



075

OK 2007: Reformforlig i industrien styrker den danske model

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

marts 2007

ISBN 87-91833-12-4

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

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

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Reformforlig i industrien styrker den danske model	3
Dobbeltregulering	4
Model under afvikling.....	4
Flexicurity og den danske model.....	5
Farvel til eksklusive rettigheder – sejr eller prestigetab....	6
Efteruddannelsesreform for alle	7
Det nyskabende industriforlig.....	8
Samlet resultat med pil op.....	9
Sektorforhandlingernes fleksibilitet.....	9
Modtagelsen af forliget.....	10
Der er ikke nogen ommer.....	12

OK 2007:

Reformforlig i industrien styrker den danske model

Med industriforligets efteruddannelsesreform blev balancen mellem det politiske system og overenskomstparterne genskabt – Det styrker aftalesystemet efter en periode, hvor det så ud til, at den traditionelle aftalemodel med parternes selvregulering som et afgørende princip var under pres – Dette resultat, som er en sejr for LO's velfærdsstrategi, blev sløret af konflikten undervejs om eksklusive rettigheder til medlemmerne – Regeringen og parterne gennemfører efteruddannelsesreformen i et tæt trepartssamspil, hvor der tages hensyn til de politiske prioriteringer, samtidig med at parternes selvregulering respekteres – Reformforlig med mange nyskabelser gør det sandsynligt, at der kan skabes et samlet mæglingsforslag, som godkendes af medlemmerne, men utilfredshed på flere overenskomstområder om forskellige elementer kan måske true forliget – En nej-kampagne er sat i gang med hovedbudskabet, at "Det er en ommer" – Nej-kampagnen ønsker ikke storkonflikt, men en genåbning af forhandlingerne – Men et nej er i realiteternes verden samtidig et ja til storkonflikt, og det ansvar bør nej-kampagnen stå ved

Af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

Industriens kompetenceudviklingsfond, der er et af hovedelementerne i det retningssgivende forlig mellem CO-industri og Dansk Industri under OK 2007, har samtidig et bredere samfundspolitisk perspektiv. Det er starten på en omfattende efteruddannelsesreform gennemført i et tæt samspil mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system med VK-regeringen i spidsen. Som sådan er det et eksempel på den tættere forbindelse mellem partssystem og politik i arbejdsmarkedsreguleringen i bred forstand, som har præget det seneste tiår. Men mens denne øgede politisering frem til og med 2004 synes at udvikle sig til en trussel mod overenskomstparternes selvregulering og dermed et af hovedprincipperne i den danske model, er der med efteruddannelsesreformen tale om en genskabelse af balancen mellem arbejdsmarkedsorganisationerne på den ene side og regering og folketing på den anden side.

Den udvikling, der i 2004 fremstod som en krise for aftalesystemet og organisationerne, er blevet vendt om, så den danske model for regulering af løn- og arbejdsvilkår synes at have genvundet sin gamle styrke i en ny form tilpasset globaliseringens tidsalder.

Efteruddannelsesreformen ligger i forlængelse af den udvikling i aftalesystemet i retning af større bredde i overenskomsterne, der tog fart med indførelsen af arbejdsmarkedspension under OK91. Elementer som pension, løn under sygdom og barselsorlov, sociale kapitler og uddannelse er de mest fremtrædende af de velfærdsopgaver, som siden er blevet en del af overenskomsterne.

Udvidelsen af bredden i overenskomsterne har taget fart i sammenhæng med det afgørende gennembrud for de sektorbaserede overenskomstforhandlinger med OK91. Med decentraliseringen af kompetencen fra hovedorganisationerne til sektororganisationerne og den samtidige decentralisering af forhandlinger om væsentlige spørgsmål som løn og arbejdstid til virksomhedsniveauet, blev udvikling af velfærdsspørgsmål nødvendige som en del af overenskomsterne. Når et afgørende emne som løn forhandles i virksomhederne for 85 pct. af LO/DA-området vedkommende, skal der nogle andre elementer til for at skabe forlig, som medlemmerne vil give deres opbakning gennem afstemningerne om mæglingforslag.

Men velfærdsgodernes indtog i overenskomsterne har også et videre perspektiv. I LO blev det i anden halvdel af 1990'erne udviklet til en overordnet velfærdsstrategi. Arbejdsmarkedets parter i almindelighed og fagbevægelsen i særdeleshed kan kun effektivt fastholde og udvikle deres centrale samfundsmæssige position ved at tage en del af ansvaret for og dermed også få indflydelse på udviklingen af væsentlige velfærdsgoder. Til gengæld åbnes der dermed også op for politisk indflydelse på overenskomsterne, som ellers traditionelt har været parternes eget felt.

Dobbeltregulering

Da mange af overenskomsternes velfærdsspørgsmål også reguleres ved lov, er der opstået en form for dobbeltregulering, der fjerner de skarpe skillelinier mellem lovgivning og overenskomster. Samspillet mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system er blevet forøget, og det har givet en tendens til en større indblanding i parternes selvregulering, der ellers er en hjørnesteen i den danske model. Under OK 2004 var det udpræget i forbindelse med gennemførelsen af en central barselsudligningsordning, der – især set fra arbejdsgiverside – blev opfattet som et rent politisk diktat, parterne blev tvunget til at acceptere.

Samtidig er det danske aftalesystem det seneste tiår i stigende grad blevet presset af den begyndende EU-regulering af arbejdsmarkedet, fordi de kontinentale lovgivnings traditioner her har spillet en væsentlig rolle. Parterne har ganske vist været i stand til at håndtere EU-presset, så hovedprincipperne i den danske model har kunnet fastholdes eksempelvis ved implementering af EU-direktiver, men alligevel bredte der sig omkring århundredeskiftet en fornemmelse af, at aftalesystemet med de kollektive værdier var ved at have overlevet sig selv. Senere er det blevet bestyrket på det juridiske felt med menneskerettighedsdomstolens afgørelse i spørgsmålet om eksklusivaftaler i begyndelsen af 2006. De danske eksklusivbestemmelser blev underkendt som brud på den negative organisationsfrihed. I en international sammenhæng synes individuelle rettigheder at blive tillagt større vægt end overenskomstindgåelsens kollektive goder.

Model under afvikling

Efter afslutningen af OK 2004 så det sort ud for den danske model. Det fremstod tydeligt, at de politiske aktører både på højre- og venstrefløjen ikke havde den store respekt for aftalesystemet. Vores bog om overenskomstforhandlinger fra 1998 til 2004 *Fra storkonflikt til barselsfond* fik derfor undertitlen *Den*

danske model under afvikling eller fornyelse. Og konklusionen var, at afviklingsperspektivet stod stærkest i billedet.

Men siden 2004 er billedet – med eksklusivdommen som undtagelse – begyndt at ændre sig igen. Det har været tydeligt, at både parterne og politikerne har genovervejet situationen og sammen er kommet til den konklusion, at aftalemodellen stadig er værd at bevare, og at det derfor kræver respekt for parternes selvregulering. Denne selvransagelse blev hjulpet godt på vej, af den internationale økonomiske udvikling. De seneste år har det været tydeligt, at Danmark i sammenligning med de fleste andre europæiske lande klarer sig særdeles godt. Trods højt skattetryk og omfattende overenskomstmæssige goder står den danske samfundsøkonomi i almindelighed og de danske virksomheder i særdeleshed gunstigt set i en international sammenligning.

Flexicurity og den danske model

Forklaringen på dette fænomen blev samlet op med det såkaldte flexicurity-begreb, dvs. at danske virksomheder har en omfattende fleksibilitet, hvad angår ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, som til gengæld ved arbejdsløshed er sikret økonomisk på et relativt højt niveau og i en lang periode med dagpenge. Dertil kommer en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der hurtigt åbner nye jobmuligheder. Det er indlysende, at baggrunden for den danske flexicurity-model er, at der gennem årtier er opbygget et tillidsforhold mellem parterne i overenskomstsyste­met. Uden det selvregulerende aftalesystem ville lønmodtagerne ikke acceptere den usikkerhed i ansættelsen, der sammenlignet med de fleste andre lande, er meget stor. Så ville der komme et pres for et højere sikkerhedsniveau gennem lovgivning, og dermed ville mobiliteten på arbejdsmarkedet og virksomhedernes fleksibilitetsmulighed gå fløjten.

Den internationale flexicurity-debat har bidraget til at skabe en forståelse for, at vi i Danmark har nogle unikke institutioner, som næppe kan eksporteres til så mange andre lande, fordi de bygger på 100 års traditioner på det danske arbejdsmarked, men som er særdeles effektive, når det gælder om at sikre Danmarks og danske virksomheders konkurrencedygtighed under globaliseringens vilkår.

Som den adm. direktør i DI, Hans Skov Christensen udtrykte det i sin kommentar til industriforliget:

”De frivillige og kollektive aftaler, der præger det danske arbejdsmarked, er en uovertruffen succes, som vækker international anerkendelse, og som bliver båret frem af de gode resultater, både danske virksomheder og medarbejdere har formået at skabe i fællesskab i de seneste mange år.” (DI Business, nr. 9, 5. marts 2007).

Derfor er det blevet et fælles mål for parterne og det politiske system at fastholde hovedprincipperne i aftalemodellen. Det betyder ikke, at det politiske system skal holde sig væk fra overenskomstforhandlingerne. Med det stigende antal velfærdsgoder som en del af overenskomsterne er der opstået den nævnte form for dobbeltregulering, og derfor er det legitimt, at regering og folketing forsøger at påvirke parterne. Organisationerne på arbejdsmarkedet må i den sammenhæng acceptere det demokratiske grundprincip, at der er intet over og intet ved siden af Folketinget.

Men skal aftalesystemet bevares kræves til gengæld også, at aktørerne i det politiske system respekterer overenskomstparterne og inddrager dem i forberedelsen af velfærdsreformer, som også involverer overenskomsterne, og sikrer

organisationerne den nødvendige arbejdsro til at forhandle spørgsmålene under overenskomstfornyelser, så de kan indgå i deres samlede prioritering både hver for sig og sammen.

Det er netop et sådant systematisk og langsigtet forberedelsesarbejde, der er blevet gennemført i spørgsmålet om den nye kompetenceudviklingsfond og det dermed følgende løft i efteruddannelsesindsatsen. Spørgsmålet blev behandlet i trepartsregi afsluttende med en aftale, hvor regeringen og parterne udtrykker en fælles forståelse for nødvendigheden af at styrke efter- og videreuddannelse. Aftalen indeholdt en erklæring fra regeringen om, at hvis parterne gjorde deres del af arbejdet ved overenskomstindgåelsen i 2007, ville regeringen efterfølgende frigive den ene milliard kroner, som politisk er blevet reserveret til formålet.

Med Industriens Kompetenceudviklingsfond og de tilsvarende ordninger, der er blevet enighed om på de øvrige områder, har parterne under OK 2007 leveret varen, og deres forventning er derfor, at regeringen nu følger op. Derfor er der lagt op til en yderligere trepartsproces om det videre forløb på efteruddannelsesområdet.

Det politiske systems respekt for overenskomstparterne fremstod også tydeligt i spørgsmålet om Familiekommissionens betænkning, der efter planen skulle offentliggøres i januar. Parterne frygtede, at det kunne give anledning til en offentlig diskussion om velfærdsforbedringer med forslag, som de ikke havde haft mulighed for at forberede sig på, og som derfor kunne vanskeliggøre mulighederne for at nå et forlig. Men efter fælles henvendelse fra DA's adm. direktør Jørn Neergaard Larsen og LO's formand Hans Jensen blev det besluttet at undskyde offentliggørelsen til senere på foråret.

Farvel til eksklusive rettigheder – sejr eller prestigetab

I virkeligheden er de nye kompetenceudviklingsfonde i overenskomsterne først og fremmest en sejr for LO – med formanden Hans Jensen i spidsen. Det var LO, der udviklede velfærdsstrategien med efteruddannelse som hovedtema, mens de fleste af forbundene i LO længe var temmelig skeptiske. Den slags måtte finansieres alene gennem lovgivning og af arbejdsgiverne. Men med globaliseringen og den tiltagende konkurrence, der opleves i virksomhederne som en levende realitet, er behovet for en styrket kompetenceudvikling blevet forstærket, og forbundenenes opbakning bag et sådant krav er blevet mere positiv. Derfor var det op til OK 2007 blevet et hovedkrav i CO-industri.

At resultatet i høj grad er en LO-sejr, er blevet sløret af, at LO's ledelse i starten af forhandlingsforløbet under OK 2007 supplerede velfærdsstrategien med et forsøg på at få gennemført uddannelsesforbedringerne som eksklusive rettigheder for LO-organisationernes medlemmer. Denne dobbeltstrategi skulle på en gang sikre en væsentlig velfærdsforbedring og styrke LO-organisationerne i kampen om medlemmerne med de "gule" organisationer (Se artikel i Mandag Morgen den 26. februar). Og da de eksklusive rettigheder måtte droppes for at få et forlig med uddannelsesforbedringer igennem, så var LO's senest formulerede og mest omtalte element i dobbeltstrategien, dermed faldet til jorden. Det fremstod derfor som et prestigetab for ikke mindst LO's formand, Hans Jensen, og LO's næstformand, Tine Aurvig-Huggenberger.

Det, der i sit indhold indebærer en realisering af LO's ambitiøse velfærdsstrategi, som Hans Jensen mere end nogen har været bannerfører for, er blevet gennemført på en måde, så det paradoksalt fremstår som et stort nederlag og prestigetab for LO. Men når røgen har lagt sig, vil det formentlig igen blive tydeligere, at det set på den lange bane var en realisering af et af LO's strategiske mål.

I CO-industri forsøgte de to hovedforhandlere, Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen loyalt at få realiseret LO-strategien med eksklusive rettigheder. Men da DI satte hårdt mod hårdt, bøjede CO-industri af for til gengæld at opnå på den ene side et uddannelsesgennembrud og på den anden side en markant forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår. Det blev vurderet, at der hermed ville ske en styrkelse af det lokale aftalesystem, som ville give organisationerne langt bedre muligheder i konkurrencen med de ”gule” fagforeninger end indførelsen af eksklusive rettigheder. Med styrkelsen af det lokale forhandlingsystem og en række andre forbedringer fik CO-industris forhandlere vendt det nederlag, der måtte ligge i at opgive kravet om eksklusive rettigheder, til en sejr.

Efteruddannelsesreform for alle

Der var i nogle kommentarer til resultatet et forsøg på at begrænse indtrykket af, at kravet om eksklusive rettigheder måtte droppes. Da det nye system udvikles gennem fonde, der administreres af parterne, er der samtidig indbygget en mulighed for i administrationen af ordningerne at tilgodese LO-medlemmerne og sætte medlemmer af ”gule” organisationer bag i køen. Men det er evident, at uddannelsesrettighederne i de nye overenskomster følger områdeprincippet, dvs. at de er gældende for alle ansatte og ikke kun medlemmer af de overenskomstbærende organisationer. Det kan derfor angribes som forskelsbehandling, hvis der fifles med regelsættet rent administrativt. Det siger i øvrigt sig selv, at der er en verden til forskel på, at få gennemført en klar overenskomstbestemmelse, der fastslår, at et bestemt gode alene er forbeholdt LO-organisationernes medlemmer, og at indgå en aftale, hvor alle ansatte som udgangspunkt er omfattet, men hvor der muligvis kan fifles lidt med administrationen af rettighederne.

Hvis efteruddannelsesreformen på sigt skal nå et omfang, der svarer til ambitionerne i fagbevægelsen, skal den bredes ud, så stort set alle kontinuerligt deltager i uddannelsesaktiviteter, og så ender det i praksis som en rettighed for alle. Det er også det, der har gjort det attraktivt for regeringen at indgå en trepartsaftale med parterne om kompetenceudvikling. Som udgangspunkt forsøger lovgivere at gennemføre velfærdsforbedringer i form af goder, der gælder for alle. Det er derfor et problem, når overenskomstsyste­met står for en del af sådanne forbedringer, at det alene er de overenskomstdækkede områder, der er omfattet. Det fører til overvejelser om, hvorvidt man ved lovgivning skal udvide de overenskomstmæssige rettigheder til alle, som det fx skete med barselsudligningen, eller om man skal holde sig til overenskomsterne, som det fx skete med arbejdsmarkedspensionen.

Indførelsen af eksklusive goder til LO-forbundenes medlemmer ville forøge det problem, som mange politikere ser i regulering via kollektive aftaler: at større eller mindre grupper af lønmodtagere ikke omfattes. Set i det lys, er det formentlig en fordel for den fortsatte udvikling af efteruddannelsesreformen i et samspil mellem det politiske system og parterne på arbejdsmarkedet, at de eksklusive rettigheder blev opgivet.

Det er karakteristisk både for forhandlerne i CO-industri og for LO-formanden, at de ikke har prøvet at besmykke tilbagetrækningen i spørgsmålet om eksklusive rettigheder. Eksempelvis har Hans Jensen i sine kommentarer til forliget uden forbehold sagt, at det krav måtte opgives. Han tror dog stadig, at man i næste hug om tre år vil kunne få eksklusive rettigheder igennem. Om det bliver tilfældet er tvivlsomt – med mindre de faglige organisationer vil medvirke til at ændre grundprincippet i overenskomstsyste­met, så man går fra områdeoverenskomster til medlemsoverenskomster. Sådant har i hvert fald arbejdsgiverne stillet mulighederne op, og det er svært at forestille sig, at de faglige organisationer tør bevæge sig ind på det spor. De ønsker først af alt at fastholde

deres de facto monopol på overenskomstindgåelse og vil undgå enhver risiko for løntrykkere.

Når der skal forhandles næste gang er Hans Jensen ikke længere LO-formand, og det gør det endnu mere usikkert, om kravet om eksklusive rettigheder fortsat er aktuelt. Men det er til gengæld sikkert, at Hans Jensens eftermæle vil blive positivt præget af, at det store uddannelsesprojekt, som han har kæmpet for så længe, under den afsluttende fase af hans formandsperiode endelig blev en realitet.

Det nyskabende industriforlig

Det retningsgivende industriforlig, som blev indgået søndag den 25. februar, kan karakteriseres som en udpræget *reformoverenskomst*, fordi den udover gennemførelsen af Industriens Kompetenceudviklingsfond, indeholder flere andre fornyelser. Som kort nævnt gælder det ikke mindst en væsentlig forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår og dermed en *styrkelse af det lokale aftalesystem*. Med overenskomstsystemetes stærke decentralisering af forhandlingskompetence til virksomhedsniveauet er det i tiltagende grad afgørende for den danske models udviklingsmuligheder, at forhandlingsrelationerne lokalt styrkes. Det er vitalt for lønmodtagersiden, men også ledelserne i virksomhederne opfatter det i stigende omfang som en strategisk fordel at have en kompetent og effektiv forhandlingspart.

Tillidsrepræsentanterne vil fremover få et vederlag, der afhængig af det antal medarbejdere, de repræsenterer, varierer fra 8.000 til 30.000 kr. Der indføres derudover mulighed for at vælge talsrepræsentanter, som skal være medlemmer af et CO-forbund, hvis der ønskes indgået lokalaftaler i virksomheder uden tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanterne får bedre uddannelse og adgang til PC og internet. Derudover får de lokale afdelinger muligheder for at forhandle individuelle problemer i virksomheder, hvor der ikke er tillidsrepræsentanter, og endelig gennemfører CO-industri og DI i den kommende periode en kampagne for at sikre flere tillidsrepræsentanter.

Denne udvikling af det lokale aftalesystem skal også ses i sammenhæng med det enkeltelement, der var *DI's hovedresultat* i forliget. Den gældende forsøgsordning, der gør det muligt for parterne i de enkelte virksomheder at fravige overenskomstens bestemmelser bl.a. om arbejdstid, bliver gjort permanent. Det forudsætter imidlertid fortsat lokal enighed, hvis denne vidtstrakte mulighed for fleksibilitet skal bringes i anvendelse, og dermed er det nødvendigt, at der i de enkelte virksomheder er stærke forhandlingsrelationer.

En tredje fornyelse i overenskomsten – udover efteruddannelsesreform og styrkelse af det lokale forhandlingssystem – er indførelsen af en *fritvalgskonto*, der giver lønmodtagerne mulighed for at vælge mellem frihed, pension, efteruddannelse eller udbetaling af de midler, der er samlet op til søgnehelldage og feriefridage tillagt yderligere 1 pct. i løbet af den treårige overenskomstperiode. Det giver en større grad af individuelle valgmuligheder, men stadig inden for kollektive rammer og dermed med et solidt fælles fundament.

Endelig er en fjerde fornyelse, at der sker en udvidelse af *forældreorloven* med løn fra 6 til 9 uger, samtidig med at disse 3 uger er *forbeholdt fædrene*. Det indebærer, at de ekstra lønmidler oveni dagpengene bortfalder i disse uger, hvis fædrene ikke tager denne orlov. Samtidig er der indført pensionsindbetaling under barselsorlov. Alt i alt er det således væsentlige lighedsfremmende krav, der hermed er gennemført.

Derudover skal det også nævnes, at parterne i perioden vil drøfte både *seniorpolitik og vilkårene for skifteholdsarbejde*, samt at *arbejdsmarkedspensionen* i løbet af perioden hæves fra 10,8 til 12,0 pct. – med to tredjedele betalt af arbejdsgiverne. Det er formentlig afslutningen af det store pensionsprojekt, der

blev søsat tilbage i 1991 – netop på industriens område. For en stor gruppe af industriens lønmodtagere vil de 12 pct. ifølge nogle pensionsekspertes give en dækkende pensionsopsparing – om end vi stadig taler om et 30-årigt perspektiv. Blandt de højtlønnede på området vil det nok være en fordel med yderligere opsparing, men det kan enten klares privat eller via den nye fritvalgsordning, der kan forventes at blive udviklet i de kommende overenskomststrunder. Det samme gælder kompetenceudviklingsfonden, og på den måde rummer OK 2007 elementer, som fremtidssikrer overenskomsterne. (Vi har nærmere gennemgået hovedindholdet i industriens reformforlig i en artikel i FAOS Information nr. 32, www.faos.dk).

Samlet resultat med pil op

Hvis man ser på de samlede omkostningsstigninger af industriens forlig, er der ifølge økonomiske vurderinger tale om pil opad sammenlignet med OK 2004. Hvor mindstelønnen dengang blev hævet med 3 x 2,25 kr., er satsstigningerne i OK 2007 på 3,00 kr. det første år og 2,50 kr. i hvert af de følgende år. Det svarer til en gennemsnitlig årlig stigning på 2,8 pct., og hvis det forudsættes, at denne stigning i store træk slår igennem i de lokale lønforhandlinger i virksomhederne, så bliver der tale om en samlet ramme på omkring de 4 pct. om året. De generelle forbedringer i forliget er på godt 1 pct., og det var det, vi kom efter, sagde Thorkild E. Jensen ved præsentationen af resultatet.

Det er naturligvis umuligt at forudsige præcist, hvordan det vil udvikle sig i praksis netop fordi, der er tale om virksomhedsbaserede lønforhandlinger. Der er – bortset fra voksenlærlinge – stort set ingen, der går til mindstelønnen, men alligevel fremstår de aftalte satsstigninger som et symbol. De skaber en forventning om, hvor bundniveauet på de lokale lønforhandlinger skal ligge. For DI er det et resultat, der ligger lige i overkanten, og derfor er arbejdsgiverne nok tilfredse med, at andet og tredje år i den henseende lægger op til en mindre stigning end det første år. Det kan medvirke til, at gøre det lettere at tilpasse de samlede omkostningsstigninger, hvis der kommer et større eller mindre konjunkturedgang i løbet af den treårige overenskomstperiode.

I øvrigt tegner der sig et resultat, der ligger helt i tråd med den udmelding, LO's formand Hans Jensen kom med, da han i Magasinet Penge på DR1 onsdag den 10. januar søgte at dæmpe de opskruede forventninger ved på en gang at fremhæve, at de faglige organisationer gik efter et solidt resultat i overkanten af resultatet i 2004, og fastholdt et niveau, som ikke virkede ødelæggende på virksomhedernes konkurrenceevne.

Sektorforhandlingernes fleksibilitet

Forliget i industrien er relativt hurtigt blevet fulgt op med forlig på butiksområdet og i bygge- og anlægssektoren. Hovedresultaterne i industrien indgår også i disse nye overenskomster, men gennemført på en måde, så det tilpasses branchernes særlige forhold. Fx har man på butiksområdet en mindre ambitiøs start på efteruddannelsesområdet for at skabe luft til et ekstra løft på minimallønnen.

I industrien blev mindstelønnen – som nævnt – hævet med 3,00 kr. første år og 2,50 kr. hver af de næste to år eller i alt 8,00 kr. i perioden. Butiksområdet får normalt uændret den samme stigning, fordi der også her er tale om et minimallønsområde med mulighed for lokale lønstigninger. Men da store grupper af butiksassistenter i modsætning til de ansatte i industrien faktisk aflønnes med denne sats, var det vigtigt for HK/Handel at skaffe et ekstra løft. Det blev til 2,00 kr. i et anciennitetstillæg, som udløses efter et års ansættelse.

På tilsvarende måde er industriens resultater blevet tilpasset i byggesektoren. Her har man et andet TR-system, og derfor afstod man fra at give tillidsre-

præsentanterne vederlag. I stedet er afsat midler til styrkelse af arbejdsmiljøområdet, samtidig med at parterne vil arbejde aktivt i overenskomstperioden for at forbedre TR-systemet og samarbejdsrelationerne i virksomhederne.

Det viser de sektorbaserede overenskomstforhandlingers store styrke, at det dermed bliver muligt at sikre fleksible løsninger, der tilpasses de enkelte sektors særlige vilkår. Det er med industrien det mest konkurrenceudsatte område, der lægger rammerne, herunder det samlede niveau og hovedelementerne, men parterne på de øvrige områder har mulighed for at foretage justeringer, så fornyelsen af overenskomsten i højere grad skræddersys til deres vilkår.

En sådan fleksibilitet var kun i meget begrænset omfang mulig, da overenskomstsyste­met tidligere var mere centraliseret med DA og LO i de afgørende roller vedrørende forhandlinger af de generelle krav. Og hvis den danske aftalemodel blev afløst af en lovgivningsbaseret model, ville der i endnu højere grad blive tale om de samme ensrettede løsninger for alle uden den indbyggede fleksibilitet, som den nuværende aftalemodel giver mulighed for.

Modtagelsen af forliget

Generelt er både industriforliget og de efterfølgende forlig blevet modtaget positivt i de kompetente organer. Den mest bemærkelsesværdige negative melding kom fra HK/Privat, der i CO-industris centralledelse stemte imod forliget til trods for de lighedsfremmende elementer omkring barsel. Samlet vurderet var HK/Privats formand, Karin Retvig, derfor også positiv. Den negative konklusion var et resultat af, at det stadig ikke var lykkedes at få DI til at acceptere bortfald af den såkaldte 50 pct. regel, som i næsten hele HK's historie har været gældende for funktionærgrupperne. Den indebærer, at der på funktionærområdet skal være mindst 50 pct. organiserede i en CO-organisation, før overenskomsten bliver gældende. Dertil kom et par andre elementer i forligene, hvor der stadig er forskel på de timelønnede og funktionærerne.

I skrivende stund er næsten to tredjedele af det samlede LO/DA-område på plads. Endnu mangler der det afgørende gennembrud på *normallønsområdet*. Her er transportsektoren med forhandlingerne mellem HTS og 3F's Transportgruppe spydspidsen, der skal overføre industriens hovedresultater til det mere stive lønsystem. Selv om det i stigende omfang er et system under ændring, så der i voksende omfang faktisk ydes tillæg via lokale forhandlinger, er det stadigvæk parternes selvforståelse, at der her er en direkte sammenhæng mellem lønnen aftalt i de centrale forhandlinger og forholdene på arbejdspladserne. Derfor er lønmodtagersiden i transporten fortsat meget betænkelig ved en overenskomstperiode, der rækker ud over den tidligere traditionelle toårige varighed. Og derfor er der her krav om, at satsstigningerne skal være højere end på minimallønsområdet. Det er almindeligt, at der derfor kræves en meget lang og besværlig forhandlingsproces med forligsmandens direkte medvirken, før det nødvendige kompromis findes. Og sådan er det også blevet denne gang.

Det er ikke blevet lettere at nå et forlig, efter at 3F den 21. februar indgik en ny etårig aftale med DLG for chauffører, lagerarbejdere m.fl. Overenskomsten er etårig, fordi DLG vil bringe sig i takt med det øvrige SALA-område, der forhandler igen i 2008. I denne aftale forhøjes timelønnen per 1. marts 2007 med 4,00 kr. og yderligere per 1. september med 1,15 kr. eller tilsammen 5,15 kr. i løbet af 2007. Dertil kommer andre justeringer, der bringer den samlede stigning op på 5,80 kr. Hermed er nået et niveau, som må formodes at ligge langt over smertegrænsen hos HTS og DA.

Efter omkring 90 timers forhandlinger i weekenden den 2.-4. marts og videre frem i uge 11 blev forhandlerne fra HTS og 3F's Transportgruppe natten til fredag den 16. marts sendt hjem på ubestemt tid. Det var nødvendigt med et lille break, før der kunne gøres endnu et forsøg. Forligsmanden udsatte derefter de

varslede konflikter og rådførte sig senere fredag med LO og DA, om hvilke muligheder der i øvrigt måtte være for at skabe muligheder for resultater på normallønsområdet.

Trods de nævnte besværligheder er det almindelige udfald, at normallønsområdet kommer på plads til sidst, og hvis det også bliver tilfældet denne gang, er der – uanset skismaet omkring HK/Privat – udsigt til, at LO og DA derefter sammen med forligsmanden kan strikke et samlet mæglingforslag sammen, og at dette forslag vil kunne opnå det nødvendige flertal ved den efterfølgende urafstemning.

Der er dog traditionen tro lanceret en *nej-kampagne*. Det skete allerede onsdag den 28. februar – på tredjedagen efter forliget. Ud fra den aktuelle situation i forhandlingsforløbet er det dog næppe sandsynligt, at denne kampagne har større mulighed end i 2004. Når det gælder overenskomstforhandlinger, skal man dog aldrig sige aldrig.

Nej-kampagnens hovedproblem er, at der ikke findes noget samlende tema at protestere imod. I industrien er det specielt skiftehold, der blandt nogle afdelingsformænd og tillidsrepræsentanter er lidt knurren over. Ganske vist indeholder forliget en forbedret betaling, og parterne skal se på de hårde arbejdsvilkår i overenskomstperioden. Det er ikke penge nok, mener nej-sigerne, der desuden finder, at det ligner for meget en syltekrukke, at der skal sættes et udvalgsarbejde i gang mellem parterne. På byggeområdet er der specielt udtrykt utilfredshed over, at de gennemførte forbedringer i forhold til kontrol af overenskomsternes overholdelse for østarbejdere mv. ikke er vidtgående nok. Og på transportområdet vil der formentlig være nogle, der finder, at de opnåede normallønstigninger ikke er høje nok. Dertil kommer så HK/Privat, der er utilfreds over den fortsatte 50 pct. regel i et elles meget positivt forlig.

I et vist omfang er det de professionelle nej-sigere, dvs. afdelinger og tillidsrepræsentanter, der altid – måske bortset fra OK2000 – har vendt tomme-fingeren nedad. Det kan de gøre, fordi det stort set aldrig har nogle konsekvenser, når der stemmes om et samlet mæglingforslag. Så bliver nej-stemmerne opvejet af andre.

Det kan være sundt nok med en kritisk fløj, så meningene kan brydes, når forliget præsenteres og medlemmerne skal stemme. Men man skal altid tage det med et gran salt. Har nej-sigerne blot sat automatpiloten til, eller udtrykker de denne gang en mere bred utilfredshed i medlemsskaren? Det er ikke nemt umiddelbart at svare på, men det synes dog at være svært at se, hvad der af de ovennævnte kritikpunkter skal være det samlende tema for et nej. Det var så nemt i 1998, hvor det handlede om forventninger i retning af den 6. ferieuge, og så havde man fået fri juleaften. Denne gang er der ikke så meget at komme efter. Skifteholdsspørgsmålet er næppe bredt nok til at føre til et samlet nej – specielt fordi der faktisk er opnået forbedringer.

Det kan dog vise sig at være en farlig cocktail med utilfredse 3F'ere og Metal-folk i industrien og utilfredse 3F'ere, TIB'ere m.fl. i bygge- og anlægssektoren kombineret med en stor gruppe funktionærer, hvis det da ender med at HK/Privat trods opfyldelsen af de store ligestillingskrav går ud i en massiv nej-kampagne. Det er nemlig ofte det markante ja-flertal, der har været normen blandt funktionærgrupperne, der opvejer de mange nej-stemmer bl.a. i 3F (tidligere SiD) og sikrer mæglingforslagets vedtagelse.

Vi tør derfor ikke skråsikkert forudse, at afstemningen bliver en formssag for forhandlerne – selv om et ja-flertal fortsat er mest sandsynligt. Det er fortsat en risiko for, at forliget ikke kan stemmes hjem. Meget afhænger her – som nævnt – af forhandlingerne på normallønsområdet.

Der er ikke nogen ommer

Det er dog tydeligt, at også nogle af initiativtagerne til nej-kampagnen er opmærksomme på, at der mangler et samlende tema. Derfor føres kampagnen – som det i øvrigt også skete for tre år siden – med det hovedbudskab, at formålet ikke er en storkonflikt, men en genforhandling, så der opnås et bedre resultat vedrørende nogle af de elementer, der er mest kritiseret. Det er – med Tuborg-reklamefilmens udtryk – en ommer. Capish!

Problemet med dette budskab er blot, at der er tale om falsk varebetegnelse. Der findes ikke nogen anden chance i overenskomstforhandlinger. Et nej er ikke kun et nej. Det er også et ja til storkonflikt. Det ansvar kan nej-kampagnen ikke løbe fra. Erfaringen viser derudover, at genforhandling under en konflikt som hovedregel kun fører til meget begrænsede ændringer af de oprindelige forlig. Hvis man var i stand til med blot en rimelig sikkerhed at opnå væsentlige forbedringer gennem en konflikt, ville det være uhyre vanskeligt for parterne at tage ansvaret for indgåelse af forlig.

Den eneste undtagelse er forhandlingerne mellem NNF og Slagteriernes Arbejdsgiverforening for slagterierne i 2001. Her skulle der tre hug til, før en aftale kom i hus, og den blev bedre for slagteriarbejderne fra gang til gang. Der var dog her tale om ganske særlige omstændigheder, hvor der var gang i omsætningen, og hvor SA stod isoleret uden konfliktfond. Det var vel også årsagen til, at SA siden gik ind i DI for at få et større og stærkere fællesskab i ryggen. En tilsvarende situation er utænkelig, når det handler om det samlede LO/DA-område, hvor der er et stærkt arbejdsgiverfællesskab, der om nødvendigt vil reagere effektivt.

Der er derudover eksempler på, at konflikter standset ved politisk indgreb har ført til forbedringer. Bl.a. lagde regeringen i 1998 et par ekstra omsorgsdage oveni for at få indgrebet til at glide ned uden den store utilfredshed af hensyn til den dengang forestående afstemning om Amsterdamtraktaten. Det var en beslutning, der blev kritiseret af parterne – ikke mindst af arbejdsgiverne, men også af forhandlere i fagbevægelsen. Hvis det er sandsynligt, at en konflikt fører til et indgreb, som forbedrer resultater, bliver det meget vanskeligt at få nogen til at stemme ja til et mæglingsforslag. Og så er der ingen forhandlere, der tør give de nødvendige indrømmelser.

Det er næppe sandsynligt, at man vil se en gentagelse i 2007. I 1998 var det relativt simpelt at begrænse den aftalte pensionsstigning suppleret med midlerne fra den såkaldte sygeskat, der blev fjernet for at lette virksomhedernes økonomi, og så lægge frihed oveni. Det var krystalklart mere frihed, der var temaet dengang. I dag er der ikke noget tilsvarende tema, og så bliver det svært at give lidt ekstra. Desuden er det også den udbredte opfattelse både i forhandlingssystemet og i det politiske system, at man i tilfælde af et politisk indgreb skal afholde sig fra at lave om på de resultater, som parterne selv er nået frem til.

Et indgreb – enten med det samme eller efter at konflikten har fået lov til at løbe i kortere tid – er derimod sandsynligt, hvis et nej-flertal manifesterer sig, og storkonflikten bliver en realitet. Sådanne politiske indgreb kan nærmest karakteriseres som en del af den danske aftalemodel. Konfliktretten er et vigtigt middel i overenskomstforhandlingerne til at fremtvinge indrømmelser, og derfor skal konflikter også være en reel risiko. Men der er ingen grund til at lade konflikter løbe så længe, at de vil få negative samfundsøkonomiske og politiske konsekvenser.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge professorer ved FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet