



047

Overenskomstforhandlingerne 2004

Optakt, forløb, afstemning

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

April 2004

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds - og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Linnésgade 22
DK - 1361 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

OK 2004

OPTAKT :

Nye forhandlere på hård, men overkommelig opgave side 3

INDUSTRIENS OVERENSKOMST :

Tendens til decentralisering forstærket i industrien side 22

MÆGLINGSFORSLAG :

Politisk indblanding truer den danske model side 30

AFSTEMNING :

Garanti mod svigt af medlemmerne side 40

OK 2004: OPTAKT

Nye forhandlere på hård, men overkommelig opgave

For første gang i fire år er der igen overenskomstforhandlinger på LO/DA-området i den private sektor – Barselsorlov, lærlingeløn og pension bliver hovedspørgsmål i forhandlingerne, hvor særlige arbejdstidsregler kan blive en vanskelig hurdle – Udmeldingerne har hidtil været udramatiske og med vægt på nødvendigheden af at nå til et forlig – Erfaringerne med den 4-årige overenskomstlængde har generelt været positive, men den usædvanligt lange periode har også givet problemer, herunder med tendenser til forumshopping og indblanding fra politiske aktører – Forhandlinger med flere ubekendte, både når det gælder den økonomiske og den politiske udvikling, kan skabe komplikationer og medføre en kortere periode end fire år – overenskomster med åbningsklausuler er alternativ mulighed – Nøgleområdet vil formentlig igen blive industrien, hvor tre ud af fire hovedforhandlere er nye, men der er en til visshed grænsende formodning om, at de nye kan løfte opgaven

Det bliver særdeles vanskelige forhandlinger, når overenskomsterne på LO/DA-området i begyndelsen af 2004 skal fornyes. Den nye formand for CO-industri og Dansk Metal, Thorkild E. Jensen, ser både Folketingets nuværende sammensætning og den vanskelige økonomiske situation som faktorer, der vil besværliggøre overenskomstspillet. Med baggrund i en stigende arbejdsløshed og en lønudvikling i udlandet, der er lavere end i Danmark, bliver betingelserne for at nå et forlig forringet. Og det bliver værre endnu, når der samtidig er et folketing og en regering, der har tendens til at opføre sig som en hund i et spil kegler og har svært ved at holde fingrene væk fra væsentlige spørgsmål i de forestående forhandlinger.

Den nye næstformand i CO-industri og formand for SiD's industrigruppe, Børge Frederiksen, giver udtryk for den samme bekymring for forhandlingsforløbet, hvor CO-industri samtidig markerer, at forhøjet pensionsbidrag, bedre vilkår under barsel og sygdom samt lærlingeforhold er blandt hovedtemaerne. Forhandlerne forventer derudover, at en særlig vanskelig hurdle vil blive sammenstødet mellem arbejdsgivernes krav om øget arbejdstidsfleksibilitet og lønmodtagernes krav til forbedrede vilkår for særlige arbejdstider.

Måske skal de udtrykte bekymringer mindre ses som et varsel om reelle problemer og mere tages som et tegn på, at de nye forhandlere på lønmodtagersiden på det toneangivende industriområde er garvede fagforeningsfolk, der kender spillets betingelser og forstår at udtale sig i vendinger, som ikke skruer forventninger i baglandet for højt op. Ikke desto mindre har der både i den politi-

ske og økonomisk situation ophobe sig problemer, der gør, at bekymringen bygger på et reelt grundlag.

Ved indgangen til den nye overenskomstrunde kan det derfor ikke helt udelukkes, at et forløb som under OK98 kan udvikle sig og dermed bringe forhandlingerne på kanten af en ny storkonflikt. Men det skal samtidig understreges, at et forligsscenario er det mest sandsynlige. Det fremgår også af udmeldingerne fra de to hovedpersoner i CO-industri på den række af medlemsmøder, som de sammen har afholdt rundt i landet i løbet af november. Her kom de første mere markante bud fra centralt placerede forhandlere. Industriens parter vil igen forsøge at sætte dagsordenen og slutte forhandlingerne først uden hjælp fra hverken politikere eller forligsmand. Forhandlerne vil arbejde hårdt for at sikre det nødvendige forlig. Som det blev udtrykt af Børge Frederiksen: *-I den nuværende situation vil det være fuldstændigt uforsvarligt af os ikke at gå efter et forlig.*

Industriens køreplan

CO-industri og Dansk Industri offentliggjorde den 29. oktober deres fælles køreplan eller aftale om forberedelsen af de kommende overenskomstforhandlinger. Det sker i forlængelse af, at der som vanlig mellem hovedforhandlerne i industrien har været uformelle drøftelser hen over sommeren og efteråret. Resten af året skal ifølge planen anvendes til tekniske forberedelser og indledende drøftelser, inden de egentlige overenskomstforhandlinger påbegyndes efter nytår. Derefter er der kun godt en måned til at nå et forlig, idet parterne er enige om, at deres overenskomstforhandlinger skal afsluttes tidligt nok til, at det bliver unødvendigt at opsige de gældende overenskomster. I den sammenhæng er det aftalt, at samtlige overenskomster mellem parterne, der kan opsiges til ophør den 1. marts 2004, betragtes som rettidigt opsagt af overenskomstparterne, hvis opsigelsen er modparten i hænde senest den 10. februar 2004. Det er således et væsentlig skæringspunkt i forløbet.

Hvis industriens parter vil realisere deres intention om endnu engang at slutte først og dermed indgå det retningsgivende forlig for hele LO/DA-området, er der dog som i 2000 lagt op til, at forliget mellem CO-industri og DI skal ligge klar flere uger tidligere. Når først man når hen på den anden side af midten af januar, begynder parterne på de øvrige overenskomstområder at blive utålmodige. Hvis komplikationer skal undgås, er der derfor udsigt til en afgørende fase i industrien hen mod slutningen af uge 3.

Den ubekendte faktor i industriens forhandlinger er, at ikke mindre end tre ud af fire i det afgørende snævre forhandlingsudvalg er skiftet ud siden sidst. Og spørgsmålet er, om deltagerne i den nye konstellation kan skabe balance i deres gensidige relationer og et klima, som fremmer forligsmulighederne. Der er i en sådan situation altid en risiko for, at de nye forhandlere går skævt af hinanden, og at der derfor opstår uforudsete komplikationer. Men det skal tilføjes, at risikoen i den konkrete situation synes at være begrænset. På arbejdsgiversiden er det stadig DI's adm. direktør Hans Skov Christensen, som er i spidsen. Selv om han er kendt for sin lidt finurlige forhandlingsstil, bl.a. med at holde kortene tæt til kroppen ikke mindst i forhold til sit eget bagland i DA, fremstår

han med sine årtier lange erfaring og uomtvistelige kapacitet som forligsmager par excellence i det danske overenskomsts system. Hans nye makker – efter at direktør Jørgen Hansen har besluttet at afslutte karrieren som arbejdsmarkedsattaché i Berlin – direktør Kim Graugaard, er nok den unge fremstormende leder i DI, men han har også efterhånden lang tids erfaring først i DA og derefter i mange år i DI

Den store forandring ligger derfor i CO-industri, hvor både formanden, Max Bæhring, der er gået på pension, og næstformanden Willy Strube, som er afgået ved døden, har forladt skuden. Det var et meget stærkt og resultatorienteret team, hvor begge havde store forhandlingsevner. Der var store forskelle på de to, men de fungerede på en måde, så de effektivt supplerede hinanden. Selv om Willy Strubes dramatiske exit også siger noget om, hvordan han virkede som professionel fagforeningsmand – han var ikke altid lige forudsigelig – så skal han dog her – ved indgangen til den første forhandlingsrunde i årtier uden ham i en central position – mindes som den meget kapable forhandler, han også var. Det er således ikke nogen nem opgave at afløse de tidligere topforhandlere på lønmodtagersiden. Men de nyvalgte folk har erfaringerne og kapaciteten til at løfte opgaven. Det gælder både Dansk Metals nye formand – og dermed også i henhold til forståelsen mellem Metal og SiD's industrigruppe – formand for CO-industri, Thorkild E. Jensen, og formanden for SiD's industrigruppe og næstformand i CO-industri, Børge Frederiksen.

Optaktsfasen, hvor de to topforhandlere sammen har turneret landet rundt og talt med tillidsrepræsentanter og medlemmer, har bekræftet indtrykket af to garvede fagforeningsfolk som forstår på en gang at samle medlemmerne bag sig og at sikre, at forventningsniveauet ikke skrues op. I en turbulent periode med økonomiske problemer og mange generende politiske meldinger og initiativer, bl.a. på dagpengeområdet og vedrørende barselsorlov, har de reageret fast, men afdæmpet og har, som nævnt ovenfor, understreget, at deres væsentligste bestræbelse er at arbejde hårdt for at sikre et forlig. Konklusionen må derfor være, at det omfattende personskifte ved det forventeligt afgørende forhandlingsbord næppe skaber større vanskeligheder. De nye folk vil være i stand til at løfte opgaven.

Klimaafspraken mellem hovedorganisationerne

Industriens køreplan vil være normdannende for de tilsvarende spilleregler på de øvrige overenskomster inden for LO/DA-området. Sideløbende har der været forhandlet en fornyelse af den klimaaftale, der blev indgået mellem hovedorganisationerne forud for OK2000. I henhold til hovedorganisationernes drøftelser i Forligsinstitutionen ved afslutningen af OK2000 skulle Klimaafspraken fornyes i god tid inden næste forhandlingsrunde, men man er først netop – ultimo november – blevet færdig, dvs. i sidste øjeblik.

Det er ikke i sig selv den store overraskelse. Man skal som regel op mod deadline, før sådanne aftaler indgås. Men det kan måske alligevel også delvist ses som et udtryk for, at relationerne på hovedorganisationsniveauet i den fire-årige periode ikke har bidraget til de helt store resultater. Et spørgsmål, vi neden

for vender tilbage til. De smukke formuleringer om at styrke den danske model gennem udvikling af aftalesystemet er der ikke kommet mange konkrete initiativer ud af. Det hænger formentlig sammen med, at sektororganisationerne mener, at det er en opgave de kan klare selv.

Den nye Klimaafgørelse er i hovedtrækkene en gentagelse af den gamle aftale. Forhandlingerne overlades til de overenskomstbærende organisationer på sektorniveauet. Klimaafgørelsens officielle betegnelse er ikke for ingenting *Aftale om rammerne for tilrettelæggelsen af de decentrale overenskomstforhandlinger*. Der holdes fast i de allerede formulerede spilleregler, som med hensyn til opsigelse, varsling og tidsforskydning i forbindelse med etablering af konflikt forsøger at fremme forligsmulighederne og mindske konfliktrisikoen. Desuden fastholdes eksempelvis enigheden om fælles udmelding af de indgåede forlig.

Der er i det forventede overenskomstforløb ikke nogen umiddelbar rolle til hovedorganisationerne. Overenskomstforhandlingerne er understreget som medlemsorganisationernes domæne. Hovedorganisationernes position ved afslutningen af perioden kan vel bedst beskrives som status quo. Der er ikke røkket ved det afgørende skred til fordel for sektororganisationerne, og hovedorganisationerne har ikke kunnet bruge de opgaver, som de mere eller mindre selv pålagde sig selv ved afslutningen af OK2000 til at maksimere deres indflydelse inden for de nu givne rammer. Dertil har uenigheden mellem dem indholdsmæssigt været for stor. Det gælder bl.a. et udrednings- og overvågningsarbejde om ligebehandling og diskrimination, og det gælder en vurdering af ATP-ordningen med henblik på en integration med arbejdsmarkedspensionerne. Det sidste spørgsmål behandles nu i sammenhæng med rapporten fra det såkaldte Bremerudvalg, hvor der i samråd med parterne overvejes ændringer, som kan give de enkelte større valgfrihed. Og det vil først kunne afklares efter afslutningen af overenskomstforløbet.

I spørgsmålet om integration har man set fælles udspil fra hovedorganisationerne, hvorimod de i diskussionerne om ligeløn stødte på en grundlæggende uenighed. Hovedorganisationerne udsendte en fælles publikation med beregninger af den manglende ligeløn. Men de var indbyrdes uenige om en væsentlig del af perspektivet, nemlig om behovet for kønsopdelte statistikker på arbejdspladsniveau. Denne uenighed var tidligere blandet ind i relationerne til det politiske system, hvor LO i første omgang i et samspil med den daværende socialdemokratiske ledede regering fik indført en stramning af loven om kønsopdelte statistik på virksomhedsniveau, hvorefter DA under den nye regering fik rullet denne ændring tilbage igen. Hovedorganisationerne har således til tider bevæget sig lidt væk fra principperne i den danske model, hvor deres selvregulering vedrørende løn- og arbejdsforhold styrkes gennem en fælles indflydelse på spørgsmål af relevans for arbejdsmarkedet. Her har de i forskellige situationer bevæget sig hver for sig.

Hermed er ikke sagt, at hovedorganisationerne har fået minimeret indflydelsen. På arbejdsmarkedspolitikens område holder de eksempelvis fast i de fælles bestræbelser for at sikre indflydelse, hvilket senest har givet sig udtryk i et forslag om en ny samlet statslig formidlingsenhed, som skal dække både dag-

penge- og kontanthjælpsmodtagere. Hovedorganisationerne frygter, at en overflytning af denne nye samlede enhed til nye og større kommuner, som er et sandsynligt resultat af strukturkommissionen, som barsler i januar, vil minimere deres indflydelse.

På overenskomstområdet ser det også ud til, at hovedorganisationerne under OK2004 vil få en væsentlig koordinerende funktion. Det skyldes først og fremmest, at man på arbejdsgiversiden holder fast i den såkaldte *koordinerede decentralisering*. Forhandlingerne overlades til de overenskomstbærende organisationer med DI i en fremtrædende rolle. Men da DI, som den dominerende sammenslutning i arbejdsgiverfællesskabet, ikke alene vil have muligheden for at forhandle egne forhold for sig selv, men samtidig ønsker at sikre, at ikke andre overenskomstområder accepterer for gunstige løsninger, som siden kan smitte af på industrien via de lokale lønforhandlinger, er der brug for DA til at sikre en sådan koordinering. Metoden er ikke mindst at samle delresultaterne i Forligsinstitutionen, hvor der kan gennemføres en sammenkædet afstemning, så alle kommer hjem med samme generelle resultat.

Det giver under den afsluttende fase i Forligsinstitutionen LO og DA en væsentlig forhandlingsrolle i forhold til de områder, som ikke selv har nået et resultat. Samtidig bliver der mulighed for at sætte et ekstra fingeraftryk. Det er her, der klassisk er blevet vekslet mellem en stigning i ATP-bidraget og i bidraget til tillidsmandsuddannelsen som et ekstra element i mæglingforslaget. Måske kan rollen blive udvidet denne gang. Det er specielt det politiske pres for etablering af barselsfonde, som kan give LO og DA en væsentlig koordinerende funktion, fordi en løsning vil kræve en samordning mellem forskellige overenskomstområder.

Den tredje aktør

Regeringsskiftet for nu to år siden har givet en vis turbulens. Den nye VK-regerings beskæftigelsesminister, Claus Hjorth-Frederiksen kom med flere udspil lanceret under betegnelsen frihedspakken, der af fagbevægelsen blev opfattet som ideologisk prægede angreb på de faglige organisationer. Det blev mest til markeringer og ændringer uden store virkninger, ikke mindst fordi det viste sig, at Dansk Folkeparti, som er regeringens støtteparti, samtidig i flere sager er blevet fagbevægelsens uventede alliancepartner. Det har bl.a. ført til, at regeringens forslag om at forbyde eksklusivaftaler ikke har kunnet gennemføres. Dansk Folkeparti ser disse aftaler som en nødvendig beskyttelsesforanstaltning mod effekterne af den kommende udvidelse af EU med 10 midt- og østeuropæiske lande. Noget kom dog igennem. Mest iøjnefaldende var vel nok, at regeringen insisterede på at gennemføre et forslag om ret til deltidsarbejde, hvis arbejdsgiverne er indforståede – dog under hensyntagen til de gældende overenskomster.

I starten kan man dermed sige, at den nye regering, som den tredje aktør i arbejdsmarkedsreguleringen, med sine initiativer forringede relationerne til de to hovedaktører, organisationerne for lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder først og fremmest lønmodtagerne. Der var dog allerede opstået komplikationer i

de første overenskomstår, hvor det hurtigt viste sig, at den lange overenskomstperiode kunne blive et problem. Når der opstår nye problemer, er det for de politiske aktører svært at skulle vente op mod fire år på at få dem løst via overenskomsterne.

I forhold til principperne for den danske model er det væsentligt, at afgørelser træffes efter konsultation med og helst opnået enighed mellem parterne i spørgsmål, der direkte handler om arbejdsmarkedsforhold. Men både de politiske aktørers utålmodighed og LO's ønske om at opnå resultater her og nu betød, at der blev gennemført forslag hen over hovedet på arbejdsgiverne. LO blev kritiseret for en form for forumshopping, dvs. at når man ikke kan komme igennem i forhandlinger med arbejdsgiverne, så går man til politikerne i stedet. Det er undergravende for den danske models fælles partsstyring, men omvendt fandt LO, at DA ikke gik tilstrækkeligt konstruktivt ind i forhandlingerne, men sagde ensidigt nej og dermed manglende den nødvendige kompromisvilje, som aftalemodellen også bygger på.

Under alle omstændigheder førte det til flere love, bl.a. en ændring af arbejdsmiljøloven, hvor der blev gennemført forslag på trods af DA's modstand. Da regeringsskiftet kom, blev resultatet, at det nye styre fjernede disse forbedringer. Og derved blev illustreret, at ændringer, som ikke i forvejen er baseret på enighed mellem hovedorganisationerne, ofte bygger på sand.

Uro om dagpengene

Efter den nye regerings turbulente start med parterne i aftalemodellen, faldt der efterhånden ro over feltet. Men netop som optakten til de kommende overenskomstforhandlinger gik i gang, brød uvejret løs igen. Hovedproblemet har været regeringens beslutning om, at den nye finanslov for 2004 skal indeholde væsentlige besparelser i dagpengesystemet. Det var nogle hjørner af systemet med uhensigtsmæssig anvendelse – for ikke at sige misbrug – der ifølge regeringen skulle skæres væk. I første omgang var det et indgreb på de supplerende dagpenge, som diskussionen drejede sig om.

Her kan man iført de kritiske briller tale om, at parterne i fællesskab udnytter et offentligt system, idet overenskomsterne åbner mulighed for, at arbejdsgiverne kan hjemsende arbejderne, når der ikke er brug for dem. Til gengæld har arbejderne ret til supplerende dagpenge. Omvendt kan man sige, at det er en af de væsentlige mekanismer, der sikrer et meget fleksibelt dansk arbejdsmarked, hvor der er stor mobilitet, og hvor arbejdsgiverne let kan slippe af med medarbejdere, men til gengæld heller ikke tøver med at tage dem ind igen. Danmark er berømt i Europa for denne enestående fleksibilitet. Og det er i den sammenhæng bemærkelsesværdigt, at ansatte i Danmark på disse relativt usikre vilkår, føler sig mere sikre i deres job end ansatte i mange af de kontinentaleuropæiske lande, hvor den formelle jobsikkerhed er langt større.

Svaret fra fagbevægelsen på meldingerne om disse begrænsninger af dagpengesystemet var da også, at det ville få en direkte effekt på overenskomstforhandlingerne. Den daglige leder af CO-industri, Verner Elgaard, kaldte det en kæp i hjulet på arbejdsgivernes ønske om at få øget fleksibilitet fra arbejdsta-

gernes side. *"Hvis dagpengeretten forsvinder, forlanger vi hjemsendelsesretten fjernet fra overenskomsten,"* sagde han.

Da finanslovsforhandlingerne strammede til, blev kravet om dagpengebesparelser på 800 mio. kr. reduceret, fordi Dansk Folkeparti var imod. Og regeringen og Dansk Folkeparti endte med et forlig, hvor der blev sparet 170 mill. kr. For det første ved at ændre beregningsperioden fra de seneste tre måneder til det seneste år. Og for det andet ved at indføre en særlig karenstid, hvorefter lønmodtagere med en månedsløn over 27.700 kr. selv skal betale dagpengene i op til fem uger. Det første forslag var ikke det værste. DA gik ind for det, og LO kunne vel under andre forhandlingsomstændigheder have levet med det, men det andet mødte voldsom modstand. Derved fremstod hovedorganisationerne i en fælles front mod regeringen. Forslaget blev opfattet som et anslag mod det forsikringsprincip, som dagpengesystemet bygger på, selv om det hovedsageligt finansieres med offentlige midler.

Det blev samtidig bredt i offentligheden opfattet som et klart løftebrud fra regeringens side, idet den under valgkampen havde lovet ikke at forringe dagpengene. Ganske vist holdt ministrene fast i, at man med besparelsen holdt sig inden for løfterne, fordi det i regeringsgrundlaget udtrykkeligt var formuleret, at det var dagpengesatserne, der ikke ville blive rørt. Men det blev i offentligheden opfattet som en form for prokuratorkebab. Som det hed i Politikens *At tænke sig*, så holdt regeringen sit løfte, idet de dagpenge, som de højtlønnede nu ikke fik udbetalt, var til den samme sats som hidtil.

Da udtalelser under valgkampen fra især statsminister Anders Fogh Rasmussen, men også finansminister Thor Pedersen, dokumenterede, at det ikke alene var satserne, men selve dagpengesystemet, man ikke ville røre ved, endte affæren med, at hele besparelsen blev trukket af bordet i enighed mellem forligspartenerne. Når alle andre end regeringen fandt, at der var tale om et løftebrud, så måtte man bøje sig for det. Ellers ville regeringens troværdighed blive varigt svækket.

Hele forløbet har skabt et usikkert klima og dermed givet problemer for OK2004, men omvendt må man sige, at dagpengesagen nu er lagt død for en længere periode. Anders Fogh Rasmussen har garanteret, at der ikke kommer noget nyt udspil fra regeringens side på denne side af det næste folketingsvalg, som senest skal holdes i november 2005. Han har også sagt, at hvis regeringen har planer om ændringer, så vil de fortælle det til vælgerne før valget.

Den ubekendte faktor i det spil er Velfærdskommissionen, som netop skal analysere problemerne ved og komme med forslag til nødvendige ændringer af velfærdsordningerne. Velfærdskommissionen er ikke en syltekruc, som lægger al diskussion død, indtil den endelige betænkning kommer. Meningen er, at der løbende skal udsendes rapporter og diskuteres offentligt om problemerne. Hvad der kommer ud af det, og på hvilke tidspunkter det sker, er et åbent spørgsmål. Der vil dog næppe komme udspil midt i de afgørende faser af forhandlingerne, men forventningen om at de er på vej bidrager til større usikkerhed omkring resultatet.

Anders Fogh Rasmussen har dog samtidig garanteret, at der ikke vil blive gennemført ændringer i velfærdsordningerne uden om Socialdemokratiet. Derfor vil der reelt tidligst kunne komme nye initiativer efter slutningen af 2005, hvor kommissionen fremlægger sin betænkning. Og det vil i så fald alene kunne ske gennem et bredt forlig i Folketinget, som omfatter både Socialdemokratiet og Venstre. Også Dansk Folkeparti har fremhævet, at holdbare reformer på velfærdsområdet kræver brede flertal.

Usikkerheden omkring dagpengene er dermed stærkt begrænset – om end ikke fuldstændigt fjernet. Et andet usikkerhedsmoment er det videre forløb efter Bremerudvalgets rapport om større valgfrihed i pensionsordningerne. Der er lagt op til, at ændringer skal drøftes med de relevante parter, men om der dermed forudsættes enighed – fx med parterne bag de overenskomstbaserede pensionsordninger – er et åbent spørgsmål. Der kan derfor blive fremlagt forskellige forslag, som enten begge overenskomstparter eller en af dem er imod. Det skaber en vis usikkerhed, selv om organisationerne heller ikke her forventer meget vidtgående forslag fra regeringens side. Det var oprindeligt planlagt, at parterne skulle høres inden 1. april 2004, men det kan formentlig forventes, at der sker en udskydelse, så man undgår en direkte sammenblanding med overenskomstforhandlingerne.

Herudover har regeringen sammen med oppositionen også påført overenskomstparterne et alvorligt problem i sagen om *barselsorlov*. Det må siges at være legitimt også i forhold til aftalemodellen, at det politisk er blevet besluttet at udvide barselsorloven fra et halvt til et helt år, samtidig med at øvrige orlovs-muligheder er beskåret. Her var tale om lovgivning i forvejen, og dermed er feltet defineret som en politisk dagsorden, hvor parterne må affinde sig med nye politiske beslutninger i Folketinget. Det har dog ikke hindret arbejdsgiverne fra at fremføre deres kritik. De frygter, at det medfører en begrænsning i arbejdsudbuddet og dermed gør det vanskeligere at løse problemet med manglende arbejdskraft i fremtiden.

Samtidig er parterne på arbejdsmarkedet blevet påført en dagsorden, fordi man i forvejen har forskellige aftaler, som i større eller mindre udstrækning supplerer de dagpenge, som det offentlige betaler, i barselsperioden. Spørgsmålet bliver dermed nu i forbindelse med OK2004, hvordan med løn under barsel i den udvidede periode?

Men derudover har de politiske partier også påført parterne et yderligere problem. Der har været stor opmærksomhed omkring, at ordningerne med løn under barsel i overenskomsterne i hovedsagen er afgrænset til de forskellige overenskomstområder, og det betyder, at især arbejdsgivere i områder med mange kvinder og samtidig små arbejdspladser er hårdt økonomisk belastet. Derfor har det gamle forslag fra fagbevægelsen om etablering af en samlet barselsfond, der udjævner sådanne forskelle, fået ny aktualitet. Og der tegner sig et flertal i Folketinget, der ved lov vil indføre en sådan fond, hvis overenskomstparterne ikke selv løser problemet forinden. Der er et udvalgsarbejde i gang, som undersøger spørgsmålet, og det vil blive afsluttet i foråret. Dermed er

tommelskruerne sat på parterne. De ved nu, at der med stor sikkerhed vil blive gennemført en lov, hvis de ikke selv leverer varen.

Det har naturligt nok især generet arbejdsgiverne, der ikke bryder sig om at forhandle med en politisk pistol i ryggen, men også på lønmodtagersiden har der været skepsis på de områder, hvor man så at sige har løst problemet. Det gælder fx på industriens område, hvor man har opbygget sin egen barselsfond. Og det gælder den statslige sektor.

Alt i alt har de skiftende regeringer i den fireårige overenskomstperiode sammen med de øvrige partier i Folketinget haft lidt vel rigeligt travlt med at blande sig i reguleringen af arbejdsmarkedet. I forhold til parternes muligheder for selv at udvikle forholdene har det politiske systems indblanding til tider virket som en hund i et spil kegler. Det er dog tydeligt, at regeringen har tætnet skodderne og søger at bidrage til at skaffe ro til parternes selvstændige overenskomstforhandlinger. Det var ved at blive ødelagt med dagpengenedskæringen i finanslovsforliget, men nu er skaden søgt gjort god igen. Det har formentlig spillet en stor rolle i de overvejelser, der endte med at regeringen trak forslaget tilbage, at man frygter den 'spill over'-effekt, der ville komme ved overenskomstforhandlingerne. Der synes at være en stigende forståelse for, at man måske nok, fx med deltidsloven, fik gennemført en væsentlig symbolsk markering, men at de praktiske effekter er begrænsede og de politiske omkostninger så store, at planer om nye initiativer i den retning skal overvejes meget nøje, hvis de da ikke skal puttes helt i mølposen. Risikoen for nye politiske initiativer, der vil blive opfattet som fjendtlige hos parterne i almindelighed og de faglige organisationer i særdeleshed, er dermed aftagende.

Endnu ingen trepartsinitiativer

Forholdet mellem parterne og det politiske system har således været karakteriseret af, hvad de enten i fællesskab eller på skift har opfattet som mere eller mindre utidig indblanding. Derimod har der ikke været de store regeringsinitiativer med hensyn til at indtage en mere direkte og konstruktiv rolle i overenskomstspillet inden for den danske aftalemodels rammer. Vi tænker her på forskellige former for trepartsinitiativer, hvor regeringen og parterne diskuterer spørgsmål af fælles interesser og sammen bidrager til at lette overenskomstforhandlingerne og fremme en løsning, der kan fastholde konkurrenceevne og dermed sikre beskæftigelse, samtidig med at reallønnen fortsat kan udvikles.

Der er et relativt løst, men dog formaliseret trepartssamarbejde, det såkaldte *Trepartsforum*, som blev aftalt mellem parterne og regeringen efter storkonflikten i 1998. I den sammenhæng blev det fælles statistikudvalg genoplivet. Det kommer forud for forhandlingerne med opgørelser over lønudvikling mv., og dermed indirekte med anbefalinger om niveauet i den kommende overenskomstløsning. Her er hensynet til konkurrenceevnen og beskæftigelsen væsentlige parametre. Statistikudvalget har også i dette efterår offentliggjort de relevante tal og tabeller, jf. omtalen nedenfor. Men det er foregået i bemærkelsesværdig ro uden de store udmeldinger, og uden at regeringen indtil nu har fundet

anledning til at diskutere de økonomiske udsigter og ønsker til overenskomstresultatet med parterne.

Det var heller ikke noget den tidligere regering lagde megen vægt. Egentlig skal man helt tilbage til 1980'erne under Poul Schlüters statsministertid for at finde en regering, som for alvor forsøgte at udvikle en fælles politik gennem trepartsforhandlinger. Dengang var et fælles reformmål for regeringen og fagbevægelsen indførelsen af arbejdsmarkedspension, og det blev kombineret med fagbevægelsens tilslutning til en konkurrencefremmende lønpolitik, som blev fastslået med Fælleserklæringen fra december 1987. Siden har fagbevægelsen stået på denne linie, der med LO-formanden Hans Jensens ord kan formuleres som 'Hellere jobfest end lønfest'. Det blev bekræftet, da parterne på arbejdsmarkedet og regeringen genoplivede Trepartsforum efter storkonflikten i 1998, men noget mere udviklet trepartssamarbejde har det ikke medført.

Det kan i den sammenhæng være interessant at henvise til Holland som eksempel på et partsreguleret arbejdsmarkedssystem med en stærk trepartsinstitution. Fx har regeringen og parterne i Holland i dette efterår indgået en ny aftale om stop for lønstigninger til gengæld for fjernelse af politisk planlagte nedskæringer.

Betydningen af de økonomiske problemer

Samlet set giver udviklingen i det politiske system overenskomstforhandlingerne vanskeligheder. Hvis vi vender os til den økonomiske situation parterne skal forhandle under, må det siges, at der også på dette område er tale om hårde vilkår. Det betyder ikke nødvendigvis, at forhandlingerne dermed bliver mere problematiske. De fortsatte krisetendenser med langsom, men kontinuerligt stigende arbejdsløshed vil måske snarere fremme forligsviljen. Det er netop i forbindelse med arbejdsløshed, at fagbevægelsens hovedparole om 'Jobfest frem for lønfest' for alvor træder i kraft. Men til gengæld kan det være svært i en sådan situation at finde punktet, hvor arbejdsgivernes og lønmodtagernes forventninger kan mødes.

Samtidig bliver der stadig talt om et forestående opsving, men en vending i den økonomiske udvikling kan formentlig først ventes i løbet af 2004, og på det tidspunkt vil forhandlingerne være afgjort. Hvordan økonomien vil se ud i de nærmeste år, er en alvorlig ubekendt faktor, som nok specielt på normallønsområdet kan gøre det vanskeligt endnu en gang at indgå en aftale med en meget lang overenskomstperiode.

Krisen har stadig ramt hårdere syd for Danmark. Senest har fx den hollandske økonomi været udsat for negativ vækst. Det har – som nævnt ovenfor – fået parterne og regeringen til at tage hånd om situationen med enighed om et drastisk udspil, som indebærer et stop for lønstigninger til gengæld for fjernelsen af forskellige planlagte politiske nedskæringer. I andre EU-lande er dette initiativ blevet mødt med en vis kritik. Det gælder bl.a. i dele af den danske fagbevægelse, hvor man ser det som en form for underbygningsstrategi. Den økonomiske monetære union forudsætter ellers, at der sker en koordination på tværs af græn-

serne i sådanne spørgsmål. Det indebærer også rådslagning mellem de relevante organisationer på arbejdsmarkedet om lønudvikling o.lign.

Den internationale udvikling har betydet, at lønstigningerne i Danmark med et niveau omkring 4 pct. på årsbasis fremstår som relativt høje sammenholdt med udlandet. Kombineret med en stigende effektiv kronekurs har dette betydet en forringelse af lønkonkurrenceevnen på henholdsvis 3,1 pct. i 2002 og 5,3 pct. i første halvår 2003. Det er dog stærkt præget af valutaudsvingene, som ikke nødvendigvis vil være en varig tendens (Statistikudvalgets statusrapport. 3. kvartal 2003, Finansministeriet). Det fremhæves også i Statistikudvalgets statusrapport, at virkningen af de store lønstigninger i de senere år er opvejet af betydelige produktivitetstigninger, så situationen er ikke så alvorlig, som den umiddelbart ser ud. Men alligevel er der tale om en økonomisk udvikling, der skærper arbejdsgivernes krav til en konkurrencefastholdende (for ikke at tale om en konkurrenceforbedrende) lønudvikling. Det skal dog i den sammenhæng tilføjes, at konjunkturerne er slået så meget igennem i bygge- og anlægssektoren, at lønstigningerne her er gået helt i bund og for arbejdernes vedkommende ligefrem faldet to kvartaler i træk.

Arbejdsgivernes krav om øget løntilbageholdenhed vokser som regel hurtigere, end lønmodtagernes forventninger om fortsatte lønstigninger falder. Derfor er det altid vanskeligt i en usikker økonomisk situation, hvor arbejdsløsheden er steget, og der er uvished omkring den fremtidige udvikling, at finde balancen mellem parternes modsatrettede forventninger.

Afsluttende skal på den økonomiske front som en for de små virksomheder ikke uvæsentlig detalje nævnes, at Finansloven for dem har medført øgede omkostninger. Den store kulturpakke, der blev indgået mellem de fleste af Folketingets partier, blev således betalt med gennemførelsen af en øget egenbetaling for sygedagpenge til de små virksomheder.

Hovedkrav i forhandlingerne

Optaktsfasen i overenskomstforhandlingerne har tydeligt vist, hvad det er for krav, som bliver afgørende. Spørgsmålet er så, om der på det grundlag kan samles en buket af reformkrav, der kan sikre medlemmernes tilslutning til en ny overenskomst. I 2000 var sikringen af den sjette ferieuge og pensionsløft til 9 pct. to markante krav, der vakte genklang hos medlemmerne. Det er lidt sværere at se, hvad der er de store krav denne gang? Højere pensionsbidrag og løn under barsel fremstår måske for meget som mere af det samme, og ikke som noget egentlig nyt. Det spørgsmål vendes der tilbage til neden for under omtalen af overenskomsternes længde. Her skal først de forskellige aktuelle temaer gennemgås.

Pension

Pensionen skal fortsat udbygges. Det er et hovedkrav for alle de faglige organisationer. Tidligere har arbejdsgiverne holdt hårdt fast i, at man maksimalt skal op på en pensionsopsparing på 9 pct., som endda for nogle lavtlønsgrupper vil medføre nærmest en overdækning af pensionen i forhold til det hidtidige lønni-

veau. Men forudsætningerne for den tidligere regerings beregninger, som viste, at der med arbejdsmarkedspensionen kombineret med folkepensionen er skabt et bæredygtigt pensionssystem, er i de seneste år blevet delvist undergraved. Bl.a. kan man ikke længere efter 11. september 2001 og aktiemarkedernes nedtur regne med helt så høj en forrentning, og derfor skal der højere opsparing til. Samme virkning har nedsættelsen af folkepensionsalderen fra 67 til 65 år. Og tendensen forstærkes af, at man i de senere år har kunnet konstatere, at levealderen – selv for mænd – er stigende. Dertil kommer, at der typisk for de lavtlønnede forekommer arbejdsløshedsperioder, hvor der ikke vil være pensionsopsparing, bortset fra et højere ATP-bidrag.

Hvis det samfundsøkonomisk skal batte noget, og man skal fastholde pensionssystemets solidariske profil, taler det for, at man bevæger sig et stykke op over de 9 pct. i arbejdsmarkedspensionen og ikke blot overlader opsparingen til de enkelte lønmodtagere. Det er klart, at arbejdsgiverne fortsat er forsigtige med at acceptere pensionsopsparinger, der kan give overdækning, men der vil næppe blive tale om, at 'Nej til større pensionsbidrag' af arbejdsgiverne gøres til et konfliktudløsende krav. Når det gælder pension, skal man dog samtidig vurdere spørgsmålet om indførelsen af 'Frit valgs-modeller', jf. afsnittet nedenfor.

Som nævnt ovenfor er udmøntningen af Bremerudvalgets rapport omkring indførelsen af større valgfrihed mv. en dark horse i spørgsmålet om pensionen. Det er ganske vist forudsat, at parterne skal inddrages, men de har ikke en egentlig kontrol med, hvad der i sidste ende kommer ud af det. Det er et usikkerhedsmoment, som skaber komplikationer også på dette område. Hertil kommer, at der sker en kobling til hovedorganisationernes eget analysearbejde om en samling af ATP og arbejdsmarkedspensionerne. Det kan der – specielt set fra de etablerede arbejdsmarkedspensionsordningers side – være positive perspektiver i.

Lærlingeløn

Forbedrede lønvilkår for lærlinge, elever og ungarbejdere er blevet markeret stærkt af de faglige organisationer i optaktsfasen til forhandlingerne. Det har ofte været et spørgsmål, som er blevet taget op i afslutningerne af forhandlingerne, hvor det let kommer til at drukne i det samlede forlig, der på det tidspunkt tegner sig, og dermed mere eller mindre nedprioriteres. Med de markante udmeldinger fra starten er det præciseret, at der ved forhandlingerne i begyndelsen af 2004 vil blive holdt fast i dette tema. Det er for meget sagt, at forbedringer på lærlingeløn mv. bliver et konfliktudløsende krav, men det er vanskeligt at forestille sig et forlig uden forbedringer her. Der er i de senere år kommet fokus på fagbevægelsens forhold til ungdommen, herunder vanskelighederne ved at rekruttere nye medlemmer, og der er derfor et behov for at markere, at de faglige organisationer også gør noget for deres unge medlemmer.

Barselsløn og barselsfond

Forbedring af løn under barselsorlov er et krav, som begge parter på forhånd har en erkendelse af, at man ikke slipper uden om. En overenskomstløsning må in-

deholde forbedringer på dette område. Og de faglige organisationer vil i samme moment have betalingen under sygdom forbedret på arbejdsområderne. De hidtidige forudsætninger for løn under barsel har været, at der var tale om et halvt år. Nu har regeringen gennemført en fordobling, og der er en tendens til, at mange tager længere orlov. Det er derfor specielt på områder med mange kvinder ikke nogen billig forbedring at udvide lønnen til hele den etårige periode. Specielt i industrien, hvor kvindernes antal er begrænset, er det mindre kostbart for arbejdsgiverne, men de vil måske set i et længere perspektiv komme til at betale, hvis mændene på et tidspunkt begynder at gå på barsel i større grad end nu.

Det offentlige betaler dagpenge under barselsorlov, så lønordningerne består i et supplement oveni. I de første ordninger var der tale om et loft, således at man ikke fik den fulde løn, men efterhånden er loftet løftet, og der er fx efter industriens overenskomst fra 1.3. 2003 indført fuld løndækning. Holdningen til at udvide barselslønnen er varieret på arbejdsgiversiden, hvor man fx ser relativt positivt på kravet inden for servicesektoren. Det gælder Dansk Handel & Services butiksområde, hvor der ganske vist er mange kvinder, men hvor lønniveauet er lavt og dermed ikke ligger meget højere end dagpengene.

Kravet om løndækning for den udvidede periode bliver næppe det store problem i forhandlingerne. Det er formentlig spørgsmålet om gennemførelsen af en eller flere centrale barselsfonde og de politiske aktørers interesse i dette område, der bliver den vanskelige hurdle. Mange organisationer er imod lovgivning og løsninger, som går på tværs af de decentrale overenskomstområder. DH&S har dog udtrykt sig positivt om etableringen af en samlet central fond. Parterne ved nu, at der i Folketinget er politisk flertal, der også omfatter det ene regeringsparti, De Konservative, for lovgivning om en central barselsfond, og de forhandler derfor med en pistol i ryggen, jf. omtalen ovenfor under afsnittet om det politiske systems betydning for OK2004.

På LO/DA-området er der allerede i industrien i 1995 oprettet Industriens Barselsfond og dermed skabt en løsning for denne sektor. Der er dog nogle grupper af kvinder i industrien, som ikke er dækket af fonden. I bygge- og anlægssektoren er også oprettet en fond inden for ELFO's område (i dag arbejdsgiverforeningen Tekniq). Der er endvidere mindre fonde inden for maler- og frisørområdet og den grafiske branche. Men de etablerede fonde dækker sporadisk og løser ikke problemet med at kompensere områder med mange kvinder. Finanssektorens Arbejdsgiverforening har foreslået, at man finder en forsikringsløsning. Økonomisk er det fortrinsvis små virksomheder med mange kvinder, der har et problem, og det kunne klares ved at lave en fælles forsikringsordning svarende til den ordning, der findes på sygeområdet. Så behøver man ikke politisk blande sig i sagen ved at oprette en fælles fond alle skal betale til – også områder, der allerede har løst problemet. Men igen er det spørgsmålet, om der ikke vil blive holdt fast i, at der skal gennemføres en fuld kompensation til fordel for brancher med mange kvinder.

Omfanget af det politiske pres på barselsområdet er næppe gået op for alle arbejdsgiverorganisationer endnu. Men det kan ikke undgås, at det kommer til

at fremstå tydeligt for alle i løbet af forhandlingerne. En løsning kunne være, at der ved siden af Industriens Barselsfond oprettes en eller måske et par fonde for de øvrige overenskomstområder på LO/DA-området. Men det betyder, at der skal ske en samordning af i øvrigt decentrale forhandlinger. En øvelse, som kan blive vanskelig at gennemføre, og som formentlig vil kræve, at de to hovedorganisationer får en mere aktivt koordinerende rolle hen mod slutningen af forhandlingerne. Det taler for en sådan løsning, at den vil blive billigere end en samlet fond gennemført politisk. Så hvis det politiske pres fastholdes, kan parterne på de mandsdominerede områder, som ellers helst vil undgå helt at skulle bidrage, vælge at acceptere selv at gå med i en ny fond. Med en sådan løsning på LO/DA-området er der ikke langt til at dække hele arbejdsmarkedet. I den offentlige sektor er der i forvejen en fond på det statslige område, og så kan der passende i næste runde etablere en for amter og kommuner.

Arbejdstid

En generel arbejdstidsnedsættelse vil ikke være et krav under OK2004. Det er meget direkte blevet markeret af CO-industris formand, Thorkild E. Jensen med henvisning til de fem feriefridage med OK2000 og nedsættelsen af arbejdstiden på skiftehold med en time om ugen med OK98. Så det vil ikke blive forfulgt yderligere. Hvis medlemmerne vil have kortere arbejdstid, så kan de bare afspadsere noget mere af deres overarbejde og holde deres feriefridage, siger han sarkastisk. Der er heller ikke krav om mere ferie, men derimod ser det ud til, at en forhøjelse af feriepengeprocenten vil komme ind i billedet, har CO-formanden udtalt. Hvis man eksempelvis hæver ferieprocenten fra 12,5 til 16 pct., vil der udover dækning af lønnen også være lidt ekstra til de omkostninger, der er forbundet med at holde ferie. Og det er en forbedring, mange medlemmer prioriterer højt.

Udvidet frihed kommer således ikke til at spille nogen rolle, men arbejdstidsspørgsmålet kan alligevel blive en vanskelig hurdle på vejen til et forlig. Der fremstår allerede nu væsentlige problemer omkring de faglige organisationers krav vedrørende særlige arbejdstidsregler versus arbejdsgivernes krav om mere arbejdstidsfleksibilitet. Det er den mangeårige kamp om normalarbejdstidens længde, som fortsættes. Der er i det seneste tiår åbnet større og større muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden efter aftale mellem de lokale parter.

Arbejdsgiverne vil igen møde med krav om øget fleksibilitet, hvilket betyder en udvidet normalarbejdstid og dermed en indsnævring af tidsrummet, hvor der skal betales tillæg. Omvendt vil de faglige organisationer forsøge at holde fast og i øvrigt kræve en regulering af genetillæggene i forhold til den generelle lønudvikling på arbejdsmarkedet. CO-industri ønsker på dette område at få indført ensartede regler for arbejde på skiftehold og forskudt tid. Skiftehold har typisk to timers kortere arbejdsuge, men til gengæld er tillægget højere ved arbejde på forskudt tid. I dag er der en tendens til, at virksomhederne shopper mellem de to regelsæt og derfor ønsker CO-industri en harmonisering. Spørgsmålet er blot, hvilket niveau man skal harmonisere til. Det kan give anledning til et sejt for-

handlingsforløb. Når det gælder fleksibel arbejdstid er det således igen nødvendigt, at der laves et nyt kompromisernes balancepunkt mellem parterne.

Uddannelse

Man kan spørge, om det så er nok med forbedringer på de tre nævnte hovedområder: pension, lærlingeløn og barselsløn, eller om der skal mere til? Det er i den sammenhæng bemærkelsesværdigt at uddannelsesvilkårene ikke i øjeblikket ser ud til at blive et særligt prioriteret tema i forhandlingerne. Spørgsmålet om sikring af efter- og videreuddannelse har ellers i mange år været højt prioriteret, men denne gang bliver det underspillet af fagbevægelsen.

Uddannelse som afløser for pension

Det er for os at se ellers et oplagt område, som kunne overtage den rolle arbejdsmarkedspensionen har haft i perioden fra 1991 til 2004. Men her har bl.a. de faglige organisationer på det afgørende industriområde klart meldt ud, at overenskomstsyste­met ikke skal bære byrderne ved en forbedret efter- og videreuddannelse. Arbejdsgiverne ville formentlig være indstillet på at acceptere et nyt system med etablering af en uddannelsesfond efter tilsvarende principper som arbejdsmarkedspensionen, men det er ikke et krav, som arbejdsgiverne selv kan rejse. Det må komme fra de faglige organisationer

Nu kan man måske sige, at også den kommende overenskomstperiode skal bruges til udbygning af pensionsordningerne, og så er det måske naturligt at vente endnu en periode, før uddannelse kommer på dagsordenen. Det er et spørgsmål, som i øvrigt er prioriteret højt af LO's ledelse. Tråden kan her trækkes tilbage til forrige LO-kongres i 1999, hvor der blev vedtaget det såkaldte velfærdsprogram, som bygger på det synspunkt, at hvis parterne ikke påtager sig en del af ansvaret, også for økonomien, så sker der ingenting på nogle af de velfærdsområder, der har særlig betydning for fagbevægelsens medlemmer. Og i den sammenhæng er efter- og videreuddannelse eller kompetenceudvikling, som det hedder nu om dage, et af de mest centrale spørgsmål.

Frit valg på alle hylder

Et andet åbent spørgsmål er, om forhandlingerne på de forskellige områder vil føre til større valgmuligheder for medlemmerne. Bliver der indført 'Frit valgsmodeller', hvor lønmodtagerne på de enkelte virksomheder selv kan vælge, hvad de vil bruge den aftalte forbedring til, så der bliver frit valg om ikke på alle så på tre eller fire hylder. På slagterierne, der er et normallønsområde, blev der med den etårige aftale i fjor mellem NNF og DI indført muligheden for at vælge mellem pension, frihed og løn. De første erfaringer viser, at frihed til dels vælges fra, således at arbejdsmængden er større med frit valg, end den ville have været uden.

Er det et fænomen, der vil brede sig, og i givet fald i hvilket omfang? Som udgangspunkt kan det fastslås, at forbundene på mindstebetalings- og minimalønsområdet ikke er interesseret i sådanne modeller. Det ligger her i selve systemet, at der allerede er fleksible muligheder lokalt, og dermed er der ikke be-

hov for at ændre på det. Desuden er det svært at administrere, når de sociale goder forhandles af sektororganisationerne i overenskomsterne og lønnen lokalt på arbejdspladserne. Man risikerer, at forbedringer forsvinder for den enkelte ved jobskift el.lign. På normallønsområderne, hvor hele overenskomsten aftales af sektororganisationerne på det nationale niveau, er det nemmere at administrere, og det er derfor mere sandsynligt, at princippet fra slagterioverenskomsten vil brede sig her.

Pension er dog i den sammenhæng et åbent spørgsmål på begge lønområderne. Forbundene vil op over 9 pct. som obligatorisk for alle. Arbejdsgiverne vil som udgangspunkt kræve de 9 pct. som toppunkt for den kollektive ordning, men de er åbne over for, at de enkelte lønmodtagere kan vælge at lægge noget af resultatet oveni. Det afgørende spørgsmål er, jf. afsnittet ovenfor, om man på grund af de ændrede økonomiske forudsætninger kan argumentere for, at 9 pct. heller ikke for de fleste lønmodtagere på LO/DA-området længere er tilstrækkeligt til at sikre et tilfredsstillende pensionsniveau.

Overenskomsternes længde

Spørgsmålet er, om forhandlerne igen går efter en lang overenskomst, måske en gentagelse af den nu snart overståede fireårige periode, eller om de vender tilbage til den traditionelle længde på to år. Afgørende er her, hvilke elementer man kan enes om. Er der tilstrækkelig tyngde og et længere perspektiv i forbedringerne, så kan en ny lang periode komme på tale.

Decentraliseringen af forhandlingssystemet inden for rammeoverenskomster aftalt mellem parterne på sektorniveauet har medført den utilsigtede konsekvens, at det er blevet vanskeligere at sikre medlemmernes opbakning. Når hovedparten af den samlede forbedring i overenskomstperioden fordeles ved lønforhandlingerne på virksomhedsniveauet, er det begrænset, hvad sektororganisationerne har til rådighed. Specielt ved en almindelig toårig overenskomstperiode kan der kun blive plads til begrænsede forbedringer i de centralt aftalte sociale goder, hvis der også skal være mulighed for rimelige lønstigninger, uden at det går ud over virksomhedernes konkurrenceevne. Så kan der let blive tale om et overenskomstresultat, der ser meget tyndt ud, og som derfor har svært ved at samle opbakning hos medlemmerne. Og problemet er jo, at det afgørende slag netop ligger i sektororganisationernes forhandlinger. Det er her fredspligten sikres ved fornyelse af de aftalte vilkår, og hvor parterne har mulighed for at etablere konflikt, hvis de ikke kan blive enige.

Storkonflikten i 1998 var udover en række politiske forviklinger netop et resultat af dette problem. Det var under disse forhandlinger, at man i DI markerede, at skulle der være plads til lønforbedringer i de efterfølgende forhandlinger i virksomhederne, så var der reelt ikke råderum til forbedringer aftalt af sektororganisationerne parter. Det kom i medierne til at fremstå som krav om en nulløsning – selv om det faktisk ikke var tilfældet. Den fireårige aftale i 2000 var et forsøg på at løse problemet. Ved på den måde at lægge to almindelige overenskomstperioder sammen blev der i de centrale forhandlinger på sektorniveauet

plads til mere, bl.a. kom både den sjette ferieuge og udbygningen af pensionen til 9 pct. samt forbedrede vilkår under sygdom og barsel med.

Erfaringerne med den nu næsten overståede fireårige periode har generelt set været gode. Som nævnt har der været eksempler på forumshopping og politisk utålmodighed, men det har ikke kunnet fjerne det positive indtryk af en lang periode med arbejdsfred og relativ sikkerhed for udviklingen i arbejdsomkostninger. Hvis man ser på omfanget af overenskomststridige konflikter har de ligget på stort set samme niveau som i perioden forud for indgåelsen af OK2000. Der er udsving fra år til år, og fx er der en kraftig stigning i 2002, hvor der var over 900 strejker med 70.000 tabte arbejdsdage på DA-området. Men det er interessant, at det skyldes en stigning i konflikter med politisk baggrund, mens lønkonflikternes andel faldt. De politiske konflikter var først og fremmest forårsaget af indgrebet i overenskomsternes deltids-bestemmelser. Dertil kommer, at strejkefrekvensen faldt i første halvår af 2003. Man kunne ellers formode, at problemerne og utilfredsheden ville have en tendens til at akkumulere mod slutningen af så lang en overenskomstperiode, men det synes ikke at være tilfældet. Det er vel et udtryk for, at lønudviklingen har været relativt tilfredsstillende, og at den i øvrigt også har kunnet følge med på normallønsområderne, hvor nervøsiteten for den lange periode fra starten var størst. På det seneste skiller bygge- og anlægssektoren sig ud med et styrtdyk i lønstigningen, men det ses af parterne som konjunkturbestemt og ikke som et resultat af overenskomsten.

Samlet vurderet ser arbejdsgiverne således egentlig gerne en ny fireårig overenskomst. De faglige organisationer er ikke afvisende, men nok tøvende. Her spiller kombinationen af både politisk og økonomisk usikkerhed sammen på en måde, som gør valget af en kortere periode mere sandsynlig. Man vender måske ikke tilbage til den toårige periode, men prøver måske en treårig løsning, som er blevet anvendt i den offentlige sektor i to omgange. Det kan give bedre mulighed for at undgå både forumshopping og politikernes utålmodighed efter at påvirke reguleringen af arbejdsmarkedet.

De faglige organisationer har et profileringsproblem ved den meget lange overenskomstperiode. Der er behov for offentlighed for at sikre legitimitet blandt medlemmerne. Dertil tjener de tilbagevendende overenskomstforhandlinger, og når der bliver for langt mellem dem, vil mange medlemmer måske sige: hvad skal vi egentlig med de der fagforeninger. Arbejdsgiverorganisationerne kan bedre leve i det skjulte. Det er gennem de daglige kontakter til medlemsvirksomhederne, at de sikrer deres legitimitet.

Der er mulighed for, at parterne på grund af den usikre politiske og økonomiske situation bliver enige om at indføre *åbningsklausuler*, der gør det muligt at genforhandle dele af overenskomsten, hvis forudsætningerne ændres. Så er det mere sikkert at acceptere en lang overenskomstperiode – måske endda for anden gang på fire år. Åbningsklausuler kan blive en realitet, fordi det ikke alene er de faglige organisationer, men også arbejdsgiverorganisationerne, som kan have en interesse i denne mulighed. Hvis der fx politisk gennemføres ændringer af dagpengesystemet, herunder barsels- og sygedagpenge, kan arbejdsgiverne blive ramt økonomisk og dermed få et behov for at ændre overenskomsterne.

Der har ikke tidligere været aftaler med egentlige åbningsklausuler, men derimod har der været overenskomstforlig med indbyggede midtvejsforhandlinger. Det var resultatet i 1987, hvor man indgik en fireårig aftale med midtvejsforhandling alene om løn i 1989. Selvom det blev overstået uden de store problemer, fremstod det for arbejdsgiverne som næsten den værste af alle verdener. Man kom til at betale for den lange periode, men kom ikke af med risikoen for konflikt allerede efter to år. Det var baggrunden for, at den næste fireårige overenskomst i 2000 nok var med mulighed for en midtvejsforhandling i 2003, men der var ingen konfliktret i forbindelse med disse forhandlinger, der i øvrigt forløb helt udramatisk. Det kan forventes, at indførelse af åbningsklausuler i en ny længerevarende overenskomst på tilsvarende måde vil udelukke muligheden for konflikt i forbindelse med de eventuelle genforhandlinger. Det vil være arbejdsgivernes betingelse for at være med.

Slut med storkonflikter?

Ved indgangen til en ny forhandlingsrunde på LO/DA-området kom et interessant indspark i debatten fra den afgående Metal-formand Max Bæhring. Det skete da han i begyndelsen af september holdt sin sidste kongresberetning. Traditionelt er overenskomstsyste­met i Danmark bygget op på den måde, at hvis ikke der i forhandlingerne på LO/DA-området findes et forlig, bliver det umiddelbare resultat etableringen af en altomfattende storkonflikt. Max Bæhring fremhævede med henvisning til erfaringerne fra storkonflikten i Danmark i 1998 og storkonflikten i Norge et par år senere, at sådanne arbejdskampe kan føre til langsigtede negative resultater for alle parter.

Produktionen af varer er i nutidens internationaliserede økonomi bundet sammen i produktionskæder, hvor afleveringen af komponenter fra en virksomhed er en forudsætning for det videre produktion i den næste virksomhed. Og hvis storkonflikter stopper kæden i et land, vil det være nærliggende for de transnationale selskaber permanent at flytte produktionen til virksomheder i andre lande. Max Bærings konklusion var derfor, at man skulle holde op med at køre de tunge kanoner i stilling og nøjes med at rasle med sablen. Hermed mente han overgang til et system, hvor man bruger mindre lokale strejker som presionsmiddel.

Det vil kræve enighed om nye spilleregler for forhandlingssystemet, herunder i DA, og den kan være mere end vanskelig at opnå, men det kan vel ikke udelukkes, at parterne i industrien kunne gå enegang for at gardere sig mod storkonflikters langsigtede negative virkninger. Under alle omstændigheder er der tale om et problem, som alle er bevidst om, og som yderligere vil skærpe bestræbelserne på at nå til de nødvendige forlig,

Som nævnt er det industrien, som igen må forventes at blive 'key bargaining area'. Men hermed er alene mindstebetalings- og mininmallømsområderne, hvor lønnen forhandles i virksomhederne, lagt fast. Industriforliget skal også overføres til vilkårene på normallønsområdet, hvor lønstigningerne i perioden forhandles samlet ved det centrale bord. Her har Dansk Industri efter slagteriområdets overflytning selv et omfattende normallønsområde, som kunne anvendes til

at fastlægge sporene også for dette område. Men spørgsmålet er, om man vil trække sig lidt i baggrunden og overlade banen til et af de andre normallønsområder. Her vil HTS Arbejdsgiverforeningen og SiD samt evt. KAD komme i centrum, hvis normallønsgennembruddet skal findes enten på transport- eller serviceområdet.

04.12.03
FAOS

Baggrundsartikel i Ugebrevet Mandag Morgen 08.12.2003

INDUSTRIENS OVERENSKOMST

Tendens til decentralisering forstærket i industrien

Forliget om fornyelsen af overenskomsterne for timelønnede og funktionærer på industriens område mellem Dansk Industri og CO-industri er først og fremmest karakteriseret af *solide* sociale forbedringer. Der er ikke tale om meget markante fornyelser, men om en udbygning af allerede eksisterende ordninger omkring pension, barsel og sygdom. Det er et forlig, som har udgangspunkt i en sikring af beskæftigelsen, og der er med en årlig omkostningsforøgelse på knapt en pct. i den treårige overenskomstperiode plads til lokalt forhandlede lønstigninger, der kan sikre reallønnen, uden at det samlede overenskomstresultat kommer til at true virksomhedernes konkurrenceevne. Men hvordan omkostningsniveauet præcist vil udvikle sig afhænger selvfølgelig af den videre økonomiske udvikling i overenskomstperioden. Det afgørende i denne sammenhæng er, at parterne og herunder også CO-industris forhandlere har signaleret, at det med den nuværende beskæftigelsessituation handler om jobfest og ikke lønfest.

Der er samtidig i forliget indbygget en række perspektiver, som ikke mindst handler om en styrkelse af overenskomstsystets decentralisering, så parterne på virksomhedsniveauet får mere selvstændige handlemuligheder. Det øger set fra arbejdsgivernes synsvinkel muligheden for fleksible løsninger, der er tilpasset virksomhedernes behov, samtidig med at det set fra fagforeningernes synsvinkel giver tillidsrepræsentanterne en større rolle. Forhandlerne har på den måde på klassisk vis formået at skabe det kompromisernes balancepunkt, som har kunnet forene de modsatrettede krav.

Udover det sociale perspektiv og decentraliseringsperspektivet indeholder aftalen en række bestemmelser, der har videre perspektiver både for partsrelationerne i industrien og for den danske aftalemodel som helhed. Det handler bl.a. om balancen mellem parterne på arbejdsmarkedet og det politiske system, som er sat på spil med den megen diskussion om en central barselsfond og har fået industriens parter til at indføre en musefældeklause i forhold til politiske tiltag, som vil ændre på overenskomstens forudsætninger, herunder udover barselsfonden også spørgsmålet om dagpenge. Denne klausul er formentlig udslagsgivende for, at det var muligt at lave en så lang overenskomstperiode som tre år, der giver virksomhederne et grundlag for mere langsigtede beslutninger og dermed kan styrke vækst og beskæftigelse. Et andet perspektiv handler om parternes enighed om at styrke bestræbelserne på at forebygge overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, som har været stærkt – og fortegnet – fremhævet i den offentlige debat om forliget.

Med det stærke offentlige fokus på spørgsmålet om en central barselsfond er skabt en dagsorden, som direkte påvirker de videre forhandlinger, fordi en samlet fond er meget vanskelig at etablere i et decentralt overenskomstsyste, hvor det største område allerede har sin egen ordning. Med industriens forlig er problemet om fondsdannelser om barsel lagt over til de øvrige områder, og da interesserne mellem organisationerne er modsatrettede ikke alene mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne, men også indbyrdes mellem organisationerne på hver side af forhandlingsbordet, er det en så vanskelig opgave, at den kan virke blokerende for det videre forløb. Det kan således blive meget vanskeligere end under OK2000 – om muligt overhovedet – at få overført industriens resultater til de øvrige områder.

Det sociale perspektiv

Det er nogle solide forbedringer, som er gennemført af eksisterende ordninger, både hvad angår barsel og sygdom, og hvad angår arbejdsmarkedspension. Når det gælder *arbejdsmarkedspensionen* er det et afgørende skridt, at man nu på det toneangivende industriområde har gennembrudt det hidtil fastsatte mål på 9 pct. i samlet opsparing. For de timelønnede sker der en udbygning på 2 x 0,9 pct., hvoraf arbejdsgiverne betaler to tredjedele, mens funktionæroverenskomsten lægger 0,9 pct. oveni og dermed bringer funktionærerne på niveau med de timelønnede, det vil ved overenskomstperiodens afslutning sige i alt 10,8 pct. Denne udbygning er blevet nødvendig på grund af nedsættelsen af folkepensionsalderen kombineret med den stigende levealder, som kræver større opsparing, hvis lønmodtagerne skal nå en tilfredsstillende pensionsdækning. Det er et krav, som blandt medlemmerne har været højt prioriteret, og det er med til at sikre arbejdsmarkedspensionernes store betydning i det samlede danske pensionssystem.

Når det gælder løn under barselsorlov, sker der med forliget en udbygning fra 14 til 20 uger og dertil kommer 4 ugers graviditetsorlov. Dermed følges der op på Folketingets politiske dagsorden, hvad angår en forbedring af vilkårene, mens industriens parter ikke har forholdt sig til spørgsmålet om en central barselsfond. Parterne finder, at de med deres egen fond har løftet opgaven på industriens område, hvilket har fået nogle politikere til at kritisere forliget, mens andre har været rosende, fordi de ser det som en murbrækker for forbedringer på de øvrige overenskomstområder.

Selv om der er tale om en videreudbygning af det eksisterende, mere end om gennemførelsen af nye reformkrav, skal to nyskabelser fremhæves – ikke fordi de er så omfattende og udgiftstunge, men fordi de understreger og udbygger overenskomsternes sociale profil. Den ene nyskabelse er, at forældre får en uge med fuld løn i forbindelse med barns indlæggelse på sygehus. Den anden handler om løn under barselsorlov, hvor man ikke alene har forbedret vilkårene for kvinder ved i den ene ende at tilføje fire ugers graviditetsorlov og i den anden ende seks ugers forlængelse af orloven med fuld løn fra 14 til 20 uger, men samtidig har åbnet op for, at fædre kan tage orlov med fuld løn. Her er et væsentligt ligestillingsperspektiv indbygget i overenskomsten.

Man kan sige, at der stadig væk er en meget lang periode af den samlede barselsorlov på et år, hvor der ikke ydes løn oveni dagpengene, ligesom der for de sidste seks uger indtil videre er sat et loft over timelønnen på 125 kr. Det er derfor forbedringer, som man må forvente videreført i de kommende forhandlingsrunder. Det er i den sammenhæng en sandsynlig udvikling, at mændene i stigende omfang vil tage en del af barselsorloven i den anden halvdel af perioden, og det indebærer, at industriens virksomheder trods overvægten af mænd blandt de ansatte kan se frem til kontinuerligt stigende omkostninger, der så vil blive udjævnet inden for dette store overenskomstområde gennem industriens barselfond.

Selv om spørgsmålet om efter- og videreuddannelse ikke har været højt prioriteret, er der dog kommet en enkelt forbedring med også på det område. I forbindelse med afskedigelse får ansatte med tre års anciennitet ret til to ugers betalt efteruddannelse.

Endelig skal nævnes, at mindstebetalingssatsen, der i øjeblikket er på 88,40 kr. forhøjes med 3 x 2,25 kr. i overenskomstperioden, mens lærlinge- og elevsatserne reguleres med i gennemsnit 4,5 pct. om året. Det eneste, der ikke har nydt fremme blandt de krav, der blev understreget af forhandlerne forud for starten, er en forhøjelse af feriepengene. Det er et spørgsmål, der er gemt, men ikke glemt, som Børge Frederiksen har formuleret det. Det kan i den sammenhæng tilføjes, at det åbenbart ikke har været noget problem for forløbet, at tre ud af fire hovedforhandlere var nye. Den nye formand for CO-industri og Dansk Metal, Thorkild E. Jensen, og næstformanden, formanden for SiD's industri-gruppe Børge Frederiksen, har sammen med veteranen, adm. direktør i DI Hans Skov Christensen og dennes nye sekundant, direktør Kim Graugaard, løftet opgaven – i hvert fald som de selv har defineret den.

Decentraliseringsperspektivet

En væsentlig fornyelse, der giver de lokale parter øget manøvreremulighed, er indførelsen af en bestemmelse, som gør det muligt at fravige en lang række regler i overenskomsterne. Det handler nærmere bestemt om samarbejde, arbejdstid, ude- og hjemmearbejde samt efter- og videreuddannelse. En lignende form for åbningsklausul findes allerede i den eksisterende overenskomst, men indgåelse af sådanne lokalaftaler forudsætter her godkendelse af overenskomstparterne, dvs. DI og CO-industri. Med det nye forlig bliver det en ret for de lokale parter på den måde at indgå lokalaftaler, der fraviger den centrale overenskomst. Overenskomstparterne skal blot orienteres herom. Set fra arbejdsgiverens synsvinkel opnås hermed en større fleksibilitet, fordi overenskomsten kan skræddersyes til forholdene på den enkelte virksomhed. Set fra fagforeningernes synsvinkel styrkes herigennem tillidsrepræsentanternes rolle, fordi det er en forudsætning, at der lokalt er enighed mellem parterne om sådanne ændringer, ligesom sådanne lokalaftaler kun kan indgås på arbejdspladser, hvor der er en valgt tillidsrepræsentant.

Denne mulighed for åbningsklausuler er defineret som en forsøgsordning, som bortfalder ved overenskomstperiodens udløb, hvorefter indgåede lokalaf-

ler udløber to måneder senere. Derefter er bestemmelserne i den eksisterende overenskomst fra 2000, hvor lokalaftaler forudsætter overenskomstparternes godkendelse, gældende – med mindre parterne bliver enige om noget andet. Men når man ser på udviklingen i retning af større lokal handlefrihed i de seneste tiår, er det vel sandsynligt, at parterne om tre år vil blive enige om en videreførelse og måske endda udvidelse af ordningen.

En anden bestemmelse, der udbygger decentraliseringen i industriens overenskomsts system, drejer sig om muligheden for at gennemføre varierende ugentlig arbejdstid. Hidtil har sådanne variationer kun kunnet gennemføres under forudsætning af lokal enighed, dvs. efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant. I fremtiden skal der stadig fastlægges rammer for ordninger med varierende ugentlig arbejdstid efter aftale mellem de lokale parter, men den konkrete placering af arbejdstiden inden for disse rammer aftales herefter direkte med de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere. Hermed er arbejdsgiverne nået et skridt på vejen i retning af en individualisering på dette område, men de faglige organisationer har fastholdt kollektivt aftalte rammer. Arbejdsgiverne måtte desuden opgive kravet om udbetaling af genetillæg i mindre omfang.

Man kan sige, at der med disse nye bestemmelser sker en udbygning af forhandlingssystemets decentraliseringsgrad, og at der i den sammenhæng kan ses en tendens til, at de centrale overenskomsters rammekarakter også kommer til at karakterisere forhandlingssystemet på virksomhedsniveau. Men der er stadig tale om centraliseret eller styret decentralisering, hvor overenskomstparterne – bl.a. via reglerne om behandling af faglig strid – kontrollerer processen.

Magt- eller balanceperspektivet

Det mest omdiskuterede perspektiv i det nye industriforlig er, at der er indført en musefældeklauseul, der indebærer, at parterne kan forhandle igen, hvis Folketinget vedtager lovgivning, som ændrer overenskomstens forudsætning, hvad angår dagpenge i forbindelse med hjemsendelse og arbejdsfordeling samt etablering af en central barselsfond, som vil øge industriens omkostninger.

Det må mest af alt ses som en forudsætning for den relativt lange overenskomstperiode på tre år, at der er taget dette forbehold. Samtidig er det en advarsel til de politiske aktører mod indblanding i spørgsmål, der tilhører overenskomstparternes domæne, dvs. spørgsmål om reguleringen af løn- og arbejdsforhold. Det er derimod ikke, som det også er blevet påstået i den offentlige debat, et forsøg på at forskyde balancen mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system. Men det er klart, at det i det seneste årti er blevet vanskeligere at fastslå grænsen mellem de to områder. I takt med at overenskomsterne har fået en større bredde og herunder specielt er kommet til at omhandle en række sociale spørgsmål, bliver der glidende overgange. På den ene side er politikerne interesserede i, at parterne løfter en række opgaver, som ellers vanskeligt kunne løses, men på den anden side er de også bekymrede over, at de dermed risikerer at miste indflydelse. Og derfor kommer der uvægerligt sammenstød mellem parterne og aktørerne på den politiske scene. Men det værste tænkelige tidspunkt for sådanne sammenstød er i forbindelse med eller under overenskomstforhandlin-

ger. Her er der risiko for situationer, hvor det politiske system over- eller underbyder parterne. På det seneste har der mest været eksempler på politisk overbud. Det gjaldt fx Poul Nyrup og andre politikere under overenskomstforhandlingerne i 1998, som dermed endte i storkonflikt, og det samme kan man se med diskussionerne om den centrale barselsfond.

Set fra parternes side må man leve med, at politikerne har fordoblet barselsorloven og de dagpenge, der følger med, men det er bagefter parterne på arbejdsmarkedet, som skal finansiere forskellen mellem dagpengeniveauet og fuld løn. Og derfor finder parterne det naturligt, at det også er dem, der afgør, hvordan sådanne forbedringer skal gennemføres.

Konflikt-/samarbejdsperspektivet

Konfliktperspektivet – eller set fra forhandlernes synsvinkel snarere samarbejdsperspektivet – har været meget omdiskuteret, og det ser ud til at være det punkt, hvor der også fra medlemmer og tillidsrepræsentanter fra diverse arbejdspladser udtrykkes den største utilfredshed. Det handler om bestemmelser, der skal medvirke til at forebygge og mindske omfanget af overenskomststridige arbejdsstandsninger. Det er i mediedebatten blevet udlagt som et direkte udsalg af konfliktretten fra forhandlernes side, hvilket må karakteriseres som notorisk vrøvl. Hele overenskomssystemet er bygget op om, at konfliktretten er reserveret for handlinger om indgåelse af eller fornyelse af overenskomster. Når overenskomsterne er indgået eksisterer derimod en på det nærmest uindskrænket fredspligt. Der eksisterer således ikke nogen ret til at etablere strejker i strid med overenskomsten, og forhandlerne kan naturligvis ikke sælge ud af rettigeder, som hverken organisationerne eller deres medlemmer har.

Det skal dog tilføjes, at det fx i forbindelse med de lokale lønforhandlinger i virksomhederne ikke er ualmindeligt, at de ansatte bruger truslen om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser som middel, og der har også netop i industrien været et relativt stort omfang af sådanne konflikter. Derfor kan det af lokale tillidsrepræsentanter og medlemmer godt blive opfattet som et forsøg på at indsnævre deres manøvreremuligheder, når parterne gennemfører ændringer, som strammer op på reglerne omkring arbejdsnedlæggelser, og det er, hvad der er sket med forliget.

Det gælder først og fremmest bestemmelsen om, at der ved overarbejde, der er blevet nødvendigt for at indhente et produktionstab som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse ikke udløses overarbejdsbetaling, før det antal timer, der er blevet tabt ved arbejdsnedlæggelsen er præsteret. Det er allerede i overenskomsten indskrevet, at ”forsømt tid” fradrages overarbejdstid, og det er nu direkte tilføjet, at overenskomststridig arbejdsnedlæggelse skal betragtes som ”forsømt tid”. Dertil kommer, at der hidtil har været tale om overarbejde inden for den uge, hvor der er opgjort ”forsømt tid”, mens det nu er inden for 14 dage efter, at arbejdsgiverne kan afvikle et eventuelt overarbejde uden ekstrabetaling.

Der er således rent tidsmæssigt tale om en begrænset opstramning, men spørgsmålet er, hvor nyt det i øvrigt er. I følge såvel Børge Frederiksen, SiD,

som Lillian Knudsen, KAD, har det også indtil nu i praksis været sådan, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser betragtes som ”forsømt tid”, der således begrænser overarbejdstidsbetalingen. Det er ganske vist ikke været eksplicit defineret som sådan i overenskomsten, og der er heller ikke nogen fagretlige kendelser om spørgsmålet, men det er en etableret praksis, som SiD eksempelvis har henvist til, når forbundet har besvaret henvendelser fra lokalafdelingerne om dette spørgsmål. Da det ikke har været præciseret i overenskomsten, har det formentlig ikke været ualmindeligt, at der rent faktisk er blevet udbetalt overarbejdstillæg i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Det vil ophøre nu, fordi arbejdsgiverne kan henvise direkte til overenskomstens bestemmelser.

Herudover er der som et forsøg på at forebygge overenskomststridige konflikter indført en ny bestemmelse om, at enhver af de lokale parter kan erklære lokale forhandlinger afsluttet og derefter inden for otte dage kræve fagretlig behandling. Det forebygger, at den ene af de lokale parter trækker sager unødigt i langdrag og dermed skader samarbejdsklimaet i virksomhederne. Det er formentlig en praksis, som begge parter til tider benytter sig af. Det er derudover præciseret, at det kun er medarbejderparten, som har retten til at kræve en hurtig fagretlig behandling, når striden drejer sig om lønforhandlinger.

Endelig er indført en ny paragraf, der fremhæver, at der skal gribes hurtigere ind fra overenskomstparternes side, hvis der udvikler sig risiko for en konflikt på en virksomhed. I så fald skal der på begæring fra DI eller CO-industri optages drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter med det formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelserne. Hvis den ene af organisationerne ønsker det skal der senest inden for fem arbejdsdage holdes møde om sagen – så vidt muligt på virksomheden. Hermed ønsker parterne at forebygge overenskomststridige konflikter. Det vil set fra arbejdsgivernes synsvinkel mindske unødigt produktionstab, der er et større problem i dag end tidligere, hvor virksomhederne ofte indgår i internationale produktionskæder. Er der for mange stop er den oplagte risiko et tab af væsentlige ordrer. Set fra fagforeningernes side vil det være en fordel at gribe ind i tide. Hvis man ikke gør det, så bliver resultatet ofte den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, og så bliver det lønmodtagernes lovbrud, der alene kommer i fokus i sagen, i stedet for de problemer, som ligger bag konflikten. Det vurderes, at et stort antal arbejdsnedlæggelser kan føres tilbage til problemer, som, hvis de var blevet gjort til genstand for fagretlig forhandling, ville give de ansatte medhold. Der kan således være en fordel i hurtig indgriben, der tager fat i de egentlige problemer mellem de lokale parter, og dermed kan stoppe en spiral med tilbagevendende arbejdsstandsninger og i stedet på sigt kan styrke samarbejdet.

Barselsfond kan true det videre forløb

Spørgsmålet er så, hvordan OK2004 videre vil forløbe. Med forliget mellem DI og CO-industri er fastlagt såvel niveauet som hovedelementerne i overenskomsterne for de øvrige områder på det samlede LO/DA-område i den private sektor. Industriens parter har igen evnet at spille rollen som frontløber eller ”Key-

bargaining"-sektor i overenskomstforhandlingerne. Sammenhængen er sikret ved, at industriens forlig vil indgå i en evt. sammenkædet afstemning foranstaltet af forligsmanden.

I skrivende stund kan det dog se ud til, at forhandlingerne på de øvrige områder er præget af et vist dødvande. På de fleste større områder som fx transport og byggeri, er der tale om tænkepauser. Der er en mulighed for, at et eller flere af de større områder gør sig færdige inden forhandlingerne per 10. februar overgår til Forligsinstitutionen. Men det er også muligt, at de resterende forhandlinger må ind over Forligsinstitutionen, før der findes en løsning, hvis en sådan overhovedet kan findes. Det er ikke som fx i 2000 en relativ enkel sag, at få overført resultaterne fra industrien til de øvrige områder. Dengang var hovedproblemet, om man kunne få normallønsområderne med de stive lønssystemer med til en så lang overenskomstperiode. Det var vanskeligt nok endda, men erfaringen med de fire år har i denne henseende været gode. Det har ikke ført til en udhuling af reallønnen, som de faglige organisationer frygtede. Hovedproblemet er i denne omgang spørgsmålet om barselsfond, som i sig selv er så kompliceret, at det kan true mulighederne for forlig i det videre forløb.

Spørgsmålet om etablering af en central barselsfond har politisk under forhandlingsforløbet været det væsentligste tema i den offentlige debat og har lagt et voldsomt pres på parterne. Som vi beskrev i vores optaktsartikel til forhandlingerne (Mandag Morgen, 8.12.03), er en samlet fond for hele LO/DA-området ikke nogen realistisk mulighed i et decentralt forhandlingssystem, hvor forhandlingerne er opdelt på selvstændige sektorområder, og hvor det store industriområde selv har tilvejebragt en løsning med deres egen barselsfond. En eventuel mulighed kunne være, at der for det resterende LO/DA-område etableres en eller evt. to fonde. Men det er klart, at det vil være en problemfyldt proces, fordi nogle arbejdsgiverorganisationer og nogle fagforbund har interesse i en så central fondsdannelse som muligt, mens andre er lodret imod.

Presset for en central barselsfond kommer specielt fra de store HK-områder, hvor man via aftaler med Dansk Handel & Service og HTS har forsøgt at få gennemført et protokollat om, at der i Forligsinstitutionen skal forhandles videre om en central barselsfond. Det er blevet afvist af arbejdsgiverorganisationerne, fordi de ikke vil kunne få godkendt et forlig i DA med et sådant protokollat. Spørgsmålet er, om der i sidste fase på noget område i stedet kan blive enighed om et protokollat, der er mere åbent i formuleringen, og som efterfølgende kan danne baggrund for, at problemet behandles i Forligsinstitutionen.

Det er vigtigt at understrege, at det er hovedorganisationerne LO og DA, der formelt er de afgørende parter i samspillet med forligsmanden, og hvis der mellem LO og DA kan opnås enighed, vil der kunne fremsættes et mæglingforslag, der eksempelvis indebærer etableringen af yderligere en barselsfond ud over industriens. Men det forudsætter, at de mest magtfulde organisationer i henholdsvis DA og LO tilslutter sig en sådan mulighed, så der kan skabes konsensus internt i hovedorganisationerne.

Det er en uhyre kompleks og vanskelig proces, hvis en sådan manøvre skal lykkes, og der er dermed stor risiko for, at den vil gå galt eller måske vil blive

opgivet på forhånd. Men dermed er problemet ikke løst. Der vil fortsat være en større gruppe virksomheder, som ikke er overenskomstdækket, og som dermed heller ikke vil være dækket af en barselsfond. Om man så her i sidste instans kan forestille sig gennemførelsen af en fejebakkemodel svarende til den etablerede praksis ved implementering af EU-direktiver, er det for tidligt at sige noget om endnu.

FAOS
06.02.04

Baggrundsartikel i Ugebrevet Mandag Morgen 09.02.2004

MÆGLINGSFORSLAG

Politisk indblanding truer den danske aftalemodel

Er Danmark på vej mod en Erga Omnes-model, hvor overenskomstresultater som fx barselsudligning mv. ved lov overføres til de uorganiserede områder? Det synes at være en udvikling mange politikere ønsker sig, fx overvejer regeringen nu at udvide den tværgående barselsordning til de ikke overenskomstdækkede. Det kan på sigt undergrave aftalemodellen, for hvorfor være organiseret, når man alligevel samles op af lovgivningen. Mæglingsforslag med mange sociale forbedringer vil sandsynligvis kunne stemmes hjem trods nej-kampagnen, der vil bygge på kritik af for små lønstigninger til de dårligst stillede og opstramningen omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvor ikke mindst slagteriaarbejderne kom til at betale prisen for barselsreformen. Et nej flertal kan næres af for mange selektive forbedringer og for få generelle resultater, men der synes at mangle et gennemgående kritikpunkt, som kan samle bred modstand mod forliget.

Den nye forbedrede løn under barselsorlov og den tværgående udligningsordning er sammen med øget pensionsopsparing og forbedret løn under sygdom blot de mest fremtrædende eksempler i OK04-resultatet på overenskomsternes stærke sociale profil, som kontinuerligt har udviklet sig siden slutningen af 1980'erne. Overenskomsternes bredde er vokset og spørgsmål, der tidligere hovedsageligt tilhørte den politiske sfære, er helt eller delvist overtaget af parterne på arbejdsmarkedet. Derved har de løftet et socialt ansvar, som regeringen og Folketinget selv har haft svært ved at klare, men samtidig har parterne fået en indflydelse, som politikerne også ser som et problem, fordi de sociale overenskomster indskrænker de politiske aktørers indflydelse og profileringsmuligheder. Antallet og omfanget af potentielle konflikter mellem parterne og politikerne er steget, og forløbet af OK04 er et præcist eksempel på, at det kan være meget vanskeligt – og til tider nærmest umuligt – at bevare en stabil balance mellem parternes selvregulering og Folketingets lovregulering.

Der synes at være en tendens til, at politiske diskussioner omkring sociale forbedringer, som er blevet en del af overenskomsterne, rejses i perioden op til forhandlingerne om overenskomsternes fornyelse. Derved lægges et pres på parterne, som kommer til at opleve, at deres forhandlinger foregår med en afsikret pistol liggende på bordet. Det kan være politisk set legitimt, men problemet er, at der synes at have udviklet sig en tendens til politisk overbud, som fx om børnefamiliernes vilkår og fridage under OK98 og vilkårene under barselsorlov under OK04. Og det kan skabe forventninger, som gør det vanskeligt at få stemt

et forlig hjem. Resultatet var storkonflikten i 1998. Spørgsmålet, om det samme vil ske under OK04, er endnu ubesvaret. Sandsynligheden er mindre, fordi etableringen af den tværgående barselsudligning på DA's område med rette kan præsenteres som en epokegørende reform. Parterne leverede dermed varen. Men en del politikere har tilsyneladende ikke fået nok. I iveren efter at profilere sig og få en aktie i resultatet har flere ikke alene rejst spørgsmålet om en omgående lovgivning, der skal sikre, at også de ca. 700.000 lønmodtagere på det uorganiserede område i den private sektor bliver omfattet af en samlet udligning, men også ytret ønske om yderligere forbedringer af vilkårene, fx ved at fjerne loftet over løndækningen for de supplerende uger, udvide ugetallet med løn og reservere et antal uger til mændene. Det skaber ny usikkerhed om resultatet, og regeringen har til dels næret denne usikkerhed ved statsministerens meddelelse om, at man overvejer, hvad man vil gøre ved den øvrige del af det private arbejdsmarked. Anders Fogh Rasmussen tilføjede dog på pressemødet tirsdag den 23. marts, at man nu skulle give parterne ro til at gennemføre afstemningsproceduren.

Respekt for aftalemodellen

I en vis forstand er den forøgede politiske indblanding en uundgåelig proces med den bredde overenskomsterne har fået. Også i forholdet mellem parterne på arbejdsmarkedet og aktørerne i det politiske system gælder princippet om, at der er intet ved siden af eller over Folketinget. Det betyder, at et overenskomstspørgsmål, som et flertal i Folketinget finder, at der skal findes en løsning på, skal klares af parterne, hvis de ønsker at undgå direkte politisk indblanding. Forudsætningen er selvfølgelig, at det er et problem af betydelig vægt, som derved fastholdes på den politiske dagsorden og lægger pres på parterne, og ikke bare er en døgnflue i den politiske debat.

Men politikerne må lære at agere med en vis selvdisciplin og derved respektere den danske aftalemodel. Når en opgave, som fx at sikre bedre vilkår under barsel, er blevet defineret som overenskomstparternes ansvar, så må overenskomstparterne også selv kunne afgøre, hvordan og i hvilken takt sådanne forbedringer skal gennemføres. Væsentligt er her selvfølgelig, at der sikres en udvikling, som ikke fører til så store omkostningsstigninger, at virksomhedernes konkurrenceevne trues. Derudover er det afgørende, at der tages hensyn til løsninger, som kan gennemføres inden for det relativt decentrale overenskomstsystem, der har udviklet sig i de seneste årtier. Og her er det indlysende, at mange politikeres krav om én samlet central barselsfond, der dækker hele arbejdsmarkedet, virker ødelæggende på det danske aftalesystems opbygning.

Der har dog i de to største partier, Venstre og Socialdemokratiet, været en vis forståelse for dette synspunkt, og derfor var opgaven i første omgang på LO/DA-området at finde en løsning, som på den ene side forbedrede lønvilkårene under barsel – efter den nye VK-regerings forlængelse af barselsorloven fra et halvt til et helt år – og på den anden side sikrede en vis udjævning af omkostningerne mellem brancher med mange og brancher med få kvinder. Det var fra starten en bunden opgave, som fulgte af det politiske pres, og som samtidig

var et hovedkrav i fagbevægelsen – ikke mindst båret frem af HK med den meget store andel kvinder i medlemsskaren.

Situationen før forhandlingsstarten

Fra starten af OK04 var det derfor klart, at en overenskomstløsning forudsatte både forbedrede vilkår og en form for udligningsordning. LO ville aldrig kunne acceptere et mæglingsforslag, hvis ikke det indeholdt en løsning af disse problemer, og hvis LO alligevel skulle gøre det, ville det indebære, at mæglingsforslaget ville blive stemt ned. Det er nemlig en historisk kendsgerning, at det som regel er HK's funktionærområde, der bidrager med en stor andel af de ja-stemmer, der skal til for at sikre vedtagelsen af mæglingsforslagene. På arbejdsgiversiden var der ingen problemer med at acceptere en forbedring af vilkårene, der på de fleste områder er sluttet med, at der er lagt 10 uger oveni med løn under barsel, heraf fire uger før fødslen. Derved når den samlede barselsperiode med løn til kvinder og mænd op på 26 uger, hvoraf der for de seneste 6 uger er et loft på 125 kr. pr. time. Der er således nok at tage fat på i de kommende forhandlingsrunder. Og det synes sikkert, at det politiske pres for forbedringer vil blive fastholdt.

I DA's medlemsskare var der derimod skepsis i forhold til spørgsmålet om etablering af en central udligningsordning. Så det var på det område, at den store hurdle lå. DA's største og bestemmende medlemsorganisation, DI, besluttede allerede i forbindelse med OK95 at oprette industriens egen barselsfond, da løn under barsel kom med i overenskomsterne på det private arbejdsmarked. Fonden trådte i kraft i 1997. I DI var holdningen derfor, at de øvrige sektorområder tilsvarende måtte skabe deres egne løsninger. Man kan sige, at DI ønskede at sikre en fastholdelse af den forskydning i overenskomstsyste­met, der skete med fuld virkning fra 1991, hvor de afgørende forhandlinger blev flyttet fra hovedorganisationsniveauet til sektororganisationsniveauet. Det var i den sammenhæng, at man i DA gennemgik en omfattende strukturændring, som samlede hovedparten af det hidtil store antal medlemsorganisationer i nogle få omfattende sektororganisationer. Hvis der nu skulle etableres en tværgående central barselsfond ville det betyde, at LO og DA igen fik en afgørende rolle i overenskomstspillet. Samtidig var nogle af de andre organisationer i DA på områder med få kvinder ikke meget for at blive pålagt ekstraomkostninger via en udligningsordning, og principielt fastholdt arbejdsgiverne derudover, at der i givet fald ville være tale om en intern udligningsordning mellem arbejdsgiverne, og det vil sige noget, som ikke havde med overenskomstforhandlingerne at gøre. Der var dog også en fremtrædende organisation i DA med andre interesser, nærmere betegnet Dansk Handel & Service med det store kvindetunge detailhandelsområde. Og DH&S havde derfor en interesse i en så bred udligningsordning som muligt – gerne en samlet ordning via lovgivning – fordi det ville minimere sektorens omkostninger til en barselsfond.

LO's analyser og DA's løsning

På denne baggrund blev der i LO allerede i optaktsfasen udarbejdet analyser, der pegede på en løsning, som tog hensyn til DI's interesse i at fastholde industriens egen barselsfond. Der kunne evt. for det øvrige LO/DA-område etableres en fond eller to fonde. I den sammenhæng dokumenterede LO også, at industrien både med hensyn til andelen af kvinder og lønniveau ligger på gennemsnittet af hele DA, og derfor ville effekten af en udligningsordning blive den samme med en opdelt løsning for DA-området som med én stor fond. Derved lå det i kortene allerede forud for forhandlingsstarten, at der kunne etableres en løsning, som også respekterede DI's særlige position. Og det var samtidig forventet, at man i DA i sidste instans ville sige ja til en sådan løsning, fordi alternativet, en ny storkonflikt, var mere skræmmende. DI og CO-industri gav med deres gennembrudsforlig en løsning, som betød en økonomisk forsvarlig omkostningsudvikling set fra arbejdsgivernes synsvinkel, samtidig med at lønmodtagernes real-løn blev sikret. Og dertil kom med en treårig periode en relativ lang løbetid for den nye overenskomst. At overføre et tilsvarende resultat til det øvrige LO/DA område sammen med en løsning af barselsproblematikken var derfor for alle i DA det bedste alternativ. Ikke mindst set i lyset af, at en storkonflikt sandsynligvis ville blive stoppet hurtigt af et politisk indgreb, der næsten lige så sandsynligt også ville gennemføre en barselsfond – og det formentlig i en udgave, som ikke ville tage hensyn til aftalesystemets opbygning.

Løsningen på problemet, som blev udviklet i DA, var til gengæld overraskende: noget i retning af løsningen af cirkelns kvadratur. I stedet for at etablere to store fonde: industrien og det øvrige DA, blev gennemført et nyt system, som på en gang er mere decentralt og mere centraliseret. Systemet bygger på at opretholde de eksisterende fondsdannelser, herunder både fonden i industrien og den nye fond, som undervejs blev besluttet i byggeriet. De øvrige områder har stadig mulighed for selv at etablere ordninger, men vil ellers blive samlet op i en DA-fond for resten. Oven i en udligning mellem virksomhederne i disse decentrale barselsfonde, som følger overenskomstlinierne og dermed respekterer det sektorbaserede aftalesystem, skal så etableres en tværgående udligningsordning. Her besluttede DI endda at gå med, vel ud fra synspunktet, at omkostningerne ved at stå udenfor ville være de samme, og at det derfor var bedre at være med og have direkte indflydelse.

Da udligningsordningen dækker hele DA's område, er det i præsentationen af forliget i de fleste medier blevet fremstillet som *én central barselsfond*. Det er en misvisende betegnelse, men det må erkendes, at virkningen bliver den samme. Men vi kan forsikre, at det ikke er ligegyldigt, at der er blevet tale om en konstruktion, der tager udgangspunkt i det sektorbaserede aftalesystem og respekterer sektororganisationerne som omdrejningspunkt. Nogle vil måske betegne det, som en symbolsk markering, men vi befinder os her i en verden, hvor symboler har stor betydning.

Det skal dog tilføjes, at forhandlingerne i sidste ende i Forligsinstitutionen, hvor det per definition er hovedorganisationerne, der spiller hovedrollerne, betød, at DA og LO faktisk fik større vægt end i mange år. For første gang – næ-

sten i mands minde – havde de to tidligere så dominerende aktører et væsentligt substantielt emne at forhandle. Men dermed ikke været sagt, at magten i aftak-systemet derved igen er ved at skifte fra sektororganisationerne til hovedorgani-sationerne. Der synes måske snarere at være tale om, at en nye arbejdsdeling er på vej, hvor medlemsorganisationerne må acceptere, at tværgående spørgsmål, som spiller sammen med lovgivning, ofte kun vil kunne løses ved hovedorgani-sationernes mellekomst. DA's og LO's ageren undervejs har således bygget på, at der er opbakning i baglandet, så der har ikke, som i det tidligere centrali-serede forhandlingssystem været plads til en selvstændig ageren på trods af sto-re medlemsorganisationer.

Restgruppeproblemet

Med den centrale udligningsordning, der dækker hele DA, er det politiske pres ikke aftaget. Som nævnt er blikket nu rettet mod de ca. 700.000 lønmodtagere i den private sektor, som er uden for de store overenskomstområder og dermed per definition ikke er omfattet af denne ordning. Det skal nævnes, at der derud-over er en gruppe på ca. 150.000 lønmodtagere inden for de to andre og meget mindre hovedorganisationer for arbejdsgivere. Det gælder FA, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, og det gælder SALA, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere samt det kooperative område, inkl. COOP. Det er selvstændige overenskomstområder, som på tilsvarende måde som DA/LO-området bør have mulighed for selv at tilvejebringe løsninger ved deres næste overenskomstfor-handlinger om et år. I forvejen er der løn under barselsorlov både i SALA og FA, men hvor SALA ligner LO-området, er ordningen i FA mere udbygget og ligner dermed den offentlige sektor. Finanssektoren er kendetegnet ved en række store virksomheder eller koncerner, og det kan diskuteres, hvor meget der overhovedet her er behov for en særlig fond. Den offentlige sektor må også ha-ve muligheder for at løse problemerne uden lovgivning. Her er der en barsels-fond på det statslige område, hvorimod det kommunale og amtslige område er uden en fond. Til gengæld er der også her – i form af de enkelte kommuner og amter – tale om store enheder. Selv de mindste kommuner kan således løfte op-gaven uden en særlig fond, og det vil i endnu højere grad gælde efter gennemfø-relsen af den forventede strukturreform.

Det skal nævnes, at der inden for DA er godt 60.000, som ikke er overens-komstdækket. Omkring en fjerdedel af denne gruppe består af funktionærer (der hovedsageligt tilhører HK's område), som rammes af den såkaldte 50 pct. regel. Denne regel indebærer, at funktionærene på en virksomhed først omfattes af overenskomsten, hvis mindst 50 pct. er organiseret. Den resterende del udgøres af akademisk uddannede medarbejdere, øvrige højere funktionærer, ledere mv. som i hovedsagen er kontraktansat. Disse 60.000 er således heller ikke som ud-gangspunkt omfattet af den nye udligningsordning, men det er dog præciseret, at virksomhederne kan vælge at tage dem med. Her har de faglige organisatio-ner således en opgave i at få så mange virksomheder som muligt til at vælge denne løsning. Det er der gode udsigter til, idet det er hovedreglen, at funktio-nærene – uanset om de er omfattet af overenskomsten eller ej – har vilkår, der

mindst svarer til de goder, som overenskomsten omfatter. Det ændrer ikke ved, at det for AC-organisationerne er et væsentligt irritationsmoment, at man ikke kan opnå overenskomster for sine medlemmer.

Hovedproblemet synes at være de knapt 700.000, som er ansat på virksomheder, der enten slet ikke er organiseret i nogen arbejdsgiverforening – det er langt hovedparten – eller er medlemmer af nogle af de få og små fritstående arbejdsgiverorganisationer. Af denne samlede gruppe er ikke desto mindre lidt under to tredjedele dækket af overenskomster, bl.a. virksomhedsoverenskomster (fx NOVO) og tiltrædelsesoverenskomster, som overfører bestemmelserne fra de store overenskomstområder. Godt en tredjedel er helt uden overenskomst, og det er disse godt 250.000, som udgør den egentlige *restgruppe*, dvs. gruppen som falder uden for aftalereguleringen i den danske model. Det er på grund af denne gruppe, at parterne på arbejdsmarkedet efter længere tids modstand har accepteret, at der ved implementeringen af EU-direktiver gennemføres en følge-lovgivning, der sikrer, at denne restgruppe også bliver omfattet, dvs. en form for erga omnes princip, som er blevet nødvendigt, fordi EU-Kommissionen ellers vil føre sag mod Danmark for mangelfuld implementering.

Mange i både fagbevægelsen og i arbejdsgiverorganisationerne har opfattet presset for supplerende lovgivning fra EU som en trussel mod aftalemodellen, fordi den netop bygger på, at løn- og arbejdsforhold i bred betydning alene reguleres via aftaler. Frygten synes dog efterhånden at være aftaget. Det ser ud til, at modellen kan absorbere dette lovgivningssupplement. Men som spørgsmålet om barselsfonden viser, synes nu det samme pres for supplerende lovgivning at udvikle sig i det danske politiske system. Det er politikens logik at gennemføre generelle love, der omfatter alle, og som fx sikrer alle, der skal på barselsorlov de samme rettigheder – uanset ansættelsessted og uanset om de selv eller deres virksomhed er organiseret eller ikke organiseret i de organisationer, som i øvrigt varetager reguleringen af arbejdsmarkedet.

Det er muligt, at der når det gælder barselsområdet kan argumenteres for, at det har så stor samfundsmæssig betydning, at det bør sikres, at alle bliver omfattet af de rettigheder, som er opnået på overenskomstområderne. Det vil parterne formentlig heller ikke modsætte sig, men blot fastslå, at det er et politisk ansvar. Men hvis denne praksis efterhånden breder sig til en række andre spørgsmål, der reguleres via overenskomsterne, kan det på sigt undergrave aftalemodellen.

Det skal tilføjes, at gennemførelsen af følgelovgivning, som går på tværs af overenskomstsyste­met, fx ved en samlet udligning mellem alle brancher, kan give alvorlige problemer. Forliget mellem CO-industri og DI indeholdt som bekendt en åbningsklausul, der betyder, at reglerne om barsel og om dagpenge i overenskomsten kan tages op igen, hvis der indføres lovgivning, som ændrer på forudsætninger, i dette tilfælde fx giver arbejdsgiverne øgede omkostninger. Formentlig kan det have en vis disciplinerende virkning på de betydende aktører i det politiske system.

Effekterne af følgelovgivning

Anvendelsen af Erga omnes-princippet kan ganske vist ses som en fordel for de organiserede arbejdsgivere, fordi det indebærer, at ikke-organiserede virksomheder også pålægges de omkostninger, som arbejdsgiverorganisationerne binder sig til gennem overenskomsterne, fx til arbejdsmarkedspension og løn under barsel. Den umiddelbare virkning er derfor, at de organiserede virksomheder stilles lige i konkurrencen med de ikke organiserede. Men omvendt kan det også være et incitament til at melde sig ind, at virksomheder dermed bliver omfattet af sådanne ordninger, fordi de er en fordel, når der skal tiltrækkes den tilstrækkelige og kvalificerede arbejdskraft. Lønmodtagerne vælger ikke frivilligt virksomheder med dårlige pensions- og barselsvilkår. Hvis Danmark, som forventet på grund af demografiske forhold, bevæger sig ind i en længere periode med nærmest permanent arbejdskraftmangel, vil incitamentet til at tilslutte sig de organiserede arbejdsgivers rækker således blive kraftigt forøget i de kommende år. Men hvis sådanne ordninger nærmest per automatik udbredes til de ikke organiserede, som er uden overenskomster, så kan de lige så godt blive udenfor og spare medlemskontingent.

Set fra de faglige organisationers side er det generelt politisk en fordel, at alle lønmodtagere omfattes af de opnåede goder, men det er mere snævert organisationsmæssigt negativt, at man dermed fjerner et incitament til medlemskab af de faglige organisationer. Hvis alle kan regne med, at få andel i de forhandlede goder via supplerende lovgivning, kan også lønmodtagerne lige så godt spare kontingentpengene. Det kan medføre, at tendensen til at optræde som gratist eller 'free-rider' vil blive kraftigt forøget, dvs. at medlemstallet i såvel arbejdsgiverorganisationerne som fagforeningerne vil falde kraftigt. Derved risikerer legitimiteten bag de resultater, som forhandles via overenskomstsyste- met, at blive undergravet. Og balancen mellem parterne og de politiske aktører vil blive forskubbet yderligere i retning af det politiske system. Organisationerne på arbejdsmarkedet risikerer at miste så meget styrke, at de ikke længere kan løfte de væsentlige opgaver, som de kan i dag. Det kan ende med at blive den langsigtede lære af OK04.

HK's sejr og NNF's nederlag

Det samlede forlig, der nu er sendt til afstemning, er et klassisk eksempel på kompromisernes balancepunkt, og er dermed et resultat som i høj grad kan forsvares af begge de to hovedorganisationer og deres medlemsorganisationer. Selv om det blev en vanskelig proces at få omsat industriens forlig til de øvrige overenskomstområder, så viste det sig dog i sidste ende, at det for godt 95 pct. vedkommende var de overenskomstbærende organisationer, som selv nåede til et forlig. Dermed var det næsten også givet, at forhandlingerne måtte ende med et samlet mæglingforslag, men hovedorganisationernes opgave med at samle de sidste områder op var større end i 2000. I år manglede ca. 30.000 lønmodtagere selvstændige forlig (det største tal siden 1995), mens det var lidt over 10.000 for fire år siden..

Når det lykkedes at opnå selvstændige forlig på 95 pct. af LO/DA-området, skyldes det bl.a., at forligsmanden fik sat problemet med barselsordningen til side som et spørgsmål, der skulle tages op til sidst. Derefter betingede HK sig, at forlig for over 80.000 medlemmer kun blev gyldige, såfremt der blev etableret barselsudligning. Således var det også på forhånd givet, at en barselsløsning, der var acceptabel for LO og herunder ikke mindst HK måtte findes, hvis man skulle omsætte de mange forlig til et færdigt resultat, og det var DA parat til. Den væsentlige komplikation i sidste runde i Forligsinstitutionen blev dermed, hvordan man skulle få de sidste under 5 pct. på plads. Her var det afgørende udestående problem spørgsmålet om 'forsømt tid', dvs. den opstramning af reglerne omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, som DI og CO-industri var blevet enige om, og som indebærer, at overarbejde som følge af sådanne konflikter ikke udløser overtidsbetaling. NNF nægtede til det sidste at acceptere denne nye regel på forbundet to industriområder, der har aftaler med DI, henholdsvis tobaks- og chokoladeindustrien og slagterierne. LO valgte som betaling for den centrale barselsudligning til gengæld at acceptere DA's krav om, at denne regel via mæglingforslaget blev indført på de to NNF-områder. Det var simpelthen den nødvendige pris, og så blev NNF trynet. Hvis der skal udpeges vindere og tabere, så fremstår afslutningen i Forligsinstitutionen derfor som en sejr for HK og et nederlag for NNF.

Det skal tilføjes, at NNF set fra de andre forbunds synsvinkel, havde en svag sag. Slagterierne er kendt for et stort omfang af overenskomststridige strejker, og arbejdsgiverne kunne argumentere med, at ikke alene den øvrige del af DI's område – herunder først og fremmest den store overenskomst med CO-industri – er blevet omfattet af den nye regel om manglende overarbejdstidsbetaling, når overarbejdet er en effekt af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Det samme er også det grafiske område og tekstil- og beklædningsindustrien, dvs. industriområderne uden for DI. Derfor må det være naturligt, at også NNF's to områder, tobaks- og chokoladeindustrien samt slagterierne bliver omfattet. Så vil den samlede industri have de samme regler. NNF har argumenteret med, at de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser faldt til en tredjedel sidste år, og at der således i forvejen blev ydet en stor indsats for at mindske omfanget. Dertil kom, at det ville være noget helt nyt på deres område, fordi man hidtil slet ikke har haft bestemmelser om "forsømt tid", og at det ikke er almindeligt i mæglingforslag at inddrage nye emner, hvis parterne ikke er enige om det. Dertil kan dog føjes, at det også på andre industriområder er noget nyt, at det eksplicit i overenskomsten præciseres, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser er "forsømt tid".

I spillet i Forligsinstitutionen forsøgte LO længe at finde en bestemmelse, som NNF kunne acceptere, men selv om man nåede frem til en endelig formulering, som var "lidt mildere i tonen", satte NNF sig imod. Derfor valgte LO at se bort fra NNF's modstand og acceptere bestemmelsen for at sikre barselsudligningen. Til gengæld skærpede LO kravene til DA i den endelige fase, hvilket også bidrog til at trække processen ud. Det var en medvirkende årsag til, at LO og DA foruden barselsudligningen også blev enige om at anbefale en forhøjelse

af ATP-bidraget og at øge indbetalingerne til uddannelsesfonden, som finansierer tTR-uddannelsen. Set fra LO's synsvinkel blev det dermed markeret, at der skal betales en pris for at indføre nye bestemmelser i overenskomster mod den ene parts vilje. Om end prisen så blev hentet på andre områder.

Kan nej-kampagnen få vind i sejlene?

Allerede inden afslutningen i Forligsinstitutionen var en nej-kampagne undervejs. Man kunne måske formode, at den ville blive afblæst, når nu LO kunne proklamere, at hovedkravet om den tværgående barselsudligning var imødekommet. Dertil kommer, at forliget via industriens toneangivende aftale indeholder en række andre sociale forbedringer, som en øget pensionsopsparing, en forlængelse af perioden med fuld løn under sygdom samt løn under barns sygehusophold. Dertil kommer pæne satsstigninger, der direkte berører de lavtlønnede, og et lønløft til lærlinge og elever samt ret til to ugers uddannelse i forbindelse med fratræden. Det eneste krav, som ikke rigtigt blev imødekommet, var en stigning i feriepengene, men i industrien og på transportområdet skete der faktisk en stigning i SH-betalingen (søgnehellidage), der virker på samme måde for de timelønnede. Alt i alt ligner det derfor et mæglingforslag, som vil kunne stemmes hjem – ikke mindst fordi der via resultatet på barselsområdet kan ventes endnu flere ja-stemmer fra HK'erne end sædvanligt.

Alligevel fortsætter nej-kampagnen, og selv om det er mindre sandsynligt end i 1998, kan det ikke fuldstændigt udelukkes, at den kan få vind i sejlene. Der mangler et stort samlende tema, som kravet om den sjette ferieuge under OK98. Nej-kampagnen vil formentlig lægge vægt på, at stigningerne både på normal- og minimallønsatserne og dermed lønforbedringerne til de lavest lønnede er for små. Men spørgsmålet er, hvor mange nej-stemmer, det kan samle, når man tænker på, at en af de helt store grupper, som ligger lavt i lønssystemet, er HK's butiksassistenter, og de må forventes at stemme ja på grund af barselsresultaterne.

Formentlig vil der også blive kørt på opstramningen omkring overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvor ikke mindst slagteriarbejderne kom til at betale prisen for barselsreformen, men hvor også en række tillidsrepræsentanter fra SiD og Metal har været kritiske og har talt om et "udsalg af strejkeretten". At de så i den sammenhæng glemmer, at overenskomstsyste­met netop bygger på, at der alene kan etableres konflikt i forbindelse med overenskomstfornyelserne, er en anden sag.

Det bliver i den sammenhæng formentlig opfattet som et problem både i de fagforbund, som har accepteret den nævnte opstramning, og i arbejdsgiverorganisationerne, at der fra LO's side har været udtalelser om, at man godt forstår frustrationerne hos slagteriarbejderne, når man nu i forvejen har reduceret konfliktomfanget ganske betydeligt, og fordi det er udtryk for en gammeldags arbejdsgivermentalitet at indføre en sådan form for afstraffelse. Det er selvfølgelig for at stryge NNF'erne lidt med hårene og få dem til at overveje, om de ikke skal stemme ja, når nu den store barselsreform er kommet i hus. Men samtidig er det en indirekte kritik af Dansk Metal, SiD og KAD m.fl., der via CO-

industri gik med til opstramningen i den toneangivende industrioverenskomst med DI, og dermed lagde linien for den øvrige del af industrien på dette område.

Det kan styrke nej-siden, der derudover måske også kan få opbakning ved en kritik af de mange selektive forbedringer, der præger overenskomstresultatet. Det var fx virksomt under OK98, hvor de ekstra børnefamiliefridage blev kritiseret. Det, der var brug for, var mere frihed til alle. De forbedrede barselsvilkår kan vurderes som lidt i samme boldgade, og selv om alle får glæde af pensionen, så er det ikke noget, der kan udnyttes her og nu. Manglen på mere markante generelle forbedringer, kan måske vise sig at være forligets akille shæl. Men det er samtidig også nej-kampagnens store problem, at den ikke kan pege på et gennemgående krav, som skulle løftes ved en genforhandling efter et nej. Derfor forekommer et ja ved den kommende afstemning sandsynligt.

Udvidet trepartssamarbejde

Problemerne med balancen mellem aktørerne i det politiske system og parterne på arbejdsmarkedet fremstår tydeligt af OK04. Heraf kan ikke udledes, at løsningen på den ene side er, at politikerne overlader det fulde ansvar til parterne, eller at man ændrer ved overenskomsternes bredde i indsnævrende retning, således at de potentielle konfliktrisici mellem partene og det politiske system reduceres. Der er, som både arbejdsmarkedspension og barselsregler er gode eksempler på, behov for, at arbejdsmarkedets parter løfter en række sociale opgaver, og det skaber uvægerligt balanceproblemer mellem de to systemer.

En mulighed løsning på problemerne kunne være en udvikling af trepartsrelationerne. Der har altid været et relativt tæt samspil mellem parterne og aktørerne i det politiske system i Danmark, men det har samtidig også været både relativt uformelt og sporadisk. Måske er det på tide at dette trepartssamarbejde såvel på det formelle som på det uformelle plan udvides og gøres mere kontinuerligt. Det kunne medvirke til, at tendensen til problemer omkring overenskomstforhandlinger kunne håndteres bedre, således at man i højere grad undgik de politiske overbud, som har kendetegnet to ud af de tre seneste overenskomstrunder. Specielt er det i den sammenhæng vigtigt, at de regeringsbærende partier i sammenhæng med overenskomstforhandlingerne udviser tilbageholdenhed, samtidig med at parterne på arbejdsmarkedet respekterer, at reguleringen på arbejdsmarkedet i sidste instans også er underlagt en politisk dagsorden.

FAOS
25.03.04

Baggrundsartikel i Ugebrevet Mandag Morgen 29.03.2004

AFSTEMNING

Garanti mod svigt af medlemmerne

Urafstemning om overenskomstresultater giver medlemmerne et magtmiddel mod ledere, der indgår forlig, der ligger for langt væk fra medlemmernes forventninger. Derfor kan den lave stemmeprocent måske nok vække bekymring, men den er ikke overraskende, når der er indgået et forlig, som generelt har opbakning blandt medlemmerne. Det er svært at ændre de forhold, som bidrager til lav stemmedeltagelse

Urafstemning om mæglingsforslag synes ikke af medlemmerne at blive opfattet som en demokratisk pligt på linie med de politiske valg. Derfor er stemmedeltagelsen generelt lav, og det giver anledning til bekymring blandt lederne i fagbevægelsen. Er det fordi de faglige organisationer er ved at miste grebet om medlemmerne? Der kan være grund til en sådan bekymring, men det er vigtigt at understrege, at urafstemningerne faktisk stadig er et effektivt middel i medlemmernes hænder. Det er en form for demokratisk garanti, som betyder, at medlemmerne kan sige nej til forlig, som ligger for langt væk fra deres forventninger. En mulighed, som de flere gange gennem historien har benyttet sig af. Så det er i høj grad et virksomt middel.

Generelt set har deltagelsen i urafstemninger været vigende med et absolut lavpunkt omkring midten af 1990'erne, men ved de overenskomstforhandlinger, hvor utilfredsheden har været udbredt, har man haft markant højere stemmeprocenter, og det har som regel medført et nej til det opnåede resultat. Det gjaldt fx 1998, hvor stemmeprocenten nåede op på godt 47 pct., og hvor nej-flertallet udløste en storkonflikt.

I år var der kun i begrænset omfang og på enkelte områder utilfredshed, mens der i hovedparten af forbundene var tilfredshed med et resultat, der betød forbedringer over en bred front med hovedvægt på sociale goder. Samlet set har medlemmerne med godt 57 pct. ja-stemmer fundet resultatet i orden, men til gengæld var det så kun 37 pct., som deltog i afstemningen. Måske hænger det sammen med, at der mangede nogle markante generelle forbedringer, som man eksempelvis fik under OK2000 med gennemførelsen af både feriefriidage og opnåelsen af fagbevægelsens mål for udbygningen af arbejdsmarkedspensionen til 9 pct. Det gav både et tårnhøjt ja-flertal og med godt 40 pct. også en relativ høj stemmedeltagelse.

Komplicerede afstemningsregler

Men uanset om vi snakker om 47, 40 eller 37 pct., er der sammenlignet med andre demokratiske valg tale om lave stemmeprocenter. Hvorfor kan man ikke få

deltagelsen højere op? Svaret handler i høj grad om den måde, overenskomstsystemet fungerer på.

Et problem i sig selv er de relativt komplicerede afstemningsregler, som er fastsat i forligsmandsloven efter forudgående enighed mellem LO og DA. Hovedprincippet har været at skabe en balance mellem det direkte demokrati, hvor de medlemmer, der deltager, afgør sagen, og en sikkerhed for, at ikke en meget begrænset andel af medlemmerne kan sende landet ud i en storkonflikt. Det var baggrunden for, at man i mange år havde den såkaldte *35 pct. regel*, som indebar, at et flertal blandt de stemmende ikke var tilstrækkeligt til at sige nej til et mæglingforslag. Nej-stemmerne skulle samtidig udgøre 35 pct. af medlemmerne. Det vanskeliggjorde mulighederne for at få forkastet et mæglingforslag og bidrog formentlig selvstændigt til en faldende stemmeprocent, som i 1990'erne nåede helt ned omkring de 35 pct. I 1991, 1993 og 1997 lå deltagelsen endda under 35 pct., hvilket indebar, at mæglingforslagene disse år ville være vedtaget, selv om alle stemte nej.

Det førte forud for OK98 til en revision af bestemmelsen, således at der nu blev indført en *25 pct. regel*. Efter denne regel vil et almindeligt flertal afgøre sagen, hvis deltagelsen er over 40 pct., mens nej-stemmerne skal udgøre 25 pct. af de stemmeberettigede, hvis stemmeprocenten er under 40 pct. Derfor er det også i fagbevægelsen et mål at nå op over de 40 pct. Det lykkedes i 1998 og 2000, men denne gang er man kommet under grænsen, og det øger bekymringen.

Det langvarige og samlede forhandlingsforløb

En væsentlig årsag til den manglende medlemsinteresse er utvivlsomt det meget langvarige, komplekse og samlede forhandlingsforløb, som præger næsten alle overenskomstsituationer. Der er tale om decentrale forhandlinger med et stærkt centralt element. På den ene side er det de enkelte overenskomstområder, der forhandler selv, men på den anden side sker der en samordning af de forskellige forhandlinger ved et afsluttende forløb i Forligsinstitutionen, hvor der i afstemningen om mæglingforslaget foretages en sammenkædning, så det sikres, at alle områder når i hus. Det er ikke mindst på arbejdsgiversiden, at man har ønsket at fastholde dette princip. Selv om nogle overenskomstområder nok kunne forestille sig at stemme om deres egne forhold, er der også i LO blandt organisationerne et ønske om at ingen overlades til sig selv. Der skal sikres en samlet solidarisk løsning.

Det betyder så et langvarigt komplekst forløb, hvor der på område efter område – som regel med industrien som frontløber – opnås forlig, der knyttes sammen via Forligsinstitutionen, hvor de som regel ganske få områder, der ikke selv har fundet en løsning, samles op. Processen strækkes ud over tre-fire måneder, og der kan gå op til to måneder mellem det første forlig og urafstemningen. Det er så lang tid, at den interesse, der måtte have været, når at svinde ind.

Hvad kan der gøres?

Hvis tendensen skal vendes, kunne et middel være at afskaffe 25 pct. reglen. Så ville medlemmerne være klar over, at et nej er en direkte mulighed/risiko, fordi man kan regne med, at især de utilfredse nok skal møde op, og det vil formentlig øge stemmedeltagelsen både blandt de tilfredse og de utilfredse. Samtidig vil det presse forbundene til at gøre endnu mere for at forbedre dialogen med medlemmerne og øge afstemningsprocenten.

Arbejdsgiverne vil være betænkelige ved en sådan ændring, fordi et lille mindretal af medlemmerne dermed kan sende landet i storkonflikt. Og hvis stemmeprocenterne fortsat vil vise sig at være vigende, kan det godt være et skræmmende perspektiv. Derfor er det nok vanskeligt at opnå den enighed mellem LO og DA, som hidtil har været en forudsætning for ændringer af forligsmandsloven på dette punkt.

En anden mulighed for at øge medlemsinteressen ville være at gennemføre en yderligere decentralisering af overenskomstforhandlingerne, således at de opnåede forlig blev sendt til afstemning i den rækkefølge, de blev indgået. Derved ville industrien, byggeriet, transportområdet osv. komme til at stemme hver for sig. Dermed kunne man også risikere, at der kom skiftende ja- og nej-flertal, som umiddelbart kunne få den virkning, at nogle overenskomstområder kom i konflikt nærmest før, hele overenskomstsituationen var afviklet. I sig selv vil det være et effektivt middel til højere deltagelse, fordi medlemmerne bliver nødt til ansvaret. Et nej får umiddelbare konsekvenser. Med den nuværende sammenkædning kan nogle grupper stemme nej, uden at det fører til noget, fordi andre områder trækker ja-flertallet hjem. Problemet ved en ny decentral afstemningsform er blot, at de samtidige overenskomstforhandlinger på hele LO/DA-området kombineret med hovedorganisationernes vidtgående ret til at etablere sympatikonflikter vil medføre, at det hurtigt vil ende med en storkonflikt, hvis først et betydende område har sagt nej.

Overenskomstforhandlingerne vil derved blive endnu mere komplekse og langvarige med en stor risiko for partielle konflikter, inden man kan nå til et holdbart resultat, som man også presser nej-områderne til at acceptere. Interessen for at vende tilbage til et sådant forløb, som man skal tilbage til 1930'erne for at finde magen til, er næppe stor, hverken på lønmodtager- eller arbejdsgiversiden. I stedet for den nuværende situation, hvor et samlet flertal sikrer, at også områder med flest nej-stemmer må acceptere et forlig, vil man få en situation, hvor enkeltområder med nej-flertal vil sende alle andre i konflikt, selv om der her er opnået forlig, som medlemmerne har sagt ja til. Og selv om det er forståeligt, at man i NNF denne gang er frustrerede over at blive tvunget ind i et forlig, selv om man har fået tre fjerdedele af medlemmerne til stemmeurnerne, hvoraf de 94 pct. stemte nej, ville det vel være endnu mere urimeligt, hvis godt 20.000 NNF'ere sammen med et eller to andre områder skulle kunne sende mere end 600.000 LO-medlemmer i konflikt.

Hvis decentrale afstemninger skal gennemføres, vil det derfor forudsætte en ændring af konfliktreglerne, der gør det vanskeligere at etablere omfattende sympatikonflikter. Men det er tvivlsomt, om nogen af parterne tør bevæge sig

ud i en så radikal ændring af det eksisterende system. Man vil næppe fraskrive sig det våben, som er den bedste garant mod, at enkeltområder bliver taget som gidsler i en forhandlingssituation.

Afstemningen om OK04

Som det fremgår af ovenstående omtale af afstemningen om mæglingsforslaget i NNF, viser resultatet af urafstemningen markant, at man på områder, hvor der er særlige problemer, opnår en høj stemmeprocent. NNF er med en stemmeprocent på 75 og praktisk talt udelukkende nej-stemmer det ultimative eksempel. Men Blik og Rør er på vej i samme retning med 86 pct. nej-stemmer og en deltagelse på 57 pct. Det er et resultat af, at forbundets medlemmer bliver hårdt ramt af, at det ikke lykkedes selv at indgå et forlig på VVS-området. Konsekvensen er bl.a., at prislister, som styrer akkorderne, ikke er blevet reguleret. I de to forbund anbefalede ledelserne derfor medlemmer at stemme nej, og det er derfor eksempler på, at den høje aktivitet også i mange tilfælde kan ses som en protest dels mod arbejdsgiverne, dels mod de bindinger man er underlagt i forhold til de øvrige forbund i den koordinerede overenskomststrunde. Men spørgsmålet er, om enkeltgrupper, der kommer i klemme, ikke er den pris, der må betales, hvis man skal sikre et forløb, hvor 'alle kommer hjem'. Man kan tilstræbe at undgå den slags problemer, men de kan næppe helt elimineres.

Det tredje forbund med nej-flertal var SiD, og her var der faktisk opbakning både i forbundets og gruppernes ledelse til resultatet. Alligevel var der næsten 56 pct., der stemte nej. Nogen stor overraskelse er det ikke. Det er næppe for meget sagt, at der med basis i de mange stærke afdelinger er udviklet en organisationskultur præget af en særdeles kritisk holdning. Og derfor er det ikke ualmindeligt med nej-flertal i SiD. Det synes dog samtidig klart, at medlemmerne – selv om de stemmer på tværs af ledelsens anbefaling – ikke dermed udtrykker mistillid til deres egne forhandlere. Man markerer blot en kritisk stillingtagen til det opnåelige resultat, og det kan så gøres uden risiko for at komme i konflikt, fordi man indgår i den sammenkædede afstemning. Det har formentlig også betydning for afstemningsmønstret i SiD, at forbundet ikke udgør sit eget overenskomstområde, men er delt op i selvstændige grupper.

Det er vigtigt for forhandlingssystemets legitimitet, at der på det toneangivende industriområde med 58 pct. nej-stemmer og 42 pct. ja-stemmer var et relativt klart flertal for mæglingsforslaget. Samtidig var stemmedeltagelsen for CO-industri med 41 pct. en del højere end gennemsnittet. Dette til trods for, at lønmodtagerne på industriens område skulle vente et par måneder fra indgåelsen af det retningsgivende forlig til de kunne stemme om det. Når CO-industris forhandlinger med Dansk Industri lægger linien for de øvrige, er det naturligvis afgørende, at der her indgås forlig, som medlemmerne bakker op. Det er ikke mindst et positivt resultat i Dansk Metal, der har bidraget til dette resultat. 42 pct. afgav deres stemme, og heraf sagde næsten to tredjedele ja.

Det er efter bogen, at det er HK, som i høj grad bidrager med ja-stemmer. Det har funktionærgruppen tradition for, og i en overenskomstsituation, hvor HK's hovedkrav om en central barselsudligning er blevet en del af forliget, skal

der naturligvis være stor opbakning. 85 pct. af de afgivne stemmer var for. Til gengæld var stemmeprocenten på 31 overraskende lav. Ganske vist har HK altid haft en lavere stemmeprocent end de fleste andre områder, men det kunne forventes, at den positive udgang for HK's mærkesag kunne have lokket lidt flere frem til stemmeurnerne.

Antennerne er ude

Selv om stemmedeltagelsen fortsat vil ligge på et niveau mellem en tredjedel og halvdelen, bør det ikke i sig selv betyde, at man overvejer helt at ændre systemet og gå over til afstemning ved kompetent forsamling, som man fx gør det i Sverige. Urafstemninger om mæglingsforslag kan ikke sammenlignes med det politiske systems valg. Urafstemningen har først og fremmest den væsentlige funktion at give medlemmerne et effektivt middel til at sige nej, når deres egne ledere har indgået et dårligt forlig. Og som sådan er det faktisk et effektivt middel, der ikke alene fungerer i kritiske situationer, men som også under almindelige overenskomstforhandlinger bidrager til, at forhandlerne hele tiden har antennerne ude for at sikre resultater, der modsvarer medlemmernes forventninger.

21.04.04
FAOS

Bragt i uddrag i Politiken 22.04.2004