

## OK 2000:

### Krisen er afblæst –

### Indtil videre

*Med industrioverenskomstens 4-årige aftaleperiode er et væsentligt problem ved den koordinerede decentralisering af aftalesystemet løst – Det giver plads til mærkbare forbedringer i de centrale forhandlinger og dermed mulighed for at få stemt resultaterne hjem – Aftalemodellen tilpasses kravene til virksomhederne i en internationaliseret økonomi, der forudsætter fleksible, virksomhedsbaserede løsninger, men kan aftalerechten på sigt fastholdes lokalt, eller er vi på vej mod den rene individualisering og dermed en ny krise for den danske aftalemodel – Organisationernes grundige forberedelse af forhandlingerne, herunder den nye klimaaftale mellem LO og DA, har medvirket til de hurtige forlig i industrien og bygge- og anlægssektoren og dermed udsigten til en samlet perspektivrig løsning for hele LO/DA-området.*

#### ANALYSE

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen

**Mandag Morgen 27. januar 2000**

Med det 4-årige overenskomstforlig indgået mellem Dansk Industri og CO-industri er der ikke alene skabt et retningsgivende grundlag for forhandlingerne på det samlede LO/DA-område under OK2000. Der er også opnået resultater, der har væsentlige perspektiver for fremtidens arbejdsmarkedsregulering og derfor kan karakteriseres som historiske.

- Det ene perspektiv er gennemførelsen af ferieførlængelsen i form af fem fleksible feriedage, der sammen med fastholdelsen af det seneste tiårs de-

centraliseringstendens, tegner udviklingen af et stadig mere virksomhedsbaseret og dermed måske også mere individualiseret aftalesystem.

- Det andet perspektiv er, at fagbevægelsen i den 4-årige periode når op på det foreløbige mål for udbygningen af de arbejdsmarkedspensioner, der blev taget hul på i 1991. Derved sikres det, at de nye pensioner kan udgøre et solidt grundlag for det samlede pensionsystem i fremtiden.
- Det tredje perspektiv er starten på en udvikling i retning af sammenskrivning af arbejder- og funktionæroverenskomsterne på industriens område.
- Det fjerde perspektiv er selve overenskomstlængden og den samtidige fastholdelse af både en samlet løsning for hele LO/DA-området og sektorvise forhandlinger. Det giver en metode til sikring af balancen mellem de centralt forhandlede og de lokalt aftale forbedringer og dermed større sikkerhed for en vedtagelse af de centrale overenskomstforlig. Også fordi man med sektorforhandlingerne kan tilpasse selv de generelle forbedringer til de særlige vilkår på de forskellige områder.

Hvis det i det fortsatte forhandlingsforløb lykkes at overføre resultaterne – også til det normallønsområde, hvor den lange aftaleperiode allerede har givet alvorlige problemer – så er der udsigt til en samlet løsning for hele LO/DA-området. Dermed er de krisetendenser, der har tegnet sig i horisonten i de senere år, i hvert fald foreløbig blevet afblæst.

### **Baggrund**

Storkonflikten i 1998 efterlod den danske aftalemodel på randen af en krise. De åbenlyse krisetegn skal ikke så meget ses som et resultat af den kendsgerning, at parterne på LO/DA-området en enkelt gang ikke selv kunne løse problemerne, og at overenskomstsituationen efter en 11 dage lang konflikt blev afsluttet med et politisk indgreb. Det er en del af et aftalesystem med en indbygget konfliktret, at der faktisk kan blive udløst en konflikt. Selve konfliktrisikoen er et væsentligt middel til at sikre kompromiser. Så en konflikt med passende mellemrum er den pris, der må betales for et system, der ellers effektivt regulerer løn- og arbejdsforhold og sikrer stabiliteten på arbejdsmarkedet. Det har også siden 1930'erne været en del af den danske aftalemodel, at en konflikt kunne standses med et politisk indgreb, når der ikke var udsigt til en snarlig løsning, og når det blev vurderet, at konflikten samfundsmæssigt havde negative konsekvenser.

Fornemmelsen af en alvorlig krise lå derimod i, at det var vanskeligt at forestille sig, hvordan det eksisterende organisations- og aftalesystem med de hidtil anvendte midler overhovedet skulle være i stand til fremover at producere holdbare overenskomstresultater. Forsøget på gennem den *centraliserede decentralisering*, at lægge flere og flere afgørelser ud til aftaler i virksomhederne inden for centralt fastsatte rammeoverenskomster var som udgangspunkt en succes, der i 1980'erne og frem i 1990'erne med en enkelt undtagelse førte til fredelige overenskomstløsninger. Samtidig betød nyorienteringen en modernisering af aftalemodellen, der i højere grad gav de moderne virksomheder den fleksibilitet, de har brug for i den stadig mere konkurrenceprægede, internationale omverden, de skal agere i. Men de organisatoriske og aftalemæssige konsekvenser af denne styrede decentraliseringsproces medførte på begge områder alvorlige komplikationer, som tiltog i løbet af 1990'erne.

Der blev fra slutningen af 1980'erne forsøgt både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden at skabe nye store sektordækkende organisationer, der kunne udgøre den effektive ramme for decentraliseringen af beslutningerne til virksomhedsniveau. Problemet var, at de nye organisationsdannelser ikke blev gen-

nemført til bunds. På industriens område nåede man længst, men det gav til gengæld så en forskydning i magtbalancen mellem organisationerne internt i DA og LO. Ikke mindst i DA gav det voldsom turbulens, der viste sig med OK95. Det var her, hvor Dansk Industri kom i åbent slagsmål med bl.a. AHTS, der indgik en transport-overenskomst, som DA fandt for dyr, hvorfor aftalen blev underkendt i DA. I længden kunne DI ikke holde de andre områder tilbage. Både transportområdet og byggesektoren indgik forlig. Katten var sluppet ud af sækken, og niveauet lagt. For at sikre en industriaftale, der i videst muligt omfang kom til at se anderledes ud end de i første omgang underkendte forlig, indgik industriens parter en 3-årig aftale. Det skabte utakt i forhandlingerne, og der har i resten af 1990'erne været forhandlinger næsten hvert år på forskellige områder.

Det var arbejdsgivernes erfaring, at denne utakt betød en opadgående spiral, der gjorde forligene dyrere, end de ellers ville have været blevet. Det gav basis for fortsatte interne spændinger – selv om man i enighed kunne tilstræbe at få samlet overenskomstforhandlingerne igen. I 1998 var det meste af LO/DA-området atter samlet, og arbejdsgiverne vedtog strategien om den *koordinerede decentralisering*, dvs. at forhandlingerne fortsat skulle foregå sektorvis, men at man skulle sikre et samlet resultat, som industrien lagde hovedlinierne for. Det lykkedes kun i yderste øjeblik på grund af en række komplikationer undervejs – herunder udskrivelsen af valg midt i den afgørende fase i overenskomstforhandlingerne – for CO-industri og DI at nå til et forlig. Undervejs var alle andre områder blevet holdt hen, og da skabte stor bitterhed ikke mindst i DA. Forløbet trak så langt ud, at de øvrige medlemsorganisationer demonstrativt kom til at fremstå som et halehæng til DI. De opsørgede frustrationer på de øvrige områder slog tilbage på industrien, og det har formentlig været medvirkende årsag til, at mæglingsforslaget blev nedstemt.

Det er ikke for meget sagt, at forløbet af OK98 efterlod et DA med så store interne problemer, at en opløsning af arbejdsgiverfællesskabet fremstod som en konkret trussel. Hvis den blev realiseret, ville det umiddelbart udløse en krise for den danske aftalemodel.

Fornemmelsen af en umiddelbart forestående alvorlig krise blev yderligere styrket af den *måde*, det politiske indgreb blev gennemført på. Det kan betragtes som legitimt i forhold til aftalemodellens traditioner, at der blev grebet ind. Det var ikke så meget af hensyn til samfundsøkonomien som af politiske grunde. Nærmere betegnet hensynet til den umiddelbart forestående folkeafstemning om Amsterdamtraktaten. Den måtte ikke tabes, og derfor besluttede regeringen nok også at lægge noget ekstra frihed oven i det niveau, der i den sidste fase lå i forhandlingerne mellem de to hovedorganisationer, LO og DA. En sådan form for indgreb er en trussel mod aftalemodellen, fordi det derved bliver demonstreret, at man åbenbart kan opnå mere, hvis man bare siger nej og lader regering og folketing feje op. Og det kunne have fristet parterne på arbejdsmarkedet så meget, at det i de næste runder ville blive umuligt at skabe de nødvendige kompromiser. Forhandlingerne ville blive reduceret til et skyggespil, der blot lagde op til et efterfølgende politisk indgreb. Dermed tegnede sig billedet af en gentagelse af udviklingen i 1970'erne, der sluttede med tre politiske indgreb i træk i 1975, 1977 og 1979 og efterlod aftalemodellen i en dyb krise. En krise, som det først lykkedes parterne at løse op for fra starten af 1980'erne med starten på gennemførelsen af den centraliserede decentralisering.

## Optakten

Det har været tydeligt i udviklingen siden 1998, at parterne har været meget opmærksomme på faresignalerne. Der har været en stærk fælles bekymring for aftalemodellens fremtid og en dermed følgende enighed om, at OK2000 skulle bruges til at demonstrere, at parterne stadig selv kan løse problemerne på arbejdsmarkedet. Der skulle nås et forlig, som kunne fjerne krisetendenserne.

Klimaaf-talen, der blev indgået mellem LO og DA i september 1999, lagde fundamentet til et forhandlingsforløb, der kunne undgå problemerne under OK98. LO og DA skulle spille en koordinerende rolle og bl.a. gennem statistikudvalget under TrepartsForum medvirke til at skabe en fælles opfattelse af det samfundsøkonomisk acceptable niveau vurderet i forhold til lønudviklingen i udlandet. Det blev understreget, at det stadig var sektororganisationerne - og ikke LO og DA - der skulle forhandle overenskomsterne. I forbindelse med forhandlingerne forpligtede parterne sig bl.a. til at komme med fælles vurderinger af omkostningerne ved et indgået forlig. Desuden blev der på parternes foranledning gennemført en ændring af forligsmandsloven, således at der skal gå 5 dage i stedet for 3 dage fra et endeligt sammenbrud og til en konflikt kan bryde løs. Samlet set var det en aftale, der stærkt understregede de fælles bestræbelser på at gøre forligsmulighederne så gode som muligt under overenskomstforhandlingerne.

De interne problemer på arbejdsgiversiden, der har præget udviklingen siden 1995, blev løst eller i hvert fald neutraliseret i perioden frem til OK2000. DA's vedtægter blev ændret, således at ingen enkeltorganisation kunne have flertal alene i noget organ under DA. Det var en væsentlig symbolsk markering af, at der er grænser for, hvor dominerende en position, DI kan indtage. Der var fortsat i DA enighed om principperne i den koordinerede decentraliseringsstrategi fra 1998, dvs. at der skal skabes sikkerhed for, at alle områder kommer hjem gennem fælles afstemning om et mæglingforslag, og at det skal være den konkurrenceudsatte industrisektor, der skal lægge linien. Men det fremstod åbenlyst - selv om der udadtil ikke blev sagt meget - at DI ikke kunne gentage det meget langstrakte forløb fra 1998. Hvis DI skulle være spydspids, så skulle DI også levere varen. I realiteten betød det i forhold til køreplanerne til forhandlingerne, at der var sidste frist for industriens forhandlinger frem til overgangen til Forligsinstitutionen den 10. februar 2000. Hvis CO-industri og DI ikke på det tidspunkt havde nået et forlig, så måtte der være frit spil for de øvrige overenskomstområder.

Som vi skrev i begyndelsen af december 1999 i vores optakt til OK2000, var det dog sandsynligt, at industrien måtte slutte i god tid før 10. februar. Når først man passerer midten af januar, så indkaldes de store forhandlingsudvalg på de øvrige områder, og så bliver tålmodigheden kort. Derfor var det i overensstemmelse med forventningerne, at forliget i industrien netop kom i slutningen af uge 3.

På lønmodtagersiden var optakten præget af, at forhandlerne meget omhyggeligt forsøgte at styre forventningsniveauet. I overensstemmelse med forløbet af de foregående forhandlinger, hvor der med OK98 blev taget hul på den 6. ferieuge, og hvor der med forhandlingerne i den offentlige sektor og på landbrugsområdet i starten af 1999 blev bygget oven på til i alt 3 feriefridage, var det fra starten et ufravigeligt krav, at den 6. ferieuge skulle nås med OK2000 - formentlig i form af 5 feriefridage. Det var medlemmernes hovedkrav, som blev båret videre. Dertil kom udbygning af pensionsordningerne, som ikke mindst forhandlerne selv lagde stærkt vægt på.

Samtidig lå det i kortene, at der skulle en længere overenskomstperiode til - simpelthen for at skaffe midler nok til at skabe synlige resultater og dermed skabe større sikkerhed for medlemmernes opbakning til resultatet ved den efter-

følgende urafstemning. Forløbet blev forberedt fra efteråret i omhyggelige og kontinuerlige kontakter mellem industriens hovedforhandlere, ligesom der var kontakter på de øvrige områder. Derigennem fik man allerede fra optakten undgået den udvikling, der prægede OK98, hvor parterne under forløbet talte sig længere og længere fra hinanden.

Perioden siden OK98 har været præget af en relativt højere lønstigningstakt i Danmark end i de lande, vi konkurrerer med. Men bemærkelsesværdigt nok var der mod slutningen af 1999 en tendens til en vis afmatning af denne lønstigningstakt. Dette til trods for den fortsat faldende arbejdsløshed, der har passeret den grænse, hvor man efter en almindelig økonomisk vurdering skulle vente et stærkt stigende lønpres. Det viser formentlig på den ene side, at de skiftende arbejdsmarkedsreformer i 1990'erne har bidraget til at minimere risikoen for flaskehalse og dermed undgå lønpresset. Men på den anden side er det nok også et udtryk for parternes evne til at leve op til den lønkonkurrencepolitik, som hovedorganisationerne forpligtede sig til med fælleserklæringen tilbage i slutningen af 1987. Det synes fortsat også blandt medlemmerne på arbejdspladserne at være en udbredt holdning, at det ikke bare gælder om at få så store lønstigninger som muligt.

Politisk var optaksperioden turbulent, men usikkerheden drejede sig ikke om relationerne til arbejdsmarkedet. Der var ganske vist i forhold til finanslovens vedtagelse i slutningen af 1999 en utilfredshed over nye byrder, der bl.a. ramte transporterhvervet. Men når det gjaldt lønomkostningerne, var finansloven neutral. Derfor var der i modsætning til under OK98 ikke på den politiske front begivenheder, der havde negative indvirkninger på parternes forhandlinger. Det kan illustreres med statsministerens nytårstaler. 1. januar 1998 sagde Poul Nyrup de berømte ord: - Kan vi dog ikke gøre det bare lidt bedre for børnefamilierne! Og det var med direkte adresse til overenskomstforhandlingerne. 1. januar 2000 nævnte statsministeren ikke overenskomstforhandlingerne med et ord.

### **De første forlig**

De positive toner fortsatte i de sparsomme meldinger, der kom ud i medierne, efterhånden som de forskellige områder startede deres forhandlinger i begyndelsen af januar 2000. Det var derfor ikke nogen overraskelse, at parterne på industriens område allerede i den tredje uge nåede til den afgørende fase, der blev afsluttet med hovedforhandlernes underskrift på et 4-årigt forlig lørdag morgen den 22. januar.

Med 5 feriefridage og fuld udbygning af pensionsordningerne er der markante resultater set fra lønmodtagersiden. Og det bemærkelsesværdige er, at forhandlerne indfrie de lige præcis de løfter, som de havde givet forud for forhandlingsstarten. Hverken mere eller mindre. Det er netop fordoblingen af overenskomstperioden til 4 år, der har givet plads til så markante forbedringer. For arbejdsgiversiden er den lange periode, hvor virksomhederne kan disponere med sikker viden om niveauet af de udefra kommende omkostninger, en afgørende fordel. Dertil kommer, at tendensen til decentralisering af beslutningerne til de enkelte virksomheder - bl.a. om arbejdstid - er blevet fastholdt.

Parterne overholdt ved præsentationen af forliget klimaaftalens forpligtelse til en fælles udmelding. Det blev vurderet, at forliget kostede 4 pct. i alt eller omk. 1 pct. per år. Dermed er der - trods de mærkbare resultater i det centrale resultat - råderum til de lokale lønforhandlinger, der følger i perioden.

Allerede onsdag den 26. januar blev linien fulgt op med et forlig på bygge- og anlægsområdet mellem SiD og Danske Entreprenører. Her blev hovedresultaterne de samme, men reglerne for feriefridagene blev tilpasset de særlige vilkår i denne sektor. På begge områder, der er minimallønsområder med lokale løn-

forhandlinger, blev der desuden gennemført en midtvejsforhandling efter 3 år – men uden konfliktret.

Torsdag den 27. januar fulgte den anden store overenskomst i bygge- og anlægssektoren mellem TIB og BYG for snedkere og tømrere. Forliget fulgte linierne fra industrien, som de var omsat i entreprenøroverenskomsten, men med den markante forskel, at der ikke bliver nogen midtvejsforhandling efter 3 år. I stedet har parterne allerede nu aftalt, at de særlige prislistor, der er afgørende for akkordarbejdet, bliver reguleret i perioden. Det skulle betyde, at de ansatte ikke lønmæssigt sakker bagud.

I løbet af uge 4 er flere områder kommet i hus, herunder også de første små normallønsområder, uden forhandlinger lokalt i overenskomstperioden. Det er bl.a. overenskomsten mellem SiD's industrigruppe og arbejdsgiverne i tekstil- og beklædningsindustrien.

Derimod er det første væsentlige sammenbrud kommet på det afgørende normallønsområde inden for transportsektoren natten til torsdag den 27. januar mellem SiD's transportgruppe og arbejdsgiverforeningen AHTS. Her har modstanden mod en langvarig overenskomstperiode været stor, fordi man ønsker sikkerhed for, at lønnen ikke bliver undermineret i forhold til de områder, der kan forhandle i overenskomstperioden. Det er en sikkerhed, som en form for reguleringsordning kunne give. SiD har derfor fastholdt kravet om en sådan regulering i forhold til lønstatistikken på det samlede DA-område. Det vil arbejdsgiverne ikke acceptere. Desuden er der uenighed om justering af normallønsatsen, hvor SiD har krævet 2,90 kr. per time og kun har fået tilbud 2,00 kr. Her lyder aftalen i beklædnings- og tekstilindustrien på 3 x 2,25 kr. per år samt mindst 2,00 kr. det sidste år. Det endelige niveau skal her fastlægges ved en "midtvejsforhandling" uden konfliktret. Det er tvivlsomt om SiD's transportgruppe vil acceptere en sådan løsning, og derfor kan forhandlingerne på dette område godt trække ud. Måske kan der dog komme skred i udviklingen, hvis man i overenskomsten mellem Dansk Industri og NNF kan blive enige om en brugbar model for normallønsområdet.

### **Første perspektiv**

Et væsentligt nøgleord i den nye overenskomst er *fleksibilitet*. Det er samtidig nøgleordet i en vurdering af aftalemodellens muligheder for at overleve i det nye årtusind. Det er derfor ikke uden grundlag, når DI's hovedforhandler, adm. dir. Hans Skov Christensen, i en kommentar har karakteriseret forliget som *Fremtidens overenskomst*. Flexibiliteten er indbygget i det ene af forligets hovedresultater, de 5 feriefridage. Det er netop ikke en ferieuge i ferielovens forstand, men fridage som skal tilrettelægges i overensstemmelse med både virksomhedernes og de ansattes behov, og som, hvis fridagene ikke bruges, kan udbetales som penge.

Derfor er det også et åbent spørgsmål, om nogle af de negative økonomiske beregninger af den ekstra frihed kommer til at holde. Ud fra en "alt andet lige" betragtning er de sikkert korrekte, men i en verden med et overenskomstsysteem, der kræver indrømmelser til begge parter, kan man ikke operere efter teoretiske modeller. Der må man arbejde ud fra de eksisterende betingelser. Og en af de betingelser er, at der ikke kunne sikres en 4-årig arbejdsfred uden 5 feriefridage. Det er så op til parterne på virksomhederne, støttet af deres organisationer, at anvende den fleksibilitet, der er indbygget, så de økonomisk negative virkninger i videst muligt omfang undgås. Det forekommer ejendommeligt, når kritikken mod de dyre feriefridage også er kommet fra regeringen. Det var regeringen, der ved at lægge ekstra frihed oveni med indgrebet i 1998 gav yderligere næring til forventningerne om den 6. ferieuge. Derfor måtte regeringen selv som arbejds-

giver give de statsansatte 3 feriefridage med forliget i 1999 og dermed var der lagt op til den endelige realisering med forhandlingerne i år.

Virksomhedernes mulighed for at finde fleksible løsninger styrkes af, at tendensen til decentralisering af beslutninger til virksomhedsniveauet – ikke mindst vedrørende arbejdstid – er blevet fastholdt i den nye overenskomst. Det er ikke gået så langt, som arbejdsgiverne kunne have ønsket. Bl.a. er der ikke blevet rørt ved, at ændringer i arbejdstiden kræver lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Det betyder, at aftaleretten fastholdes på trods af decentraliseringen fra det centrale til det lokale niveau. Decentraliseringen fører nok til arbejdsforhold, der i højere grad fleksibelt kan tilpasse de enkelte grupper og den enkelte lønmodtager, men det bliver ikke en ren individualisering.

Derved betyder forliget også en konsolidering af den danske aftalemodel. Mulighederne for overlevelse forbedres i det omfang, modellen fortsat kan tilpasses de nye krav til lokale fleksible løsninger, som virksomhederne må leve op til i en verden præget af tiltagende international konkurrence. Man kan også sige det på den måde, at slaget om modellens overlevelse først og fremmest kommer til at stå på det lokale niveau. Hvis ikke tillidsrepræsentanterne og de lokale organisationer kan sætte sig i spidsen for udviklingen i retning af større medarbejderinddragelse og ansvar for virksomhedernes fremtid, er det muligt at lønmodtagerne på sigt vil tabe interesse for den faglige organisering, og så kan resultatet i det lange løb blive en ny krise for aftalemodellen i almindelighed og fagbevægelsen i særdeleshed. Så vil tendensen til decentralisering ende med at føre til individualisering af reguleringen af løn- og arbejdsforhold

Foreløbig holder parterne dog fast i aftalemodellen, men der er næppe tvivl om, at der er behov for yderligere ændringer, hvis den skal leve op til fremtidens behov. I det perspektiv er den nye bestemmelse om mulighederne for helt at fravige overenskomsten interessant - selv om det er en hensigtserklæring, og det både forudsætter enighed lokalt og godkendelse af organisationerne centralt.

### **Andet perspektiv**

Det andet perspektiv i forligene handler om udbygningen af pensionsordningerne. I løbet af overenskomstperioden vil de fleste grupper nå det mål, der blev sat, da man startede på arbejdsmarkedspensionerne med forliget i 1991. Det er nærmere bestemt en løbende opsparing på 9 pct., hvoraf arbejdsgiverne betaler 6 pct. og lønmodtagerne 3 pct. Med dette niveau sikres det, at fremtidens lønmodtagere på LO/DA-området også sikres et solidt økonomisk grundlag i deres alderdom. Arbejdsmarkedspensionen bliver dermed ikke, som det har været frygtet, en gentagelse af ATP-ordningen fra første halvdel af 1960'erne. Det var også hensigten, at denne ordning skulle være et væsentligt bidrag oven på folkepensionen. Men det blev aldrig til noget, fordi ATP-udbygningen blev nedprioriteret.

Selv om der stadig er kritikere, der mener, at det havde været bedre at sikre en udbygning af folkepensionen, så er der ikke nogen tvivl om, at LO-organisationernes satsning på arbejdsmarkedspensionen giver større lighed i alderdommen, end en situation uden denne pension. Man havde aldrig kunnet sikre flertal for en tilstrækkelig forhøjelse af et rent skattefinansieret pensionsystem. Samtidig får man i pensionskasserne en meget betydelig formue, som er af væsentlig betydning for udviklingen af de danske virksomheder.

Der har fra forskellige eksperter med det samme været udmeldinger om, at den nye pension vil betyde, at folkepensionen i fremtiden helt eller delvist vil blive fjernet. Det er en meget hurtig udmelding. Det skal huskes, at det tager mange år, før de første lønmodtagere på LO/DA-området vil nå en fuld pensionsopsparing, og dertil kommer, at pensionister også har stemmeret. Som tidligere over-

vismand Claus Vastrup har vurderet det, så vil der ikke kunne skabes politisk flertal for at fjerne folkepensionens grundbeløb. En vis aflastning af de offentlige kasser kan dog forventes i form af forskellige former for egenbetaling o.lign.

Et problem ved arbejdsmarkedsbaserede ordninger er, at folk uden for arbejdsmarkedet falder uden for. Derfor er der i fagbevægelsen et ønske om, at der også – på den ene eller anden måde - indføres en pensionsopsparing for dagpenge og andre overførselsindkomster. Gennemførelsen af et sådant system må ske politisk, og det synes at være regeringens opfattelse, at den bedste sikkerhed mod negative virkninger i denne retning er, at fortsætte den politik, der skaffer arbejdspladser til flere og flere.

### **Balancen mellem det kollektive og det individuelle**

Forbedringerne på pensionsområdet og fritidsområdet stiller spørgsmålet om balancen mellem kollektive og individuelle goder i den danske aftalemodel. Under optakten til forhandlingerne var der fx en diskussion om overenskomsterne som "a la carte"-systemer i stedet for at fastholde princippet om en fast menu til alle. Den øgede grad af fleksibilitet og lokal forhandling vil formentlig trække i den retning. Man kan direkte se feriefridagene som et eksempel på princippet, fordi det er muligt at vælge enten mellem friheden eller at få penge udbetalt i stedet. Efter vores opfattelse skal det samtidig understreges, at denne valgmulighed ligger oven i de 5 ugers ferie, der er et kollektivt gode for alle. Ganske vist er der mere fleksibilitet i den nye ferielov, som der netop er fremsat lovforslag om, men ferien er stadig noget, der skal holdes. Derved giver den kollektive ordning en sikkerhed mod, at nogle presses til at tage penge i stedet. Men en sådan sikkerhed er ikke nødvendig, når vi taler om den 6. ferieuge. Så vil den af mange blive opfattet mere som en spændetrøje. Derfor er det rimeligt også set fra et lønmodtagersynspunkt, at der kan vælges mellem frihed og penge.

Samme argumentation kan anvendes om pensionen. Det giver ikke mening at tale om et frit valg, før ordningen har nået det niveau på 9 pct., som var målet fra starten, og som nu er sikret i overenskomsterne. Først med dette niveau bliver det oplagt at indføre en valgmulighed, hvis et krav om højere pension senere bliver fremsat. Så er der ræson i, at nogle, der måske har været ude af arbejdsmarkedet i en periode, får mulighed for en større pensionsopsparing, mens andre i stedet kan vælge penge eller andre goder.

### **Tredje perspektiv**

Det tredje perspektiv handler specifikt om industriens overenskomst. Det er enigheden om at arbejde for en sammensmeltning af overenskomsterne for henholdsvis arbejdere og funktionærer til en samlet medarbejderoverenskomst. Det er en udvikling, der viser tendenserne i de moderne virksomheder i retning af at drage medarbejderne nærmere til sig og give dem større indflydelse på egne arbejdsforhold. Spørgsmålet er, om en sådan ny, samlet aftale allerede kan gennemføres om 4 år, når der skal forhandles igen. Det er måske tvivlsomt, om det kan gå så hurtigt. Men når det realiseres, så betyder det sandsynligvis løsning på det problem, der har gjort HK/Industri til de mindste begejstrede fortalere for det nye forlig. Arbejdsgiverne vil fortsat ikke fjerne den særlige 50 pct. regel, der betyder, at overenskomsten kun bliver gældende i den enkelte virksomhed, når halvdelen af funktionærerne er medlemmer af HK. Man kan næppe forestille sig, at en sådan regel vil blive accepteret af CO-industri i en nye medarbejderoverenskomst.



HK/industri argumenterer med, at afskaffelsen af 50 pct. reglen også vil styrke den danske model i forhold til aftaleimplementering af EU-direktiver. Selv om den nye særlige aftale på det område mellem LO og DA sikrer funktionærerne de rettigheder, der fremgår af direktiverne, så vil det være en fordel, at så mange som muligt er direkte og ikke kun indirekte dækket gennem de kollektive overenskomster, mener HK.

#### Fjerde perspektiv

Det fjerde perspektiv er selve overenskomstlængden. Den 4-årige periode giver i sig selv baggrund for at betegne industriforliget som historisk. Det styrkes af den indførte midtvejsforhandling, der først finder sted efter 3 år, og som er *uden konfliktret*. Det er første gang siden den 5-årige aftale i 1911, at der er blevet enighed om så lang en overenskomstperiode. Ganske vist blev der i 1987 også indgået en 4-årig aftale, men dengang var der en midtvejsforhandling om løn o.l. med konfliktret midt i perioden. Derfor lignede det mere en almindelig 2-årig aftale, der har været normen i hele perioden siden afslutningen af 2. verdenskrig. Derfor adskiller forliget i år sig afgørende fra OK87.

Det er for første gang en reel 4-årig aftale, og det er bestemt ikke almindeligt, at parterne på det danske arbejdsmarked med midtvejsforhandlingen, hvor der kan inddrages en opmand, indfører en form for voldgift om interessekonflikter. Der kan findes elementer i den retning i reglerne for administreringen af gældende aftaler og forholdet mellem parterne i aftaleperioden. Men det er enestående, når man taler om noget, der kan ligne elementer i en overenskomstfornyelse.

Med den 4-årige aftale blev der mulighed for at skabe den rigtige balance mellem de centralt forhandlede og de lokalt aftalte forbedringer. Derved er der blevet plads til så synlige centrale resultater, at der set fra forhandlernes synsvinkel er rimelig udsigt til at få resultaterne stemt hjem. Dermed konsolideres aftalemodellen på det centrale niveau. Den blindgyde, man var løbet ind i i 1998, har man fået bevæget sig ud af.

Samtidig har det vist sig som en styrke, at forhandlingerne ikke er blevet flyttet op på hovedorganisationsniveau, men er blevet fastholdt på sektorniveau hos de overenskomstbærende organisationer. Den 9 måneders anciennitetsbestemmelse, som er betingelsen for at få andel i feriefridagene i industrien, er blevet omformet i bygge- og anlægssektoren, hvor mange flere har relativt kortvarige og skiftende ansættelsesforhold. Derfor er man her nået til enighed om et opsparringssystem via søgnehellidagsbetalingen, så man kan tage fridagene med sig. Samtidig med, at man via hovedorganisationskoordineringen får en samlet afgørelse for hele LO/DA-området, så sikrer man dermed mulighed for at tage hensyn til særlige sektorspecifikke forhold selv i de generelle resultater.

Metoden, der er anvendt til at give øget frihed på, kan også ses som en metode, der styrker organisationerne og aftalemodellen. Hvis der havde været tale om en almindelig udvidelse af ferien, havde det været naturligt at følge tidligere praksis og via en ændring af ferieloven efterfølgende gøre det til et gode for alle lønmodtagere. Når man har valgt feriefridagene, så betyder det, at forbedringen kun bliver gældende for de overenskomstdækkede på LO/DA-området og erved på de mindre områder og virksomheder udenfor, der måtte indgå en tiltrædelsesoverenskomst el.lign. På de uorganiserede områder får medarbejderne således ikke andel i det nye gode, og det er ifølge LO's formand Hans Jensen en bevidst valgt fremgangsmåde. Derved tilstræbes det at gøre medlemskab af organisationerne mere attraktivt.

Det centrale aftalesystem synes at have genvundet en del af sin smidighed og styrke. Samtidig er der dog stadig et paradoks, der er et resultat af den centrali-

serede decentralisering. Organisationerne og deres medlemmer kan fortsat kun anvende konfliktmidlet i de centrale forhandlinger, der kun råder over en relativt lille andel af de samlede forbedringer (ca. 1/3), mens der ikke er nogen konfliktmuligheder i de i realiteten mere afgørende lokale forhandlinger, hvor hovedparten af forbedringerne fordeles (ca. 2/3).

Det kan fortsat give adgang til problemer mellem organisationer og medlemmer, men der er næppe større mulighed for, at paradokset fjernes, fx ved at indføre en lokal konfliktret. Den vil være for uoverskuelig og stride imod den kendsgerning, at det er fredspligten, der er det afgørende element i det samlede aftalesystem set fra arbejdsgivernes synsvinkel.

Det skal tilføjes, at den længere overenskomstperiode ikke nødvendigvis vil blive et fast etableret og vedvarende element i aftalemodellen. Det vil eksempelvis være umuligt at blive enige om en lang aftaleperiode, hvis de økonomiske forhold ændrer sig, og der igen bliver tale om markant stigende inflation. Det er der dog ikke nogen umiddelbare udsigter til – set i relation til udviklingen af ØMU'en med de krav, der stilles til medlemslandenes økonomi. Derfor kan det ikke udelukkes, at det også i 2004 vil være en fordel for begge parter at vælge en lang overenskomstperiode.

### **Økonomisk vurdering**

Hvis industriforliget vurderes økonomisk, så fremstår tydeligt fordelene ved den lange overenskomstperiode. En 4-årig aftale med en samlet ramme på 4 pct. eller omkring 1 pct. om året i omkostningsstigning giver netop tilstrækkelig plads til de lokale lønforbedringer.

Af den centrale aftale fremgår også, at mindstebetalingssatsen reguleres med 2 kr. om året per 1. marts 2000, 2001 og 2002. Det er en stigning på 2,5 pct. af den nuværende sats på 80,40 kr. For de ansatte, som ligger på det niveau, vil der dermed være tale om en samlet lønomkostningsstigning på 3,5 pct. per år. Det svarer nøje til det niveau for en samlet løsning, som kunne udlæses af LO's forskellige rapporter og udtalelser forud for forhandlingerne.

Nu er der stort set ingen ansatte i industrien, der går til mindstebetalingen. Alligevel udgør reguleringen af denne sats i det centrale forlig en slags minimums forventning til de efterfølgende lokale forhandlinger i virksomhederne. Selv om lønstigningerne kommer højere op end de 2 kr., er der faktisk i forhold til den langt højere gennemsnitsløn i industrien en pæn margin, før de samlede forbedringer af de centrale og de lokale forhandlinger, når over de ca. 3 pct. i omkostningsstigning, som kan udlæses af det såkaldte statistikudvalgs rapport, der kom i efteråret 1999.

### **Det videre forløb**

Som situationen tegner sig i slutningen af uge 4 er OK2000 allerede ved at være afgjort. Linien er lagt. Den største hurdle vil blive at få overvundet problemerne med at omsætte resultaterne til normallønsområdet, hvor den lange overenskomstperiode er betænkelig. Sammenbruddet i forhandlingerne mellem SiD's transportgruppe og AHTS er et signal om, at det er en vanskelig proces. Problemerne her kan dog næppe vælte hele læsset. Og det gælder i endnu mindre grad de små sammenbrud, der derudover har været tale om, fx på el-området og for murerne. Man kan ikke finde en overenskomstforhandling i den danske aftalemodels historie, uden at der på et eller som regel flere områder undervejs har været sammenbrud. Som regel er der også et enkelt eller to områder, hvor parterne ikke selv kan nå til enighed, og hvor man derfor via Forligsinstitutionen

bliver et led i et samlet mæglingsforslag og dermed en samlet løsning af overenskomstsituationen.

Det sandsynligste videre forløb under OK2000 vil være, at der kort tid efter den 10. februar, hvor ikke afsluttede forhandlinger overgår til Forligsinstitutionen, vil blive udformet et samlet mæglingsforslag, der vil blive sendt til fælles afstemning på hele LO/DA-området. Det betyder, at områder, der ikke selv - alene eller med Forligsmandens hjælp - kan nå til et resultat vil blive presset ind i mæglingsforslaget, som så skal til urafstemning. Forligene dækker allerede nu så store og vigtige områder, at det er vanskeligt at forestille sig et andet forløb.

Om et sådant mæglingsforslag vil blive vedtaget, eller om det vil lide samme skæbne som mæglingsforslaget i 1998, er endnu et åbent spørgsmål. Men det skal dog bemærkes, at forligene indtil nu har fået en enestående positiv modtagelse i forhandlernes bagland. Fx stemte alle Dansk Metals afdelinger – også de oppositionelle – for industriforliget. Og det netop indgåede forlig for snedkere og tømrere synes også at blive modtaget meget positivt i TIB's kompetente organer og afdelinger. Det er bemærkelsesværdigt, fordi det ikke mindst var i TIB, at man kunne finde nogle af frontfigurerne i modstandskampen under OK98.

Dertil kommer, at forhandlerne i hele forløbet effektivt har styret forventningsniveauet. De har fra starten klart markeret, hvad de gik efter, og det er præcist den vare, de har leveret. Under OK98 var der modsat tale om en væsentlig opskruning af forventningsniveauet undervejs.

Vurderet i det lys, så vil det være en overraskelse, hvis medlemmerne ikke giver forhandlerne deres tilslutning ved at stemme forligene hjem og dermed sikre en fredelig udgang på de første overenskomstforhandlinger i 2000-tallet.

Se i øvrigt Faktaboks nedenfor.

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og henholdsvis centerleder og forskningsleder ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

FAOS  
27.01.00

**Faktaboks: Overenskomsternes længde på LO/DA-området**

1911	5-årig aftaleperiode for de toneangivende overenskomster på LO/DA-området, bl.a. i jernindustrien, i forbindelse med arbejdsgivernes bestræbelser på at gennemføre fælles udløbstid for alle overenskomster.
1946	Siden de første overenskomstforhandlinger efter 2.verdenskrig har det almindelige mønster været 2-årige overenskomstperioder.
1958	3-årig aftale med udgangspunkt i et forlig inden for jernindustrien, der efter mange årtier slog hul på 48 timers arbejdsugen.
1987	4-årig overenskomstperiode, men med en midtvejsforhandling efter to år om lønninger, øvrige satser o.lign. Da der var konflikten i forbindelse med midtvejsforhandlingerne, blev det efterfølgende opfattet som en fastholdelse i realiteten af den almindelige 2-årige periode.
1995	2-årig overenskomstperiode – bortset fra industriens område. CO-industri og DI indførte en 3-årig periode. Det var mest for at komme udenom den interne uenighed på arbejdsgiversiden, hvor et forlig på transportområdet i første omgang blev underkendt af DA på DI's foranledning med den begrundelse, at det var for dyrt. I anden omgang gennemførtes forligene alligevel både på transportområdet og i byggesektoren. Dermed havde disse områder i realiteten lagt niveauet i forhandlingerne. DI måtte derfor indføre en 3-årig aftale for at skabe et resultat, der i videst muligt omfang kunne komme til at adskille sig fra de forlig, DI havde forsøgt at stoppe.
1997	1-årige forlig for de fleste overenskomster på DA-området for at genskabe takten med det toneangivende industriområde, der først skulle forhandle i 1998. Arbejdsgiverne havde allerede oplevet, at det blev dyrere, når forhandlingerne var splittet op. DA's strategi var en 3-årig aftale, men den gik de fleste LO-forbund imod, og derfor blev forliget en 1-årig overenskomstperiode – bortset fra HK og EL-området.
1998	Mæglingsforslag med 2-årig overenskomstperiode blev nedstemt. Resultatet var storkonflikten, der efter godt en uge blev stoppet med et politisk indgreb. Det blev vurderet af parterne, at en af årsagerne til lønmodtagernes nej var problemet med den korte aftalelængde. I et decentraliseret aftalesystem, hvor det meste af lønstigningerne gennemføres ved forhandlinger lokalt i de enkelte virksomheder, er der kun en begrænset ramme til de centrale forhandlinger. Derfor er det svært at give de centrale forlig et indhold, som medlemmerne vil stemme ja til.
2000	Historisk forlig med 4-årig overenskomstperiode på industriens område. Et forlig, der netop på grund af længden skaber plads til mærkbare forbedringer: fem fleksible feriefridage og en udbygning af pensionerne til det tilstræbte mål på 9 pct. Aftalen indeholder ganske vist en form for midtvejsforhandling efter tre år, hvor satserne kan justeres, men det er en forhandling <i>uden konfliktet</i> , dvs. med afgørelse ved opmand, hvis parterne ikke kan enes. Det er i sig selv en nyskabelse med en sådan form for voldgift om interessekonflikter.