

109

OK 2010:

Ny magtfordeling i overenskomstspillet

**Arbejdsgivernes strukturændring med DI i afgørende
dobbelrolle har skabt nye manøvre muligheder, der
placere 3F centralt – Nyt stemmemønster kan fjerne
HK's hidtidige udslagsgivende betydning**

Notat udarbejdet for Politiken

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

28. april 2010

ISBN nr. 978-87-91833-49-6

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

Med offentliggørelsen af afstemningsresultatet om mæglingforslaget tirsdag den 20. april blev OK 2010 afsluttet med et samlet forlig. Godt en tredjedel af de stemmeberettigede medlemmer af LO-forbundene deltog i afstemningen og af dem stemte næsten to tredjedele ja. Det var en ringere deltagelse, men til gengæld en væsentligt højere ja-procent i forhold til OK 2007. Dermed blev frygten for en storkonflikt manet i jorden. Der var lagt op til, at HK'erne for en gang skyld ville stemme nej, fordi HK/Privat ikke kom igennem med det ultimative krav om afskaffelsen af den såkaldte 50%-regel. Da de sædvanligvis mange funktionærstemmer ofte har været udslagsgivende for den samlede godkendelse, var et nej-flertal sandsynligt – vel at mærke hvis 3F'erne stemte som vanligt.

Fornyelsen ved OK 2010 var derfor, at det ikke alene var HK, men også 3F, der vendte op og ned på afstemningsmønstret. Ganske vist var der et meget markant nej-flertal blandt HK'erne, men samtidig stemte 3F'erne for første gang siden 2000 for et mæglingforslag. Da de øvrige forbund – som vanligt – havde overvægt til ja-siden, kom mæglingforslagets vedtagelse ikke i fare.

Det nye stemmemønster i 3F kan ses som kulminationen på den pragmatiske kurs, der prægede forbundet fra optakten til OK 2010, hvor 3F's repræsentantskab som noget nyt undlod at vedtage en omfattende kravliste, som ville skabe et urealistisk højt forventningsniveau. I stedet blev det besluttet at koncentrere sig om et enkelt tema: værn mod social dumping.

Afgørende for denne nye strategi har været strukturudviklingen i DA, hvor DI via ekspansionen uden for den traditionelle fremstillingsindustri – ikke mindst på service- og transportområdet – for første gang under OK 2010 havde en dobbeltrolle som ansvarlig for forhandlingerne ikke alene inden for den to-neangivende industrioverenskomst inden for minimallønsområdet, men også for det retningsgivende transportforlig inden for normallønsområdet.

Dermed er blevet skabt nye manøvremligheder for 3F, der via industrigruppen er centralt placeret i CO-industris forhandlinger med DI, og via transportgruppen udgør DI's direkte modpart ved det andet afgørende forhandlingsbord. Grupperne i 3F fik etableret en hidtil uset stærk koordinering for at sikre sig mod at blive spillet op imod hinanden. DI havde samtidig en stærk interesse i at vise, at storebror på arbejdsgiversiden kunne løse den nye dobbeltrolle. Derfor var der en fælles interesse i at nå et klassisk kompromis, der kunne tilgodese begge parter. Og i en økonomisk krisesituation, hvor fastholdelsen af arbejdspladserne blev prioriteret højere end lønstigninger kunne der skabes forlig, der trods den udprægede pragmatisme eller realisme også fik opbakning blandt det store flertal af medlemmer.

Den traditionelt kritiske linie i 3F's afdelinger blev nedtonet, men spørgsmålet er, om pragmatismen også kan holde for medlemmernes vurdering i en overenskomstsituation under mere gunstige økonomiske forhold. Måske er det muligt, fordi det kan betragtes som forudsætningen for, at 3F kan fastholde den centrale placering i forhandlingsspillet, som kom til at præge OK 2010.

Indholdsfortegnelse

Resume	2
Indholdsfortegnelse	3
Nyt stemmemønster gav flertal for forlig	4
Funktionel tilpasning	6
Det nye magtcentrum i forhandlingsspillet	8
Spillet mellem forbundsledelse og grupper	9
Fusionen mellem TIB og 3F.....	11
Successionsproblemer	12
Hovedorganisationernes fremtid	13
Gennemgang af afstemningsresultatet	15
Stemmeafgivningen i 3F's grupper	16
Derfor stemte 3F's medlemmer ja.....	17
Medlemmerne følger afdelingerne	18
Afstemningen i DA	18
OK2010-perspektiver: Frem mod 2012	19
Bilagstabeller	23

OK 2010:

Ny magtfordeling i overenskomstspillet

Arbejdsgivernes strukturændring med DI i afgørende dobbeltrolle har skabt nye manøvre muligheder, der placerer 3F centralt i overenskomstspillet – Det nye stemmemønster ved urafstemningen om mæglingsforslaget, hvor der for første gang siden OK 2000 er ja-flertal i 3F, kan fjerne HK-stemmernes hidtidige udslagsgivende betydning

Notat udarbejdet for Politiken

Nyt stemmemønster gav flertal for forlig

Urafstemningen om mæglingsforslaget, der afsluttede årets overenskomstforhandlinger, vendte op og ned på det hidtidige mønster. Der var allerede i optakten til OK 2010 lagt op til, at HK'ernes stemmeafgivning ville blive vendt på hovedet. HK/Privat stillede som ultimativt krav at den såkaldte 50%-regel skulle afskaffes, selv om der ikke var udsigt til, at det kunne gennemføres. Så det var til at forudse, at HK's medlemmer for en gang skyld ville stemme nej.¹ Derfor var der en reel bekymring for, at OK 2010 ville ende i en storkonflikt. Hvis 3F'erne stemte, som de plejede, ville man få et samlet nej-flertal.

Man kunne bare se på situationen under forhandlingerne i 1998, hvor der sidst var konflikt. Dengang var HK ikke med i forhandlingerne, fordi forbundet i 1997 havde indgået en treårig overenskomst, og derfor manglede de sædvanlige mange ja-stemmer fra funktionærerne, da resultatet af urafstemningen blev gjort op. Hvis HK havde været en del af OK 98, var der sandsynligvis slet ikke kommet nogen storkonflikt.

Som det fremgår af *tabel 1*, blev denne bekymring gjort til skamme. Ganske vist stemte HK'erne i stort tal nej, fordi de ikke fik afskaffet 50%-reglen, men til gengæld stemte 3F'erne efter et helt nyt mønster. Der var ja-flertal i alle grupper, og samlet var mellem to tredjedele og tre fjerdedele af de afgivne stemmer med kryds ud for ja.

Det er første gang siden det meget rundhåndede forlig i 2000, hvor man både opnåede den 6. ferieuge og fuld pensionsudbygning, at der er et samlet 3F-flertal. Og selv i 2000 var der et nej-flertal i transportgruppen. 3F Transport har således personificeret den klassiske nej-strategi i 3F. Derfor er det exceptionelt, at det netop har været denne gruppe, som har spillet en afgørende rolle i bestræ-

¹ Vi har i et særskilt notat nærmere gennemgået historien om 50%-reglen, der indebærer, at HK's overenskomster først træder i kraft i de enkelte virksomheder, når HK kan dokumentere at organisere mindst 50 pct. af medlemmerne. Se Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: "OK 2010: HK og 50%-reglen – Baggrund og effekt", FAOS' Forskningsnotater nr. 106, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2010.

belserne på at nå et forlig, og som bagefter også har kunnet levere det nødvendige antal ja-stemmer blandt medlemmerne.

Hvis det er en ny tradition, der er blevet skabt i LO's største medlemsforbund, og som derfor danner præcedens, kan det fastslås, at betydningen af HK's afstemningsresultat er blevet minimeret. Nu er det afgørende omdrejningspunkt at sikre et ja ved en koordineret forhandling mellem på den ene side DI og CO-industri og på den anden side DI og 3F Transport, hvor der skaffes forlig som begge områder finder acceptable.

Tabel 1 Urafstemning om mæglingforslaget 2007 og 2010

	2007		2010	
	Ja	Nej	Ja	Nej
3F	37,2%	66,8%	69,9%	30,1%
HK	78,4%	21,6%	26,2%	73,8%
Øvrige Forbund	65,7%	34,3%	80,9%	19,1%
<i>Hele LO</i>	<i>55,6%</i>	<i>44,4%</i>	<i>63,8%</i>	<i>36,2%</i>

Kilde: LO's opgørelse i 2007 og 2010.

Det er udviklingen på arbejdsgiversiden, der har gjort det nødvendigt for lønmodtagerne – her i form af 3F – at tilpasse sig. DI har ekspanderet gennem udvikling af branchegrupper, der også omfatter de øvrige sektorer, herunder ikke mindst service og transport. Den vigtigste ændring på overenskomstsiden er, at DI dermed under OK 2010 for første gang fik det direkte ansvar for såvel den traditionelt toneangivende forhandling af den store industroverenskomst med CO-industri, som det retningsgivende forlig på transportområdet med 3F Transport.

Det placerer i høj grad 3F i forhandlingernes centrum. Med 3F Industri som den afgørende spiller i CO-industri sammen med Dansk Metal og med 3F Transport som DI's strategiske modpart på normallønsområdet har 3F en enestående mulighed for at koordinere forløbet. Men det forudsætter et tæt samspil i forbundet – ikke mindst mellem Industri og Transport. Et sådant samspil har der ikke været tradition for. Grupperne har kørt hver deres løb, hvor 3F Industri har været afhængig af samarbejdet med Metal i CO-industri og har brugt et armslængdeprincip i forhold til de øvrige grupper. Det har sikret 3F Industri stor indflydelse, men har efterladt de øvrige grupper i en mere underordnet position.

Med DI placeret som den væsentligste aktør både i industrien og på transportområdet var det ikke længere holdbart, hvis lønmodtagerorganisationerne skulle undgå at blive spillet ud mod hinanden. Derfor skete der i perioden frem til OK 2010 en ændring af relationerne internt i 3F. Efter valget af Jan Villadsen som ny gruppeformand i 3F Transport opstod der et tæt samspil mellem ham og formanden for 3F Industri, Børge Frederiksen.

Det var således Jan Villadsen og Børge Frederiksen, der i forberedelserne til 3F's repræsentantskabsmøde i efteråret 2009 tog initiativ til ændringen af forbundets strategi. Der har været tradition for, at 3F's – og tidligere SiD's – repræsentantskab forud for overenskomstforhandlinger har vedtaget en lang kravliste, der samlet løb op i to cifrede procenter og dermed skabte forventninger, som ikke kunne indfries.

Ikke mindst i den økonomiske krisesituation op til OK 2010, ville en sådan fremgangsmåde være helt urealistisk. Derfor skulle dette mønster brydes. Det skete ved at få fremmet en beslutning om, at repræsentantskabet alene udtog et enkelt tema som det afgørende under OK 2010. Det var nærmere bestemt værn mod social dumping.

Initiativet fik opbakning fra de øvrige gruppeformænd og fra forbundsledelsen, med forbundsformanden, Poul Erik Skov Christensen i spidsen. Ikke mindst for 3F's tredje afgørende forhandler under OK 2010, byggegruppens formand John Larsen, var netop spørgsmålet om social dumping af afgørende betydning. Derfor var fuld tilslutning til den nye strategi, som bidrog til et realistisk, afdæmpet forventningsniveau. Og det betød, at man hele vejen rundt kunne nå til forlig, som medlemmerne vel at mærke efterfølgende har stemt ja til.

Det har været almindeligt i 3F, at gruppeformændene, der har det direkte ansvar for overenskomstforhandlingerne, er præget af en betydelig grad af realisme eller pragmatisme. Og der har da også som hovedregel været i stand til at indgå forlig på deres respektive områder. Men der har samtidig ikke mindst på afdelingsniveau været en mere kritisk linie, der – som nævnt med repræsentantskabsmødets almindelige udtalelser som eksempel – har været præget af en vis overbudspolitik. Og det var den kurs, der blev lagt om under OK 2010.

Funktionel tilpasning

Det er en af de mest veldokumenterede antagelser inden for forskningen om arbejdsmarkedets organisationer, der hermed endnu en gang er blevet bekræftet. Det er nærmere bestemt antagelsen om, at det er arbejdsgiverne, der bestemmer, hvor det afgørende niveau i overenskomstforhandlingerne skal placeres. Det er prisen for arbejdsgivernes accept af indgåelsen af kollektive overenskomster som formen for regulering af løn- og arbejdsvilkår, at de til gengæld gennem deres interne magtstruktur afgør på hvilket niveau, forhandlingerne skal finde sted. Lønmodtagernes organisationer har ikke haft andet valg end at tilpasse sig arbejdsgivernes struktur, hvis de skulle sikre den nødvendige indflydelse. Den amerikanske politiske sociolog, Seymour Martin Lipset, har derfor brugt betegnelsen funktionel tilpasning om dette fænomen.²

Inden for den britiske industrial relations teori om etableringen af organisationer og overenskomstforhandlinger på arbejdsmarkedet er en lignende opfattelse udviklet og nuanceret af Hugh A. Clegg og Keith Sisson. For Clegg er det arbejdsgivernes struktur og handlinger, på baggrund af industrialiseringsgrad og teknologi, der i hovedtrækkene bestemmer etableringen af og indholdet i det kollektive overenskomsts system i de varierede former, det har fået fra land til land. Clegg tilføjer, at denne udvikling i visse tilfælde understøttes af staten.

Sisson justerer disse antagelser ved at fremhæve fagforeningernes selvstændige indflydelse. Arbejdsgivernes accept af kollektive forhandlinger sker som regel i forhold til og er dermed også præget af arbejdernes forudgående organi-

² Eller som det hedder på engelsk "social adaption", jf. Lipsets hovedværk *Political Man*, hvor han har et selvstændigt afsnit om den politiske proces i fagforeningerne. Lipset kalder det for et studie i frivillige organisationers politik (London: Mercury Books, 1960. Norsk udgave, *Det politiske menneske*, 1968. Oslo: Universitetsforlaget).

seringsproces. Etablering af kollektive aftalestrukturer er på den måde et *historisk kompromis*, der som regel indtræder i sammenhæng med konflikter relativt tidligt i industrialiseringsprocessen, og hvor udviklingen inden for den fremtrædende jernindustri ofte er afgørende for forløbet og resultatet.³

Historisk har det i Danmark gennemgående været det nationale niveau under LO's og DA's kontrol, der har været omdrejningspunktet, og netop med jernindustrien i en væsentlig rolle. Det har været karakteristisk, at det ganske vist er arbejdsgiverne, der har fået gennempresset et sådant centraliseret forhandlings-system, men de har ikke kunnet tvinge samme kompetencecentralisering i LO, som der fra starten har været i DA. Kompetenceforskydningen på fagforenings-siden er derfor sket gennem oprettelse af forhandlingskarteller og udviklingen af Forligsinstitutionens særlige rolle som et centraliserede element gennem forligsmandens kompetence til at fremsætte mæglingsforslag og sammenkæde afstemningen.

I de seneste årtier er der sket en forskydning, så sektorniveauet er blevet afgørende, og med dannelsen af den nye store sammenslutning Dansk Industri, blev den samlede industri magtens centrum. Det måtte LO-forbundene tilpasse sig med dannelsen af det nye forhandlingskartel, CO-industri, for at kunne matche DI.

Siden starten af 1990'erne har forhandlingsspillet mellem DI og CO-industri – om end med en turbulent startperiode – udgjort magtens centrum i overenskomstfornyelserne. Det var her det retningsgivende forlig blev indgået, og først når det var på plads, kunne de andre overenskomstmråder følge op og lave egne løsninger, der var tilpasset industriforliget. Industriforliget kunne danne umiddelbar skole på de øvrige minimallønsområder, hvor den reelle lønstigning aftales på virksomhederne, men det var i anden omgang vigtigt at sikre et retningsgivende forlig på normallønsområdet, hvor lønnen i højere grad lægges fast for hele overenskomstperioden. Her var nøglepunktet fællesoverenskomsten på transportområdet mellem HTS-A og 3F's transportgruppe. Det var ofte et langt opslidningsslag, der blev styret gennem DA-koordineringen af DI. Det kan lade sig gøre, fordi arbejdsgiverorganisationer kun kan indgå forlig under forudsætning af DA's godkendelse. Og DI kunne dermed nedlægge veto mod forslag, som man i industrien fandt uacceptable.

Den meget entydige magtplacering – som ofte er blevet illustreret med udtrykket *de faktiske forhold i (jern)industrien* – har ofte givet anledning til frustrationer både blandt de øvrige fagforbund og arbejdsgiverorganisationer. Ikke mindst på lønmodtagersiden har det givet kritiske røster vind i sejlene. En væsentlig effekt har været, at det har medvirket til at fastholde og udvikle den nejtradition, der altid har været stærk i 3F. Den går tilbage til det gamle arbejdsmandsforbund, DAF, og er blevet fastholdt under forbundets udvikling med skiftende navne som DASF og SiD. Selv efter dannelsen af 3F med fusionen

³ Hugh A Clegg: *Trade Union under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell, 1967. Keith Sisson: *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*. Oxford: Blackwell, 1987. Vi har gennemgået og diskuteret disse teorier i *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*, Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993.

mellem Kvindeligt Arbejderforbund og SiD blev nej-traditionen fastholdt. Selv om der i KAD omvendt har været tradition for at sige ja til de skiftende overenskomstforslag, kunne det ikke rukke ved det gamle mønster. Det er bl.a. baseret på forbundets opbygning med de mange relativt selvstændige afdelinger, som ofte har benyttet urafstemninger til at manifestere deres uafhængig af lederne i forbund og grupper. Så selv om forhandlerne centralt har sagt ja til forlig, er de i mange tilfælde blevet stemt ned.

Det har vakt en vis bekymring blandt forhandlerne på begge sider, men da de mange nej-stemmer fra SiD og siden fra 3F som hovedregel ikke har kunnet rukke ved et samlet ja, har der ikke været nogen, der for alvor har forsøgt at gøre noget ved det. Da HK har haft den modsatte tradition – endog i endnu stærkere grad – har der altid været så mange ja-stemmer fra funktionærerne, at det rigeligt har kunnet opveje arbejdsmændenes nej-flertal – især da de øvrige forbund oftest også har haft en overvægt til ja-siden.

Det nye magtcentrum i forhandlingsspillet

Det er netop dette stemmemønster, der blev vendt op og ned på med afstemningen om mæglingforslaget under OK 2010. Som vi skal gennemgå nærmere i næste afsnit var der for første gang siden 2000 et samlet ja i 3F, og dermed fik det ingen betydning, at HK'erne for første gang havde et samlet nej-flertal.

Det er strukturudviklingen i DA, der – i overensstemmelse med de teoretiske antagelser, der er nævnt ovenfor – har skabt den nye situation, som de faglige organisationer – herunder især 3F – nødvendigvis har måttet tilpasse sig. Strukturreformen på arbejdsgiversiden kan føres tilbage til årene omkring 1990, hvor man så første bølge i sammenlægningsprocessen, der på et år reducerede antallet af medlemsorganisationer fra godt 150 til omkring 50. Det førte, som nævnt ovenfor til dannelsen af Dansk Industri og omdannelsen af overenskomstsyste- met, så der inden for sektorbaserede aftaler blev skabt fleksible overenskomster med tiltagende muligheder for tilpasning lokalt gennem aftaler mellem de lokale parter på virksomhederne, dvs. ledelse og tillidsrepræsentanter.

Det førte hurtigt til, at de faglige organisationer på DI's område måtte samle sig i forhandlingskartellet CO-industri, for at kunne matche den nye spiller på arbejdsgiversiden. Samtidig skete der fortsat en løbende strukturtilpasning i DA. Der tegnede sig en udvikling i retning af tre store og helt dominerende sektorsammenslutninger for 1) industri, 2) service, handel og transport samt 3) anlægs- og bygningsvirksomhed. LO's karteldannelse med oprettelse af seks karteller var det nødvendige svar.

Udviklingen blandt arbejdsgiverorganisationerne tog imidlertid hurtigt en ny drejning. Og allerede i forlængelse af OK 2004 kunne man se tegningerne til en struktur, der stadig var med ganske få hovedspillere, men vel at mærke i form af organisationer, der gik på tværs af de traditionelle sektorgrænser. Eller man skulle måske snarere sige i retning af et DI, der bredte sig inden for service, handels og transportområdet og til dels anlægsområdet, mens de to øvrige store organisationer, Dansk Erhverv og Dansk Byggeri, mere holdt sig inden for de hidtidige grænser. Det var en udvikling, der kulminerede efter OK 2007, da hovedparten af en af de tidligere store serviceorganisationer, HTS-A, tilsluttede

sig DI, i stedet for at gå sammen med Dansk Handel & Service i dannelsen af Dansk Erhverv. I samme forbindelse skiftede Dansk Industri navn til *DI – organisation for erhvervslivet* for at markere den nye tendens med en direkte konkurrence om medlemmerne.

Det var med dannelsen af det nye DI, at der op til OK 2010 opstod den afgørende ændring i sammensætningen af spillerne i overenskomstforhandlingerne, fordi DI dermed ikke som hidtil alene ville have hovedansvaret for indgåelsen af det retningsgivende forlig med CO-industri på det mere traditionelle industriområde, men samtidig kom til at stå i spidsen for de efterfølgende retningsgivende forhandlinger på normallønsområdet, som tidligere var mellem HTS-A og 3F's transportgruppe.

Der blev dermed skabt et tæt samspil mellem forhandlingerne i industrien og på transportområdet, hvor industriforliget nok stadig er afgørende, men hvor det først indgås, når parterne kan se, at der hurtigt efter kan indgås et transportforlig. Og uden denne ændring i arbejdsgivernes forhandlingsstruktur, er det vanskeligt at forestille sig, at der var sket en så afgørende fornyelse af 3F's overenskomststrategi, som det blev tilfældet under OK 2010, og som førte til de nævnte resultater.

Spillet mellem forbundsledelse og grupper

Det har – som kort nævnt i det indledende afsnit – ikke kunnet lade sig gøre hidtil i 3F at skabe et tættere samspil omkring overenskomstforløbene. I princippet har 3F – og før det SiD – altid haft en central position i overenskomstsystemet, men det har ikke været muligt at skabe et tættere samspil, hverken på grund af den måde forhandlingerne er foregået på, eller på grund af de interne relationer mellem grupperne indbyrdes og mellem grupperne og forbundsledelsen.

Frem til slutningen af 1970'erne, hvor det var hovedorganisationerne, LO og DA, der var omdrejningspunktet i overenskomstforhandlingerne, var forbundsformanden for DASF/SiD, en af de helt centrale aktører på linie med formanden for Dansk Metal og et hestehoved foran HK-formanden. Afgørelsen af LO's strategi i de skiftende situationer lå i det mulige kompromis mellem især SiD og Metal. Det handlede som regel om i hvilket omfang, der skulle være tale om en solidarisk lønpolitik, hvor SiD pressede på for at få tilgodeset lavtlønsgrupper mest muligt, mens Metal også forsøgte at få acceptable forbedringer for de højere lønnede faglærte grupper.

Med overgangen til mere sektorbaserede forhandlinger skiftede rollerne. SiD-formanden blev skubbet lidt ud på et sidespor, mens gruppeformændene satte sig på indflydelsen, fordi overenskomstkompетенzen ligger i grupperne. Det er ikke altid let at håndtere som forbundsleder, og under den tidligere formand, Hardy Hansen, kunne det til tider udarte sig til et grotesk spil, hvor forbundsformanden ofte undsagde gruppeformændenes forlig. Det var en periode, der var med til at udvikle den kritiske linie i forbundet og bar ved til afdelingernes mere eller mindre automatiske modstand mod overenskomstforlig.

Som ny forbundsformand havde den nuværende formand, Poul Erik Skov Christensen, intentioner om at ændre de gamle mønstre. Men det var særdeles vanskeligt i starten, fordi han var blevet valgt i kampafstemning med den davæ-

rende formand for industrigruppen, Willy Strube. Og Strube blev ved med at køre sit eget løb i de retningsgivende forhandlinger mellem DI og CO-industri uden at orientere hverken de øvrige gruppeformænd eller forbundsformanden.

Efter Willy Strubes afgang og død blev relationerne i forbundet forbedret, men det ændrede ikke så meget ved det interne spil. 3F Industri har kørt sin egen suveræne linie i et samspil med Dansk Metal og har dermed lagt de afgørende brikker for det samlede overenskomstspil gennem CO-industri. Det har vanskeligt kunne gøres så meget anderledes, når industrien forhandler først (ofte med byggeriet i slipstrømmen), og der som regel har været et langt efterfølgende forløb før, der blev indgået et retningsgivende forlig på normallønsområdet mellem 3F's transportgruppe og HTS-A.

Den gensidige orientering er blevet bedre i de seneste runder, men som kortene bliver spillet, har der været tale om afgørende forskellige roller, og det har betydet, at der automatisk har måttet være en vis afstand mellem industri og transport. Det har fungeret godt nok til, at alle gruppeformændene som regel har kunnet indgå forlig, men det har samtidig været med til at styrke nej-kulturen i forbundet. Det har endda ført til, at det blev almindeligt med nej-flertal ikke alene blandt transportgruppens medlemmer, men også inden for industri og byggeri. Det hænger mest af alt sammen med, at det – som det nærmere er omtalt i afsnittet om stemmeafgivningen nedenfor – ikke er grupperne, der står for overenskomstforhandlingerne, men afdelingerne, der varetager afstemningsprocessen. Og nej-kulturen har ikke mindst blomstret i afdelingerne, hvor den kritiske stillingtagen har været brugt til at manifestere deres selvstændighed.

Kulminationen kom under OK 2007, hvor der trods de meget flotte overenskomstresultater med hidtil usete lønstigninger på normallønsområdet, alligevel blev tale om et markant nej-flertal i 3F. Både i forbundsledelsen og i gruppeledelserne var der stor utilfredshed over dette udfald. Det forekom at være en stadig mere uholdbar situation, at ansvarlige forhandlere, der indgik forlig, igen og igen blev underkendt af medlemmerne og dermed fik svækket deres legitimitet og troværdighed.⁴ Det var i den sammenhæng selvfølgelig vigtigt, at 3F's nej-flertal ikke havde konsekvenser, fordi ikke mindst HK-stemmerne opvejede 3F'erne, så der blev tale om et samlet ja. Men internt i forbundet var det et mønster, som man gerne ville bryde.

Samtidig har forbundets konstant faldende medlemstal i det seneste tiår utvivlsomt bidraget til realismen. Man føler et væsentligt pres i forbundsledelsen og grupperne, og det er helt sikkert, at der blandt de ansvarlige har været en fælles forståelse af, at man næsten for enhver pris måtte undgå en storkonflikt i forbindelse med OK 2010. Samtidig skabte arbejdsgivernes strukturændring den nye situation, hvor der blev skabt et tæt samspil mellem forhandlingerne inden for industri og transport.

Det blev derfor også forhandlingsmæssigt set som en forudsætning, at der blev skabt et nyt og tættere samarbejde mellem grupperne, så man kunne forhindre, at DI kunne bruge den nye dobbeltrolle til at spille lønmodtagergrupperne ud mod hinanden. Det blev nødvendigt med en tæt koordination mellem

⁴ Vi analyserede ved den lejlighed fænomenet med de kritiske afdelinger og negative stemmetal i SiD/3F i FAOS' *Forskningsnotat, nr. 78*: "3F og alle de andre. Urafstemning om OK 2007", København, FAOS, maj 2007.

industri- og transportgruppen. Hvis de skulle sikre et samlet forlig, så måtte gruppeformændene, Børge Frederiksen og Jan Villadsen, blande blod, så det fremstod klart, at der kun blev en gennemførlig løsning for den ene, hvis den anden også kom i mål med et acceptabelt resultat. Da industriforliget blev indgået, var der således en klar fornemmelse af, at der også hurtigt efter kunne indgås et transportforlig – om end der stadig var en del udestående spørgsmål, der kom på plads. Men hvis det mod forventning skulle være gået galt i transporten, så havde det – trods forliget mellem CO-industri og DI – ført til et samlet sammenbrud.

På den måde blev der tale om et forhandlingsforløb, hvor 3F'erne fik et helt andet ejerskab til overenskomstresultatet, end der tidligere har været tale om. Det var vel at mærke en fornemmelse, der tydeligvis rakte langt ud i organisationen, og også kom til at præge mange af de ellers så kritiske afdelinger. Det er ikke mindst disse kritiske afdelinger, der har sat sig i spidsen for de skiftende, effektive og nationalt dækkende nej-kampagner. At holdningerne denne gang var anderledes i 3F's afdelinger blev hurtigt tydeligt i forlængelse af forligene, hvor det netop ikke lykkedes at få sat en større nej-kampagne i gang. HK/Privat kom stort set til at kæmpe alene.

Det var i denne sammenhæng en væsentlig faktor, at behovet for den tætte koordinering og sammenknytningen mellem forligene på de to hovedområder ikke alene var et fænomen, der prægede forhandlerne i 3F. Der var en fælles interesse for et sådant forløb og udfald mellem 3F og DI. For DI's hovedforhandler, Hans Skov Christensen, var det afgørende at demonstrere, at DI kunne udfylde den nye udvidede funktion effektivt og med et positivt resultat. Derfor blev der fra DI's side gjort meget for at sikre et godt forhandlingsklima mellem de nye spillere på transportområdet og meget demonstrativt markere, at forhandlingsparterne på industri- og transportområdet var ligeværdige.

Det lykkedes. Den nye 3F-pragmatisme holdt hele vejen hjem i et forløb, hvor det i høj grad er de to 3F-grupper, der har siddet i magtens centrum – naturligvis i et tæt samspil med Metals formand, Thorkild E. Jensen, der er hovedforhandler i CO-industri.

Det er klart, at den udbredte krisebevidsthed, har gjort det lettere at lægge kursen om i 3F, og under mere gunstige økonomiske omstændigheder kan det måske være vanskeligt at få de mange kritiske 3F'ere til igen at acceptere en pragmatisk kurs. Men omvendt har forhandlerne nu oplevet, hvor gunstigt den nye forhandlingsstruktur stiller dem i forhandlingsspillet, og de vil utvivlsomt gøre meget for at fastholde de vundne positioner.

Fusionen mellem TIB og 3F

3F's ganske særlige forhandlingsposition understreges også af, at forbundet derudover indtager en udslagsgivende rolle på det tredje væsentlige arbejdsgrønområde – bygge- og anlægssektoren. Her er der udviklet delvist fælles forhandlinger gennem BAT-kartellet, hvor det er 3F's byggegruppe og TIB's bygningsgruppe, der dominerer billedet med de to formænd, John Larsen og Peter Hougaard Nielsen i front.

I forbindelse med fusionen mellem SiD og KAD med 3F som resultat per 1. januar 2005 var også TIB i første omgang en del af den samlede fusionsplan.

Men TIB forlod forhandlingerne, før fusionen blev vedtaget. Det var der ikke mindst i 3F's byggegruppe – men også i store dele af TIB – stor fortrydelse over.⁵ Man havde ellers været tæt på at samle de største dele af bygningsarbejderne i samme organisation og dermed blive bedre i stand til at matche den samlede arbejdsgivermodpart, Dansk Byggeri.

Forud for OK 2010 kom der i gang i fusionsplanerne igen, og de forventes realiseret i løbet af 2010. Der var derfor også et tæt og godt samspil mellem de to forbund om overenskomstforhandlingerne inden for bygge- og anlægssektoren. Der er nu udsigt til, at sammenlægningen af de to største grupper i bygge- og anlægssektoren bliver gennemført, og dermed vil 3F få de afgørende positioner her på samme måde som det er tilfældet på transportområdet, og som det også er tilfældet inden for industrien, men dog her i et tæt samarbejde med Dansk Metal gennem kartellet, CO-industri.

Det er således kun i forhold til den tredje store arbejdsgiverorganisation, Dansk Erhverv, at 3F ikke er helt i front – om end ikke ganske fraværende. Den væsentligste modpart for Dansk Erhverv er HK i form af aftalerne med de to sektororganisationer HK/Handel og HK/Privat. 3F's private servicegruppe er inden for Dansk Erhvervs overenskomstfelt modpart på hotel- og restaurationsområdet og for den del af rengøringssektoren fra det gamle HTS-A, der ikke kom med under DI.

Successionsproblemer

Overenskomstforhandlinger handler om store overordnede samfundsspørgsmål, men de er i deres udførelse præget af relationerne mellem små grupper, der i sidste instans ofte manifesterer sig i to hovedpersoner, der sidder over for hinanden. Derfor er udviklingen af overenskomstsystemet også i betydelig grad personafhængigt. Kemi mellem forhandlerne er et væsentligt element. Under OK 2010 har det således haft meget stor betydning, dels at der internt i 3F udviklede sig en god kemi mellem den nye gruppeformand i 3F Transport, Jan Villadsen, og formanden for 3F Industri, Børge Frederiksen, dels at der opstod et tillidsbaseret forhandlingsforhold mellem Jan Villadsen og Hans Skov Christensen.

Mulighederne for at gentage forløbet i næste runde er derfor også påvirket af eventuelle ændringer i personkonstellationerne. Her ser det ud til at blive en effekt af ændringen i overenskomstperioden fra tre til to år, at det vil være stort set de samme hele vejen rundt, der tager en omgang til under OK 2012.

Det kan selvfølgelig ikke siges med sikkerhed, om der sker ændringer på arbejdsgiversiden, hvor de forhandlende direktører er ansatte. Men det forekommer overvejende sandsynligt, at de nuværende hovedpersoner fortsætter, hvis de selv ønsker det. På lønmodtagersiden med de valgte forhandlere og typisk med aldersgrænser i organisationernes vedtægter ligger terminerne mere fast. Og hvis de som vanligt følges, så vil det være de samme hovedforhandlere. Det gælder naturligvis Jan Villadsen, der debuterede som gruppeformand i år, og som aldersmæssigt har flere runder foran sig. Thorkild E. Jensen får også en

⁵ Fusionen er analyseret i bogen *Den nødvendige fusion – Fra KAD og SiD til 3F – Fagligt Fælles Forbund*, af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Mikkel Møller Johansen og Katrine Søndergård. København: 3F, 2007.

runde mere som formand for CO-industri og Dansk Metal, men det er netop fordi overenskomstperioden blev forkortet.

Undtagelsen er Børge Frederiksen, der går af som formand for 3F Industri før OK 2012 på grund af aldersgrænsen. Det betyder, at hans efterfølger som ny næstformand i CO-industri vil få en runde i mesterlære under Thorkild E. Jensen, når CO-industri næste gang skal forhandle overenskomstfornyelse.

Det store spørgsmål er, hvad der sker, når Thorkild E. Jensen derefter går af. CO-industri har hidtil fungeret særdeles effektivt på grundlag af den magtde-ling, der blev aftalt mellem de to hovedaktører ved kartellets etablering i 1992. Dansk Metal indtager formandsposten og 3F næstformandsposten – og desuden formandsposten i Industripension.

De to forbund har stort set lige mange medlemmer – med knap 40 pct. hver – og hvis de begge insisterer på at sikre sig formandsposten, vil det være de resterende organisationer – med deres tilsammen ca. 25 pct. – der kommer til at afgøre, hvem der skal vælges. I den situation er det sandsynlige udfald, at Metal og 3F Industri vil foretrække internt at blive enige om efterfølgeren, fordi de ikke vil overlade afgørelsen til de øvrige. Noget tyder derfor på, at det bedste samarbejde vil kunne sikres, hvis man fortsætter med den nuværende konstellation. Det kan dog være personafhængigt – også i forhold til, hvordan de øvrige forbund i CO-industri ser på det – og selvom efterfølgerne nok kan mere end anes, så kan der altid ske overraskelser, før man når til den endelige afgørelse om de nye formænd.

Hovedorganisationernes fremtid

Overgangen til de sektorbaserede overenskomstforhandlinger har betydet, at hovedorganisationernes rolle er blevet formindsket. Forløbene har dog vist, at der stadig er behov for en vis koordinering – ikke mindst i den afsluttende fase i Forligsinstitutionen, og derfor har der stadig været rum for DA og LO. Opgaven var større i perioden frem til og med OK 2007, hvor de retningsgivende forlig på minimallønsområdet og normallønsområdet blev forhandlet mellem forskellige organisationer. I og med at DI på arbejdsgiversiden har overtaget ansvaret for begge områder bliver denne afgørende koordineringsrolle så at sige et internt anliggende i DI. Og det samme er sket på lønmodtagersiden, hvor det er blevet et -anliggende, der først og fremmest handler om 3F Industri (i et samspil med Metal) og 3F Transport.

Der har under OK 2010 så at sige ikke, som det ellers er vanligt, været krav, der strittede i forskellige retninger, og dermed har hovedorganisationernes koordinerende opgave været mindre kompliceret. DA har dog eksempelvis stadig været forum for koordineringen mellem DI's retningsgivende overenskomstområder og de øvrige større overenskomstområder under Dansk Erhverv og Dansk Byggeri. Og det har fremstået ganske tydeligt, at der på arbejdsgiversiden har været gode relationer mellem alle parter og en stor tilfredshed med resultatet.

LO har tidligere haft en ganske væsentlig rolle i overgangen fra forliget i industrien og de øvrige overenskomster – herunder ikke mindst processen med at få skabt et normsættende normallønsforlig. Det plejer at være en proces, hvor LO har balanceret mellem på den ene side at hjælpe normallønsområderne med 3F's transportgruppe i spidsen ved at bidrage til presset på arbejdsgiversiden, og

på den anden side at medvirke til at få 3F Transport til at acceptere et forlig på et niveau, som arbejdsgiverne på transportområdet, HTS-A, har kunnet samle tilslutning til i DA. Og det vil først og fremmest sige et niveau, som DI har været parat til at acceptere. Det spil er blevet fjernet fra forløbet, fordi det nu er DI, der sidder ved begge borde, hvor der som modparter begge steder er repræsentanter for 3F – i den ene konstellation gennem CO-industri, og det vil sige sammen med Metal.

Det ligger i præmisserne for arbejdsgiverfællesskabet, at DA ikke undervejs i forhandlingsprocessen forsøger at profilere sig i offentligheden. I de senere runder har det været mere almindeligt, at LO har gjort det. Men denne gang havde LO ikke nogen platform at agere fra – simpelthen fordi de overenskomstbærende organisationer har klaret hele opgaverne selv. Det var først i den afsluttende fase i Forligsinstitutionen, at hovedorganisationerne – som vanligt – fik en mere synlig rolle.

På de indre linjer er der dog også i processen et spil, hvor hovedorganisationernes rolle har væsentlig betydning. På arbejdsgiversiden har DA eksempelvis været meget aktiv i bestræbelserne på at få fastholdt en samlet arbejdsgiverholdning om 50%-reglen, og i arbejdet med at sikre ensartede protokollater om social dumping.

Den største komplikation undervejs har set fra lønmodtagersiden været HK/Privats kamp for afskaffelse af 50%-reglen. Det har været en håbløs kamp, som LO ikke desto mindre har følt sig forpligtet til at bakke delvist op, fordi man er enig i, at reglen bør afskaffes. Samtidig har LO været endnu mere enig med de øvrige medlemsforbund i, at OK 2010 frem for alt ikke skulle ende i en konflikt. Det har givet en vis tvetydighed – og talen med to tunger – i den offentlige fremtræden.

Spørgsmålet er, hvordan udfaldet af OK 2010 påvirker hovedorganisationernes fremtid. Det er en problemstilling, der hurtigt får umiddelbar aktualitet i DA, fordi den nuværende aftale mellem medlemsorganisationerne om DA's funktion og rolle udløber i forlængelse af afslutningen på overenskomstsituationen. Derfor skal det i de kommende måneder drøftes, hvad der nu skal ske med arbejdsgiverfællesskabet. Det kan være vanskeligt at spå om, hvor denne proces ender, men det forekommer i skrivende stund mest sandsynligt, at der ikke bliver tale om mere gennemgribende ændringer. Som nævnt har der været et rimeligt forhold mellem de tre store arbejdsgiverorganisationer under OK 2010. Det ændrer ikke ved, at kampen om medlemmer vil fortsætte i de kommende år, men så længe der er flere markante spillere på banen, vil der også stadig være et behov for en koordinerende funktion.

Den økonomiske krise har ramt DA's medlemsorganisationer, fordi kontingentet beregnes efter lønsum. Derfor er der færre penge til rådighed med et dermed følgende behov for at holde udgifterne nede. Selv om det mest sandsynlige er, at udfaldet bliver noget, der ligner et *status quo*, kan det godt være, at der må gennemføres nødvendige tilpasninger både på medlems- og hovedorganisationsniveau.

I LO-familien er økonomien endnu mere anspændt på grund af forbundenes konstante tab af medlemmer, der især er accelereret de seneste år. Det vil også

betyde, at både LO og forbundene må tilpasse sig en virkelighed, hvor der bliver reducerede midler til rådighed.

Gennemgang af afstemningsresultatet

OK 2010 tegnede i optakten til at blive en meget vanskelig forhandlingsrunde, der bl.a. på grund af krisen så ud til at rumme den største konfliktrisiko siden storkonflikten i 1998. De historiske erfaringer viste, at parterne på arbejdsmarkedet har haft vanskeligt ved at finde løsninger i krisetider. Derfor er det bemærkelsesværdigt, at der trods et relativt skrabet krisepreget resultat ikke alene er blevet tale om et samlet ja i LO-forbundenes afstemning, men at dette ja samtidig er væsentligt højere end det var under OK 2007, hvor forbedringerne samlet set var meget mere rundhåndet.

Mens der i 2007 var 55,5 pct. af de deltagende i urafstemningen, der satte kryds ved ja, steg det i 2010 til 63,8 pct., dvs. næsten to ud af tre (jf. tallene i Bilagstabel 1). Til gengæld faldt stemmedeltagelsen fra 37,1 til 33,9 pct. Det er naturligvis problematisk, hvis stemmeprocenterne falder for meget, men der er ikke basis for at tale om en egentlig krisetendens for urafstemningsinstitutionen.

Enkelte har peget på, at man på grund af den såkaldte 25%-regel er ved at nærme sig smertegrænsen. Der tænkes her på reglen om, at et nej-flertal skal udgøre mindst 25 pct. af samtlige stemmeberettigede, hvis stemmeprocenten ikke når op på 40 pct. eller derover. Argumentet er, at det bliver for vanskeligt at sikre et nej-flertal, når stemmeprocenten er lav. Fx vil det ved en stemmeprocent på 35 være nødvendigt med en nej-andel på over 71 pct. af de afgivne stemmer for at få et mæglingforslag forkastet. Med så vanskelige udsigter vil der blive stadigt færre, der finder det meningsfuldt at deltage.

Modargumentet er naturligvis, at der må være grænser for, hvor lille en gruppe, som har mulighed for at sende hele landet ud i en storkonflikt. Og dertil kommer, at de historiske erfaringer viser, at stemmeprocenten altid går i vejret, når der er tale om en bred utilfredshed blandt medlemmerne. I sådanne situationer vil man som hovedregel altid nå over 40 pct., og så er det et almindeligt flertal, der er udslagsgivende.

Derfor er der ikke noget reelt problem demokratisk set – andet end at opfordre forbundene til en ekstra indsats for at få medlemmerne til at stemme. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, at antallet af deltagere faldt fra over 220.000 i 2007 til 178.000 i 2010. Men stadigvæk er det dog et stort antal lønmodtagere, der på denne måde benytter deres mulighed for at deltage i afgørelsen af overenskomstrunden.

Der blev efter OK 2004 foretaget en undersøgelse af, hvorfor mange medlemmer vælger at afholde sig fra at stemme. Heraf fremgik det, at det sjældent er en protestbevægelse at blive væk. Folk afholder sig ikke fra at stemme på grund af utilfredshed, men mere af politisk neutrale årsager, fx at man glemte at indsende stemmesedlen eller at informationsmaterialet var for dårligt og blev

fremsendt for sent. Ca. halvdelen har desuden deltaget i tidligere afstemninger, og der er derfor mange potentielle stemmer blandt dem, der holder sig væk.⁶

Hvis vi ser på årets afstemning er det som nævnt ovenfor det mest bemærkelsesværdige, at 3F's stemmetal er vendt fra et klart nej til et markant ja fra 2007 til 2010, mens det for HK's vedkommende er gået lige omvendt. Der er i 2010 tre forbund, der har nej-flertal. Det er udover HK to mindre forbund – Malerforbundet og Serviceforbundet, hvor det som på HK-området er særlige problemer for netop disse forbund, der ført til et resultat, der afviger fra det samlede mønster. (Tallene fremgår af Bilagstabel 2).

Det er værd at lægge mærke til, at den sædvanligvis meget lave stemmeprocent på HK-området denne gang er hævet betydeligt for HK/Privats vedkommende. Her er den kommet op på 46 pct., og et meget markant flertal på 88 pct. har fulgt sektorledelsens anbefaling om at stemme nej på grund af utilfredsheden over, at 50%-reglen ikke har kunnet forhandles væk.

Det er et eksempel på, at stemmeprocenten går i vejret, der hvor utilfredsheden er størst. Det er dog stadig mindre end halvdelen af de stemmeberettigede, der har deltaget. Og helt galt er det gået med afstemningsprocenten i den anden sektor, HK/Handel, hvor kun 21 pct. har stemt. Til gengæld har de, der har valgt at være med, reageret modsat af HK/Privat, idet ja-stemmerne i HK/Handel er nået op på 70 pct. – selv om der også på dette område er en 50%-regel i overenskomsterne. Det viser, at HK/Privat ikke engang i HK som helhed har fuld opbakning til den kampagne, der er blevet ført. HK/Handels ja kan dog ikke ændre ved, at HK samlet har et markant nej-flertal.

Stemmeafgivningen i 3F's grupper

Afstemningsresultatet er, som det vil være fremgået af ovenstående, så bemærkelsesværdigt, at det er værd at kigge nærmere på. Derfor er opstillet nedenstående tabel over udviklingen i stemmeafgivningerne i SiD og 3F både for forbundet som helhed og for de enkelte grupper tilbage fra overenskomstforhandlingerne i 2000 og frem til og med 2010.

OK 2000 skiller sig i perioden op til OK 2010 med et samlet SiD-ja. Men selv dette år, hvor der – populært sagt – blev givet *både i pose og i sæk* for at undgå en storkonflikt som i 1998, var der i transportgruppen et flertal mod forliget. Hovedbegrundelsen var sandsynligvis den lange overenskomstperiode på fire år, der er betænkelig på et normallønsområdet, hvor der ikke er de samme muligheder for lønglidning som på minimallønsområdet. Men det er også et udtryk for, at Transportgruppen frem til i år har stået som eksponenten for den kritiske holdning til overenskomstfornyelserne, der har kendetegnet forbundet i mange år. Ikke engang sammenlægningen med det mere pragmatiske forbund, KAD, op til OK 2007 kunne ændre mønsteret – om end det var KAD's ja-tradition, der gjorde sig gældende i den private servicegruppes flertal for forliget dette år. Men selv om der i 2007 under højkonjunktoren blev givet store forbedringer også på lønområdet var der nej-flertal i de store grupper for indu-

⁶ Se FAOS' Forskningsnotat nr. 51, august 2004: "Overenskomst 04 – Derfor stemmer medlemmerne ikke", af Jesper Due, Anna Ilsøe og Jørgen Steen Madsen, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

stri, transport og byggeri. Det er så denne tendens, der er blevet vendt op og ned på med OK 2010.

Tabel 2 Stemmeafgivning i SiD/3F i 2000, 2004, 2007 og 2010

2000

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Stemmeprocent</i>
Samlet:	68,2	31,8	37,6
Industri:	76,9	23,1	40,4
Transport:	48,6	51,4	37,6
Byggeri:	72,7	27,3	30,8
"Grøn":	-	-	-

2004

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Stemmeprocent</i>
Samlet:	44,3	55,2	35,2
Industri:	44,8	55,2	38,4
Transport:	42,1	57,9	34,2
Byggeri:	46,4	53,6	29,0
"Grøn":	-	-	-

2007

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Stemmeprocent</i>
Samlet:	37	63	40
Industri:	35	65	45
Transport:	35	65	46
Byggeri:	36	64	29
Privat Service:	63	37	25
"Grøn":	72	28	40

2010

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Stemmeprocent</i>
Samlet:	69,9	30,1	33,1
Industri:	69,9	30,1	38,0
Transport:	72,2	27,8	35,0
Byggeri:	59,1	40,9	25,0
Privat Service:	80,1	19,9	22,0
"Grøn":	67,4	32,6	23,0

Kilde: Oplysninger fra 3F.

Derfor stemte 3F's medlemmer ja

En måling foretaget af Analyse Danmark for 3F omfattende 1.172 medlemmer giver en indikation af, hvad det er, der denne gang har fået 3F'erne til at stemme ja, selvom der er lagt op til beskedne lønstigninger. Svaret er, at det er den nye værktøjer mod løndumping og den nye godtgørelse i forbindelse med afskedigelser, der får medlemmerne til at vende tommelfingrene op.

Blandt chauffører og lagerfolk siger således 86,5 pct., at de er tilfredse eller meget tilfredse med aftalerne, der giver adgang til kontrol af løn og andre værktøjer mod snyd og dumping. Inden for hotel- og restaurationsområdet er det 82,9 pct., mens rengøringsområdet følger efter med 76,9 pct. Endelig er 66 pct. inden for bygge- og anlægssektoren tilfredse eller meget tilfredse, hvad angår de nye værn mod løndumping.

Også aftrædelsesordningen i forbindelse med afskedigelse bliver vurderet meget positivt af medlemmerne. Her er det almindelige billede på de fleste områder, at otte ud af 10 ansatte er tilfredse eller godt tilfredse med den nye ordning. I vurderingen af løn er tilfredsheden mindre udtalt, men som det fremgik af afstemningsresultatet, betød det mindre for den samlede vurdering (www.3f.dk, 21. og 22.4.2019).

Medlemmerne følger afdelingerne

Stemmetallene i 3F er ikke alene gjort op på grupper, men også fordelt på de enkelte afdelinger, da det er dem, der forestår urafstemningen. Det er, som nævnt ovenfor, ikke mindst i afdelingerne, at den kritiske tradition er blevet skabt. Ledelserne i afdelingerne bruger urafstemningen til at markere deres relativt selvstændige status, og anbefalingerne derfra har mange gange været negative til trods for opfordringer om et ja fra grupper og forbundsledelse. Da medlemmerne i høj grad gennem tiden har fulgt de anbefalinger, der kommer fra afdelingerne, er det ofte blevet et samlet nej.

En nærmere vurdering af resultatet under OK 2010 viser, at der ikke er lavet om på det mønster, at medlemmerne følger deres afdeling. Det er kun i en lille håndfuld af de i alt 75 afdelinger, at medlemmerne har stemt imod bestyrelsernes anbefaling. Forskellen denne gang er blot, at hovedparten af afdelingerne har anbefalet et ja, som så er blevet fulgt af medlemmerne. I 2007 var de fleste afdelinger imod, og det fulgte medlemmerne også. Det nye, der er sket, er altså, at den pragmatisme, som ligger i de ansvarlige gruppeledelser, der gennemfører overenskomstforhandlingerne, er blevet spredt ud i hele organisationen (www.3f.dk, 20.04.2010).

Afstemningen i DA

På arbejdsgiversiden afstemningen foregår afstemningen i DA ved kompetent forsamling. Det vil nærmere bestemte sig DA's bestyrelse, der er den højeste myndighed. Selv om der som ventet blev tale om et meget klart flertal, må det tilføjes, at ja-procenten på 92, er den laveste nyere tid, hvor man almindeligvis har ligget på 100 pct. eller tæt derpå. Det skal ses som et resultat af den økonomiske krise, der har ramt enkelte brancher særlig hårdt, og som for nogle har gjort det vanskeligt at sige ja til selv et så beskedent overenskomstresultat.

Det gælder ikke mindst for Slagteriernes Arbejdsgiverforening, under DI, hvor SA's største medlemsvirksomhed, Danish Crown, forgæves under forhandlingerne har forsøgt at få realiseret en nulløsning. Da NNF blokerede for et sådant resultat, endte problemet i Forligsinstitutionen, hvor forligsmanden efter den gældende praksis ikke kunne gøre andet end at samle området op med mæglingforslaget og herunder tildele de samme lønjusteringer som på de sammenlignelige områder. Der var stor bitterhed i Danish Crowns ledelse, fordi man mente at have fået en accept fra de lokale tillidsrepræsentanter til nulløsningen. Det blev afvist af NNF, der henviste til, at der var tale om en enig afvisning fra forbundet side, fordi man ikke kunne få garanti for en modsvarende jobsikkerhed i overenskomstperioden.

Med et sådant forlig var det vanskeligt for slagteriernes arbejdsgivere at sige ja til mæglingforslaget, og SA's medlem i DA's bestyrelse fik derfor *carte*

blanche til at stemme nej som et udtryk for, at der her var et særligt problem, som man fra LO-siden havde blokeret for en løsning af.

Afstemningsresultatet illustrerer samtidig den meget sammensatte karakter af det nye og større DI, der har fået mange overenskomstområder med forskellige lønsystemer under sig. Der er langt til den oprindelige målsætning ved starten af DI om *én virksomhed – én overenskomst*, og vel at mærke i form af én samlet mindstebetalingsoverenskomst for hele området.

OK2010-perspektiver: Frem mod 2012

Hvad er det så, der peger fremad, hvis vi ser nærmere på indholdet i de nye overenskomster.⁷ Allerede i dagene efter afstemningsresultatet var medierne fyldt af spådomme om, at der ville blive skabt forventning om lønfest under OK 2012 efter det magre resultat i år. Det er udsagn uden noget sagligt grundlag. Det er af gode grunde umuligt at forestille sig hvordan verden ser ud både økonomisk og politisk om næsten to år. Det eneste sikre, der kan siges om det spørgsmål, er, at forventningsniveauet og herunder ikke mindst til de lønmæssige resultater, vil være helt situationsbestemt – og dvs. i høj grad afhængigt af konjunkturudviklingen. Derfor kan der ikke siges noget om det spørgsmål endnu.

Men løn er altid et ømtåleligt spørgsmål, fordi det er det emne, de fleste tænker på, når de hører overenskomstforhandlingerne, selvom det for 85 pct. af LO/DA-området vedkommende slet ikke er ved overenskomstbordet, der forhandles reelle lønstigninger. Det foregår ude i virksomhederne. Denne kendsgerning var ved at medføre, at forløbet på lønområdet løb af sporet under OK 2010. Der blev ikke lagt skjul på, at der ville blive sat rammer for meget beskedne lønstigninger, men for ikke at jage medlemmerne væk, blev det et mantra på det afgørende industriområdet, at det måtte være et mål at sikre reallønnen. Men er der noget områderne med bevægeligt lønsystem ikke kan levere, er det netop reallønssikring. Forhandlerne i CO-industri prøvede undervejs alligevel ved at foreslå, at der skulle afsættes midler til en central stigning af fritvalgspuljen, og at man til gengæld ville afstå fra lokale forhandlinger det første år. Det var dog så meget imod ånden i den fleksible industrioverenskomst, at arbejdsgiverne sagde blankt nej, og så blev det opgivet.

En sådan udvikling havde på lokalt plan været i gang siden OK 2007, hvor mange virksomheder var interesseret i at indgå treårige aftaler – noget der også – imod ånden i industrioverenskomsten – begrænsede fleksibiliteten. Til gengæld var det netop et udtryk for principperne i overenskomsten, at det var de lokale parter, som foretog disse beslutninger. Der var samtidig på normallønsområdet en tendens til gennem tillæg mv., at skabe større bevægelighed i lønsystemet og dermed tilnærme de store lønsystemet til hinanden. OK 2010 repræsenterede ikke noget nyt skridt i den retning, men det kan være et langsigtet perspektiv.

⁷ Der er foretaget en nærmere gennemgang af resultaterne i FAOS' Forskningsnotat nr. 108, marts 2010, "OK2010: Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv", af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Under OK 2010 måtte parterne i industrien indgå et forlig, der i sig selv ikke kunne garantere noget som helst lønmæssigt, og derfor kunne det være gået galt, hvis der havde været en stærk nej-kampagne, der kunne have samlet det op. Det løb ud i sandet og fik ingen videre betydning – formentlig først og fremmest fordi det fremstod så tydeligt, at medlemmerne prioriterede arbejdspladser frem for løn.

Selv om der lønmæssigt set ikke er noget, der peger fremad mod de næste runder, er der andre elementer i OK 2010, der til gengæld har skabt vigtige perspektiver, som utvivlsomt vil præge de næste overenskomstforhandlinger. Det gælder for det første den nye *fratrædelsesgodtgørelse*, der kom i spil, fordi dagpengenes kompensationsgrad har været støt faldende. De faglige organisationer har presset på for at sikre en forbedring af dagpengeniveauet politisk i forbindelse med gennemførelsen af en arbejdsmarkedsreform, men da de politiske aktører ikke har haft mod til at tage fat på problemet, måtte parterne i industrien selv tage et initiativ. Balancen i den såkaldte flexicurity-model mellem fleksibilitet og sikkerhed er blevet forrykket, og set fra de faglige organisationers side, er der således med dette sikkerhedselement i overenskomsten alene tale om en genopretning af balancen. Alternativet havde været krav om længere opsigelsesvarsler, der for alvor havde svækket flexicurity-modellen.

Hvordan fratrædelsesgodtgørelsen vil udvikle sig videre vil være afhængig af det videre samspil på dette område mellem parterne og de politiske aktører. Og det er derfor et godt eksempel på overenskomstsystemets udvikling, hvor mange emner netop bliver til gennem relationerne mellem partssystemet og det politiske system.⁸

Det andet element med langsigtede perspektiver, som samtidig også illustrerer samspillet mellem parter og politik, er de nye bestemmelser på de forskellige områder, som skal danne *værn mod social dumping*.⁹ Problemerne har haft forskellig vægt på de forskellige områder. De to områder, hvor det blev prioriteret højest, havde samtidig ulige muligheder for at løse problemet. Det var lettest at finde et acceptabelt resultat på transportområdet, fordi der her er lovgivning om kørselsvirksomhed i Danmark, hvor en af betingelserne for at opnå tilladelse, er at arbejdsvilkårene reguleres efter de gældende overenskomster. Det kunne anvendes til at skabe et værn, der formentlig kan vise sig effektivt på transportområdet. Også her er der tale om et tæt samspil mellem parter og politik, og det vil kræve et fortsat pres fra parterne for at skabe reelle forbedringer.

Derfor var det en vigtig del af transportforliget, at parterne forpligtede sig til et sådant fælles samarbejde, og det gav sig udslag endnu inden afstemningsresultatet var i hus, da DI og 3F Transport i fællesskab besøgte regeringen for at få den til at bidrage til en løsning af problemerne. Det var et besøg, der blev stærkt eksponeret og viste de to hovedforhandlere, Hans Skov Christensen, DI, og Jan Villadsen, 3F Transport, i samtale med de relevante ministre.

Da medlemmernes ja var i hus, fik det da også samme Jan Villadsen til at fremhæve, at dette ja måske nok var et udtryk for pragmatisk krisebevidst-

⁸ Ordningen er nærmere beskrevet og dens implikationer for den danske model – herunder flexicurity-systemet – diskuteret i FAOS's Forskningsnotat 108 (se fodnote 6).

⁹ Også denne vigtige del af overenskomstresultatet er nærmere behandlet i FAOS' Forskningsnotat nr. 108. Det skal derfor ikke gennemgås i detaljer her.

hed hos medlemmerne, der ikke bare slås for slagsmålets skyld. Men af afgørende betydning havde det også, at medlemmerne vurderede tiltagene mod social dumping særdeles positivt. *"Derfor var vi før påske sammen med DI til møde med regeringen. Her blev det blandt andet aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se på problemerne. Blandt andet i form af bedre kontrol af virksomheder, der bryder loven,"* siger Jan Villadsen (www.3f.dk, 20.04.2010).

Problemet med social dumping har hele tiden været størst – og mest omtalt – inden for bygge- og anlægssektoren. Til gengæld var der ikke her de samme muligheder for en løsning, som var tilstede på transportområdet. I stedet blev der fra forbundet side formuleret et krav om såkaldt kædeansvar, hvor hovedentreprenører skal garantere for, at også alle underentreprenører holder gældende overenskomster. Det var et let forståeligt og fængende krav blandt medlemmerne, og derfor forsøgte forhandlerne i 3F's byggegruppe sammen med TIB længst muligt at holde fast i kravet.

Det var en taktik, der kunne være gået galt. Kravet blev skruet så højt op, at arbejdsgiverne ikke var i stand til at give indrømmelser af et omfang, der ville blive opfattet som tilstrækkeligt positiv blandt medlemmerne. Problemet var set fra arbejdsgivernes synsvinkel, at et sådant kædeansvar ville komme på kant med EU-regler mv. og derfor ikke kunne realiseres. Det kan kun lade sig gøre, hvis der gennemføres en almenyldiggørelse gennem en lov om mindsteløn, og netop en sådan lovgivning har arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationerne hidtil været imod, fordi det for alvor ville rykke ved den danske aftalemodel. De kritiske fagforeningsfolk, der søgte at få gennemført kravet om kædeansvar, er samtidig blandt dem, der stærkest er imod en lov om mindsteløn.

Tilbage var derfor alene hensigtserklæringer fra arbejdsgivernes side og en klar tilslutning til, at man i fællesskab skal gøre noget ved problemet. I den forbindelse arbejdes der sammen med regeringen om at gøre det såkaldte RUT-register¹⁰ til et mere effektivt værn mod snyd og social dumping. For mange i 3F – ikke mindst i afdelinger med mange bygningsarbejdere – var det ikke nok, og det kan aflæses i afstemningsresultatet, hvor byggegruppen havde det laveste ja-flertal i 3F.

I umiddelbar forlængelse af OK 2010 er der kommet et initiativ fra oppositiionspartierne, der ønsker indført en form for kædeansvar ved lovgivning, men uden at have gjort sig tilstrækkeligt klart, hvilke implikationer det vil få for aftalemodellen (Ugebrevet A4, mandag den 26. april 2010). Det er således et eksempel på en problemstilling, der i høj grad kræver et fælles samspil mellem parter og politik. Men det synes samtidig at være en god illustration af, at det let kan gå galt, hvis balancen ikke holdes.

Afsluttende skal det nævnes, at OK 2010 også havde et klart *ligestillingsperspektiv*. Det gælder de to ugers ekstra forældreorlov med løn, hvoraf en uge er reserveret til fædre. Og det gælder implementeringen af ligelønsloven i overenskomsterne samt etableringen af et ligelønsnævn, der samlet set vil gøre det nemmere at føre sager, fordi de nu kan køre igennem det almindelige fagretlige system. Det er baggrunden for, at en del iagttagere og aktører har undret sig over, at HK/Privat ikke gjorde disse forbedringer til sen sejr i stedet for at holde

¹⁰ Det vil sige Registeret for Udenlandske Tjenesteydere.

ultimativt fast i kravet om afskaffelsen af 50%-reglen – som på forhånd var et dødsdømt krav.

Spørgsmålet er nu, hvad der vil ske med 50%-reglen i sammenhæng med den næste forhandlingsrunde i 2012. I HK/Privat har meldingen været, at den store opbakning blandt medlemmerne til forhandlernes nej-linie vil styrke kravet om fjernelsen af denne regel. Både de øvrige forbund og arbejdsgiverne har set, at det er et krav, der er opbakning til, og som man derfor må gøre noget ved, hvis man skal have gennemført et samlet forlig i 2012.

Men som det fremgår ovenfor, er der endnu et forhold, der er blevet tydeligt demonstreret. Og det er, at der ikke længere nødvendigvis på samme måde som tidligere er behov for HK's stemmer for at sikre et ja. Hvis den nye pragmatisme i 3F er kommet for at blive, så har det rent afstemningsmæssigt intet at sige, hvordan HK'erne stemme.

50%-reglen tilhører den form for krav, som meget vanskeligt – om overhovedet muligt – lader sig gennemføre ved konflikt, men som kun kan afskaffes gennem forlig. Derfor er det også blevet fremhævet, at det formentligt havde været et mere sikkert et skridt, hvis HK/Privat havde accepteret det tilbudte udvalgsarbejde om problemet i overenskomstperioden.¹¹

FAOS
28.04.10

¹¹ Se nærmere herom i FAOS' Forskningsnotat nr. 108.

Bilagstabeller

Bilagstabel 1: Afstemningsresultater om mæglingsforslag fra OK 1956 til OK 2010

År	Dato for mæglingsforslag	Fagforbund		Arbejdsgivere
		Stemmeprocent	Ja-procent	Ja-procent
1956	31.03	66,7	46,8	74,4
1958	15.03	50,5	80,4	85,5
1961	21.03	61,6	54,5	77,1
1965	10.03	46,3	65,9	87,0
1967	06.03	49,6	78,9	79,0
1969	08.03	48,7	63,1	79,6
1971	15.03	43,6	64,0	66,0
1973	28.03	62,3	61,0	81,1
1977	24.03	45,7	76,2	34,4
1983	18.02	18,2	61,6	96,5
1987	11.02	42,3	52,7	94,5
1989	11.03	35,4	50,4	88,6
1991	16.03	34,4	73,0	96,1
1993	27.03	35,4	67,4	96,2
1995	30.03	33,1	52,2	100
1997/3 år	01.04	27,6	88,9	98,3
1997/1 år	01.04	36,0	75,9	94,5
1998	31.03	47,1	44,2	100
2000	18.02	40,4	80,3	98,7
2004	26.03	37,2	57,5	98,8
2007	06.04	37,1	55,5	100
2010	26.03	33,9	63,8	92,0

Kilder: DA og LO. I 1975, 1979 og 1985 blev der ikke fremsat mæglingsforslag. Overenskomstrunderne blev afsluttet med politiske indgreb. I 1981 var der på grund af decentrale forhandlinger ingen sammenkædet afstemning.

Bilagstabel 2: Resultatet af afstemningen om mæglingforslaget i LO under OK 2010

Forbund/Kartel	Samlet ja-pct. (stemmeprocent i parentes)	JA-pct. fordelt i grupper (stemmepct. I parentes)
3F	69,9 (33,1)	Industri: 69,9 (33,8) Byggeri: 59,1 (25,1) Transport: 72,2 (34,9) Privat service: 80,1 (22) Grøn: 67,4 (23)
Blik og Rør	80,0 (39,7)	
Dansk Metal	83,2 (33,7)	
El-Forbundet	81,7 (29,7)	
FOA	78,9 (24,4)	
Frisørforbundet	97,6 (27,6)	
HK	26,2 (36,2)	HK/Privat: 12,1 (46) HK/Handel 70,0 (21)
Jernbaneforbundet	68,5 (52,0)	
Malerforbundet	45,2 (21,6)	
NNF	78,6 (57,8)	
Serviceforbundet	34,9 (41,7)	
Teknisk Landsforbund	91,6 (48,2)	
TIB	84,4 (26,4)	Træet: 84 (32) Gulv: 79 (23) Glas: 91 (16) Byggeri: 84 (24) Piano-orgel: 100 (37) CO-industri: 83 (31) Bella C: 100 (27) ZOO 0 (25)
CO-industri	67,4 (36,8)	Metal: 83,2 (33,7) 3F: 70,1 (33,8) HK/Privat: 13,2 (50,3) HK/Handel: 71,8 (33,3) TL: 88,5 (34,9) El-forbundet: 81,7 (29,6) TIB: 82,8 (31) Blik og Rør: 80,2 (39,5) Malerforb.: 71,4 (27,1) DFF: 46,8 (32,7)
Socialpædagogernes Landsforbund (SL)	100 (33,9)	
LO Samlet	63,8 (33,9)	

Kilder: LO og medlemsforbundenes hjemmesider. SL's afstemning er som den eneste ved kompetent forsamling. Resultatet justeres i forhold til stemmeprocenten på urafstemningsområdet.