

Nyt LO version 2.0

**Ansvar, roller, opgaver
og samarbejde i kongresperioden 2012-2015**



KONGRES  11

Rapport fra LO's kongresudvalg

Nyt LO version 2.0

**Ansvar, roller, opgaver
og samarbejde i kongresperioden 2012-2015**

Rapport fra LO's kongresudvalg.
Nyt LO version 2.0.
Ansvar, roller, opgaver
og samarbejde i kongresperioden 2012-2015

Layout: LO
Tryk: Rosendahls - Shultz Grafisk

LO-varenr.: 3025
ISBN trykt: 978 87 773 5152 5
ISBN elektronisk: 978 87 773 5153 2

September 2011

Indhold

KONGRESUDVALGETS ARBEJDE OG INDSTILLINGER	5
Kongresudvalgets arbejde	5
Kongresudvalgets overvejelser og indstillinger	7
En fokuseret hovedorganisation	8
LO's økonomiske grundlag 2012-2015	9
Prioritering af LO's nuværende opgaver, medier og tilskud	10
FIU-systemet	11
LO's interne politiske struktur	11
BAGGRUND OG OPSAMLING PÅ KONGRESPERIODEN 2007-2011	12
Udgangspunktet for LO's roller og opgaver	12
Roller, opgaver og arbejdsdeling	14
Ressourcer	16
Samarbejde og arbejdsdeling med kartellerne	17
LO's analysearbejde	19
Samarbejdet med AE	21
Presse- og kampagnearbejde	21
Samarbejdet med Avisen.dk og Ugebrevet A4	23
Samarbejdet og grænserne til FTF og AC	24
Enhedsfagbevægelsen	24
De formelle aftaler	24
Det reelle samarbejde	25
Internationalt samarbejde	26
Beskæftigelsespolitik	27
Potentielle grænsekonflikter	27
LO's økonomi i perioden 2003-2011	27
Udvikling i LO's personale	31
Perspektiv – arbejdsdeling og samarbejde	32
Relationen mellem LO og forbundene	32
Relationen mellem LO og de øvrige hovedorganisationer	33

... fortsættes næste side

KONGRESPERIODEN 2012-2015 – ET FOKUSERET LO	35
Udfordringer	35
Globalisering og EU	35
Social dumping	36
Udflytning af arbejdspladser og den strukturelle udvikling	36
Aftalemodellen og det politiske system	37
Medlemsudviklingen i fagbevægelsen	38
LO's fremtidige roller og opgaver	40
Roller og opgaver	40
Nye samarbejdsformer i fagbevægelsen	41
Værdier og målområder	41
Et fokuseret FIU	42
Fokus på udvikling	42
Et mere effektivt FIU-sekretariat	43
Forenkling af it-systemerne	43
Politisk forankring og sammenhæng	44
LO's lokale og regionale struktur	44
Opgaver og struktur	44
Udfordringer ved det lokale og regionale arbejde	45
Rammerne for det regionale og lokale arbejde 2012-2015	45
LO's økonomiske rammer 2012-2015	46
LO's interne politiske struktur	48
Bilag	
LO og fremtiden for den danske model	
En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser	
Notat af Jesper Due & Jørgen Steen Madsen	

KONGRESUDVALGETS ARBEJDE OG INDSTILLINGER

KONGRESUDVALGETS ARBEJDE

Kongresudvalget blev nedsat med henblik på at forberede et beslutningsgrundlag til den ordinære kongres i 2011 i forhold til LO's værdigrundlag, det fagpolitiske grundlag, målprogrammet for kongresperioden 2012-2015 samt LO's økonomi.

Kongresudvalget fik følgende kommissorium:

”Med det formål at forberede beslutningsoplæg vedr. LO's fremtidige roller, opgaver og økonomi for LO's kommende kongresperiode nedsættes et kongresudvalg.

Udvalget skal forberede en rapport, der redegør for LO's roller og opgaver i lyset af forventninger til de overordnede samfundsmæssige rammer, udviklingen på arbejdsmarkedet og samarbejdet i fagbevægelsen. Udvalget skal drøfte såvel de nationale som de internationale perspektiver. Udgangspunktet er at identificere de centrale kerne- og projektopgaver i fremtiden.

Udvalget skal endvidere gøre status for samarbejdet mellem LO som hovedorganisation, LO's medlemsforbund og karteller samt drøfte udviklingen i opgavedeling med det udgangspunkt at sikre den mest effektive interessevaretagelse for fagbevægelsen. Udvalget skal i den sammenhæng analysere den samlede strukturudvikling i LO-fagbevægelsen med baggrund i de drøftelser, som Daglig Ledelse gennemførte om fagbevægelsens udfordringer.

Udvalget skal på baggrund af en redegørelse fra LO's Organisationspolitiske Udvalg drøfte anbefalinger til de fælles organisationspolitiske opgaver i forhold til forbundenes aktiviteter.

Udvalget skal ligeledes på baggrund af en redegørelse fra Organisationspolitisk Udvalg drøfte anbefalinger til ændringer i rammer og grundlag for LO's lokale tværfaglige arbejde. Her fokuseres især på de forandringer, som reduktionen i antallet af faglige afdelinger har medført samt ændringer som følge af kommunalreformen i den fælles faglige interessevaretagelse.

Udvalget skal endvidere fremlægge anbefalinger om LO's fremtidige økonomi på baggrund af forventninger til et rammebudget for årene 2012-2015.

Udvalgets rapport og anbefalinger forelægges for LO's hovedbestyrelse i maj med henblik på, at der udarbejdes forslag til ændringer i værdigrundlag, fagpolitisk grundlag, målprogram samt indstillinger til ændringer i LO's love og forslag til kontingent for den kommende kongresperiode.

De konkrete forslag til behandling på LO's kongres forelægges LO's hovedbestyrelse i september 2011.

Udvalget sammensættes af repræsentanter for alle LO's medlemsforbund. De enkelte forbund kan lade sig repræsentere af indtil to repræsentanter.

I tilknytning til udvalget nedsættes endvidere en sekretariatsgruppe med repræsentanter fra LO og medlemsforbund. Sekretariatsgruppen forbereder udkast til rapport og anbefalinger til behandling på Kongresudvalgets møder”.

Kongresudvalget har haft følgende sammensætning:

Forbund	Repræsentation
3F	Forbundsformand Poul Erik Skov Christensen Næstformand Jane Korczak
Blik og Rør	Forbundsformand Max Meyer Næstformand Henrik W. Petersen
EI-Forbundet	Forbundsformand Jørgen Juul Rasmussen Næstformand Jens-Olav Pedersen
FOA	Næstformand Mona Striib Forbundsformand Dennis Kristensen
Frisør- og Kosmetikerforbundet	Forbundsformand Poul Monggaard
Fængselsforbundet	Forbundsformand Kim Østerbye Forbundsformand Ina Rasmussen
Fødevareforbundet NNF	Forbundsformand Ole Wehlast Organisationssekretær Kurt Jakobsen
HK	Forbundsformand Kim Simonsen Næstformand Mette Kindberg
HKKF	Forbundsformand Flemming Vinther Forbundssekretær Michael Jensen
Malerforbundet	Næstformand Rasmus Gunnarson
Metal	Næstformand Claus Jensen Konsulent Thomas Gyldal Petersen
Serviceforbundet	Forbundsformand Karsten Hansen Næstformand Villy Nielsen
Socialpædagogerne	Forbundsformand Benny Andersen Forbundsformand Kaj Skov Frederiksen
Teknisk Landsforbund	Forbundsformand Gita Grüning Sekretariatschef Kirsten Bagge Nielsen
LO	Formand Harald Børsting Næstformand Lizette Risgaard

Sekretariatsgruppen har haft følgende sammensætning:

Forbund	Repræsentation
3F	Konsulent Torben Bechsgaard
EI-Forbundet	Organisationssekretær Allan Holm Pedersen
FOA	Afdelingsleder Per Lange
Fødevareforbundet NNF	Sekretariatsleder Erling Johansen
HK	Faglig sekretær Gert Skov Faglig sekretær Vibeke Rittmann Petersen
HKKF	Konsulent Poul Sørensen
Metal	Konsulent Thomas Gyldal Petersen
SL	Afdelingsleder Christina Borries
TL	Sekretariatschef Kirsten Bagge Nielsen
LO	Sekretariatschef Finn Larsen Udviklingschef Morten Madsen Konsulent Stine Luise Hansen

KONGRESUDVALGETS OVERVEJELSER OG INDSTILLINGER

Med baggrund i dialogen i Kongresudvalget omkring LO's ansvar, roller, opgaver, struktur og økonomi kan der tegnes et billede af, hvordan LO skal udvikles i forhold til at kunne matche såvel de udfordringer, der konfronterer organisation og interessevaretagelse, som forbundenes forventninger.

Kongresudvalget vurderer, at der er behov for en videreudvikling af Nyt LO fra 2003, hvor grundlaget – en involverende politisk struktur, et selvstændigt udgangspunkt for den faglige og politiske interessevaretagelse, tydelighed i roller og opgaver samt gennemsigtighed i organisationens prioriteringer og resultater (herunder økonomien) – yderligere skærpes og fokuseres.

Kongresudvalget vurderer samtidig, at der er behov for at se bredere på hele LO's virksomhed i denne proces, hvorfor man også har forholdt sig til udfordringer og prioriteringer med hensyn til LO's lokale og regionale interessevaretagelse, FIU samt LO's medieindsats.

Ambitionen er at skabe forudsætningerne for en stærk hovedorganisation med udgangspunkt i, at LO – på lønmodtagerside – er ansvarlig for den overordnede udvikling af den danske model. Derfor også titlen på Kongresudvalgets rapport: Nyt LO version 2.0.

LO står ved udgangen af kongresperioden 2007-2011 overfor en række udfordringer af organisatorisk, faglig og politisk karakter og mødes derfor også af nye forventninger fra medlemsforbundene.

I Kongresudvalgets anbefalinger er der særlig lagt vægt på følgende forhold og udfordringer:

For det første presser den negative medlemsudvikling forbundene – særlig de største LO-forbund – hvilket betyder, at den samlede fagbevægelse står overfor en betydelig udfordring med ressour-

cetilpasning. Dette gælder også LO!

For det andet eksisterer der blandt forbundene en bredt udbredt vurdering af, at der er behov for et ”stærkt LO” på hovedorganisationens to klassiske ansvarsområder i forhold til henholdsvis aftale- og overenskomstsyste- met samt det politiske system.

I relation til aftale- og overenskomtsystemet handler det om den overordnede udvikling af den danske model, overenskomstkoordinering og forhandlingerne i forligsinstitutionen samt den arbejdsretslige service, mens det i forhold til det politiske system gælder koordinering, deltagelse i rådgivende organer, tre-firepartsforhandlinger og samspillet mellem lovgivning og aftaler – nationalt som internationalt.

For det tredje er en resultatorienteret interessevaretagelse afhængig af, dels at fagbevægelsen fortsat er bredt tilstede på arbejdsmarkedet i form af en høj organisationsprocent og overenskomstdækningsgrad, dels at holdninger og politikforslag har et solidt analytisk fundament og i mange tilfælde dagsordensættes igennem kampagner.

Endelig for det fjerde er der blandt de forbund, der argumenterer for et mere ”fokuseret” LO om de klassiske opgaver, udbredt enighed om retningen i prioriteringen af LO's fremtidige rolle- og opgavemæssige profil.

På det organisationspolitiske område og ungdomsområdet har LO med tiden fået udvidet sine roller og opgaver, idet forbund og karteller har skubbet opgaver og ansvar til LO (Jobpatruljen, Skolekontakt, den politiske og faglige ungdomsindsats), ligesom LO på centralt niveau har påtaget sig et større ansvar for det lokale tværfaglige arbejde (lokal synlighed, Jobpatruljen og Skolekontakt/Hallo-kampagnen). Det må overvejes, i hvilken udstrækning disse områder fremadrettet skal være en del af LO's kerneopgaver.

En fokuseret hovedorganisation

Med etableringen af Nyt LO frigjorde hovedorganisationen sig fra den historiske partipolitiske binding til Socialdemokraterne, hvilket har givet LO et stærkt fundament for varetagelsen af medlemmernes interesser uanset den siddende regerings ideologiske udgangspunkt. Denne position skal fastholdes og udvikles fremover.

I Kongresudvalget er der enighed om, at LO skal være en resultatorienteret og professionel hovedorganisation på de to klassiske ansvarsområder:

- Udviklingen af de overordnede rammer for overenskomsterne, overenskomstkoordinering, herunder ikke mindst sikringen af fællesløsninger i Forligsinstitutionen samt den arbejdsretslige service og dermed særlig relationen til arbejdsgiverorganisationerne på det private arbejdsmarked – i særdeleshed DA.
- Den generelle politiske interessevaretagelse – nationalt og internationalt – med varetagelsen af medlemmernes interesser i tre-firepartsforhandlinger, gennem lobbyarbejde, kampagner m.m.

LO's interessevaretagelse skal tage udgangspunkt i det eksisterende værdigrundlag, der betoner den enkelte lønmodtagers muligheder for at øve indflydelse på sit eget arbejdsliv med udgangspunkt i kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår, samt en samfundsmæssig udvikling med fokus på en høj grad af lighed, høj beskæftigelse, livslang læring og stabil økonomisk udvikling.

Kongresudvalgets indstilling:

LO's værdigrundlag videreføres uændret i den kommende kongresperiode.

LO's målprogram fokuseres om følgende kerneopgaver relateret til

henholdsvis aftalesystemet og det politiske system:

- Arbejds- og ansættelsesret (herunder fællesmøder og samarbejdsområdet)
- Udvikling af de overordnede rammer for overenskomsterne, overenskomstkoordinering og forhandlinger i forligsinstitutionen
- Samfundsøkonomi (herunder fordelingspolitik, forskning, vækstpolitik, velfærd m.m.)
- Arbejdsmarkedspolitik (herunder integration)
- Uddannelsespolitik
- Arbejds miljø
- Ligestillingspolitik
- EU og international regulering (herunder udenlandsk arbejdskraft).

Beskrivelsen af LO's roller og samarbejde med forbundene og øvrige lønmodtagerhovedorganisationer i det fagpolitiske grundlag ændres, således at nedenstående tydeligt fremgår:

I relation til aftalesystemet er LO altovervejende rådgivende, koordinerende og servicerende – i praksis:

- LO har ansvaret for udviklingen af den danske model og overenskomsterne på det generelle niveau.
- På overenskomstområdet, er det LO's opgave at rådgive, koordinere og servicere (herunder analysere og beregne) samt medvirke i forskellig grad ved forhandlinger om mæglingsforslag i Forligsinstitutionen.
- Med hensyn til den kollektive arbejdsret tager LO sig af analyse og regelændring vedrørende de grundlæggende regelsæt: Arbejdsretsloven, Forligsmands

loven, hovedaftaler og norm for behandling af faglig strid.

- LO forbereder og procederer samtlige sager for LO-fagbevægelsen i Arbejdsretten samt stiller sine ansatte advokater til rådighed som procedører i faglige voldgifter og afskedigelsesnævn, i det omfang arbejdet i øvrigt tillader det.
- LO forbereder sager på fællesmøder i relation til Arbejdsretten og LO/DA Afskedigelsesnævnet.

I relation til det politiske system skærpes den eksisterende arbejdsdeling mellem LO og forbundene, således at LO's roller alene knytter sig til den fælles overordnede, kontinuerlige kort- og langsigtede interessevaretagelse gennem aftalemodellen og det politiske system, herunder EU:

- LO er initiativtager til, at der lægges strategier for udviklingen af samspillet mellem aftaler og lovgivning på LO's kerneområder.
- LO sætter dagsordenen og tager initiativer på de områder, LO har ansvaret for. Formulerer faglige og politiske krav, tilvejebringer analyser og er opinionsdannende – herunder tilrettelægger og gennemfører kampagner.
- LO repræsenterer forbundene i det politiske arbejde, nationalt, internationalt, lokalt og regionalt.
- LO koordinerer forbundenes interessevaretagelse i form af høringsvar mv.
- LO forhandler og varetager forbundenes interesser i forhold til de modstående arbejdsgiverparter, det politiske system,

embedsapparatet og øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet.

- LO er videncenter på området og leverer eksperterne til opgavens udvikling og sikrer, at opgaven – gennem analyser og udviklingsarbejde – tilpasses medlemmernes og samfundsudviklingens behov.
- LO servicere og informerer om ny lovgivning.

I relation til de øvrige lønmodtagerhovedorganisationer, FTF og AC skal LO afsøge mulighederne for at udvikle det eksisterende samarbejde.

LO's økonomiske grundlag 2012-2015

Den negative medlemsudvikling i forbundene presser fagbevægelsen ressourcemæssigt – det gælder de lokale afdelinger, forbundene og LO. I dialogen om det økonomiske grundlag for LO i den kommende kongresperiode, har LO og forbundene været opmærksomme på dette, idet fokus dels har været rettet mod, at LO kan indfri forventningerne til en mere fokuseret hovedorganisation, dels at LO medvirker til at styrke forbundene i deres muligheder for at prioritere deres kerneopgaver – fx medlemsorganisering.

Aktuelt bidrager forbundene ad tre forskelle veje direkte og indirekte til LO's økonomi – det være sig medlemskontingentet (aktuelt 200 kr. pr. kontingentbetalende medlem), DA/LO Udviklingsfonden "overenskomstdelen" (aktuelt $\frac{3}{4}$ af 1,75 øre af hver præsteret arbejdstime på LO-DA-området) samt DA/LO Udviklingsfonden "FIU-delen" gennem DL/TR-puljen (aktuelt 3,3 mio. kr.).

Der er enighed om, at samtlige tre elementer bringes i spil i forhold til at

sikre en fornuftig balance mellem forbundenes og LO's økonomiske grundlag. Der er endvidere en anerkendelse af, at de privatansattes forbund (medlemsgrupper) trækker langt mere på LO's arbejdsretslige service, hvilket også indgår som element i det fremtidige økonomiske grundlag for LO.

Kongresudvalgets indstilling:

- Kontingentet nedsættes til 190 kr. pr. medlem og fastsættes efter forbundenes medlemstal hvert halve år (31. december og 30. juni).
- Bidraget fra DA/LO Udviklingsfonden "overenskomstdelen" sættes op til 3 øre (reelt $\frac{3}{4}$ af 3 øre pga. den generelle aftalte fordelingsprocent mellem DA og LO).
- Tilskuddet til særlige aktiviteter fra DA/LO Udviklingsfonden "FIU-delen" (DL/TR-puljen) bibeholdes på nuværende niveau (aktuelt 3,3 mio. kr.).
- Der gennemføres en omlægning af FIU-systemets fællesskabsdel, således at den nuværende økonomifordeling på 89 pct. til forbundene og 11 pct. til fællesskabsdelen ændres til 93 pct. til forbundene og 7 pct. til fællesskabet.

Prioritering af LO's nuværende opgaver, medier og tilskud

Den økonomiske udfordring løses ved at prioritere i LO's nuværende opgaver, medier og tilskud i henhold til fokuseringen omkring de to klassiske ansvarsområder.

Kongresudvalgets indstilling:

- At der sker en fokusering af LO's indsats omkring og indenfor de nævnte kerneopgaver: Arbejds- og ansættelsesret, overenskomster, samfundsøkonomi, arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik, arbejdsmiljø, ligestillingspolitik, EU og international regulering.
- Organisationsområdet – Ungdomsarbejdet (den organisatoriske del), Jobpatrulje, Skolekontakt (herunder Hallo), Solidaritetsarbejdet – gennemføres ikke længere i LO-regi.
- Det internationale arbejde fokuseres til alene at handle om EU samt det nordiske samarbejde, EFS, IFS og ILO, hvilket betyder, at solidaritetsarbejde og klima bortfalder.
- LO's rolle på arbejdsmiljø, ligestilling og integration koncentrerer sig til den generelle politiske interessevaretagelse – organisationselementer, kursusindsatser, m.m. bortfalder.
- At LO's medieinvesteringer og -satsninger skal omprioriteres.
- LO's tilskudsvirksomhed beskæres – herunder AE (1 mio. kr.), Arbejdersmuseet (1.650.000 kr.) og Ungdomsfonden (1 mio. kr.), ASF (100.000 kr.) samt DUI (250.000 kr.).
- LO's ansvar for den regionale interessevaretagelse omlægges. Medlemmer af vækstfora og RBR tilbydes service på et generelt niveau i sammenhæng med LO's kerneopgaver.
- LO's tilskud til LO-sektionernes arbejde med kerneopgaverne beskæres og omorganiseres (3 mio. kr.).

FIU-systemet

Den ændrede fordelingsprocent (fra 89/11 til 93/7) samt ændringen i bidraget fra DA/LO Udviklingsfonden "overenskomstformålet" (fra $\frac{3}{4}$ af 1,75 øre til $\frac{3}{4}$ af 3 øre) betyder samlet set, at FIU-fællesskabet skal reduceres betydeligt (ca. 14 mio. kr., hvis man tager udgangspunkt i 2011-budgettet).

I et mere "fokuseret" FIU-system er det væsentligt at holde fast i et højt ambitionsniveau, for så vidt angår fælles udviklingsaktiviteter.

Kongresudvalgets indstilling:

- I udformningen af et fokuseret FIU-system skal der lægges vægt på følgende sigtelinjer (fra FIU-arbejdsgruppens perspektivpapir):
- Forenkling af administrationen i LO, herunder omfang og drift af FIU-it.
- Forenkling af det politiske system omkring FIU-systemet som helhed.
- Fastholdelse af DL/TR-pulje.
- Fastholdelse af pulje til fælles udviklingsprojekter.

LO's interne politiske struktur

Den forenkling og fokusering, der ligger i prioriteringen i LO's roller og opgaver, skal følges op af ændringer i LO's interne politiske struktur.

Kongresudvalgets indstilling:

- LO's Hovedbestyrelse fortsætter med uændret sammensætning, kompetencer og mødefrekvens.
- LO's Daglige Ledelse videreføres med uændret sammensætning, ansvar og mødefrekvens. Daglig Ledelse skal kunne nedsætte "egne" arbejds- og

projektgrupper – fx i forbindelse med projektsamarbejder.

- De HB-nedsatte udvalg følger LO's kerneopgaver. Konkret foreslås følgende udvalg nedsat:
 - Overenskomstudvalg
 - Arbejds- og ansættelsesretligt udvalg
 - Udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø
 - Arbejdsmarkedspolitisk udvalg
 - Uddannelsespolitisk udvalg
 - Ligestillingspolitisk udvalg
 - EU og internationalt udvalg
 - Udvalg vedrørende FIU-samarbejdet.

BAGGRUND OG OPSAMLING PÅ KONGRESPERIODEN 2007-2011

UDGANGSPUNKTET FOR LO'S ROLLER OG OPGAVER

LO har historisk set løftet to roller – den ene knyttet til aftalesystemet, den anden til det politiske system.

Den første rolle er knyttet til aftalesystemet og de modstående arbejdsgiverorganisationer. På det private arbejdsmarked er DA den historisk set helt afgørende aktør sammen med LO, og hovedorganisationerne udfylder den dag i dag de roller, der blev institutionaliseret med Septemberforliget i 1899, og som siden er blevet udviklet gennem diverse Hovedaftaler.

LO's rolle udgår fra hovedorganisationens placering i det arbejdsretslige lov- og aftalekompleks – arbejdsretsloven, forligsmandsloven, hovedaftaler samt norm for behandling af faglig strid – og som giver LO en række roller og opgaver i relation til forbund og arbejdsgiverorganisationer: Facilitering af fællesmøder, procedering af faglige sager i Arbejdsretten, DA/LO Afskedigelsesnævnet og ved faglige voldgifter, forhandling af skitse til mæglingsforslag i Forligsinstitutionen mv.

I tilknytning til de arbejdsretslige roller og opgaver ligger hele koordineringen mellem forbundenes særinteresser og fællesinteresser i overenskomstforhandlinger samt samspillet mellem overenskomster og aftaler i forhold til det politiske system.

I overenskomstforhandlingerne er det LO's rolle at bistå de konkrete forhandlinger (beregninger samt juridisk rådgivning), at koordinere og sikre et højt informationsniveau på tværs af de respektive forbunds/kartellers forhandlere gennem et til lejligheden nedsat

forhandlingsudvalg og evt. understøtte fælles forhandlingstemaer (pension, uddannelse, barsel, ligeløn m.m.).

Efter sektorforhandlingerne er afsluttet, er det LO, der sammen med DA bidrager til, at man i Forligsinstitutionen kan samle uafsluttede overenskomstområder op samt udforme den mæglingsskitse, der efterfølgende sendes til urafstemning. Endelig har LO et medansvar for at sikre, at overenskomsterne efterfølgende overholdes i form af fagretslig behandling på fællesmøder og i Arbejdsretten.

På det offentlige arbejdsmarked er LO's rolle noget mere tilbagetrukket, idet koordinationen foregår gennem hovedorganisationsgrupper i forhandlingskartellerne KTO på det kommunale område og CFU på det statslige område. På LO-niveau drøfter man de offentlige forhandlinger i Hovedbestyrelsen og Daglig Ledelse, men der er ikke nedsat et egentligt forhandlingsudvalg. Også på det offentlige område får LO et øget og direkte ansvar for forhandlingerne, hvis disse overgår til Forligsinstitutionen.

Set i forhold til det samlede forhandlingssystem – eller de to forhandlingssystemer – har LO en særlig placering, idet LO er den altdominerende hovedorganisation på det private og, om end i mindre grad, det offentlige arbejdsmarked. Denne særlige placering har LO udnyttet til at sikre langsigtede samfundsøkonomiske hensyn, hvilket igen giver LO en stærk magtposition i forhold til det politiske system.

Den anden rolle i relation til det politiske system har historisk været bundet op på samarbejdet med Socialdemokraterne. LO sikrede medlemmerne ordentlige løn- og arbejdsvilkår ved at

samarbejde med arbejdsgiverne gennem aftaler og overenskomster, og LO påvirkede rammerne for en progressiv reformistisk samfundsudvikling til gavn for lønmodtagerne gennem samarbejdet med Socialdemokraterne.

Med udviklingen af velfærdsstaten gennem hele det 20. århundrede er LO blevet en stadig vigtigere aktør i forhold til at koordinere den politiske og den faglige interessevaretagelse. I praksis gennem deltagelse i egentlige tre- og firepartsforhandlinger med arbejdsgiverne og det politiske system, i udviklingen af de overordnede aftale- og overenskomstmæssige rammer, i direkte forhandlinger med ministre og embedsværket på de ressortområder, der berører arbejdsmarkedet, som høringspart på en lang række områder, samt i nogle tilfælde også i selve udmøntningen af lovgivning, fx gennem a-kasserne.

På LO's ekstraordinære kongres i 2003 blev fundamentet lagt til Nyt LO. Formålet var en styrkelse af enhedsbevægelsen og dermed en fælles faglig og politisk interessevaretagelse baseret på værdierne solidaritet, retfærdighed og medansvar for velfærdsstatens udvikling.

Konkret blev der i forbindelse med Nyt LO udarbejdet et fælles værdigrundlag, et fagpolitisk grundlag, som ændrede LO's historiske relation til Socialdemokraterne samt en ny beslutningsstruktur og ændrede principper for grænsestridigheder. Især den ændrede relation til Socialdemokraterne i 2003 var et udtryk for, at LO havde behov for at kunne varetage lønmodtagernes interesser overfor en til enhver tid siddende regering, hvilket da også siden har resulteret i, at LO har indgået trepartsaftaler med skiftende borgerlige regeringer.

LO's magtposition i relation til ovennævnte roller baserer sig på flere forhold. Der er ingen tvivl om, at LO's legitimitet hænger sammen med selve

repræsentativiteten – dvs. at LO's medlemsforbund har en høj organisationsprocent og bredt dækker arbejdsmarkedet i forhold til begge sektorer. Ligeledes er det afgørende, at LO og de modstående arbejdsgiverorganisationer kan og vil indgå aftaler og overenskomster, der omfatter lønmodtagerne på hele arbejdsmarkedet. Uden aftaleduelige parter; ingen aftalemodel. Internt i LO-fagbevægelsen er det væsentligt, at LO er i stand til at skabe enighed blandt forbundene i forhold til såvel arbejdsgiverne, det politiske system som FTF og AC, og endelig bidrager LO gennem samarbejdet med FTF og AC til opretholdelse af den såkaldte enhedsfagbevægelse – særligt i forhold til det offentlige område og samspillet mellem det offentlige og private område.

Af LO's fagpolitiske grundlag fra 2007 fremgår det, at LO skal løfte rollerne i respekt for, at forbundene er suveræne og varetager deres medlemmers interesser over for modstående arbejdsgivere og myndigheder, samt servicere medlemmerne i forhold til deres konkrete ønsker og behov. Kartellerne henhører under forbundene.

LO's roller knytter sig altovervejende til den fælles overordnede, kontinuerlige kort- og langsigtede interessevaretagelse gennem aftalemodellen og dens relation til det politiske system.

LO's indsats har i kongresperioden 2008-2011 samlet sig om syv kerneopgaver samt en række projektopgaver, der har karakter af at være tidsbegrænsede udviklingsområder.

LO's kerneopgaver:

- Arbejds- og ansættelsesret
- Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik
- Velfærds- og fordelingspolitik
- Uddannelsespolitik
- Arbejdsmiljø og sundhed
- Ligestilling og ligebehandling
- EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde.

I forhold til kerneopgaverne udfylder LO en række konkrete roller:

- LO sætter dagsordenen og tager initiativer på området. Formulerer faglige og politiske krav, tilvejebringer analyser og er opinionsdannende.
- LO repræsenterer forbundene i det politiske arbejde, nationalt, internationalt, lokalt og regionalt.
- LO koordinerer forbundenes interessevaretagelse i form af hørings svar mv.
- LO forhandler og varetager forbundenes interesser i forhold til de modstående arbejdsgiverparter, det politiske system, embedsapparatet og øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet.
- LO er videncenter på området og leverer eksperterne til opgavens udvikling og sikrer, at opgaven – gennem analyser og udviklingsarbejde – tilpasses medlemmernes og samfundsudviklingens behov. I den forbindelse samarbejder LO med AE.
- LO servicerer og informerer om ny lovgivning.
- LO er den administrerende aktør, hvor det er påkrævet.

Flere af LO's kerneopgaver er også kerneopgaver for forbundene. Her er det LO's ansvar at sikre et koordinerende samarbejde, således at der tilvejebringes overensstemmelse i fagbevægelsens samlede indsats eller politik.

For projektopgavernes vedkommende afklares LO's roller i sammenhæng med fastlæggelsen af projektets konkrete indhold, mål og succeskriterier i LO's hovedbestyrelse. I kongresperioden har LO arbejdet med følgende projektopgaver:

- Overenskomstkoordinering
- Offentlig sektor
- Erhvervsudvikling
- Integration og indvandring
- Ungdomsindsatsen
- Fælles synlighedsarbejde.

Roller, opgaver og arbejdsdeling

Ser man på de kerne- og projektopgaver, som LO har haft ansvaret for at løfte i kongresperioden, fordeler disse sig som vist i skema 1 på de to historiske roller.

Projektopgaverne ungdomsindsatsen og fælles synlighedsarbejde ligger i nogen udstrækning ved siden af de to roller, idet aktiviteterne herunder langt fra entydigt kan placeres som hørende hjemme under aftalesystemet eller det politiske system.

Ungdomsindsatsen omhandler politiske aktiviteter med fagligt afsæt ("Genstart Danmark" og "Unge ta'r ansvar" m.m.) og organisatoriske aktiviteter (politiske kurser og kurser for unge tillidsrepræsentanter), mens fælles synlighedsarbejde dækker over såvel en række traditionelle tværfaglige organisationspolitiske aktiviteter som Jobpatroljen og Skolekontakt, som over en række synlighedsaktiviteter i forhold til at synliggøre LO-sektionerne i lokale, regionale og nationale medier samt egentlige politiske landsdækkende kampanjer ("Tag Danmark Alvorligt" mfl.).

Arbejdsdelingen mellem LO og forbundene er forskellig, alt efter om der er tale om en opgave, der relaterer sig til aftalesystemet, det politiske system eller om opgaverne primært er af organisatorisk karakter (jf. bilagsrapport: LO's kerne- og projektopgaver 2007-2011 – indhold, arbejdsdeling og ressourcer).

Det arbejds- og ansættelsesretlige område – herunder ikke mindst administration af de kollektive overenskomster – er et kerneområde for LO's medlemsforbund. Det er i høj grad forbundene, der er drivende, mens LO altovervejende er rådgivende, koordinerende og servicerende.

Ser man på arbejdsdelingen på overenskomstområdet, er det LO's opgave at rådgive, koordinere og servicere samt medvirke i forskellig grad ved forhandlinger om mæglingsforslag i Forligsinstitutionen. Selv om LO bru-

Skema 1: Kerne- og projektopgaver

Roller	Opgaver
Aftalesystemet	Arbejds- og ansættelsesret (K) Overenskomstkoordinering (P)
Det politiske system	Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik (K) Velfærds- og fordelingspolitik (K) Uddannelsespolitik (K) Arbejds miljø og sundhed (K) Ligestilling og ligebehandling (K) EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde (K) Offentlig sektor (P) Erhvervsudvikling (P) Integration og indvandring (P)
Organisation	Ungdomsindsatsen (P) Fælles synlighedsarbejde (P)

ger en del ressourcer på de kollektive overenskomstforhandlinger, er og bliver det forbundenes absolutte hovedopgave: Forbund og karteller indsamler og fremsætter krav eller forventninger til fornyelsen af de enkelte overenskomster, de er direkte parter i overenskomstforhandlingerne, og endelig understøtter forbundene de enkelte afdelinger og tillidsrepræsentanter i forberedelsesprocesserne og under afstemningerne.

På det arbejds- og ansættelsesretlige område er der et meget snævert samarbejde og en meget klar arbejdsdeling mellem forbundene og LO.

Med hensyn til den kollektive arbejdsret tager LO sig af analyse og regelændring vedrørende de grundlæggende regelsæt: Arbejdsretsloven, Forligsmandsloven, hovedaftaler og norm for behandling af faglig strid. Derudover forbereder og procederer LO samtlige sager for LO-fagbevægelsen i Arbejdsretten, samt stiller sine ansatte advokater til rådighed som procedører i faglige voldgifter og afskedigelsesnævn, i det omfang arbejdet tillader det. Endelig hører forberedelse på fællesmøder af sager i Arbejdsretten og LO/DA Afskedigelsesnævnet også under LO's arbejdsområde.

Den forudgående fagretlige behandling ved lokalforhandling, mæglings-

møder og andre organisationsmøder varetages af forbund og karteller, ligesom forbundene har en vigtig rolle i at oplyse de konkrete sager, der videreføres til Arbejdsretten mv.

Ser man på de opgaver, der primært løftes i relation til det politiske system, kan den eksakte arbejdsdeling mellem LO og forbundene variere fra opgave til opgave, men sammenlignet med opgaverne tilknyttet aftalesystemet, er policyopgaverne kendetegnet ved, at det i langt højere grad er LO, der er drivende.

Uddannelsesområdet er et godt eksempel. På alle tre hovedområder – generel ungdomsuddannelse og folkeskole, erhvervsrettede uddannelser (herunder videreuddannelse) samt efteruddannelse – er LO drivende såvel med hensyn til udvikling, forhandlinger og visse driftsopgaver. Området er ligeledes kendetegnet ved, at forbundene har overtaget visse opgaver på fællesskabets vegne fx repræsentation i Tvistighedsnævnet vedrørende praktikpladser, ligesom forbundene deltager sammen med LO i de centrale ministerielle udvalg.

Af den nærmere beskrivelse af, hvilke konkrete roller LO løfter i relation til interessevaretagelse på uddannelsesområdet, fremgår det, at det særligt er rollerne knyttet til det ”dagsorden-

sættende”, det ”repræsenterende”, det ”koordinerende” og endelig det ”forhandlende”, der fylder på LO’s side af arbejdsdelingen, mens LO i væsentlig mindre udstrækning eller slet ikke er ”servicerende” og ”administrerende”.

Især det at sætte dagsordenen og formulere krav til det politiske system er centralt på uddannelsesområdet. I den forgangne kongresperiode er der adskillige eksempler på, at LO varetager medlemmernes interesser i trepartsaf-taler og tilsvarende – herunder fler-årsaftale om erhvervsuddannelserne, praktikpladspakke 1 og 2, ny lovgivning på VEU-området, m.m.

En stadig mere væsentlig del af det at sætte dagsordenen er kampagner, pressearbejde og analyser. På uddannelsesområdet gennemførte LO eksempelvis dels omfattende dokumentations- og analysevirksomhed med henblik på at underbygge mål og strategier på området, dels kampagner, fx på erhvervsuddannelsesområdet (EUD-kampagne og EUD skills show) i relation til interessevaretagelsen.

Også LO’s medieinvesteringer og indsatser – A4 og Avisen.dk – er udtryk for, at LO forsøger at målrette og markere lønmodtagerdagsordener og interesser.

Denne udvikling i retning af, at analyser, kampagne og pressearbejdet, herunder den organisatoriske opgave i dette, forventes at blive en stadig mere integreret del af LO’s interessevaretagelse, gælder ikke alene uddannelsesområdet, men samtlige kerneopgaver.

Organisationsopgaverne er kendetegnet ved, at LO sammen med LO-sektionerne og forbundene er langt mere ”praktisk udøvende” end på de øvrige opgaver – det være sig på ungdomsområdet kurser og manifestationer såvel som i forbindelse med Jobpatruljen, skolekontakt, det lokale solidaritetsarbejde og FIU.

Hvor LO indgår i relationer med modstående arbejdsgiverorganisatio-

ner eller det politiske system, når det gælder de historiske roller, er relationen på organisationsområdet altovervejende forbundenes afdelinger, medlemmer, tillidsrepræsentanter eller potentielle medlemmer.

Med hensyn til den praktiske udførelse af rollerne er det særligt rollerne relateret til det ”servicerende” og ”administrerende”, der kendetegner organisationsopgaverne. Alligevel gælder det også for organisationsopgaverne, at både analyser og kampagner fylder mere og mere i forhold til at nå de konkrete målsætninger for interessevaretagelsen.

Ressourcer

Ser man på ressourceanvendelsen i LO omregnet til årsværk, viser tabel 1, at opgaverne knyttet til det politiske system fylder mest ressourcemæssigt – omkring 41 årsværk – dernæst følger opgaverne relateret til aftalesystemet 18 årsværk – og de organisationspolitiske opgaver – 16-21 årsværk.

Når de organisationspolitiske opgaver ligger ressourcemæssigt relativt højere i 2010 sammenlignet med 2008 og 2009, skyldes det altovervejende, at 2010 har været et ”kampagnetungt” år. Alene ”Tag Danmark Alvorligt” tegner sig for godt otte årsværk.

Går man bagom hovedtallene, er det for samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitikens vedkommende analysearbejdet, der fylder meget. I LO er der allokeret knapt 4 årsværk til analyser – hertil skal AE’s ressourcer på 10 årsværk (samt studenter) i nogen udstrækning tillægges, idet AE i nogen udstrækning bidrager til LO’s analysearbejde.

På det internationale område fylder analysedelen ligeledes betydeligt ressourcemæssigt. I særdeleshed på EU-området, hvor LO systematisk overvåger og følger udviklingen på de generelle områder, der har betydning for fagbevægelsens medlemmer – udviklin-

Tabel 1: Ressourcer, 2008, 2009 og 2010, fordelt på kerne- og projektopgaver (årsværk*)

	2008	2009	2010
Arbejds- og ansættelsesret (inkl. Fællesmøder og samarbejdsområdet)	16,37	16,45	16,5
Overenskomstkoordinering	0,57	0,36	1,39
Samlet	16,93	16,81	17,89
Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik	10,94	11,46	10,31
Velfærds- og fordelingspolitik	1,63	2,46	0,5
Uddannelsespolitik	5,10	5,90	5,08
Arbejds miljø og sundhedsfremme	4,94	4,43	5,47
Ligestilling og ligebehandling	1,95	1,91	1,54
EU, globalisering og internationalt arbejde	11,58	9,85	8,31
Integration og indvandring	2,32	2,45	1,74
Offentlig sektor	0,10	0,22	0,08
Erhvervsudvikling	2,62	1,53	1,77
Samlet	41,18	40,21	34,8
Ungdomsindsatsen	2,4	2,92	2,4
Fælles synlighedsarbejde	13,36	13,82	18,52
Samlet	15,76	16,74	20,92
Hovedtotal	73,87	73,76	73,61

*Årsværk omfatter antal timer for konsulenter, HK'ere og studenter divideret med timegennemsnittet pr. år for konsulenter ansat på flydende arbejdstid. Årsværk viser således IKKE antallet af ansatte i LO.

gen af det indre marked, betydningen af liberaliseringer i andre EU-lande, kampen om den offentlige sektor, den demografiske udfordring samt EU-domstolens betydning for den danske aftalemodel m.m. Samtidig analyserer LO de enkelte EU-initiativer med henblik på den konkrete interessevaretagelse.

I tilknytning til selve analysearbejdet bruges der ressourcer på at formidle såvel udvikling i EU – konkret og strategisk – som fagbevægelsens vurderinger og holdninger til samme gennem EU-portalen og i nyhedsbrevet Danish Labour News.

Aktuelt og fremadrettet er der næppe tvivl om, at fagbevægelsen er udfordret ressourcemæssigt på grund af det stadig faldende medlemstal, hvorfor man skal være opmærksom på, om ressourcerne kan anvendes mere effektivt. Samtidig er det indtrykket, at fagbevægelsen samlet set fremadrettet fortsat kommer til at prioritere såvel analyse- som kampagnearbejdet – om end det

aktuelle kampagneniveau skal ses i sammenhæng med fagbevægelsens forsøg på at dæmme op for den borgerlige regerings lønmodtageruvenlige politik.

Samarbejde og arbejdsdeling med kartellerne

Siden den ekstraordinære strukturkongres i 1989 har forbundene arbejdet sammen i karteller med henblik på at styrke deres fælles sektor-/branchespecifikke interesser, og siden 1994 har ansvaret for den branchespecifikke erhvervs politik ligget i kartellerne/forbundene.

Oprindeligt var der otte karteller, men også her har der været sammenlægninger, således at der aktuelt er fem karteller – fire dækkende den private sektor og ét den offentlige sektor.

Det fremgår af skema 2, at der er stor forskel på kartellernes størrelse, ressourcer og roller. De medlemsmæssigt store karteller med forhandlingsansvar har naturligt de fleste ressourcer,

hvilket tydeligt ses i antallet af ansatte.

Udover arbejdet med samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentation, som der er et samarbejde om, fordi LO er part i aftalerne, afspejler kartellernes relation til LO deres dækningsområder og roller/opgaver i forhold til

interessevaretagelsen. Eksempelvis er CO-industri mest optaget af det arbejdsretslige område og overenskomsterne, mens BAT deltager aktivt i arbejdet med social dumping og tilhørende EU-problemstillinger.

Kartellerne bidrager til at koordinere

Skema 2: Oversigt over kartellerne

	CO-i	BAT	Handel	GIMK	OAO
Branche/dækningsområde	Industrisektor	Bygge- og anlægssektor	Detail og handel	Grafisk branche og medier	Offentlig sektor
Medlemmer	246.444	117.232	60.087	19.500	375.971
Forbund	3F Maler Blik og Rør El-forbundet Metal HK/Privat TL Serviceforb.	3F Maler Blik og Rør El-forbundet Metal HK/Privat TL	HK Handel NNF Metal 3F-Privat 3F-Transport Serviceforb. Frisør El-forbundet	HK/Privat 3F-Industri 3F-Transport Metal El-forbundet	Blik og Rør El-forbundet Frisør Jernbane Metal 3F FOA Fængselsforb. HK/Kommunal HK/Stat HKKF Maler NNF Serviceforb. SL TL samt øvrige organisationer
Rolle	Forhandler overenskomst med DI samt koordinerer interesser på aftalte områder nationalt og internationalt	Koordinerer forbundenes interesser på aftalte områder nationalt og internationalt	Koordinerer forbundenes interesser på aftalte områder nationalt og internationalt	Koordinerer forbundenes interesser på aftalte områder	Koordinerer forbundenes interesser og skaber "fælles offentlig stemme"
Områder	Overenskomst Industripolitik Pension Teknologi Uddannelse Miljø SU og bestyrelsesrepr. TR Energi Tele Maritim	Erhvervs- og arbejdsmarked Boligpolitik SU og bestyrelsesrepr. Arbejds- og omgivende miljø EU Skattepolitik Grønlands-overenskomst	Løn- og arbejds-vilkår Lavtlønnedes vilkår Teknologi Lukkelov Uddannelse SU og bestyrelsesrepr.	Arbejds- og ydre miljø SU og bestyrelsesrepr.	Overenskomst MED/SU Offentlig sektors udvikling Velfærdspolitik
Ansatte*	34	11	3	>1	27
Relation til LO*	Generelt godt samarbejde – særligt fokus: Arbejdsret Organisation (udvalgte dele) Erhvervs politik Følger alle HB-udvalg	Generelt godt samarbejde – særligt fokus: Social dumping (herunder EU) Arbejdsmiljø Erhvervs politik SU	Særlige samarbejdsflader: SU COOP-DK Følger alle HB-udvalg	God koordinering kartellerne imellem og med LO Få ressourcer, men særligt fokus: SU og ESU	Oplever at interessevaretagelse kunne styrkes og dobbeltarbejde undgås, hvis koordineringen var bedre. Særligt mht.: Velfærds-/fordelingspolitik Finanslov EU – udbud

*Oplysninger fra kartellerne.

forbundenenes interesser på de aftalte områder, og i de karteller med forhandlingsansvar er overenskomstforhandlingerne centrale i det daglige arbejde. Derudover er kartellerne ressourcestærke på fælles områder som uddannelse, industripolitik, miljø, arbejdsmiljø m.m.

I forhold til relationen til LO er der generelt et godt samarbejde mellem LO og de fem karteller – dog skiller OAO sig ud, idet man herfra godt kunne tænke sig et øget samarbejde omkring velfærdspolitik, finanslov mv. med henblik på såvel at styrke den fælles interessevaretagelse som minimering af uhensigtsmæssigt dobbeltarbejde.

LO's analysearbejde

Analysearbejdet indgår i samtlige kerne- og projektopgaver. Analysearbejdet fylder dog relativt mest i interessevaretagelsen på følgende opgaver:

- Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik
- Velfærds- og fordelingspolitik
- Uddannelsespolitik
- Arbejdsmiljø og sundhed
- Ligestilling og ligebehandling
- Fælles synlighedsarbejde (Jobpatrulje, kampagner og medlemsorganisering).

I praksis anvendes analyserne til forskellige formål. For det første udarbejder LO analyser med henblik på at kunne dokumentere en udvikling på et givent policyområde og hermed fungere som videncenter for forbund og LO-sektioner. Det er især på dette område, at LO samarbejder med AE.

For det andet understøtter analyserne LO's rolle som dagsordensættende og opinionsdannende. I praksis sker dette gennem en videreformidling af LO's analyser til medierne. Det har bl.a. været tilfældet med praktikpladstal og arbejdsløshedstal, der er blevet udsendt hver måned til både medier og LO-sektioner. Hovedparten af de større analyser

bliver ligeledes formidlet til pressen. Fx resulterer "Zoom på arbejdsmarkedet" i 3-4 store historier hvert år.

For det tredje bidrager analyserne til, at fagbevægelsen bliver repræsenteret i det politiske og samfundsmæssige "rum" gennem LO's kampagner.

Det er vurderingen, at sidstnævnte formål vil fylde mere i fremtiden. Pressens udvikling og opmærksomhed på LO har medført, at det i højere grad er nødvendigt med dybdegående analyser og fakta-ark til at støtte op om egne forslag eller reaktioner på forslag fra det politiske system. I en kampagnemæssig optik er det ikke længere nok med politiske paroler. De skal i dag være bakket op af tal og cases, før det virker troværdigt.

Forbundene udarbejder analyser i tilknytning til deres særlige interesseområder. De største forbund gennemfører imidlertid også generelle samfundsøkonomiske analyser, hvilket betyder, at der i nogle tilfælde kan forekomme en form for dobbeltarbejde (fx arbejdsløshedstal). Som hovedregel er forbundenenes analyser dog isoleret til enkelte faggrupper, hvorimod LO's analyser dækker alle LO's medlemmer eller lønmodtagerne på nationalt, regionalt og/eller lokalt niveau.

I LO udarbejdes der hvert år et stort antal analyser. Hvor mange er det vanskeligt at opgøre præcist, da det meget afhænger af både aktuelle projekter og den faglige og politiske situation. Nogle analyser er karakteriseret ved at blive gennemført og publiceret med faste intervaller (skema 3), mens andre gennemføres i relation til konkrete aktuelle policyinitiativer.

Ser man på datagrundlaget for LO's analysearbejde, er det altovervejende baseret på totaltællinger. Undtagelsen er det organisatoriske område, hvor der også gennemføres surveybaserede analyser omhandlende fx medlemmernes holdninger til fagbevægelsen, unges

fritidsjob, tillidsrepræsentanternes er gennemført to større surveybaserede vilkår m.m., ligesom der i det seneste år analyser på det arbejdsretslige område

Skema 3: Tilbagevendende analyser

	Beskrivelse	Termin	Datagrundlag
Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik:			
Zoom på arbejdsmarkedet	LO's rapport om udviklingen på arbejdsmarkedet	Årligt	Stikprøvedata, totaltællinger samt i nogle tilfælde surveys
Øje på beskæftigelsen	Økonomisk rapport som beskriver udsigterne for dansk økonomi	Halvårligt	Totaltællinger
Aktuel Statistik	Notat bestående af et aktuelt tema samt et overblik over udviklingen i diverse økonomiske nøgletal	Kvartalsvist	Totaltællinger
Lønudviklingen	Statistiknotat vedr. lønudviklingen	Kvartalsvist	Totaltællinger
Nationalregnskab	Statistiknotat vedr. udviklingen i nationalregnskabet	Kvartalsvist	Totaltællinger
Jobcenterindeks	Et øjebliksbillede af jobcentrenes aktive indsats målt på forskellige indsatsområder, der har LO's beskæftigelsespolitiske bevågenhed	Kvartalsvist	Totaltællinger
Nettoarbejdsledeshedstal	Kort statistiknotat vedr. udviklingen i nettoarbejdsledesheden	Månedligt	Totaltællinger
Bruttoarbejdsledeshedstal - på landsplan samt kommunalt plan	Statistiknotat vedr. udviklingen i bruttoarbejdsledesheden	Månedligt	Totaltællinger
A-kasse-vandringer	Statistiknotat vedr. udviklingen i vandringer mellem a-kasser	Årligt/Månedligt	Totaltællinger
Udviklingen i antallet af forsikringsaktive	Statistiknotat vedr. udviklingen i antallet af forsikringsaktive fordelt på a-kasser	Månedligt	Totaltællinger
Notat vedr. hhv. finanslovsforslag samt de vedtagne aftaler om finanslov	Gennemgang og vurdering af hhv. finanslovsforslag samt finanslovaftaler	Årligt	
Uddannelse:			
Øje på uddannelse	Analyserapporter der sætter fokus på uddannelsespolitiske emner	3-5 gange årligt	Totaltællinger
Praktikpladstal	Månedlige tal, som viser, hvor mange unge der står uden en praktikplads	Månedligt	Totaltællinger
Arbejds miljø og sundhed:			
Øje på arbejdsmiljøet	Analyserapporter der sætter fokus på arbejdsmiljøpolitiske emner	3-5 gange årligt	Totaltællinger
Fælles synlighedsarbejde:			
Jobpatruljestatistik	Opgørelse af JP's interview med fritidsjobbere	Årligt	Survey
Medlemsudvikling	Analyser af medlemsudviklingen	Årligt	Totaltællinger
FIU's årsrapport	Kursusstatistik og økonomi i FIU	Årligt	Totaltællinger

om henholdsvis atypiske ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked og ledernes forhold til fagforeningsmedlemskab.

Hovedparten af LO's analyser – baseret på totaltællinger – gennemføres internt eller i samarbejde med AE, mens de surveybaserede analyser udarbejdes i en eller anden form for samarbejde med eksterne forskningsmiljøer og/eller analysebureauer.

Samarbejdet med AE

AE og LO arbejder sammen om samfundsøkonomiske analyser. Hovedparten af AE's ressourcer anvendes imidlertid på analyser, der ikke involverer LO. I 2011 vil AE ifølge sin arbejdsplan bidrage med analyser i forhold til det kommende folketingsvalg samt på generelle politiske områder.

AE råder for nærværende over 10 årsværk samt studenter, hvor langt de fleste arbejder med analyse.

LO og AE's samarbejde bygger på en forudsætning om, at AE løbende understøtter analysedelen i de generelle kerne- og projektopgaver i LO. AE leverer derfor analyser til LO på policyområderne udannelse, arbejdsmiljø, beskæftigelse og det samfundsøkonomiske område. På det organisatoriske område har LO løbende kontakt og samarbejde med AE i forhold til kampagnen "Tag Danmark Alvorligt" samt til statistik på lokale og regionale historier.

I den forgangne kongresperiode er der påbegyndt en styrkelse af samarbejdet mellem LO og AE. Processen fortsættes i den kommende kongresperiode med henblik på at styrke fagbevægelsens samlede analysekraft og interessevaretagelse.

LO's forbund har ligeledes individuelle samarbejdsaftaler med AE om levering af statistik.

Presse- og kampagnearbejde

LO arbejder målrettet med pressearbejde og kampagne – konkret i form af pressemeddelelser, debatindlæg, kommunikation, kampagne og håndtering af pressehenvendelser.

I denne kongresperiode er det vurderingen, at pressearbejdet fylder stadig mere. Der er kommet nye medier til – TV2 News, gratis aviser og web-aviser – og alle kæmper de om at bringe den gode historie, herunder kommentarer og holdninger fra LO på relevante organisatoriske, aftalemæssige og politiske stofområder. Derudover har den borgerlige regering medført øget behov for større presse- og kampagnemæssig indsats.

Samtidig betyder orienteringen mod at kunne sætte dagsordenen i forbindelse med interessevaretagelsen på et givent område eller i forbindelse med større egentlige kampagner, at LO selvstændigt tager initiativer over for medierne og – som noget nyt – er til stede på de sociale medier.

Relateret til de roller, som LO løfter i relation til de respektive kerne- og projektopgaver kan man sige, at presse- og kampagnearbejdet bidrager til:

- At sætte en dagsorden, der understøtter interessevaretagelse på et givent fagligt og politisk område.
- At informere om konsekvenser af et givent policyforslag, samfundsmæssige udviklinger m.m., der bidrager til at styrke LO's rolle som videntcenter.
- At fremlægge analyser mv., der medvirker til at understøtte LO i rollen som forhandler på de enkelte policyområder samt ved tre- og firepartsforhandlinger.

Presse- og kampagnearbejdet fylder især på det politiske og det organisatoriske område og i mindre grad i forhold til aftalesystemet – bortset fra overenskomstforhandlingerne.

Arbejdsdelingen mellem LO og for-

bund er relativt klar, når det kommer til presse og kampagne. I udgangspunktet tager LO sig af det presse- og kampagnearbejde, der relaterer sig til de specifikke kerne- og projektopgaver med respekt for den ansvarsfordeling, der er på det pågældende område – forbundene løfter den sektor- og forbundsspecifikke del.

Samtidig er der imidlertid også situationer, hvor forbundene og LO forholder sig presse- og kampagnemæssigt til den samme "sag". Typisk i forhold til generelle policyområder, hvor der fra flere afsendere sættes tryk på samme dagsorden, eller på enkeltsagsområder hvor et forbunds særinteresser ikke kan favnes af den i LO-regi formulerede fællesinteresse.

De aktuelle policykampagner fra henholdsvis LO og 3F – "Tag Danmark Alvorligt" og "SKÆVT" – er et eksempel på, at der med to forskellige kampagner og afsendere sættes en relativt ensartet dagsorden. Problematikken omkring de kommunale jobcentre er omvendt et eksempel på, at fællesskabets politik ikke kan rumme et forbunds interesse.

LO markerer offentligt, at rammerne for og indholdet i beskæftigelsespolitikken, herunder de kommunale jobcentre, ikke fungerer og bør ændres, mens HK også offentligt tilkendegiver, at forbundet alt andet lige ser en fremtid for de kommunale jobcentre.

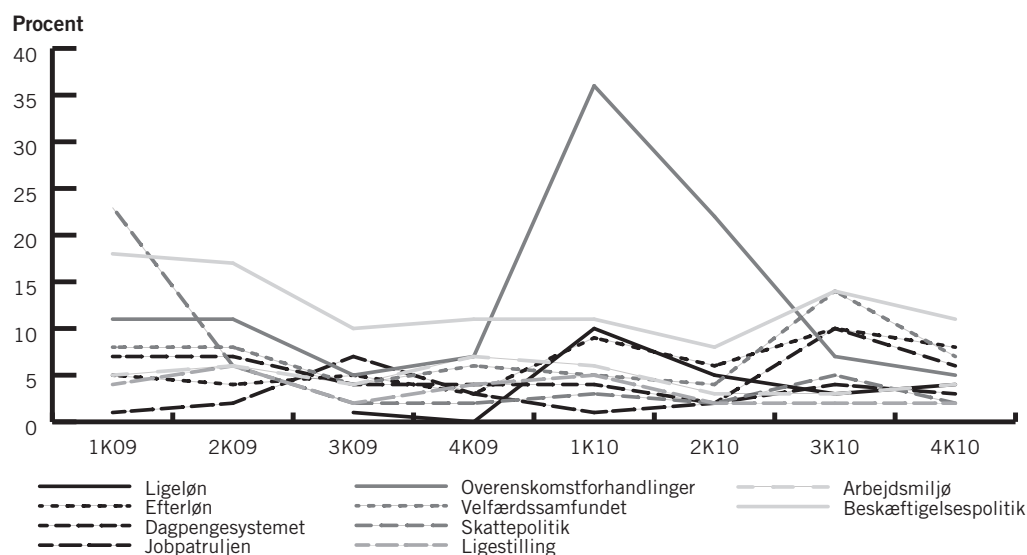
Personaleressourcemæssigt er det nødvendigt at skelne mellem LO's presgearbejde og LO's kampagnearbejde.

I perioden 2007-2011 er der i LO-regi udarbejdet tre store kampagner, der tegner sig for 9,2 årsværk (for hele kongresperioden til dato): EUD (inkl. Skillshow), Skattekampagnen samt Tag Danmark Alvorligt (inkl. "Nej til pakken" og Efterløn).

I forhold til presgearbejdet har LO i indeværende kongresperiode været organiseret med en Info- og pressegruppe, som til hverdag håndterer alt presse-, informations- og kommunikationsarbejde i LO. Samlet bruger LO hvert år, hvad der svarer til 5-7 årsværk på presgearbejdet. I nogle tilfælde vil presgearbejde og kampagnearbejde overlappe hinanden, da alle ressourcer sættes ind på én dagsorden, som det

Figur 1: LO-målgruppens oplevelse af LO's synlighed i den offentlige debat

Inden for hvilket område har LO i den seneste tid gjort sig mest bemærket i den offentlige debat?



Kilde: Gallup for LO.

fx var tilfældet med ”Nej til pakken” og sidst den store indsats for at bevare efterlønnen, hvor fagbevægelsen blandt andet afholdt et stormøde for 5.000 tillidsrepræsentanter.

Har presse- og kampagnearbejdet nogen effekt? LO gennemfører faste kvartalsvise undersøgelser i LO-lønmodtagergruppen (medlemmer og potentielle medlemmer) bl.a. om LO's synlighed i mediebilledet. Disse målinger viser, at presse- og kampagnearbejdet har en effekt. Når LO sætter en given dagsordenen eller taler ind i et i forvejen dagsordensat tema, registreres det i LO-lønmodtagergruppen.

Ifølge LO-barometret (1. kvartal 2009 – 4. kvartal 2010) har LO især markeret sig i medierne på nedenstående områder (se figur 1):

- Overenskomstforhandlinger (1. kvartal 2010 under overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked)
- Skattepolitik (1. kvartal 2009 i forbindelse med skattereformen)
- Beskæftigelsespolitik (generelt i hele perioden)
- Velfærdssamfundet (3. kvartal 2010 i takt med genopretningspakken).

Områderne flugter alt andet lige godt med de forskellige kampagner og policyområder, som LO og forbundene strategisk set har været opinionsdannere på.

Samarbejdet med Avisen.dk og Ugebrevet A4

LO har i sit presse- og kampagnearbejde et samarbejde med både Avisen.dk og Ugebrevet A4. Om end alle tre enheder er uafhængige af hinanden, er der en fælles interesse for faglige og politiske problemstillinger.

Udgivelsesgrundlaget for netavisen Avisen.dk er baseret på et værdigrundlag, hvor tolerance, fællesskab og en mere retfærdig fordeling af samfundets ressourcer står i centrum. Netavisens

mål er at rette et kritisk blik på kræfter i samfundet, der trækker i en anden retning og virke for at fremme og udbrede lønmodtagerinteresser i mediebilledet. Avisen.dk har et ”frihedsbrev” i forhold til LO.

Avisen.dk har fokus på nyheder og faglig viden, der i kombination med et aktivt trafiksamarbejde med fagbevægelsens øvrige netbårne medier og sites skaber et tilbud til danske lønmodtagere generelt og LO-medlemmerne i særdeleshed. Det er således ambitionen at skabe en række fordele for forbundene i form af bedre muligheder for at få egne budskaber ud via nyhedstjenesten, at skabe en endnu bedre dialog og digital organisering i forhold til medlemmerne samt at levere input til forbundenes egne medier.

Personaleressourcemæssigt udgør Avisen.dk 11 ansatte – hovedparten journalister. Avisen.dk støttes i en aftalt indkøringsperiode (2009-2011) økonomisk af LO gennem den opsparede mediepulje.

Ugebrevet A4 udgives af LO og fagforbundene under LO. Ugebrevets udgivelsesgrundlag betyder, at fagbevægelsens ideer og holdninger afspejles i Ugebrevet A4, dog således at Ugebrevet har et ”frihedsbrev” i forhold til LO. Ugebrevet A4 er med til at profilere en åbenhed og vilje til fordomsfri diskussion om alle de forhold, der vedrører lønmodtagernes arbejdsliv.

Ugebrevets målgrupper er såvel tillidsvalgte i fagbevægelsen, politiske meningsdannere som øvrige medier.

Ugebrevet A4 overgik fra at være et trykt medie fra januar 2011 til at blive et webdistribueret ugeblad. Ved indgangen til 2011 havde Ugebrevet et trykt oplag på 22.900, hvilket er blevet ”erstattet” af 24.000 brugere af hjemmesiden samt 4.300 medlemmer på Facebook.

Ugebrevet A4 har 11 ansatte, sva- rende til 8-9 årsværk.

I forbindelse med etableringen af Avisen.dk blev det besluttet, at der skulle gennemføres en evaluering af LO's medieinvesteringer og -indsatser (Ugebladet A4 og Avisen.dk) op til LO's kongres. Evalueringen omfatter vurderinger af såvel mediernes gennemslag i forhold til LO-målgruppen som dagsordensætning af lønmodtagerinteresser.

SAMARBEJDET OG GRÆNSERNE TIL FTF OG AC

Enhedsfagbevægelsen

Den danske fagbevægelse kan karakteriseres som en enhedsfagbevægelse, idet de tre hovedorganisationer LO, FTF og AC ikke bekriger hinanden, men tværtimod arbejder sammen om at sikre lønmodtagernes indflydelse.

AC's medlemsorganisationer organiserer lønmodtagere med afsluttet eksamen ved en højere uddannelsesinstitution, FTF's medlemsorganisationer organiserer funktionærer og tjenestemænd, mens LO's medlemsorganisationer organiserer faglærte og ufaglærte arbejdere samt funktionærer.

Herudover organiserer LH ledere – oprindeligt fra den private sektor, men aktuelt ledere såvel som lønmodtagere, der ser sig selv som ledere (projektledere, koordinatore m.m.) fra den offentlige og private sektor.

Relationerne mellem LO og henholdsvis FTF og AC har i årtier været rammet ind af skriftlige aftaler, der dels definerer de respektive organisationsområder og procedurer for håndtering af eventuelle grænsekonflikter, dels beskriver formelle rammer for samarbejdet hovedorganisationerne imellem.

Udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor mange af de traditionelle skel mellem den offentlige og private sektor samt det generelle uddannelsesmæssige løft blandt lønmodtagerne, udfordrer den historiske fordeling af arbejdsmar-

kedets organisationsområder hovedorganisationerne imellem. Dette gælder særligt forholdet mellem LO og FTF. Der er endvidere eksempler på, at hovedorganisationernes medlemsforbund placerer sig atypisk i forhold til det historiske udgangspunkt.

Samlet har dette ført til, at man internt i LO i slutningen af 1990'erne og begyndelsen af 2000'erne diskuterede mulighederne for en tilnærmelse til FTF og/eller til FTF-organisationerne – dels interessevaretagelsesmæssigt i forhold til øget samarbejde fagligt og politisk, dels organisatorisk i form af sammenlægninger/fusioner.

Disse overvejelser var en af begrundene for beslutningerne om Nyt LO, hvor det formelle brud med Socialdemokraterne blev fuldt gennemført på den ekstraordinære kongres i 2003.

I praksis har der efterfølgende været forsøg på at realisere egentlige sammenlægninger både på hovedorganisationsniveau og på forbundsniveau, men resultaterne er indtil videre udeblevet. For LO's og FTF's vedkommende har drøftelserne imidlertid ført til, at det formelle samarbejde er blevet tættere med indgåelse af en ny samarbejdsaftale fra 2006.

De formelle aftaler

Samarbejdet med henholdsvis FTF og AC baserer sig på formelle aftaler indeholdende bestemmelser om formål, dækningsområde, organisering af samarbejdet, afgrænsning af organisationsområder samt løsning af grænsekonflikter.

Ved siden af de to bilaterale aftaler eksisterer der en aftale mellem LO, FTF og AC om samarbejdet og fordelingen af pladser på det internationale område – ”God praksis i forbindelse med udpegning til og varetagelse af arbejdet i udvalg og komiteer knyttet til det internationale arbejde herunder EFS og EU-Kommissionen”.

Skema 4: Samarbejdsaftale mellem LO og FTF (april 2006)

Formål	Sikrer fagbevægelsen mere indflydelse og forbedre interessevaretagelsen for LO og FTF samt deres respektive medlemsorganisationer Sikrer en høj organisationsprocent Sikrer en optimal ressourceanvendelse
Dækningsområde	Dækker alle de områder, hvor et samarbejde er naturligt i forhold til at understøtte organisationernes interessevaretagelse – nationalt og internationalt Samarbejde skal udstrækkes til også at omfatte organisationernes regionale og lokale repræsentanter
Organisering af samarbejdet	Årlige møder mellem de politiske ledelser i organisationerne samt kvartalsvise formandsmøder Internationalt samarbejde koordineres gennem et stående internationalt sekretariatsudvalg
Afgrænsning af organisationsområder	Organisationernes respektive organisationsområder konstitueres af hovedaftaler og/eller overenskomster og dokumenterede aftaler Frit område er de lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomster, aftaler mv. afsluttet af LO og FTF eller tilsluttede organisationer og deres afdelinger
Løsning af grænsekonflikter	Grænsestridigheder søges først løst ved direkte forhandlinger mellem de involverede medlemsorganisationer. Dernæst gøres der forsøg med mægling, og endelig kan der nedsættes et grænsenævn

Skema 5: Samarbejdsaftale mellem LO og AC (juni 1997)

Formål	Fremme lønmodtagernes fælles interesser
Dækningsområde	Arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesforhold, lønmodtagernes retsstilling samt forskning og uddannelse – nationalt og internationalt
Organisering af samarbejdet	Regelmæssige møder mellem de politiske ledelser Koordination af arbejdet i råd og udvalg, hvor begge organisationer er repræsenterede – gælder også det internationale arbejde
Afgrænsning af organisationsområder	Organisationernes organisationsområder defineres uddannelsesmæssigt. AC's medlemsorganisationer organiserer medlemmer, der har gennemført en afsluttet uddannelse ved en højere uddannelsesinstitution – LO's medlemsorganisationer organiserer øvrige Efter- og videreuddannelse fører ikke til skift i organisationstilhør Medlemmer der er beskæftiget på den anden organisations område, henhører organisationsmæssigt under vedkommende anden organisation
Løsning af grænsekonflikter	Eventuelle konflikter over organisationer eller enkeltmedlemmers organisations-tilhør søges løst på et møde mellem berørte parter og hovedorganisationer. Hvis uenigheden ej løses, forelægges denne en voldgift.

Det reelle samarbejde

I skema 6 på næste side er der givet en oversigt over LO's reelle samarbejde med henholdsvis FTF og AC. Det fremgår, at karakteren af samarbejdet går fra "intet samarbejde" til fælles politiske initiativer og skriftlige aftaler om fx repræsentation.

Integration/indvandring og ungdom skiller sig ud ved, at LO her ikke har noget samarbejde med de øvrige hovedorganisationer, mens det internationale samarbejde og beskæftigelsespolitikken omvendt er kendetegnet ved, at samarbejdet også implicerer formelle aftaler og egentlige fælles projekter.

Der er ingen tvivl om, at selv om FTF og AC har lønmodtagerperspektivet til

fælles med LO, er der alligevel på en række områder interessekonflikter – særligt mellem LO og FTF, hvor man især på uddannelsesområdet (akademi- og professionshøjskoler) har modsætningsfyldte interesser, der i sidste ende handler om organisering/organisationsområder.

Ser man på samarbejdet med FTF om kampagner og events er der eksempler på, at samarbejdet vanskeliggøres af FTF's politiske værdigrundlag. FTF var fx en del af kampagnen "Nej til pakken", men ønskede ikke at deltage i "Tag Danmark Alvorligt".

Om mulighederne for samarbejde kan man måske sige, at et fagligt og politisk samarbejde begrænser sig til

Skema 6: Oversigt over det reelle samarbejde med FTF og AC

Ke- og projektopgaver	FTF	AC
Arbejds- og ansættelsesret	Skriftlig aftale om grænsekonflikter	Skriftlig aftale om grænsekonflikter
Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik	Samarbejde omkring beskæftigelsespolitiske initiativer Lokalt og regionalt samarbejde omkring beskæftigelsespolitikken Kontakt mht. det rummelige arbejdsmarked	Samarbejde omkring beskæftigelsespolitiske initiativer
Velfærds- og fordelingspolitik	Samarbejde omkring ATP og LD	Samarbejde omkring ATP og LD
Uddannelsespolitik	Systematisk kontakt – men på nogle områder er der synlige interessemod-sætninger	Sporadisk kontakt
Arbejds miljø og sundhedsfremme	Systematisk kontakt Fælles udspil på en række områder – dog uenighed omkring Forebyggelses-fonden (fysisk vs. psykisk arbejdsmiljø)	Systematisk kontakt
Ligestilling og ligebehandling	Sporadisk kontakt	Sporadisk kontakt
EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde	Samarbejde om politiske initiativer på EU-området Skriftlig aftale om internationale repræsentationer Samarbejde om EU-information Samarbejde om solidaritetsprojekter gennem Ulandssekretariatet	Samarbejde om politiske initiativer på EU-området Skriftlig aftale om internationale repræsentationer Samarbejde om EU-information
Overenskomstkoordinering	Kontakt i forhold til det private område Forbundene varetager selv kontakterne til FTF-organisationerne på det offentlige område	Kontakt i forhold til det private område Forbundene varetager selv kontakterne til AC-organisationerne på det offentlige område
Integration og indvandring	Ingen	Ingen
Offentlig sektor	Samarbejder om trepartsaftaler Samarbejde omkring politiske ad hoc-initiativer fx sundhed	Samarbejder om trepartsaftaler Samarbejde omkring politiske ad hoc-initiativer fx sundhed
Erhvervsudvikling	Koordinerer repræsentation i regionale vækstfora	Koordinerer repræsentation i regionale vækstfora
Ungdomsindsatsen	Ad hoc, fx i forhold til kampagner med unge m.m.	Ingen
Fælles synlighedsarbejde	FTF med i "Nej til pakken" – mange FTF-forbund ditto FTF blev inviteret til at indgå i "Tag Danmark Alvorligt", men takkede nej	Ingen

det generelle niveau – når det kommer for tæt på enten partipolitik eller på de respektive faggrupper, er det vanskeligt.

Internationalt samarbejde

Samarbejdet mellem hovedorganisationerne er forskelligt, alt efter om det handler om det nordiske (NFS), det europæiske (EFS) og det internationale (IFS, ILO og Ulandssekretariatet).

Generelt samarbejder LO og FTF, mens AC er mere eller mindre fraværende, jf. oversigten skema 7.

Det er den generelle vurdering, at LO trækker en stor del af læsset på det internationale område, FTF trækker noget, mens AC stort set er fraværende. LO er på ingen måde afhængig af FTF og AC i forhold til at forfølge medlemmernes interesser.

Skema 7: Oversigt over internationalt samarbejde på hovedorganisationsniveau

Nordisk	LO, FTF og AC samarbejder omkring NFS LO, FTF og AC deltager i NFS' virksomhedskonference (hvert 3. år) LO samarbejder med nordiske LO'er
Europæisk	LO-FTF-AC-forum med 4 årlige møder samt 1 årlig konference LO-FTF-AC driver i fællesskab EU-portalen – FTF bruger portalen LO og FTF deltager i EFS hovedbestyrelsesmøder 4 gange årlig. LO, FTF og AC deltager i EFS' kongres (hvert 4. år)
Internationalt	LO er generelt aktive på det internationale niveau – IFS og ILO FTF deltager i ILO-arbejdet FTF og AC sender også repræsentanter til IFS-kongressen (hvert 4. år)
Solidaritet	LO og FTF samarbejder om Ulandssekretariatet FTF kobler sig på LO's høringsvar

Beskæftigelsespolitik

I kongresperioden 2007-2011 har samarbejdet mellem hovedorganisationerne udmærket sig ved to konkrete projektsamarbejder.

Lønmodtagernes arbejdsmarkedsforum (2008-2009), hvor LO og FTF i fællesskab afholdt en række konferencer og gennemførte fælles analyser med henblik på at levere et alternativt indspil til Velfærdskommissionen.

Ny arbejdsmarkedspolitisk dagsorden (2010-2011), hvor LO har taget initiativ til at samle alle tre hovedorganisationer bag et fælles udspil om en ny arbejdsmarkedspolitik og hermed et indspil til en kommende ny regering. Det konkrete produkt af dette samarbejde foreligger i form af et fælles udspil: Fælles holdepunkter for en nødvendig reformering af beskæftigelsessystemerne og den arbejdsmarkedspolitiske indsats.

Derudover har der været andre projekter, som LO har samarbejdet med FTF om. Det drejer sig om Jobcenterprojektet og den lokale og regionale beskæftigelsesindsats.

Det er vurderingen, at LO har positivt udbytte af de fælles aktiviteter og politiske udspil – dels eksternt i forhold til en mere effektiv interessevaretagelse, dels internt idet samarbejdet med FTF og AC motiverer LO-forbundene til at samles om en fælles retning/dagsorden.

Potentielle grænsekonflikter

Som ovenfor nævnt indeholder de formelle aftaler mellem LO og FTF samt LO og AC bestemmelser vedrørende såvel de respektive hovedorganisationers organisationsområder som retningslinjer for løsning af eventuelle grænsekonflikter.

Fremadrettet kan man forestille sig, at den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet, hvor jobbene bliver færre og færre inden for den traditionelle industri til fordel for det relativt løst afgrænsede ”privat forretningsservice”, der dækker mangt og meget fra advokatkontorer og reklamebureauer til vikarbureauer og rengøringsfirmaer, vil skærpe konfliktmulighederne.

LO'S ØKONOMI I PERIODEN 2003-2011

Med henblik på at tegne tydelige tendenser i udviklingen af LO's økonomi, inddrages udviklingen tilbage fra 2003.

I skitseringen af LO's økonomiske udvikling i perioden 2003-2011 skal det bemærkes, at såvel indtægts- som udgiftsposterne alene vedrører driften af LO, og at tallene fra FIU-regnskabet ikke er indeholdt i dette afsnit. Endvidere er tallene for 2011 behæftet med en vis usikkerhed, idet der er tale om forventede tal for året.

I perioden 2003-2011 er LO's kontingentindtægter faldet støt, således at for-

Tabel 2: Forbundenenes kontingentbetaling 2003-2011 (1.000 kr.)

Forbund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Artistforbundet	265	259	251	251	251	249	237	235	239
Blik og Rør	1.603	1.587	1.607	1.580	1.538	1.467	1.417	1.457	1.449
El-Forbundet	5.053	5.018	4.983	4.905	4.815	4.744	4.647	4.590	4.543
FOA	34.023	33.253	32.513	36.123	34.946	35.452	34.807	34.277	33.488
Frisør og Kosmetikerforbundet	906	921	938	933	842	762	754	720	709
Serviceforbundet	4.272	4.210	4.142	4.046	3.825	3.674	3.498	3.300	3.066
Fængselsforbundet (7)							95	685	669
HK	55.202	54.505	53.243	50.998	48.455	46.655	45.396	43.846	41.777
HKKF	831	812	826	836	835	869	953	1.019	903
Jernbaneforbundet	1.096	1.086	1.066	1.076	1.082	1.098	1.174	1.162	1.142
KAD (3)	15.146	14.330							
Malerforbundet	1.992	1.972	1.959	1.883	1.791	1.752	1.693	1.685	1.625
Metal	22.498	22.269	22.476	21.630	20.565	19.775	19.106	18.323	17.778
Fødevarerforbundet NNF	7.608	7.398	7.241	6.972	6.232	5.712	5.415	4.787	4.539
PMF (Pæd. medhj. forb.) (4)	5.130	4.941	4.721						
RBF (Rest. og Bryg.arb. Forb.(5)	3.319	3.203	3.132	3.024					
Socialpædagogerne)	5.779	5.963	6.125	6.240	6.264	6.024	6.185	6.622	6.838
SiD (3)	57.753	55.787							
Spillerforeningen (2)		48	115	113	122	101	120	129	116
Teknisk Landsforbund	4.916	4.801	4.761	4.794	4.633	4.594	4.453	4.336	4.194
Telekommunikation (1)	1.096								
TIB (Træ - Ind. - Byg (8)	10.882	10.857	10.778	10.516	10.002	9.562	9.010	8.513	
3F (6)			67.557	64.222	64.230	60.914	58.507	55.245	60.234
Kontingentindbetaling pr. år	239.370	233.220	228.434	220.142	210.428	203.404	197.467	190.931	183.309
Antal medlemsforbund	20	20	19	18	17	17	18	18	17
Kontingent pr. medlem (år)	200	200	200	200	200	200	200	200	200

1) Pr. 1. april 2003 sammensluttet med Metal. 2) Pr. 1. juli 2004 Spillerforeningen indmeldt i LO. 3) Pr. 1. januar 2005 fusioneret til 3F. 4) Pr. 25. januar 2005 sammensluttet med FOA. 5) Pr. 1. juli 2006 sammensluttet med 3F. 6) Pr. 1. januar 2005 oprettet ved sammenslutning ml. SiD og KAD. 7) Pr. 1. juli 2009 Fængselsforbundet indmeldt i LO. 8) Pr. 1. januar 2011 sammensluttet med 3F

skellen i kontingentindtægten mellem år 2003 og år 2011 udgør ca. 54 mio. kr. Faldet skyldes alene en medlemstilbagegang hos medlemsforbundene, idet kontingentsatsen pr. medlem er fastholdt på 200 kr. i perioden. Tabel 2 viser medlemsforbundenenes kontingentbetaling.

Denne medlemstilbagegang og deraf følgende fald i kontingentbetalingen til LO illustreres tillige i tabel 3. Her vises udviklingen i kontingentbetalingen for fire af LO's medlemsforbund. Tre af disse medlemsforbund har i dette eksempel fået tillagt medlemstal og

dermed kontingentbetaling for perioden fra de forbund, de i samme periode er fusioneret eller sammenlagt med jf. foranstående note 1-8.

Størstedelen af LO's indtægter hidrører fra kontingentet, og kun i et mindre omfang bidrager finansielle indtægter samt resultatet fra tilknyttede selskaber mv. Fra og med 2011 modtager LO midler fra DA/LO Udviklingsfonden. Disse midler skal bidrage til at løfte LO, forbundenes og kartellernes arbejde med at udvikle og effektivisere den danske model på DA/LO-området. LO's

Tabel 3: Udvalgte forbunds kontingentbetaling 2003-2011 inkl. fusionerede forbund (1.000 kr.)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FOA	39.153	38.194	37.234	36.123	34.946	35.452	34.807	34.277	33.488
Metal	23.594	22.269	22.476	21.630	20.565	19.775	19.106	18.323	17.778
HK	55.202	54.505	53.243	50.998	48.455	46.655	45.396	43.846	41.777
3F	87.100	84.177	81.467	77.762	74.232	70.476	67.517	63.758	60.234
Kontingentindbetaling pr. år	205.049	199.145	194.420	186.513	178.198	172.358	166.826	160.204	153.277
Procentandel af samlet kontingentbetaling	85,7	85,4	85,1	84,7	84,7	84,7	84,5	83,9	83,6

Tabel 4: Udviklingen i LO's indtægter i perioden 2003-2011 (mio. kr.)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Kontingent fra organisationer	239,4	233,2	228,4	220,1	210,4	203,4	197,5	190,9	185,9
DA/LO Udviklingsfonden									5,4
Andre indtægter	0,2	0,3	0,7	0,4	3,7	1,4	1,3	1,2	1,2
Finansielle indtægter	9,6	13,6	10,3	29,6	20,2	-51,4	45,1	31,8	12,0
Resultat tilknyttede og ass. selskaber	-12,4	0,4	30,4	53,9	2,1	-5,2	-5,3	-15,5	3,2
Ekstraordinære poster						10,0			
I alt	236,8	247,5	269,8	304,0	236,4	158,2	238,6	208,4	207,7

Tabel 5: Udviklingen i LO's omkostninger i perioden 2003-2011 (mio. kr.)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Administration, møder og afskrivninger	34,7	33,2	32,9	33,2	33,2	31,5	29,9	29,8	32,0
Lønninger, udvikling og uddannelse	83,0	79,7	84,2	81,8	82,3	87,0	86,8	85,7	88,4
Aktiviteter	27,5	20,8	32,0	23,6	25,1	24,3	30,0	27,0	28,0
A4 (inkl. løn)	15,2	17,5	18,2	18,9	19,2	19,5	18,7	18,5	13,0
Solidaritetsenheden/AIF	1,5	1,5	1,4	1,9					
Medieaktiviteter	6,5	3,7	3,5	3,4	3,5	3,9	4,0	10,1	10,4
LO-amter/sektioner	29,4	28,7	20,0	14,8	15,0	15,0	14,9	15,1	15,2
Tilskud og kontingenter	42,6	34,6	32,7	34,2	33,1	32,3	30,4	30,4	30,2
Ekstraordinær pensionsindbetaling				26,4					
I alt	240,4	219,7	224,9	238,2	211,4	213,5	214,7	216,6	217,2

indtægtsgrundlag fremgår af tabel 4.

Omkostningssiden er i perioden forsøgt tilpasset udviklingen i indtægts-siden, således at omkostningsforskellen på år 2003 og år 2011 udgør ca. 23 mio. kr. Det skal bemærkes, at der i 2006 optræder en ekstraordinær omkostning til supplementspensioner på 26,4 mio.

kr., mens der i 2008 optræder en ekstraordinær indtægt på 10 mio. kr. Den ekstraordinære indtægt på 10 mio. kr. er efterfølgende anvendt til nye medieaktiviteter i form af Avisen.dk. I tabel 5 er udviklingen i LO's omkostninger illustreret.

Omkostningssiden har i perioden for

de fire største omkostningsposter været forholdsvis stabil med undtagelse af udviklingen i tilskud og kontingenter, som med et fald på ca. 12 mio. kr. har bidraget til at skabe sammenhæng mellem indtægts- og omkostningssiden i perioden.

Før de øvrige udgiftsposter er billedet mere broget, idet tilskuddet til LO-amterne/-sektionerne er halveret i perioden, mens forbruget på medieaktiviteter er steget markant i 2010 og 2011, hvilket skyldes lanceringen af Avisen.dk i slutningen af 2009.

LO har siden 2008 udarbejdet et regnskab over de anvendte ressourcer på kerne- og projektaktiviteter samt på LO's ugebrev A4. I ressourceregnskabet er omkostninger til løn, uddannelse, administration, møder og rejser fordelt ud på kerne- og projektopgaverne efter de respektive opgavers faktiske ressourcetræk. Ressourceregnskabet giver dermed et billede af, hvorledes de samlede ressourcer anvendes i LO.

Figur 2 illustrerer ressourceanvendelsen fordelt på de respektive kerne- og projektopgaver samt Ugebrevet A4 for perioden 2008-2010 (ressourceregn-

skabet for 2011 foreligger endnu ikke), mens tabel 6 viser udviklingen i ressourceanvendelsen år til år for perioden 2008-2010.

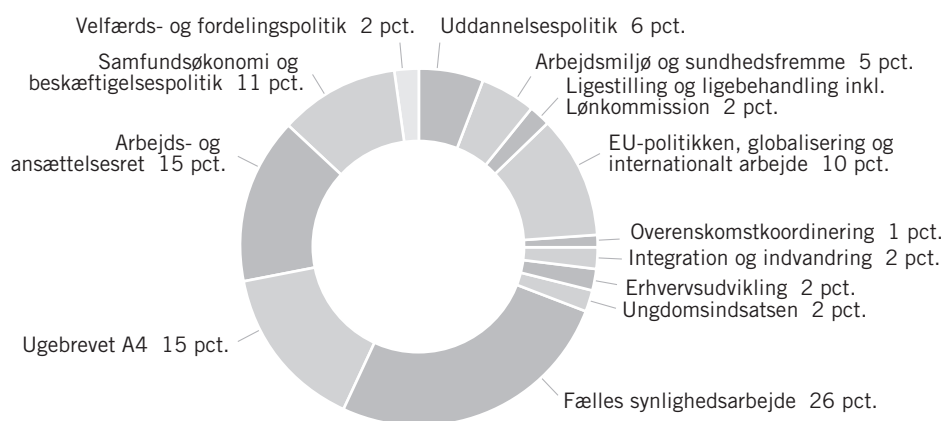
Figur 2 viser, at LO anvender 77 pct. af ressourcerne på følgende fem opgaver:

- Fælles synlighedsarbejde
- Arbejds- og ansættelsesret
- Ugebrevet A4
- Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik
- EU-politikken, globalisering og internationalt arbejde.

Af tabel 6 fremgår, at der er sket en øget ressourceanvendelse på især Fælles synlighedsarbejde samt Arbejds- og ansættelsesret i perioden 2008-2010, hvorimod der er anvendt færre ressourcer på især EU-politikken, globalisering og internationalt arbejde, Velfærds- og fordelingspolitik samt Integration og indvandring.

Den betydelige ressourcetilførsel til Fælles synlighedsarbejde i henholdsvis 2009 og 2010 skal ses i lyset af henholdsvis medieinvestering i Avisen.dk (fra 2009) samt satsningen på kampagnen Tag Danmark Alvorligt (2010).

Figur 2: LO's samlede ressourceanvendelse i perioden 2008-2010 fordelt på kerne- og projektopgaver samt ugebrevet A4.



Tabel 6: Udviklingen i LO's samlede ressourceanvendelse i perioden 2008-2010 fordelt på kerne- og projektopgaver samt ugebrevet A4

	2008	2009	2010	2008-2010
Ligestilling og ligebehandling	3.089.323	2.836.165	2.663.967	8.589.455
Velfærds- og fordelingspolitik	2.561.472	4.506.013	864.570	7.932.055
Ungdomsindsatsen	3.468.816	5.042.841	4.159.963	12.671.620
Ugebrevet A4	22.675.731	22.610.946	22.941.868	68.228.545
Fælles synlighedsarbejde	30.750.145	39.365.363	50.114.773	120.230.281
Uddannelsespolitik	8.358.982	11.055.793	9.097.664	28.512.439
Integration og indvandring	3.914.842	4.676.619	2.983.393	11.574.854
Arbejds miljø og sundhedsfremme	6.895.480	7.122.306	10.031.531	24.049.317
Arbejds- og ansættelsesret	21.068.374	23.753.684	24.754.592	69.576.650
Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik	16.607.489	20.464.859	16.906.837	53.979.185
Overenskomstkoordinering	1.263.462	1.034.371	2.663.630	4.961.463
EU-politikken, globalisering og internationalt	17.643.492	16.953.154	14.643.175	49.239.821
Erhvervsudvikling	3.622.098	2.231.584	2.880.256	8.733.938
I alt	141.919.706	161.653.698	164.706.219	468.279.623

Tabel 7: Resultatudvikling 2003-2011 (mio. kr.)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Årets resultat	-3,6	27,8	44,9	65,8	25,0	-55,3	23,9	-8,2	-9,5
Årets resultat ekskl. pensionsbetaling	-3,6	27,8	44,9	92,2	25,0	-55,3	23,9	-8,2	-9,5

Tabel 8: Udviklingen i antallet af ansatte 2003-2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
LO	132	127	124	122	126	131	128	128	113
Ugebrevet A4	11	11	12	13	14	13	13	12	11
Regionale konsulenter			5	5					
Solidaritetsenheden				5	5				
I alt	143	138	141	145	145	144	141	140	124

Tabel 7 viser udviklingen i LO's årsresultat i perioden 2003-2011 (foruden FIU).

Udvikling i LO's personale

Tabel 8 indeholder udviklingen i antallet af medarbejdere i LO-huset fra 2003-2011.

Udviklingen er opdelt i medarbejdere på LO's kerneopgaver og Ugebrevet A4. På den ekstraordinære kongres i 2005 blev det besluttet at løfte de regionale opgaver, hvorfor de regionale konsulenter blev etableret og finansieret inden

for den hidtidige ramme af lokal støtte. Ved den ordinære kongres i 2007 blev de regionale opgaver integreret i LO's kerneopgaver. Solidaritetsenheden, der blev overført til LO i 2005 med beslutningen om at lukke AIF, er ligeledes blevet integreret i LO's kerneopgaver i 2008. Finansieringen heraf i perioden 2005-2008 har været baseret på selvstændige samarbejdsaftaler med de forbund, som var medlem af AIF.

Antallet af medarbejdere på LO's kerneopgaver er siden 2003 reduceret fra 132 medarbejdere til 113 i 2011 som

følge af en løbende tilpasning af ressourceanvendelsen med en faldende kontingentindtægt.

PERSPEKTIV – ARBEJDSDELING OG SAMARBEJDE

Relationen mellem LO og forbundene

LO-fagbevægelsen har de sidste 15 år haft medlemstilbagegang, hvilket økonomisk set presser mange forbund og LO i form af faldende kontingentindtægter.

Når man ser frem mod næste kongresperiode – LO's ansvar, roller og opgaver, arbejdsdeling og samarbejde med forbundene – er det klart, at den kontingentsituation, mange af forbundene og i særdeleshed de største forbund står i, bliver rammesættende for etableringen af grundlaget for LO's virksomhed 2011-2015.

Der ligger en uomgængelig udfordring i at sikre, at de samlede ressourcer, forbundene og LO bruger i relation til hovedorganisationens interessevaretagelse, bruges så effektivt som muligt.

Denne udfordring er ikke ny. Allerede forud for LO-kongressen i 2007 blev der fra LO's side i hele opspillet til kongressen lagt op til, at man etablerede en offensiv arbejdsdeling mellem, hvilke hovedopgaver LO var eneansvarlige for at løfte, og hvilke hovedopgaver forbundene var eneansvarlige for. For LO's vedkommende var fokus naturligt på den tværgående interessevaretagelse rettet mod arbejdsgiverne og det politiske system.

Efter et omfattende udredningsarbejde om udviklingen i LO's roller og kerneopgaver samt forbundenes egne prioriteringer og forventninger til, hvilke roller LO skulle løfte inden for hvilke hovedopgaver, blev arbejdsdelingsprincippet imidlertid forladt. Resultatet blev en samarbejdsmodel, der ikke er baseret på et arbejdsdelingsprincip men snarere

på et forventningsprincip.

Med forventningsprincippet forstås, at LO's ansvar for interessevaretagelsen i form af opgaver og rolle tydeliggøres på et detaljeringsniveau, der i udgangspunktet gør det muligt for de enkelte forbund at vurdere, om LO's interessevaretagelse på et givent område dækker deres behov, eller om forbundet selv har behov for at prioritere ressourcer på det pågældende område. Samtidig har forbundene gennem Hovedbestyrelse, Daglig Ledelse og de politiske udvalg mulighed for at forholde sig til LO's interessevaretagelse og konkrete aktiviteter. Der sker således en løbende tilpasning og koordination.

Spørgsmålet er imidlertid nu, om ikke den økonomiske udfordring betyder, at man er nødt til at være mere "ambitiøse" i tilrettelæggelsen af fundamentet for LO i næste kongresperiode end det, forventningsprincippet er udtryk for. Det er givet, at LO ikke i den næste kongresperiode kan løfte de samme roller og opgaver på samme niveau uden en kontingentregulering i opadgående retning.

Kongresudvalget har på denne baggrund diskuteret, om LO's kerne- og projektopgaver har den "rigtige" bredde og dybde, når man kikker frem mod næste kongresperiode. Mere konkret:

- Skal LO fremadrettet levere på de nuværende opgaver?
- Skal LO's opgavemæssige profil indsnævres eller udvides?
- Skal der ændres på den grundlæggende snitflade, hvor LO tager sig af den generelle interessevaretagelse, mens forbundene tager sig af den sektor- og branchespecifikke interessevaretagelse?
- Skal der på udvalgte opgaver indføres nye delinger – forbundene varetager opgaver på vegne af LO-fællesskabet eller LO varetager opgaver på vegne af forbundene?

I diskussionerne har udvalget – med

baggrund i analysen af LO's roller og opgaver - fokuseret på en række opmærksomhedspunkter i relation til disse spørgsmål.

For det første at LO's opgavemæssige "bredde" over de sidste og i særdeleshed den sidste kongresperiode har udviklet sig, således at LO i dag beskæftiger sig med en række opgaver, der ligger ved siden af de klassiske hovedorganisationsroller omhandlende aftalesystemet og det politiske system.

På det organisatoriske område og på ungdomsområdet driver LO en række konkrete aktiviteter, der er kommet til at fylde stadig mere i ressourceprioriteringen, dels fordi forbund og karteller er trådt tilbage og har overladt mere ansvar til LO (Jobpatruljen, skolekontakt og den politiske og faglige ungdomsindsats), dels fordi LO på centralt niveau har påtaget sig et større ansvar i det lokale tværfaglige arbejde (lokal synlighed, Jobpatruljen og skolekontakt (Hallo-kampagnen)).

For det andet at LO i forhold til at kunne løfte interessevaretagelsen i forhold til særligt det politiske system har et stadigt øget fokus på såvel analyse og dokumentation som kampagnearbejdet, hvilket presser LO ressourcemæssigt. Sidstnævnte skal selvfølgelig delvis ses i sammenhæng med den aktuelle politiske situation.

For det tredje viser opgørelsen over LO's ressourceanvendelse på årsværk samt tilkendegivelser fra forbundene, at der er en række opgaver, som både forbundene og LO bruger relativt mange ressourcer på at løfte, og som man alt andet lige må overveje hensigtsmæssigheden af i en situation med pressede ressourcer.

Relationen mellem LO og de øvrige hovedorganisationer

Med beslutningerne på LO's ekstraordinære kongres i 2003 om Nyt LO og dermed "frigørelsen" fra den økonomisk

tætte binding til Socialdemokraterne og deres politiske dagsorden, var der umiddelbart lagt op til, at LO kunne komme tættere på FTF eller i det mindste nogle af FTF's medlemsorganisationer. Men som sagt blev forhåbningerne om store organisatoriske ændringer hurtigt afløst af en ny samarbejdsaftale, der inden for det eksisterende organisatoriske landkort forpligter de to hovedorganisationer til at arbejde sammen på de områder, der tjener begges medlemsgrupper.

Erfaringerne med dette samarbejde er, at det i forhold til hovedorganisationernes policy-rolle alene fungerer på det generelle plan. LO er som hovedregel mere politiske – FTF ville sige "mere partipolitiske" – end FTF, når det handler om at kommunikere interesser over for det politiske system og i den bredere offentlighed. Men det handler også – fx på uddannelsesområdet – om, at hovedorganisationerne repræsenterer hver sine medlemsgrupper med deraf følgende særinteresser.

På det internationale område fungerer fordelingen af repræsentationer og det deraf følgende koordineringsarbejde tilsyneladende uproblematisk.

På det organisatoriske område kan man derimod forestille sig, at den aktuelle borgfred afløses af en hårdere konkurrence om medlemmer både på det nye arbejdsmarked privat, forretningsservice – og blandt lønmodtagerne, der efter-/videreuddanner sig til KVVU- og MVU-niveau.

Relationerne til AC er langt mindre og fungerer som sådan på det niveau. Omvendt kan man også her forestille sig, at der på sigt kommer flere konfrontationer i fremtiden om organiseringen af medlemmer.

Set ud fra en bredere lønmodtagerdagsorden og i forhold til den praktiske interessevaretagelse kunne det være hensigtsmæssigt at styrke det reelle samarbejde med først og fremmest FTF. Et perspektiv kunne være, at identi-

ficere opgaver/områder, der hverken udfordrer hovedorganisationernes respektive særinteresser eller er ”for politiske”. Et muligt fremtidigt samarbejdsområde kunne være generelle samfundsøkonomiske analyser, der på

det generelle niveau dokumenterer og beskriver udfordringer og perspektiver, som hovedorganisationerne så efterfølgende kan bruge som afsæt til enten fælles policy-initiativer eller profilering af særinteresser.

KONGRESPERIODEN 2012-2015 – ET FOKUSERET LO

UDFORDRINGER

Den danske aftalemodel såvel som LO-fagbevægelse står i disse år overfor en række fundamentale udfordringer, der har fyldt meget i den forgangne kongresperiode, og som forventeligt også kommer til at dominere i den næste.

Globaliseringen og den internationale arbejdsdeling er i stigende grad rammesættende for udviklingen på det danske arbejdsmarked – ikke mindst er der pres på de ikke-faglærte job i industrien. I løbet af de senere års økonomiske krise er der eksempelvis tabt 180.000 private job. Disse job er især forsvundet fra de traditionelle industriarbejdspladser, og en del af de job må forventes at være outsourcet til lande, hvor lønningerne er en brøkdel af de danske. På den baggrund kan det være svært at forestille sig, at alle de tabte job kommer tilbage, når der igen er gang i væksten og fremgang i beskæftigelsen.

De seneste års økonomiske krise og udfordringerne med at sikre en stabil samfundsøkonomisk udvikling sætter fokus på samspillet mellem aftalemodellen og det politiske system. Arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets parter skal være med til at løfte de langsigtede udfordringer i forhold til kompetenceudvikling, vækst og arbejdskraft, ligesom arbejdspladserne er væsentlige arenaer for integration, ligestilling m.m.

Endelig er størstedelen af LO's medlemsforbund konfronteret med en betydelig medlemstilbagegang, ligesom man på dele af det private arbejdsmarked de senere år har oplevet vigende overenskomstdækning.

Globalisering og EU

Globalisering er en del af hverdagen på danske arbejdspladser og globaliseringen udfordrer Danmark på stort set alle politikområder. LO har de senere år arbejdet målrettet med en række af de udfordringer, der kommer i kølvandet på en øget globalisering. Det har handlet om at tilgodese en ansvarlig global udvikling, om sikring af arbejdskraftens fleksibilitet, uddannelse og omstillings-evne, og sidst men ikke mindst har det de sidste fire år handlet om social dumping.

LO-fagbevægelsens overordnede mål med sit globale engagement er at sikre en stigende velfærd, social sammenhængskraft og et godt arbejdsliv nationalt og globalt. Og udgangspunktet er, at rammerne for globalisering skabes i et dynamisk samspil mellem de nationale og internationale reguleringer af arbejdsmarkedet, investeringer og handel.

Det er derfor nødvendigt at tænke en langsigtet national strategi ind i en international sammenhæng med et bredere europæisk og globalt perspektiv. En strategi for globalisering, der udelukkende fokuserer på handlinger i forhold til interne danske forhold, er en ufuldstændig strategi.

LO skal bidrage til, at danske lønmodtagere og virksomheder går forrest, når fremtidens arbejdspladser skal skabes.

Nye vækstøkonomier som Kina og Indien nøjes ikke længere med at presse på prisen. Krisen har betydet, at de satser endnu hårdere på uddannelse, forskning og innovation. Områder, hvor Danmark samtidig er gået i stå eller

halter bagefter. Det skal der rettes op på ved at sikre, at uddannelse, efteruddannelse, forskning og innovation igen kommer på dagsordenen. Kun herigenem kan der skabes vækst, og dermed et solidt fundament for fremtidens velfærd.

Social dumping

I de senere år har danske lønninger og arbejdsvilkår i stigende grad været sat under pres, når udenlandsk arbejdskraft ansættes på ringere løn- og arbejdsvilkår end de sædvanlige overenskomstfastsatte i Danmark. Det er med til at underminere danske overenskomster, og den udvikling udfordrer den danske model.

Social dumping handler om unfair konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår i EU. Herunder både vandrende arbejdstagere og tjenesteydelser og udflytning af virksomheder og arbejdspladser. Social dumping er en direkte konsekvens af "en øget" bevægelighed indenfor EU's grænser.

LO og den samlede danske fagbevægelse stiller sig ikke kritiske overfor udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Udenlandsk arbejdskraft er velkommen i Danmark, men de skal arbejde på danske vilkår.

Der er flere midler til at bekæmpe social dumping. Arbejdsgruppen, der i LO-regi har arbejdet med social dumping, har fx peget på følgende:

- Man kunne sikre, at udenlandske virksomheder betaler skat, så konkurrencen med danske virksomheder foregår på et fair grundlag.
- De nuværende regler kunne håndhæves bedre - hverken EU's arbejdstidsdirektiv eller udstationeringsdirektiv er overholdt.
- Der kunne indføres kædeansvar for skat og sociale bidrag, så ansvaret for overenskomstmæssig løn, skat og sociale bidrag bredes ud, så det ikke kun ligger hos den enkelte arbejds-

giver, men så en hovedentreprenør gøres ansvarlig for de underentreprenører, der indgår i arbejdet.

- Folketinget kunne indføre kædeansvar, når det gælder lovbaserede krav som skat, ATP og arbejdsmarkedsbidrag.
- Danmarks ambassader kunne ansætte eksperter til at tjekke, at de udenlandske firmaer, der opererer i Danmark, rent faktisk eksisterer i hjemlandet.

Der er ingen tvivl om, at udfordringerne med social dumping vil blive endnu større i fremtiden, hvis ikke der gøres en indsats. LO vil i de kommende år være med til at sætte fokus på problemet og arbejde for tiltag, der kan sikre, at danske løn- og arbejdsvilkår overholdes.

Udflytning af arbejdspladser og den strukturelle udvikling

En anden konsekvens af den globale og europæiske udvikling er udflytning af virksomheder og arbejdspladser til lande, hvor lønningerne er markant lavere, og hvor kravene til arbejdsmiljø ikke er så omfattende som i Danmark.

Ved LO's sidste kongres i 2007 så virkeligheden markant anderledes ud end i dag. På det tidspunkt var højkonjunktoren medvirkende til, at der blev skabt nye arbejdspladser i næsten samme tempo som udflytningen. I dag er virkeligheden en helt anden.

I løbet af de senere års økonomiske krise er der mistet 180.000 private job. Disse job er især forsvundet fra de traditionelle industriarbejdspladser, og en del af de job må forventes at være outsourcet til lande, hvor lønningerne er en brøkdel af de danske, hvorfor det er vanskeligt at forestille sig, at disse job kommer tilbage til landet, når der igen er gang i væksten og fremgang i beskæftigelsen.

Tabel 9 viser tydeligt, at det især er industrien samt bygge og anlæg, der er

Tabel 9: Ændring i antallet af beskæftigede ekskl. orlov fordelt på brancher, ikke sæsonkorrigeret, fra 4. kv. 2008 til 4. kv. 2010 (antal 1.000)

Branche	Antal 1.000 beskæftigede
Landbrug mv.	-4
Råstofudvinding	0
Industri	-67
Energi og vandforsyning	0
Bygge- og anlæg	-24
Handel, hoteller og restauranter	-40
Transport, post og tele	-16
Finansiering og forsikring	-8
Udlejning og ejendomsformidling i alt	-2
Boligbenyttelse	0
Anden udlejning og ejendomsformidling	0
Forretningsservice	-20
Offentlig forvaltning og service*	15
I alt	-168

Kilde: Danmarks Statistik, Nationalregnskab pr. 31. marts 2011

blevet hårdt ramt af den økonomiske krise og globaliseringen.

Tabellen tegner også et billede af den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet. LO-job nedlægges inden for industrien, transport, handel samt bygge- og anlæg. Og uddannelsesmæssigt er udfordringen fremadrettet, at behovet for ufaglært arbejdskraft de næste 10 år falder med op til 190.000 personer, mens efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft stiger. Hvis ikke arbejdsstyrkens uddannelsesniveau øges markant og hurtigt, bliver der lagt en alvorlig bremse på den økonomiske vækst og velstandsudvikling i Danmark.

Udfordringen sætter fokus på behovet for uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder i fremtiden. For det første skal det sikres, at de arbejdstagere, som mister deres arbejde kan omskoles og komme tilbage i ordinær beskæftigelse. For det andet at der gøres en ekstra indsats i forhold til at sørge for, at alle unge får en ungdomsuddannelse, der ruste dem til et globaliseret arbejdsmarked.

Aftalemodellen og det politiske system

Den danske aftalemodel og samspillet mellem aftaler og det politiske system (trepartsinstitutionen) har historisk set været en dynamisk kraft i udviklingen af både arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet. Der er imidlertid ingen tvivl om, at den danske model afgørende udfordres af såvel interne som eksterne forhold, men samtidig er der heller ingen tvivl om, at der i disse år er brug for velfærdspolitiske løsninger i relation til integration, ligestilling, kompetenceudvikling, arbejdskraft m.m., som kun kan løses i et samspil mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

Den danske model er først og fremmest kendetegnet ved det særlige forhold, der eksisterer mellem modellens to organiserede parter repræsenteret ved LO og DA. Man kan sige, at hovedorganisationerne indgår i et modsætningsfyldt samspil, hvor LO og DA på den ene side repræsenterer potentielt konfliktende interesser, men på den anden side eksisterer de i et stærkt afhængighedsforhold, hvor styrker og svagheder

påvirker hinanden.

Parternes relation til det politiske system er kendetegnet ved et såkaldt konsensusprincip. LO og DA er ikke bare interesseorganisationer, der ensidigt varetager egne interesser – hovedorganisationerne er institutionelle aktører, der spiller en væsentlig samfundsmæssig rolle.

Hovedorganisationernes udfyldelse af denne rolle er betinget af, at hovedorganisationerne på tværs af eventuelle forskellige interesser blandt egne medlemsorganisationer er i stand til at skabe enighed, at der kan produceres samfundsmæssigt ansvarlige løsninger, og endelig at begge parter interesser tilgodeses i en sådan grad, at man er i stand til at fastholde og rekruttere medlemmer.

Udviklinger på arbejdsgiversiden eller på lønmodtagersiden, der bringer dette særlige forhold i ubalance, er alt andet lige medvirkende til at undergrave modellen.

Både på arbejdsgiver- og lønmodtagerside betyder den strukturelle udvikling blandt medlemsorganisationerne, at enkeltorganisationer får eller har fået betydelig beslutningskompetence på de respektive hovedorganisationers interessevaretagelse.

Når man ser på de samfundsøkonomiske og velfærdspolitiske udfordringer, det danske velfærdssamfund står overfor de kommende år, er der som sagt ingen tvivl om, at aftalesystemet og samspillet med det politiske system skal bidrage til at finde løsninger. Omvendt stiller dette betydelige krav til, at hovedorganisationerne er i stand til at samle deres respektive medlemsorganisationer bag nogle fælles interesser. Og at hovedorganisationerne er i stand til at håndtere uenigheder med henblik på at kunne træffe beslutninger fx i forbindelse med trepartsforhandlinger.

Er parterne imidlertid ikke i stand til at indgå duelige aftaler af samfunds-

mæssig ansvarlig karakter, er der fare for, at det politiske system overtager hovedansvaret for regulering af forholdene på arbejdsmarkedet.

På lønmodtagersiden rammes modellen af LO-forbundenes medlemstilbagegang og en tendens til faldende overenskomstdækning (se nedenfor), hvilket samlet set udfordrer modellens repræsentativitet.

De senere år har den danske model været presset af udefrakommende forhold i form af europæisk lovgivningsbaseret regulering og den øgede indvandring af særligt østeuropæisk arbejdskraft.

Den danske model og dermed traditionen for, at arbejdsmarkedets parter gennem aftaler og overenskomster selv former rammer og betingelser for virksomheder og lønmodtagere, udfordres af den europæiske lovgivningstradition. Konkrete eksempler på lovgivning fra EU, der har udfordret den danske model er Vaxholm-dommen, Ruffert-dommen og Luxembourg-dommen.

Medlemsudviklingen i fagbevægelsen

LO-fagbevægelsen har samlet set siden midten af 1990'erne haft medlemstilbagegang. Det fremgår af tabel 10, at LO-forbundene samlet set har haft en tilbagegang på over 80.000 medlemmer i kongresperioden. Der er flere årsager til forbundenes medlemstilbagegang.

For det første har den demografiske udvikling betydet, at store årgange har forladt arbejdsmarkedet, mens mindre årgange er kommet ind, hvilket har ramt forbundene hårdt. Denne udvikling ser imidlertid ud til at vende de kommende år, idet de ungdomsårgange, der kommer ind på arbejdsmarkedet, bliver større, hvilket alt andet lige skulle forbedre forbundenes rekrutteringsgrundlag.

For det andet er uddannelsesniveaulet i samfundet generelt stigende, hvilket betyder, at flere lønmodtagere end

Tabel 10: Udviklingen i antal organiserede lønmodtagere fordelt på hovedorganisationer og organisationer uden for hovedorganisationer, antal lønmodtagere i arbejdsstyrken samt organisationsprocent, udvalgte år

	LO	FTF	LH	AC	Udenfor	I alt	Arbejdsstyrken	Org.pct
1990	1.422.969	324.585	70.525	102.597	146.898	2.067.574	2.686.942	76,9
1995	1.509.698	332.256	74.638	131.541	114.626	2.162.759	2.703.294	80,0
2000	1.458.742	350.255	79.778	150.060	122.781	2.161.616	2.725.490	79,3
2008	1.251.367	359.319	76.260	174.178	202.100	2.063.224	2.793.531	73,9
2009	1.224.108	357.845	79.585	133.212	260.112	2.054.862	2.776.021	74,0
2010	1.201.272	358.110	82.893	136.636	270.668	2.049.579	2.774.775	73,9
2011	1.167.878							

Kilde: Tabellen er opgjort efter diverse årgange af Statistisk Årbog, Danmarks Statistik samt beregninger i LO.

Tabel 11: Udviklingen i overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked, 1997-2007 (procent og antal fuldtidsbeskæftigede i 1.000'er)

	1997			2002			2007		
	Med OK	I alt		Med OK	I alt		Med OK	I alt	
DA	89	539	- 602	91	595	- 657	90	655	- 740
FA	96	54	- 56	93	53	- 57	91	59	- 65
SALA	95	55	- 58	95	36	- 38	84	32	- 38
Andre/uorgan.	57	366	- 642	53	363	- 685	45	276	- 621
Privat sektor i alt	75	1.014	- 1.358	73	1.047	- 1.437	71	998	- 1.464
Offentlig sektor	100	756	- 756	100	765	- 765	100	838	- 838
Samlet O og P	84	1.770	- 2.114	83	1.832	- 2.202	80	1.836	- 2.302

Kilde: DA Arbejdsmarkedsrapport 1998, 2003 og 2009. DA's egne beregninger på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik og oplysninger fra FA og SALA. Gruppen "Andre og uorganiserede" er residualt bestemt på baggrund af Danmarks Statistiks tal for de private virksomheders overenskomstdækning 1995/97 (83 pct.), 2002 (79 pct.) og 2006 (74 pct.). Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dal-skov Pihl: Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model, LO-Dokumentation 1/2010.

tidligere får en uddannelse, der organiseringsmæssigt dækkes af FTF eller AC.

For det tredje har erhvervsstrukturen ændret sig, idet der dels igennem en årrække er blevet færre traditionelle LO-job i landbrug og industri, dels at jobskabelsen primært sker indenfor privat forretningsservice, der historisk set altid har været kendetegnet ved lav organiseringsgrad og hvor grænserne mellem LO-forbundene og ikke mindst FTF-forbundene er uklare.

Endelig har forbundene de seneste år været udsat for en voldsom priskonkurrence fra de gule organisationer, der markedsfører sig som "rigtige" fagforeninger til en langt lavere pris end LO-forbundene. Selvom "de gules" tilbud på ingen måde er sammenlignelige med

de overenskomstbærende forbunds – og dermed ej heller prisen – skal man ikke lukke øjnene for, at det faglige kontingent er under pres. Sidstnævnte er blevet aktualiseret af VK-regeringens seneste skattereform, der har begrænset fradraget for faglige kontingenter.

Det fremgår af tabellen, at den samlede organisationsprocent også har været faldende siden midten af 1990'erne fra godt 80 pct. til ca. 74 pct. i 2010. Den stigende medlemsudvikling i FTF og AC har således ikke været i stand til at opveje LO-forbundenes medlemstilbagegang, og der ligger en stor udfordring for LO-forbundene i at tiltrække nye medlemmer både blandt de lønmodtagere, der aktuelt ikke er medlemmer af en fagforening og blandt de lønmod-

tagere, der aktuelt er tilknyttet en gul organisation.

Sideløbende med udfordringen fra den faldende medlemsudvikling har der de senere år været et fald i overenskomstdækningsgraden både på SALA-området og blandt de uorganiserede arbejdsgivere. Samlet set er overenskomstdækningsgraden faldet med 4 procentpoint fra 1997 til 2007 – en faldende overenskomstdækning, der formentlig har en negativ indvirkning på forbundenes muligheder for at rekruttere nye medlemmer.

Samlet set er såvel den faldende overenskomstdækning som den faldende organisationsgrad udtryk for, at en del af den såkaldte ”danske model” (den danske aftalemodel og samspillet med det politiske system) ikke står så stærkt som tidligere.

Om end der formentlig er langt til, at modellens legitimitet grundlæggende udfordres, er medlemstilbagegangen og den faldende overenskomstdækning uden tvivl LO-fagbevægelsens største aktuelle udfordring.

LO'S FREMTIDIGE ROLLER OG OPGAVER

Med baggrund i de udfordringer, LO-fagbevægelsen står overfor i den kommende kongresperiode er der behov for at fokusere LO's nuværende roller og opgaver. Afsættet er det fundamentet, der blev lagt med vedtagelserne om Nyt LO, og som er baseret på en involverende politisk struktur, et selvstændigt udgangspunkt for den faglige og politiske interessevaretagelse, tydelighed i roller og opgaver samt gennemsigtighed i organisationens prioriteringer og resultater.

I praksis skal kongressen vedtage et nyt fagpolitisk grundlag (roller, opgaver og samarbejde med forbundene) samt et målprogram for perioden 2012-2015.

Roller og opgaver

Der er fremover behov for et stærkt LO, der har en tydelig prioritering af de klassiske opgaver i relation til aftalesystemet og det politiske system. Det vil sige:

Aftalesystemet:

- Arbejds- og ansættelsesret (herunder fællesmøder)
- Udvikling af de overordnede rammer for overenskomsterne, overenskomstkoordinering og forhandlinger i Forligsinstitutionen.

Det politiske system:

- Samfundsøkonomi (herunder fordelingspolitik, forskning, vækstpolitik, velfærd, m.m.)
- Arbejdsmarkedspolitik (herunder integration)
- Uddannelsespolitik
- Arbejds miljø
- Ligestillingspolitik
- EU og international regulering (herunder social dumping).

LO's placering i aftalesystemet giver hovedorganisationen en række roller og opgaver i relation til forbund og arbejdsgiverorganisationer (særligt DA) i form af facilitering af fællesmøder, procedering af faglige sager i Arbejdsretten, DA/LO Afskedigelsesnævnet og ved faglige voldgifter, forhandling af skitse til mæglingsforslag i Forligsinstitutionen mv.

I tilknytning til de arbejdsretslige roller og opgaver ligger hele koordineringen mellem forbundenes særinteresser og fællesinteresser i overenskomstforhandlinger samt samspillet mellem overenskomster og aftaler i forhold til det politiske system.

For så vidt angår LO's politiske interessevaretagelse vil omdrejningspunktet fortsat være varetagelsen af medlemmernes interesser i tre-firepartsforhandlinger, repræsentation i rådgivende organer, udarbejdelse af høringssvar, traditionelt lobbyarbejde, kampagner m.m.

De senere år er det blevet stadig tydeligere, at den traditionelle interessevaretagelse med deltagelse i det rådgivende arbejde, udarbejdelse af høringssvar, deltagelse i lukkede forhandlinger, lobbyarbejde for at fremme de ”rigtige” forslag og holdninger, ikke er tilstrækkelig for at varetage medlemmerne interesser. Forslag og holdninger skal dokumenteres og dagsordensættes gennem analyser, kampagner og presarbejde.

Som allerede nævnt vil det også i de kommende år være en udfordring at få overenskomster og aftaler til at spille sammen med politiske aftaler og lovgivning. De væsentlige velfærdspolitiske udfordringer omhandlende tilvejebringelse af nye job, kompetenceudvikling, tilbagetrækning, integration, sundhed – listen er lang – fordrer alle et progressivt samspil mellem det politiske system og arbejdsmarkedsparter, aftaler og lovgivning.

Det er væsentligt at understrege, at ovennævnte fokusering af LO omkring de klassiske opgaver i relation til aftale-systemet og det politiske system IKKE ses som en tilbagevendende til de ”gode gamle dage” før 2003, men ses som et svar på de udfordringer, LO står overfor interessevaretagelsesmæssigt, organisatorisk og økonomisk.

Nye samarbejdsformer i fagbevægelsen

Det fremgår indirekte af de listede kerneopgaver, at de organisationspolitiske indsatser og ungdomsområdets organisatoriske del ikke længere skal være en del af LO's kerneopgaver, men det er samtidig vurderingen, at det er væsentligt for forbundene, at disse indsatser videreføres på et højt niveau.

En måde at videreføre og udvikle disse indsatser på er gennem partnerskaber mellem udvalgte forbund. På FIU-området er Ligestillingspartnerskabet mellem Metal, 3F og HK et

godt eksempel på, at forbundene uden deltagelse af LO i fællesskab kan drive organisatoriske indsatser.

Med udgangspunkt i 3F og HK, der har en naturlig interesse i Jobpatruljen, kunne man således forestille sig, at der etableres et partnerskab om fagbevægelsens organisatoriske ungdomsarbejde.

Hvis der etableres et partnerskab om det organisatoriske ungdomsarbejde, ville LO indgå med henblik på at kunne etablere en kobling til det politiske ungdomsarbejde, idet det fortsat vil være en LO-opgave at forestå det praktiske koordinerende samarbejde med de øvrige politiske ungdomsorganisationer. De senere års demonstrationer og aktioner mod regeringens nedskæringspolitikker viser, hvor værdifuldt det er at samarbejde med de politiske ungdomsorganisationer omkring politiske manifestationer.

Med henblik på at sikre en bedre ressourceudnyttelse i forbundene og LO kunne man ligeledes forestille sig, at der blev udviklet en ny samarbejdsmodel i forbindelse med større analyse- og politikudviklende projekter.

I praksis kunne der i forbindelse med vedtagelsen af LO's årlige handlingsplaner udpeges en række konkrete aktiviteter, der helt eller delvist tænkes gennemført i et praktisk samarbejde mellem forbundene og LO. LO's Daglige Ledelse er efterfølgende rammesættende for sådanne projekter.

Værdier og målområder

LO's værdigrundlag ”Fællesskab giver muligheder – sammen kan vi mere”, der blev vedtaget på den ekstraordinære kongres i 2003, leverer de langsigtede sigtelinjer for LO's interessevaretagelse. Værdigrundlaget betoner dels den enkelte lønmodtagers muligheder for at øve indflydelse på sit eget arbejdsliv med udgangspunkt i kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår, dels at fagbevægelsen gennem interessevaretagelsen

vil arbejde for en stabil samfundsmæssig udvikling med fokus på en høj grad af lighed, høj beskæftigelse, livslang læring og økonomisk udvikling.

Ser man på de udfordringer, som det danske samfund, aftale- og overenskomstmodellen samt fagbevægelsen står overfor, må et målprogram for kongresperioden 2012-2015 nødvendigvis omhandle følgende områder:

- Vækst og arbejde: LO skal arbejde for, at der skabes fremgang i beskæftigelsen med særligt fokus på LO-lønmodtagernes fremtidige jobmuligheder.
- Velfærd og fordeling: LO skal arbejde for, at der er gode rammevilkår for udviklingen af den offentlige sektor, herunder at den offentlige sektor rustes til at håndtere et stigende forventningspres i forhold til at kunne levere på de basale velfærdsområder: børne- og ældreomsorg, sundhed og uddannelse.
- Uddannelse og kompetenceudvikling: LO skal arbejde for, at uddannelsessystemet udvikles, således at LO-lønmodtagernes kvalifikationer kommer til at matche en fremadrettet efterspørgsel.
- Globalisering og EU: LO skal arbejde for en lønmodtagervenlig udvikling af rammevilkårene for vækst, beskæftigelse og velfærd i det globale og europæiske politiske system. LO skal samtidig arbejde for, at de negative effekter af globaliseringen og EU's indre marked bremses, således at det danske arbejdsmarked og den danske aftalemodel ikke undermineres gennem løndumping m.m. (social dumping).
- Den danske model: LO skal styrke forbundenes indsats i forhold til at sikre, at fundamentet for den danske aftalemodel i form af høj overenskomstdækning og høj organisationsprocent sikres og udvikles.

ET FOKUSERET FIU

Der er blandt forbund, leverandører og LO en udbredt enighed om, at det FIU-grundlag, som har eksisteret i indeværende kongresperiode, har givet en god retning for FIU-fællesskabet. Der er i dag øget fokus på de tillidsvalgte behov, og balancen mellem drift og udvikling vippede i 2009 således, at der i dag bruges flere midler på udvikling end på drift.

Omvendt er der også blandt forbundene enighed om, at balancen mellem drift og udvikling kan blive endnu bedre, og om at der skal frigøres flere midler til forbundene, således at indsatsen kan komme endnu tættere på de tillidsvalgte.

En fælles udviklingsindsats i FIU er af stor betydning for kvaliteten af de tilbud, som både forbund og fællesskab udbyder til de tillidsvalgte. Det er derfor vigtigt, at udviklingsindsatsen prioriteres som den primære indsats i det fælles FIU.

Fokus på udvikling

En fælles udviklingsindsats skal fremadrettet være den primære indsats for FIU – redskabet er en fælles pulje af udviklingsmidler.

Formålet med udviklingsmidlerne er at understøtte udviklingen af udfordrende og kvalitetsorienteret læringstiltag inden for de områder, hvor tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter i hverdagen – uanset branche og forbund – møder fælles udfordringer og/eller har gavn af fælles dialog. Fælles udvikling vurderes derfor som udgangspunkt relevant indenfor følgende felter:

- Ledelse, strategi og HR
- Arbejdsmiljø
- Europæiske og internationale udfordringer
- Den danske model og samfundsudvikling
- Pædagogik og voksenlæring

Udviklingen kan vedrøre klassiske kurser, konferencer og temadage, men også netværksdannelse, udvikling af materialer i form af grundbøger og -hæfter samt gennemførelse af analyser. Afgørende er det, at den fælles udviklingsindsats understøtter en af tre målsætninger:

- At de tillidsvalgte er stærke med- og modspillere på arbejdspladserne og oplever sig selv som en del af en samlet faglig-politisk helhed.
- At den pædagogiske tilgang til læring i FIU fortsat udvikles, således at læring og udvikling tilrettelægges i tråd med nu- og fremtiden og dermed fastholder og udfordrer de tillidsvalgte.
- At FIU's tiltag og indsatser har afsæt i viden om de tillidsvalgtes hverdag og de udfordringer og oplevelser, som de tillidsvalgte er en del af på arbejdspladserne.

Udviklingsmidlerne prioriteres af forbundene i fællesskab og bør alene bruges til nyudvikling.

Fællesskabets udviklingsprojekter udføres af eksterne leverandører, og udviklingspuljen er åben for ansøgninger. Cefal – Center for arbejdsliv og læring – ses dog som den primære leverandør af udviklingsprojekter til fællesskabet. Da fællesskabet endvidere ikke har ressourcer til at drifte kursusaktiviteter, er det relevant, at der indgås en aftale med Cefal om et fast udbud af fx videregående uddannelser og andre kurser, som ligger inden for de fælles udviklingsfelter.

Flere forbund ser det endvidere som et naturligt element i fællesskabet, at der eksisterer et fagligt fællesskabsmiljø med fokus på de tillidsvalgtes og FIU-underviserens udvikling. Forbundene bakker derfor også op om, at det fælles FIU yder et tilskud til Lo-skolen.

Den fælles udviklingsindsats drives og administreres af LO.

Et mere effektivt FIU-sekretariat

Udover udviklingsindsatsen er fællesskabet ansvarlig for en række mindre driftsopgaver i relation til den politiske og økonomiske forankring af FIU.

FIU-sekretariatet skal også fremadrettet sikre opkrævningen af de private FIU-midler samt udarbejdelse af prognoser, statistik og andre opsamlende baggrundsnotater. Det er endvidere sekretariatets opgave at bidrage til en god og effektiv forbundsinvolvering.

På sigt er det en målsætning, at FIU-midlerne dækker alle forbundenes udgifter til aktiviteter for de tillidsvalgte. Det er derfor også en opgave for sekretariatet at understøtte LO og forbundene med relevante oplysninger i forbindelse med forhandling af FIU-bidrag under overenskomstforhandlinger. Sekretariatet vil endvidere forestå dialogen med DA/LO-kontoret og de involverede pensionskasser.

FIU-sekretariatet udarbejder årligt et budget og regnskab for FIU-midlernes brug, som godkendes af LO's hovedbestyrelse i tilknytning til LO's generelle budget og regnskab.

FIU-sekretariatet har til huse i LO.

Forenkling af it-systemerne

Fællesskabet har ansvaret for at drifte et fælles kursusadministrationssystem samt et gruppesystem til deling af materialer og online-kommunikation, men også it-området kan fokuseres.

Fællesskabets it-systemer vil derfor fremover være koncentreret om FIUSYS, FIUSYS-light og netgrupper. Implementeringen af denne ændring – og dermed lukning af øvrige systemer – skal dog så vidt muligt tage højde for, at der er forbund, som bruger enkelte funktioner i de øvrige systemer og skal dermed undersøge, hvordan disse behov, så vidt muligt, kan integreres i kernesystemerne.

It-mæssigt fokuseres der på vedligehold og stabil drift af systemerne. Såfremt der ønskes udvikling af systemerne,

søges der om midler til gennemførelsen i udviklingspuljen.

En målsætning for den kommende kongresperiode er, at alle forbund, involveret i FIU, bliver en del af samarbejdet omkring FIUSYS og FIU-it.

Politisk forankring og sammenhæng

Drøftelser og dialog mellem forbundene omkring FIU's udvikling samt om kompetenceudvikling af de tillidsvalgte er en naturlig del af det fælles FIU. Der bør således også fremadrettet være et forum, hvor forbundene og LO indgår i dialog og træffer fælles beslutninger – om end fokuseringen af FIU også må omfatte de politiske processer og organer.

Fremover kunne man forestille sig, at der alene er et forum – Udvalg vedrørende FIU-samarbejdet – som refererer direkte til LO's daglig ledelse, således at udvikling af de tillidsvalgte knyttes tættere til de øvrige strategier, som LO's daglig ledelse og Hovedbestyrelse drøfter og beslutter. For at understøtte denne sammenhæng mellem de tillidsvalgte og de øvrige faglige indsatsområder i LO er det væsentligt at fastholde den nuværende DL/TR-pulje.

Hensigten med udvalget er dels at sikre, at fællesskabets indsatser supplerer forbundenes, dels ved hjælp af gensidig inspiration at bidrage til, at der sker en fortsat udvikling af LO-fagbevægelsens samlede uddannelsesstilbud til de tillidsvalgte. Ved at undgå dobbeltarbejde og ved at bruge hinandens erfaringer, udnyttes de samlede ressourcer bedst muligt.

LO'S LOKALE OG REGIONALE STRUKTUR

Opgaver og struktur

Rammerne for den nuværende lokale og regionale struktur blev fastlagt på den ekstraordinære LO-kongres juni 2005.

Ved udgangen af kongresperioden er

der 40 LO-sektioner dækkende 865.000 medlemmer. De nuværende 40 LO-sektioner er meget forskellige i størrelse, dækningsområde, organisering og ledelse. Alle sektioner har dog en formand og en bestyrelse bestående af lokale afdelinger. Den mindste LO-sektion LO Sydvest, som dækker én kommune, har 6.003 medlemmer. Modsat har LO Storkøbenhavn, som dækker 18 kommuner, 182.935 medlemmer samt et sekretariat med tre fastansatte og et mindre antal projektansatte.

LO-sektionernes væsentligste opgave er at synliggøre og varetage LO-medlemmernes interesser på den regionale og kommunale politiske arena – ikke mindst gennem synlighed i medier, samarbejde med det politiske system samt de politiske partier. De fleste steder, hvor sektionerne dækker flere kommuner, er der oprettet kommunalpolitiske udvalg i relation til de respektive kommuner.

Herudover samarbejder LO-sektionerne med LO om løsningen af to relativt store kerneopgaver: En arbejdsmarkedspolitisk kerneopgave (særligt LBR-arbejdet) samt en organisationspolitisk kerneopgave (Jobpatrolje, Skolekontakt m.m.). LO understøtter dette arbejde med målrettede økonomiske og personalemæssige ressourcer – aktuelt er der ansat 22 lokale konsulenter med tilskud fra LO.

Udover tilskud til ansættelse af lokale konsulenter bidrager LO med et årligt grundtilskud til LO-sektionerne.

Kongresbeslutningen fra 2005 indebærer, at der ikke længere er en formel regional struktur. Politisk løftes interessevaretagelsen i regionalpolitiske udvalg, hvor regionens LO-sektioner er repræsenterede, mens serviceringen af arbejdet i RBR og de regionale vækstfora leveres af LO.

Udfordringer ved det lokale og regionale arbejde

Såvel ændringer i forbundenes interne struktur som LO-sektionernes måde

at fungere på udfordrer den aktuelle struktur. Flere forbund har de senere år gennemgået omlægninger i deres afdelingsstrukturer, hvilket har resulteret i, at der er blevet væsentligt færre lokale forbundsafdelinger. For LO-sektionerne har den udvikling betydet, at man mange steder er blevet udfordret økonomisk og repræsentationsmæssigt.

Økonomisk, fordi flere lokalafdelinger i dag er dækket af flere sektioner, men har valgt at samle alle sine medlemmer i en LO-sektion – typisk der, hvor kontingentet er lavest. Repræsentationsmæssigt, idet færre og færre af LO's 17 medlemsforbund er til stede på lokalt niveau, hvorfor det er blevet stadig vanskeligere at finde repræsentanter til at varetage de forskellige opgaver i sektionerne, herunder LBR-repræsentationer.

Forbundene har da også i kongresudvalget givet udtryk for, at man bør se på den lokale struktur – omvendt er der samtidig en udbredt erkendelse af, at de lokale afdelinger selv skal og vil være ansvarlige for LO-sektionerne.

Ser man på LO-sektionernes funktionsmåde, omhandler udfordringerne den nuværende tilskudsmodel og LO-sektionernes opgaveløsning. Konkret – de lokale konsulenter fungerer meget forskelligt, hvorfor serviceringen af de lokale LBR-repræsentanter bliver meget forskellig. Det er vurderingen, at indsatsen fungerer bedst – dvs. løses med højeste kvalitet og mest effektivt – de steder, hvor man har ”specialiseret” opgaveløsningen og hvor de lokale konsulenter arbejder tæt sammen med en anden konsulent, med et sekretariat eller med en formand.

Rammerne for det regionale og lokale arbejde 2012-2015

Der er ingen tvivl om, at det er de lokale afdelinger, der skal have et ejerskab til LO-sektionerne, og at en eventuelt ændret lokal struktur skal udvikles i

dialog med de lokale afdelinger.

Der er imidlertid heller ingen tvivl om, at LO-sektionerne aktuelt udfordres som følge af ændringerne i det lokale organisationslandskab. Det kan derfor være vanskeligt fremadrettet at sikre stærke og synlige LO-sektioner i alle lokalsamfund, samt at hver enkelt LO-sektion har et medlemstal og en medlemssammensætning, der gør, at LO-sektionen er bæredygtig og har et bredt tværfagligt mandat til den politiske interessevaretagelse.

Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at man i den kommende kongresperiode forholder sig til udfordringer i forhold til LO-sektionernes struktur og økonomi.

Rammerne omkring LO-sektionerne vil imidlertid allerede fra kongresperiodens begyndelse blive påvirket på to områder.

For det første er det en konsekvens af den ændrede økonomiske ramme, som forbundene stiller til rådighed for LO i den kommende kongresperiode, at den nuværende tilskudsmodel vil blive ændret, således at tilskuddet fremadrettet vil blive beskåret. Dette, sammenholdt med udfordringerne i forhold til at få en ensartet høj kvalitet ind i serviceringen af det lokale beskæftigelsesarbejde, peger i retning af, at man må tilvejebringe en ny ramme for de lokale konsulenter – antalsmæssigt og organisatorisk.

Samtidig vil der, som en følge af ændringerne i LO's roller og opgaveportefølje, særlig i konsekvens af bortfaldet af de organisationspolitiske opgaver, naturligt ske ændringer i LO-sektionernes opgaver.

For så vidt angår det regionale niveau, forekommer det fortsat hensigtsmæssigt, at LO har ansvaret for at servicere interessevaretagelsen på det regionale niveau.

LO'S ØKONOMISKE RAMMER 2012-2015

Den negative medlemsudvikling i forbundene presser fagbevægelsen ressourcemæssigt – det gælder de lokale afdelinger, forbundene og LO. I dialogen om det økonomiske grundlag for LO i den kommende kongresperiode har LO og forbundene været opmærksomme på dette, idet fokus har været rettet mod dels, at LO kan indfri forventningerne til et mere fokuseret LO, dels at LO medvirker til at styrke forbundene i deres muligheder for at prioritere deres kerneopgaver – fx medlemsorganisering.

Aktuelt bidrager forbundene ad tre forskelle veje direkte og indirekte til LO's økonomi – det være sig medlemskontingentet (aktuelt 200 kr. pr. kontingentbetalende medlem), DA/LO Udviklingsfonden "overenskomstdelen" (aktuelt ¼ af 1,75 øre af hver præsteret arbejdstime på LO-DA-området) samt DA/LO Udviklingsfonden "FIU-delen" gennem DL/TR-puljen (aktuelt 3,3 mio. kr.).

Fremskriver man de nuværende indtægter (kontingenter og DA/LO Udviklingsfonden) med forventningerne til medlemsudviklingen (25.000 i tilbagegang pr. år) og sammenligninger med de aktuelle udgifter (lønninger, aktiviteter, tilskud m.m.) fremskrevet med pris- (2,5 pct.) og lønudviklingen (2 pct.), viser tabel 12 et underskud på over 25 mio. kr. i 2015 efter finansielle indtægter.

Der er med andre ord en betydelig udfordring med at få ønskerne til en fremtidig økonomisk ramme og ønsker-

ne til LO's samlede organisation og interessevaretagelse til at hænge sammen.

Med henblik på at kunne sikre en fornuftig balance mellem forbundenes og LO's økonomiske grundlag i den kommende kongresperiode er der enighed om at bringe alle ovennævnte tre tilførselsveje til LO's samlede økonomi i spil. Samtidig er der en anerkendelse af, at de privatansatte forbund (medlemsgrupper) trækker langt mere på LO's arbejdsretlige service, hvilket også indgår som element i det fremtidige økonomiske grundlag for LO.

Konkret foreslås følgende økonomiske grundlag for LO i kongresperioden, dvs. fra 1. januar 2012 til 31. december 2015:

- Kontingentet nedsættes til 190 kr. pr. medlem og fastsættes efter forbundenes medlemstal hvert halve år (31. december og 30. juni).
- Bidraget fra DA/LO Udviklingsfonden "overenskomstdelen" sættes op til 3 øre (reelt ¼ af 3 øre pga. den generelle aftalte fordelingsprocent mellem DA og LO).
- Tilskuddet til særlige aktiviteter fra DA/LO Udviklingsfonden "FIU-delen" (DL/TR-puljen) bibeholdes på nuværende niveau (aktuelt 3,3 mio. kr.).
- Der gennemføres en omlægning af FIU-systemets fællesskabsdel, således at den nuværende økonomifordeling på 89 pct. til forbundene og 11 pct. til fællesskabsdelen ændres til 93 pct. til forbundene og 7 pct. til fællesskabet.

Ser man på dette indtægtsgrundlag

Tabel 12: Prognose for grundforløb for LO for perioden 2012-2015 i mio. kr.

	2012	2013	2014	2015
Kontingent og andre indtægter	191,6	186,7	181,8	176,9
Lønninger, adm., møder og kontingenter	-134,3	-136,4	-139,1	-141,4
Aktiviteter inkl. Medieaktiviteter	-40,0	-40,0	-40,0	-40,0
Afskrivninger og tilskud	-37,8	-37,6	-37,1	-36,9
Finansielle poster	16,0	16,0	16,0	16,0
Årets resultat	-4,5	-11,3	-18,4	-25,4

sammen med grundforløbet (i tabel 12) er den økonomiske udfordring i 2015 ikke minus 25 mio. kr. men minus 29 mio. kr.

I tabel 13 er LO's økonomiske grund-

lag – bortset fra bidraget fra DL/TR-puljen – prognostiseret for kongresperioden med en forventet medlemstilbagegang på 25.000 medlemmer pr. år. Tabellen indeholder ligeledes en fremskrivning

Tabel 13: Forslag til rammebudget for perioden 2012-2015 (1.000 kr.)

	2012	2013	2014	2015
INDTÆGTER:				
Kontingent fra forbundene ¹	168.206	163.456	158.706	153.956
DA/LO Udviklingsfonden ²	16.200	16.200	16.200	16.200
Administrationsaftaler mv. ³	2.553	2.613	2.674	2.736
	186.959	182.269	177.580	172.892
UDGIFTER:				
Drift af LO				
Lønninger, pensioner og honorarer	75.828	77.358	78.921	80.515
Udvikling/uddannelse af personale	2.200	2.200	2.200	2.200
Administrationsudgifter	28.348	28.584	29.415	29.862
Kongresser og møder	4.036	4.097	4.160	4.225
Kontingenter	7.051	7.037	7.025	7.011
Drift af LO i alt	117.463	119.276	121.721	123.813
Aktiviteter				
Afdelingsbudget	27.000	26.000	25.000	24.000
Medieaktiviteter	14.000	13.000	12.000	11.000
Aktiviteter i alt	41.000	39.000	37.000	35.000
Primært resultat før afskrivning/tilskud	28.496	23.993	18.859	14.079
Afskrivninger og tilskud				
Afskrivninger	1.276	1.342	1.114	1.099
LO-sektioner	12.200	12.200	12.200	12.200
Tilskud	10.854	10.600	10.348	10.094
AE	6.485	6.485	6.485	6.485
Afskrivninger og tilskud i alt	30.815	30.627	30.147	29.878
Resultat før finansielle poster	-2.319	-6.634	-11.288	-15.799
Finansielle poster				
Renteindtægter og udbytter	12.000	12.000	12.000	12.000
A/S A-Pressen (andel resultat)	4.000	4.000	4.000	4.000
Finansielle poster i alt	16.000	16.000	16.000	16.000
Årets resultat	13.681	9.366	4.712	201
<i>Forbrug af mediepuljen</i>	<i>4.606</i>			
Resultat efter nedbringelse af mediepuljen	18.287	9.366	4.712	201

Forudsætninger:

1) Kontingentet fastsættes til 190 kr. pr. medlem. Kontingentet opgøres halvårligt og der forudsættes en lineær udvikling i medlemstallet.

2) DA/LO Uddannelsesfond øges fra 3/4 af 1,75 øre til 3/4 af 3 øre pr. 1. januar 2012.

3) FIU-administrationsbidraget nedsættes med 50 pct.

af LO's udgifter med udgangspunkt i en konkretisering af den fokusering af LO's roller og opgaver, der ligger i Nyt LO version 2.0.

LO'S INTERNE POLITISKE STRUKTUR

Den interne politiske struktur i LO har flere formål. For det første skal den politiske struktur sikre, at relevante beslutninger træffes, således at LO udstyres med mandater og legitimitet til at handle på fællesskabets vegne. Forbundene skal have ejerskab til LO.

For det andet skal den politiske struktur bidrage til, at forbundene på tværs af særinteresser – branche-, sektor- og uddannelsesspecifikke – igennem de politiske processer former fællesinteresser, hvilket er altafgørende vigtigt i forhold til LO's roller og opgaver i forbindelse med fx trepartsforhandlinger og -aftaler.

For det tredje bidrager forbundenes deltagelse i diverse udvalgsmøder til væsentlig koordination og erfaringsudveksling.

For det fjerde skal man ikke undervurdere betydningen af, at det, at LO er demokratisk ordnet og har valgte politikere i spidsen af organisationen, giver en høj grad af legitimitet og autoritet i fremførelsen af synspunkter i medierne og for interessevaretagelsen i øvrigt.

Og endelig for det femte skal den interne politiske struktur bidrage til at styrke samarbejdet mellem LO og forbundene og på tværs af forbundene, hvilket er særligt vigtigt, hvis partnerskaber og samarbejde skal løfte flere faglige og politiske projekter.

Den nuværende politiske struktur består af:

- Kongressen, der afholdes hvert fjerde år med deltagelse af 400 delegerede fra forbundene. Kongressen er LO's øverste myndighed og vedtager bl.a. Værdigrundlag, Fagpolitisk grundlag,

Målprogram samt LO's økonomi.

- Hovedbestyrelsen, der mødes 4-6 gange årligt. Forbundene er repræsenterede med en repræsentant samt yderligere en repræsentant for hvert påbegyndt 50.000 medlem samt LO's valgte ledelse. Endvidere udvides Hovedbestyrelsen med op til fem repræsentanter af det underrepræsenterede køn – den såkaldte indsuppleringsmodel. Hovedbestyrelsen er øverste myndighed mellem kongresserne og vedtager årlige budgetter og handlingsplaner.
- Daglig Ledelse mødes hver anden uge og består af LO's ledelse samt 10 kongresvalgte forbundsformænd m/k. Daglig Ledelse tager stilling til den dagsaktuelle og kortsigtede faglige og politiske interessevaretagelse og indstiller strategier m.m. til Hovedbestyrelsen.
- LO's ledelse driver den daglige praktiske interessevaretagelse m.m.
- Udvalg tilknyttet LO's kerneopgaver. Alle forbund kan deltage i udvalgene med op til to repræsentanter. Udvalgene forbereder politikker og indstilling til forelæggelse i Daglig Ledelse og Hovedbestyrelsen. Udvalgene har kompetence til selvstændigt at udforme hørings svar samt foretage visse udpegninger.

Siden Nyt LO-kongressen i 2003 lagde fundamentet til den nuværende demokratiske struktur, er strukturen blevet ændret ved flere lejligheder.

På sidste LO-kongres blev det tidligere eksisterende repræsentantskab nedlagt, mødefrekvenserne i både Daglig Ledelse og Hovedbestyrelse blev nedsat, og udvalgene fik en større kompetence til selvstændigt at træffe beslutninger om hørings svar samt visse udpegninger til råd og nævn. Baggrunden for disse ændringer var, at man ønskede at sikre en bedre balance mellem mødefrekvens og "demokratisk effektivitet".

Senest har Hovedbestyrelsen i efteråret 2010 truffet beslutning om, at forbundene nu kan lade sig repræsentere med to deltagere i LO's udvalg mod tidligere en repræsentant, idet de store forbund har givet udtryk for, at de har vanskeligt ved kun at udpege en matchende repræsentant til de bredt dækkende udvalg.

På den ene side er det vurderingen, at den nuværende demokratiske struktur fungerer hensigtsmæssigt og reelt indfrier de nævnte formål. I langt de fleste tilfælde bliver beslutningerne truffet i enighed, og i de situationer, hvor det ikke lykkes at skabe enighed blandt alle forbund, har der været en demokratisk proces, der sikrer, at der på tværs af uenigheder i hovedreglen er en forståelse for et givent forbunds særinteresser og standpunkter.

Det er også vurderingen, at forbundene har en høj grad af ejerskab til LO og den interessevaretagelse, der drives på fællesskabets vegne.

På den anden side skal den forenkling og fokusering, der ligger i prioriteringen af LO's roller og opgaver, følges op af ændringer i LO's interne politiske struktur. I praksis omfatter det først og fremmest udvalgsstrukturen, der kunne reduceres til følgende:

- Overenskomstudvalg
- Arbejds- og ansættelsesretsligt udvalg
- Udvalg vedrørende samarbejde og arbejdsmiljø
- Arbejdsmarkedspolitisk udvalg
- Uddannelsespolitisk udvalg
- Ligestillingspolitisk udvalg
- EU og internationalt udvalg
- Udvalg vedrørende FIU-samarbejdet.

For så vidt angår Overenskomstudvalget sammensættes dette af Hovedbestyrelsen, således at udvalget matcher de forestående forhandlinger.

BILAG

LO og fremtiden for den danske model

**En vurdering af udfordringer
og omverdensbetingelser for LO's udvikling**

NOTAT

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	3
Notatets hovedkonklusioner	4
Hovedorganisationernes gensidige afhængighed	5
Det offentlige arbejdsmarked	7
Politisk udfordring – nationalt	8
Ussings konsensusprincip	8
Repræsentativitetskravet	9
Det ad hoc-baserede trepartssystem	10
Den historiske udvikling	11
Thomas Nielsens forsøg på paradigmeskift	12
Fra masseprotest til fælleserklæring	12
Øget bredde betyder større politisk indblanding.....	13
Forudsætninger for konsensusprincippet og forumshopping	13
Nyt LO og erfaringerne med VK-regeringerne siden 2001.....	15
Chancen der blev spildt?	17
Effekten af manglende flertalsregeringer	18
Partssystemet og løsningen af finanskrisen.....	18
LO's opbakning til Fair Løsning	19
Opsamling	21
Ny kurs eller situationsbestemt beslutning?.....	21
Den europæiske udfordring	22
De selvstændighedshævdeende forbund	24
LO's vanskelige strukturtilpasning	25
Det accelererende medlemsfald	25
Fremtidens LO-struktur.....	27
Modsatningen mellem profession og størrelse	30
Modsatningen mellem nærhed og professionalisme	30
Enighedsbevægelse.....	33
Enhedsfagbevægelse	34
LO og "de gule" samt uorganiserede	35
Faldende overenskomstdækning	37
Norske tilstande	38
Fra aftalemodel til politisk regulering	39
Litteratur og kilder	40

LO OG FREMTIDEN FOR DEN DANSKE MODEL

En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling

INDLEDNING

Formålet med dette notat er at give et bidrag til den diskussion, der foregår i LO frem mod kongressen i 2011 om hovedorganisationens fremtidige rolle – overenskomstmæssigt og politisk.¹

Som en væsentlig aktør i den partsstyrede aftalemodel kan LO's situation ikke vurderes isoleret. Det er kun muligt at afdække de fremtidige udfordringer ved at analysere dels de relationer med andre aktører, LO indgår i, dels de eventuelle ændringer i omverdensbetingelserne, som påvirker LO's handlemuligheder.

Globalisering og europæisering har skærpet betingelserne og udfordrer aftalemodellen. Den samfundsmæssige udvikling har ført til en forskydning i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne, som har givet og fortsat vil give et nærmest uundgåeligt medlemsfald for LO-forbundene. En tendens, der skærpes af den demografiske udvikling. Det er således mere et spørgsmål om at begrænse tabet end helt at undgå det. Trods stigende arbejdsgiverorganisering har der i de seneste år også været en faldende overenskomstdækning. Problemet med at overenskomstdække de ikke-organiserede virksomheder er tiltagende.

LO og forbundene er stillet over for alvorlige udfordringer. Det er udfordringer, der ikke kan tackles alene, men som må tages op gennem de relationer med andre aktører, LO indgår i. Analysen af fremtidens udfordringer og muligheder

for LO skal derfor først og fremmest foretages i forbindelse med de fem sæt af relationer, LO indgår i.

1. Det er for det *første* relationen mellem de to dominerende hovedorganisationer, *LO og DA*, der både er afgørende i forhold til overenskomstsistemets udvikling og i forhold til den politiske interessevaretagelse.
2. Det er for det *andet* relationen mellem LO og *det politiske system* – nationalt og internationalt, der i høj grad handler om at tackle presset på den danske aftalemodel.
3. Det er for det *tredje* relationen mellem LO og *medlemsforbundene*, som vil være afgørende for både forbundenes og LO's muligheder.
4. Det er for det *fjerde* relationen mellem LO og de to andre hovedorganisationer, *FTF og AC*, der samlet udgør den overenskomstbærende fagbevægelse.
5. Det er for det *femte* LO-fagbevægelsens relationer til de ideologisk alternative, "gule" organisationer, som er vokset til et niveau, hvor de udgør en reel udfordring for de overenskomstbærende organisationer.

Det er antagelsen, der danner udgangspunktet i dette notat, at det er udviklingen i disse fem sæt af relationer, som vil blive afgørende for LO's muligheder for at løfte udfordringerne og dermed fast-

1) Notatet er skrevet i december 2010, men der er medio august 2011 foretaget enkelte justeringer på baggrund af udviklingen siden.

holde positionen som en organisation, der indtager en afgørende institutionel samfundsmæssig rolle.

Udgangspunktet er derudover, at relationerne ikke er lige vigtige. De er indbyrdes forbundet, og nogle har klart større vægt end andre. Som det vil fremgå er den første relation fx i høj grad en forudsætning for den anden. Helt fundamentalt er det derudover, at LO er medlemsforbundenes sammenslutning, der er blevet etableret, fordi forbundene har set det som en forudsætning for den samlede interessevaretagelse.

Det er forbundene, der tildeler LO økonomiske ressourcer og beslutningskompetence. Det er også forbundene, der spiller hovedrollen i de interne beslutninger i LO om prioriteringer og politisk kurs. Det er forbundene, der har medlemmerne, og derfor har vi heller ikke medtaget den sjette relation: LO og de enkelte medlemmer. Dette forhold er dog ikke fraværende, men inddrages i de sammenhænge, hvor det har særlig relevans.

NOTATETS HOVEDKONKLUSIONER

I det følgende er notatets hovedkonklusioner opsummeret i 10 punkter, der giver et samlet overblik over analysens resultater.

- Overenskomstkoordinering – herunder ikke mindst sikringen af en fælles løsning gennem Forligsinstitutionens sammenkædningsbestræbelser – vil fortsat være LO's opgave nr. 1. Det er en simpel følge af, at DA fortsat vil indtage denne rolle på arbejdsgiversiden.
- I relationerne mellem parterne og det politiske system er konsensusprincippet – at ændret lovgivning må bygge på forudgående enighed mellem parterne – afgørende i procesuelle spørgsmål og fortsat det bedste grundlag for indflydelse i substantielle spørgsmål.
- Den øgede bredde i overenskomsterne med inddragelse af velfærdselementer, der ofte reguleres både ved aftaler og lovgivning, understreger betydningen af konsensusprincippet, fordi det yderligere binder parterne sammen politisk.
- Nogle politiske aktørers manglende vilje til at inddrage parterne – selv i situationer, hvor de præsenterer fælles løsninger – er en udfordring til både konsensusprincippet og den danske model.
- Den fortrinsvis lovgivningsbaserede europæiske regulering har presset den aftalebaserede danske model, men den alvorligste internationale udfordring udgøres af den øgede indvandring af især østeuropæisk arbejdskraft de senere år. Det vil trods nye midler aftalt ved OK 2010 blive en vanskelig opgave at forsvare de overenskomstmæssige vilkår – bl.a. fordi det internationale retssystem synes at lægge begrænsninger på anvendelsen af aftalemodellens indbyggede kampmidler.
- Medlemsnedgangen, der har præget det seneste årti, fremstår som LO-fagbevægelsens måske mest alvorlige udfordring, fordi den svækker mulighederne for at løfte de øvrige problemer.
- Overenskomstdækningen er begyndt at vige – især i virksomheder, der står uden for arbejdsgiverorganisationerne. Det er på samme måde som medlemsfaldet en særlig udfordring, fordi det svækker repræsentativitet og legitimitet, og gør det vanskeligere at imødegå det politiske pres.
- De voksende ideologisk alternative, ”gule” organisationer svækker de overenskomstbærende forbunds

repræsentativitet og legitimitet. Det gør situationen særlig kritisk i Danmark i forhold til de øvrige nordiske lande, hvor der ikke findes tilsvarende alternativer.

- Mulighederne for at løse opgaverne svækkes af manglende intern enighed mellem forbundene i LO.
- En mere eller mindre fuldstændig samling af de tre store hovedorganisationer kunne give ny styrke, men også føre til en forøgelse af den samlede fagbevægelses problemer.

HOVEDORGANISATIONERNES GENSIDIGE AFHÆNGIGHED

Som de to store sammenslutninger for de organiserede interesser i et partsystem indgår LO og DA i et modsætningsfyldt samspil. På den ene side er de ultimative modparter, der repræsenterer de potentielt konfliktende interesser i forholdet mellem de to parter på arbejdsmarkedet. Men på den anden side er de nærmest symbiotisk forbundet. Der er tale om en stærk gensidig afhængighed eller interdependens, hvor parternes styrker og svagheder påvirker hinanden – næsten i forholdet én til én. Når den ene part styrkes, bliver den anden part nødt til at følge med for at matche modparten. Og når den ene part svækkes, er der heller ikke længere et behov for at opretholde den anden parts ressourcer på det hidtidige niveau.

Vurderingen af de fremtidige relationer mellem LO og DA har som udgangspunkt den antagelse, at DA's rolle på arbejdsgiversiden ikke vil ændre sig væsentligt i de kommende år. Der er allerede sket store beskæringer i DA's ressourcer på baggrund af udviklingen af strukturen i retning af nogle få, store medlemsorganisationer, der har tyngde til at løse opgaverne selv. Og der kan også fortsat ske en vis justering i forhold til denne udvikling, men det vil

stadig samlet se efterlade et DA, der kan løfte de definerede kerneopgaver.

LO og DA er hovedorganisationer i en aftalemodel, der er præget af en stærk konsensusbaseret samarbejdskultur, men det er med en indbygget gensidig respekt for de potentielt konfliktende interesser, organisationerne er sat til at varetage. Så konsensus betyder i aftalemodellens sammenhæng enighed om at løse uenigheden. Den danske model er først og fremmest et konfliktløsningssystem.

LO og DA er de afgørende aktører i aftalemodellen – ikke mindst fordi det er disse hovedorganisationer, der siden 1899 har indgået den hovedaftale, som er det institutionelle grundlag, hele systemet bygger på. LO og DA har desuden derigennem fået en afgørende placering i forbindelse med det statsligt understøttede arbejdsretlige system samt Forligningsinstitutionen. Det procesuelle regelsæt, der bygger på både aftaler og lovgivning, fokuserer således i høj grad på LO og DA.

LO og DA er konfederationer dvs. sammenslutninger af organisationer og ikke enkeltmedlemmer. Ressourcer og beslutningskompetence afgøres derfor i forholdet mellem medlemsorganisationerne og de respektive hovedorganisationer. Som vi senere skal vende tilbage til, har det historisk udviklet sig på den måde, at DA hurtigt blev en stærkt centraliseret sammenslutning med magten placeret i den øverste ledelse i bestræbelserne på at kontrollere overenskomstsyste­met og sikre samlede løsninger. Det skete først og fremmest med den vedtægtsmæssige bestemmelse, der fastslår, at medlemsorganisationerne kun kan indgå overenskomster under udtrykkeligt forbehold af DA's godkendelse.

Omvendt har LO altid været præget af medlemsorganisationer, der har tilstræbt at fastholde videst mulig egen kompetence og kun i så begrænset om-

fang som muligt har accepteret at flytte magt og ressourcer til LO-niveauet. Men presset igennem af arbejdsgiverne kombineret med udviklingen af Forligsinstitutionens sammenkædende rolle i 1930'erne blev også LO en stærk hovedorganisation, og det var således LO og DA, der i mange årtier frem til slutningen af 1970'erne kontrollerede overenskomstsyste­met.

Med den *centraliserede decentralisering*, der efter en overgangsperiode slog igennem fra starten af 1990'erne, skete en forskydning af magten til sektororganisationsniveau. Det var igen betinget af arbejdsgivernes valg og handlinger. Det betød en væsentlig begrænsning af DA's ressourcer, der også kom til at påvirke LO. Ikke desto mindre blev der dog fastholdt en afgørende funktion på det overenskomstmæssige område.²

Da Dansk Industri (DI) havde og fortsat har brug for fællesskabet til at sikre en koordinering, så ingen andre arbejdsgiversammenslutninger bryder med det niveau, der bliver lagt på det retningsgivende industriområde, har DA fortsat indtaget den afgørende koordinerende rolle *både* i overgangen fra industriens minimallønsaftale til aftalerne på normallønsområdet *og* i den afsluttende fase, hvor det igennem Forligsinstitutionens sammenkædning skal sikres, at alle kommer i mål, ligesom det er DA, der sammen med LO varetager håndhævelsen af det arbejdsretlige system.

Det er kun gennem et gensidigt forpligtende fællesskab, at DI kan sikre et gennemslag hos de andre organisatio-

ner af det omkostningsniveau, som DI aftaler ved overenskomstforhandlingerne. Derfor er DA – gennem vedtægternes stemmeretsbegrænsningen på 50 procent – bygget op med en gensidig vetoret mellem DI og de øvrige organisationer.

Med optagelsen af HTS i DI blev opgaven med at sikre gennembrudsførlig såvel på minimalløns- som på normallønsområdet samlet i DI, men erfaringerne fra 2010 – den første overenskomstrunde med denne nye forhandlingsform – viser, at der fortsat er brug for en koordinerende aktør uden for DI til at sikre en fleksibel overførsel til de andre store områder, ligesom der stadig er brug for en samlet varetagelse af slutspillet i Forligsinstitutionen.

Den hidtidige aftale for DA's virksomhed udløb i 2010. Den vurdering, der i forlængelse af afslutningen på OK 2010 derfor er foregået i arbejdsgiverfællesskabet af DA's funktion efter 2010, er afsluttet med den konklusion, at DA fortsat er nødvendig for i overenskomstsituationerne at sikre, at enten får alle en overenskomst, eller også kommer alle i konflikt. Betydningen af DA's overenskomstmæssige rolle er endda blevet yderligere understreget i den nye aftale. I forhold til DA-strukturen med tre afgørende medlemsorganisationer – DI, Dansk Erhverv (DE) og Dansk Byggeri (DB) – og med DI i den absolutte hovedrolle, vil der fortsat være tale om en vis tilpasning af ressourcerne, fordi de store organisationer – ud over overenskomstkoordineringen og den generelle politiske interessevaretagelse – kan klare opgaverne selv. Men DA vil blive holdt på et niveau, hvor organisationen fortsat effektivt kan udøve hovedopgaverne:

- 1) overenskomstkoordinering,
- 2) håndtering af arbejdsretssystemet og
- 3) arbejdsmarkedspolitisk interessevaretagelse.

I og med at DA fortsat kommer til at

2) Indtil da var Jernets Arbejdsgivere også en væsentlig aktør med stor indflydelse i DA's besluttende organer, men den blev sikret i et konkurrenceforhold til andre større sammenslutninger – herunder fra Industrifagene. Med sammenslutningen af JA og IF til DI blev stort set hele industrien samlet i en organisation, og DI's vægt i arbejdsgiverfællesskabet er siden udvidet ved inddragelse af andre sektorer. DI har derfor vægt til at gennemtvinge beslutninger, og magtens centrum er flyttet fra DA's øverste ledelse til DI – med den vigtige begrænsning, der ligger i, at der er brug for et forpligtende arbejdsgiverfællesskab til at sikre den ønskede samlede koordinering.

varetage disse opgaver, vil også LO nødvendigvis skulle varetage de samme opgaver på medlemsorganisationernes vegne.³ De to første punkter er det sikre. Det tredje punkt er mere åbent, fordi der formentlig fortsat vil være en vis tvivl på arbejdsgiversiden om, hvor meget man skal indgå i den politiske proces som en del af partssystemet. Det kan derfor også være ad hoc-præget, hvornår der på den politiske arena vil være opgaver, som medlemsorganisationerne på begge sider vil overlade til deres hovedorganisationer.

Hvis man ser på definitionen af LO's kerneopgaver og projektopgaver, forekommer det at være noget af et paradoks, at den opgave, som man med stor sikkerhed i en kendt fremtid kommer til at varetage, faktisk ikke siden 2007 er defineret som en kerneopgave i samarbejdet mellem LO og forbundene. Det gælder overenskomstkoordinering, der henføres til projektopgaverne og ikke til kerneopgaverne (LO 2009b).

Det er naturligvis rigtigt, at LO's rolle i overenskomstforhandlingerne er en anden og meget mindre end under de centraliserede forhandlingers periode fra 1950'erne til 1970'erne. LO spiller ikke længere en rolle af betydning, når det gælder kravformulering og de egentlige forhandlinger. Men LO spiller stadig en vis rolle i koordineringen af forløbet, hvor gennembrudsforlig overføres til de øvrige områder, og LO er stadig sammen med DA en afgørende

aktør i den afsluttende fase i Forligsinstitutionen, og det er en permanent og meget central rolle, så længe DA fortsætter i den klassiske funktion på dette felt. Her er der stadig brug for hovedorganisationer til at varetage det, der i den givne overenskomstsituation er de overordnede interesser.

Underbetoningen af den vel nok i fremtiden fortsat væsentligste LO-opgave hænger sammen med den forskellige opbygning i LO og DA, som er beskrevet ovenfor, og som vi nedenfor vender tilbage til.

Forudsætningen for, at denne funktion fastholdes i de to hovedorganisationer er naturligvis, at hovedprincippet med hensyn til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i den danske model fastholdes, dvs. at det fortsat er overenskomstregulering frem for politisk regulering, der er den primære reguleringsform.

Det offentlige arbejdsmarked

LO's særlige overenskomstmæssige betydning understreges af, at LO-forbundene går på tværs af hovedskellet mellem det private og det offentlige arbejdsmarked. Medlemsorganisationerne og LO er ikke alene dominerende på det private område, men indtager også en nøgleposition i det offentlige aftalesystem, hvor det traditionelt har været formænd for LO-organisationer, der har varetaget opgaverne som hovedforhandlere.

Det er for tiden ikke tilfældet af særlige organisationsmæssige og personorienterede grunde på det kommunale område. Det kan til dels ses som udtryk for, at LO's stilling svækkes af FTF- og ikke mindst AC-organisationernes vækst, og LO vil næppe i længden permanent kunne fastholde den position, der var gældende frem til OK 2008, hvor det netop var LO-organisationer, der stod i spidsen for både KTO og CFU. Forskydningen i personalestrukturen, især i retning af mere akademisk per-

3) Det er inden for sociologisk organisationsteori og teoriene om kollektive forhandlinger en veldokumenteret antagelse, at det som regel under opbygningen af kollektive aftalesystemer er arbejdsgiverne, der bestemmer niveauet i overenskomstforhandlingerne. Lønmodtagerne og deres organisationer søger regulering via kollektive aftaler for at undgå vilkårlighed fra arbejdsgiverens side. Arbejdsgiverne og deres organisationer kræver til gengæld for at indgå sådanne aftaler, at forhandlingerne foregår på et niveau, der sikrer, at de effektivt kan varetage deres interesser (Lipset 1960, Clegg 1976, Sisson 1987). Selve måden, det gennemføres på, kan de faglige organisationer derimod udøve betydelig indflydelse på. Som det vil fremgå, fik eksempelvis Forligsinstitutionen en afgørende betydning for centraliseringen af overenskomstforhandlingerne til hovedorganisationsniveau i Danmark, fordi LO's medlemsorganisationer ikke frivilligt ville afgive deres beslutningskompetence.

sonale, kan på sigt føre til en ændring især på det statslige område, hvorimod LO-organisationerne i mange år endnu vil udgøre langt den største gruppe i KTO. Det er alene den særlige situation, som FOA har stået i siden OK 2008, der har ført til et skift på formandsposten i KTO.

I det øjeblik FOA's forhold til det øvrige KTO "normaliseres", vil det derfor igen være muligt for LO-organisationerne gennem deres fælles sammenlutning for hel det offentlige område, OAO, samlet at koordinere positionerne og sikre de overordnede LO-interesser i de offentlige aftaleforhandlinger. Det er vanskeligt nu på grund af de forskellige interesser, der lige så meget synes at skille FOA fra de øvrige LO-organisationer som fra FTF- og AC-grupperne. Dermed svækkes LO-organisationernes overordnede interessevaretagelse i det offentlige aftalesystem.

Den øjeblikkelige LO-splittelse i den offentlige sektor gør det derudover vanskeligere at sikre balancen mellem offentlig og privat. Det er netop en funktion, som LO-fagbevægelsen kan bidrage til, fordi LO-organisationerne ud over deres dominerende stilling på det private arbejdsmarked, også traditionelt har haft en betydende indflydelse i det offentlige aftalesystem.

Herved fremstår LO med en bredde, som FTF og AC ikke kan modsvare, men det skal samtidig understreges, at det ikke er LO som sådan, der udøver funktionerne i den offentlige sektor. Her er det ikke LO, der tilsvarende den private sektor har en væsentlig koordinerende rolle i den afgørende fase. LO's indflydelse går via de enkelte organisationer og deres placering i hovedorganisationsgrupperne og forhandlingskartellerne.⁴

4) Vi vender tilbage til dette spørgsmål senere i afsnittet Fremtidens LO-struktur.

POLITISK UDFORDRING – NATIONALT

Den anden afgørende relation, LO indgår i, handler om forholdet mellem parterne og det politiske system – såvel på nationalstatsligt som på europæisk niveau. Udgangspunktet må her være det nationale politiske system, der i hele aftalemodellens historie har været afgørende relationer med – selv om den danske model i princippet har været en aftalemodel præget af parternes selvregulering, dvs. et system, hvor lovgivning har haft en sekundær betydning i forhold til indgåelse af kollektive aftaler direkte mellem parterne.

Ussings konsensusprincip

Det er en relation, der både kan ses som forbindelsen mellem de to hovedorganisationer hver for sig og de politiske aktører, og som samtidig kan ses som parternes fælles relationer til det politiske system.

Initiativet kan være skiftende. Nogle gange er det de politiske aktører, der forsøger at inddrage parterne – afhængigt af emne ofte med vægt på den ene side i første omgang. I andre tilfælde kan det være parterne, der sætter dagsordenen. Enten ved at den ene part markerer sig og presser den anden part på banen, eller ved at parterne i fællesskab formulerer et udspil.

Udgangspunktet, hvis vi tager den danske models etableringsperiode som afsæt, har for fagbevægelsen været den *ensidige relation*, qua de faglige organisationers placering som en del af den samlede arbejderbevægelse.

Men med aftalesystemets etablering og det fagretlige system blev der også tale om *fælles relationer* mellem de to store hovedorganisationer og politikere. Her er det centrale udgangspunkt, det man kan betegne som *Ussings konsensusprincip* – om end han ikke selv brugte denne betegnelse, men i stedet talte om kompromiset mellem de store samfundsklasser.

Formanden for Augustudvalget af 1908, Carl Ussing, som stod i spidsen for parternes arbejde med at udvikle det fagretlige system, havde et usædvanligt blik for de særlige karakteristika, der senere blev de bærende elementer i den danske model. Og hans ledelse af udvalgsarbejdet gik i høj grad ud på at understrege over for parterne, at de var bedst tjent med at løse problemerne selv. Det skar han ud i pap ved talrige lejligheder undervejs. Det skete fx ved et møde den 26. maj 1909 over for Carl F. Madsen – den tidligere formand for skomagerne – der netop i april 1909 afløste Martin Olsen som formand for De samvirkende Fagforbund (i dag LO), og som derfor var hovedforhandler på lønmodtagersiden i Augustudvalgets afgørende faser:

”Hr. Madsen udtalte sin Bekymring for, at Lovgivningsmagten skulle gaa hen og foretage Ændringer i det, som vi her bliver enige om. Det er vist ganske udelukket, at man i en konstitutionel Stat vil gøre et Indgreb i de Bestemmelser, som to store Samfundsklasser anser for bedst egnede til at regulere deres Forhold. Derimod er det langt snarere rimeligt, at Lovgivningsmagten, hvis hver af Parterne opstiller sine Særfordringer, paa egen Haand forsøger at udjævne de modstående Interesser. Og om den så vil være saa lykkelig at kunne tilfredsstille begge Parter, er vist i høj grad tvivlsomt.”

Det er vores antagelse, at anvendelsen af det princip, som her er formuleret, er den helt afgørende forudsætning for parternes særlige position i den danske model. LO og DA er ikke bare interesseorganisationer, der ensidigt varetager egne interesser på samme måde som enhver anden lobbyist. LO og DA er institutionelle aktører, som spiller en væsentlig samfundsmæssig rolle, der løfter sig over de snævre organisationsinteresser.

Forudsætningen for at kunne indtage en sådan position er for det *første*, at der kan skabes enighed mellem parterne – og vel at mærke parter med en meget bred repræsentativitet, som kun hovedorganisationerne og ikke medlemsorganisationerne kan tilvejebringe. For det *andet*, at der kan produceres løsninger, som er samfundsøkonomisk ansvarlige og derfor fastholder erhvervenes konkurrenceevne. Samtidig skal for det *tredje* begge parter interesser tilgodeses – ellers kan man ikke rekruttere og fastholde medlemmer, der sikrer en tilstrækkelig repræsentativitet.

Repræsentativitetskravet

Trepartsfunktionen kan ikke overlades til medlemsorganisationerne. Den kan kun hovedorganisationerne stå for. Medlemsorganisationerne har ikke den nødvendige helhedsorientering og repræsenterer meget forskellige interesser. LO må fremstå internt som enighedsbevægelse, der skaber fælles fodslag mellem forbundene, og eksternt som enhedsfagbevægelse med positive relationer til FTF og AC.

LO er stadig så stor i forhold til de to øvrige hovedorganisationer for lønmodtagere, at den dominerende position ikke kan anfægtes. LO's position styrkes af, at modparten i partssystemet, DA, primært har relationer til LO. Der kan nok konstateres en stigende opbakning bag synspunktet, at den offentlige sektor ikke kun er en byrde på de værdiskabende private erhverv, men i høj grad også er en forudsætning for en effektiv, vidensbaseret produktion. Men alligevel vil fokus i den større samfundsøkonomiske og samfundspolitiske sammenhæng uvægerligt ligge på den private sektor, og derfor indtager LO og DA også stadig de dominerende roller i de fleste trepartssammenhænge. Det er i den forbindelse LO's særlige styrke, at LO går på tværs af de to hovedområder og dermed opnår en bredere repræsen-

tation end de øvrige hovedorganisationer.

Samtidig er det klart, at en trepartsproces vil blive styrket af, at der kan skabes enighed mellem aktørerne på tværs af de samfundsmæssige hovedsektorer. Ikke mindst i den sammenhæng har det betydning, at LO's repræsentativitet samtidig er svækket af den relative nedgang i forhold til FTF og AC. Derfor er det en fordel at have de to andre med, så det er en fælles lønmodtagerrepræsentation. Som det fx var tilfældet med den vigtige Fælleserklæring af 1987, som LO og FTF var sammen om, og som AC hurtigt tilsluttede sig (Due et al. 1993, Due og Madsen 2003).

På arbejdsgiversiden fremstår DA størrelsesmæssigt som langt mere dominerende end LO. De to øvrige hovedorganisationer, FA og SALA, er små – SALA endda ved at gå helt i opløsning – og de er desuden meget specifikke branchemæssigt. De kan derfor kun opnå indflydelse i særlige spørgsmål, der alene drejer sig om deres specifikke områder. FA er desuden en ren arbejdsgiverorganisation med en selvkørende erhvervsorganisation, Finansrådet, på sidelinjen. DA repræsenterer derimod meget bredt og har dermed stor legitimitet på de politikområder, som hovedorganisationen varetager.

I forholdet til medlemsorganisationerne er der en markant forskel. På lønmodtagersiden er det åbenlyst, at forbundene i sig selv ikke har den tilstrækkelige repræsentativitet til at sikre den brede politiske interessevaretagelse. På arbejdsgiversiden må man sige, at DI efterhånden er en så stor aktør, at denne organisation kan repræsentere meget bredt. På nogle områder – når det gælder på den ene side service, handel og transport og på den anden side bygge- og anlægsvirksomhed – er der dog konkurrerende organisationer i form af DE og DB. Når det gælder det arbejdsmarkedspolitiske område generelt, er det derfor alene DA, der

samlet kan repræsentere hovedparten af erhvervslivet.

Med så væsentlige spillere som DE, DB2 og DI – og med sidstnævnte i en ganske særlige position – er det dog indlysende, at DA's repræsentation i høj grad må være en afspejling af, hvad der er DI's særlige interesse, og hvad der i den sammenhæng kan sikres opbakning til hos de to andre store medlemsorganisationer. Man kan sige, at den gensidige afhængighed mellem de væsentlige aktører i arbejdsgiversystemet indebærer, at alle må kunne se sig selv i de beslutninger, der træffes.⁵

Det ad hoc-baserede trepartssystem

Det er vigtigt at tage med i vurderingen, at den danske model ikke er et stærkt institutionaliseret trepartssystem, når det handler om politikudvikling og beslutning af nye politiske initiativer. Der er på dette område en form for korporatisme, men den er ad hoc-præget og derfor også med stærkt skiftende intensitet.⁶ Der er mellem parterne forskellige interesser, hvad angår omfanget og karakteren af samspillet med det politiske system. Derfor vil der også i mange tilfælde være tale om en mere ensidig lobbyvirksomhed fra begge sider. Fx kan det være svært at forestille sig en fælles skattepolitik mellem parterne. Det har også været tydeligt, at der på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden er meget forskellige holdninger til, hvordan den økonomiske krise skal håndteres.

Internt på hver side er der også ofte forskellige holdninger til trepartsinstitutionen i almindelighed og konsensusprincippet i særdeleshed. Fx kan der være forbund, der mere ønsker at op-

5) Jf. den ovenfor omtalte stemmeretsbegrænsning i vedtægterne på 50 procent, der giver en gensidig vetoret mellem DI og de øvrige organisationer.

6) Det skal dog tilføjes, at der faktisk er tale om en særdeles omfattende repræsentation af hovedorganisationerne i et meget stort antal råd, udvalg og nævn. Så derfor er der i den administrative praksis en form for mere permanent trepartsstyring, hvis betydning ikke skal undervurderes.

træde som et politisk parti end som del af et partssystem, hvor man er bundet til arbejdsgiverne. Under opbygningen af det nye DA havde DI nok heller ikke den store interesse i forkromede trepartsprojekter, der kunne styrke DA's prestige for meget midt i den vanskelige omstillingsperiode.

Generelt skal det fremhæves, at fagbevægelsen som regel vil have en større politisk interesse end arbejdsgiverne. Dels har de faglige organisationer et behov for at synliggøre sig selv i større omfang end arbejdsgiverne. Dels har de som repræsentanter for det store flertal i befolkningen, der er lønmodtagere, et meget bredere politisk interesseområde. Det gælder ikke mindst udviklingen af velfærdssamfundet.

Arbejdsgiverne har i forhold hertil traditionelt haft mere snævre erhvervs-politiske interesser, og de vil være bekymrede for at lade sig inddrage i alt for meget trepartsarbejde, fordi der er en åbenlys risiko for, at de derigennem vil blive medansvarlige for en socialdemokratisk præget velfærdspolitisk udvikling. Det er dog i de senere årtier blevet stadig vanskeligere for arbejdsgiverne at indsnævre politikområdet. Hvad der i dag kaldes velfærdspolitik indeholder således også beskæftigelsespolitik, uddannelsespolitik og socialpolitik, der samlet set er afgørende for arbejdsudbuddet – og det er netop et væsentligt interesseområde for arbejdsgiverne.⁷

Når det gælder LO, vil en del medlemsorganisationer typisk presse på for at sikre en mere aktiv politisk linje. Det er ikke nemt at forklare medlemmerne, at man ikke bare kan føre ren lønmodtagerpolitik, men af hensyn til en abstrakt størrelse som den danske model skal tage særlige hensyn til de organiserede arbejdsgivere.

Det er formentlig særligt vanskeligt at forstå i organisationer, hvor alle medlemmer eller hovedparten af medlemmerne er ansat i den offentlige sektor. Hvorfor skal der tages særligt hensyn til private arbejdsgiverinteresser, hvis der er mulighed for at opnå resultater mere direkte politisk?

Der er næppe nogen tvivl om, at det har bidraget til at skabe intern splid i LO-fællesskabet, hvor det især er den største danske organisation for offentligt ansatte, FOA, der ofte kommer til at indtage et andet standpunkt end de fleste af de øvrige LO-organisationer med større medlemsandele i den private sektor og med en dybere forankring i den danske model.

Den historiske udvikling

Hvis vi ser på den historiske udvikling af den danske model, er det vigtigt at fremhæve, at konsensusprincippet efterhånden blev styrket, men det var frem til 2. verdenskrig kun gældende for så vidt angår rammerne for den procesuelle regulering, og her blev det siden et næsten absolut dogme, at ændringer i lovgivningen om arbejdsret og forligsinstitution kun blev gennemført politisk på grundlag af forudgående enighed mellem parterne.

Når det gælder den substantielle regulering var der derimod i fagbevægelsen frem til 2. verdenskrig den klare holdning, at forbedringer kunne gennemføres ensidigt via samspillet med de socialdemokratiske ledede regeringer. Det førte i anden halvdel af 1930'erne til både ferielov og funktionærlov. De to bedste eksempler på, at den danske model ikke er en ren aftalemodel. Men af endnu større betydning var den politiske understøtning af arbejdsløshedsforsikringen gennemført allerede i 1907, som via reglen om fagligt afgrænsede a-kasser gav fagforbundene et de facto-monopol på a-kasser og instituerede dobbeltmedlemskab nærmest pr. auto-

⁷) Dertil kommer – som vi skal se det – at den udvidede bredde i overenskomsterne med flere velfærdsopgaver har givet nye emner, som også arbejdsgiverne må forholde sig til.

matik. Det gav fagbevægelsen en meget effektiv rekrutteringsmekanisme – den såkaldte Gent-effekt (Due et al. 2010).

Da den overenskomstmæssige regulering alene handlede om løn og arbejdstid, var det for organisationerne naturligt, at man måtte arbejde for at supplere med lovgivning til forbedring af lønmodtagernes arbejds- og levevilkår i øvrigt. Samtidig stod dog konsensusprincippet fortsat stærkt, hvad angår både det processuelle og hele det arbejdsmarkedspolitiske område. Når det gjaldt de direkte ansættelsesvilkår var det blevet et fælles princip, at det skulle reguleres via de kollektive overenskomster. Funktionærloven var på den måde undtagelsen, der bekræftede reglen. Ferieloven blev opretholdt, men den blev så at sige integreret i aftalemødelen på den måde, at alle forbedringer blev gennemført via overenskomstsyste- met og først derefter skrevet ind i loven som en form for udvidelsesmekanisme.⁸

På den baggrund kan det fastslås, at der altid har været en vis usikkerhed om grænserne mellem lovgivning og aftaler i den danske model, men at der hele tiden har været særlig vægt på betydningen af parternes selvregulering.

Thomas Niensens forsøg på paradigmeskift

Set i det lys var 1970'erne den periode, hvor der for alvor blev sat et spørgsmålstegn ved modellen. Det var LO's daværende formand, Thomas Nielsen, der forsøgte at få gennemført et paradigmeskift, der ændrede vægten, så den politiske regulering – herunder statslig indkomstpolitik – blev det afgørende

led. Det ene af de to vigtigste eksempler i denne sammenhæng var, at LO arbejdede for indførelsen af en lønmodtagerlovgivning, der på linje med en tilsvarende lovgivning i Sverige indførte minimumsbestemmelser for ansættelsesvilkårene.

Det andet eksempel var, at Thomas Nielsen med sin vedholdende stædighed søgte politisk at få gennemført en form for ØD (Økonomisk Demokrati) eller OD (Overskudsdeling). Det var lige ved at lykkes. I sidste instans kunne der dog ikke samles det nødvendige flertal. Men selv om man havde opnået det, er det tvivlsomt, hvor langtidsholdbar ordningen havde været. Gennemførelsen af en lignende fondsdannelse i Sverige blev således ophævet igen, da en borgerligt ledet regering efterfølgende kom til magten.

Den politiske kurs i kombination med 1970'ernes oliekrise gjorde det nærmest umuligt for parterne at finde hinanden i overenskomstforhandlingerne. Således blev en konflikt i 1973 afløst af tre på hinanden følgende politiske indgreb. Det fik Thomas Nielsen til at satse på indførelsen af et overordnet indkomstpolitisk system, dvs. en form for fast institutionaliseret trepartsorgan. LO-formanden fremhævede, at man ikke skulle overdrive betydningen af frie forhandlinger. I arbejderbevægelsen gik man ind for planøkonomi.

Fra masseprotest til fælleserklæring

1980'erne blev en overgangsperiode, der i første omgang var præget af et opgør med de konservativt ledede regeringer og fagbevægelsen i bestræbelserne på at få cementeret den nye lavinflationsøkonomi bl.a. gennem en afskaffelse af den automatiske dyrtidsregulering og opstramninger i overførselsindkomsterne. Kulminationen var storkonflikten i 1985, der blev standset med et indgreb, som førte til omfattende masseprotester. Herefter vendte udviklingen, og der blev

8) I dag ville man tale om almengørelse eller almengyldiggørelse – begreber som er blevet aktuelle på baggrund af indvandringen af østeuropæisk arbejdskraft og forsøget på at hindre social dumping. En problemstilling, der tages op senere.

i stedet tale om et tættere samarbejde, der kulminerede med *Fælleserklæringen af 1987*, hvor den konkurrencefremmende lønpolitik fik fagbevægelsens tilslutning, samtidig med at regeringen gav løfte om at støtte indførelsen af arbejdsmarkedspension.⁹

Formuleret med parolen *Jobfest frem for lønfest* lagde LO sig på en kurs, der prioriterede sikringen af den langsigtede samfundsøkonomiske ansvarlighed som forudsætningen for også at sikre medlemmernes realløn og udviklingen af arbejds- og levevilkår.

Øget bredde betyder større politisk indblanding

Arbejdsmarkedspensionen blev en realitet via overenskomsterne i den private sektor i 1991 i sammenhæng med cementeringen af overgangen til sektorbaserede overenskomstforhandlinger. Samtidig markerer de første bestemmelser om ret til efteruddannelse indført 1991 således et afgørende skift i overenskomstsyste­met, der siden har været præget af, at stadig flere velfærdsspørgsmål nu også reguleres via de kollektive overenskomster. Det sker

ofte i en kombination med lovgivning, således at der bliver tale om en form for dobbeltregulering. Det gælder fx vilkårene under barsels- og forældreorlov, hvor det politiske system fastlægger længden af orloven med ret til dagpenge, mens overenskomstparterne supplerer med ret til fuld løn.

Betydningen af denne *større bredde i overenskomsterne* kan næppe overvurderes, fordi det for alvor har bragt parterne og det politiske system sammen. Det gør politikernes forsøg på at blande sig i overenskomstspillet legitimt. Dobbeltreguleringen åbner op for et tættere samspil, der må respektere præmisserne i begge systemer. Det tvinger parterne til enighed om et bredt udvalg af emner, der dækker store dele af velfærdsstatens område. Uden enighed kan selvreguleringen ikke sikres.

Det er – jf. ovenfor – ikke så let for arbejdsgiverne, der her kommer til at stå som garant for det socialdemokratiske funderede velfærdssamfund. Til gengæld kan de via overenskomsterne få en vis kontrol over udviklingen og dermed de økonomiske omkostninger.

Velfærdsspørgsmålenes indtog har derfor også særlig betydning, fordi det i høj grad forpligter parterne til at leve op til konsensusprincippet og dermed cementere Ussings definition af den danske models grundlag. Det var netop også, hvad LO, med Hans Jensen som formand, levede op til på kongressen i 1999. Her var programmet *Fremtidens velfærd* en understregning af parternes nye fælles rolle og ansvar for velfærdssamfundets udvikling – herunder sikringen af en langsigtet økonomisk ansvarlighed. Det var en markering af LO's fulde tilslutning til de principper, der er kommet til at inkarnere den danske model.

Forudsætninger for konsensusprincippet og forumshopping

Det var dog samtidig tydeligt på kongressen, at en del organisationer ikke

⁹ Der var i dette forløb langt fra fælles fodslag mellem LO og Socialdemokratiet. Det kulminerede i et tillidsbrud mellem LO-formanden, Finn Thorgrimson, og Socialdemokratiets nye formand, Svend Auken, som ledte direkte frem til formandsopgøret i 1992. De to var lige så uenige om kursen, som tidligere Thomas Nielsen og Anker Jørgensen havde været det – blot med omvendt fortegn. Hvor den regeringstyngede Anker Jørgensen måtte slå bremserne i over for den reformivrige Thomas Nielsen, plæderede Thorgrimson for en pragmatisk kurs over for Schlüter-regering i modsætning til den mindre samarbejdsvillige oppositionsleder Auken. Trods det nære slægtskab er historien således fyldt med eksempler på situationer, hvor LO-fagbevægelsen og Socialdemokratiet har ageret hver for sig. Det går helt tilbage til Augustudvalgets arbejde i 1909, hvor formanden for partiet, P. Knudsen, var direkte imod det kompromis, som DsF (i dag LO) var på vej til at acceptere. DsF's formand, Carl F. Madsen, fastholdt den pragmatiske linje og ignorerede partiformandens anbefalinger. Fagbevægelsens langsigtede interesse i et fagretligt system, der sikrede overenskomstresultaterne uden konflikter, var vigtigere for Madsen end partiets dengang relativt ortodokse socialistiske kurs (Due og Madsen 2008, Erichsen 1981).

ønskede en så kraftig binding til konsensusprincippet, men i stedet ville fastholde muligheden for i særlige situationer at gå ensidigt efter politiske resultater, i det omfang man ikke kunne få arbejdsgiverne med.

I årene efter 1999-kongressen viste der sig også at være store problemer med at skabe fælles løsninger mellem LO og DA. Set fra LO's synsvinkel var hovedårsagen, at DA – formentlig til dels blokeret af DI – ikke var til at hugge eller stikke i. DA blokerede spillet.

En sådan form for blokering er i modstrid med konsensusprincippet, hvis forudsætning netop er, at det ikke er tale om en vetomodel. Hvis den ene part ønsker at gennemføre et reformforslag, og sagen har aktuel samfundsmæssig betydning, kan den anden part ikke blot forhindre dette ved at sige nej, så man ikke kan nå et fælles udspil. Der skal være en udbredt kompromisvilje hos begge parter (Due og Madsen 2006).

Set fra DA's synsvinkel var problemet ikke, at arbejdsgiverne sagde fra, men at LO i flere politiske spørgsmål valgte at satse på at gå den politiske vej. LO strammede egne udspil så meget, at DA nødvendigvis måtte sige fra, og fik derefter gennemført en politisk løsning. Denne form for politisk enegang blev betegnet som *forumshopping*, fordi det indebærer, at man vælger det forum, hvor man kan opnå de bedste resultater i stedet for at holde sig på dydens smalle vej, der er foreskrevet af konsensusprincippet i den danske model.

Problemet med forumshopping eller ensidig lobbyisme er, at gennemførte forslag bliver afhængige af de skiftende politiske konjunkturer, og med stor sandsynlighed vil blive ændret igen, når en ny regering træder til. Derimod betyder anvendelsen af konsensusprincippet, at et gennemført forslag ikke påvirkes af skiftende politiske konjunkturer, men kun ændres, hvis parterne på

et senere tidspunkt opnår enighed om det.¹⁰

Det er klart, at det netop er langtidsholdbarheden ved fælles løsninger, der også for LO er fordelene ved den danske model, og som var baggrunden for vedtagelsen af Fremtidens velfærd. Men det var – vurderet fra LO's synsvinkel – vanskeligt at holde sig til princippet, når arbejdsgiverne nærmest nægtede at lege med. Der skal to til tango. Det betød, at de organisationer i LO, der ønskede at benytte muligheden for ensidig lovgivning, fik vind i sejlene.

Dette dilemma synes afspejlet i den rapport, som LO's arbejdsretsudvalg havde arbejdet med siden kongressen, og som blev offentliggjort i 2001 under titlen *Diskussionsoplæg om Fremtidens Arbejdsret – lovgivning og/eller kollektive overenskomster*. Rapporten fastslog ganske vist, at den kollektive aftaleregulering stadig skulle være den mest anvendte metode, men samtidig blev det tilføjet, at der kunne være tilfælde, hvor lovgivning måtte anses for at være mest hensigtsmæssig. Der blev henvist til funktionærlov og ferielov og derudover til nødvendigheden af dobbeltregulering i forbindelse med en række af de velfærdsspørgsmål, der var blevet en del af overenskomsterne.

Det var således grundlæggende en præcis analyse af det komplekse samspil mellem parter og politik, der især med overenskomsternes større bredde har fået større vægt. Alligevel blev rapporten på arbejdsgiversiden opfattet som en kanonisering af forumshopping som legitim metode, fordi lovgivning og aftaler blev fremstillet som to relativt sidestillede metoder til opnåelse af politiske mål. Dermed var man reelt i direkte modstrid med Ussings konsensusprincip.

10) Vi har i *Fra storkonflikt til barselsfond* nærmere redegjort for skismaet mellem DA og LO i disse år og diskussionerne om forumshopping og konsensusprincip. Her er også flere eksempler mere fyldigt gennemgået.

I den politiske og administrative ledelse i LO-huset så man kritikken som forfejlet. Her blev udspillet vurderet som et led i en proces, der var startet med et egentligt og omfattende program om fremtidens arbejdsret, der blev vedtaget på LO-kongressen i 1991 og opdateret i 1995. Dette program indeholdt bl.a. et forslag om "en samlet lov om lønmodtagernes retsstilling", så her var lovgivningsmetoden endnu mere fremhævet. Set i forhold hertil var rapporten et forsvar for aftalemodellen og et forsøg på at fastholde den overordnede ide i *Fremtidens velfærd*.

Det er utvivlsomt en korrekt vurdering, men dermed åbenbares også de to hovedlinjer, der præger LO. På den ene side *forligsmagerne*, der vil fastholde konsensusprincippet for at sikre langtidsholdbare løsninger, og på den anden side *forumshopperne*, der mere pragmatisk vil vælge mellem aftaler og lovgivning alt efter, hvor man kan opnå mest.

Det skal tilføjes, at det er vanskeligt i praksis at opstille problemstillingen som et enten-eller. Dels er der utvivlsomt situationer, hvor modparten afviser ethvert kompromis. Dels indgår spillet mellem parterne i de samtidige relationer til de politiske aktører, hvorved kompleksiteten øges yderligere. I virkelighedens verden er det derfor utænkeligt at forestille sig en proces, hvor den danske models konsensusprincip uden problemer kontinuerligt anvendes. Der vil være situationer med konflikt mellem parterne, hvor den ene eller begge for en tid vil søge de politiske muligheder – uden at det afgørende ændrer parternes vilje til at samarbejde. Eksempelvis kan man sige, at LO's arbejdsretsprogram fra 1991 ikke var en hindring for det overenskomstmæssige gennembrud for arbejdsmarkedspension samme år eller den nye hovedaftale mellem LO og DA fra 1993. Sagen havde dog utvivlsomt været en anden, hvis LO's programformuleringer var blevet

en lovgivningsmæssig realitet.

Den danske model er – som sagt – et konfliktløsningssystem, og derfor er der også perioder med kriser både parterne imellem og mellem parterne og det politiske system. Hovedproblemet er derfor ikke nødvendigvis spillet mellem parterne. Det kan også være de politiske aktørers evne og vilje til at indgå i en proces, hvor aftalemodellens muligheder for at sikre langsigtede løsninger udnyttes. Fx er det vel netop situation i skrivende stund, at det politiske system er blokeret, fordi alle tænker på valg.

Nyt LO og erfaringerne med VK-regeringerne siden 2001

Den store omlægning af LO med etableringen af Nyt LO i 2003 var først og fremmest en understregning af fagbevægelsens selvstændige status. Den gensidige repræsentation mellem LO og Socialdemokratiet blev fjernet allerede midt i 1990'erne, og på kongressen i 2003 blev de økonomiske bånd kappet, idet LO herefter ikke længere støtter partiet direkte økonomisk.

Efter godt to årtier med skiftende politiske regeringer – fra Anker Jørgensen via Schlüter og Poul Nyrup til Anders Fogh Rasmussen – var det en understregning af, at LO-fagbevægelsen må være i stand til at samarbejde med den til enhver tid siddende regering. Ellers er det ikke muligt at udvikle et overenskomstsysteem, hvor forbedringer på velfældsområdet med dermed følgende dobbeltregulering spiller en væsentlig rolle.

Nyt LO skal derfor også ses som en videreførelse af *Fremtidens velfærd* og en tilslutning til hovedprincipperne i den danske model.

Det er bemærkelsesværdigt, at LO holdt fast i den nye kurs med beslutningerne i 2003, hvor det kun var godt et år siden, at Socialdemokratiet igen havde tabt regeringsmagten. Især fordi den nye VK-regering, der formede en stærk

flertalskoalition med Dansk Folkeparti, lagde ud med noget, der lignede et generalangreb på fagbevægelsen.¹¹

Alvorligst var her, at der fra 2002 generelt blev åbnet op for tværfaglige a-kasser. Dermed blev de etablerede faglige kassers reelle monopol fjernet, og det effektive rekrutteringsinstrument, som lå i det nærmeste automatiske dobbeltmedlemskab, blev stærkt svækket. Det må vurderes, at der næppe er nogen anden enkeltbeslutning, der som denne har bidraget så meget til LO-forbundenes faldende medlemstal, der startede i anden halvdel af 1990'erne, men netop tog fart efter VK-regeringens svækkelse af Gent-systemet.

I de efterfølgende år har der dog været en del eksempler på et mere konstruktivt samspil mellem regeringen og partsystemet. Der har nok blandt parterne – og især på arbejdsgiversiden efter indførelsen af barselsudligning under *OK 2004* – været en fornemmelse af, at de politiske aktører havde begrænset respekt for selvreguleringen. Men ikke mindst trepartsforløbet omkring kompetenceudvikling i perioden op til og med *OK 2007* er et eksempel på et nærmest eksemplarisk samspil mellem parter og politik, hvor aftale om overenskomstforbedringer følges op af øgede politiske midler, dvs. en form for dobbeltregulering, hvor der både tages hensyn til parternes overenskomstforhandlinger og politikernes politiske præferencer.

Man kan samtidig se det som et udtryk for, at parterne fortrinsvis kan opnå indflydelse i situationer, hvor de så at sige selv "har pengene med" (Mailand 2008). Men det er vel netop logikken i den øgede bredde i overenskomsterne –

som det også direkte udtrykkes i LO's velfærdsprogram. Parterne tager et direkte medansvar for velfærdsudvikling og opnår derigennem indflydelse.

De største problemer i forbindelse med trepartsforløbene havde LO i forhold til Socialdemokratiet, der følte sig sat ud på et sidespor. Men LO prioriterede at varetage medlemmernes interesse ved at indgå aftaler med regeringen – selv om denne utvivlsomt også brugte det i et taktisk spil, hvor regeringen blev styrket på oppositionens bekostning.

Det var nok mest udtalt i *trepartsforhandlingerne* i 2007 i sammenhæng med kvalitetsreformen for den offentlige sektor. Det var fra regeringens side i høj grad et taktisk træk for at forbedre et blakket image over for de offentligt ansatte forud for det forestående folketingsvalg. Men det gav de offentligt ansatte milliardforbedringer vedrørende efteruddannelse, seniorpolitik mv. LO valgte derfor sammen med den største medlemsorganisation på dette område, FOA, at gå efter guldet – om end det ikke var uden indbyrdes kontroverser mellem de to hovedforhandlere, Hans Jensen og Dennis Kristensen.

Hos Socialdemokratiet på Christiansborg førte det til åbenlyse frustrationer. Det var en illustration af de nye betingelser i forholdet mellem parti og fagbevægelse – langt fra forholdene i den traditionelle arbejderbevægelse. Som FOA's formand, Dennis Kristensen, udtrykte det, hørte det fortiden til, at faglige ledere skulle forbi et partihovedkvarter, før de indgik aftaler med den siddende regering.¹²

Vurderet efter en økonomisk målestok og i lyset af finanskrisen, vil nogen nok se netop denne trepartsforhandling som udtryk for, at det ikke nødvendigvis styrker langsigtede samfundsmæssige

11) Der er formentlig også en sammenhæng med et værdimæssigt skift i medlemmernes holdninger. Dels som et resultat af den voksende organisationsgrad frem til midten af 1990'erne, hvorved nye grupper med større afstand til de traditionelle kollektive værdier blev en del af de faglige organisationer. Dels som et udtryk for et samfundsmæssigt værdiskred, hvor individuelle værdier vandt frem. Der var tydeligvis mange medlemmer, der med deres stemmer havde medvirket til skiftet fra SR til VKO.

12) Som det fremgik ovenfor, har der nu gennem historien været en del eksempler på konflikter mellem parti og fagbevægelse. Når interesserne har været tilstrækkeligt forskellige, har hverken parti eller fagbevægelse ladet sig binde af det nære slægtskab.

interesser, blot regeringen og arbejdsmarkedets parter finder sammen. I 2007 var kvalitetsreformen et udtryk for, at VK-regeringen fulgte et opportunistisk spor for at sikre magten. Der var et håb om, at de ekstra mange millioner til lønmodtagerne i den offentlige sektor kunne lette det vanskelige overenskomstforløb, der lå forude i 2008. Men effekten var måske lige så meget, at der for alvor blev åbnet op for politisk indblanding i dette forløb, der dermed blev endnu mere kompliceret.

Men umiddelbart var der med trepartsaftalen i 2007 tale om en klar sejr for lønmodtagerne. Der blev derfor i forlængelse af de to seneste trepartsforløb talt om, at der klart var opnået bedre resultater med VK-regeringen end i den forudgående periode i 1990'erne med SR-regeringen. Det er der næppe nogen, der vil sige i dag.

Chancen der blev spildt?

Der skete en for parterne negativ vending allerede i efteråret 2008, hvor der ellers var lagt op til et stort skridt til styrkelse af partsmodellen. Det handlede om en reform af arbejdsløshedsforsikringssystemet. Med indførelsen af de tværgående a-kasser i 2002 i sammenhæng med højkonjunktoren begyndte især LO-forbundenes kasser at miste medlemmer.

De statsunderstøttede a-kasser har været et væsentligt stabiliserende element i den danske model. Det har sikret fagforeningerne medlemmer og dermed høj repræsentativitet, som har legitimeret systemet med aftaleregulering. Det har eksternaliseret omkostninger for arbejdsgiverne, gjort arbejdskraften mobil, og dermed skabt et fleksibelt arbejdsmarked. Men uden at arbejdsgiverne har haft et direkte ansvar. Det var oprindeligt mere en toparts- end en trepartsinstitution, fordi den bygger på et kompromis mellem fagbevægelsen og politikerne med arbejdsgiverne på

sidelinjen. Den tilknyttede beskæftigelsespolitik har derimod været præget af et stærkt trepartssystem med fælles indflydelse og ansvar til parterne.

Ideen var at forsøge på at revitalisere systemet gennem en reform, der gav overenskomstsyste­met en direkte rolle. Der lå mere eller mindre et kompromis i luften, hvor fagbevægelsen accepterede en kortere dagpengeperiode mod en forbedring af den efterhånden faldende økonomiske dækning via dagpengene bl.a. gennem etablering af et supplerende forsikringssystem aftalt via overenskomsterne.

Det startede med direkte kontakter mellem parterne, men det blev besluttet at overlade slutspillet til partierne på Christiansborg. Tidspunktet for et bredt forlig var gunstigt, fordi der var lang tid til det næste valg. Regeringen kunne få gennemført en væsentlig reform, der også var vigtig for Socialdemokratiet i bestræbelserne på at fremstå som et regeringsdueligt parti. Men processen løb af sporet. Endnu en gang demonstrerede de politiske aktører deres manglende evner til at gennemføre langtrækkende reformer med bredt flertal.

Det kunne ellers have underbygget a-kassesyste­met, men blev i stedet endnu et søm til ligkisten. Den umiddelbare effekt var, at regeringen i stedet sammen med Dansk Folkeparti besluttede at fremskynde kommunaliseringen af jobcentrene. Her kunne LO og DA endelig enes 100 procent – om at være imod. De tordnede mod forslaget – støttet af den økonomiske sagkundskab med vismændene i spidsen – men regeringen gennemførte alligevel reformen.

Spørgsmålet er, om det bliver muligt i fremtiden at foretage et nyt forsøg på at revitalisere a-kasserne, eller om fagbevægelsen her har passeret *the point of no return* – punktet hvorfra ingen tilbagevenden er mulig. Med de tværgående kasser og kommunaliseringen giver systemet ikke længere de store

positive effekter for den overenskomstbærende fagbevægelse. I stedet for – som tidligere – at sikre medlemmer til de overenskomstbærende forbund, bidrager det mere til de ”gule” organisationers fortsatte vækst. Når man ser deres annoncekampanjer bygger de i høj grad på, at de kan tilbyde en billig samlet pakke.

At administrere a-kasser udvikler sig i stigende grad til at være en overbureaukratisk administrativ klods om benet, samtidig med at den medlemsgenererende fordel er svækket i betydelig grad. Set fra medlemmernes synsvinkel kan det også blive opfattet som en tvivlsom fordel, fordi de derved kommer til at opleve a-kasserne mere som et statsligt kontrolsystem end som deres egen demokratiske organisation. Så måske skal LO-forbundene begynde at vænne sig til, at en verden uden a-kasser, hvis det håndteres rigtigt, kan blive en strategisk fordel i kampen om medlemmerne.

Umiddelbart betød den manglende reform af a-kassesystemet i 2008, at parterne svækkede sig selv, fordi de ikke kunne finde en fælles løsning. Det understreger den væsentlige pointe, at det ikke er nok, at parterne er enige om at være imod et politisk initiativ. Parterne skal samtidig være i stand til at præsentere et mindst lige så effektivt alternativt forslag, hvis de skal gøre sig håb om betydelig indflydelse.

Det er netop nødvendigt at bruge udtrykket ”gøre sig håb om” i denne sammenhæng. For udviklingen såvel under de socialdemokratiske ledede regeringer i 1990’erne og VK-regeringerne siden 2001 har vist, at fælles udspil ikke er nogen garanti for indflydelse. Måske kommer den største udfordring for den danske model fra de politiske aktørers manglende vilje – på nogle områder – til at lade parterne styre, selv hvor parterne er enige? Det er en vigtig udfordring af konsensusprincippet og afspejler

måske et skred i magtbalancen mellem parter og politik (Mailand 2008).

Effekten af manglende flertalsregeringer

Ussing-princippet har stået forholdsvis stærkt i Danmark, fordi intet parti mere permanent har haft flertallet. De skiftende regeringer har altid været afhængige af et midterparti – som hovedregel De Radikale. Derfor viste eksempelvis Thomas Niensens store projekt i 1970’erne sig også at være en blindgyde.

VKO-flertallet, der det senest tiår har kunnet lovgive uden om midten, har ændret præmisserne. Og derfor har regeringen kunnet svække fagbevægelsen i a-kassespørgsmålet – om end den samtidig har været villig til at give betydelig indflydelse på flere områder via trepartsarrangementer.

Hvis LO og DA havde været enige, så havde VKO haft vanskeligere ved at vælte fagbevægelsen over ende. Men det må tilføjes, at kommunaliseringen af jobcentre – som det er fremgået – samtidig kørte arbejdsgiverne ned. Så her tog regeringen hverken hensyn til LO eller DA.

Konsekvensen af, at parterne på arbejdsmarkedet ikke kan finde fælles fodslag i spørgsmål, der er afgørende placeret på den politiske dagsorden, er, at de med stor sandsynlighed mister kontrollen over den politiske udvikling.

Partssystemet og løsningen af finanskrisen

Det er netop i situationer, hvor de politiske aktører står med et afgørende samfundsmæssigt problem, at parterne har den største mulighed for indflydelse, når de anvender Ussing-princippet. Til gengæld vil det så også ofte være situationer, hvor lønmodtager- og arbejdsgiver-synspunkterne som udgangspunkt står langt fra hinanden. Den administrerende direktør i Novo Nordisk, Lars Rebien Sørensen, blev måske med rette hånet

for at være naiv, da han i efteråret 2010 talte for nødvendigheden af en bredt funderet kriseløsning. Men har han ikke ret i, at netop det kunne bidrage med langtidsholdbare løsninger?

Det er blot en næsten umulig opgave, dels fordi de politiske partier kun har blik for et kommende valg og nøjes med at tælle til 90, dels fordi parternes vurdering af, hvordan krisen umiddelbart skal håndteres, er modsatrettet. Man kan sige, at den danske models styrke er, at parterne netop i sådanne situationer kan finde kompromisernes balancepunkt, men når ingen aktører i det politiske system vil lege med, så er der også meget ringe mulighed for, at parterne vil tage den vanskelige opgave på sig.

Resultatet bliver, at alle bare venter på et valg, mens mange sidder med en fornemmelse af, at det kan medføre en mere varig svækkelse af det danske samfunds muligheder, hvis der skal gå endnu et år, før effektive skridt bliver taget.

Den afgørende udfordring kan LO og DA og deres medlemsorganisationer enes om. Den kan formuleres i spørgsmålet om, hvordan der kan sikres en øget vækst baseret på en genopretning af den høje produktivitet og en dermed følgende forstærket konkurrenceevne gennem en produktion baseret på styrket uddannelse og forskning. Her kan man konstatere, at aktører som DI og CO-industri har en fælles målsætning om at fremme en sådan udvikling gennem fastholdelse af en industriel produktion i Danmark. Det kan ses som en snæver interessevaretagelse i at sikre virksomheder og arbejdspladser, men er det netop ikke det nødvendige grundlag for en fremtids-sikret vidensbaseret vækst, der også kan skabe grundlaget for opretholdelsen af velfærdssamfundet?

Det er klart, at hvis parterne i overensstemmelse med Ussing-princippet i fællesskab kan udvikle en politik, der fremmer sådanne mål og sikrer den

langsigtede samfundsøkonomiske balance, vil det uundgåeligt påvirke den til enhver tid siddende regering og gøre det vanskeligt for de politiske aktører ikke at følge de retningslinjer, der dermed lines op.

LO's opbakning til Fair Løsning

Det er gået lige modsat. Baggrunden er uenigheden om håndteringen af krisen. LO ønskede på linje med Socialdemokratiet og SF at fastholde en form for Keynesiansk kriseløsning for at holde gang i det spæde opsving efter det dybe fald i økonomien i 2008-9, mens regeringen i foråret 2010 begyndte at fremhæve nødvendigheden af en opstramning for at bremse det stigende underskud i de offentlige finanser.

Der var en kløft, der ikke umiddelbart kunne bygges bro over, og LO valgte i den givne situation at bakke oppositionen op ved at tilslutte sig Socialdemokratiets og SF's fælles udspil *Fair Løsning*. Hovedideen var at arbejde sig ud af krisen ved at skaffe langsigtet balance ved anvendelsen af en lang række midler, herunder med øget arbejdstid som et væsentligt element. I præsentationen af planen blev hovedvægten lagt på arbejdstid med anvendelsen af sloganet: 12 minutter om dagen.

Ved fremlæggelsen af *Fair Løsning* blev det understreget, at den færdige pakke skulle realiseres på baggrund af trepartsforhandlinger, således at arbejdsmarkedets parter fik både indflydelse og ansvar, dvs. en fremgangsmåde i overensstemmelse med LO's langsigtede strategi. Det er stadig medio august 2011 – op til det forestående efterårsvalg – S/SF's hensigt at gennemføre et sådant trepartsforløb, hvis valget fører til en ny regering. Det har åbnet en angrebsflanke for regeringspartierne, fordi man ikke på forhånd kan sige, hvad der præcist kommer ud af et sådant forløb – ud over et løfte om at sikre det nødvendige niveau.

Anvendelsen af trepartsinstitutionen er pr. definition kompleks, når man som i Danmark i øvrigt har et aftalebaseret reguleringssystem på arbejdsmarkedet. Det er således forskellige parter, der agerer i henholdsvis trepartsregi og i aftalesystemet, hvor en del af det aftalte i trepartsforløbet skal realiseres. I trepartsregi er hovedorganisationerne aktørerne sammen med regeringen. I aftalesystemet er det de store sektororganisationer for lønmodtagere og arbejdsgivere. Netop spørgsmålet om arbejdstid illustrerer kompleksiteten. Det er ikke hovedorganisationerne, der regulerer arbejdstiden, og derfor kan der i trepartsregi kun på det område udstikkes overordnede rammer eller hensigtserklæringer i forhold til de sektororganisationer, der gennem overenskomstforhandlingerne regulerer disse spørgsmål.

Der er et stort skridt fra treparts-aftale til den egentlige realisering af indholdet. Selv om der er flere håndtag, overenskomstparterne kan dreje på for samlet at øge arbejdstiden, er det en vanskelig opgave, og den bliver ikke nemmere af, at det af ikke ligefrem vil være populært blandt LO-forbundenes medlemmer med en øget arbejdstid.

Dermed kan man ikke slutte, at *Fair Løsnings* trepartsmetode er uden muligheder. Der har i tidligere trepartsforløb været tale om særdeles håndfaste langsigtede effekter. Det bedste eksempel er Fælleserklæringen af 1987, der også kun var en hensigtserklæring, men som ikke desto mindre – om end efter megen besvær – førte til de ønskede resultater: 1) indførelse af en arbejdsmarkedspension også for de store grupper, der ikke hidtil havde haft sådanne ordninger, og 2) parternes tilslutning til en konkurrencefremmende lønpolitik. Dengang var i øvrigt også mange medlemmer imod arbejdsmarkedspensionen. Det kan derfor bestemt ikke udelukkes, at man under en S/SF-regering kan få et

tilsvarende effektivt trepartsforløb.

I forlængelse af LO's tilslutning til *Fair Løsning* slog regeringen tilbage. Måske fremmet af, at LO meddelte, at man ikke havde i sinde at indgå lignende trepartsaftaler med den siddende regering. Da regeringen fremlagde sin *Genopretningspakke* i foråret 2010 var et afgørende element i udspillet et stop for regulering af overførselsindkomsterne, som var vanskeligt at sluge for støttepartiet Dansk Folkeparti. I sidste forhandlingsfase blev det derfor besluttet at skifte dette element ud med en beskæring af arbejdsløshedsdagpengenes længde fra fire til to år. Det var i modstrid med regeringens løfter om ikke ensidigt at ændre på dagpengene. Dermed var det set fra en kontraktpolitisk synsvinkel mere kritisabelt end det efterfølgende efterlønsindgreb. Det sidste blev dog aftalt på en måde, så det først realiseres efter et valg, hvor befolkningen har haft mulighed for at tage stilling. Derimod blev dagpengeperioden forkortet med det samme i modstrid med de principper, VK-regeringen fastlagde ved sin tiltræden i 2001. Et løftebrud og et farvel til Anders Fogh Rasmussens kontraktpolitik.

Indtil genopretningspakken har Dansk Folkeparti stået i vejen for en sådan forringelse af dagpengesystemet af frygt for at miste vælgere blandt de grupper, som partiet har givet løfte om at beskytte. Men i den aktuelle situation valgte partiet hensynet til pensionisterne frem for hensynet til de arbejdsløse lønmodtagere.

Dertil kom en forlængelse af genoptjeningsperioden fra 26 til 52 uger, dvs. forslag, der samlet set svækkede incitamentet til a-kassemedlemskab og dermed den samlede fagbevægelses muligheder for at rekruttere og fastholde medlemmer. I samme retning trak forslaget om at begrænse fradraget for fagforeningskontingent til 3.000 kr. årligt, hvilket ramte stort set alle de

overenskomtbærende organisationer, men lige præcis friholdt de ideologisk alternative ”gule” organisationer.

Opsamling

Det samlede regnskab for VK-regeringen fra 2001 til og med 2010 indeholder væsentlige negative elementer set fra fagbevægelsens synsvinkel, fordi beslutningerne om tværgående a-kasser, kommunalisering af jobcentrene og beskæringen i dagpengeperioden svækker grundlaget for de faglige organisationer og dermed bidrager til det faldende medlemstal, der især har ramt LO-forbundene. Samtidig har VK-regeringen også været en aktør, der har kunnet forhandles med, og som derfor har medvirket til en række forbedringer – oftest gennem udviklingen af velfærdsordninger, dels via lovgivning, dels gennem de kollektive overenskomster.

Denne dobbeltregulering indebærer et langt større politisk pres på aftalemodellen, end der tidligere har været tale om. Blandt organisationerne på begge sider er der derfor også en ikke ubetydelig tilslutning til det synspunkt, at politikernes tilbøjelighed til at agere på trods af parterne – uanset om de fremstår enige eller ej – tendentielt vil svække den danske model. Derved udfordres det bærende konsensusprincip i den danske model.

Der vil ikke i tilstrækkelig grad blive taget hensyn til parternes selvregulering, og derfor kan resultatet alene på baggrund af det nationale politiske pres føre til en ændring af reguleringssystemet, der gør den politiske proces på Christiansborg til det afgørende element.

Ny kurs eller situationsbestemt beslutning?

Spørgsmålet er, om LO's tilslutning til *Fair Løsning* er udtryk for en ny linje, hvor samarbejdet med Socialdemokratiet igen bliver det afgørende. Eller om der er tale om et ad hoc-præget valg i en

ganske særlig situation. Umiddelbart har prisen i form af dagpengeindgrebet været høj, men det kan indhentes igen, hvis der kommer et regeringsskifte, og LO får betydelig indflydelse på den nye økonomiske politik. Hvis VK-regeringen fortsætter efter et valg, vil LO-fagbevægelsen stå i en vanskelig situation, og der vil næppe være andet at gøre end at vende tilbage til den pragmatiske linje hidtil under VK-regeringen og forsøge at opnå konkret indflydelse.

Hvis planen med *Fair Løsning* lykkes, er det heller ikke det samme som en permanent opslutning om S/SF. Der vil utvivlsomt opstå situationer, hvor der politisk og fagligt vil være divergerende interesser. Umiddelbart kan man opnå et resultat, hvis man på samme måde, som det tidligere i mange årtier var tilfældet i Sverige, via fælles udspil med regeringen kan presse arbejdsgiverne ind i et trepartssamarbejde. Og hvor arbejdsgiverne må tilpasse sig i forhold til de rammer, der derved fastlægges, og forsøge inden for det at optimere interessevaretagelsen.

En langsigtet kurs efter de linjer vil forudsætte, at den danske venstrefløj, som det dengang var tilfældet i Sverige, opnår et langvarigt regeringsmonopol. Men det er næppe sandsynligt, at en socialdemokratisk ledet regering vil kunne operere uden støtte fra et eller flere midterpartier. Det danske socialdemokrati vil næppe kunne indtage en magtposition, der gør en tilbagevenden til det permanente S/LO-samarbejde til en farbar vej. Set fra den synsvinkel er det derfor sandsynligt, at principperne i Nyt LO vil blive fastholdt – som det da også allerede er blevet markeret af LO's formand, Harald Børsting i sammenhæng med tilslutningen til *Fair Løsning*. Den langsigtede samfundsøkonomiske ansvarlighed må forblive et væsentligt pejlemærke.

DEN EUROPÆISKE UDFORDRING

Den europæiske integration har lige siden Danmark blev medlem af det europæiske fællesskab i 1973 presset den danske arbejdsmarkedsregulering. Særlig tydeligt blev det fra begyndelsen af 1990'erne, hvor en række arbejdsretlige direktiver og dermed fælles lovgivning blev vedtaget på europæisk niveau. Spørgsmålet var, hvordan sådanne direktiver skulle implementeres på det danske arbejdsmarked.

Implementeringen af europæiske direktiver berører et kernepunkt i den danske arbejdsmarkedsregulering: den subtile balance mellem aftaler og lovgivning. Det er denne balance, der sikrer parternes autonomi vedrørende regulering af løn- og arbejdsforhold, samtidig med at det sikres, at det politiske system accepterer udviklingen. Blandt arbejdsmarkedets parter og i store dele af det politiske system var frygten, at lovgivningsbaserede EU-direktiver ville føre til en underminering af denne balance og dermed den danske model (Andersen 2003, Due og Madsen 2006).

De danske aktører forsøgte muligheden for selv at vælge implementeringsformen ved at aftaleimplementere de europæiske direktiver. Det stod dog også klart, at den europæiske regulering kræver, at alle lønmodtagere omfattes af de fælles direktiver. Både det daværende Arbejdsministerium og arbejdsmarkedets parter forsøgte at overbevise Kommissionen om, at tiltrædelsesoverenskomster indgået med uorganiserede arbejdsgivere samt overenskomsternes såkaldte "afsmittende" virkning i realiteten ville betyde, at stort set alle lønmodtagere ville blive omfattet af direktivernes bestemmelser. Men det kunne ikke bortforklare, at der formelt var en restgruppe på mindst en femtedel af lønmodtagerne, der ikke var dækket af kollektive aftaler. Derfor truede Kommissionen med at indklage Danmark for EF-domstolen for mangelfuld implementering.

Løsningen blev, at der oprettedes et "Implementeringsudvalg" med repræsentanter fra arbejdsmarkedets hovedorganisationer og staten. I dette trepartsorgan vurderer man nu i fællesskab, hvordan direktiver skal implementeres. Generelt er modellen blevet, at først aftaleimplementerer arbejdsmarkedets parter direktivbestemmelserne i forbindelse med fornyelsen af de kollektive overenskomster. Dernæst gennemføres der en følgelovgivning i Folketinget, som sikrer, at den omtalte restgruppe også bliver omfattet af direktiverne. Teknisk set er dermed skabt en form for udvidelsesmekanisme ("extension mechanism") vedrørende de bestemmelser i de kollektive aftaler, der omhandler implementeringen af europæiske arbejdsretlige direktiver. Hermed kom der lovgivning om spørgsmål, der hidtil udelukkende havde været aftalereguleret.

Det afgørende set fra partssystemets synsvinkel er, at denne form for udvidelse eller almenyldiggørelse så at sige er blevet indkapslet i aftalemodellen, idet det er den kollektive aftaleindgåelse, som er blevet omdrejningspunktet. Det svarer til den måde ferielovgivningen er blevet tacklet på, hvor ændringer i ferielovgivningen siden den første lov i anden halvdel af 1930'erne netop kun er blevet gennemført på baggrund af behandlingen af feriepørgsmålet i overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området.¹³

I de senere år har europæiske reguleringsinitiativer været begrænsede. Men i stedet har en anden side af EU – arbejdskraftens frie bevægelighed – givet nye udfordringer. Det har ført til øget indvandring af især østeuropæisk arbejdskraft efter udvidelsen af EU.

13) Her er endda vægten på den kollektive regulering yderligere styrket de senere år, idet indførelsen af den 6. ferieuge i form af fem feriefridage under OK 2000 alene er overenskomstmæssigt bestemt. Det er ikke blevet en del af ferieloven, hvilket er et bevidst forsøg på at understrege overenskomstreguleringens betydning.

Fagbevægelsen har haft vanskeligt ved at organisere og overenskomstdække de nye lønmodtagere og virksomheder, og det synes – trods krisen – at være en udfordring, der er kommet for at blive. Det viser sig bl.a. ved, at det ved siden af de yngre årgange ikke mindst er indvandrere og efterkommere, som den danske fagbevægelse har fået stigende vanskeligheder med at organisere (Due et al. 2010, Hansen og Hansen 2009).

Der er gennemført forskellige tiltag – senest ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2010 – men spørgsmålet er, om parternes selvregulering via kollektive overenskomster i længden kan løse disse problemer, eller om det bliver nødvendigt at indføre muligheden for en form for almengyldiggørelse svarende til det system, der er etableret i Norge. Indtil nu er svaret blandt de toneangivende organisationer både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden nej. De frygter, at selvreguleringen vil blive afgørende svækket, og at man åbner vejen for et mere politisk baseret reguleringssystem (Andersen og Pedersen 2010, Pedersen og Andersen 2010, Due og Madsen 2010).

Det kan komme til at fremstå som et valg mellem pest eller kolera. Selv om der med OK 2010 er udviklet et meget konstruktivt samarbejde mellem parterne for at sikre overenskomstdækningen, er det vanskeligt at gøre noget ved de substantielle problemer. Fx at det i en kriseramte bygge- og anlægssektor med mange arbejdsløse i Danmark i meget stort omfang er udenlandske firmaer med udenlandsk arbejdskraft, der gennemfører de offentlige anlægsprojekter, der er blevet sat i gang. Det er ikke vanskeligt for fagbevægelsen at opnå overenskomster, men problemet er, at aflønningen ofte kommer til at ligge på minimallønnen eller ikke meget over minimallønnen. Derved overholdes overenskomsten, men de forudsætninger minimallønssystemet bygger på

tilsidesættes. I transportsektoren, hvor den økonomiske aktivitet er kommet op på niveau med situationen før krisen, har det ikke betydet, at de arbejdsløse danske chauffører er kommet i arbejde.

Derfor er der tale om et langt og sejt træk, hvis de faglige organisationer med opbakning fra deres arbejdsgivermodparter skal sikre den danske model. Opgaven bliver ikke lettere af, at internationale retsafgørelser – herunder især fra EF-domstolen – sætter grænser for anvendelsen af de nødvendige kampmidler til sikring af overenskomstmæssige vilkår. Det er måske kun de rent lønmæssige forhold og ikke den store bredde af emner, der i dag indgår i de danske overenskomster, man gennem kollektive kampskridt kan arbejde for at sikre. Det kan vise sig at være den alvorligste udfordring for den danske model, at anvendelsen af de kampmidler, der er en integreret del af modellen, bliver mere eller mindre stækket.

Anvendelsen af den supplerende politiske regulering via almengyldiggørelse er heller ikke nogen universal-løsning. For det *første* involverer beslutningerne om almengyldiggørelse ikke kun parterne, som ofte vil være uenige, men også en tredje mæglende aktør, dvs. at man gør overenskomsterne til et voldgiftsspørgsmål. For det *andet* vil der også her være begrænsninger på, hvad der kan sikres. Det vil således kun være en form for minimumsstandarder, man kan få efterleveret. I virkeligheden vil det derfor ikke bringe dansk fagbevægelse meget længere end det, som i dag kan opnås via de midler, der er aftalt i overenskomsterne.

Endelig skal det erindres, at det næppe er noget tilfælde, at det er i Norge, anvendelsen af almengyldiggørelse er blevet indført. Det norske arbejdsmarked er præget af en væsentligt lavere organisationsgrad og en deraf følgende lavere overenskomstdækning i den private sektor. Derfor er behovet for

sikring af områder, der er meget svagt overenskomstdækket, meget større end i Danmark.

Der er ingen tvivl om, at den frie bevægelighed har sat den danske model under et alvorligt pres, og at det pres fortsat vil gøre sig gældende i de kommende år. Men inden der gribes til mere drastiske metoder, som i deres grundlag bryder med selvreguleringsprincippet, vil det være hensigtsmæssigt at afvente, hvordan de midler, der blev indført med OK 2010, fungerer i hele overenskomstperioden frem til 2012.

Det er et problemkompleks, som først og fremmest hører hjemme på medlemsorganisationernes bord, men hovedorganisationerne har også en vis rolle. Under OK 2010 var det karakteristisk, at overenskomstparterne skabte løsninger, der var tilpasset de forskellige områder, men samtidig kom det også via LO's og DA's koordinering med som en del af mæglingforslaget. Man kan sige, at LO og DA skal sikre, at der – trods de branchemæssige forskelligheder – bliver en overordnet sammenhæng i løsningsmodellerne.

DE SELVSTÆNDIGHEDSHÆVDENDE FORBUND

Når det handler om den *tredje relation* – mellem *LO og medlemsforbundene* – er det helt afgørende udgangspunkt, at LO-fagbevægelsen udgør en demokratisk organisation, der er opstået fra neden i rækkefølgen enkeltlønmottagere, der begyndte at agere sammen, stiftede lokale afdelinger eller fagforeninger, der igen er samlet i fagforbund, som afslutningsvis har skabt en fælles hovedorganisation. Det er en opbygning, som ofte også i høj grad præger de enkelte forbund, hvor afdelingerne kun nødtvungent overlader beslutningerne opad. Tænk blot på SiD/3F med de *suveræne* afdelinger. Og det samme gælder naturligt forholdet mellem forbundene og LO.

Som faglige organisationer, hvis afgørende formål og magtmiddel er at indgå

overenskomster på et bestemt defineret område, har LO-forbundene ønsket at fastholde magten over deres egne aftaler. Det er blevet indskrænket ved hjælp af arbejdsgivernes lockoutstrategi efterfulgt af udvidelsen af forligsmændens kompetence – med fremsættelse af et samlet mæglingforslag og en sammenkædet afstemning. Dermed var der i mange årtier i realiteten tale om forhandlinger under DA's og LO's kontrol. Men forbundene har aldrig formelt givet slip på deres kompetence og overenskomstmæssige suverænitet.

Det skal tilføjes, at den reelle magt-placering overenskomstmæssigt i LO har været forskellig fra DA. Hvor arbejdsgivernes beføjelser var placeret entydigt i den centrale ledelse med den administrerende direktør og formanden i spidsen, lå den i LO – som bl.a. Svend Auken (1970) påviste det – i det snævre forhandlingsudvalg, dvs. i et spil mellem på den ene side de to store, DASF/SiD og Dansk Metal, og på den anden side LO-formanden – efterhånden også med HK som medspiller. LO-formandens muligheder for at styre processen har ligget i at skabe kompromiserne mellem de store i en proces, hvor de mange små forbund, der var afhængige af LO, var en vigtig allieret. Det var altså en proces præget af et demokratisk styret spil.

Man kunne sige, at reformen af DA i 1989 og etableringen af nye stærke medlemsorganisationer med DI i spidsen og den dermed følgende flytning af magten overenskomstmæssigt (og politisk) fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveau, har ændret på den centraliserede struktur med grundlag i DA's vedtægter. Men det er i virkeligheden lige så centraliseret som altid, men blot konstrueret på en anden måde. Nu er det bare DI via DA, der fastlægger omkostningsniveauet i overenskomstforhandlingerne, hvor det frem til 1980'erne var DA's centrale ledelse, der kontrollerede systemet.

Uviljen mod at placere en del af beslutningerne i LO handler først og fremmest om overenskomstområdet, men man kan også tale om en delvis generel tendens. Den politiske beslutningsproces er derfor – som demokratiske processer ofte er det – lang og besværlig i LO.

I sit udgangspunkt er der altså tale om en demokratisk organisationskultur, hvor afdelingerne – der er tættest på medlemmerne – holder fast i forhold til forbundene, og hvor forbundene, der har de individuelle medlemmer, holder fast i forhold til LO. Men det er ikke nødvendigvis i bunden af systemet, at demokratiet – defineret som medlemmernes ønsker – er stærkest. Fx er det i mange tilfælde en begrænset skare af aktive medlemmer, der sammen med ansatte og valgte træffer beslutningerne lokalt. Men det er ikke givet, at disse beslutninger udtrykker de flest mulige medlemmers ønsker. Det vil i mange tilfælde bedre kunne overskues på forbundsniveau.

Den stærke insisteren på selvstændig lokal beslutningskompetence er i mange tilfælde udtryk for en *organisationskonservatisme*, dvs. stivnede sociale normer og værdier, som også kan hindre en nødvendig fornyelsesproces. På samme måde kan enkelte forbunds mere specifikke interesser meget vel være på kollisionskurs med, hvad mange andre lønmodtagergrupper uden for disse forbund måtte ønske. Hvis overordnede lønmodtagerinteresser skal varetages, er der derfor et behov for mekanismer, der sikrer, at beslutninger kan træffes på trods af enkelte forbund i en hovedorganisation som LO. Sådanne muligheder findes også i LO's vedtægter, men der skal ikke være mange imod, før beslutningsprocesser blokeres.

Et væsentligt problem i denne sammenhæng er også, at det bliver vanskeligt at skabe en mere klar *arbejdsdeling* mellem forbundene og LO. Derfor udføres stadig i for stort omfang et unød-

vendigt dobbeltarbejde, der hæmmer mulighederne for at sikre en overordnet interessevaretagelse, og som der slet ikke er råd til i en periode med faldende medlemstal.

LO'S VANSKELIGE STRUKTURTILPASNING

Det har af samme grund altid været vanskeligt at få gennemført strukturændringer i LO. I princippet ligger der i dette begreb, at demokratiske organisationer skal nedlægge sig selv, og det er pr. definition ikke nogen let opgave. Det bidrager til den ovennævnte *organisationskonservatisme*, som her også udtrykker ønsket om at fastholde velerhvervede rettigheder, og som kan gøre rationelle beslutninger vanskelige at gennemføre.

De strukturændringer, der er gennemført, er som hovedregel presset igennem udefra. Dels via teknologiske ændringer, der har udraderet mange fag. Dels via arbejdsgivernes ageren på overenskomstområdet. Dels via lovgivning, hvor øgede krav til antallet af medlemmer af a-kasserne som betingelse for at opnå statsanerkendelse har været den væsentligste bidragyder til sammenlægninger (Due og Madsen 2001, LO 2010a).

Det accelererende medlemsfald

Det seneste tiår er strukturprocessen blevet fremskyndet af den vedvarende tendens til faldende medlemstal i LO-forbundene, der har gjort sig gældende siden toppunktet medlemsmæssigt blev nået i midten af 1990'erne. Det faldende medlemstal er accelereret i de seneste år, og det fremstår derfor i dag, som en af LO-fagbevægelsens største udfordringer.¹⁴

Det er endda sådan, at det faldende medlemstal nærmest alene er et LO-problem. Det fremgår klart af tabel 1,

¹⁴ En nærmere analyse af årsagerne til det faldende medlemstal kan findes i LO-dokumentation nr. 1/2010 (Due et al. 2010) samt i Ibsen et al. 2011.

hvor medlemstallet af de faglige organisationer er fordelt på hovedorganisationsområder. Medlemsforbundene i de øvrige betydende hovedorganisationer har alle haft fortsat stigende tal. Det har dog langt fra været nok til at opveje LO-forbundenes tab, der har været markant stigende i de seneste år, samtidig med, at de ideologisk alternative, ”gule” organisationer har haft en stærk vækst.

Selv om en væsentlig del af medlemsfaldet i LO-organisationerne kan tilskrives en ændring i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne, så lønmodtagerne så at sige vokser ud af LO’s traditionelle organisationsområde, er de ”gule” organisationers indhug på dette område en lige så væsentlig faktor.

Det faldende medlemstal og de der-

med følgende formindskede indtægter både i forbundene og i LO har i høj grad bidraget til at sætte fart i sammenlægningsprocessen – selv om det skal understreges, at den dybereliggende årsag er de ændrede erhvervs- og uddannelsesstrukturer, som har indskrænket LO-forbundenes organisationsområde. Mange forbund er blevet svækket og har derfor valgt at søge sammen med andre, mens de selv har kunnet vælge. De store forbund – og herunder ikke mindst 3F – har samtidig søgt at begrænse skadevirkningerne af faldende medlemstal ved med større eller mindre held at bejle til andre forbund. Men som vi skal se det, har dette forsøg på at opnå stordriftsfordele ikke i væsentlig grad bidraget til at standse medlemsnedgangen.

Tabel 1. Udviklingen i hovedorganisationernes medlemstal 1995-2011 (tal i 1.000’er, udviklingen 1995-2011 i procentpoint)

	1995	2000	2005	2010	2011	1995-2011
LO	1.208 65%	1.167 62%	1.142 60%	955 53%	917 52%	-291 -13%
FTF	332 18%	350 19%	361 19%	358 20%	356 20%	+24 +2%
AC	132 7%	150 8%	163 9%	187 10%	190 11%	+58 +4%
LH	75 4%	80 4%	76 4%	83 5%	86 5%	+11 1%
Ideologisk alternative	53 3%	68 4%	94 5%	173 10%	175 10%	+122 +7%
Øvrige uden for	62 3%	55 3%	57 3%	48 3%	54 3%	-8 0%
I alt	1.862 100%	1.870 100%	1.893 100%	1.804 101%	1.778 101%	-84

Arbejdskraftundersøgelserne, 1. kvartal de udvalgte år, Danmarks Statistik, tal fra LO og egne beregninger. Medlemstallene er fra 1. januar de udvalgte år.¹⁵

15) I AC er, for at kunne sammenligne akademikerområdets udvikling over tid, også for 2010 og 2011 medregnet IDA og Landinspektørforeningen, der ellers pr. 1.1. 2009 forlod AC. Tallene for 2011 er fra Ibsen et al. 2011, hvor arbejdsstyrken er opgjort pr. 4. kvartal 2010.

Medlemsfaldet er således et alvorligt organisatorisk problem, og det gør det i sig selv nødvendigt for LO-fagbevægelsen at få gjort noget ved problemet. Men det skal ikke overskygge den største fare ved det faldende medlemstal, der er en svækket repræsentativitet og legitimitet og dermed en trussel mod den danske aftalemodel.

Fremtidens LO-struktur

De seneste år er strukturudviklingen gået hurtigt i retning af det, som 3F's formand, Poul Erik Skov Christensen, kaldte den tredje vej, dvs. en samling af LO-organisationer i nogle af de allerede eksisterende store forbund, så der ikke bliver meget mere end fem medlemsforbund tilbage. Senest er TIB i efteråret 2010 – efter at det mislykkedes i første runde – blevet en del af 3F, fusionen mellem SiD og KAD fra 2007.¹⁶

Som det fremgår af skema 1 nærmer LO sig en opbygning, hvor der reelt kun er fire store forbund tilbage. Hvis vi tager udgangspunkt i de forskellige grupper, der allerede indgår i de fire store

generelle forbund, der er listet op i skemaets venstre søjle, så kan der meget let tegnes et scenarie, der viser, hvordan de øvrige forbund fordeler sig. Det er lettest at placere de forbund, der kan betegnes som søgende. Her hører Fødevareforbundet og Malerforbundet klart til under 3F – i henholdsvis industrigruppen og byggegruppen, og det er formentlig kun et spørgsmål om tid, før dette bliver en realitet – om end Malerforbundet i efteråret 2010 besluttede at fortsætte som selvstændigt forbund. Serviceforbundet og Frisørforbundet må være hjemmehørende i HK – med 3F som et evt. alternativ. Og endelig forekommer det mest nærliggende, at Jernbaneforbundet indgår i det generelle forbund på det tekniske område – især fordi trafikområdet er på vej fra den offentlige til den private sektor. Et alternativ er en sammenslutning med HK's brancheafdeling *Trafik & Jernbane*, der som Jernbaneforbundet har sine rødder i det gamle etatssystem, hvor de tilhørte henholdsvis "guldsnorene" og "sølvsnorene".

Skema 1: Billede af forbundenes aktuelle stilling i strukturudviklingen

Generelle forbund	Fagfaglige forbund	Søgende forbund
3F (TIB) HK FOA Teknik (Metal, El-forbundet, Blik og Rør, TL)	SL HKKF Fængselsforbundet Artistforbundet Spillerforeningen	Fødevareforbundet Serviceforbundet Malerforbundet Jernbaneforbundet Frisørforbundet

(LO 2010a.)

¹⁶ Vi har nærmere gennemgået strukturudviklingen i LO generelt i LO-dokumentation nr. 1/2001 (Due og Madsen 2001) og har desuden analyseret dannelsen af 3F i bogen *Den nødvendige fusion* (Due, Madsen et al. 2007).

Det afgørende i denne sammenhæng er altså, at de søgende forbund vil kunne indpasses under de fire store, hvor de kan fastholde et særligt branchemæssige fællesskab. Vanskeligere er det at placere de såkaldte *fagfaglige forbund*, som de er blevet betegnet internt i LO (2010). Vi ville i stedet foretrække at kalde det for professionsbaserede eller uddannelsesbaserede organisationer, hvad enten der er tale om erhvervsfaglige uddannelser eller videregående uddannelser. SL er i denne sammenhæng den eneste egentlige professionsorganisation, mens HKKF og Fængselsforbundet mere må karakteriseres som meget branchespecifikke organisationer. De har alle tre altovervejende medlemmerne i den offentlige sektor. Selv om alle de store generelle forbund har medlemmer i den offentlige sektor, er det kun FOA, der fremstår som et egentligt offentligt forbund, og de kunne derfor indgå som særlige branchegrupper her. Det kunne forekomme naturligt for SL's vedkommende, da FOA med LFS allerede rummer en gruppe med pædagogisk uddannelse. Men der er historiske og pensonmæssige hindringer for dette. Mange i SL vil nok finde, at de har et nærmere slægtskab med FTF-forbundet BUPL.

Artistforbundet og Spillerforeningen er i denne sammenhæng noget helt specielt og kan for så vidt fortsætte som selvstændige organisationsdannelse. At der stadig vil findes enkelte små forbund under LO-paraplyen, er der ingen problemer med. Derfor er der heller ikke noget i vejen for, at flere af forbundene i midtergruppen også fortsætter som selvstændige i nogle år endnu.

Man vil derfor relativt hurtigt kunne nå til et resultat, hvor der i realiteten kun er fire store generelle forbund tilbage i LO plus et begrænset antal små organisationer uden den store vægt i det samlede billede. Spørgsmålet er i denne sammenhæng kun, hvornår man kan

realisere dannelsen af det fjerde generelle forbund for det tekniske område.

Problemet med en struktur efter disse linjer er, at de fire generelle forbund går på tværs af grænserne mellem de store overenskomstområder, og det vil derfor fortsat være nødvendigt med tværgående samarbejdsformer i form af forhandlingskarteller og lign. Det er bl.a. baggrunden for, at 3F's formand igen har lanceret det gamle SiD-forslag om *ét stort forbund*, og mens det i sin tid måtte anses for at være en ren omgåelsesmanøvre, er det i dag et mere realistisk forslag. For nogle – også i 3F – er det dog problematisk på den måde også at samle de to hovedsektorer på arbejdsmarkedet. Den netop afgåede industrigruppeformand, Børge Frederiksen, har således som et alternativ talt om etableringen af to store forbund for henholdsvis den offentlige og den private sektor.

Det afgørende for fagforbund er, at de i videst muligt omfang kan matche den eller de arbejdsgiverorganisationer, som de har overenskomst med. Derfor er der en nærmest uundgåelig sammenhæng mellem fagbevægelsens og arbejdsgiverens strukturudvikling. Man må tilpasse sig i forhold til det niveau, hvor arbejdsgiverne lægger den overenskomstmæssige tyngde. Ellers kan fagbevægelsen ikke matche arbejdsgivernes magtressourcer og koordineringskapacitet.

Da reformen med udvikling i retning af et fåtal af store arbejdsgiversammenslutninger blev sat i værk i DA, var LO's svar karteldannelser, da det var umuligt at samle forbundene i tilstrækkeligt omfang. Karteludviklingen har haft begrænset succes – for at udtrykke det diplomatisk. Det er kun dannelsen af CO-industri, som et stærkt forhandlingskartel, der har kunnet matche udviklingen på arbejdsgiversiden her i form af samlingen i Dansk Industri. Men med DI's udvikling i retning af at dække de andre store brancheområder

på det private arbejdsmarked, er vilkårene ændret. Med omdannelsen til *DI – Organisation for erhvervslivet* dækker DI nu de afgørende overenskomster på både minimalløns- og normallønsområdet. Hvordan skal LO-fagbevægelsen reagere på det?

Under OK 2010 lykkedes det at sikre en koordinering af det traditionelle CO-industri-område og det nye transportområde i DI via 3F-grupperne. Dermed har 3F fået en forstærket position. Men er det også det endelige svar på samlingen på arbejdsgiversiden?

Der er noget problematisk i en struktur, hvor det afgørende overenskomstområde er samlet på arbejdsgiversiden, men opdelt på flere organisationer på lønmodtagersiden. Hvis det ikke kan være anderledes, kræver det opretholdelse af et forhandlingskartel – måske i form af en udvidelse af CO-industri til CO-industri, transport & service? Det er en konstruktion, som kan være vanskelig at få realiseret, fordi det traditionelt mest centralt placerede forbund i CO-industri, Dansk Metal, vil blive relativt mindre. Det kan dog hjælpe på det, hvis det lykkes at få skabt det fjerde store generelle forbund for det tekniske område.

Med den faktiske strukturudvikling kan det fastslås, at man ikke kan undgå, at de store forbund hver især har større eller mindre medlemsgrupper på de fleste overenskomstområder af betydning. Fx vil både 3F, HK og Teknik være repræsenteret på DI's overenskomstområder, og derfor kan man ikke undgå en fortsat form for karteldannelse. Når det gælder det offentlige område vil alle fire forbund være repræsenteret i såvel kommuner og regioner som i staten. Men FOA vil være langt den største organisation, når det gælder kommuner og regioner. Her kræves der også en koordinering, som via de offentlige aftalesystemer i mange år har foregået gennem henholdsvis CFU og KTO på

tværs af hovedorganisationsgrænserne.

Den eneste metode til at undgå overlappende forbund på de forskellige overenskomstområder er at gennemføre de mest drastiske strukturforslag i form af enten ét samlet forbund eller to forbund for henholdsvis den offentlige og den private sektor. Det sidste har klare fordele i, at man begrænser indbyrdes konflikter, men til gengæld bliver det svært at undgå konflikter på tværs mellem de to store forbundsorganisationer. Det vil give store vanskeligheder i sammenhæng med fremtidige udliciteringer, offentlige/private partnerskaber og lign. Man får i en skærpet form de klassiske 3F/FOA-konflikter om medlemmer på områder, der dækkes både af offentlige og private udbydere.

Man kunne også opretholde en struktur med tre forbund i den private sektor og et LO-forbund for alle de offentligt ansatte. Det vil være vanskeligt at realisere, fordi det betyder, at de tre private forbund skal afgive medlemsgrupper. Det er under alle omstændigheder vanskeligt, og det hjælper ikke på mulighederne, at der i de senere år har været intern splittelse i de offentlige forhandlingskarteller, hvor det største forbund på det offentlige arbejdsmarked, FOA, har stået på den ene side over for stort set alle – herunder også de øvrige LO-forbund.

LO's særlige muligheder for at påvirke balancen mellem offentlig og privat synes således at være vanskeliggjort af interne interesseforskelle, hvor der i hvert fald aktuelt kan ses en skillelinje mellem forbund med altovervejende offentligt ansatte medlemmer og de mere "blandede" forbund. Opdelinger med et skarpt organisatorisk skel mellem offentlig og privat kan derfor have den utilsigtede konsekvens, at de interne modsætninger intensiveres.

Omvendt kan det siges, at forudsætningen for holdbare løsninger er at finde kompromisernes balancepunkt mellem

offentlig og privat. Det forudsætter en stærk organisatorisk placering af begge hovedgrupper af ansatte.

Mod sætningen mellem profession og størrelse

Der er et andet alvorligt problem ved den aktuelle udvikling i retning af en LO-struktur bestående af fire store generelle forbund. Undersøgelser viser entydigt, at profession, dvs. organisering efter uddannelsesmæssige linjer, giver det stærkeste grundlag for at rekruttere og fastholde lønmodtagere. Det giver en umiddelbar identifikation mellem fag/profession og fagforening. Problemet er, at professionerne – hvad enten det er erhvervsuddannelser eller videregående uddannelser – i mange tilfælde ikke udgør et tilstrækkeligt grundlag for en bæredygtig faglig organisation. Derfor er det dominerende billede i LO etableringen af generelle organisationer, der ofte dækker mange – mere eller mindre beslægtede – fag.

Det er derfor, at mange sammenlægninger kan være en kortsigtet gevinst, fordi der ikke er en tilstrækkelig identifikation til at sikre nye medlemmer. Det afgørende er derfor på den ene side at fastholde professionspræget inden for den store enhed gennem landsklubber mv., der giver reel indflydelse, og på den anden side at skabe et overordnet projekt, der kan samle hele organisationen og virke tilstrækkeligt tiltrækkende på de potentielle medlemmer.

Det første er meget lettere end det sidste. Fx er det tydeligt i 3F, at murerne og andre fagbaserede grupper har en højere organisationsgrad og et højere aktivitetsniveau, end det generelt er gældende. Det samme gælder grupper med særligt arbejdsfællesskab som fx Falck. I TIB, der nu er blevet en del af 3F, var organisationsgraden også højere for de faguddannede end for specialarbejderne i træindustrien. Og i HK ligger en gruppe som laboranterne også på et

særligt højt niveau. Det er altafgørende, at disse faglige fællesskaber inden for de store generelle forbund stadig fastholdes.

Mod sætningen mellem nærhed og professionalisme

Et stadig mere udtalt strukturelt problem er spørgsmålet om sikring af forbindelseslinjerne til medlemmerne og den lokale politiske interessevaretagelse. Med kommunalreformen og – i slipstrømmen heraf – kommunaliseringen af jobcentrene er der mere end nogensinde et behov for en direkte interessevaretagelse i forhold til samtlige tilbageværende 98 kommuner samt de fem regioner.¹⁷

Men specielt når det gælder kommunerne, går LO-forbundenes strukturudvikling i retning af stadig færre og større samt mere professionelle lokale enheder. Antallet af afdelinger er fra 1998 til 2010 således blevet mere end halveret – fra 886 til 339 (LO 2010b). Nærheden i forhold til medlemmerne og i forhold til de relevante lokale problemer er blevet stadig mindre – nærmest i takt med at behovet er blevet større. Der synes at være en modsætning mellem nærhed og professionalisme – og det er en modsætning, som er vanskelig at overvinde.

Den direkte forbindelseslinje til medlemmerne og tillidsrepræsentanterne er først og fremmest en forbundsopgave og ikke en kerneopgave for LO. Men den nævnte ændring af omverdensbetingelserne har ført til, at der samtidig i endnu højere grad end tidligere er brug for en overordnet tværgående interessevaretagelse i forhold til den kommunale beskæftigelsespolitik, erhvervs politik og spørgsmålet om kommunernes admini-

17) Vi bevæger os her ind på et område, hvor vi ikke har et forudgående mere dybtgående kendskab til forholdene. Men da det er en vigtig brik til det samlede billede af LO's aktiviteter, skal det alligevel med. Vi har derfor her i høj grad trukket på det analysearbejde, der internt i LO er foretaget om LO-sektionernes arbejde. De pointer, vi uddrager af dette materiale, er dog helt vores egne.

stration og udvikling af de grundlæggende velfærdsområder, som er placeret her. Det er en opgave for *LO-sektionerne*, hvoraf der per 1. oktober 2010 er 41, og flere sammenlægninger overvejes. Også her synes der at være en tendens til sammenlægninger i enheder af en størrelse, der bliver økonomisk og mandskabsmæssigt bedre funderet, men hvor det til gengæld bliver vanskeligere at sikre nærheden i forhold til alle de kommuner, der dækkes.

De fleste sektioner er karakteriseret ved at dække flere kommuner og mange har begrænsede økonomiske ressourcer, således at det er vanskeligt effektivt at dække alle kommuner. Typisk vil hovedvægten ligge, hvor formanden for LO-sektionen kommer fra. Den samme problemstilling gælder forbundenes afdelinger.

Ud over 3F er der ingen forbund, der er i stand til at fremstå med en synlig tilstedeværelse i alle kommuner, og derfor vil det i mange tilfælde kun være LO-sektionen, der kan bidrage til, at fagbevægelsen får en kontinuerlig rolle i forbindelse med den lokale politiske dagsorden.

Med 3F's omfattende lokale tilstedeværelse sammenlignet med de øvrige forbund er det ikke mærkeligt, at 3F også er stærkt overrepræsenteret blandt de 41 sektionsformænd. Ikke mindre end 25 formænd kommer fra 3F (inkl. TIB) svarende til godt 60 procent Andre af de store forbund som HK, FOA og Metal har kun henholdsvis 4, 4 og 2 formandsposter. De fleste forbund er på mange andre måder aktive i det lokale arbejde, men fordelingen af formandsposterne viser alligevel den karakteristiske skævhed i den lokale repræsentation – en skævhed, der gør det vanskeligt at sikre en bred politisk interessevaretagelse, som forbundene og deres afdelinger generelt har et ejerskab til.

LO-sektionernes aktiviteter og økonomi er nærmere beskrevet i en analyse

til Organisationspolitisk Udvalg (LO 2010b), og vi skal i denne sammenhæng ikke nærmere gengive dette. Det er en bred vifte af organisationspolitiske, beskæftigelsespolitiske og mere generelt politiske arbejdsopgaver, og umiddelbart springer det i øjnene, at det også er for mange opgaver sammenholdt med de ressourcer, der er til rådighed.

Den højest prioriterede opgave er at sikre en effektiv repræsentation i de *lokale og regionale beskæftigelsesråd* – LBR og RBR – samt kommunale erhvervsudvalg og de regionale vækstfora. I disse fora er der en bred deltagelse fra LO-forbundene, men det kunne tolkes som et problem i forhold til repræsentationen, når man ikke kan udfylde alle suppleantpladser i de lokale jobcentre. Således er der 70 vakante suppleantposter.

Det største problem i forhold til beskæftigelsesrådene er dog, at DA ikke er gearet til at varetage opgaverne i forhold til 91 spredte enheder. Der er områder, hvor arbejdsgivernes tilstedeværelse er ganske svag. Det betyder, at det tidligere partssamarbejde i forhold til det amtslige niveau hidtil ikke har kunnet genskabes i samme omfang. I en del tilfælde søges det kompensert ved, at LO-konsulenterne i realiteten også servicere arbejdsiversiden (LO 2010b).

De steder, hvor arbejdsgiverne står stærkere – ofte via DI's lokalstruktur – er det netop lykkedes i et betydeligt omfang i forhold til det kommunale niveau at etablere partnerskaber, hvor lønmodtager- og arbejdsgiverrepræsentanter agerer i fællesskab i forhold til de lokale myndigheder ikke mindst omkring beskæftigelse og erhvervsudvikling, men også i forhold til kompetenceudvikling og infrastruktur.

I forbindelse med dette arbejde spiller de *lokale konsulenter* – finansieret af støtten fra LO – en afgørende rolle. Det er dem, der servicere repræsentanterne

gennem formøder, kurser og konferencer, og det er også dem, der har den daglige – og ofte uformelle – kontakt med embedsværket. Når det gælder beskæftigelsesområdet og det erhvervspolitiske område generelt, sikres det således, at LO-sektionerne udøver indflydelse i forhold til alle kommuner og regioner. Der er her sket en professionalisering, som er nødvendig både for at klæde de politisk udpegede repræsentanter på og for at optimere indflydelsen.

Det er også i denne sammenhæng, at der er tætte relationer til de lokale *a-kasser*, hvor igennem bl.a. er opnået de såkaldte partnerskabsaftaler med en række kommuner. Endelig foregår der i forhold til erhvervsskolerne mv. et væsentligt arbejde, som også i fremtiden må være højt prioriteret.

Den geografiske spredning af konsulenterne udgør i sig selv en form for afgrænsning, idet de fleste sektioner må etablere et samarbejde for at få økonomi til en konsulent. Der er i alt 22 konsulenter, og de dækker således i gennemsnit hver mere end fire kommuner eller jobcentre (hvoraf der er 91).

Hvorfor så egentlig ikke lade sektionsgrænserne svare til det og dermed gennemføre en koncentration af økonomiske og personmæssige ressourcer, der kunne sikre et mere effektivt og målrettet arbejde?

Problemet er, at det bliver store enheder, hvor nærheden svækkes, hvis ikke der gøres noget ekstraordinært for at sikre den politiske synlighed i forhold til alle kommuner. Omvendt er nogle af de små sektioner funderet på kun 2-3 lokalafdelinger, og det er ikke meget at skabe samling om, hvis LO-sektionernes arbejde også skal bygge på et fagligt fundament, dvs. have en rod i det konkrete lokale fagforeningsarbejde.

Den mest hensigtsmæssige løsning kan næppe realiseres, men det er klart, at jo færre sektioner, man skærer ned til, jo vanskeligere vil det være at fast-

holde fagbevægelsens synlighed i en lang række mindre kommuner. Man kan godt sikre repræsentationen i forhold til de formelle organer mv., men de mange medlemmer, der trods alt bor i sådanne kommuner vil ikke mærke meget til LO-fagbevægelsens tilstedeværelse.

Det har derfor også været en ledetråd i opbygningen af sektioner, at man i videst muligt omfang skal sikre sammenhængende enheder, hvor der er en trafikmæssig infrastruktur, der samler. Det følges ikke altid i de sammenlægningsprocesser, der har været i gang i de senere år. Her nærmer man sig enheder, der ganske vist får et meget stærkere økonomisk fundament, men som reelt består af adskilte geografiske områder uden sammenhæng.

Det skal i denne forbindelse tilføjes, at sikringen af nærhed ikke alene drejer sig om antallet af afdelinger og LO-sektioner. Når det gælder *tillidsrepræsentanterne*, kan grupper eller sektorer i de store forbund udgøre en lige så effektiv eller endnu mere effektiv forbindelseslinje end afdelingerne. Det er en problemstilling som ofte fører til interne stridigheder i forbundene, men opgaven er så vigtig, at man må finde de gode løsninger og se bort fra, hvem der har "retten" til kontakten.

Vi lever i en periode, hvor forskellige former for netværksopbygning udgør de centrale kommunikationslinjer, og der kan derfor ofte være tale om netværk, der går på tværs af formelle strukturelle grænselinjer. I det omfang de udgør et værktøj til at sikre opbakning til og udvikling af tillidsrepræsentanterne, skal de naturligvis anvendes.

Når det gælder kontakten til *medlemmerne*, er afdelingerne i høj grad medlemmernes formelle indgang til deres fagforening. Men det skal understreges, at det i mange tilfælde nok så meget kan være andre fora, som set fra medlemmernes synsvinkel er de vigtige. Det gælder ikke mindst fagligt og/eller

uddannelsesmæssigt forankrede landsklubber, hvor medlemmernes identifikation med den faglige organisation er stærkest – også sammenholdt med den lokale afdeling. Identifikationen ligger for medlemmerne først i faget/uddannelsen, dernæst i arbejdspladsfællesskabet, mens lokalområdet, som afdelingerne dækker, kun kommer i tredje række. Der er i et betydeligt omfang heller ikke lighedstegn mellem arbejdsplads og bopæl. Mange kan derfor bo langt fra afdelingen. Det understreger de andre kommunikationskanalers betydning.

Hvordan den bedst mulige balance mellem nærhed og professionalisme skal søges opnået i fremtiden, vil i høj grad afhænge af forbundenes fremtidige strukturudvikling. Her er det oplagt, at forslaget om ét stort forbund giver de største muligheder for en stærk lokal repræsentation. Det vil dog ikke være hensigtsmæssigt at realisere ideen fra det oprindelige forslag om ét stort forbund, der indeholder en lokalstruktur med én afdeling i hver kommune. Tværtimod kan det i mange tilfælde være en fordel at dække flere kommuner, fordi det skaber sammenligningsmuligheder og flere strenge at spille på i den kommunale interessevaretagelse.

Det kræver til gengæld, at forbundene og deres afdelinger prioriterer det tværgående lokale arbejde højere, således at der i forhold til de enkelte kommuner bliver den tilstrækkelige tyngde i repræsentationen. Det fremhæves ofte, at der er et generationsproblem, hvilket kan ses i, at en stor del af sektionsformændene tilhører de ældre alderskategorier, samtidig med en tendens til, at det bliver en form for retræteposter, dvs. at de aktive i sektionerne ikke har den tilstrækkelig daglige kontakt med fagforeningsarbejdet.

Problemet er vanskeligt at tackle, fordi alt for mange af de nye, større afdelinger, som karakteriserer de fleste forbund, har nok at gøre med at få det

daglige fagforeningsarbejde til at fungere. Der er nærmest tale om en permanent omstilling på afdelingsniveau i disse år, og så er det svært at finde ressourcer nok til mere tværgående opgaver. Det er bagsiden af medaljen ved den kontinuerlige sammenlægningsproces gennem fusioner og optagelser. Processen får ingen ende. LO-fagbevægelsens muligheder ville utvivlsomt blive styrket ved en hurtigere afklaring af den overordnede struktur. Det vil skabe arbejdsro og tid til udvikling og flytte fokus fra interne omstillinger til udadvendt politisk virksomhed.

Enighedsbevægelse

Som i enhver demokratisk sammenslutning af selvstændige organisationer har der altid været og er der fortsat interesseforskelle med dertil hørende konflikter i LO. Det kan der ikke ændres på i fremtiden. Det er et naturligt vilkår. Men samtidig skal det fremhæves, at de udfordringer LO og medlemsforbundene står overfor er så alvorlige, at det stiller store krav til evnen og viljen til at finde fælles løsninger. Intern splittelse i LO vil svække mulighederne for at fastholde LO-fagbevægelsens position både overenskomstmæssigt og politisk.

Det kan være meget vanskeligt at opnå, hvis tendensen til faldende medlemstal fortsætter samtidig, fordi det medfører alvorlige beskæringer i de enkelte organisationers – og dermed også LO's – økonomiske ressourcer. Der skal kontinuerligt foretages tilpasninger, som ikke kan undgå at føre til personale-mæssige nedskæringer. I en sådan proces vil det være svært stadig i tilstrækkelig grad at prioritere det tværgående.

I denne sammenhæng forekommer det især at være et problem, at der i de senere år ofte har været stridigheder mellem på den ene side den suverænt største organisation for offentligt ansatte, FOA, og en række af de øvrige toneangivende organisationer. Som det

fremgår af afsnittene ovenfor om den politiske interessevaretagelse – især *Partssystemet og løsningen af finanskrisen* – er der brug for løsninger, der sikrer beskæftigelse og velfærdsgoder gennem en vidensbaseret vækst. På den måde er det den private sektor, der er lokomotivet, men projektet kan kun løses i et samspil med en effektiv offentlig sektor, der medvirker til at sikre nødvendige rammebetingelser.

Derfor er stridigheder i samfundet i almindelighed og i LO i særdeleshed, hvor skillelinjen går mellem offentlig og privat, særdeles kontraproduktive. Det afgørende er derimod at skabe løsninger, der kan samle tilslutning på tværs af hovedsektorerne. LO har, som en sammenslutning med stor medlemsmængde, tyngde både på det private arbejdsmarked og i den offentlige sektor, gode muligheder for at bidrage til sådanne løsninger.

Enhedsfagbevægelse

Men ikke mindst i denne sammenhæng er det også vigtigt at sikre et samspil med de to andre store hovedorganisationer, FTF og AC, der i endnu højere grad end LO har deres tyngde i den offentlige sektor. Ikke mindst set i en international sammenligning kan det fastslås, at der allerede i dag i Danmark er en form for enhedsfagbevægelse, fordi de tre store hovedorganisationer i hovedsagen ikke bekriger hinanden, men i højere grad har delt markedet mellem sig.

Det giver den samlede fagbevægelse bedre muligheder for at opnå indflydelse i Danmark end i andre lande. Siden etableringen af Nyt LO, der afskar de direkte økonomiske bånd mellem LO og Socialdemokratiet, har det været et diskussionsemne, om konsekvensen ikke burde være en samling af hovedorganisationerne – enten alle tre eller i det mindst LO og FTF.

En umiddelbar fordel vil være, at det ellers uundgåelige medlemsfald ville blive stærkt reduceret – og måske endda

vil kunne vendes til fremgang, hvis man også får AC med. Problemet er, at man i forhold til økonomiske interesser vil få en så stor spændvidde, at det vil skabe for store indre modsætninger. Der vil være tale om en mastodont, som mange lønmodtagere i endnu mindre grad end de eksisterende hovedorganisationer vil kunne identificere sig med.

Prisen vil helt sikkert være en ændret politisk rolle, der ikke alene cementerede principperne for Nyt LO, men yderligere understreger den partipolitiske neutralitet. Interessemæssigt vil det – som nævnt – ikke alene blive utrolig bredt fagligt, men også politisk. Og så kan det være vanskeligt at agere uden at støde store medlemsgrupper fra sig.

Konklusionen må være, at en egentlig sammenlægning af hovedorganisationerne ligger et stykke ude i fremtiden. Det, der står på dagsordenen her og nu, er sikring af et mere effektivt samarbejde.

Et sådant samarbejde har gode muligheder, fordi FTF i stigende grad også agerer politisk. Den partipolitiske neutralitet er dybt forankret, men det er altså i stigende grad blevet kombineret med en aktiv politisk interessevaretagelse. Hvis man ser på de områder, der dækkes af medlemsorganisationerne, er det grupper, der politisk i det seneste årti har ligget mere til venstre for midten end LO's medlemmer. Så i reaktionerne på udspil fra VK-regeringen har LO vel nærmest været i modstrid med større medlemsgrupper, der fx har stemt på Dansk Folkeparti og Venstre, end FTF, hvor medlemmerne i højere grad placerer sig fra Det Radikale Venstre og udad.¹⁸

18) Rent organisationsmæssigt er der i øvrigt væsentlige forskelle på LO og FTF. Selv om LO's strukturudvikling har været længe undervejs, er den dog nået betydeligt længere end FTF, når det gælder samling i nogle få store, bæredygtige enheder. FTF har for det store flertal, der dækker den offentlige sektor, bevaret en langt mere atomiseret struktur med et stort antal meget små organisationer. Det har været muligt for dem at opretholde selvstændigheden, fordi deres overenskomstmæssige interesser varetages via de store forhandlingskarteller i den offentlige sektor.

LO OG "DE GULE" SAMT UORGANISEREDE

Den eksplosive udvikling af de ideologisk alternative "gule" organisationer i det seneste tiår har skabt en ny og væsentlig udfordring for LO-fagbevægelsen. LO har – jf. tabel 1 – mistet 291.000 medlemmer. "De gule" er vokset

med 122.000, så der pr. 1. januar 2011 er 175.000 svarende til 10 procent af de organiserede lønmodtagere. Fra en ubetydelig marginal organisationsdannelse er de "gule" foreninger vokset til at udgøre noget, der begynder at ligne en mere reel trussel mod de overenskomstbærende organisationer.

Tabel 2. Lønmodtagere fordelt på fagforeningsmedlemmer og ikke-fagforeningsmedlemmer 1995-2010 (tal i 1.000'er)

	1995	2000	2005	2010	2011
Lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken	2.547	2.614	2.640	2.676	2.655
Fagforeningsmedlemmer	1.862 73,1%	1.870 71,5%	1.893 71,7%	1.804 67,4%	1.778 67,0%
Ikke-medlemmer	685 26,9%	744 28,5%	747 28,3%	872 32,6%	877 33,0%
Fagforeningsmedlemmer eksklusiv "gule"	1.809 71,0%	1.802 68,9%	1.799 68,1%	1.631 60,9%	1.603 60,4%
Outsidere inkl. "gule"	738 29,0%	812 31,1%	841 31,9%	1.045 39,1%	1.052 39,6%

Kilder: Samme datamateriale som i tabel 1.

Men det er ikke kun de "gule" fagforeninger, der er en udfordring for den overenskomstbærende del af fagbevægelsen. Det samme gælder de uorganiserede, dvs. de lønmodtagere der helt holder sig fra faglig organisering. Som det fremgår af tabel 2 er antallet af ikke-medlemmer steget fra at udgøre godt en fjerdedel til at udgøre næsten en tredjedel af beskæftigede lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken. Denne gruppe er vokset med godt og vel 190.000 fra 1995 til 2011 og udgør nu små 900.000.

Organisationsgraden er faldet fra tre fjerdele til to tredjedele siden 1995, og hvis vi fraregner "de gule" er organisationsgraden nu nede på godt 60 procent. Det er stadig internationalt set høje tal, men den klart nedadgående tendens er bekymrende set i forhold til fastholdel-

sen af det selvregulerede aftalesystems repræsentativitet og legitimitet.¹⁹

Det er klart, at det vil blive tiltagende vanskeligt at få politikerne til at afholde sig fra lovgivning og stadig tilslutte sig princippet om regulering via kollektive aftaler, hvis denne gruppe yderligere vokser i de kommende år. Jo flere, der står udenfor organisationssystemet, desto vanskeligere bliver det at fastholde dets legitimitet. Det afgørende

19) Man kan beregne organisationsgraden på forskellige måder. Der er i LO-dokumentation nr. 1, oktober 2010, nærmere redegjort herfor (Due et al. 2010). Tallene, der er gengivet her, er fra denne publikation, og de giver sandsynligvis et billede, der er lidt for negativt. Men tendensen er der ingen tvivl om. Den peger nedad uanset hvilken metode, der anvendes. Vi har tilføjet tal for 2011 fra Ibsen et al. 2011.

i denne sammenhæng er dog – jf. næste afsnit – om den stigende gruppe af ikke-organiserede lønmodtagere samtidig fører til et fald i overenskomstdækningen.

Når det gælder de ideologisk alternative organisationer, er der en markant forskel på Danmark og de øvrige nordiske lande. Her findes der ikke reelle alternativer til medlemskab i de overenskomstbærende organisationer. Fx kunne parterne i Norge i oktober 2010 holde jubilæum i anledning af den norske hovedaftales 75 år i stor selvbevidsthed om egen styrke – trods en faglig organisationsprocent og overenskomstdækning – der jf. afsnittet nedenfor – ligger væsentligt under de danske tal.

Efter åbningen for tværfaglige a-kasser i 2002 er konkurrencesituationen blevet skærpet generelt, og det er således ikke kun de traditionelt ”gule” organisationer, der har erobret medlemsandele fra LO-forbund og a-kasser. Også Ledernes Hovedorganisation forsøger at vinde medlemmer mere bredt ved at åbne op for lønmodtagere mere generelt i en offensiv kampagne, der er rettet mod medlemmer af både LO- og FTF-organisationer.

Man kan sige, at ”de gule” i høj grad lukrerer på a-kassesystemet. Spørgsmålet er, hvor meget grundlag de ville have, hvis a-kasserne blev afskaffet og erstattet med et statsligt forsikrings-system, som det er tilfældet i de fleste lande? Det interessante er jo, at ”de gule” i lige så høj grad bygger deres organisering på dobbeltmedlemskabet som det bærende. A-kassekontingenterne er der ikke de store forskelle på. Nogle af LO-forbundenes kasser er endda billigere. Og det er derfor kun, når ”de gule” præsenterer den samlede pakke, at de fremstår som det klart billigere alternativ.

Hvis det ellers nogenlunde lykkes at neutralisere ”de gule”, er en faldende medlemsandel ikke kun et problem for LO-forbundene. Der kan også argumen-

teres for, at organisationsgraden – bl.a. på grund af efterlønnen – kom så højt op, at en stigende gruppe lønmodtagere, der værdimæssigt ellers ligger fjernt fra LO-forbundene, har meldt sig ind. Det har betydet, at ikke mindst LO’s politiske ageren har været en torn i øjet på mange medlemmer. Når organisationsgraden falder, betyder det ikke mindst, at de grupper, der værdimæssigt ligger længst fra de overenskomstbærende organisationer, forlader fællesskabet. Medlemsmassen bliver igen mere politisk homogen, og dermed bliver det mindre problematisk for ledelsen i både forbund og LO at agere.

Det kan dog give bagslag, hvis faldet bliver så stort, at der politisk kommer en modreaktion, som væsentligt ændrer den danske model, så reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i højere grad bliver politisk baseret. Det vil betyde, at ”de gule” organisationer alt andet lige kommer til at stå stærkere i konkurrencen med de overenskomstbærende organisationer, der dermed vil miste deres de facto reguleringsmonopol. Hvis flere og flere forhold reguleres politisk, forsvinder den afgørende forskel mellem de ideologisk alternative og de overenskomstbærende forbund.

Indkapsling af problemet med de ideologisk alternative ville være en stor fordel. Det lykkedes jo tidligere at indgå borgfredsaftale med FTF, der dengang blev opfattet som et mere eller mindre ”gult” foretagende. Men det er til gengæld en meget vanskeligere opgave. De fleste FTF-organisationer – som dækkede offentlige velfærdsopgaver og den private finanssektor – var slet ikke ”gule”, men ganske almindelige faglige interesseorganisationer. Og den del af FTF, der med rette kunne betegnes som ”gul”, blev faktisk afsondret og har sammen med Kristelig Fagforening udgjort grundlaget for det, der siden har udviklet sig til flere forskellige ideologisk alternative organisationer. Og her er der

ingen kompromiser mulige – med mindre ”de gule” organisationer afgørende lægger linjen om.

Faldende overenskomstdækning

Man kan allerede som et forventet resultat af den faldende organisati-

onsgrad se en effekt på overenskomstdækningen – og dette til trods for, at arbejdsgivernes organisationsgrad har været stigende. Det ikke-organiserede område på arbejdsgiversiden er således faldet fra 48 procent til 41 procent fra 1997 til 2007.

Tabel 3. Udviklingen i overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked 1997-2007 (procent og antal fuldtidsbeskæftigede i 1.000'er)

	1997			2002 / Med OK			2007 / Med OK		
	Pct. og antal	med OK	samt antal i alt	Pct. og antal	med OK	samt antal i alt	Pct. og antal	med OK	samt antal i alt
DA	89	539	- 602	91	595	- 657	90	655	- 740
FA	96	54	- 56	93	53	- 57	91	59	- 65
SALA	95	55	- 58	95	36	- 38	84	32	- 38
Andre/uorgan.	57	366	- 642	53	363	- 685	45	276	- 621
Privat sektor i alt	75	1.014	- 1.358	73	1.047	- 1.437	71	998	- 1.464
Offentlig sektor	100	756	- 756	100	765	- 765	100	838	- 838
Samlet O og P	84	1.770	- 2.114	83	1.832	- 2.202	80	1.836	- 2.302

Kilde: DA Arbejdsmarkedsrapport 1998, 2003 og 2009. DA's egne beregninger på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik og oplysninger fra FA og SALA. Gruppen "Andre/uorganiserede" er residualt bestemt på baggrund af Danmarks Statistiks tal for de private virksomheders overenskomstdækning 1995/97 (83 procent), 2002 (79 procent) og 2006 (74 procent).²⁰

Som det fremgår af tabel 3 er overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked ifølge den opgørelse, DA har foretaget siden slutningen af 1990'erne, faldet fra 75 procent i 1997 til 71 procent i 2007. Ifølge beregningen er 90 procent af lønmodtagerne på selve DA-området omfattet af kollektive overenskomster – heri indgår dog en stor del af de funktionærer, der på grund af 50 procent reglen for HK-området ikke formelt er omfattet. Der er derfor tale om en form for maksimumtal. Blandt de resterende 10 procent uden overenskomst udgøres langt den største gruppe af akademiske medarbejdere, der traditionelt set er ansat alene på in-

dividuelle kontrakter. Da denne gruppe må forventes at vokse i fremtiden, vil det yderligere bidrage til et vist fald i overenskomstdækningen.

I de kommende år kunne det medvirke positivt til en højere overenskomstdækning, dels hvis arbejdsgiverorganisationerne accepterede en form for rammeaftaler på AC-området, dels hvis HK's 50 procent-regel blev ændret eller helt fjernet. Men det skal understreges, at det kun vil give begrænsede ændringer. Det er ikke her hovedproblemet ligger.

Det er faldet i overenskomstdækningen på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde, der giver anledning til den største bekymring. Den er faldet

²⁰ I LO-dokumentation nr. 1/2010 er selve beregningsmetoden nærmere forklaret. Der er tale om en justering i forhold til de hidtidige opgørelser i DA's Arbejdsmarkedsrapport, fordi det har været muligt at anvende nyere tal i forhold til skønnet over overenskomstdækningen på det ikke-organiserede område (Due et al. 2010).

fra 57 procent i 1997 til 45 procent i 2007. Det må være et resultat af, at det i stigende grad er blevet vanskeligere for LO-forbundene at tegne tiltrædelsesoverenskomster. Der er derfor tale om et alvorligt problem, der ved en fortsat nedadgående tendens kan føre til et øget politisk pres for en større grad af politisk regulering. Det kan medføre en betydelig indskrænkning i parternes selvregulering, der ellers har været det bærende princip i den danske model.

Tal fra den netop udkomne TR-undersøgelse på LO-området (Larsen et al. 2010, Navrbjerg et al. 2010 og Johansen et al. 2010) indikerer en fortsat nedgang. Her viser en ledersurvey en overenskomstdækning på 65 procent i den private

sektor i 2010, dvs. at mindst 50 procent af de ansatte er overenskomstdækket i virksomheder med 10 ansatte og derover, hvor det var 74 procent ifølge DA's opgørelse i 2006 – den såkaldte indirekte overenskomstdækning (Larsen et al. 2010).

NORSKE TILSTANDE

Spørgsmålet er derfor, om LO-fagbevægelsen skal begynde at indrette sig i forhold til en situation, hvor organisationsprocent og overenskomstdækning kommer ned på det niveau, der – jf. tabel 4 – er gældende i Norge, hvor det manglende Gent-system har medført, at fagbevægelsens medlemstal i mange årtier har ligget langt under det danske niveau.

Tabel 4. Organisationsgrad og overenskomstdækning 2008

	Norge	Danmark
Organisationsgrad:		
I alt	53%	71%
Offentlig sektor	80%	83%
Privat sektor	38%	65%
Overenskomstdækning:		
I alt	74%	80%
Offentlig sektor	100%	100%
Privat sektor	59%	71%

Kilder: Nergaard og Stokke 2010, AE/FAOS-undersøgelsen (Due et al. 2010).

Tabellen viser – måske til en vis beroligelse – at der stadig er langt endnu. Men det skal med i billedet, at der i Norge ikke er konkurrerende ”gule” organisationer, og hvis vi fjerner de ideologisk alternative, indskrænkes afstanden væsentligt. Problemet er, at der fortsat ikke synes at være tegn til et stop på nedgangen i Danmark, og derfor er det et realistisk scenario, at det ikke varer mange år, før dansk fagbevægelse kommer ned på samme niveau.

Det må antages at være et langt større problem at tabe så mange medlemmer og at skulle tilpasse sig de stadig mere begrænsede økonomiske

ressourcer, end – som den norske fagbevægelse – permanent at have ligget på godt 50 procent. Men hvis man kan gennemføre den utvivlsomt hårde og vanskelige tilpasning, kan LO-fagbevægelsen også sikre en fortsat fremtrædende samfundsmæssig position. Hvis man måler temperaturen i den norske fagbevægelse, viser resultatet, at de norske faglige organisationer i almindelighed og den norske model i særdeleshed er ”still going strong”. Det er dog samtidig tydeligt, at der – netop på grund af en lavere organisationsgrad og overenskomstdækning – er tale om en mere lovgivningspræget model.

Det er derfor en sandsynlig udvikling, at der også vil komme et stigende politisk pres med en øget politisk regulering som resultat, hvis tendensen i Danmark fortsætter i de kommende år. Det kan blive særdeles vanskeligt at fastholde parternes selvregulering.²¹

Fra aftalemodel til politisk regulering

I forbindelse med den faldende overenskomstdækning og den deraf følgende trussel mod et aftalesystem, der bygger på kollektive aftaler, er det vigtigt afslutningsvis at fremhæve, at fjernelsen af overenskomstreguleringen ikke er det samme som fjernelse af regulering overhovedet. Det bliver snarere øget politiske regulering. Som regel er det en pointe, som det er vigtigt at fremhæve

over for mere traditionsbundne arbejdsgivere, som godt kan se en interesse i at få lidt mere frit spil uden indblanding fra overenskomster og tillidsrepræsentanter.

Men i denne sammenhæng er det endnu vigtigere at fremhæve, at det er en pointe, som ikke mindst kan komme til at ramme de overenskomstbærende faglige organisationer. Med politisk regulering frem for kollektive aftaler fjerner man mere eller mindre de traditionelle fagforbunds reguleringsmonopol. Og hvad er det så lige, der adskiller de overenskomstbærende organisationer fra de ideologisk alternative "gule" organisationer. Det er ikke for ingenting, at de som regel lægger vægt på nødvendigheden af øget lovgivning.

21) Den norske models historiske udvikling og aktuelle status er analyseret i bogen *Avtalt spill*, der er udgivet 7. oktober 2010 i anledning af den norske hovedaftales 75 år (Berg red. 2010).

LITTERATUR OG KILDER

- Andersen, Søren Kaj og Pedersen, Klaus. 2010. *Social dumping*. FAOS' Forskningsnotat nr. 110, juni 2010. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Andersen, Søren Kaj. 2003. "Danmark: Vejen mod en erga omnes model", i Andersen, Søren Kaj (red.): *EU og det nordiske spil om lov og aftaler*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Auken, Svend. 1970. "Tilrettelæggelse af dansk fagbevægelses politik i overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked". *Økonomi og Politik*. Årgang 44, nr. 2, s. 115-42. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Berg, Trond (red.). 2010. *Avtalt spill*. Hovedaftalen LO-NHO 75 år. Oslo: LO og NHO.
- Clegg, Hugh A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Dalskov Pihl, Mie. 2010. *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. LO-dokumentation nr. 1/2010. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2010. *Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv*. FAOS' Forskningsnotat nr. 108, februar 2010. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2008. *OK2007 og OK2008 – Perspektiver og konsekvenser*. FAOS' Forskningsnotater nr. 100, september 2008. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Johansen, Mikkel Møller og Søndergård, Katrine. 2007. *Den nødvendige fusion. Fra KAD og SiD til 3F – Fagligt Fælles Forbund*. København: 3F.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2006. *Fra storkonflikt til barselsfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2003. *Fra magtkamp til konsensus. Arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2001. *Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede. Forhandlingssystemet som problemløser og hindring for udvikling*. LO-information nr. 1, marts 2001. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Jensen, Carsten Strøby. 1993. *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Erichsen, Bjørn. 1981. *Klassernes vej til Arbejdsretten. En analyse af voldgifts- og retssystemet på arbejdsmarkedet 1870-1910 med hovedvægten på Augustudvalget af 1908*. Specialeopgave ved Historisk Institut, Københavns Universitet. Erichsen, Bjørn. 1981.
- Hansen, Jens Arnholtz og Hansen, Nana Wesley. 2009. *Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranteres løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*. LO-dokumentation, nr. 1, 2009. København: LO.
- Ibsen, Christian Lyhne, Madsen, Jørgen Steen og Due, Jesper. 2011. *Hvem organiserer sig? Forklaringer på medlemskab af fag-*

foreninger og A-kasser. LO-dokumentation, 2011. København: LO.

Johansen, Mikkel Møller, Larsen, Trine P. og Navrbjerg, Steen E. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010. Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*. København: LO.

Larsen, Trine P., Johansen, Mikkel Møller og Navrbjerg, Steen E. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010. Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen*. København: LO.

Lipset, Seymour Martin. 1960. *Political Man*. London: Mercury Books.

LO. 2010a. *LO-fagbevægelsens udfordringer – status og perspektiv*. Notat til PDL/DL. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.

LO. 2010b. *De lokale og regionale tværfaglige opgaver. Baggrundsrapport nr. 2 til Organisationspolitisk Udvalg*. 28. november 2010. København: LO.

LO. 2009a. *Værdigrundlag, Fagpolitisk Grundlag & Love*. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.

LO. 2009b. *Samarbejdet mellem LO og forbundene om den politiske interessevaretagelse. Diskussionsoplæg til Daglig Ledelses udvidede møde den 31. marts 2009*. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.

LO. 2007a. *LO's fremtidige rolle og opgaver. Rapport fra LO's kongresudvalg, september 2007*. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.

LO. 2007b. *LO's fremtidige rolle og opgaver. Bilagsrapport. Rapport fra LO's kongresudvalg, september 2007*. København: LO, Landsorganisationen i Danmark.

Mailand, Mikkel. 2008. *Regulering af ar-*

bejde og velfærd. Mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Navrbjerg, Steen E., Johansen, Mikkel Møller og Larsen, Trine P. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010. Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*. København: LO.

Nergaard, Kristine og Stokke, Torgeir Aarvaag. 2010. *Organisationsgrader og tariffavtaledækning i norsk arbeidsliv 2008*. Fafo-notat 2010:7. Oslo: Fafo.

Pedersen, Klaus og Andersen, Søren Kaj. 2010. *Social dumping – kædeansvar og andre ansvarsformer*. FAOS' Forskningsnotater nr. 112, september 2010. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Sisson, Keith. 1987. *The Management of Collective Bargaining. An Institutional Comparison*. Oxford: Blackwell.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København S
www.lo.dk
Tlf. 3524 6000

LO-varenr.: 3025
ISBN trykt: 978 87 773 5152 5
ISBN elektronisk: 978 87 773 5153 2