tema, men det er betegnende for opbakningen, at det på Metals kongres i september også blev en del af dette traditionelle mandeforbunds politik.

Betaling for ekstra sygedag

En mere direkte påvirkning er blevet skabt med den sidste fase i finanslovsforhandlingerne, hvor Dansk Folkeparti fik gennemført en forlængelse af perioden på sygedagpenge fra to til tre år. Det er i sig selv en lovændring, som arbejdsgiverne opfatter som særdeles negativ, og de faglige organisationer ser meget positivt på. Så det er et partisk indgreb til fordel for den ene af parterne, og dertil kommer, at finansieringen af denne sociale forbedring er blevet lagt på arbejdsgiverne ved at udvide arbejdsgiverbetalingen, så den nu også kommer til yderligere en sygedag. Da der er ret til løn under sygdom i de fleste overenskomster, er det desuden en lovændring, som direkte øger omkostningerne for den enkelte arbejdsgiver.

Her kommer der lige før starten på overenskomstforhandlingerne en lovændring, som direkte påvirker arbejdsmarkedsreguleringen, og som er et resultat af

en uforudsigelig politisk proces. Parterne har ikke været inddraget. Det ligner lidt forslaget til finansloven for 2004 under optakten til OK 2004, hvor regeringen forsøgte at få gennemført forringelser af dagpengene til skade for lønmodtagerne. Det gav forstyrrelser i parternes forhandlinger, og det påvirkede forløbet, selv om beskæringen blev trukket tilbage og ikke kom med i den endelige finanslov.

Samlet set er det politiske pres dog mindre og mere styret både fra regeringens og organisationernes side. Det vil alt andet lige gøre det lettere at finde løsninger under OK 2007 end under OK 2004. Den fælles interesse er blevet fastlagt til først og fremmest at dreje sig om uddannelsesområdet, hvor der ikke er den store modvilje mod at gennemføre forbedringer fra parternes side. Om end der heller ikke synes at være den helt store begejstring. Så det kan måske – jf. ovenfor – være vanskeligt at gøre efteruddannelse til det område, som først og fremmest skal bære et forlig igennem.

Fald i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Der synes også at være tale om en positiv udvikling set i forhold til mulighederne for forlig, når det drejer sig om omfanget af åbne konflikter mellem parterne i overenskomstperioden.

Både antallet af konflikter og mængden af tabte arbejdsdage er faldet stærkt på DA-området fra 2004 og frem, således at det i 2. kvartal 2006 er på det laveste niveau i mange år. Det er ikke mindst lønkonflikterne, der har været aftagende. Hvor der i 2. kvartal 2005 blev tabt godt 18.000 arbejdsdage på grund af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, var det i 2. kvartal 2006 kun 7.825 arbejdsdage.

En del af forklaringen er utvivlsomt, at parterne i industrien med OK 2004 indførte nye bestemmelser med det formål, at reducere omfanget af overenskomststridige konflikter. Dels blev reglerne om forsømt tid strammet op, dvs. at lønmodtagere, der deltager i arbejdsnedlæggelser, ikke får tillæg, hvis de for at indhente efterslæbet bliver sat på arbejde. Dels blev indført konfliktløsningsmøder, hvor organisationerne kan inddrages i en tidlig fase for at forebygge konflikter. De hidtidige erfaringer med disse møder har været positive og dermed medvirket til at reducere omfanget af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Det er almindeligt, at omfanget af konflikter er størst i 2. kvartal, hvor de årlige lønforhandlinger finder sted på virksomhederne. Derfor er faldet netop i 2. kvartal 2006 særligt bemærkelsesværdigt. Det er formentlig et udtryk for, at lønpresset på trods af højkonjunkturen – som nævnt ovenfor – stadig er begrænset. Selv om der arbejdes på højtryk, er lønstigningerne moderate. Globaliseringen synes således at påvirke såvel lønstigningerne som konfliktomfanget. Ledelse og medarbejdere er klar over, at for store lønstigninger og produktionsstop som følge af lønkonflikter er langt alvorligere end tidligere. Risikoen er, at den næste ordre mistes.

Interessant nok har man samtidig – ikke mindst i byggeriet – set en kraftig vækst i antallet af overenskomstmæssigt varslede konflikter. Det er en følge af østarbejdernes indtog på det danske arbejdsmarked. Her følger man princippet

fra østaf-talen, at det er den danske aftalemodel, som skal sikre den overenskomst-mæssige regulering. Det forudsætter netop forsøg på at forhandle overenskomst mv. og om nødvendigt etablere de konflikter, som systemet åbner mulighed for.

Spillereglerne for OK07

Fastsættelsen af de nærmere spilleregler for forløbet af OK 2007 har også fundet sted i god ro og orden uden den store ydre dramatik. Med udgangspunkt i det toneangivende industriområde blev der først indgået en aftale mellem DI og CO-industri den 18. oktober. den 13. november fulgte HTS-A og 3F's transportgruppe efter, og det er fredag den 17. november blevet fulgt op af en aftale mellem DA og LO.

Disse aftaler følger i sporet på de nye retningslinier, som parterne blev enige om i forlængede af storkonflikten under OK98 med henblik på at fremme forligsmulighederne.

Det blev til den såkaldte Klimaaf-tale mellem DA og LO, og til en ny form for køreplan mellem de to hovedaktører DI og CO-industri. Det bidrog til at bringe OK 2000 i mål. Aftalerne blev derfor med enkelte justeringer gentaget som ramme for OK 2004.

I store træk fortsættes der under OK07 efter det samme mønster. I den nye aftale mellem DI og CO-industri fastslås det, at parterne indleder drøftelser i slutningen af året med henblik på egentlige overenskomstforhandlinger efter nytår. Parterne er samtidig enige om, at færdiggøre overenskomsterne så hurtigt, at opsigelse af aftalerne ikke bliver nødvendig.

Skulle det mod forventning blive nødvendigt at opsigelse overenskomsterne betragtes en opsigelse som rettidig – med mindre andet aftales – såfremt den er modparten i hænde senest den 13. februar. DI og CO-industri er endelig enige om, at eventuelle konfliktvarsler ikke fremsendes uden en forudgående drøftelse.

Aftalen mellem LO og DA er blevet forenklet og fremtræder i en mere minimalistisk udgave, der samlet kan stå på en A4 side, dvs. samme længde som aftalen mellem DI og CO-industri. Det er næppe en tilfældighed, men et symbol på magtforholdene mellem hovedorganisations- og sektororganisationsniveauet i det danske overenskomstsyste-m. Det er derfor, at aftalen hedder "Aftale om rammer for de decentrale overenskomstforhandlinger 2007" og ikke "Aftale om hovedorganisationernes koordinering af OK 2007".

Det er industriens parter, der lægger linierne, mens DA og LO i forlængelse heraf fungerer som et koordinerende led, der kan sikre gennemførelsen af spydspidsens hovedresultater på de øvrige områder under hensyntagen til deres særlige forhold. I LO's og DA's aftale, som ikke længere kaldes "Klimaaf-talen", indgår den samme bestemmelse om opsigelse af overenskomsterne den 13. februar. I forbindelse med varsling af konflikter fremhæves det, at situationen bør drøftes mellem de direkte parter før fremsendelse af varsel. LO og DA orienteres om indholdet af sådanne drøftelser, og hvis der fortsat er risiko for konfliktvarsling skal LO og DA overveje mulige skridt, som kan bidrage til at fjerne truslen.

Et punkt, der har givet anledning til diskussion, er spørgsmålet om adgang til statistikmateriale. Her er foretaget en ændring, der giver en mere klar formulering. Den fastslår, at DA og LO er enige om, at de decentrale overenskomstforhandlinger skal søges gennemført på grundlag af relevant overenskomststatistik, som overenskomstparterne er enige om.

I aftalen for OK 2004 var et særligt afsnit, der i tilfælde af nedstemning af et mæglingsforslag skulle forbedre mulighederne for ny forhandling og eventuel ny urafstemning uden, at konflikten blev iværksat. Dette punkt er helt fjernet fra aftalen – måske i erkendelse af, at det er tvivlsomt, om det overhovedet ville have haft nogen effekt, hvis en sådan situation opstod.

Alt i alt kan det fastslås, at de nye aftalte spilleregler mest af alt kan betragtes som en fastholdelse af status quo, dvs. en ramme, som i to omgange har vist sig velegnet til at bidrage til indgåelse af forlig.

Spillet i og mellem organisationerne

Parterne, der nu skal i gang med overenskomstspillet, er ikke helt de samme parter, som forhandlede og koordinerede unde OK 2004. Væsentligst er det at nævne, at DA er blevet ændret i forlængelse af OK 2004. Der blev gennemført en ny kraftig ressourcemæssig beskæring på forslag ikke mindst fra DI. Hermed er det blevet yderligere understreget, at arbejdsgivernes fællesskab er et koordinerende organ for de store selvberørende sektororganisationer

En anden tendens på arbejdsgiversiden er, at de store medlemsorganisationer er fortsat med at udvikle sig på tværs af grænserne mellem de traditionelle hovedsektorer. Afgørende i den forbindelse er, at DA's største medlemsorganisation, Dansk Industri, fortsat har ekspanderet på serviceområdet, og derved har udviklet sig til at også blive Danmarks største sammenslutning for servicevirksomheder med etableringen af brancheorganisationen Serviceindustrien. DI har eksempelvis fået ISS som medlem og dermed en væsentlig aftale på serviceområdet. En overenskomst, som tidligere blev forhandlet gennem HTS-A.

Strukturudviklingen på arbejdsgiversiden er desuden fortsat i retning af stadig færre og større enheder. Udviklingen nærmer sig det punkt, hvor der i realiteten kun er tre store hovedaktører tilbage, Dansk Industri, Dansk Byggeri og en tredje sammenslutning, hvor servicesektorerne forenes. Den sidste del af processen har skabt indre splittelse, idet samlingen af HTS Arbejdsgiverforeningen og HTS Interesseorganisationen faldt fra hinanden, hvorefter HTS-I fandt sammen med DH&S og netop på et pressemøde den 28. oktober etablerede den nye samlede organisation, Dansk Erhverv.

Relationerne til HTS-A er meget spændte, men samtidig tales der fra begge sider om, at der inden alt for længe må findes en løsning på problemerne, så hele området kan samles under en hat. Det ligger klart, at fusionen for alvor først bliver en realitet i forlængelse af OK 2007. Det er således de samme overenskomstparter, som stadig vil forhandle denne gang. Dog er HORESTA på vej til med virkning fra 1.1.2007 at flytte sine arbejdsgiverinteresser fra HTS-A til Dansk Erhverv. Der er dog her tale om en selvstændig overenskomst, og derfor bliver OK 2007 næppe i afgørende grad påvirket af de indre stridigheder i arbejdsgivernes sammenslutninger på serviceområdet.

LO er endnu ikke så kraftig beskåret som DA, men da de faglige organisationer mister medlemmer i stor skala, ligger der heri en automatisk udhuling af kontingentet til LO. Samtidig må det ventes, at de økonomisk trængte forbund vil forsøge yderligere at begrænse LO's ressourcer. Siden 2004 er fusionen mellem KAD og SiD blevet gennemført med etableringen af 3F. Overenskomstmæssigt er der dog i høj grad tale om de samme spillere, idet forhandlingskompetencen ligger i det nye forbunds grupper på samme måde som det gjorde i SiD. Derfor bliver fornyelsen formentlig begrænset, om end det bliver interessant at se, om det nye forbund vil medvirke til en styrket intern koordinering.

De personlige relationer

Afslutningsvis skal de personlige relationers betydning vurderes. Det er karakteristisk, at der denne gang er stor kontinuitet, hvad angår forhandlerne på de overenskomstmæssige hovedområder. Det gælder eksempelvis det store nøgleområde, industrien, hvor forhandlerne for DI og CO-industri er de samme som i 2004. Hans Skov Christensen og Kim Graugaard på den ene side og Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen på den anden side udgør en solidt afprøvet kvartet, som skulle have alle muligheder for at skabe kompromisernes balancepunkt.

På funktionærområdet er de to HK-sektorformænd Karin Retvig, HK/Privat, og Jørgen Hoppe, HK/Handel, også gengangere, der i aftalerne med DH&S står over for den adm. direktør Søren B. Henriksen, der tager en sidste runde inden etableringen af Dansk Erhverv. I aftalerne med HTS-A er den operationelle forhandlingsdirektør Knud Erik Linius stadig med ved bordet, men med en ny adm. direktør, tidligere direktør i både DA og DI, Ole Krog ved sin side. De samme to står i spidsen ved transportforhandlingerne over for Orla Petersen, formanden for 3F's transportgruppe, der skal i gang med sin sidste runde. Det samme gælder formanden for 3F's private servicegruppe, tidligere forbundsformand for KAD, Lillian Knudsen. Her er der utvivlsomt nogle forhandlere, der ønsker en flot sortie. Det skal helst være med et forlig, men også med et mærkbart resultat ikke mindst i form af stigning på normallønssatsen. Jørgen Hoppe vil også presse på for at få lønnen i fokus, hvorimod kollegaen Karin Retvig, først og fremmest går efter et gennembrud på efteruddannelsesområdet og forbedringer på løn under barselsorlov – herunder reservation af en del af orloven til fædrene.

I hovedorganisationernes koordinering er det også det gamle prøvede par, DA's adm. direktør Jørn Neergaard Larsen og LO's formand Hans Jensen, der står i spidsen. Her vil der således ikke opstå vanskeligheder på grund af misforståelser eller mangelfuld kommunikation. Man kan forvente en effektiv indsats for at samle trådene ikke mindst i den afsluttende fase i Forligsinstitutionen. Hans Jensen går i gang med sin sidste overenskomst som LO-formand, og det er derfor også sidste ud kald for realiseringen af det, der i hele hans virksomhed i LO har været et centralt mål: et overenskomstmæssigt gennembrud for efter- og videreuddannelse.

Med trepartsforhandlingerne mellem hovedorganisationerne og regeringen er der lagt op til, at netop efteruddannelse bliver et afgørende tema i forhandlingerne, men hovedorganisationerne kan ikke selv levere varen. Gennembruddet

skal skabes i sektororganisationernes forhandlinger – formentlig med udgangspunkt i industrien.

Når Hans Jensen er på vej ud, betyder det også, at der er en ny LO-formand på vej ind. Der er to formandskandidater, næstformand Tine Aurvig-Huggenberger, og LO-sekretær, Harald Børsting. Det er indlysende, at de kan se en særlig interesse i at profilere sig i forbindelse med OK 2007. Om det vil få indflydelse på forløbet, er et mere åbent spørgsmål. Der skal ikke kun markeres synspunkter, men også vises driftssikkerhed, så en vis forsigtighed i profileringen kan også ventes. Dertil kommer, at det er sektororganisationerne og ikke hovedorganisationerne, der er omdrejningspunktet i overenskomstspillet.

Hovedorganisationernes indflydelsesmuligheder er derfor ikke så meget selvstændige, men ligger i højere grad i relationerne mellem dem og de overenskomstbærende sektororganisationer.