

137

## **Forligsmuligheder på den smalle sti ud af krisen**

**Der er usikre, men dog positive tegn i den økonomiske udvikling. Det giver forventninger til lønudviklingen, men samtidig er det ikke kun løn, der er interessant for fagforeningerne. Kan der aftales noget om uddannelse, og hvad med social dumping?**

Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen

**December 2013**

ISBN 978-87-91833-88-5

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Indholdsfortegnelse

<b>OK2014 – usikker økonomisk bedring .....</b>	<b>3</b>
Smalhalsen bliver mindre smal .....	3
Lønkonkurrenceevnen .....	4
Overenskomstforhandlingerne, kommunerne og Christiansborg .....	6
<b>Temaer i OK2014 .....</b>	<b>7</b>
Øget fleksibilitet som konkurrenceparameter .....	7
Lav inflation som redningskrans for reallønnen.....	8
Uddannelse som tryghed .....	9
Vikarer opleves som en udfordring .....	10
Organisering og betaling af regningen .....	11
Social dumping.....	12
Øvrige temaer .....	13
Overenskomstperiodens længde.....	14
<b>Relationerne mellem forhandlingsområderne.....</b>	<b>14</b>
<b>Forligsmulighederne og konfliktrisikoen.....</b>	<b>16</b>

*Overenskomstfornyelserne i 2010 og 2012 var tydeligt præget af krisen og udløste historisk lave lønstigninger og kun få nye goder til lønmodtagerne. I dag går det bedre for dansk økonomi og selvom ledigheden har bidt sig fast på et mellemhøjt niveau, så er der faglærte grupper, hvis ledighedsniveau ikke vidner om krise. Samlet skaber det forventninger på lønmodtagersiden om, at ”der kommer penge på bordet” denne gang. Men den økonomiske bedring er usikker og bliver tilsyneladende kun langsomt mere stabil. Arbejdsgiverne vil insistere på, at nok er den danske lønkonkurrenceevne blevet bedre, men der er stadig noget, der skal indhentes.*

*Alt i alt kan dette betyde, at OK2014 bliver et vanskeligere forhandlingsforløb end de to foregående gange, da det ser svært ud nok en gang at lave et smalt kriseforlig. Der er også emner som fx social dumping, hvor det ser ud til at blive svært at opnå enighed mellem de forhandlende parter. Social dumping er dog ikke et emne, der samler alle i fagbevægelsen, hvorfor det heller ikke ligner et godt konfliktemne. Der er helt givet vilje på begge sider af forhandlingsbordet til at få aftaler forhandlet hjem, men spørgsmålet er om det også rækker til at tilfredsstille de respektive baglande – lønmodtagerne og virksomhederne – således at en konflikt kan undgås.*

## **OK2014 – usikker økonomisk bedring**

Prognoserne fra økonomerne i regeringen og organisationerne forudser moderat økonomisk bedring, men prognoserne er behæftet med stor usikkerhed. Derudover har trepartsinstitutionen, Statistikudvalget, som blev oprettet i forbindelse med Fælleserklæringen i 1987, beregnet, at lønkonkurrenceevnen stadig halter efter udlandet set i forhold til 2000, om end der er sket en forbedring.

### **Smalhalsen bliver mindre smal**

I sin økonomiske redegørelse fra august 2013 fremlagde regeringen et forsigtigt bud på bedre økonomiske tider i Danmark. BNP skønnes at vokse med beskeden 0,2 % i år, men 1,6 % i 2014. Dette giver håb om tilstrækkelig vækst til at fremme beskæftigelsen og bringe ledigheden ned. Således ventes bruttoledigheden at falde med 14.000 fuldtidspersoner i 2014 sammenlignet med 2012. I 2014 skønnes den gennemsnitlige bruttoledighed således at være på 148.000 personer. Arbejdsløsheden vil derfor falde til lidt over 5 % En del af dette moderate opsving skyldes en større forbrugertillid og dermed øget privat forbrug, men også bedre tider i udlandet kan drive eksporten fremad. Omvendt er niveauet for erhvervsinvesteringer lavt – ifølge DI på det laveste niveau i 20 år<sup>1</sup>. Dette er problematisk for produktiviteten, hvilket vi kommer tilbage til.

De overordnede ledighedstal dækker over betydelige forskelle på tværs af fag og brancher. Metals a-kasse melder om en ledighed mellem sine medlemmer på 4,5 % i september 2013. HK's medlemmer havde en ledighed på 5,7 % i september 2013. For 3F's medlemmer er ledigheden derimod på 7,7 i juli 2013,

---

<sup>1</sup> DI.dk

hvilket dog er et fald siden 2012, hvor ledigheden var godt over 10 % i samme periode – derudover er antallet af langtidsløse i 3F reduceret med ca. en fjerdedel. Som forventet er de ufaglærte hårdest ramt.

Derudover skønner Dansk Metal, at der vil komme omkring 25.000 flere jobs i industrien frem mod 2020<sup>2</sup>. Dette vil omvendt lægge pres på for at forøge antallet af industriarbejdere, men her vel at mærke primært faglærte. I alt skønnes det, at der vil komme til at mangle 30.000 faglærte arbejdere i 2020<sup>3</sup>. Det har fået 3F, Dansk Metal, HK og DI til at gå sammen om kampagnen ”Handson”, der skal få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse fremfor en gymnasial uddannelse. Samtidig er der kommet pres på virksomhederne om at tage flere lærlinge ind.

Beskæftigelsessituationen er således behæftet med en del usikkerhed. Denne usikkerhed har medført en diskussion i medierne mellem Jørn Neergaard Larsen, adm. direktør i DA og Claus Jensen, formand for Dansk Metal om førstnævntes udtalelser om jobkrise i Danmark. Claus Jensen beskylder DA for at være utroværdig<sup>4</sup>, idet DA for seks måneder siden mente, at der var masser af jobs i forbindelse med udfaldsdiskussionen. Prognoserne for beskæftigelsen giver ikke et klart billede af udviklingen i 2014, og dette kan gøre forhandlingerne om den økonomiske ramme i overenskomsterne vanskeligere. I eksportindustrien mærker man fremgang i beskæftigelsen, og byggeriet vil få store projekter i den nærmeste fremtid. Derimod lider detailhandlen og andre serviceerhverv under et fortsat lavt privat forbrug.

### Lønkonkurrenceevnen

Ligesom op til OK2012 er konkurrenceevnen over for udlandet i fokus. Særligt ser lønkonkurrenceevnen – målt ved forskellen i stigningen i enhedslønomkostningerne i fremstillingsvirksomheder og korrigeret for udviklingen i den effektive kronekurs – problematisk ud med en forværring i perioden 1997-2012 over for udlandet på knap 3/4 procentpoint i gennemsnit om året<sup>5</sup>.

Samtidig ser det ud til, at de fleksible lønsystemer (mindste- og minimal-lønsbetaling), der findes på ca. 85 % af DA-området har været effektive til at ændre lønstigningstakten. I 2012 er lønkonkurrenceevnen forbedret med 9,5 % og er nu på niveau med 2003. Det betyder, at lønkonkurrenceevnen i Danmark er ca. 15 % dårligere end i udlandet i 2012. Da det stod værst til, var Danmark ca. 25 % dårligere tilbage i 2008. Ser man på lønomkostninger pr. time i perioden 1997-2012 har vi i Danmark haft gennemsnitlige stigninger på 3,8 % imod udlandets 3,1 % i fremstillingsvirksomheder. I 2011 var udlandets stigningstakt højere end i Danmark, hvorimod den var stort set ens i 2012. I begyndelsen af 2013 har Danmark ligget 3/4 procentpoint under udlandet igen<sup>6</sup>. I 2012 og de to første kvartaler i 2013 har stigningerne i timefortjenesten for de serviceprægede

---

<sup>2</sup> [www.danskmatal.dk](http://www.danskmatal.dk)

<sup>3</sup> [www.danskmatal.dk/handson](http://www.danskmatal.dk/handson)

<sup>4</sup> Arbejdsgivere bliver beskyldt for at sende forvirrende jobsignaler, *Politiken* 27. november 2013

<sup>5</sup> Statistikudvalgets Statusrapport – 3. kvartal 2013

<sup>6</sup> Statistikudvalgets Statusrapport – 3. kvartal 2013

erhverv ligget konsekvent over bygge- og anlæg samt fremstillingsvirksomheder. I andet kvartal i 2013 har stigningerne i fremstillingsvirksomhederne ligget på 1,5 %, hvorimod service samt bygge- og anlæg har ligget på 1,9 %. Hermed er stigningen for bygge- og anlæg øget fra et meget lavt niveau på 1,025 % i 2012<sup>7</sup>. Tallene tyder altså på en gradvis genopretning af lønkonkurrenceevnen i Danmark, men også at der stadig består en del at hente.

Diskussionen om konkurrenceevne hænger nøje sammen med produktivitetsudviklingen i Danmark. Produktivitetskommissionens beregninger<sup>8</sup> fortæller en historie om lav produktivitetstilvækst i de indenlandske private serviceerhverv fra midten af 1990'erne, og en gradvis afkobling af forholdet mellem lønstigninger og produktivitetstigninger. Dette ser man også inden for fremstillingsindustrien, men først i anden halvdel af 2000'erne og i mere begrænset udstrækning. Dette betyder, at de indenlandske private serviceerhverv er blevet "for dyre". Dette kan ydermere have en afsmittende effekt på omkostningsniveauet i de konkurrenceudsatte erhverv. Dette forhold sætter interesserne på tværs af brancherne i potentiel modstrid, hvilket kan føre til splittelse særligt i fagbevægelsen om, hvordan lønudviklingen skal være i henholdsvis eksportindustrien og de indenlandske erhverv.

Omvendt lyder det fra en del fagforbund – særligt HK og 3F som repræsenterer lavlønsgupper – at lønmodtagerne har udvist stor ansvarlighed i OK2010 og OK2012 med løntilbageholdenhed. Derfor er det nu tid til at lægge relativt mere på lønssatserne i en situation, hvor økonomien måske så småt vender. På mindstebetalings- og minimallønsområderne giver satser en afsmittende effekt på tillæggene, men ellers er der begrænsede muligheder for centrale lønstigninger. Der er dog mulighed for at bringe de såkaldte fritvalgskonti, som udvikledes i 2007, i spil og dermed forhandle stigninger centralt, selvom lønnen fastsættes decentralt på virksomhederne.

Det er de "faktiske forhold i jernindustrien", forstået som fornyelsen af Industriens Overenskomst, der kommer til at sætte niveauet for den økonomiske ramme, men der ligger som nævnt spændinger mellem forventninger og faktiske økonomiske forhold, der skaber særlige udfordringer i forhold til lavlønsområder som butiksoverenskomsten og Horesta-overenskomsten. Og som altid bliver forliget på normallønsområdet vanskeliggjort af, at man her reelt forhandler den udbetalte løn. Her skal hovedforhandler for 3F Transportgruppen, Jan Villadsen, finde et forlig med DI, som nu for tredje gang har fordelen ved at forhandle både de normsættende industrioverenskomster og Fællesoverenskomsten på normallønsområdet. Traditionelt forhandler normallønsområdet lønstigninger, der tager hensyn til manglende lokale lønstigninger – dvs. den økonomiske ramme i industriforliget + en lønstigning, der gennemsnitligt svarer til de lokale lønstigninger på mindstebetalings- og minimallønsområderne. Denne koordinering på tværs af områderne har historisk været kilde til konflikter – både imel-

---

<sup>7</sup> DA's Konjunkturstatistik

<sup>8</sup> Produktivitetskommissionen 2013: Danmarks Produktivitet – hvor er problemerne? analyserapport 1

lem parterne og internt i fagbevægelsen – men det hører med til historien at både ved OK2010 og OK2012 kom forligene på normallønsområdet i hus.

### **Overenskomstforhandlingerne, kommunerne og Christiansborg**

I tiden op til en overenskomstfornyelse kommer der ofte diskussioner om behovet for at adskille overenskomststof fra politik. Man skal undgå såkaldt ”forumshopping”, hvor krav i et beslutningsforum bliver taget over i et andet forum. Forumshopping underminerer OK-forhandlingerne. For arbejdsmarkedets parter handler det derudover om at fastholde deres aftaleautonomi og ikke skulle forhandle under pres eller indblanding fra regeringen eller partier i øvrigt på Christiansborg. De seneste måneder har vist en lidt anderledes variant af denne krydsning af interesser mellem de forhandlende parter og politik. Det har drejet sig om arbejdsklausuler og det forhold, at social dumping blev et centralt tema i den kommunale valgkamp hen over efteråret.

Det var i 2012 et hovedkrav fra 3F's Byggegruppe at få en såkaldt tredjepartsforpligtigelse med i overenskomsten. En sådan forpligtigelse skulle sikre, at arbejde udført i entreprise for en overenskomstdækket virksomhed også er overenskomstdækket hos underleverandøren. Kravet blev pure afvist af arbejdsgiversiden. Det drejer sig altså om en form for ”kædeansvar”, ligesom det er tilfældet i relation til de arbejdsklausuler som op mod 70 af landets kommuner nu har iværksat. Arbejdsklausulerne handler grundlæggende om, at opgaver udført for kommunerne skal være overenskomstdækket og nogle har så i tillæg valgt at binde dette sammen med et kædeansvar.

Det bliver ofte fremført, at fagbevægelsen mister indflydelse og ikke formår at præge den politiske udvikling på linje med andre store interesseorganisationer. Mange – ikke mindst på arbejdsgiversiden – vil derimod mene, at fagbevægelsen er lykkedes med at sætte ”social dumping” på den politiske dagsorden; ikke kun på Christiansborg, men altså også i den kommunale valgkamp.

På arbejdsgiversiden beskyldes dele af LO-fagbevægelsen for forumshopping, hvor man mener, at nogle forbund har kørt krav, man ikke kunne opnå i overenskomstforhandlingerne, ind på den kommunalpolitiske dagsorden. Kædeansvaret blev tillige også løftet ind i finanslovsforhandlingerne af Enhedslisten og blev således også en sag på Christiansborg. I denne Christiansborg-politiske proces har fagbevægelsen givetvis også skubbet på. Finansminister Bjarne Corydon afviste dog prompte kædeansvaret og fik som bekendt straks tumult i Socialdemokratiets kommunale bagland, hvor flere kandidater var i valgkamp, hvor de agiterede for arbejdsklausuler inklusive kædeansvar.

Adm. direktør i Dansk Arbejdsgiverforening, Jørn Neergaard Larsen, kaldte i Berlingske Tidende arbejdsklausuler for ”dyrt, dårligt og dumt” og fremhævede bl.a., at fagbevægelsen forbrød sig mod aftalemodellens principper ved at forsøge at påtvinge udenlandske firmaer de aftaler, de er indgået på LO/DA-området. For arbejdsgiverne er der her tale om et aftalefællesskab som arbejdsgivere kan vælge at være del af, og hvor de ikke skal tvinges ind hverken af lovgivning eller kommunale klausuler<sup>9</sup>. LO formand, Harald Børsting, svarede i

---

<sup>9</sup> Berlingske Tidende den 11. november 2013.

samme avis, at han var ”meget uenig” og forklarede, at når vi ikke har nogen lovfastsat mindsteløn i Danmark, så ”bygger det på – og forudsætter – at arbejdsmarkedets parter – også DA – bakker op om overenskomsterne”<sup>10</sup>.

I forhold til de kommende overenskomstforhandlinger vil 3F's Byggegruppe givetvis føle det nødvendigt at tage ”tredjepartsforpligtigelsen” – som det hedder i denne sammenhæng – op i forhandlingerne med Dansk Byggeri. Selvom om arbejdsklausuler og kædeansvar efterhånden følger med på mange offentlige bygge- og anlægskontrakter, så er der ikke noget tilsvarende på det private område. Umiddelbart peger intet på, at Dansk Byggeri vil reagere anderledes end i 2012 – dvs. afvise ideen. Men mere om det nedenfor.

Samlet viser forløbet, at selvom LO og DA i deres fælles aftale om overenskomstfornyelsen 2014 er enige om, ”at spørgsmål der indgår i overenskomstforhandlingerne ikke tillige kan rejses eller forhandles i andre fora - herunder med regering og Folketinget”<sup>11</sup>, ikke kan forhindre, at spørgsmålet om en eller anden form for kædeansvar dukker op på forskellige forhandlingsborde. Dernæst viser det også, at social dumping i dag er et tema, der stiller det ellers konsensusorienterede danske model overfor hårde prøver.

## Temaer i OK2014

Flere fagforeninger har efterhånden demokratiseret kravformuleringen op til forhandlingerne ved at åbne for de menige medlemmers ideer via elektroniske medier. Hermed skal der skabes kanaler for medlemmerne udover deres kontakt til tillidsrepræsentanterne. I eksempelvis CO-industri er der fra de otte medlemsforbund kommet 434 forslag. I stedet for at stille krav med specifikke mål, formuleres kravene i en række temaer. Dermed undgås, at forhandlerne er låst i forhandlingerne med modparterne. Kravene bliver ikke prioriteret og ingen krav bliver formuleret som ultimative.

Som vi ved fra andre overenskomstfornyelser er temaerne som oftest gangbare fra tidligere runder. I takt med den øgede bredde i overenskomsternes indhold arbejdes der med flere temaer i hver overenskomstfornyelse – der er med andre ord mange håndtag at dreje på, når forligene skal indgås. Parterne arbejder derudover kontinuerligt med overenskomsterne, og forhandlingerne samler op på problemstillinger, der er fremkommet i løbet af overenskomstperioden. Når nogle bestemmelser fx har vist sig uhensigtsmæssige med mange voldgiftssager eller arbejdsretssager kan overenskomstfornyelsen rette bestemmelser til.

### Øget fleksibilitet som konkurrenceparameter

Over en lang årrække har DA-fællesskabet ønsket større fleksibilitet i forhold til både løn og arbejdstid. Lønflexibiliteten sikres igennem de fleksible lønsystemer, mindstebetalings- og minimallønssystemerne, som blev udbredt til flere

<sup>10</sup> Berlingske Tidende den 14. november 2013.

<sup>11</sup> LO og DA, ”Aftale om de decentrale overenskomstforhandlinger 2014”. København den 29. oktober 2013.

områder i starten af 1990'erne. Man skal derimod nok ikke forvente, at der kommer krav om afskaffelse af normallønssystemet, der fastsætter lønnen ved det centrale forhandlingsbord. En ganganger i OK2014 bliver uden tvivl arbejdsgivernes krav om fleksibel arbejdstid i forhold til den ugentlige arbejdstidslængde, fordeling og placering af arbejdstiden. Arbejdsgivernes ønske vil være at gøre arbejdskraften tilgængelig, når virksomhederne har behov for det. En yderligere målsætning for arbejdsgiverne vil derudover være, at udvide hvad der defineres som normal arbejdstid, hvormed arbejdstidstillæg til de ansatte begrænses.

### **Lav inflation som redningskrans for reallønnen**

Forventninger om lønstigninger til overenskomstforhandlingerne er problematiske i den danske model. Med decentral lønfastsættelse er løn *de facto* lagt ud til de lokale parter, og omkostningsstigninger skal derfor begrænses i de centrale overenskomstforhandlingerne, så der er plads til lønstigninger i virksomhedernes samlede budgetter. Derfor vil lønmodtagerne sjældent blive imponeret af satsforhøjelserne i OK-runderne. Det er simpelthen ikke meningen, at lønstigningerne skal ske her! Undtagelsen er som nævnt normallønsovrådet, hvor lønstigningerne skal forhandles på plads ved det centrale overenskomstbord..

En del faggrupper med de decentrale lønssystemer – særligt de ufaglærte – har oplevet en årrække med endda meget beskedne lønstigninger lokalt, hvilket har øget presset på forhandlingerne i OK2014. Her hører det med at den korte overenskomstperiode – 2 år – muligvis er med til at presse rummet for lokal lønforhandling. Med andre ord kan et treårigt resultat måske passe bedre til mindstebetalings- og minimallønssystemerne. Særligt for 3F og HK HANDEL bliver udfordringen at få noget med hjem på mindstebetalings- og minimallønssatserne, som medlemmerne kan bruge. Disse grupper befinder sig ofte på eller lige over disse satser og vil derfor mærke en overenskomstmæssig stigning af satserne. Som nævnt ovenfor vil arbejdsgivernes modsvar være produktivitetsudviklingen, lønkonkurrenceevnen og – særligt for detailbranchen – virksomhedernes dårlige indtjening. Hvordan kan disse hensyn forliges?

Svaret kan blive den rekordlave inflation. Stigningen i forbrugerprisindekset er den laveste i over 40 år og skønnes til at blive 1 % og 1,5 % i henholdsvis 2013 og 2014<sup>12</sup>. Der skal altså meget små lønstigninger til for at forbedre reallønnen. Siden 2010 har reallønnen været negativ i den private sektor, men de to første kvartaler i 2013 har givet en – meget beskeden – positiv reallønsudvikling til de privat ansatte<sup>13</sup>. Dette stiller parterne med en kommunikativ udfordring. Man skal kunne fremstille små lønstigninger som en sejr for begge parter – altså reallønnen bliver mærkbart forbedret, men omkostningsstigningen er beskeden, fordi inflationen er så lav. Hvis resultaterne derimod bliver forstået som nominelle stigninger, vil medlemmerne uundgåeligt blive skuffede i OK2014 – man skal ikke regne med store tal i denne omgang!

<sup>12</sup> Regeringen – Økonomisk Redegørelse, august 2013

<sup>13</sup> Statistikudvalgets Statusrapport – 3. kvartal 2013



For de faglærte grupper og funktionærene er situationen anderledes. Disse grupper kan forvente stigninger i de lokale lønforhandlinger – særligt hvis situationen i virksomhederne begynder at vende som forudsagt af regeringen. Der er ingen tvivl om, at presset for lønstigninger i de lokale forhandlinger vil blive større i denne omgang efter en række år med meget beskedne resultater. Tillidsrepræsentanterne vil få en stor opgave med at tøjle kollegaernes forventninger i en stadig usikker økonomisk situation og her kan den lave inflation også bruges som argument for tilbageholdenhed. Når alt kommer til alt handler det om købekraft.

### **Uddannelse som tryghed**

Uddannelse bliver et hovedtema i OK2014. Særligt set i lyset af den føromtalt "Hands-On" kampagne samt udmeldinger fra parterne op til forhandlingerne. Strategien om mere uddannelse til medlemmerne blev for alvor etableret i starten af 2000'erne. Som med andre temaer har uddannelse dermed øget bredden i overenskomsterne og er blevet et vigtigt tema for medlemmerne. Retten til to ugers selvvalgt uddannelse på LO/DA-området kom i hus med kompetenceudviklingsfondene i OK2007. Kompensationsgraden under uddannelse varierer fra område til område fra 85 % til 100 % af lønnen. Sidenhen er ordningerne administrativt gjort mere smidige for at øge brugen af midlerne og i OK2012 blev det gjort muligt at opspare ret til seks ugers uddannelse hen over tre år.

Uddannelsesmidlerne bliver brugt i stor stil, og spørgsmålet er, om der skal flere penge ind i systemerne. Ifølge CO-industri blev der i april i år sendt næsten fem gange så mange ansøgninger om støtte til Industriens Kompetence- og Udviklingsfond (IKUF) som i samme måned året før. Der er dog stadig væsentlige brancheforskelle i uddannelsesønsker, og spørgsmålet er, om der kan findes fælles fodslag om udbygning af ordningerne, eller om hver branche finder egne løsninger.

I OK2012 var der snak om muligheden for at forpligte virksomhederne til at lave uddannelsesplaner og få sat flere ansatte i uddannelse – denne ide kan muligvis blive gentaget. For nogle virksomheder er fondene en afgivelse af magt over uddannelse, hvorimod andre virksomheder får løftet uddannelse på en måde, som ikke ville være muligt med selvstændige ordninger. Fagforeningerne har traditionelt foretrukket fonde, idet de sikrer kollektive rettigheder, så man ikke risikerer, at nogle lønmodtagere ikke kommer på kurser.

Et muligt krav fra fagforeningerne kan blive individuelle uddannelseskonti til lønmodtagerne. En sådan konstruktion ville betyde, at lønmodtagere vil kunne tage retten til selvvalgt uddannelse med i tilfælde af jobskifte. Hermed skal retten ikke optjenes på ny. Dette ville understøtte det mobile danske arbejdsmarked, og ville også understøtte uddannelse i særligt byggeri- og anlægssektoren med mange jobskifte. I forlængelse heraf har man i fagforeningskredse talt om brancheanciennitet som en mulighed. Dette ville betyde, at anciennitet optjenes inden for brancher, i stedet for virksomheder – et princip der også rammer ned i diskussionerne om brugen af vikarer (se nedenfor).

Uddannelsesstemaet relaterer sig også beskæftigelsespolitikken. I OK2012 blev der givet mulighed for at tage kurser under arbejdsfordeling. Dette blev

gjort for at forbedre beskæftigelsesmulighederne for lønmodtagere med jobs i farezonen. Op til OK2014 er der fra HK/Privat, Dansk El-Forbund og Teknisk Landsforbund kommet ideer om ret til uddannelse under opsigelse samt mulighed for at bruge ret til selvvalgt uddannelse under de første fire måneder som ledig. Baggrunden er, at regeringen og Enhedslisten besluttede, at de ledige ikke kunne bruge denne ret i de første fire måneders ledighed. Hermed kan de overenskomstsmæssige rettigheder bruges til at kompensere for en lovmæssig ændring. Spørgsmålet er, hvorvidt parterne vil gå ind og finansiere uddannelse af ledige på denne måde.

### **Vikarer opleves som en udfordring**

Topforhandlerne på lønmodtagersiden i industrien har meldt ud, at vikarer vil være et emne, der skal tages op i de kommende forhandlinger. Baggrunden er et stigende antal vikarer i industrien og en bekymring udtrykt blandt tillidsfolk om denne udvikling. Der har hen over året været historier i aviser og fagblad om, at der arbejdes stadig flere vikarer på industrivirksomhederne. I Berlingske Business kunne man læse, at tre af de store vikarbureauer gennem første halvdel af 2013 havde mindst 20 % flere vikarer i beskæftigelse i forhold til samme periode året før, og at det især var industrien, der trak<sup>14</sup>. 3F gennemførte en undersøgelse, hvor man spurgte tillidsfolk inden for industrien om udviklingen i brugen af vikarer på deres virksomhed de sidste to år. Her svarede 37 %, at der blev brugt flere, 28 % at brugen var faldet, mens den sidste lille tredjedel meldte om et uændret forbrug.

Ud over disse tendenser har man på lønmodtagersiden fundet frem til, at blandt de 100 største virksomheder i DI er 11 vikarbureauer. Blandt disse 100 virksomheder bliver der indbetalt pension for 47.000 medarbejdere heraf 8.000 vikarer. Med andre ord skulle 17 % af de ansatte i de 100 største DI virksomheder være ansat i et vikarbureau. Det anerkendes på lønmodtagersiden, at vikarområdet som udgangspunkt er et velreguleret område først og fremmest via bilag 17 i Industriens Overenskomst, hvoraf det grundlæggende fremgår, at vikarer er omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Set fra fagbevægelsens perspektiv er problemet umiddelbart todelt. For det første er der tilsyneladende mange tillidsfolk, der er bekymret over at se vikarer udgøre en stadig større gruppe på deres arbejdsplads. Man er flere steder i fagbevægelsen påpasselige med at understrege, at man ikke har noget imod vikarer – de kan være en nødvendig del af løsningen i nogle situationer. Men omvendt er der også en oplevelse af, at de bliver benyttet i større omfang end nødvendigt. Man ser i fagbevægelsen mange forskellige svar på, hvorfor der bliver benyttet flere vikarer i industrien. Her kan være tale om en slags ”modedille”, der udspringer af, at virksomhedens ledelse ser svenske og tyske virksomheder bruge vikarer og så følger man efter og overser måske, at ansættelse- og afskedigelsesregler i Danmark basalt er ganske fleksible – tænk her på flexicurity! Det kan også skyldes den specifikke situation virksomheder står i. Lad os sige en stor

---

<sup>14</sup> Berlingske Business, 12. juli 2013, <http://www.business.dk/industri/vikarer-stroemmer-til-industrien>

vindmølleproducent, der har brug for en gruppe nye medarbejdere, men også ved, at det bliver for en kortere periode. Valget kan så falde på vikarer, så det ikke senere hen leder til fyringer, hvor der skal udsendes børsmeddelelse med deraf følgende fluktuationer i aktiekursen.

Spørgsmålet er hvor meget der er om disse forestillinger, og hvad man i givet fald kan gøre ved det i overenskomstmæssig sammenhæng? En mulig vej at gå er at styrke tillidsrepræsentantens informationsrettigheder. Fx rettighed til information om planlagt brug af vikarer i en tidlig fase. Det vil kunne give tillidsfolkene bedre indblik i hvornår og hvorfor, der kommer vikarer. Det vil også give tillidsrepræsentanten mulighed for at komme i dialog med ledelsen om andre løsninger end flere vikarer.

For det andet, er der en mistanke om, at der bliver spekuleret i at reducere omkostninger ved at spekulere i anciennitetsbestemmelserne, kan en vej frem være at reducere anciennitetskravene. Det handler her bl.a. om, at man først opnår fuld løn under sygdom efter 6 måneder i dag, og at der først efter 9 måneder er krav om opsparing til selvvalgt uddannelse.

De kendte tal peger på, at det kun er et fåtal af vikarerne i industrien, der er udlændinge. Anderledes forholder det sig med vikarer i transportbranchen. I 3F's Transportgruppe har man konstateret, at der er en større gruppe af udenlandske vikarer, som kører biler på danske nummerplader, men som ikke er overenskomstdækket. Man vil givetvis gerne snakke med sin modpart, DI, om mulige tiltag, der sikrer overenskomstdækning af disse vikarer.

### **Organisering og betaling af regningen**

De overenskomstbærende fagforeninger inden for LO-fagbevægelsen har lidt under faldende medlemstilslutning<sup>15</sup>. Medlemmer af gule organisationer nyder typisk overenskomstens goder, men betaler altså ikke til den overenskomstbærende organisation, hvorfor man kan tale om et gratist-problem i den danske model. For at styrke den danske model har LO-fagbevægelsen derfor set på måder, der vil gøre det mere fordelagtigt at være medlem i overenskomstbærende fagforeninger. Som nævnt fik LO ikke opfyldt ønsket om forhøjelse af fagforeningsfradraget i finanslovsaftalen mellem regeringen, V og K. Dette kan give næring til krav om andre løsninger på gratist-problemet.

Den tidligere strategi om eksklusive rettigheder til LO-fagforeningernes medlemmer blev skudt ned af arbejdsgiverne (og en del fagforeninger) i OK2007 og OK2010 med henvisning til områdeprincippet i overenskomsterne. Der skal ikke gøres forskel på organiserede og uorganiserede. En anden strategi, som diskuteres, er arbejdsgiverfinansiering af aktiviteter inden for den danske model, som fagforeninger i øjeblikket dækker via medlemskontingentet. Dette kan være udgifter til drift og administration af uddannelser, som arbejdsgivere og fagforeninger bruger til at opretholde overenskomstsystemet. Hvis disse

---

<sup>15</sup> Siden 1995 har LO-fagbevægelsen mistet ca. 336.000 medlemmer. En del af tilbagegangen skyldes forandringer i erhvervsstrukturen. Dette forhold er ikke til at komme udenom. En del skyldes dog også fremgang hos de alternative/gule fagforeninger såsom Krifa og Det Faglige Hus, der i 2013 udgør ca. 229.000 medlemmer i 2013 (FAOS, 2013).

udgifter dækkes via et arbejdsgivertillæg per præsteret arbejdstime for alle medarbejdere, fritages fagforeningerne for at dække via kontingent og kan dermed blive mere konkurrencedygtige i forhold til de gule.

### **HK's 50 %-regel og områdebestemmelserne**

HK/Privats krav om fjernelse af 50 %-reglen var en af de helt store knaster ved den seneste overenskomstfornyelse. Reglen betyder som bekendt, at HK skal kunne dokumentere, at mindst 50 % af de ansatte funktionærer på en given virksomhed er medlemmer af HK, før de kan kræve overenskomstdækning. Arbejdsgiverne ville ligesom tidligere ikke være med til at fjerne reglen. Vejen ud af blindgyden blev at ændre overenskomstens områdebestemmelser. Det blev aftalt, at HK/Privat fremover kunne overenskomstdække professionsbachelorer og diplomuddannede inden for fag som bl.a. it, softwareudvikling, økonomi, fødevareteknologi, bioanalytikere og grafisk kommunikation. Dette er interessant for HK/Privat, da det medvirker til at fremtidssikre deres overenskomst med DI og ligeledes HK/Privats fremtid, når stadig flere grupper uddanner sig væk fra de traditionelle overenskomstområder.

HK/Privat har dog oplevet visse udfordringer med de ændrede områdebestemmelser. Forskellige typer uddannelsesforløb, kurser mv. kan føre frem til professionsbachelor- og diplomniveauerne, men de er ikke alle inkluderet i de ændrede områdebestemmelser fra OK2012. Dette vil HK/Privat givetvis gerne have gjort noget ved i denne omgang.

50 %-reglen vil HK/Privat stadig have fjernet, hvorfor også dette emne meget vel kan finde vej til forhandlingsbordet. Intet peger på, at arbejdsgiveren vil reagere anderledes end tidligere og afvise forslaget. Dette gør arbejdsgiverne både af principielle grunde (hvorfor skal overenskomsten dække, når I ikke en gang kan organisere halvdelen af HK'erne på arbejdspladsen?) og reelle grunde (dette kommer til at koste for nogle arbejdsgivere!).

### **Social dumping**

Social dumping, hvor arbejdsgivere benytter sig af billigere arbejdskraft, end hvad der ellers er typisk på overenskomstdækkede virksomheder, bliver nok en gang et tema – især på byggeriets område. I 2012 nåede byggeriets parter i mål med en aftale, men reelt kunne man ikke enes om andet end at "oversætte" forliget på industriens område. Baggrunden var, at man var kørt fast med de særlige spørgsmål for byggeriet og her først og fremmest social dumping, hvor 3F's Byggegruppe især fremførte to krav. Dels kravet om en generel brug af akkordafsavnstillæg, når der ikke arbejdes på akkord. Argumentet er her, at nogle arbejdsgivere bruger byggeriets minimallønssystem, som var det et normallønssystem, og dermed aflønner på mindstesatserne uden nogen lokal forhandling om lønnen. Dels kravet om den såkaldte tredjepartsforpligtigelse, der forpligter virksomheden til at sikre, at opgaver der udføres af underentreprenører er overenskomstdækket. Dansk Byggeri ville ikke imødekomme Byggegruppen på disse to spørgsmål.

Det er en udfordring for parterne i byggeriet, om man nu to år senere kan komme videre eller kommer til at gentage mønsteret fra 2012? Da 3F's Bygge-

gruppe afholdt landsbranchemøde i sommers var 220 tillidsfolk enige om, at sætte kravet om kædeansvar (som er en variant af tredjepartsforpligtigelsen) øverst på listen til OK2014<sup>16</sup>. Det er i det hele taget tydeligt, at temaet ”social dumping” har stor betydning for Byggegruppens medlemmer. Det er derfor svært at forestille sig andet, end at Byggegruppens forhandlere vil se det som nødvendigt at bringe både akkordafsnstillæg og tredjepartsforpligtigelsen/kædeansvar ind i forhandlingerne også denne gang. Samtidig er der intet nyt i forhold til arbejdsgivernes holdning til disse spørgsmål – med andre ord ligner det stadig et dobbelt ”nej”.

Spørgsmålet er, om der er andre tiltag på social dumping-dagsordenen, som kan komme op i forhandlingerne? Umiddelbart ser det ikke helt let ud. Man har i fællesskab aftalt initiativer om social dumping særligt i 2007 og 2010, herunder bestemmelsen om de såkaldte 48-timers møder i 2010. Har fagforeningen en formodning om, at der fx ikke arbejdes på overenskomstmæssige vilkår hos en underentreprenør hyret ind af en overenskomstdækket virksomhed, kan fagforeningen kræve møde afholdt inden for 48 timer. Dette har vist sig at være et effektivt værktøj. I 2011 blev der afholdt 160 af sådanne møder, i 2012 300 og foreløbige tal fra 2013 peger på omkring 400 møder. I Dansk Byggeri bekræfter man, at der generelt er ”noget at komme efter” ved disse møder, om end man også synes, at mange mindre uregelmæssigheder også kommer med her. Dansk Byggeri så sikkert i den forbindelse gerne en justering af bestemmelserne for hvornår, der kan indkaldes til et 48-timers møde. Her må man formode, at det er 3F's Byggegruppe, der er parat til at give et klart nej.

Hvis der skal peges på noget vedrørende social dumping som parterne i byggeriet måske kan enes at forhandle om, så kunne det være ID-kort. I forbindelse med november månedens finanslovsforhandlinger fik Enhedslisten tilbudt ID-kort i byggeriet. Som bekendt blev det ikke til noget, da regeringen lavede aftale med de borgerlige. At det gik den vej var man godt tilfreds med i Dansk Byggeri, men det kom også frem, at byggeriets arbejdsgivere egentlig ikke ville have haft noget imod ID-kort. Spørgsmålet er så, om man kan finde en fælles vej frem om et sådan kort?

Forhandlerne i byggeriet er godt klar over, at det ikke er godt for deres overenskomster, hvis de endnu en gang blot følger, hvad der ligger i industriens aftale. Der er ting i overenskomsterne, som man har en fælles interesse i at få ryddet op i, men ikke får gjort noget ved, når man kører fast med de dominerende spørgsmål. Endvidere bliver det i denne situation vanskeligt at starte større fælles projekter op omkring vigtige emner som kvalitet, produktivitet mv. i byggeriet.

### **Øvrige temaer**

OK2014 vil udover de ovennævnte temaer omhandle en række andre spørgsmål og vilkår. Overordnet set kan de ”bløde pakker”, herunder pension, fratrædelsesgodtgørelserne, seniorordninger og barsel/forældreorlov igen blive vigtige for at få stemt den samlede pakke hjem. Set i relation til de decentrale lønsy-

---

<sup>16</sup> <http://arbejderen.dk/fagligt/k%C3%A6deansvar-som-ok-krav>

stemer på DA-området har disse temaer fået større og større betydning, idet de kan forsøde smalle forlig, uden at aftalerne bliver for dyre for arbejdsgiverne.

Der er derudover en række spørgsmål, som vil fylde mere eller mindre på de forskellige forhandlingsområder. På butiksområdet kan man i forbindelse med liberaliseringen af lukkeloven forvente, at arbejdstid bliver et særdeles vigtigt og udfordrende tema. Arbejdsgiverne har brugt liberaliseringen til længere åbningstider og ansættelse af flere ungarbejdere med kort arbejdstid. HK HANDEL ser derimod brugen af de mange ansatte med kort arbejdstid som en erstatning af fuldtidsarbejde i branchen.

På hotel og restaurationsområdet, har Horesta meldt ud, at de vil kæmpe for en grundlæggende mere fleksibel overenskomst med 3F. Det er særligt jobafgrænsninger mellem faggrupper, som står for skud, hvilket bl.a. skal ses i lyset af sagen om Vejlegården og konkurrencen på overenskomster mellem Horesta og Kristelig Arbejdsgiverforening. For Horesta handler dette om rekruttering og fastholdelse af medlemmer.

På en række områder – herunder industrien, transport og byggeriet – er tillidsrepræsentanternes vilkår blevet nævnt som et tema, der vil blive taget op. Kravene varierer fra område til område, men ofte relaterer de sig til at gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant. Også lærlingenes forhold er i fokus. Jo mere fordelagtigt lærlingebestemmelserne er, jo mere søgning på faglært arbejde. Dog ser problemet i øjeblikket ud til at være mangel på lærlingepladser, hvilket kan besværliggøre dette tema.

### **Overenskomstperiodens længde**

De seneste to overenskomstfornyelser er endt med toårige aftaler. De relativt korte aftaler skal ses i lyset af den usikre økonomiske situation, hvor parterne helst ikke vil binde sig, hvis økonomien vender. På den måde, er det også for OK2014 sandsynligt, at forhandlerne igen ender med en toårig aftale. En treårig aftale kan være for lang.

Alt afhænger dog af indholdet af aftalen, og grundlæggende vil fagforeningerne gå med til længere aftaler, hvis indholdet er godt nok. For arbejdsgiverne ville en treårig eller fireårig aftale give ”ro på bagsmækken” i længere tid, hvor man således kender de omkostninger, overenskomsten medfører. Men prisen kan blive for høj. Normallønsområdet vil tage sig godt betalt for en længere aftaleperiode, idet man her skal sikre sig, at lønstigningerne modsvarer nogenlunde, hvad de lokale lønforhandlinger giver til de ansatte på mindstebetalings- og minimallønsområderne.

Det er også muligt, at lave etårige aftaler, men dette er trods alt urealistisk, idet det vil betyde forhandlinger næste gang på samme tid som det offentlige. En sådan parallel-forhandling er der ingen af de private aktører, der er interesseret i, fordi det kunne medføre et højst politiseret forhandlingsforløb.

### **Relationerne mellem forhandlingsområderne**

Det er forhandlingerne mellem DI og CO-industri, der skal levere gennembrudsforliget i den samlede overenskomstfornyelse. Det er med andre ord her den første aftale skal komme i hus, som lægger linjen for aftaleindgåelsen på de

øvrige områder. Dette vil givetvis blive styret med fast hånd fra arbejdsgiversiden via DA-fællesskabet og med DI i den helt dominerende rolle. I spidsen for de otte fagforbund i CO-industri står for første gang Claus Jensen, der i 2012 blev ny formand for Dansk Metal. Om end Claus Jensen er en anden type og markerer lidt andre mærkesager end den tidligere formand, Thorkild E. Jensen, så må man antage, at der vil være en hel del kontinuitet i måden hvorpå CO-industri griber forhandlingerne an.

Antager vi, at industriens aftaler kommer i hus, så er der lagt op til, at den næste opgave for DI bliver at få en aftale på normallønsområdet på plads. Her peger mønsteret fra de to sidste overenskomstfornyelser på, at det skal ske på transportens område. Den umiddelbare logik er her, at da normallønsområde ikke har nogen lokal forhandling – som på industriens mindstebetalingsoverenskomster – så skal normallønsområdet have stigningerne på industriens satser plus et eller andet. Et tema der kan komme op her er, som vi nævnte indledningsvis, at produktivitet og værdiskabelse på bl.a. transportens område i flere analyser halter efter industrien. Med andre ord kunne et arbejdsgiverargument her være, at transporten samlet set ikke kan bære de samme lønstigninger som industrien og at det ekstra plus derfor skal være ganske beskedent.

Et andet og mere overordnet tema som kan komme i spil i transportens forhandlinger er, at det tydeligt har ligget formand Jan Villadsen og de andre topforhandlere i 3F's Transportgruppe på sinde, at deres overenskomstaftale med DI ikke blot skal indeholde lidt ekstra på lønnen og så i øvrigt overtage forhandlingsresultaterne vedrørende andre emner fra industriens gennembrudsforlig. Man kan sige, at dette var tydeligt i 2010, hvor der var et stærkt fokus på social dumping og de udfordringer man har her på transportens område. Sådanne aftaler indgik ikke, og havde ingen relevans, på industriens område. Det anderledes ved transportens overenskomst kom også frem i 2012, da seniorordningerne man havde forhandlet sig frem til i industriens aftaler skulle skrives ind i transportens fællesoverenskomst. I industrien blev man enige om, at der med udgangspunkt i en lokal aftale kunne indgås individuelle seniorordninger. Dette bygger på tilstedeværelsen af tillidsrepræsentanter og en relativ stærk organisation på arbejdspladsen. Dette er to forhold, som det kniber for 3F's Transportgruppe at levere, hvorfor en tilsvarende aftale ikke ville være meget værd for dem. Derfor ville Transportgruppen have en ret til seniorordning for den enkelte. Efter en del armlægning med DI fik man det ind i overenskomsten som netop en rettighed.

Spørgsmålet er om 3F's Transportgruppe kan få ”noget særligt” forhandlet igennem denne gang og hvad det i givet fald skulle være? Man kan sige, at udviklingen gennem de seneste overenskomstrunder har været, at 3F generelt har været præget af en mere pragmatisk tilgang med vægt på realistiske forventninger til resultatet end tidligere<sup>17</sup>. Spørgsmålet er om 3F's Transportgruppe også denne gang kan komme videre af dette pragmatiske spor?

---

<sup>17</sup> For en nærmere analyse se: Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *OK2010: Ny magtfordeling i overenskomstspillet*. FAOS Forskningsnotat nr. 109, 2010. [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

Vender vi blikket mod byggeriet, så er der her lagt op til, at de som et minimallønsområde kan forhandle deres aftaler på plads, når industrien er færdig med deres. Som nævnt er social dumping et afgørende tema her og spørger man blandt arbejdsgiverne, vil de netop i forhold til dette tema hævde, at det er småt med pragmatikken i 3F. Blandt arbejdsgiverne er synspunktet, at 3F's kampagne på busser, reklamespots mv. er blevet "skinger" og "stigmatiserende" over for østeuropæere og driver problemer vedrørende social dumping "helt ud af proportioner". Hermed er vi tilbage ved de udfordringer byggeriets parter har netop i forhold til dette emne. 3F's Byggegruppe har siden de fastkørte forhandlinger i 2012 fået ny formand, Kim Lind Larsen, hvilket i sig selv kan give visse muligheder for en ny tilgang til ellers velkendte problemer.

På arbejdsgiversiden er det som nævnt industrien med de eksportorienterede virksomheder, der forhandler først for at sikre, at forhandlingsresultatet ikke skaber for store omkostninger for de konkurrenceudsatte erhverv. I byggeriet og også andre dele af erhvervslivet mener man nok, at denne grundforestilling til dels er blevet overhalet af virkeligheden. Konkret oplever man i byggeriet at ikke bare udenlandske arbejdstagere, men også udenlandske virksomheder i stadig større omfang får opgaver i Danmark. Med andre ord er konkurrencen international og intens. Ikke mindst fordi dele af industrien nu klarer sig ganske godt og ledigheden ikke er voldsom høj blandt faglærte, så kan det hos pressede arbejdsgivere i byggeriet give nervøsitet for, at industriens aftale bliver lige lovlig dyr. Blandt industriens arbejdsgivere er reaktionen nok mest af alt, at bygge- og anlæg er en sektor, der må tage de senere års tydelige internationalisering af deres branche alvorligt og tilpasse sig. Dette lægger yderligere pres på byggeriets forhandlinger.

Dansk Erhverv og HK/HANDEL forhandler en fornyelse af butiksoverenskomsten. De ligger som et minimallønsområde også til at kunne forhandle deres aftale på plads efter industrien. Her er Per Tønnesen ny mand i HK/HANDEL siden sidste overenskomstfornyelse. Blandt de større overenskomstområder skal det også nævnes, at finanssektoren skal forhandle deres såkaldte apriloverenskomster. Det betyder, at udløber finanssektorens overenskomster udløber en måned senere end overenskomsterne på LO/DA området. Det forhindrede dog ikke, at parterne på finansområdet i 2012 afsluttede deres forhandlinger en uge før de ellers toneangivende forhandlinger i industrien. Dette generer nødvendigvis ikke så meget på LO/DA-området, men er en markering fra finanssektorens parter om, at de er et autonomt aftaleområde.

### **Forligsmulighederne og konfliktrisikoen**

I 2010 og 2012 var forhandlingerne præget af en historisk dyb økonomisk krise, hvilket førte til snævre forlig med fokus på social dumping og tryghed. De var, hvad man kan kalde, vedligeholdelsesforlig, hvor arbejdsfreden blev sikret i to gange to år med beskedne resultater for parterne, hvilket havde til formål at forsvare konkurrenceevnen og reallønnen. Som allerede nævnt er vi nu i en tid med forsigtig, måske ligefrem forbeholden, optimisme vedrørende økonomien og dermed arbejdsmarkedet. Nogle faggrupper melder igen om lav arbejdsløshed, hvorimod andre stadig ligger højt. Samtidig har analyser af produktivitets-



udviklingen påvist problemer i bestemte brancher, hvilket lægger pres på forhandlerne i disse. Alt i alt må man sige, at konfliktrisikoen er større i OK2014 end ved de to foregående overenskomstfornyelser.

Flere forhold spiller ind her. For det første er der en forventning på lønmodtagersiden om at få lidt mere end under de magre krisefornyelser. Økonomien er stadig usikker, men efterhånden har lønmodtagerne vænnet sig til usikkerheden. Tryghedselementer i aftalerne er fint, men denne gang ”skal der penge på bordet!” Denne forventning står i skærende kontrast til arbejdsgivernes kollektive insisteren på Danmarks konkurrenceevneproblemer og efterslæbet på lønkonkurrenceevnen fra 2000’erne. Spørgsmålet bliver, hvor niveauet kommer til at ligge i satsforhøjelserne, som – på trods af de decentrale lønsystemer – stadig har betydning, når resultaterne af forhandlingerne skal sælges til medlemmerne.

For det andet har en del forbund nogle særlige problemstillinger, som de må og skal have noget hjem på. For især byggeriet handler det om social dumping og med de mislykkede finanslovsforhandlinger på dette emne mellem regeringen og Enhedslisten, kan der blive lagt ekstra pres på overenskomstforhandlingerne. De toneangivende forhandlinger i industrien er her ikke til megen hjælp, da social dumping ikke er noget betydende problem i industrien. Byggeriet må med andre ord klare skærene selv, og dette kan bliver yderst vanskeligt med parternes udgangspositioner. For HK’erne handler det om dækningsproblemet og 50%-reglen. Det er sandsynligt, at HK/Privat vil forsætte sporet fra OK2012 med fokus på områdebestemmelserne, hvorfor 50%-reglen ikke bliver gjort til konfliktstof, som set i OK2010.

For det tredje har forbundene i stigende grad brug for at markere sig i kampen om medlemmerne. Den historisk lave stemmeprocent i OK2012 er i den henseende problematisk, og dette kunne betyde, at man vil se mere aggressive forhandlere på lønmodtagersiden. Det var en bet for LO-fagforeningerne, at forhøjelsen af fagforeningsfradraget faldt til jorden i finanslovsforhandlingerne. Derfor kan man forestille sig, at der skal ske noget i overenskomstforhandlingerne for at styrke de overenskomstbærende organisationer. En del fagforeninger set sig varme på ideen om, at alle skal betale regningen for arbejdet med den danske model via arbejdsgiverfinansiering af aktiviteter inden for den danske model, som fagforeninger i øjeblikket dækker via medlemskontingentet. Denne problematik er ikke nødvendigvis konfliktstof, men giver ekstra pres på forhandlingerne, fordi arbejdsgiverne ser det som en ekstra udgift, de nødt vil dække.

For det fjerde skal der ske noget på uddannelse. Kravene ikke er helt identiske på tværs af LO-fagforeningerne, men der kan findes mange fællesnævner, som kan samle LO-fagbevægelsen, eksempelvis uddannelseskonti til lønmodtagere. For arbejdsgiverne er uddannelse et tema, man gerne vil tale om, men indholdet skal være rigtigt og regningen ikke for dyr. Derudover er nogle arbejdsgiverforeninger bekymrede for at flytte for mange midler over i fondene – fx for uddannelse. Balancen mellem omkostninger til uddannelse samt placeringen af midler bliver der afgørende.

Samlet tyder det på, at OK2014 kan blive vanskeligere forhandlinger end de to foregående overenskomstfornyelser. Men skal det ligefrem ende i konflikt, så

er det også afgørende, at der er et samlende tema, der kan skabe mobiliseringen bag en konflikt. De store knaster i forhandlingerne er ikke nødvendigvis ens på alle områderne, og det gør det svært at skabe en samlet mobilisering imod forhandlingsresultatet som senest set i OK1998.