

OK 2004: 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 tilvished grænsende formodning om, at de nye kan løfte opgaven

BAGGRUNDSARTIKEL

Ugebrevet Mandag Morgen 8. december

JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN,

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

Ved indgangen til den nye overenskomststrunde 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 væsentligt 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 afgang 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.

Klimaaf-talen 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 klimaaf-tale, der blev indgået mellem hovedorganisationerne forud for OK2000. I henhold til hovedorganisationernes drøftelser i Forligsinstitutionen ved afslutningen af OK2000 skulle Klimaaf-talen 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 af-taler indgås. Men det kan måske alligevel også delvist ses som et udtryk for, at relationerne på hovedorganisationsniveauet i den fireårige 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 af-talesystemet 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 Klimaaf-tale er i hovedtrækkene en gentagelse af den gamle af-tale. Forhandlingerne overlades til de overenskomstbærende organisationer på sektorniveauet. Klimaaf-talens officielle betegnelse er ikke for ingenting *Af-tale om rammerne for tilrettelæggelsen af de decentrale overenskomstfor-handlinger*. 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 forligsmulighe-

derne 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 rokket 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 socialdemokratisk ledede regering fik indført en stramning af loven om kønsopdelt 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 dagpenge- og kontant-hjælpsmodtagere. Hovedorganisationerne frygter, at en overflytning af denne nye samlende 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 arbejdstagernes 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 prokuratorkneb. 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 forligsparterne. 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 syltekrukke, 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 orlovsmuligheder 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 vanskeligt 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 barselperioden. 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 overenskomstpillet 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 hen-

synet 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 grænserne i sådanne spørgsmål. Det indebærer også rådslagning mellem de relevante organisationer på arbejdsmarkedet om løn-udvikling 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 ud-

landet. 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 produktivitetsstigninger, 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

Optaksfasen 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 lønniveau. Men forudsætningerne for den tidligere regerings beregninger, som viste, at der med arbejdsmarkedspensionen kombineret med folkepensionen er skabt et bæredygtigt pensionsystem, er i de seneste år blevet delvist undergravet. 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 indeholde forbedringer på dette område. Og de faglige organisationer vil i samme moment have betalingen under sygdom forbedret på arbejderområderne. 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 etableres 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 arbejdstids-spørgsmålet 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 forhandlingsforløb. 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 overenskomssystemet 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 økonomi-

en, 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 valgs-modeller', 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 minimallønsområdet ikke er interesseret i sådanne modeller. Det ligger her i selve systemet, at der allerede er fleksible muligheder lokalt, og dermed er der ikke behov 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 ordening, 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 opbak-

ning 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 deltidsbestemmelser. 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 konflikt 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 Bæhrings 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 pressionsmiddel.

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.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er professorer og arbejdsmarkedsforskere ved forskningscenteret FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

*FAOS
08.12.03*