

104

OK 2010:

Krisen og de gode viljer - men er det nok?

**Risikoen for konflikt er den største siden OK 1998,
men der arbejdes af parterne for at finde en løsning,
der kan opnå opbakning i baglandet**

Notat udarbejdet for Politiken

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

1. december 2009

ISBN 978-87-91833-44-1

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

Resume

Optakten til OK 2010 har været præget af den økonomiske situation med krise og stigende arbejdsløshed, der fuldstændigt har ændret forudsætningerne for overenskomstforløbet set i sammenligning med de forudgående overenskomstrunder i 2007 og 2008, der fandt sted under buldrende højkonjunktur. Forventningsniveauet på lønmodtagersiden er derfor faldet markant, men kan alligevel have svært ved at matche arbejdsgivernes forestillinger om et acceptabelt forlig. I 2010 er det 12 år siden, der sidst var storkonflikt på det private arbejdsmarked, hvor der fra 1961 og frem har været konflikt med 12-13 års mellemrum. Erfaringerne med overenskomstforhandlinger i den tidligere krise i 1970'erne viser, at parterne har svært ved at forliges under kriser. Der er ingen, der i den vanskelige økonomiske situation ønsker en konflikt, og parterne arbejder hårdt for at skabe forligsmuligheder. Forlig er derfor stadig det mest sandsynlige udfald, men konfliktrisikoen har ikke været større siden OK 1998.

Et vedligeholdelsesforlig har størst mulighed for at komme igennem på industriområdet med minimallønssystemet, hvor lønnen reelt forhandles på virksomhederne. Det har vanskeligere vilkår på normallønsområdet, hvor lønnen i højere grad lægges fast ved overenskomstbordet. Spørgsmålet om overenskomstlængden har betydning i denne sammenhæng. At få enderne til at mødes på begge områder bliver for første gang afgjort i forhandlinger alene med DI som part, fordi arbejdsgivernes strukturændringer har gjort DI til hovedaktør både på minimalløns- og normallønsområdet.

Hvis det ender med konflikt, er der efter forløbet på det offentlige område i 2008 usikkerhed om regeringens reaktion. Vil den – bl.a. på grund af vanskelighederne ved at sikre sig et bredt flertal – forholde sig henholdende og lade konflikten løbe som i 2008, eller vil den som under OK 1998 hurtigt fremsætte forslag om et politisk indgreb? Usikkerheden om den politiske reaktion kan være et incitament for parterne til selv at finde en løsning.

Hovedkravet er reallønssikring og dertil kommer krav om skridt mod social dumping, forbedringer på det familierelaterede område, udvidelse af kompetencefondene samt mere principielle spørgsmål som afskaffelsen af den såkaldte 50%-regel på funktionærområdet og evt. sikring af medlemsrettigheder inden for rammerne af områdeoverenskomsterne. Der overfor står arbejdsgivernes krav om et konkurrencefremmende resultat.

Notatet er udarbejdet for Politiken, hvor hovedindholdet er gengivet i koncentreret form i en analyseartikel den 1. december 2009.

Indholdsfortegnelse

Resume	2
Indholdsfortegnelse.....	3
OK 2010 i krisens tegn	4
Det økonomiske pres	5
Produktivitetsudviklingen en væsentlig dagsorden	6
Overenskomstrundernes kædedans	7
Christiansborg og OK 2010	9
OK 1998 eller OK 2008 som model?	11
Ny arbejdsgiverstruktur ændrer forudsætningerne	12
Lønmodtagerkoordinering?	12
Arbejdsgivernes spydspidsstrategi i ny udgave.....	13
Kontinuitet i forligsbestræbelserne.....	14
Parternes strategiske overvejelser.....	17
Det faldende medlemstal	18
Kravene til OK 2010	19
Reallønssikring.....	19
Vægt på de bløde pakker	19
Modvirkning af social dumping	21
50%-reglens afskaffelse	22
Fælles europæiske krav	24
Medlemsrettigheder i en områdeoverenskomst?	24
Overenskomstlængden	25
Det utilsigtede nej?	25
Bilag 1: Overenskomstkonflikter på det private arbejdsmarked 1960-2010	27

OK 2010:

Krisen og de gode viljer - men er det nok?

**Risikoen for konflikt er den største siden OK 1998,
men der arbejdes af parterne for at finde en løsning,
der kan opnå opbakning i baglandet**

Forskningsnotat udarbejdet for Politiken

Et sammendrag af dette notat er offentliggjort som analyseartikel i Politiken – 1. december 2009

Forlig er stadig det mest sandsynlige udfald, men det kan blive svært at undgå en konflikt – De historiske erfaringer og det økonomiske pres sætter OK 2010 på kollisionskurs, men parterne arbejder ihærdigt for at undgå en gentagelse af OK 1998, hvor der sidst var storkonflikt på det private arbejdsmarked – Christiansborg og OK 2010: kommer der politisk indgreb, hvis forhandlingerne ender med en konflikt, eller vil regeringen forholde sig afventende på samme måde som under OK 2008 – Ny arbejdsgiverstruktur ændrer forudsætningerne for OK 2010 – Parternes strategi og kravene til fornyelse af overenskomsterne: vedligeholdelsesforlig, der sikrer reallønnen og sociale forbedringer

OK 2010 i krisens tegn

Der er brug for en særlig indsats, hvis en konflikt skal undgås, når overenskomstslaget skal afgøres på det private arbejdsmarked i begyndelsen af det nye år. De historiske erfaringer efterlader ikke plads til megen optimisme.

For det første viser overenskomstforhandlingerne under den tidligere kriseperiode, der bedst kan sammenlignes med situationen i dag, at det er svært for parterne at få enderne til at mødes. I 1970'erne, hvor oliekriserne hærgede, blev en konflikt i 1973 efterfulgt af tre på hinanden følgende politiske indgreb i 1975, 1977 og 1979. Overenskomstsyste­met var nær et sammenbrud.

For det andet har der de seneste 50 år været en karakteristisk konfliktcyklus, hvor overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked er endt i konflikter med 12 til 13 års mellemrum. Der var konflikter i 1961, 1973, 1985 og 1998. Hvis denne cyklus holder, står den næste konflikt for døren i 2010.

Det er ikke kun ren magisk tallogik, men kan rationelt forklares som udtryk for et iboende træk ved den danske model. Nok er der udviklet et konsensusbaseret forhandlingsforhold mellem parterne, men det bygger på en gensidig re-

spekt for de potentielt konfliktende interesser. Derfor er der stadig mulighed for at etablere strejke og lockout ved overenskomstfornyelser. Det er ikke mindst truslen om konflikt, der tvinger parterne til at give de nødvendige indrømmelser. Men skal denne trussel være effektiv, har det være antaget, at der tilbagevendende må udbryde en konflikt.

Efter den seneste storkonflikt i 1998 var der et opgør med denne afskrækkelseslogik. Mange forhandlere konkluderede, at der i en globaliseret verden ikke længere er plads til den traditionelle form for storkonflikt. Forholdet mellem parterne har i det hele taget ændret sig siden 1970'erne. LO og forbundene har siden fælleserklæringen af 1987 tilsluttet sig en konkurrencefastholdende lønpolitik, hvor jobfest ses som bedre end lønfest.

Alligevel kan det være vanskeligt helt at undgå konflikt, fordi forlig skal godkendes i baglandet, og det vil på lønmodtagersiden sige af medlemmerne ved urafstemning. Derfor er der altid risiko for et nej. Især hvis det ikke lykkes at afstemme forventningerne med det mulige resultat.

Det økonomiske pres

Forligsmulighederne kan derfor blive styrket af den fuldstændige vending i den økonomiske situation siden overenskomstrunderne i 2007 og 2008. Her blev der forhandlet på toppen af en højkonjunktur med mangel på arbejdskraft og et tårnhøjt forventningsniveau. Nu skal der forhandles under en økonomisk krise med stigende arbejdsløshed, der sænker forventningsniveauet.

Spørgsmålet er blot, om lønmodtagernes forventninger dermed kan komme til at matche arbejdsgivernes forestillinger om et acceptabelt resultat. Forskellige udmeldinger kunne tyde på, at arbejdsgiverne ikke mener, at der er meget at komme efter. Økonomisk krise med faldende eksportindtægter vil i sig selv føre arbejdsgiverne i retning af krav om et meget afdæmpet overenskomstresultat for ikke at sige en nulløsning. Den kendsgerning, at den danske lønudvikling i en længere årrække har været højere end i udlandet, er derfor endnu en gang et argument for arbejdsgiverne, og under krisen får det ekstra vægt. Men selv om den stigende arbejdsløshed svækker lønmodtagernes position, hvilket bidrager til et lavere forventningsniveau, er der grænser for, hvor langt de vil lade sig presse ned.

Der synes blandt de faglige organisationer at være enighed om, at man kan acceptere en afdæmpning af lønudviklingen, men på en måde så reallønnen fastholdes. Udtrykket en vedligeholdelsesoverenskomst er blevet brugt. Hvis arbejdsgiverne vil insistere på et resultat, der går endnu længere ned, vil det være meget vanskeligt at nå et forlig. Der er størst chance for at få enderne til at mødes på det store minimallønsområde, hvor den faktiske løn forhandles bagefter på virksomhederne. Hvis økonomien udvikler sig mere gunstigt end forudsat, kan man altid hente ekstra stigninger hjem på virksomhederne. På normal-lønsområdet kan det vise sig betydelig vanskeligere, fordi lønnen her i højere grad fastlægges for hele perioden ved overenskomstbordet.

Forskellen på lønsystemerne har tidligere skabt komplikationer og indbyrdes uenighed både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Det nye denne gang er, at der på grund af strukturændringerne inden for DA er sket en samling, der har gjort DI til den afgørende spiller ikke alene på minimallønsområdet, men også

på normallønsområdet. Det kan styrke koordineringen på arbejdsgiversiden, men måske samtidig skabe større turbulens blandt lønmodtagernes forhandlere. Vi skal vende tilbage til denne problemstilling i et selvstændigt afsnit nedenfor.

Produktivitetsudviklingen en væsentlig dagsorden

Under optakten er arbejdsgivernes almindelige argument vedrørende lønkonkurrenceevnen blevet forstærket af debatten om den svækkede produktivitetsudvikling. Produktiviteten, dvs. værditilvæksten, har sammenlignet med udlandet haft en mærkbar negativ tendens især i de senere år. Det har været fremhævet i meldingerne fra bl.a. Det Økonomiske Råd og OECD og er senest samlet op af regeringen i en redegørelse fra Økonomi- og Erhvervsministeriet (Økonomisk Tema nr. 8, november 2009, Den danske produktivitetsudvikling). Denne analyse viser, at mens produktiviteten i Danmark gennemsnitligt steg med 2,6 pct. årligt i perioden fra 1980 til 1995 har den fra 1995 til 2008 kun ligget på i gennemsnit 0,8 pct.

Set i arbejdsgivernes optik betyder det, at den højere lønstigningstakt i Danmark end i de lande, vi konkurrerer mest med, bliver helt uacceptabel, når den ikke længere modvirkes gennem øget produktivitet. Danske virksomheder har dog indtil krisen alligevel kunnet klare sig, fordi en øget effektivitet i kombination med et gunstigt bytteforhold har virket i modsat retning. Indtil krisen har det endda også kunnet modvirke den negative effekt på konkurrenceevnen af den høje danske kronekurs, der er en effekt af, at Danmark har bundet sig til euroen, mens væsentlige ”konkurrenter”, som fx Storbritannien og Sverige har ladet valutakursen falde og dermed gjort danske varer dyrere på betydelige eksportmarkeder.

Kun hvis produktivitetsudviklingen vendes, vil danske virksomheder have mulighed for også i fremtiden at afsætte en konkurrencedygtig produktion på eksportmarkederne. Mens arbejdsgiverne ser en afdæmpet lønudvikling som et nødvendigt middel i den proces, lægger LO og medlemsforbundene mere vægt på at fastholde og udvikle det gunstige bytteforhold.

Spørgsmålet om forbedring af produktiviteten kan blive en slagmark i overenskomstspillet, men bestræbelserne går på at gøre det til en fælles sag. Således har formanden for Dansk Metal og CO-industri, Thorkild E. Jensen, fremhævet, at en forbedring af produktiviteten er vejen ud af krisen. Dansk Metals ledelse lægger vægt på dette spørgsmål, selv om man udmærket er klar over, at det er et svært budskab at forstå for medlemmerne, der ser effektivitet og produktivitet som et og det samme. Når der laves 11 emner i dag mod 10 i går, så er effektiviteten blevet forbedret, men hvis prisen samtidig falder fra 100 til 90 kr., så er der ingen produktivetsforbedring målt som værditilvækst. Derfor er det så vigtigt, at danske virksomheder fortsat vil være i stand til at placere sig i den øvre del af værdikæden, hvor produkterne kan indbringe en merpris for teknologi, design eller energieffektivitet, der kan distancere sig fra produkter, der er produceret i simpel lønkonkurrence.

Set fra LO-forbundenes synsvinkel er der således intet perspektiv i at konkurrere på lønniveauet. Derfor gælder det om at fortsætte den udvikling, der blev sat i gang med Globaliseringsrådet og den brede velfærdsreform med afsættelse af øgede midler til investering i teknologi, forskning og uddannelse i de

kommende år. I det nye Vækstforum, der har afløst Globaliseringsrådet, vil der fortsat være fokus på dette arbejde.

Der er bred enighed mellem parterne om mål og midler – herunder ikke mindst at uddannelsesniveaet skal forbedres, så man bl.a. får gjort noget ved den store gruppe, der aldrig får en uddannelse udover folkeskolen. Men arbejdsgiverne fremhæver, at også andre lande – med lavere lønniveau – i stigende grad er i stand til udvikle produkter på niveau med de danske virksomheder. Derfor har lønudviklingen stadig en væsentlig betydning. Og derfor vil det stadig være et spørgsmål til diskussion under overenskomstforhandlingerne.

Arbejdsgiverne vil fortsat have fokus på, at lønkonkurrenceevnen stadig forringes. ”Siden 2000 er den valutakurskorrigerede lønkonkurrenceevne i gennemsnit blevet forringet med 1,6 pct. om året. Over for euroområdet er lønkonkurrenceevnen i samme periode forringet med 1,2 pct. i gennemsnit om året.” (Statistikudvalgets statusrapport, 4. kvartal 2009).

De relativt høje lønstigninger fortsatte i Danmark frem til og med 1. kvartal 2009, men siden er krisen slået igennem i en stærk afdæmpning af lønstigningstakten også i Danmark. Det kan samtidig konstateres, at forskellen på lønudviklingen i Danmark og i udlandet er blevet mindre under krisen. Hvor forskellen frem til og med 1. kvartal 2009 lå på godt 2 pct., faldt den i 2. kvartal til godt 1 pct. (Statistikudvalgets statusrapport, 4. kvartal 2009).

DA's lønstatistik viste endnu i 1. kvartal 2009 en samlet lønudvikling på 4,3 pct. Den faldt til 2,8 pct. i 2. kvartal og yderligere til 2,4 pct. i 3. kvartal. Inden for fremstillingsvirksomhed faldt lønstigningstakten fra 3,7 pct. i 1. kvartal til 2,3 pct. i 2. kvartal. Og det niveau er fortsat gældende i 3. kvartal. Inden for bygge- og anlægsområdet blev niveauet yderligere sænket til 0,9 pct. i 3. kvartal (DA, Statistik-Nyt 3. kvartal 2009, 16. november 2009).

Tendensen bekræftes af indberetningerne om de lokale lønforhandlinger på DI's område. Her udskød mange forhandlingerne i foråret i håb om bedre tider. I løbet af efteråret er meget af efterslæbet hentet ind uden at ændre på det samlede billede. Både før og efter sommerferien er ca. en fjerdedel af aftalerne på timelønsområdet endt med en nulløsning. På funktionærområdet er det næsten 40 pct. Samlet set viser indberetningerne, at der er sket en kraftig opbremsning i lønstigningstakten i 2009. Indberetningerne ligger gennemsnitligt på 1,7 pct. for timelønnede og 1,6 pct. for funktionærer.

”I de seneste 15 år er ikke set så lave lokale lønstigninger for funktionærerne som i år, og lønstigningerne for timelønnede er på niveau med det hidtil laveste.”, (DI, 27.11.2009).

Denne udvikling kan ses som et udtryk for fleksibiliteten og det stærke decentrale præg ved overenskomstsyste­met på det private arbejdsmarked – ikke mindst når det gælder lønfastsættelsen. Man er således nede på noget, der ligner halvdelen af den forventede lønstigningstakt, da overenskomsterne blev indgået under ganske andre gunstige økonomiske omstændigheder i begyndelsen af 2007.

Overenskomstrundernes kædedans

Til gengæld er der med dette fald i lønudviklingen i den private sektor opstået et problem i forhold til det langt mere stive offentlige overenskomstsyste­met. Her

måtte der under OK 2008 aftales ekstraordinært store lønstigninger direkte for at sikre forlig på hovedområderne, og så kunne man endda ikke undgå konflikt på betydelige velfærdsområder. Man lagde sig på et niveau, der nogenlunde svarede til, hvad der på det tidspunkt var forventet som følge af OK 2007 på det private arbejdsmarked. Derfor er der nu opstået et problem, hvor lønningerne på det private arbejdsmarked er begyndt at tilpasse sig forholdene under økonomisk krise, mens de aftalte offentlige lønstigninger fortsat er på et højere niveau.

Det mest fundamentale dogme i den danske aftalemodel er formuleret med udtrykket *De faktiske forhold i jernindustrien*. Dermed menes, at omkostningsudviklingen i den private sektor i særdeleshed og i samfundet i almindelighed skal afgøres af de mest konkurrenceudsatte erhverv, fordi deres evne til at konkurrere med virksomheder fra andre lande er afgørende for udviklingen af den samlede danske økonomi.

Det indebærer, at den offentlige sektor ikke må være lønførende. Omvendt er det et anerkendt synspunkt, at de offentligt ansatte skal følge med, og derfor er aftalt en *reguleringsordning*, der i det seneste tiår har sikret en parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private arbejdsmarked. Under almindelige omstændigheder aftales der ved overenskomstfornyelserne i den offentlige sektor lønstigninger, der ligger i underkanten af den forventede udvikling i den private sektor, og så lader man reguleringsordningen klare resten, således at lønudviklingen fortsat er parallel. Men under OK 2008, hvor højkonjunkturen var på sit højeste og manglen på arbejdskraft udtalt, var forventningsniveauet så opskruet, at man måtte aftale så meget som muligt ved bordet og samtidig sikre man ved at øge den budgetmæssige lønregulering, at stigningerne blev størst i første del af overenskomstperioden.

Det var den medicin, der skulle til at sikre forlig for hovedparten af organisationerne, men det har som en ikke-tilsigtet konsekvens haft, at de offentlige lønstigninger i 2009 er blevet væsentligt højere end på det private arbejdsmarked, hvor man som nævnt på grund af krisen har set noget, der ligner en halvering af lønstigningerne. Som nævnt ovenfor viser DA's statistik over lønudviklingen på LO/DA-området en stigning på 2,4 pct. i 3. kvartal, mens tallene fra Danmarks Statistik for hele det private arbejdsmarked ligger på 2,8 pct. i stigning i 3. kvartal. Det skal sammenholdes med, at lønudviklingen på det kommunale og regionale samt statslige område var henholdsvis 5,1 og 4,8 pct. (Danmarks Statistik, 12.11.2009. 30.11.2009).

Problemet er set i et flerårigt perspektiv til at overskue, da reguleringsordningen vil sikre, at der igen kommer balance i lønudviklingen mellem de to hovedområder.¹ Selv om de offentligt ansatte her og nu får mere, vil det altså blive udjævnet siden hen. Forskellen er blot, at det sædvanligvis er de offentligt

¹ Det er til gengæld et vanskeligt problem for parterne på det offentlige arbejdsmarked – ikke mindst på det regionale og kommunale område. Her er der i forligene mellem KTO og KL samt Danske Regioner ikke aftalt midler til udbetaling per 1. oktober 2010, hvor reguleringsordningen næste gang skal gøres op. Det kan allerede nu fastslås, at reguleringen bliver negativ, og da der ikke er noget at modregne i, vil det medføre en direkte lønnedgang på godt 1 pct., med mindre parterne finder en anden løsning. Det forhandles der om i øjeblikket, og der forventes et resultat inden jul. Uanset hvad man bliver enige om, ændrer det ikke ved det endelige resultat, der igen vil gøre lønudviklingen parallel.

ansatte, der er bagud og bliver reguleret efterfølgende, mens det i øjeblikket er de privat ansatte, der er bagud, hvorefter de offentligt ansattes lønniveau efterfølgende vil blive reguleret i nedadgående retning, så balancen genoprettes.

Dette komplicerede samspil er vanskeligt at formidle til medlemmerne. De faktuelle forskelle i lønudviklingen, der kan konstateres i øjeblikket er det nemmere at få ind på lystavlen. Selv om der således ikke er et reelt efterslæb, kan det derfor godt komme til at påvirke udfaldet af OK 2010. Når der forventeligt i det tidlige forår skal stemmes om et mæglingsforslag, kan fornemmelsen af, at man halter lønmæssigt bagud i forhold til det offentlige derfor meget vel komme til at påvirke udfaldet i negativ retning. Ganske vist vil den offentlige lønstigningstakt ifølge de indgåede overenskomster falde i 2010, men tal for den faktiske udvikling vil først foreligge, når overenskomstslaget forventeligt er overstået.

Christiansborg og OK 2010

De seneste tiår har været præget af et tættere samspil mellem de politiske aktører og parterne på arbejdsmarkedet. Siden starten af 1990'erne er flere og flere velfærdsspørgsmål blevet en del af overenskomsterne, og med denne forøgede bredde har parterne bevæget sig ind på politikernes felt. Der er i stigende omgang blevet tale om en dobbeltregulering både gennem lovgivning og kollektive overenskomster.

Der har altid været et samspil mellem parter og politik, men når det gælder substansen i overenskomsterne har der kun i begrænset omfang været lovgivning. De væsentlige undtagelser er ferie- og funktionærloven. Når det gælder indhold har parternes selvregulering, derfor været et afgørende træk ved den danske model. Det er blevet ændret med velfærdsspørgsmålenes indtog, hvor der nødvendigvis må findes en balance mellem parternes ret til at føre så selvstændige forhandlinger som muligt og politikernes ønske om at sætte den velfærdspolitiske dagsorden.

Siden årtusindskiftet har der været problemer med denne balance, hvilket under OK 2004 førte til, at parterne på LO/DA-området måtte rette sig efter noget, der lignede et politisk fastsat diktat om gennemførelsen af en barselsudligningsordning. Op til OK 2007 var der et mere afbalanceret spil omkring kompetenceudviklingsområdet, hvor parterne og regeringen gensidigt forpligtede hinanden til at gennemføre forbedringer. Men der er fortsat blandt mange forhandlere en fornemmelse af, at politikerne har vanskeligt ved at holde sig i skindet. Nogle taler endog om fundamentalt ændrede vilkår for det politiske spil og herunder ikke mindst i politikernes syn på parterne. Arbejdsmarkedets parter ses ikke længere som repræsentanter for overordnede samfundsinteresser, men mere som lobbyister, der forfølger egne snævre mål.

Denne fornemmelse af manglende politisk respekt for aftalemodellen er kun blevet bekræftet af forløbet under OK 2008 på det offentlige arbejdsmarked, hvor direkte politisk indblanding i lønreguleringen var ved at vælte spillet.

Spørgsmålet er, hvordan balancen mellem parter og politik vil udvikle sig under OK 2010. Optakten har været uden større episoder med økonomi- og erhvervsminister Lene Espersen som eneste undtagelse. På baggrund af diskus-

sionerne på Dansk Metals kongres i september om flexicurity-systemet og behovet for større sikkerhed i ansættelsen under krisen før hun ud med brask og bram og advarede mod længere opsigelsesvarsler.

Det er klart, at det set fra et lønmodtagerperspektiv er mere problematisk, at det danske arbejdsmarked er præget af et system, hvor det er let for arbejdsgiverne både at hyre og fyre, men hvor medarbejderne til gengæld bakkes op af et solidt arbejdsløshedsforsikringssystem. I en periode, hvor det mest handler om at fyre, er det mindre morsomt, især fordi dagpengene dækker mindre og mindre af lønnen – på industriområdet vel typisk omkring 55 pct. – og fordi der bliver ved med politisk at blive talt om forringelser af dagpengesystemet.

Arbejdsmarkedskommissionens forslag om at nedsætte dagpengeperioden fra fire til to år, blev ganske vist skudt ned af flertallet på Christiansborg, men ikke mindst De Konservative er fortsat med at holde det på den politiske dagsorden. Det er på den baggrund man skal se udtalelser på kongressen fra flere afdelinger med krav om indførelse af længere opsigelsesvarsler.

Metals formand, Thorkild E. Jensen, der ikke har noget ønske om at forvride flexicurity-systemet, brugte derfor kongressen til i stilfærdige, men bestemte vendinger at advare politikerne mod at blande sig. Hvis der stadig blev talt om kortere dagpengeperiode o. lign. kunne det blive vanskeligt at holde spørgsmålet om længere opsigelsesvarsler væk fra overenskomstforhandlingerne. Så kunne det udvikle sig til et massivt medlemspres, som forhandlerne ikke kunne sidde overhørigt.

Det fik ikke Lene Espersen til at holde sig tilbage, og ikke alene kritiserede hun Metalafdelingernes krav om længere opsigelsesvarsler. Hun gentog også De Konservatives ønske om at forkorte dagpengeperioden. Dermed bar hun ved til bålet. Hun blev da også af CO-industris næstformand, Børge Frederiksen, bedt om ikke at blande sig i spørgsmål, der alene er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

Herefter har man dog ikke hørt meget til politikerne, der tilsyneladende har valgt en tilbageholdende profil i respekt for parternes vanskelige forhandlingssituation. Finansminister Claus Hjort Frederiksen har dog været ude et par gange og proklamere, at der efter regeringens opfattelse ikke er plads til nogen lønfest under de vanskelige økonomiske vilkår. Det har bl.a. LO's formand Harald Børsting kritiseret, og det vil utvivlsomt klæde politikerne at vise en udstrakt tilbageholdenhed, især når forhandlingerne for alvor går i gang efter nytår. Men på den anden side kan man ikke kritisere regeringen for enkelte gange under optaksperiode at fremføre sin politik også på det indkomstpolitiske område – specielt når det sker i passende generelle vendinger.

LO og DA har i deres rammeaftale om forhandlingsforløbet understreget, at det er vigtigt, at politikerne nu overlader spillet til parterne. Ifølge aftalen forudsætter overenskomstparternes muligheder for at foretage de nødvendige prioriteringer, at overenskomsttemaer ikke behandles parallelt i andre fora, og at parterne derfor vil tilstræbe at dette ikke sker (LO og DA, 11. november 2009). Det er et vink med en vognstang til politikerne og samtidig en gensidig forpligtelse til, at organisationerne selv afholder sig fra forumshopping, som der var eksempler på under OK 2008 i den offentlige sektor.

OK 1998 eller OK 2008 som model?

Hvad sker der, hvis forhandlingerne ender med en konflikt? Vil der blive gennemført et politisk indgreb efter et relativt kort forløb som i 1998, hvor konflikten varede knapt to uger? Eller vil der blive tale om politisk afventning som under konflikten i den offentlige sektor i 2008, hvor strejken fik lov til at løbe i mere end syv uger?

OK 2008 viste, at der på grund af den tilspidsede politiske situation under VKO-styret ikke som tidligere er et nærmest automatisk bredt flertal for et indgreb. Derfor gjorde regeringen så at sige en dyd ud af nødvendigheden ved at forholde sig afventende. De faglige organisationer fik lov til at føle konsekvenserne af en konflikt og blev presset til selv at indgå forlig.

Politiske indgreb i situationer, hvor parterne ikke selv kan finde en løsning, er ellers siden 1930'erne blevet et almindeligt middel, der nærmest er blevet en del af den danske model. Det har samtidig udviklet sig til et fast træk ved sådanne indgreb, at de stort set altid er blevet gennemført med et bredt politisk flertal, hvori på den ene side Socialdemokratiet og på den anden side Venstre og/eller De Konservative er med. Det hænger sammen med de danske politiske traditioner, der kan karakteriseres med begrebet det samarbejdende folkestyre. De skiftende regeringer har fulgt det såkaldte *H.C. Hansen-princip*, at man altid skal handle på samme måde i opposition i sin stillingtagen til lovforslag, som man ville gøre i regering. Selv om det kan være fristende at drille en regering, så skal man tænke på, at man selv kan komme i en situation, hvor man har brug for en ansvarlig opposition.

Det er denne dobbelte ansvarlighed, der har det vanskeligt i disse år, hvor VK-regeringen i mange tilfælde har gennemført vidtgående lovgivning med snævert flertal. Regeringen er afhængig af Dansk Folkepartis tilslutning – til tider med krav om at ingen andre må være med. Og derfor bliver oppositionen ofte skubbet til side. Da samtidig både Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne havde været ude med løfter til udvalgte grupper var der ikke umiddelbart udsigt til en uproblematisk gennemførelse af et politisk indgreb med et bredt flertal i foråret 2008.

Da den politiske situation stadig er anspændt, er det muligt, at regeringen vil bruge samme metode under OK 2010. Spørgsmålet er, om de private arbejdsgivere vil forholde sig passivt, eller om de som i 1998 vil lægge pres på for at få gennemført et indgreb så hurtigt som muligt. Efter storkonflikten i 1998 var det holdningen blandt parterne – og ikke mindst på arbejdsgiversiden – at der i en moderne globaliseret økonomi ikke er plads til traditionelle storkonflikter.

Efter konflikten i 2008 var det konklusionen blandt aktører i det offentlige aftalesystem, at der her med det manglende indgreb var blevet skabt en ny praksis, således at der i fremtiden ikke umiddelbart vil blive grebet ind politisk i forbindelse med konflikter på det offentlige arbejdsmarked. Samtidig var det dog vurderingen, at hverken regeringen eller partierne på Christiansborg, når det gælder LO/DA-området i den private sektor vil tillade langvarige konflikter. Her vil den traditionelle praksis for relativt hurtige indgreb blive fastholdt.

Under alle omstændigheder har OK 2008 skabt en usikkerhed om, hvad de politiske aktører kan forventes at foretage sig, hvor man før nærmest uden videre kunne gå ud fra, at der ville komme et indgreb. Denne usikkerhed kan i sig

selv øge parternes ansvar og bidrage til, at de vil gøre en ekstra indsats for at finde en løsning selv.

Ny arbejdsgiverstruktur ændrer forudsætningerne

Det var DI i form af arbejdsgiverorganisationerne inden for fremstillingsindustrien, der lagde grunden til den strukturændring, der omformede arbejdsgivernes struktur og overenskomstsyste­met afgørende ved indgangen til 1990'erne. Udviklingen gik i retning af færre og stadig større organisationer inden for 1) industri, 2) handel, service og transport samt 3) bygge- og anlægsvirksomhed. Målet var at få gennemført mere decentrale og fleksible overenskomster i en styret proces, som vi har kaldt for centraliseret decentralisering.

Det er DI, der nu igen har sat dagsordenen. Det er sket i en løbende udvikling, der har været præget af stigende konkurrence mellem arbejdsgiverorganisationerne. Med forskydningen i retning fra en traditionel industriel vareproduktion til vidensproduktion fylder industriel produktion mindre og mindre og serviceproduktion mere og mere. De oprindelige afgrænsninger af de store arbejdsgiverorganisationer truede derfor i det lange løb Dansk Industri. Derfor blev kursen lagt om. Der blev optaget flere og flere servicevirksomheder og serviceindustrien blev et større og større område i DI.

I stedet for en udvikling i retning af tre afgørende sammenslutninger efter relativt klart definerede grænser er sket en udvikling med flydende grænser mellem de tre storspillere, der har meldt sig på banen, og med DI som den markant største og mest indflydelsesrige enhed: DI, Dansk Erhverv og Dansk Byggeri. Symbolsk blev det markeret med ændringen af navnet Dansk Industri til DI – Organisation for erhvervslivet.

DI har derfor lagt kursen om. Den tidligere strategi, hvor alle under DI skulle samles inden for de to store industrio­verenskomster for henholdsvis timelønnede (faglærte og ufaglærte) og funktionærer efter devisen én virksomhed – én overenskomst, er der nu plads til alle former for kollektive aftaler, der såvel opererer med minimalløns- og mindstebetalingssystemer som med normallønssystemer. Og som både er brancheaftaler og aftaler for enkeltstående store virksomheder (fx Falck, Post Danmark og TDC, der er blevet medlem af DI).

Lønmodtagerkoordinering?

Udviklingen inden for DA viser endnu en gang, at de faglige organisationer som regel halter bagud i forhold til strukturændringerne på arbejdsgiversiden. Organisationerne i LO skulle således igennem en lang og besværlig proces, før det med etableringen af forhandlingskartellet CO-industri lykkedes at etablere en effektiv med- og modspiller til det nyetablerede DI i starten af 1990'erne. CO-industri, der bygger på en solid alliance mellem Metal og 3F's industrigruppe, har været i stand til at matche DI på overenskomsts­cenen, men CO-industri er stadig sammenlignet med DI en relativ løs sammenslutning. Uden for overenskomstområdet har CO-industri således ingen selvstændig rolle, hvor DI omvendt har et stærkt gennemslag på alle relevante politikområder.

Med udvidelsen af DI er organisationen blevet mere heterogen, og på den måde kan DI minde om 3F, der også dækker forskellige brancher, men DI har

til forskel for 3F en entydig centraliseret magtstruktur. Man afleverer overenskomstkompetencen ved indgangsdøren. I 3F ligger den i de relativt selvstændige grupper.

Etableringen af det nye og bredere DI har ført til en diskussion om, at også LO-forbundene må ændre opbygning, så man fortsat kan matche DI. Det var ikke for ingenting, at det var formanden for 3F's industrigruppe og næstformand i CO-industri, Børge Frederiksen, der rejste diskussionen om en nødvendig tilpasning til arbejdsgivernes strukturudvikling. Han ved, hvor skoen trykker. Samtidig kom 3F's forbundsformand, Poul Erik Skov Christensen, med forslaget om at omdanne LO til et samlet forbund. Initiativet er blevet mødt med positiv velvilje fra de fleste LO-forbund, og der er i øjeblikket et udvalgsarbejde i gang.

Om det fører til mere afgørende resultater, kan endnu ikke siges. Men i optakten til OK 2010 kan det konstateres, at det er en opdelt fagbevægelse, der møder et samlet DI. Ganske vist har de vigtigste forhandlingsborde repræsentanter for 3F med som deltagere. Det gælder som nævnt Børge Frederiksen, hvad angår industrioverenskomsterne, og det gælder gruppeformanden for 3F Transport, Jan Villadsen, hvad angår transportoverenskomsten, der er spydspids på normallønsområdet.

Der skulle være mulighed for koordinering inden for rammerne af det samme forbund, men selv om forholdet mellem gruppeformændene i 3F er blevet meget bedre i de senere år, er grupperne stadig relativt selvstændige kongedømmer, hvor man vogter over sine egen rettigheder. Der synes dog at være ved at udvikle sig en form for koordinering mellem industrigruppen og transportgruppen. Formændene og deres nærmeste bagland er klar over, at de bliver nødt til at samordne forløbet, hvis ikke DI skal have held til at spille dem ud mod hinanden. Spørgsmålet er blot, om ikke interesseforskellene på grund af de forskellige lønsystemer stadig er så store, at det bliver vanskeligt at finde en fælles linie, når man bevæger sig lidt længere ud i baglandet.

Arbejdsgivernes spydspidsstrategi i ny udgave

Siden 1995 har der været en klar og entydig strategisk linie i DA. Det er den såkaldte spydspidsstrategi, der fastslår, at det er DI, der i forhandlingerne om industrioverenskomsterne med CO-industri, skal lægge den overordnede linie for hele DA og linien for alle andre overenskomster med bevægeligt lønsystem, dvs. minimalløns- og mindstebetalingsoverenskomster, hvor lønnen forhandles i virksomhederne. Når DI på den måde har lagt linien, er det arbejdsgiverne på transportområdet, der skal agere spydspidsen for samtlige normallønsoverenskomster, hvor lønnen i betydelig grad lægges fast direkte ved den centrale overenskomstfornyelse. Her har det indtil nu været handels- og transportarbejdsgiverne, HTS, der har lagt linien med indgåelse af fællesoverenskomsten med 3F Transport.

På dette grundlag er der så skabt forudsætninger for realiseringen af den samlede målsætning en fælles løsning, der dækker hele LO/DA-området som derefter bringes på plads via Forligsinstitutionen med fremsættelsen af mæglingforslag og afholdelse af en fælles sammenkædet afstemning. Dermed har der trods magtforskydningen fra hovedorganisationerne til de overenskomstbæ-

rende organisationer fortsat været en væsentlig koordinerende rolle for DA og LO.

I hovedlinjerne er strategien den samme trods den ændrede arbejdsgiverstruktur. Det er stadig CO-industri og DI, der skal forhandle først, så det er det mest konkurrenceudsatte område, der lægger niveauet, og derefter skal den toneangivende transportoverenskomst forhandles i hus. Forskellen er, at koordineringen mellem de to spydspidsområder nu er flyttet ind i hjertet af DI fra at foregå via DA's ledende organer – og løbende uformelle kontakter.

Slagsmålet mellem de to arbejdsgiverområder – med henholdsvis det bevægelige mindstebetalingssystem og det mere stive normallønsystem og med de deraf følgende forskellige kulturer – er så at sige rykket inden for murerne i industriens hus på Rådhuspladsen. Det betyder, at DI skal udvikle en linie, der kan samle meget forskelligartede områder. Det har de også til dels skullet før, fx i forhold til slagterierne og nydelsesmiddelindustrien, men det har været så relativt perifert, at det ikke har været så synligt. Først og fremmest har ingen af disse områder fungeret som spydspids nr. to. DI har kunnet fastlægge kursen på industriområdet og derefter sikret kontrollen med gennembruddet på normallønsområdet via DA-koordineringen, og så har linien også været lagt på de normallønsområder, som DI hele tiden har haft.

Selv om en stor del af spillet med den nye struktur er flyttet inden for rammerne af DI, er der stadig brug for Forligsinstitutionen til at sikre det overordnede mål: en fælles løsning for hele LO/DA-området. DI dækker trods alt ikke det hele. Der skal koordineres i forhold til de to andre store spillere: Dansk Erhverv og Dansk Byggeri, og de mindre områder. Derfor er der stadig brug for at sikre et mæglingsforslag, der samler alle op, og en fælles afstemning. Og derfor bliver der fortsat en rolle til DA og LO. Hovedorganisationerne kan ikke fuldstændigt undværes.

I den sidste fase af overenskomstforløbet, der foregår i Forligsinstitutionen optræder LO og DA som afgørende aktører. Siden 1998 har det været med LO's formand, Hans Jensen, og DA's adm. direktør, Jørn Neergaard Larsen, som frontfigurer. De udviklede efterhånden et effektivt uformelt samspil, der har haft betydning for opnåelsen af de samlede forlig. Derfor har der ikke mindst på arbejdsgiversiden været en vis spænding om, hvordan det vil gå under OK 2010, hvor det for første gang er LO's nye formand, Harald Børsting, der træder ind på scenen. Er han lige så forhandlingskapabel som sin forgænger, og kan han udvikle et med- og modspil i forhold til Jørn Neergaard Larsen, så ikke-tilsigtede konflikter undgås?

At dømme efter forløbet af OK 2008 på det offentlige arbejdsmarked, hvor LO i kulissen havde en udslagsgivende finger med i spillet i bestræbelserne på at løse konflikten, er der ingen grund til bekymring.

Kontinuitet i forligsbestræbelserne

OK 2010 bliver på grund af strukturændringerne på arbejdsgiversiden præget af en vis fornyelse. Forhandlingerne skal simpelthen foregå på en måde, som man ikke har set før. Den form for nyskabelse åbner altid op for, at der kan opstå uforudse problemer. Derfor må det – set i forhold til forligsmulighederne – nok

ses som en styrke, at der til gengæld ikke er sket større udskiftninger ved de afgørende forhandlingsborde. Her er bemanningen præget af stor kontinuitet.

Der er derfor tale om erfarne forhandlere med både evne og vilje til at skabe forlig. Det er en af grundene til, at det – trods den største konfliktrisiko siden 1998 – stadig er mere sandsynligt med forlig end konflikt.

Ganske vist er det nærmeste, der kommer den nuværende krise med den stærkt stigende arbejdsløshed, oliekriserne i 1970'erne, hvor overenskomstsystemet viste sig ude af stand til at producere løsninger. Men meget er ændret siden 1970'erne. Efter nogle turbulente år mellem fagbevægelsen og regeringen under det konservativt ledede styre i 1980'erne, endte det således med skabelse af en fælles forståelse mellem parterne og regeringen om en ny konkurrencefremmende overenskomspolitik: fælleserklæringen af 1987. Det skulle være jobfest frem for lønfest. Og dermed blev udviklet en fælles vilje til at finde løsninger inden for aftalemodellens rammer – en vilje, der ikke fandtes i 1970'erne.

Den linie blev fortsat under de socialdemokratiske ledede regeringer i 1990'erne, men alligevel kunne det ikke undgås, at der kom en storkonflikt på det private arbejdsmarked i 1998. Det var måske den ovenfor nævnte 12 års konfliktskyklus, der slog igennem. Den kendsgerning, at overenskomstforlig skal godkendes af medlemmerne i de faglige organisationer, åbner samtidig op for, at konflikt altid er en mulighed. Der skal ikke mange problemer til i justeringen af forholdet mellem forventningerne og det mulige resultat, og der skal ikke mange misforståelser til, for at en konflikt kan blive en kendsgerning.

Læren af 1998-konflikten var derfor for parterne, at der måtte gøres endnu mere for at sikre systemet imod utilsigtede konflikter. Derfor blev trepartsdrøftelser omkring gennemførelsen af overenskomstforhandlinger genoplivet, herunder blev der pustet nyt liv i det Statistikudvalg, som allerede var blevet oprettet med fælleserklæringen af 1987. Dette udvalg, der består af repræsentanter for parterne og de relevante ministerier har siden været et nyttigt middel til at sikre en fælles forståelse om, hvordan lønudvikling mv. har været i perioden frem til overenskomstfornyelsen. Det sker, som det er fremgået ovenfor, med udgivelsen af en særlig rapport i slutningen af året forud for den næste overenskomstforhandling.

Derved undgår man, at forhandlingerne – som det skete i den offentlige sektor under OK 2008 – besværliggøres af uenigheder om de faktuelle tal. Desuden blev der enighed om, at parterne fremover skulle udlægge omkostningerne ved de indgåede aftaler sammen, således at der heller ikke her opstod uenigheder og misforståelser, der kunne føre til utilsigtede konsekvenser.

Desuden har man siden OK 1998 været enige om at tilrettelægge forhandlingerne på en måde, så der ikke varsles konflikt, før det er absolut nødvendigt. Parterne søger på den måde at afdramatisere forløbet. Et andet resultat af de forligsfremmende foranstaltninger var en ændring i forligsmandsloven, der gav nogle dage ekstra til evt. at finde en løsning fra konstateringen af nedstemningen af et mæglingsforslag eller det endelige sammenbrud i en forhandling og til konflikt kom i udbrud, så der er en mulighed for at knytte nye forhandlingskontakter. Man kan diskutere, hvor meget der reelt ændres ved disse foranstaltninger, men den symbolske betydning skal ikke underkendes.

I optakten til OK 2010 har man fulgt denne linie i parternes tilrettelæggelse af overenskomstslaget. Vanen tro var det DI og CO-industri, der kridtede banen op med indgåelse af en aftale den 19. oktober om forberedelsen af forhandlingerne. Hovedbudskabet er netop, at parterne vil tilstræbe at gennemføre forhandlingerne med start efter nytår på en måde, så de kan afsluttes uden opsigelse af de gældende aftaler og konfliktvarsling.

Hvis det alligevel bliver nødvendigt at opsige overenskomsterne, betragtes det ifølge aftalen som rettidigt opsagt, hvis det sker per *12. februar 2010*. Hermed er det også sagt, at DI og CO-industri håber at kunne nå et resultat inden denne dato. Hvis det ikke lykkes, og parterne ønsker at varsle konflikt skal det først ske efter forudgående drøftelse med modparten (DI og CO-industri, 19. oktober 2009).

I forlængelse af aftalen mellem spydspidsområdets organisationer indgik LO og DA en tilsvarende aftale – den såkaldte ”Aftale om de decentrale overenskomstforhandlinger 2010”. Herved sikres det, at alle overenskomstparter er dækket af den samme overordnede køreplan for forløbet (LO og DA, 11. november 2009).

Forberedelserne mellem DI og CO-industri er samtidig speedet op i løbet af efteråret. Her har parterne foretaget en fælles gennemgang af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, hvor det kunne konstateres, at der ikke er nogen problemer mellem parterne omkring implementeringen og håndhævelsen af de forskellige bestemmelser. I den sammenhæng er også samtlige fagretlige sager i perioden gennemgået og også her kunne parterne konstatere, at de herved anser de forskellige stridspunkter som afklaret. Der er så at sige gjort status, og det betyder, at parterne går ind til overenskomstforhandlingerne med en fælles opfattelse af virkeligheden og uden alvorlige udestående problemer på bagsmækken. Ifølge erfarne aktører i overenskomstspillet kan det ses som et udtryk for, at parterne har taget et væsentligt skridt, og at man kan se med en vis optimisme på forligsmulighederne.

Denne form for overenskomststatus viser, hvor effektiv den kollektive aftaleregulering er i forhold til lovgivning – for ikke at tale om EU-regulering – der er en mere langvarig og omstændelig proces. Parterne kan hurtigt og relativt ukompliceret gøre boet op og gennemføre justeringer, hvis de finder det nødvendigt.

Det er i tråd med aftalen mellem DA og LO, hvor det hedder, at de involverede organisationer såvel i optaksperioden som under forhandlingerne aktivt skal medvirke til at skabe realistiske forventninger til indholdet af et forhandlingsresultat.

Det kan også ses som en fælles bestræbelse på at fremme forligsmulighederne, at det efterhånden er blevet normen, at parterne i stedet for at udtage krav i relativt brede vendinger formulerer temaer til forhandling. Der giver større fleksibilitet, fordi man ikke bliver bundet fast af de rigide formulerede krav. Princippet var tidligere, at de krav, der ikke var afleveret ved fristen for udveksling af krav, slet ikke kunne forhandles. Nu kan man altid finde løsninger, hvis parterne ellers kan blive enige om det.

De ansvarlige forhandlere er således allerede i gang med den proces, hvor igennem forligsmulighederne kan forstærkes. I første omgang er blikket – som

nævnt - rettet mod det toneangivende industriområde, hvor DI's adm. direktør Hans Skov Christensen sammen med viceadm. direktør Kim Graugaard skal forsøge at få enderne til at mødes i forhandlinger med formanden og næstformanden i CO-industri, Dansk Metals forbundsformand, Thorkild E. Jensen, og formanden for 3F's industrigruppe, Børge Frederiksen.

I de efterfølgende bestræbelser på at nå et gennembrud på normallønsområdet er det – som nævnt – fortsat DI, der er i front, fordi arbejdsgiverorganisationen på det retningsgivende transportområde, HTS, nu er en del af DI. I praksis vil det foregå på den måde, at det samlede forhandlingsudvalg for hele DI er det mandatgivende forum. Hvor det – som nævnt – er Hans Skov Christensen og Kim Graugaard, der fører forhandlingerne med CO-industri, er det Kim Graugaard, der sammen med den hidtidige operatør inden for HTS, direktør Knud Erik Linius, står for forhandlingerne med 3F's transportgruppe, med gruppeformand Jan Villadsen i spidsen.

De to øvrige store arbejdsgiversammenslutninger, Dansk Erhverv og Dansk Byggeri, kommer således overenskomstmæssigt i anden række. Her er de store overenskomster mellem Dansk Erhverv og HK/Handel samt HK/Privat og mellem Dansk Byggeri og 3F's byggegruppe samt TIB. Inden for bygge- og anlægssektoren er der næsten lige så stor kontinuitet som på DI-områderne, idet direktør Børge Elgaard, Dansk Byggeri, formanden for 3F's byggegruppe, John Larsen, og formanden for TIB's bygningsgruppe, Peter Hougaard Nielsen, har prøvet turen mange gange før. Dog er der sket et skifte på arbejdsgiversiden, idet den tidligere adm. direktør Jens Klarskov er blevet afløst af Lars Storr-Hansen. Jens Klarskov er til gengæld blevet adm. direktør i Dansk Erhverv, hvor den praktiske udførelse af overenskomstforhandlingerne dog ligger hos direktør Laurits Rønn i forhandlingerne med henholdsvis HK/Handels formand, Jørgen Hoppe, og HK/Privats formand, Karin Retvig.

Parternes strategiske overvejelser

Organisationerne har forpligtet hinanden på at skabe realistiske forventninger, men spørgsmålet er, om de i det videre forløb også kan blive enige om, hvad man i den nuværende kritiske situation skal forstå ved realistiske forventninger. Vil arbejdsgiverne fx vurdere realismen alene i forhold til, hvad de konkurrenceudsatte erhverv kan bære, eller vil de også tolke realismen i forhold til, hvad de faglige organisationer kan presses til at acceptere?

Hvis det første er tilfældet, kan arbejdsgiverne være på vej mod en nulløsningsstrategi, som ligner forløbet under OK 1998. Selv om arbejdsgiverne endte med at gå efter et forlig, var der alligevel blevet skabt en stemning, der betød, at mæglingforslaget ikke kunne vedtages på lønmodtagersiden. En nulløsningsstrategi vil derfor også under OK 2010 med stor sandsynlighed føre til konflikt. I denne tid har DI's adm. direktør, Hans Skov Christensen, haft en usædvanlig høj mødeaktiv rundt om i landet. Men spørgsmålet er, om han derigennem forbereder virksomhedsledelserne på en mulig konflikt, eller om han lægger op til, at man kan lande på en skrabet løsning, som vil være tilstrækkeligt til, at de faglige organisationer kan se sig selv så meget i resultatet, at de tør sende det til afstemning hos medlemmerne

Sædvanligvis er der på arbejdsgiversiden ikke fuldstændig enighed om strategien. Der vil ofte være en fløj, der ønsker at minimere overenskomstløsningen, mens en anden fløj vil være parat til at give lidt mere. Det interessante er – jf. forrige afsnit – at de evt. forskellige opfattelser, arbejdsgiverne måtte have til forløbet af OK 2010 – nu i høj grad er præsenteret inden for DI's rammer og ikke som hidtil alene mellem forskellige arbejdsgiversammenslutninger. Det er alle fra hardhitterne (de mest konkurrenceudsatte) og til de mest bløde og imødekommende arbejdsgivere (der ikke er så udsat for konkurrence). Hvordan lægges snittet, der sikrer det indre sammenhold?

Den økonomiske krise har i høj grad været synlig, når man ser på de faglige organisationers foreløbige udmeldinger. Der tales om vedligeholdelsesforlig og om reallønssikring, hvilket med den lave inflation er det samme som at sige, at man vil acceptere en dæmpning af lønudviklingen og dermed et niveau et godt stykke under OK 2007. Måske noget der ligner en halvering?

CO-industri – med det store ansvar – har vanen tro afdæmpede udmeldinger. Men 3F's repræsentantskab, der plejer at svinge sig op i krav, der repræsenterer tocifrede forbedringer, har dæmpet sig betydeligt. Det er blevet hjulpet på vej af, at også 3F's repræsentantskab har forladt den gamle metode med at rejse mere eller mere værdisatte krav til alene at formulere temaer. Selv fagoppositionen synes at være mere lavmælt end vanligt er.

Der kan dog stadig forventes væsentlige holdningsforskelle internt i LO-fagbevægelsen. CO-industris formand, Thorkild E. Jensen, har fremhævet, at forbundene under OK 2007 med den buldrende højkonjunktur ikke udnyttede situationen, og han advarer derfor arbejdsgiverne mod at udnytte krisen til at søge en alt for hård linie gennemført.

På arbejdsgiversiden vil man måske godt acceptere det synspunkt, at CO-industri ikke udnyttede situationen under OK 2007, men omvendt vil man nok mene, at lønmodtagerne på normallønsområdet med transporten i front faktisk pressede citronen. Det store problem bliver derfor formentlig også denne gang at få overført et resultat fra industriens område til transportsektoren. Den forstærkede kommunikation mellem 3F's gruppeformænd for industri og transport, Børge Frederiksen og Jan Villadsen, kan sikkert til forligsbestræbelserne, men spørgsmålet er, hvordan baglandet i 3F Transport vil reagere. Vil de også være parate til at acceptere et vedligeholdelsesforlig? Eller vil de vende tommelfingerne ned ud fra synspunktet, at det resultat, det er muligt at opnå hos arbejdsgiverne, ikke kan nå op på et niveau, som medlemmerne vil sige ja til?

Med samlingen af de afgørende forhandlinger på de to hovedområder, kan det også blive vanskeligt for DI at acceptere et normallønsforlig, som 3F vil sige ja til. Ganske vist har DI i praksis i de forudgående overenskomstforhandlinger kunnet nedlægge veto mod et transportforlig, som de anså for uacceptabelt, men i sidste instans kunne de læne sig tilbage – af hensyn til det samlede forlig – og nødtvungent acceptere forliget, som de kunne pålægge HTS ansvaret for. Nu skal DI tage ansvaret selv.

Det faldende medlemstal

Det er ikke kun krisen, der påvirker de faglige organisationer op til OK 2010. LO-forbundene har generelt set været gennem et tiår med faldende medlemstal

og alt andet lige svækker det fagbevægelsens position. Selv om man kan forklare meget af nedgangen med objektive forhold som ændret erhvervs- og uddannelsesstruktur samt den demografiske udvikling, er der tale om et reelt tab. Det kan man se på, at de ”gule” organisationer, der fortrinsvis agerer på de samme områder som LO-forbundene, har haft betydelig fremgang. De har erobret markedsandele fra LO-forbundene.

Samtidig er forbundene også ramt på økonomien dels på grund af det faldende medlemstal, dels på grund af finanskrisen, der har reduceret strejkekassernes værdi. Oveni det er med skattereformen gennemført en ændring, som fører til øget beskatning af organisationernes formuer. Endelig indebærer skattereformen, at medlemmernes kontingentfradrag bliver forringet, hvilket alt andet lige kan koste yderligere medlemsafgang.

LO-forbundene er på den måde forud for OK 2010 udsat for et tredobbelt pres. For det første et økonomisk pres. For det andet et medlemspres. Og for det tredje et pres på lønningerne som følge af krisen. Set i forhold til OK 2007 er de faglige organisationers magtressourcer svækket. Men risikoen for konflikt må dog stadig ses som et stærkt magtinstrument.

Kravene til OK 2010

Optakten til overenskomstforhandlinger er ikke mindst perioden, hvor parterne fastlægger kravene til de nye aftaler. Forhandlerne har antennerne ude og kommunikerer med baglandet om, hvad der skal være de højst prioriterede temaer under OK 2010. Fx har formanden og næstformanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen, som også i de forrige runder været på turne landet rundt og har talt med tillids- og afdelingsrepræsentanter.

Reallønssikring

Det absolutte hovedkrav må siges at være reallønssikring. Det var løn, løn og atter løn i 2007 – selv om man notorisk ikke forhandler løn ved det afgørende bord mellem CO-industri og DI. Derfor måtte man opfinde en fritvalgsmodel for at få lidt penge ind i den centrale overenskomst. Denne gang spiller løn også en vigtig rolle. Men det er i en mere defensiv udgave. Reallønnen skal forsvares under krisen – jf. Thorkild E. Jensens udtalelse om, at fagbevægelsen ikke udnyttede situation under højkonjunktoren i 2007, hvorfor arbejdsgiverne heller ikke skal misbruge krisen og den stigende arbejdsløshed til at presse forringelser igennem i 2010.

Det er ikke mindst i den sammenhæng, at man kan tale om, at der er lagt op til en *vedligeholdelsesoverenskomst*. Men helt statisk vil resultatet ikke blive. Der kan også forudses en vis udvikling og forbedringer i mindre målestok på en række andre områder.

Vægt på de bløde pakker

Velfærdsspørgsmålene eller de såkaldte bløde pakker vil igen blive prioriteret. Det gælder ikke mindst *familierelaterede spørgsmål* som forbedring af forholdene under sygdom og barselsorlov samt barns sygdom. Her kan man skæve til den offentlige sektor, hvor mulighed for frihed ved barns anden sygedag blev

gennemført med OK 2008. Man kan desuden vedr. barselsorloven forestille sig en øremærkning af yderligere uger til mændene, ligesom kompensation for pensionsindbetalinger under barselsorlov er et oplagt emne. Det er ligeledes gennemført i den offentlige sektor

De familierelaterede spørgsmål har dermed et klart *ligestillingsperspektiv*. Derudover vil blive forhandlet egentlige ligelønskrav. På CO-industris område er der således et ønske om, at få spørgsmålet oplysningspligt mv. gjort til en del af det almindelige fagretlige system. Princippet skal være, at parterne i overenskomsten enes om, hvad der er relevante oplysninger, der skal stilles til rådighed, og hvis der konkret på virksomhederne opstår uenigheder herom, skal de behandles i det fagretlige system – ved faglig voldgift eller i Arbejdsretten.

For HK er det et afgørende tema. HK ønsker at få ændret de nuværende regler, hvorefter der skal føres offentliggøres ligelønsstatistik i virksomheder med over 35 ansatte, hvor der er mindst 10 kvinder og 10 mænd. Disse tal er fastsat af hensyn til sikring af anonymiteten, men effekten er ifølge HK, at alt for få virksomheder er omfattet, og at det derfor er meget vanskeligt at arbejde effektivt for ligeløn. HK's krav er derfor, at der i stedet skal stilles statistisk til rådighed i virksomheder med mindst 10 ansatte, hvor der er mindst 3 kvinder og 3 mænd. Da dette bl.a. på grund af EU-reguleringen er et lovgivningsområde, kan det ikke løses af parterne, men skal gennemføres politisk.

Udvidelse af *kompetenceudviklingsfondene* vil være et prioriteret tema. Ordningerne blev gennemført under OK 2007 og har derfor kun været i kraft siden 1. januar 2009. Men nogle af de erfaringer, der allerede er indhøstet, vil formentlig føre til justering af regelsættet, så det bliver mere smidigt. Afsættelsen af flere midler kan også komme på tale, idet det ligger i tråd med de fælles ønsker om forbedring af produktiviteten.

Tryghed kan blive et muligt tema. Krav om direkte forlængede opsigelsesvarsler er ikke et ønske for de ansvarlige forhandlere, men som det fremgik af omtalen ovenfor om Metals kongres i september, er det et spørgsmål, der rumler på afdelingsniveau. 3F's industrigruppe har et ønske om bruge overenskomstforhandlingerne til at sikre en forbedring af dagpengereglerne. Under krisen er der flere steder lavet *arbejdsfordelingsordninger* med halvt arbejde og halvt dagpenge for at sikre jobbene. Sådanne ordninger kan køre i 13 uger, men der er mange, der har fået dispensation til yderligere 13 ugers arbejdsfordeling. Det har som konsekvens, at de ansatte får forringet deres dagpengevilkår, hvis de derefter alligevel afskediges, fordi de rammes af begrænsningerne i reglerne om supplerende dagpenge for deltidsbeskæftige. Hvis en virksomhed efter en pause går ind i en tredje periode med arbejdsfordeling, vil de ansatte hurtigt helt miste dagpengene og derved nærmest få indkomsten halveret, da man kun har ret til 30 ugers supplerende dagpenge i en periode over to år.

Derfor vil 3F have arbejdsgiverne med til at presse regeringen, således at reglerne om supplerende dagpenge ikke skal anvendes i forbindelse med arbejdsfordeling.

Siden OK 1991 har *pension* været et højt prioriteret krav, men efterhånden er indbetalingerne til arbejdsmarkedspension kommet op på et niveau, hvor behovet for yderligere forbedringer forsvinder. Det er dog stadig meget populært – ikke mindst fordi det stadig er meget store grupper, der ikke når en fuld pensi-

onsopsparring, inden de går på pension. Det kan derfor godt blive et tema – specielt hvis man som i OK 2007 igen bliver enige om at gennemføre en *fritvalgspulje*, dvs. et beløb, som de ansatte, der er dækket af overenskomsten selv kan bestemme anvendelsen af – fx til pension, til uddannelsesformål eller til frihed. Det er dog et åbent spørgsmål, om der ved en overenskomstfornyelse med mere begrænsede rammer end i 2007 stadig vil være plads til en fritvalgspulje inden for områder med bevægeligt lønsystem. Her skal der helst være videst muligt rum for lønforbedringer i virksomhederne.

Modvirkning af social dumping

Af de udmeldinger, der indtil nu er kommet fra de forskellige fagforbund, fremgår det allerede klart, hvor prioriteringen ligger hos flere af organisationerne. Det gælder ikke mindst 3F, hvor spørgsmålet om modvirkning af social dumping er det mest fremhævede tema. Det har vist sig vanskeligt at sikre tilfredsstillende overenskomstmæssige forhold for de mange udenlandske lønmodtagere, der ikke mindst under højkonjunktoren prægede bl.a. byggeriet. Krisen vil måske formindske problemet, men mange synes fortsat at komme til og derfor vil der også i de kommende år være brug for en indsats mod social dumping, mener man i 3F.

Det er især på tre områder, at man vil stille krav. For det *første* vil der mere end tidligere blive lagt vægt på, at der skal ske en stigning i *mindstelønssatserne*. Det gælder også områderne med bevægeligt lønsystem, der dækker op mod 85 pct. af det samlede LO/DA-område. Her var det indtil 2007 meget lavere prioriteret, fordi ingen i realiteten blev aflønnet med minimalløns- eller mindstebetalingssatsen. Med det stigende antal udstationerede er der pludselig en større gruppe, hvor mindstelønnen bliver en målestok af mere konkret betydning.

Inden for industrien er der bl.a. blevet talt om, at der skal gennemføres en regulering af mindstebetalingssatsen, så værdien opretholdes. Den faktiske lønudvikling i overenskomstperioden må afspejles i reguleringen af mindstebetalingssatsen. Det er sandsynligvis en ordning, som arbejdsgiverne umiddelbart vil modsætte sig, men modargumentet fra de faglige organisationer vil så være, at man i stedet kan vente med at fastsætte mindstebetalingssatsen til normallønsatsen er kommet på plads. Det vil til gengæld være i modstrid med arbejdsgivernes spydspidsstrategi, hvorefter industrien skal først i mål. Så på det område er der en hård nød, der skal knækkes.

Det *andet* krav, der kan modvirke social dumping er, at man inden for industriens område fjerner *anciennitetskravet for indbetaling til pension*. Det vil medføre, at udstationere arbejdere ikke som udgangspunkt er væsentligt billigere end de fleste danskere.

Det *tredje* krav drejer sig om gennemførelse af et *arbejdsgiveransvar for underentreprenører*. Ikke mindst inden for bygge- og anlægsvirksomhed er der en udbredt praksis med et kinesisk æskesystem af underentreprenører, hvorigennem de overenskomstmæssige rettigheder ifølge opfattelsen i 3F's byggegruppe forvitres. Det er en kompliceret og vanskelig opgave for organisationerne gennem opsøgende virksomhed at dække dette felt, og derfor ønsker man, at ar-

bejdsgivere, der er omfattet af overenskomst, også må have ansvaret for at underleverandører lever op til de samme løn- og arbejdsvilkår.

Indførelsen af et sådant *kædeansvar* – eller med en mere teknisk betegnelse solidaransvar – er allerede inden forhandlingsstarten skudt ned af Dansk Byggeri, der ganske vist stiller sig positivt i forhold til sikringen af overenskomstmæssige forhold, men mener at et sådant krav er alt for vidtgående. Det vil reelt betyde, at hovedentreprenører skal overtage underentreprenørernes bogholderi. Arbejdsgiverne har overvejet, om man skal indføre en regel om, at medlemsvirksomheder ikke kan entrere med uorganiserede underentreprenører. Men der er grænser for, hvor langt man vil gå i forhold til at indskrænke medlemsvirksomhedernes råderum. Så budskabet kan kun være, at man i Dansk Byggeri anser det for uklogt at entrere med uorganiserede virksomheder.

50%-reglens afskaffelse

Hvis man ser på HK er ligeløn et vigtigt tema, men dertil kommer det principielle krav om at få afskaffet den såkaldte 50%-regel, der er gældende på funktionærområdet. Det er ikke mindst HK/Privat, der er bannerfører for dette krav. Det samme var tilfældet under OK 2007, og det ser ud til at blive lige så vanskeligt at komme af med denne regel denne gang, som det var i 2007, fordi arbejdsgiverne modsætter sig på det bestemteste – angiveligt ikke mindst fordi der vil være for stor modstand i virksomhederne mod det.

Selv om kravet har høj prioritet, kan det dog næppe blive konfliktløsende i sig selv. Der er ganske vist i princippet opbakning hele vejen rundt i forbundene og i LO, men spørgsmålet er, hvor langt de andre er parate til at gå? Det gælder endda også internt i HK, hvor HK/Handel ikke synes at lægge den samme vægt på kravet. Hvis man ser på omtalerne af OK 2010 på de to sektors hjemmeside, er der i hvert fald en markant forskel. Mens spørgsmålet om 50%-reglen har en dominerende placering hos HK/Privat, er det ikke direkte omtalt hos HK/Handel.

50%-reglen har sine rødder helt tilbage i Septemberforliget af 1899, der fastslog, at arbejdsledere ikke kunne være med i de samme organisationer, som de øvrige ansatte. I årtier fastholdt arbejdsgiverne, at funktionærer som helhed måtte anses som sådanne betroede medarbejdere, og da HK endelig fik sit gennembrud med den første kollektive overenskomst i 1930'erne fik arbejdsgiverne indført 50%-reglen, der fastslår, at forudsætningen for, at funktionærerne på en overenskomstdækket virksomhed omfattes af overenskomsten, er, at HK kan dokumentere, at mindst 50 pct. er medlemmer af HK.

I LO-forbundene ser man reglen som udtryk for en gammeldags arbejdsgiverideologi. I dag, hvor både arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne er enige om, at den overenskomstmæssige regulering er en fordel for begge parter, virker det ikke hensigtsmæssigt med regler, der faktisk begrænser overenskomstdækningen. Risikoen er, at det åbner op for øget politisk regulering. I praksis har det heller ikke større effekt for arbejdsgiverne, idet det almindeligvis er sådan, at funktionærer i virksomheder, som ikke er dækket, alligevel som et minimum behandles efter reglerne i funktionæroverenskomsten. Det blev brugt af parterne til at skrue den reelle overenskomstdækning op, da det i 1990'erne

gjaldt om at forsvare de kollektive aftaler mod den lovgivningsbaserede EU-regulering.

På arbejdsgiversiden har reglen imidlertid en væsentlig symbolsk betydning, og det vurderes af forhandlerne som en meget ufremkommelig opgave at få baglandet til at acceptere et farvel til 50%-reglen. Selv en eller anden form for *delløsning eller overgangsløsning*, som formentlig kunne være et acceptabelt kompromis på lønmodtagersiden, vil arbejdsgivernes forhandlere have store problemer med at få igennem.

Striden står i stigende grad i nogle af de moderne servicevirksomheder fx inden for IT-området, som HK forsøger at overenskomstdække, og hvor man nærmest kan tale om, at sådanne virksomheder kan bruge indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation – med 50%-regel – til at undgå HK's pres for en overenskomstdækning.

Der er ofte i forhold til sådanne virksomheder et slagsmål, der ikke alene handler om 50%-reglen, men det mere principielle spørgsmål om, i hvilket omfang de specialiserede funktionærer her overhovedet kan siges at henhøre under funktionæroverenskomstens område. Der er netop faldet en faglig voldgiftskendelse i en sag mellem DI og CO-industri, hvor det fastslås, at højere uddannede funktionærer med specialistfunktioner ikke anses som en del af HK's organisationsområde.

Når det gælder IT-området, skal det tilføjes, at HK/Privat faktisk under OK 2007 efter sektorens egen opfattelse fik lidt af et gennembrud i en ny IT-overenskomst indgået med Dansk Erhverv. Her gav arbejdsgiveren afkald på den klassiske 50%-regel, men til gengæld måtte HK/Privat renoncere lidt på konflikttretten. HK forpligtede sig til at holde vitale IT-systemer i gang – både hos virksomhederne og deres kunder. Ifølge arbejdsgivernes vurdering er gennembruddet dog begrænset, idet det er frivilligt for virksomhederne, hvorvidt de ønsker at tiltræde overenskomsten. Derfor har de i realiteten ikke brug for den almindelige 50%-regel.

Det afgørende slag om 50%-reglen vil under OK 2010 stå på industriens område i forhandlingerne mellem CO-industri og DI om funktionæroverenskomsten. Alle andre områder vil afvente, hvad der sker her. Den umiddelbare forventning er, at det bliver vanskeligt for CO-industri at nå et resultat. HK/Privats formand, Karin Retvig, har meddelt, at HK'erne vil stemme nej til et forlig, hvis man ikke får fjernet 50%-reglen, men spørgsmålet er, om det vil påvirke de andre organisationer.

Under OK 2007 indtog HK/Privat den samme position og stemte nej, da hverken afskaffelsen af 50%-reglen eller flere andre prioriterede krav var blevet gennemført i funktionæroverenskomsten. Men da forliget som helhed blev opfattet som særdeles tilfredsstillende, valgte de øvrige organisationer at se bort fra dette, selvom de principielt støttede HK's krav.

Selv om det utvivlsomt er et generelt ønske i CO-industri at komme af med reglen, er det er nok ikke usandsynligt, at det samme vil ske denne gang. I hvilket omfang det vil kunne påvirke det videre forløb afhænger af, hvordan HK som helhed derefter vil agere. Det vender vi tilbage til i det afsluttende afsnit nedenfor.

I overenskomstperioden har der været et fælles arbejde inden for CO-industri, hvor man har undersøgt omfanget af 50%-reglen. Herigennem fandt man inden for overenskomstens område ca. 300 virksomheder, hvor HK faktisk kunne dokumentere kravet om 50% dækning, men hvor der ikke hverken fra afdeling eller forbund effektivt var gjort krav om at få sat overenskomsten i kraft. Det er herefter blevet gjort.

Det styrker arbejdsgivernes argumentation om, at HK blot kan intensivere indsatsen, så vil meget kunne nås, og når først overenskomsten er trådt i kraft, er der ikke længere nogen, der stiller spørgsmålstejn ved medlemsdækningen. Så vil den fortsat være gældende uanset HK's medlemstal.

Fælles europæiske krav

I den europæiske fagbevægelse blev der for første gang forud for OK 2007 opnået enighed om at prioritere et fælles europæisk krav i forbindelse med de forestående overenskomstfornyelser i medlemslandene. Det handlede dengang om kompetenceudvikling, hvor det bagefter blev gjort op, at LO-forbundene i Danmark – med de nye kompetenceudviklingsfonde og ret til to ugers selvvalgt efteruddannelse – nåede længst. Denne gang er der lagt op til gentagelse, hvor det kommer til at handle om forbedrede vilkår vedr. såkaldte prekære ansættelser. Det er således et tema, der sandsynligvis bliver en del af OK 2010.

Medlemsrettigheder i en områdeoverenskomst?

Det faldende medlemstal i LO-forbundene kalder efter overenskomstkrav, der særligt kan tilgodese medlemmerne i de overenskomstbærende organisationer. Det er vanskeligt at opnå, fordi der er tale om områdeoverenskomster, der dækket både organiserede og ikke-organiserede, og ikke medlemsoverenskomster. Og områdeoverenskomsterne er også for de faglige organisationer et væsentligt princip, fordi det sikrer et de facto monopol for overenskomstindgåelse.

LO og forbundene forsøgte på at få gennemført krav, der styrkede incitamentet til at melde sig ind under OK 2007 med kravet om at gøre kompetenceudviklingsfondene eksklusivt gældende for fagforeningsmedlemmerne. Det var næsten ved at få industriens overenskomstforhandlinger til at bryde sammen, fordi det af arbejdsgiverne blev opfattet som en forskelsbehandling, de ikke kan acceptere. Enten måtte man fastholde områdeoverenskomsten, der gælder for alle ansatte, eller også måtte man gå over til medlemsoverenskomster. For at komme ud af klemmen var CO-industri nødt til at renoncere på kravet. Det bandede vejen for et forlig, der i øvrigt blev vurderet som positivt.

Spørgsmålet er, om man i forbindelse med OK 2010, kan overvinde det problem omkring forskelsbehandling, der opstod i 2007. Der har i den forbindelse været talt om indførelsen af en lønforsikring i forbindelse med arbejdsløshed via fagforeningen, men betalt over overenskomsten. Der har været forestillinger om, at LO ville komme med et initiativ på dette område, men det ser ikke ud til at være tilfældet. I CO-industri, der i givet fald skulle forsøge at bære et krav igennem, har holdningen været, at man stiller sig åbent, men at man ikke vil forsøge at presse det igennem, hvis arbejdsgiverne igen siger nej. Det er spørgsmål, der kun kan fremmes, hvis lønmodtagerne og arbejdsgiverne kan enes om det.

Overenskomstlængden

Spørgsmålet om overenskomsternes varighed er naturligvis også et vigtigt tema. Der har været gode erfaringer med de længere overenskomstperioder siden 2000 end de sædvanlige to år, der indtil da var det almindelige. Inden for industrien med det bevægelige lønsystem kan begge parter sikkert fortsat leve med en treårig aftale. Det giver tilstrækkelig tid til at få implementeret de nye regler og få dem til at virke uden at have en ny forhandling hængende over hovedet. Det er vigtigt for virksomhederne, at de har en længere tidshorisont end et eller to år.

På normallønsområdet er der til gengæld fortsat en skepsis i forhold til aftaler, der løber mere end to år, fordi risikoen for at komme bagud er større her. Det er dog gået acceptabelt siden 2000, og hvis den økonomiske situation havde været bedre, ville en treårig overenskomst formentlig også kunne indgås under OK 2010. Men den økonomiske krise skaber så stor usikkerhed, at det kan være et vigtigt argument for i denne omgang undtagelsesvis at gå tilbage til en kortere periode.

Det vil formentlig gøre det lettere at få en aftale på et niveau, hvor både lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer kan sige ja. Jo kortere aftalen er, jo billigere kan den gøres. Hvis parterne igen skal ud i en treårig periode, vil kravene på normallønsområdet nok vokse så meget, at det bliver umuligt at indgå et forlig.

Det utilsigtede nej?

Listen over temaer til forhandling er lang, og det er tydeligt, at der er en del potentielle snublesten. Der synes til gengæld at mangle et samlende tema, der kan skabe den nødvendige begejstring til at sikre et markant ja-flertal. Det kan være lige så svært at se et samlende tema at gå i konflikt på. Derfor taler meget for et ja, også fordi der – som nævnt ovenfor – allerede under optakten er gjort meget for at arbejde for et forlig. Alligevel kan det ende med et nej – selv om ingen rigtigt ønsker det.

Måske kommer der en gentagelse af OK 1998, hvor det lykkedes efter stort besvær at presse forlig igennem hele vejen rund, men hvor resultatet blev afvist ved urafstemningen, så der alligevel kom en storkonflikt.

Hvis vi tager udgangspunkt i det sædvanlige mønster ved afstemningerne, kan der tegnes et scenario, hvor 3F som vanligt har et samlet nej-flertal, mens Metal har et knebent ja-flertal. Men hvor det samlet set bliver et nej, fordi utilfredsheden med 50%-reglen også for HK'erne til at stemme imod.

Under normale omstændigheder er der ellers ikke mindst i HK et markant ja-flertal, der ofte i høj grad har bidraget til den samlede godkendelse af forligene og mæglingforslaget. Men måske kan slagsmålet om 50%-reglen blive udslagsgivende for, at HK'erne denne gang skifter holdning – specielt da der i øvrigt kun kan forventes et relativt skrabet samlet overenskomstresultat.

Det skal med i billedet, at situationen afstemningsmæssigt kan minde om OK 2007, hvor 3F sagde nej og Metal sagde ja, og hvor HK/Privat havde vendt sig mod resultatet i CO-industri, fordi man ikke kunne få fjernet 50%-reglen.

Alligevel endte det med, at trefjerdedel af de deltagende HK'ere sagde ja til den samlede overenskomst – formentlig fordi HK/Privat indtog det dobbeltstandpunkt at anbefale et nej til industriens funktionæroverenskomst, men et ja til aftalerne på de øvrige områder. I 2007 var der desuden tale om den bedste overenskomst i mange år. Det kan derfor ikke udelukkes, at utilfredsheden denne gang vil være mere markant på HK-området – specielt hvis såvel HK/Privat som den øvrige del af forbundet mere entydigt anbefaler et nej.

Politikerne kan også nå at blande sig som i 2008 og dermed bidrage til et nej-flertal. Eller man kan komme til at se noget, der minder om Poul Nyrup Rasmussens nytårstale under OK 1998, da han spurgte, om parterne ikke kunne gøre det lidt bedre for børnefamilierne, og dermed var med til at puste forventningsniveauet om øget fritid op. Netop fritiden blev det afgørende tema, og forventninger blev pisket yderligere op, da regeringen valgte at udskrive valg til afholdelse midt i den afgørende fase af overenskomstforløbet. Derved blev skabt et stærkt samlende tema for nej-kampagnen. Valg under overenskomstforhandlinger har – jf. også det offentlige område i 2005 og ikke mindst 2008 – vist sig at være en farlig cocktail.

Endelig skal det med i billedet, at en nej-stemning også kan udvikles, hvis parterne kommer på konfrontationskurs under de indledende forhandlinger. Det var netop, hvad der skete under OK 1998, hvor udmeldingerne fra DI af medierne blev udlagt som en ren nulløsningsstrategi, der ikke alene skabte problemer i forhandlingerne med CO-industri, men som førte til frustrationer og en negativ stemning på de øvrige overenskomstområder og bidrog til en samlet modvilje blandt de faglige organisationers medlemmer.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og professorer ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet (www.faos.dk).

Bilag 1: Overenskomstkonflikter på det private arbejdsmarked 1960-2010

- 1961: Brancheopdelte overenskomstforhandlinger ender med konflikter i jernindustrien og på transportområdet. Jernindustriens konflikt slutes med et nyt mæglingforslag, mens der må et politisk indgreb til for at stoppe transportkonflikten.
- 1973: Storkonflikt for hele LO/DA-området, der løses med nyt mæglingforslag efter to uger.
- 1985: Storkonflikt for hele arbejdsmarkedet standses efter få dage af et politisk indgreb, men med fortsatte strejker og demonstrationer en uges tid derefter.
- 1998: Storkonflikt for hele LO/DA-området, der stoppes med et politisk indgreb efter knap 14 dage, da nye forligsforsøg direkte mellem LO og DA slår fejl.
- 2010: ???
-