

025

De kollektive overenskomst- forhandlinger i Danmark 1999

Artikel til ETUI-årbog om de kollektive forhandlinger
i Vesteuropa 1998-99

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen

august 1999

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds - og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
DK – 1014 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Forord

Følgende analyse af overenskomstforhandlingerne i Danmark 1998-99 vil i engelsk oversættelse indgå i ETUI's årbog om de kollektive forhandlinger i Europa, der vil udkomme i efteråret 1999.

Vi håber, at analysen i den danske version kan have en interesse for en bredere kreds og har derfor besluttet at udsende den som arbejdsnotat. Redaktionen på analysen er afsluttet i begyndelsen af juni 1999 med en enkelt senere tilføjelse om afslutning af jordemoderkonflikten. Vi har derfor fået afslutningen på forhandlingerne i den offentlige sektor med. Analysen kan suppleres med arbejdsnotatet, der indeholder vores øvrige artikler og noter, bl.a. til Mandag Morgen, om overenskomstforløbet.

København i august 1999

*Jesper Due, Jørgen Steen Madsen
og Carsten Strøby Jensen*

Indhold

1. Den økonomiske og politiske baggrund i 1998 1
 - 1.1. Indledning 1
 - 1.2. Økonomisk baggrund 2
 - 1.3. Politisk baggrund 4
2. Forhandlingsrunden 1999 6
 - 2.1. Problemer på enkeltområder 10
3. Lønudvikling og købekraft 15
 - 3.1. Fortsat lønreform i den offentlige sektor 16
 - 3.2. Løntilbageholdenhed i 1990'erne 17
4. Udvikling i arbejdstid mv. 20
 - 4.1. Efterlønsreform 21
5. Overenskomstforhandlingernes europæisering 22
6. Øget fleksibilitet og decentralisering af forhandlingerne 23
7. Ligestillings spørgsmål 24

8. Perspektiver for 1999-2000 25

9. Referencer 27

10. Anvendte forkortelser 28

Danmark

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

1. Den økonomiske og politiske baggrund i 1998

1.1. Indledning

Det politiske indgreb i storkonflikten på det toneangivende LO/DA-område på private arbejdsmarked i maj 1998 lagde med gennemførelsen af feriefridage og børnefamiliefridage nogle linier, som blev bestemmende for de efterfølgende forhandlinger dels i den offentlige sektor, dels på land- og skovbrugsområdet samt i finanssektoren i foråret 1999. Der var lagt op til en vanskelig forhandlingsrunde, på den ene side fordi lønmodtagerne ikke ville acceptere ringere resultater end ved det politiske indgreb i 1998, på den anden side fordi arbejdsgiverne ønskede en opstramning på baggrund af de tiltagende økonomiske problemer i løbet af 1998.

Overenskomstssituationen 1998-99 var således som udgangspunkt et eksempel på problemerne med den manglende takt i overenskomstforhandlingerne på hovedområderne. Indtil 1995 var der tale om samtidige forhandlinger for hele arbejdsmarkedet hvert andet år, men på grund af interne arbejdsgiverstridigheder blev der i 1995 fastsat forskellige overenskomstperioder, og opsplitningen af forhandlingerne siden synes at kunne føre til en form for løftestangseffekt, hvor resultaterne det ene år får afsmittende virkning det næste - selv om de økonomiske omstændigheder i mellemtiden er ændret.

Det viste sig også at blive tilfældet under OK99, hvor arbejdsgiverne både på det offentlige arbejdsmarked og på land- og skovbrugsområdet måtte give tilsvarende ekstra frihed, som blev gennemført i 1998 på LO/DA-området. En af hovedaktørerne på arbejdsgiversiden i den offentlige sektor, finansminister Mogens Lykketoft, måtte således i sidste instans give nogle feriefridage, som han offentligt havde argumenteret kraftigt for, at der ikke var råd til. Til gengæld lykkedes det at få lønmodtagernes forhandlere med til at acceptere en forøgelse af den arbejdstidsmæssige fleksibilitet. Og dermed blev der samlet set tale om et resultat, som var acceptabelt for begge parter.

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
DK - 1014 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Det, der så ud som et nulsumsspil, blev således under vejs i forhandlingsforløbet med *fleksibilitet* som nøgleord ændret til et plussumsspil. Samtidig blev der med en forlængelse af overenskomstperioden til tre år i den offentlige sektor skabt mulighed for, at takten på de to store hovedområder kan genskabes, så løftestangseffekterne frem over kan undgås.

En vanskelig overenskomstsituation fandt således en fredelig løsning for langt størstedelen af de lønmodtagere, der var omfattet af forhandlingerne i foråret 1998. Uden problemer blev forløbet dog ikke, idet der ved urafstemningerne om forliget i den amtslige og kommunale sektor var to store personalegrupper, der stemte nej. Det var henholdsvis sygeplejerskerne og folkeskolelærerne. Det endte på sygeplejerskeområdet med en konflikt, der blev standset med et politisk indgreb efter en uge, mens der på folkeskolens område blev opnået et nyt forlig, da den truende konflikt blev forsøgt undgået med Forligsinstitutionens bistand. Der blev fremsat et mæglingsforslag, som blev sendt til en ny urafstemning, der blev afsluttet den 3. juni. Resultatet blev et begrænset, men sikkert ja flertal på 55 pct. mod 45.

Sygeplejerskernes konflikt drejede sig om utilfredshed over lønniveauet, og den illustrerer således problemet med den traditionelle relativt lavere indplacering af typiske kvindegrupper.

Lærernes nej i første omgang var et resultat af utilfredshed over en reform af arbejdstidsreglerne. Det illustrerer problemerne omkring decentraliseringen af forhandlingerne og den øgede fleksibilitet.

1.2. Økonomisk baggrund

Overenskomstforhandlingerne er blevet kompliceret af det usikre økonomiske klima, der i tiltagende grad har præget Danmark i løbet af 1998. Allerede forud for OK98 så arbejdsgiverne svaghedstegn, bl.a. i et tab af konkurrenceevne presset frem af stigende lønstigningstakt og en vis overophedning i nogle brancher og områder af landet. Men samtidig er en række basale økonomiske nøgletal stadig positive, og det har medvirket til at holde lønmodtagernes forventninger oppe.

I 1998 faldt væksten ganske vist, men den lå dog med 2,9 pct. på et niveau ikke langt under 1997. Samtidig blev inflationen med 1,7 pct. stigning i 1998 holdt på samme lave niveau som året før. Det betød, at de fleste lønmodtagergrupper endnu et år oplevede en forhøjelse af reallønnen.¹

Det overskud på de samlede offentlige finanser, der viste sig i 1997, blev næsten doblet op til 8,6 mia. kr., og de kommende år er der udsigt til overskud i størrelsesordenen over de 20 mia. kr. Dermed vil der i de kommende år blive betalt mærkbart af på den offentlige gæld, der vil falde fra næsten 70 pct. af bruttonationalproduktet i 1995, over knapt 56 pct. i 1998 til 50 pct. i år 2000.²

Den gennemsnitlige ledighed faldt fortsat kraftigt og nåede ned på 183.000, svarende til 6,3 pct. af arbejdsstyrken for året 1998. Ledigheden forventes i løbet af 1999 at nå det foreløbige lavpunkt med ca. 165.000, men stigningen i år 2000 vil efter prognoserne at dømmes blive meget beskedne. Det ser således ud til, at Danmark også i de kommende år

¹ Det økonomiske Råd: Dansk økonomi, forår 1999, København maj 1999, Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt*, København maj 1999. Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999. DA beregner reallønsstigningen i 1998 til 3,6 pct. efter skat, DA 1999, p. 281.

² Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt*, maj 1999

vil kunne fastholde et relativt lavt ledighedsniveau. Der kan betegnes som noget nær fuld beskæftigelse. Der er også i 1998 tale om en reel vækst i beskæftigelsen med hovedvægten på den private sektor. Således er det samlede antal personer på arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, herunder bl.a. orlovsordninger, faldet i 1998. Udviklingen af dette transitionelle arbejdsmarked spillede de første år under den faldende ledighed fra 1993 og frem en væsentlig rolle, men de senere år er den faldende arbejdsløshed et resultat af, at der er skabt reelle arbejdspladser.³ Faktisk forventes der det kommende tiår at blive en stigende mangel på arbejdskraft, fordi de store årgange fra 1940'erne vil begynde at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, samtidig med at det er relativt små årgange, der kommer til. Regeringen har derfor i 1998 ved en ændring af efterlønsreglerne forsøgt at sikre en stigning i tilbagetrækningsalderen.⁴

Trods de fortsatte positive tal på en række områder er der også væsentlige indikationer på problemer. Afgørende er i den sammenhæng, at betalingsbalancen for første gang siden starten af 1990'erne gik i minus i 1998 med et underskud på 15,9 mia. kr. - et resultat af den faldende lønkonkurrenceevne og af lav vækst i de lande, danske virksomheder eksporterer til. Der er udsigt til fortsatte underskud i de kommende år, om end dog af faldende størrelse. Det betyder, at regeringens ambitiøse målsætning om at fjerne udlands gælden inden år 2005 ikke vil kunne opfyldes. Tvært imod vil gælden være stigende i absolutte tal i de nærmest følgende år. Procentuelt vil den blive fastholdt på et niveau svarende til ca. 24 pct. af bruttonationalproduktet.⁵

Den væsentligste indikator på tiltagende økonomiske vanskeligheder er dog, at den økonomiske vækst fra et niveau i 1998 på knapt 3 pct. mindst vil blive halveret i 1999 - og måske endda nå ned på under 1 pct. Det er - udover den nævnte lave vækst i de lande, vi fortrinsvis eksporterer til - også et resultat af, at regeringen selv forsøger at holde stramme tøjler for at sikre det faste greb om den økonomiske udvikling. Regeringen gennemførte således den såkaldte pinsepakke i foråret 1998 i et forsøg på at bremse det private forbrug, og den har desuden foretaget et vis opstramning af det offentlige forbrug og de offentlige investeringer.⁶ De offentlige investeringer faldt således med godt 5 pct. i 1998 og forventes derefter at blive holdt på det samme niveau. Stigningen i det offentlige forbrug var i 1998 med 2,6 pct. kun lidt under den samlede vækst, men her forventes til gengæld en opstramning til et niveau omkring 1 til 1,5 pct. at slå igennem i 1999 og fortsætte i det følgende år.⁷

Regeringens målsætning er ved en stram kurs at få genoprettet overskuddet på betalingsbalancen, samtidig med at de positive indikatorer vedrørende de øvrige økonomiske nøgletal, herunder ikke mindst for beskæftigelsen, fortsat fastholdes. Om den øvelse lykkes, eller om de kommende år vil blive præget af en ny nedgangsperiode svarende til slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne, det er endnu svært at sige. Men

³ Det økonomiske Råd: *Dansk Økonomi*, maj 1999, Økonomiministeriet: *Økonomisk oversigt*, maj 1999. Målt med EU's definition er arbejdsløsheden i 1998 på 5,1 pct. Den forventes at falde til 4,7 pct. i 1999, for derefter at stige til 5,0 pct. i år 2000, jf. *Økonomisk Oversigt*.

⁴ Se neden for i afsnittet om den politiske baggrund.

⁵ Det økonomiske Råd: *Dansk Økonomi*, maj 1999, Økonomiministeriet: *Økonomisk oversigt*, maj 1999.

⁶ Se nedenfor i afsnittet om den politiske baggrund.

⁷ Det økonomiske Råd: *Dansk Økonomi*, maj 1999, Økonomiministeriet: *Økonomisk oversigt*, maj 1999.

under alle omstændigheder vil resultatet få væsentlig betydning for overenskomstforhandlingerne i de kommende år.

1.3. Politisk baggrund

Som nævnt i årbogen for 1997-98 vandt den socialdemokratisk-radikale regering valget i marts 1998. Regeringen, der er en mindretalsregering med støtte fra venstrefløjen i Folketinget, sidder herefter med et flertal på kun ét mandat. Alligevel er regeringen solidt placeret med gode muligheder for at skabe forlig til både højre og venstre. 1998 blev ikke desto mindre et turbulent år for regeringen med voldsomme diskussioner om de gennemførte reformer. Socialdemokratiet styrtdykkede i opinionsundersøgelserne og nåede ved udgangen af 1998 ned på omk. 20 pct. mod ca. 36 pct. ved valget. Samtidig steg det største oppositionsparti, Venstre, til omk. 35 pct. Det var derfor ikke længere usandsynligt, at der relativt hurtigt kunne vise sig et flertal mod regeringen. Foråret 1999 har - samtidig med stigende opinionstal for Socialdemokratiet, der nu har passeret de 25 pct. i opadgående retning - stabiliseret den politiske situation. Regeringen er styrket, og det sandsynlige er igen, som umiddelbart efter valget, at det - trods det spinkle flertal - vil være umuligt at vælte regeringen. Derfor er der udsigt til, at den kan sidde perioden ud, dvs. til marts 2002.

Den første alvorlige opgave for den nye regering blev at gennemføre det politiske indgreb i storkonflikten i maj 1998. Som det er nævnt i årbogen for 1997-98 var indgrebet i sig selv i overensstemmelse med de "spilleregler" eller den praksis, der er opbygget omkring den danske aftalemodel. Den går ud på, at det er parterne på arbejdsmarkedet, der selv gennem aftaler regulerer løn- og arbejdsvilkår. Men der er samtidig udviklet en tradition for politisk intervention i konflikter, som ser ud til at være kørt fast.⁸

Det kunne måske udlægges som et brud med den danske model, at indgrebet kom relativt tidligt, og det var et klart brud, at regeringen gik ind og ændrede på niveauet i den løsning, der tegnede sig, da regeringen konstaterede, at parterne ikke kunne nå længere selv. Det blev til 1 ekstra fridag oven i de 1-2 dage, der lå i mæglingforslaget og derudover 2 børnefamiliefridage første år og 3 det andet. Dermed overtrumfede regeringen de indrømmelser, arbejdsgiverne havde givet i sidste runde. Det gjorde den formentlig, fordi den ønskede at leve op til de forventninger, den i sammenhæng med bl.a. valgkampen havde skabt om en forbedring af børnefamiliernes forhold. Og den gjorde det ikke mindst for at bidrage til et positivt resultat af den forestående afstemning om Amsterdamtraktaten.

Regeringen og de andre EU-venlige partier frygtede en gentagelse af det danske nej til Maastricht-traktaten ved den første afstemning i 1992. Derfor blev der grebet relativt tidligt ind, og derfor blev befolkningen smurt lidt. Umiddelbart var indgrebet også nærmest populært, og det gav den 28. maj det ønskede resultat, da et sikkert om end relativt beskedent flertal sagde ja til Amsterdam-traktaten.

Til gengæld skabte regeringen med indgrebet forventninger om forbedringer for de store grupper, herunder ikke mindst de offentligt ansatte, som skulle forhandle i de første måneder af 1999. Og det var forventninger, som det ville være i modstrid med regeringens politik at opfylde. Allerede i starten af 1998 blev det fra regeringen således klart markeret, at der ikke var plads til mere fritid. Danskerne skulle tværtimod arbejde mere,

⁸ Jf. Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen. 1993. *Den danske Model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Engelsk udgave, Due et al. 1994: *The Survival of the Danish Model*. København: DJØF Publishing.

hvis velfærdsniveauet skulle fastholdes fremover. Indgrebet var således i modstrid med regeringens politik, samtidig med at det vanskeliggjorde regeringens egne forestående forhandlinger med de ansatte på det offentlige arbejdsmarked.

Afslutningen på Storkonflikten gav på den måde yderligere næring til bekymringen for den fremtidige økonomi. Løsningen var for dyr efter de fleste økonomers opfattelse, og med et indgreb frem for parternes egne aftaler var der risiko for, at det ville blive endnu vanskeligere at holde niveauet nede i de efterfølgende lønforhandlinger, der for omk. 85 pct. af de ansattes vedkommende foregår på virksomhedsniveau. Der viste sig også at komme en forøgelse af lønstigningstakten, der i sidste kvartal af 1998 nåede op imod de 5 pct. mod en hel procent lavere året før, dvs. klart højere end de tilsvarende lønstigninger i de lande, danske virksomheder først og fremmest konkurrerer med, herunder ikke mindst Tyskland.

Regeringen forsøgte da også i forlængelse af indgreb og Amtsterdamafstemning at gennemføre en opstramning for at fastholde den økonomiske kurs. Det første indgreb var den såkaldte *Pinsepakke*, som specielt var rettet mod store prisstigninger på boligområdet. Virkningen i form af en stramning af boligejernes økonomi er for alvor ved at vise sig i foråret 1999, og der er derfor - efter regeringens opfattelse - ikke behov for yderligere finanspolitiske indgreb, før situationen igen vurderes i forbindelse med behandlingen af finansloven for 2000 i slutningen af 1999.

Regeringen indgik ligeledes i forsommeren 1998 en aftale med amter og kommuner om den (amts)kommunale økonomi, som bl.a. beskar realvæksten til maksimalt 1 procent om året i de kommende år. Både Pinsepakke og stramningerne af den (amts)kommunale økonomi bidrog til at skabe problemer for regeringen, fordi det af mange blev opfattet som i modstrid med regeringens udtalelser under valgkampen, hvor det blev erklæret, at der ikke var behov for finanspolitiske stramninger, og hvor der blev udstedt løfter om forbedringer af velfærdsydelse, herunder ikke mindst sundhedsområdet. Forbedringer, som vanskeligt kan sikres med en så begrænset realvækst.

I sensommeren 1998 blev de to største hovedorganisationer, LO og DA, enige med regeringen om en ny *arbejdsmarkedsreform*, som fremmer aktiveringsindsatsen og modvirker begyndende flaskehalse. Forslagene opnåede efterfølgende støtte af de store borgerlige partier i Folketinget, med Venstre i spidsen, og omsat stort set uændret til lov. Reformen markerede således en umiddelbar styrkelse af den danske models traditionelle stærke partsinddragelse, hvor der følges et konsensusprincip vedrørende lovgivning af direkte betydning for aftalesystemet og parterne på arbejdsmarkedet. Princippet indebærer, at lovgivning af den karakter først gennemføres på baggrund af enighed mellem arbejdsmarkedets parter om indholdet. Partsinddragelsen har ellers under 90'ernes socialdemokratiske ledede regeringer været relativt begrænset.

Også arbejdsmarkedsreformen gav politiske vanskeligheder, fordi den medførte en skarp intern uenighed i LO. Bagsiden af den styrkede aktivering var en forkortelse af dagpengeperioden fra 5 til 4 år. Det endte med at LO's næststørste forbund, SiD, sprang fra aftalen efter i første omgang at have sagt god for den. SiD er et forbund med relativt mange arbejdsløse, og der var derfor basis for en modstand nedefra. En modstand, der hurtigt tvang SiD's ledelse til at melde fra.

Turbulensen og den socialdemokratiske nedtur i opinionstallene tog for alvor fart, da regeringen i forbindelse med indgåelsen af en aftale om finansloven for 1999 i november 1998 opnåede enighed med en række partier, herunder Venstre, om en reform af *efterslønnsordningen*. En reform, der havde til formål at forhøje tilbagetrækningsalderen og dermed mindske den tendens til mangel på arbejdskraft, der er en følge af det markante

fald i ledigheden. Med dette forslag blev der for alvor politisk røre. Regeringen mistede troværdighed, fordi ændringen kom uventet. Men regeringen vaklede ikke, og opstramningen blev realiseret i foråret 1999.

Gennemførelsen af efterlønsreformen var et eksempel på, at arbejdsmarkedsparterne ikke blev inddraget, før partierne lagde en fuldt færdig reform frem. Indholdsmæssigt kunne arbejdsgiverne ikke være voldsomt utilfredse med det politiske forlig, og også i LO kunne der findes en forståelse for nødvendigheden af stramninger. Men til gengæld var både LO's ledelse og LO's medlemsorganisationer massivt utilfredse med måden en så væsentlig ændring af velfærdssystemet blev gennemført på: uden forudgående diskussion med befolkningen og uden at inddrage arbejdsmarkedets parter.

LO og forbundene kunne beklage sig over, at det netop var en socialdemokratisk ledet regering - med de traditionelle samarbejdslinier til fagbevægelsen - der på den måde brød med et væsentligt princip i den danske model. Regeringen kunne til gengæld afvise kritikken med henvisning til arbejdsmarkedsreformen, hvor SiD's nej i anden omgang var et tegn på, at LO ikke kunne levere varen, dvs. skaffe den nødvendige opbakning til en reform som betaling for indflydelse på dens indhold.

2. Forhandlingsrunden 1999

Overenskomstforhandlingerne, der kulminerede i de første måneder af 1999 omfattede tre områder med tilsammen næsten 1 mio. lønmodtagere. Det var således i 1999 betydeligt flere end i forbindelsen med storkonflikten på LO/DA-området i foråret 1998, der skulle have genforhandlet aftalerne om løn- og arbejdsforhold. LO/DA-området dækker ca. 600.000 lønmodtagere.

Langt det største overenskomstområde, der forhandlede i starten af 1999 var den *offentlige sektor* med i alt ca. 840.000 ansatte, fordelt på ca. 640.000 på det amtslige og kommunale område og knapt 200.000 på det statslige område. Der er tale om to selvstændige forhandlingsområder, men hvor der er en tæt koordination specielt på arbejdsgiversiden. Det er således traditionelt finansministeren, der er hovedforhandler for staten, som sammen med lønmodtagernes forhandlingssammenslutning CFU fastsætter det samlede niveau. På det (amts)kommunale område danner kommunernes organisation, KL, og amternes organisation, ARF, sammen med de to hovedstadskommuner København og Frederiksberg en fælles forhandlingsdelegation, hvis modpart er lønmodtagernes forhandlingsfællesskab KTO.

De generelle forhandlinger dækker på en gang alle ansatte fra top til bund i løn- og ledelsessystemet. CFU og KTO har således medlemsorganisationer fra alle de tre store hovedorganisationer LO, FTF og AC. Der er derfor ofte stærke indre stridigheder mellem organisationerne i de to lønmodtagerkoalitioner CFU og KTO. Det har traditionelt betydet, at interessekonflikterne mellem organisationerne på lønmodtagersiden ofte kan være en større hindring for en løsning end stridigheder på tværs af bordet mellem repræsentanterne for de offentlige lønmodtagere og arbejdsgivere.

Også i *finanssektoren* skulle overenskomster, der dækker ca. 80.000 medarbejdere, fornyes i starten af 1999. Her foregår forhandlingerne på bankområdet mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, og Finansforbundet, der er den største FTF-medlemsorganisation i den private sektor. Finansforbundet er et af de få danske industriforbund, der dækker de ansatte fra top til bund. Forhandlingerne på forsikringsområdet foregår mellem FA og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening.

Det tredje hovedområde under OK99 var *land- og skovbrugsområdet* med aftaler for godt 60.000 ansatte. Området omfatter slagterier, mejerier, gartnerier mv., og det har ofte været slagterierne, som har udgjort omdrejningspunktet i overenskomstforhandlingerne. De forskellige arbejdsgiverorganisationer er medlemmer af hovedorganisationen SALA, der koordinerer forhandlingsforløbet. SALA er på samme måde som FA uden for den store arbejdsgiversammenslutning DA, som dækker alle andre brancher på det private arbejdsmarked. De vigtigste lønmodtagerparter på SALA-området er LO-organisationerne SiD og NNF, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdernes Forbund.

I finanssektoren var der i forvejen blevet givet ekstra frihed ved de forudgående runder, og derfor var spørgsmålet om længere ferie ikke aktuelt i optakten mellem parterne på dette område. Man forventede et roligt forhandlingsforløb, som uden de store problemer kunne ende med et forlig. Både på land- og skovbrugsområdet og i den offentlige sektor blev der derimod rejst krav om ekstra frihed. Hovedkravet var den 6. ferieuge, men det blev samtidig markeret, at det ville være acceptabelt med nøjagtigt den samme forøgelse af fritiden, som lå i det politiske indgreb i foråret 1998. Det var et klart eksempel på, hvordan det retningsgivende LO/DA-område også bliver afgørende for kravene på de øvrige områder. Problemet var så forud for OK99, at samfundsøkonomien tegnede mindre lys end i foråret. En i forvejen for dyr overenskomstløsning var derfor for arbejdsgiverne blevet endnu mere uacceptabel. Specielt de offentlige arbejdsgivere med finansministeren i spidsen var betænkelig. Problemet blev yderligere forværret ved udsigten til mangel på arbejdskraft i årene fremover. Finansministeriet lavede ligefrem en kampagne, der påviste, at danskerne burde arbejde mere og ikke mindre, hvis velfærdssamfundets sociale serviceydelser fortsat skulle sikres. Som udgangspunkt sagde arbejdsgiverne derfor nej til feriekravet.

Dermed var der på forhånd lagt op til vanskelige forhandlinger. Den samme frihed som under OK98 var et absolut ufravigeligt krav for lønmodtagerorganisationerne. De fleste af dem skulle have et evt. forlig godkendt ved urafstemning blandt medlemmerne, og det ville være umuligt for dem at få et ja til noget, der lå på et lavere niveau. Forudsætningen for en løsning var derfor, at arbejdsgiverne med finansministeren i spidsen bøjede sig.

Konflikttruslen var åbenbar alene på feriestørrelsen. Dertil kom et særligt problem på undervisningsområdet, hvor arbejdsgiverne både på folkeskolens og gymnasieskolens område krævede en ændring af de stive fortrinsvis centralt fastsatte arbejdstidsregler. Ændringer, som de to organisationer på området, Danmarks Lærerforening, DLF, og Gymnasieskolernes Lærerforening, GL, i forskelligt omfang så med skepsis på.

Der var et særligt økonomisk behov for kommunerne, der administrerer folkeskoleområdet, fordi der i de kommende år kommer nye, store årgange ind i skolen. Hvis ikke der ved en mere fleksibel, lokalt fastsat arbejdstid blev mulighed for at få flere undervisningstimer ud af lærerne, ville det medføre stærkt stigende udgifter for en kommunal økonomi, der i forvejen var anstrengt. Dertil kom det pædagogiske argument, at der kræves andre arbejdstidsregler i den moderne skole, som i stigende grad er præget af lærere, der samarbejder i lærerteam, fremfor enelærere, der underviser hver deres klasser. Samarbejdet lægger op til en større grad af arbejdstidstilrettelæggelse direkte på den enkelte skole, dvs. mere fleksibilitet.

Lærerne var bekymret for arbejdsgivernes krav, fordi de var bange for, at de bare ville blive sat til at undervise mere i stort omfang uden betaling. Dertil kommer, at de med deres baggrund som statstjenestemænd altid har holdt fast i centrale regler efter objektive kriterier. Folkeskolelærerne kom så sent som i 1993 fra det statslige til det kommunale aftaleområde, og det var tydeligt, at der stadig i 1998 var en betydelig skepsis i forhold til

tendensen til decentralisering i aftalesystemet. Bl.a. har DLF været imod, at kompetence i den forbindelse blev lagt ud til tillidsrepræsentanterne på den enkelte skole. Skulle noget forhandles lokalt, måtte det i det mindste være de lokale lærerforeningskredse, som havde aftaleretten.

Der var på arbejdstidsområdet dermed også lagt op til et vanskeligt forhandlingsforløb, som meget vel i sig selv kunne føre til et sammenbrud. De tre arbejdsgiverparter, ARF, KL og Finansministeriet bandt hinanden op på, at der ikke blev noget generelt forlig uden en løsning på arbejdstidsproblemet. Samtidig blandede politikerne i Folketinget sig ved i forliget om finansloven at indføje en hensigtserklæring om, at der skulle skabes større arbejdstidsmæssig fleksibilitet ved de kommende forhandlinger både på skoleområdet og på sygehusområdet. Det var noget nyt, og det blev derfor af organisationerne set som en utidig indblanding i parternes ret til at indgå deres egne aftaler. På lønmodtagersiden var den fælles binding måske mindre entydig, men det blev dog fx i KTO fastslået, at man ikke ville indgå et generelt forlig i en situation, hvor arbejdsgiverne nærmest dikterede lærerne vilkårene.

I optaksperioden og i starten af forhandlingerne lignede situationen derfor meget et nulsumsspil - ikke mindst i den offentlige sektor. I løbet af januar og i starten af februar kom der til gengæld fart i forhandlingerne på land- og skovbrugsområdet, fordi arbejdsgiversammenslutningen SALA lagde den linie, at man ikke kunne tilbyde lønmodtagerne på dette område mindre end det, der blev givet med regeringsindgrebet på LO/DA-området året før. Samtidig blev der lagt pres på, da lønstigningstakten i slutningen af 1998 på DA-området - som følge af de lokale lønforhandlinger på virksomhederne - nåede op på 4,7 pct.

Der kunne på det grundlag indgås en række forlig, der omsatte feriefridage og familiefridage fra indgrebet til 3 feriefridage til alle. Dertil kom udbygning af pensionsordningerne med 2 x 0,9 pct. i de to overenskomster, hvorefter den samlede pension typisk ville nå op på 7,5 pct. af lønnen. Et andet element, der var almindeligt i de nye overenskomster på SALA's område, var 2 ugers ekstra barselsorlov til fædre i forlængelse af moderens barselsorlov. Timelønssatserne blev endvidere forhøjet med 2,25 kr. det første år og 2,20 kr. det andet år. Parterne var enige om, at de samlede omkostninger beløb sig til 4,0 pct. det første år og 3,5 pct. det andet år.

Landbrugets arbejdsgivere anså aftalerne for at være i overkanten, men var tilfredse med, at andet år lå lavere end det første. Det var det bedst mulige resultat i en overenskomstsituation, som i realiteten var en bunden opgave. Lønmodtagernes organisationer, SiD og NNF, kunne glæde sig over, at man fik den samme frihed som på LO/DA-området året før, og at man dermed nåede et væsentligt skridt på vejen mod den 6. ferieuge.

Forligene inden for land- og skovbrug lagde ekstra pres på de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagerforhandlere. Hvis det før havde været svært, var det nu helt umuligt at indgå en løsning, som med hensyn til ekstra frihed lå på et lavere niveau end OK98.

Tilsyneladende var der tale om en fastlåst situation, men det lykkedes i løbet af januar at få vendt det, der lignede et nulsumsspil til et plussumsspil. Det skete ved at gøre fleksibilitet til kodeordet, som kunne bane vej for indgåelse af forlig på det (amts) kommunale og det statslige område henholdsvis den 25. og den 26. februar. Forligene indebar, at arbejdsgiverne som betaling for at give 3 ekstra feriefridage til gengæld fik indført en mere fleksibel arbejdstid, der giver mulighed for lokalt aftalte fravigelser fra de centralt fastsatte regler, ligesom overarbejde fremover generelt kan udbetales som løn i stedet for at blive afspadseret. Dertil kom en forlængelse af overenskomstperioden fra 2 til 3 år, hvilket

åbner op for, at takten mellem de to største overenskomstområder, LO/DA-området i den private sektor og det offentlige arbejdsmarked, kan blive genoprettet. Det var også et væsentligt ønske hos de offentlige arbejdsgivere.

Herigennem blev opnået et klassisk kompromis, som begge parter kunne erklære sig tilfredse med. Forligene indeholdt endvidere samlede lønstigninger på 7,55 pct. over perioden samt en fortsættelse af en reguleringsordning, som sikrer de offentligt ansatte 80 pct. af lønstigningen på det private arbejdsmarked. Desuden blev udviklingen af et mere lokalt baseret lønsystem udbygget, og der blev indført to ugers forældreorlov betalt med fuld løn i 25. og 26. uge.

Vejen til en samlet løsning blev også lettet af, at det faktisk lykkedes for parterne i de vanskelige forhandlinger om folkeskolelærernes arbejdstidsregler at nå frem til et kompromis, som de begge kunne acceptere. Den hidtidige direkte sammenhæng mellem undervisningstid og forberedelsestid, således at en undervisningstime automatisk udløste en forberedelsestid, blev fjernet. I stedet fik lærerne en garanteret forberedelsestid på 400 timer. Resten skulle forhandles lokalt. Dertil kom en pulje til udvikling og lærersamarbejde på 125 timer i gennemsnit, der skulle fordeles på den enkelte skole. Dermed var gennemført en decentralisering, der gav skolelederne større fleksibilitet og samtidig lagde vægt på udvikling og lærersamarbejde. Lærerne gik samtidig med forliget over på det nye lønsystem, der bygger på lokalforhandling på basis af kvalifikationer og funktioner, og i den sammenhæng fik de et lønløft, på samme måde som det var sket for de grupper, der allerede i 1997 gik over på det nye lønsystem.

Det tredje store område med overenskomstforhandlinger, finanssektoren, afsluttede deres forløb sidst. Her blev i begyndelsen af marts indgået forlig for henholdsvis de ansatte i forsikringselskaber og i banker samt realkreditinstitutioner. Forligene indebar en almindelig 2-årig aftaleperiode og indeholdt en samlet ramme på 6,5 pct., hvoraf det meste går til lønstigninger. Udover bl.a. en forsikring, der dækker kritisk sygdom og død, blev indført bredere rammer for lokale aftaler om fleksibel arbejdstid, herunder mulighed for at indføre en 4 dages uge.

2.1. Problemer på enkeltområder

Dermed var OK99 tilsyneladende - trods de vanskelige odds - endt med et samlet fredeligt resultat, dvs. en demonstration af overenskomstsystemets evne til at producere løsninger på interessekonflikter mellem parterne om reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Men det skulle hurtigt vise sig, at medlemmernes indflydelse på afgørelsen, via urafstemninger om forligene, ikke var nogen formssag. En del af de problemer, som blev konstateret op til forhandlingerne, blev tilsyneladende ikke overvundet tilstrækkeligt gennem forligene. I hvert fald var der på enkelte væsentlige områder således et nej-flertal blandt medlemmerne.

Utilfredsheden førte til forskellige konsekvenser på grund af de divergerende afstemningsregler på de forskellige forhandlingsområder i den offentlige sektor. GL's medlemmer stemte massivt imod, men de blev alligevel underlagt det samlede ja-flertal i deres hovedorganisationsområde AC, hvor afstemningen for de overenskomstansatte akademikere foregår samlet på tværs af skellet mellem den statslige sektor og den (amts)kommunale sektor. Fællesskabet er et udtryk for, at alle alligevel er bundet af det centraliserede forhandlingssystem, men bagsiden af medaljen har været, at enkeltorganisationer uden omkostninger har kunnet sige nej til forligene. Det har GL fx gjort adskillige gange inden for det seneste tiår. Men GL er alligevel blevet omfattet af forligene, fordi andre organisationer har stemt ja.

Denne situation kan have medvirket til, at hverken GL eller ARF forhandlede tilstrækkeligt realistisk om arbejdsgivernes krav vedr. en arbejdstidsreform i gymnasieskolen. Det endte derfor med, at AC's formand i sidste fase måtte gå ind og forhandle et forlig igennem, som så blev mødt med massiv modstand af GL's medlemmer. Forliget indeholdt en vis decentralisering af lærernes forberedelsestid, hvor i første omgang en fjerdedel af forberedelsestiden skal aftales lokalt.

På det statslige område i øvrigt foregår også en samlet afstemning, men den er dog opdelt på centralisationsgrupper efter et musketer-princip, således at hver af de fire centralisationer, *StK*, der har tilknytning til LO, *CO II* og *TOK*, der er tilknyttet FTF, samt AC skal have et ja-flertal for at sikre godkendelse af det samlede resultat. Det betyder en afstemningsform, hvor enkeltgrupper bliver underlagt fællesskabet i erkendelse af den centraliserede forhandlingsstruktur, samtidig med at der er et pres på for at sikre et forlig, som tilgodeser alle de store hovedgrupper. Når alle forhandler samlet fra top til bund, skal ingen store hovedgrupper kunne trynes af de andre.

På det kommunale område har man i forhandlingskoalitionen KTO det samme princip med i selve forhandlingsforløbet, hvor de tre hovedorganisationsgrupper, Det Kommunale Kartel (DKK), der er et LO-kartel, FTF-K samt AC, hver især har en vetoret. Der skal nikkedes ja hele vejen rundt, før et KTO-forlig bliver godkendt. Derefter forhandler hvert overenskomstmråde sine egne specielle forhold, hvorefter der foretages en afstemning, der omfatter både disse særlige forhold og det generelle KTO-forlig. Denne afstemning foregår således i princippet i hver af de 62 medlemsorganisationer for sig. Nogle af dem har dog arrangeret fælles afstemninger. Det betyder, at det samlede KTO-forlig kun kan nedstemmes, hvis der er flertal imod i en af hovedorganisationsgrupperne. Hvis enkeltorganisationer stemmer imod, er de ikke omfattet af det samlede resultat. De kan derefter etablere konflikt efter de gældende fagretlige regler, og deres forhold afklares derefter for sig.

I Lærernes Centralorganisation (LC), der forhandler for både DLF og de øvrige lærerorganisationer på det (amts)kommunale område, var der et samlet nej til KTO-forliget. Men resultatet var knivskarpt. Der var 51 pct. nej-stemmer og 49 pct. ja-stemmer i LC. Det var kun 800 stemmer, der skilte nej fra ja. Stemmedeltagelsen var med omk. 80 pct. meget høj. Det viser, hvor stor betydning lærerne i folkeskolen tillægger spørgsmålet om en arbejdstidsreform.

Nej'et var formentlig et resultat af skepsis blandt lærerne i forhold til kommunernes hensigter. De frygtede, at den mere lokalt baserede fordeling af arbejdstiden ville blive misbrugt til at sætte antallet af undervisningstimer op uden at acceptere tilsvarende mere forberedelsestid. Derfor var det et hovedproblem, at alle i princippet var sikret det samme antal forberedelsestimer uanset undervisningsinstansen. Der måtte indbygges en form for garanti for, at mange undervisningstimer automatisk udløste mere forberedelsestid. Det var et af argumenterne imod. Dertil kom formentlig bredt i medlemsskaren en fortsat dyb skepsis over for decentralisering i det hele taget, og i den sammenhæng også hos nogle medlemmer modstand mod tilslutning til det nye mere lokalt baserede lønsystem.

Dagen efter offentliggørelse af urafstemningsresultatet varslede LC konflikt på skoleområdet. Konflikten kunne derefter blive en realitet en måned senere. Lærerne understregede, at konflikten ikke drejede sig om det generelle KTO-forlig, som de tværtimod tilsluttede sig. De accepterede den samlede ramme og ønskede kun at få ændret ved deres helt specielle arbejdstidsresultat.

Også blandt medlemmerne i Dansk Sygeplejeråd og Den almindelige danske Jordemoderforening var der flertal imod. Men her var nej'et en direkte protest over det lønmæssi-

ge resultat og dermed en protest mod det samlede KTO-forligs ramme. DSR forsøgte derfor at få KTO-forliget væltet, og det kunne have ladet sig gøre, hvis lærerne havde gået med i stormløbet. Så havde der været flertal imod i den ene hovedorganisationsgruppe, FTF-K, og dermed kunne FTF-K have blokeret forligets godkendelse. Det sagde lærerne nej til, og da der i øvrigt var ja-flertal i de andre medlemsorganisationer blev KTO-forliget endeligt konfirmeret ultimo april 1999.

Sygeplejerskernes nej - på trods af anbefaling fra et flertal i hovedbestyrelsen med formanden Jette Søe i spidsen - forelå allerede tirsdag den 13. april, hvorefter DSR varslede konflikt med virkning fra den 13. maj. Organisationen gik nu efter at få flere penge. Det var budskabet til arbejdsgiverne og offentligheden.

Dermed var DSR på vej ud i en isoleret konflikt. Det blev af formanden for KTO, Poul Winckler, klart meldt ud, at sygeplejerskerne ikke skulle have flere penge. Når de øvrige i KTO havde accepteret rammen, var det uacceptabelt at enkelte ved at gå enegang sikrede sig noget oveni. Hvis den praksis bredte sig, ville det være undergravende for det centraliserede forhandlingssystem, fordi ingen så fremover ville acceptere det generelle forlig. De (amts)kommunale arbejdsgivere meddelte da også, at der ikke var noget mere at komme efter. Den eneste mulighed for mere i løn var yderligere indrømmelser vedrørende fleksibel arbejdstid.

Efter den praksis, der har udviklet sig på det offentlige arbejdsmarked, blev forhandlingerne derefter overført til Forligsinstitutionen. Men opgaven var dømt til at mislykkes på forhånd, fordi konflikten handlede om det generelle forlig. Derimod var der en vis udsigt til, at man på folkeskoleområdet kunne nå til et nyt forlig om arbejdstiden - netop fordi den ikke handlede om KTO-forliget, men alene om lærernes specielle arbejdstidsforhold.

Allerede i foråret 1995 etablerede DSR en konflikt for at få gjort noget ved en for lav lønindplacering i forhold til sammenlignelige grupper. Sygeplejerskerne var som typisk kvindefag blevet indplaceret på et lavere niveau end eksempelvis skolelærere og politibetjente ved Tjenestemandereformen i 1969 - den sidste gang hvor der er foretaget en gennemgribende revision af det offentlige lønsystem. Det lykkedes ikke med en konflikt i 1973 at ændre væsentligt ved denne indplacering. Og heller ikke i 1995 kom det store gennembrud. Også dengang var der en modstand fra de andre organisationer imod, at sygeplejerskerne fik mere end KTO-forliget. Konflikten endte med et politisk indgreb efter tre ugers forløb. Sygeplejerskerne fik det samme, men der blev startet et udvalgsarbejde med deltagelse af parterne og med forligsmanden som opmand. Det blev afsluttet efter ca. et halvt år og medførte en yderligere lønstigning på omk. 1 pct. mod indførelse af mere fleksibel arbejdstid. Så kunne sygeplejerskerne sige, at de fik noget ud af at konflikte, mens de øvrige i KTO kunne fastholde, at rammerne ikke var blevet sprængt. DSR havde selv betalt en pris for forbedringen.

Hovedproblemet med den lave lønindplacering blev ikke løst med konflikten i 1995. I stedet gik DSR i forløbet frem til forhandlingerne i 1997 i spidsen for gennemførelsen af en egentlige lønreform i den offentlige sektor - den såkaldte *Ny Løn* - hvor den centralt fastsatte grundløn suppleres med kvalifikations- og funktionstillæg som i højere grad forhandles lokalt, og derudover med mulighed for lokalt aftalt resultatløns.

Sundhedssektoren er et område, der i snart mange år har været i kritisk søgelys i den offentlige debat. Der er ventelister problemer mv., som øger presset på politikerne for at forbedre forholdene. Dertil kommer, at der i en del år har været mangel på sygeplejersker. DSR ville på den baggrund lokalt have gode muligheder for at opnå relativt store forbedringer, og derfor besluttede DSR under OK99 at medvirke til at få gennemført det nye lønsystem. Det blev diskuteret, om man i forbindelse med lønreformen skulle foreta-

ge en egentlige revurdering af de forskellige personalegrupperes grundlønssindplacering. Men det blev opgivet - formentlig fordi det kunne føre til voldsomme stridigheder internt mellem organisationerne og måske dermed blokere for lønreformen. Og vel også fordi en sådan mere overordnet lønvurdering står lidt i modsætning til det mere markedsbaserede lønsystem med lokale forhandlinger, som reformen indeholdt.

DSR skiftede dermed i 1997 lønpolitisk strategi. Nu var det lokalt, at lønkronerne skulle hentes. Det havde man også en vis succes med, hvilket afspejler sig i, at sygeplejerskerne er en af de grupper i den offentlige sektor, som har haft de højeste lønstigninger i de senere år. Men samtidig var oplevelsen også, at det i første runde var relativt få midler, der var rådighed til de lokale lønforhandlinger. Derfor stemte medlemmerne imod det KTO-forlig, som DSR's ledelse havde anbefalet. I virkeligheden stod DSR dermed foran en udsigtsløs konflikt og uden en brugbar lønstrategi.

Forligsinstitutionens forsøg på at mægle mellem parterne gav derfor heller ikke noget resultat. Og den 13. maj måtte det konstateres, at parterne ikke kunne komme nogen vegne. Arbejdsgiverne tilbød en begrænset ekstra lønstigning betalt med en forøget fleksibilitet. Men DSR så ikke muligheder for at fortsætte videre ad den vej, og så blev konflikten en realitet.

Jordemødrenes strejke blev derimod i første omgang afblæst, da forhandlerne her gik ind på fleksibilitetstankegangen og derigennem kunne indgå et forlig med en beskeden lønforbedring. Det skete i erkendelse af, at jordemødrenes strejkevåben vanskeligt kan gøres effektivt. Fødsler kan man ikke undlade at deltage i, og derfor er det kun fødselsforberedelse o.lign., som kan rammes af strejke.

For sygeplejerskernes vedkommende måtte man også gennem et nødberedskab sikre, at livsvigtige funktioner blev opretholdt, hvilket i sig selv begrænsende strejkens omfang og medvirkede til, at arbejdsgiverne helt opgav at udvide konflikten med en lockout. På den ene side kunne konflikten dermed økonomisk nærmest opretholdes permanent, uden at nogen af parterne blev økonomisk udmattet. På den anden side var konflikten tilstrækkeligt genererende for befolkningen og førte til en voldsom vækst i ventelisterne til undersøgelser og operationer. Derfor var der et voldsomt pres på det politiske system fra starten. Konflikten var på den måde en illustration af, at strejker og lockouter kun kan have et meget begrænset omfang og en meget begrænset varighed i sundhedssektoren.

Derfor var det måske heller ikke så overraskende, at regering og folketing allerede efter en uge valgte at gribe ind ved at ophøje det forkastede KTO-forlig til lov. Det gav voldsomme frustrationer hos sygeplejerskerne, der talte om, at deres konfliktret og dermed den danske aftalemodel nærmest var afskaffet.

På folkeskolens område lykkedes det med Forligsinstitutionens mellemkomst at få en ny forhandlingsproces i gang, der i sidste øjeblik inden konfliktens ikrafttræden den 19. maj endte med et forlig, der af forligsmanden blev fremsat som et mæglingforslag. Det indeholdt en justering inden for rammerne af det første forlig. Den garanterede individuelle forberedelsestid blev reduceret fra 400 til 375 timer. Resten blev lagt i puljen til udvikling og lærersamarbejde sammen med yderligere 5 timer, der blev betalt ved en reduktion af et mindre løntillæg. Dermed var der 155 timer i gennemsnit pr. lærer i denne pulje, som i modsætning til det første forslag også kunne anvendes til individuel forberedelse.

En afgørende ændring var i den sammenhæng, at der blev indført en *aftaleret* vedrørende fordelingen af de 155 timer. Det forudsatte enighed mellem leder og tillidsrepræsentant på den enkelte skole. Hvis ikke, der lokalt kunne opnås enighed var der en central tilbagefaldsklausul, hvorefter ledelsen suverænt fordelte de 125 timer, mens de

resterende blev givet til lærere med mange undervisningstimer - proportionalt i forhold til deres antal. Dermed var der en garanti for, at netop denne gruppe blev tilgodeset.

Hensigten er dog, at det er de lokale forhandlinger, der skal være normen. Dermed er der med forliget blevet gennemført en decentralisering, som vil give fagorganisationen direkte indflydelse ikke alene på fordelingen af arbejdstiden, men også fordelingen af timer til udvikling og samarbejde. Et væsentligt mål for en professionsbaseret organisation som DLF. Det var dog ikke uden betænkelighed, idet frygten for decentralisering også på dette område har været stærk blandt lærerne. Det har derfor været den fremtrædende holdning i foreningen, at skulle beslutninger overhovedet udlægges til det lokale niveau, måtte det være de lokale lærerforeningskredse og ikke tillidsrepræsentanterne, der fik kompetencen.

Det var en holdning, som var under forandring, under indtryk af den generelle decentralisering af aftalesystemet i den offentlige sektor. Afstemningen om det nye forlig var således en væsentlig prøve på, om lærerne - som nærmest den eneste tilbageværende gruppe - ville holde fast i det gamle tjenestemandssystems centralisme principper, eller om de var på vej til at følge de fleste andre offentligt ansatte i at få det bedst mulige ud af den decentralisering, som arbejdsgiverne har initieret. Nogle lærere mente endda, at det nye arbejdstidssystems større fleksibilitet og lokale aftaleret kunne blive en klar fordel for lærernes mulighed for at sikre sig den professionelle kontrol over arbejdet i en tid, hvor arbejdet ikke længere er individuelt, men i højere grad præget af et samarbejde mellem lærerne.

Resultatet af urafstemningen blev et relativt beskedent, men sikkert ja-flertal. Stemningen var afgørende vendt. 55 pct. sagde ja, og 45 pct. nej. Afstemningsprocenten faldt lidt, men lå med knapt 75 stadig på et meget højt. Det nye resultat var dermed ikke et resultat af apati blandt kritikerne. Men det har formentlig spillet ind, at konflikten hurtigt ville løbe ind i den almindelige sommerferieperiode, hvor den ikke kunne få nogen effekt. Og at der samtidig nu var tale om en klar tillidsafstemning for og imod flertallet i den siddende ledelse med formanden, Anni Herfort, i spidsen.

Med lærernes anden afstemning sluttede overenskomstforhandlingerne i den første del af 1999 således med et resultat, der har et meget langsigtet perspektiv. Det underbygger tendensen til decentralisering af aftalesystemet, og herunder også at decentraliseringen ikke sker imod, men med den etablerede fagbevægelse.

Et efterspil med konflikt nr. to kom dog på *jordemødreområdet* - selv om det som nævnt lykkedes forligsmand Mette Christensen at skabe et kompromis mellem parterne. Den varslede strejke for 130 jordemødre på fire forskellige sygehuse blev udsat og den 31. maj blev et nyt forlig præsenteret. Det indeholdt en større arbejdstidsmæssig fleksibilitet, som gav plads til en ekstra lønstigning. Men også det forlig blev nedstemt af medlemmerne. Denne gang med et meget knebent nej-flertal.

Det betød, at konflikten trådte i kraft den 17. juni. Strejken viste hurtigt, at konfliktvåbnet - som jordemødrenes ledelse selv havde forudsagt - har meget ringe effekt på dette område. Derfor indgik jordemødrenes forhandlere efter et par uger et tredje forlig. Nu med arbejdstidsfleksibiliteten fjernet igen og en modsvarende mere begrænset lønstigning. Så var endelig nået et resultat, som kunne samle et markant flertal. Det viste resultatet af urafstemningen, der forelå den 14. juli. Flertallet var næppe en markering af en egentlig tilfredshed med resultatet som en erkendelse af, at man inden for det etablerede forhandlingsystems rammer ikke kunne komme længere.

Det var interessant, at regeringen - i modsætning til reaktionen på sygeplejerskernes konflikt - undlod at gribe ind i jordemødrenes strejke. Det var en yderligere understreg-

ning af, at strejker på dette område på forhånd må begrænses så meget, at de ikke umiddelbart får alvorlige konsekvenser. Regeringen fik dermed en kærkommen lejlighed til at demonstrere, at den ikke griber ind blot for at gribe ind, og at den dermed respekterer præmisserne for den danske aftalemodel: at politiske indgreb forbliver undtagelsen fra reglen om, at parterne regulerer deres forhold selv.

Endnu en konflikt truede, da et forlig på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område blev nedstemt af et flertal blandt de 1200 hospitalslaboranter organiseret i *Danske Bioanalytikere*. Her var det på grund af modstand mod at gå over på det nye mere lokalt baserede lønsystem, som ellers praktiske talt alle grupper på det amtslige og kommunale område er kommet over på med afslutningen af OK99. Først da et nyt forlig fastslog, at bioanalytikerne kunne blive på det gamle lønsystem, kunne der samles et flertal ved en ny urafstemning, der blev offentliggjort den 9. august. Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor i 1999 fik således et usædvanligt langt forløb.

3. Lønudvikling og købekraft

Lønudviklingen i Danmark har i løbet af 1998 haft en stigende tendens i forhold til et i forvejen relativt højt niveau i årene forud. Mens lønstigningstakten i 1996 og 1997 lå i underkanten af 4 pct., steg den i 1998 til over 4,5 pct. I fjerde kvartal 1998 var lønstigningstakten på DA's område på det private arbejdsmarked på i gennemsnit 4,7 pct. Samtidig var lønfremgangen i den offentlige sektor lidt højere. På det statslige område var den på 4,8 pct., mens den i amter og kommuner nåede et niveau på 5,4 pct. Det sidste er et udtryk for, at det er i det (amts)kommunale område, man er kommet længst med indførelsen det nye lønsystem, hvor der er større vægt på lokal forhandling.

Lønudviklingen har derfor bidraget til yderligere at forringe virksomhedernes konkurrenceevne. Det økonomiske Råds formandskab har da også i deres seneste rapport konkluderet, at lønstigningstakten i Danmark er uholdbar. Rådets prognose forudser, at stigningen i lønomkostningerne ganske vist falder fra 4,6 pct. i 1998 til 4,2 pct. i de kommende to år, men der er - hvis der tages hensyn til inflationstakt og produktivitetsstigninger i Danmark og i landene, der har tilsluttet sig ØMU'en - formentlig kun plads til gennemsnitlige stigninger på 3,5 pct. om året, hvis konkurrenceevnen ikke skal udhules yderligere.⁹

Foreløbige opgørelser for udviklingen i de lokale lønforhandlinger på DA-området i første halvår 1999, antyder dog, at lønstigningstakten igen vil aftage. Formentlig som et resultat af den afdæmpede vækst og de relativt negative fremtidsforventninger i de private erhverv. Endnu er det dog for tidligt at sige noget om, hvor vidt det er en tendens, der for alvor vil slå igennem, og i givet fald om den vil fortsætte.¹⁰

⁹ Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999. Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi forår 1999*, København maj 1999.

¹⁰ Indbretninger til Dansk Industri om lokale lønreguleringer i foråret 1999 viser de laveste reguleringer siden 1996. De almindeligste reguleringer ligger mellem 1,5 og 1,75 pct. I 1999 var den almindeligste stigning mellem 2,5 og 2,75 pct. og i 1997 mellem 2 og 2,25 pct. Resultatet for 1998 bygger på lønreguleringer for knap 49.000 arbejdere, dvs. knap 35 pct. af totaltopgørelsen for 1998. (Dansk Industri, <http://www.di.dk>).

Den øgede lønstigningstakt i 1998 har bidraget til at sikre en rekordstor real-lønsudvikling, fordi det samtidig er lykkedes at holde inflationstakten på samme lave niveau som året før, dvs. under de 2 pct. Hvis vi ser på de rene lønstigningers del af væksten i arbejdsomkostningerne på DA's område var den i 1998 på 4,4 pct. Det giver 2,6 pct. i reallønsstigning. Dertil kommer en positiv effekt af udviklingen i skattesystemet, således at reallønnen efter skat steg med 3,6 pct. Det er bortset fra et enkelt år den højeste stigning i det seneste tiår. Det er en udvikling, der er mere positiv end i de fleste andre lande.¹¹

3.1. Fortsat lønreform i den offentlige sektor

Der er generelt sket en reform af lønsystemerne i det danske overenskomsts system i retning af en øget decentralisering, således at en stigende andel af lønningerne fastsættes direkte på den enkelte virksomhed. De lønsystemer, hvor lønnen fastsættes på virksomhedsniveau, udgjorde i 1989 66 pct. af det samlede DA-område og i 1997 84 pct., herunder steg andelen af overenskomster helt uden centralt fastsatte lønsatser fra 4 pct. til 17 pct.

Som en effekt af denne ændring i vægten mellem lønsystemerne er en stadig større del af de samlede arbejdsomkostningerne også blevet aftalt direkte på virksomhedsniveau mellem ledelsen og medarbejderne. Det drejer sig om 64 pct. i 1998 mod 56 pct. i 1989.

På det nationale niveau foregår fordelingen i hovedsagen mellem de direkte overenskomstparter på brancheniveau, hvilket i sig selv er en decentralisering i forhold til det traditionelle forhandlingssystem fra begyndelsen af 1950'erne til slutningen af 1970'erne, hvor de to hovedorganisationer, LO og DA, afgjorde fordelingen af det generelle overenskomststof. På brancheniveau blev i 1998 fordelt 25 pct. og på hovedorganisationsniveau kun 1 pct. af omkostningerne. Dertil kommer den del af omkostningsudviklingen, der fastsættes via national lovgivning. I følge DA's opgørelse udgjorde den i 1998 10 pct. Herunder er medregnet de børnefamilie- og feriefridage, som var indeholdt i den lov, der standsede storkonflikten i foråret 1998.¹²

Ændringerne af lønsystemerne er først i det seneste tiår begyndt at præge den offentlige sektor. Her har der siden 1987 været mindre puljer til lokal fordeling, men først med overenskomstfornyelsen i 1997 blev gennemført en egentlig reform, der på sigt vil føre til et mere markedsbaseret lønsystem, hvor forhandlingerne om løn fortrinsvis vil foregå lokalt.

Med forhandlingerne i 1999 er væsentlige grupper, der i første omgang holdt sig uden for denne fornyelse, også gået over på Ny Løn. Det drejer sig om folkeskolelærere, daginstitutionspædagoger og gymnasielærere m.fl. Herved er det omk. 96 pct. af de ansatte i amter og kommuner, der er dækket af Ny Løn. I staten, hvor det nye lønsystem er blevet etableret som forsøgsordninger, regner man med - trods en del begyndelsesvanskeligheder - at nå et tilsvarende resultat i de kommende år. Dermed er det nye system formentlig fuldt på plads ved den næsten forhandling i år 2002.

3.2. Løntilbageholdenhed i 1990'erne

¹¹ Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999. Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda*, nr. 1 1999, København januar 1999. Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi efterår 1998*, København december 1998.

¹² Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999.

I Danmark har overenskomstforhandlingerne 1990'erne igennem været præget af løntilbageholdenhed. Både arbejdsgivernes og lønmodtagernes forhandlere har været enige om, at lønnen i Danmark skulle holdes nede på et så lavt niveau, at den danske konkurrenceevne blev forbedret eller i hvert fald fastholdt, og på så højt et niveau, at reallønnen kunne fastholdes og også gradvist forbedres. Forudsætningen var den antiinflationspolitik - med dermed følgende lave prisstigninger - som har præget dansk økonomisk politik siden begyndelsen af 1980'erne, og som efterhånden alle partier i Folketinget og organisationer på arbejdsmarkedet har tilsluttet sig.

Udgangspunktet for dette fælles værdigrundlag for overenskomstforhandlingerne var parternes tilslutning til *Fælleserklæringen af 8. december 1987*. Dengang havde den daværende konservativt ledede regering mistet kontrollen over lønudviklingen på grund af stigende vækst og faldende arbejdsløshed, herunder et boom i bygge- og anlægsektoren. Måske også på grund af et meget stramt politisk indgreb i overenskomstforhandlingerne i 1985, hvor der blev dikteret årlige lønrammer på omk. de 2 pct. Regeringen turde dog ikke direkte gribe ind over for lønforhandlingerne på virksomhedsniveau, og resultatet blev, at organisationernes lokale repræsentanter, der ikke følte sig ansvarlige for regeringens indgreb, pressede på og sikrede sig de stigninger, markedsforholdene gav mulighed for. Det slog igennem under de næste overenskomstforhandlinger i foråret 1987. Efter store stigninger i den private sektor måtte regeringen også tillade tilsvarende forhøjelser på det offentlige område.

Det var med til at slå balancen i dansk økonomi i stykker. Regeringen greb allerede ind med en skattereform og den såkaldte kartoffelkur i 1986, og da disse stramninger for alvor fik virkning i løbet af 1987, betød det en stagnation, der igen medførte en kraftigt stigende arbejdsløshed. Først i begyndelsen af 1990'erne lykkedes det at få vendt denne udvikling.

I december 1987 blev regeringen og flere af de store hovedorganisationer i bestræbelserne på at genoprette balancen enige om den såkaldte fælleserklæring. Det skete i forbindelse med et udvalgsarbejde, bl.a. om en arbejdsmarkeds pensionsreform. Regeringen gav således sin støtte til organisationernes ønske om at opbygge pensionsordninger, mens organisationerne til gengæld tilsluttede sig, "at det må tillægges afgørende vægt, at omkostningsudviklingen her i landet ikke overstiger udlandet."¹³

Det var på arbejdsgiversiden DA og SALA og på lønmodtagersiden LO og FTF, der sammen med regeringen bandt sig til en lønpolitik, der skulle medvirke til at forbedre konkurrenceevnen. Siden gav også AC sin tilslutning til Fælleserklæringen, og den blev således grundlaget for de efterfølgende overenskomstforhandlinger, hvor der i øvrigt i 1989 og 1991 blev gennemført arbejdsmarkedspensionsordninger i henholdsvis den offentlige og den private sektor. Det lå også implicit i denne trepartsaftale, at løntilbageholdenheden skulle skabe plads for en politik, der på sigt igen fik fjernet den høje arbejdsløshed. Som det blev formuleret i LO, skulle overenskomstforhandlingerne føre til *jobfest* og *ikke* til *lønfest*.

Det er blevet et alment accepteret værdigrundlag for overenskomstforhandlingerne 1990'erne igennem, og det har også vist sig at være en linie, der har skabt resultater - omend organisationerne måtte vente til hen imod midten af 1990'erne, før nedgangen i arbejdsløsheden blev en kendsgerning.

¹³ Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen. 1993. *Den danske Model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Engelsk udgave: Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen og Lars Kjerulf Petersen. 1994: *The Survival of the Danish Model*. København: DJØF Publishing.

Løntilbageholdenhedspolitikens succes kan især måles med, at det trods de aftagende lønstigninger er lykkedes ikke alene at fastholde reallønnen, men også kontinuerligt at sikre reallønsstigninger for de fleste lønmodtagergrupper. Det økonomiske Råd har i en prognose beregnet, at den samlede reallønsudvikling i Danmark i 1990'erne vil blive på godt 19 pct. i perioden 1990-2000. Det er, i følge DA's internationale lønstatistik, kun Norge, der kommer op i nærheden af den danske stigning.

Udviklingen vil accelerere de seneste år frem til år 2000, men også i begyndelsen af 1990'erne var der pæne reallønsstigninger - også højere end i de fleste andre lande. Men i modsætning til i slutningen af 1990'erne skete stigningerne dengang uden, at det gik ud over konkurrenceevnen. Frem til 1996 lykkedes det - med et enkelt år som undtagelse - dermed at fastholde målsætningen med løntilbageholdenhedspolitikken: på en gang at sikre den danske konkurrenceevne og en jævnt stigende realløn trods beskedne nominelle lønstigninger. Men i 1997 og 1998 er der i følge DA's internationale lønstatistik sket et skred, således at lønstigningstakten nu permanent ligger højere i Danmark end i udlandet. De seneste sammenligningstal er for 2. kvartal 1998, hvor den årlige lønstigning i Danmark lå på 4,1 pct., mod 2,7 pct. i udlandet, dvs. godt en tredjedel mindre.¹⁴

Det er således først og fremmest fra og med 1997, at der er blevet problemer med løntilbageholdenhedspolitikken. Reallønsstigningerne er ganske vist blevet fastholdt, men det er sket på bekostning af konkurrenceevnen. På sigt kan det føre til negative virkninger for både realløn og beskæftigelse. Denne negative udvikling kan sikkert i høj grad tilskrives, at det er lettere at fastholde en løntilbageholdenhedspolitik i en periode med høj arbejdsløshed, mens det er langt sværere, når der for alvor kommer gang i økonomien og ledigheden falder markant, som det er sket i Danmark i anden halvdel af 1990'erne.

Dertil kommer, at trepartsaftalen om løntilbageholdenhed fra 1987 er en relativt uforpligtende hensigtserklæring, hvor der ikke er fastsat mere præcise kriterier for indholdet i en sådan politik og heller ingen redskaber til at gøre noget ved en eventuel uheldig udvikling, fx i specifikke brancher eller særlig områder, hvor der kommer så meget gang i økonomien, at det kan føre til et lønpres. Parterne forpligter sig til at sikre lønstigninger, der er lavere end i de lande, Danmark først og fremmest konkurrerer med, herunder specielt Tyskland og Sverige, men udviklingen siden 1997 har vist, at det er svært at leve op til sådanne løse hensigter uden mere virksomme redskaber i en markedsstyret økonomi, hvor der kommer fart i væksten. Når udviklingen ikke er gået endnu værre, skyldes det således ikke den indkomstpolitiske hovedlinie, som parterne har forpligtet sig til, men mere den aktive arbejdsmarkedspolitik, der er blevet styrket i samme periode, og som har bidraget til at undgå de værste flaskehalse.

Decentraliseringstendensen i lønforhandlingerne bidrager til at gøre det vanskeligere at opretholde løntilbageholdenheden. Det er kun overordnede rammer, som kan fastlægges ved de tilbagevendende centrale overenskomstfornyelser, og der er ikke noget loft over de lokale lønforhandlinger. Det har der ikke været siden første halvdel af 1990'erne på det private område. I det nye decentrale offentlige lønsystem er der i princippet heller intet loft over de lokale lønstigninger. Der er ganske vist i første omgang i praksis blevet forhandlet næsten alle steder som om, der var en ramme, men spørgsmålet er, om lønstyringen kan fastholdes, hvis manglen på arbejdskraft i den offentlige sektor - som det forventes - stiger i de kommende år.

¹⁴ Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999. Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda*, nr. 1 1999, København januar 1999. Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi efterår 1998*, København december 1998.

Det har formentlig også bidraget til problemerne, at takten i overenskomstforhandlingerne forsvandt fra 1995. Herefter har der ikke været samtidighed i overenskomstfornyelserne på de forskellige områder. Herunder har det særlig betydning, at de to største områder, LO/DA-området i den private sektor og den offentlige sektor er blevet skilt ad. Den manglende takt synes at skabe løftestangeffekter og øger lønmodtagernes forventningsniveau. Det kan umiddelbart være til fordel for lønmodtagerorganisationerne. Men det kan på sigt ses som et problem, fordi det bliver svært for forhandlere, der gerne vil fastholde løntilbageholdenheden. Hvis de accepterer for smalle forlig er risikoen for at blive stemt ned af medlemmerne større, fordi forventningspresset er vokset.

Det er et skræksscenario for alle parter i forhandlingerne, at man igen havner i situationen fra midten af 1980'erne, hvor lønstigningerne kom ud af kontrol, og der måtte strammes så hårdt op økonomisk, at arbejdsløsheden gik kraftigt i vejret. Som Det økonomiske Råds formandsskab har sagt det, er en af forudsætningerne for at fastholde en sund økonomi, at konkurrenceevnen igen styrkes. Der kan være forskellige midler, der kan bidrage til det, men det kan sandsynligvis ikke nås uden en vis opstramning af lønstigningstakten.¹⁵

Hvordan kan man sikre opbakning til en sådan styrkelse af løntilbageholdenhedspolitikken i et forhandlingssystem med parter, der har forskellige interesser? En løsning på situationen kunne være, at der mellem parterne på arbejdsmarkedet og regeringen opnås enighed om en ny fælleserklæring, der binder parterne til en stram økonomisk politik, der på en gang sikrer konkurrenceevnen, reallønsudviklingen og det høje beskæftigelsesniveau. LO løsrev sig efter regeringsindgrebet i foråret 1998 fra Fælleserklæringen af 1987 - ikke på grund af modstand mod en sådan form for trepartssamarbejde, men mere for at fremskynde indgåelsen af en ny bindende aftale. Et væsentligt spørgsmål i 1999 bliver, om regeringen og DA er interesserede i at indgå en sådan aftale.

4. Udvikling i arbejdstid mv.

Som nævnt indeholder de fleste forlig indgået i første halvår af 1999 en øget fleksibilitet vedrørende arbejdstidstilrettelæggelsen. Det er en væsentlig tendens, som er ved at ændre normalarbejdsugen på de 37 timer til en arbejdsuge, som i høj grad kan variere fra virksomhed til virksomhed og fra medarbejder til medarbejder. Dvs. at centralt fastsatte ensartede regler for alle er blevet afløst af fleksibel tilrettelæggelse på det decentrale niveau. Da det dermed handler om fleksibilitet og decentralisering, tages spørgsmålet nærmere op i afsnittet med denne rubrik nedenfor.

Som nævnt indeholdt aftalerne på skov- og landbrugsområdet samt den offentlige sektor en udvidelse af fritiden i form af 3 ekstra feriefridage. En udvidelse, der var nødvendig gjort af det politiske indgreb i storkonflikten i maj 1998. Dermed er indførelsen af den sjette ferieuge for alvor bragt på dagsordenen til overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området, der skal finde sted i begyndelsen af år 2000. Det er allerede blevet fremhævet som et nærmest ufravigeligt krav af forhandlere på LO-området.

De nye feriefridage er i realiteten mod regeringens målsætning i den økonomiske politik. Regeringens egne analyser viser, at danskerne tværtimod skal arbejde mere, hvis ni-

¹⁵ Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi forår 1999*, København maj 1999.

veauet i de danske velfærdsordninger skal kunne opretholdes. Det var derfor med stor betænkelighed, at finansministeren som hovedforhandler i det offentlige aftalesystem accepterede ferieforlængelsen. Kun den samtidig gennemførelse af mulighed for en løkalt forhandlet mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, kunne legitimere arbejdsgivernes indrømmelse på dette punkt.

Diskussionen er hermed ikke afsluttet. Den er blevet taget op af DA, der i *Arbejdsmarkedsrapport 1999* analyser udviklingen i danskernes arbejdstid. Danmark har sammenlignet med andre lande - med Tyskland som eneste undtagelse - den korteste aftalte arbejdstid. Den er på knapt 1700 timer om året. Der er efter DA's opfattelse her tale om et yderligere pres på den danske konkurrenceevne, og det er derfor betænkeligt at gennemføre nye nedsættelser. Positioneringen til forhandlingerne i 2000 er allerede begyndt.¹⁶

4.1. Efterlønsreform

Efter LO's opfattelse kunne en ændring i tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet måske bidrage til at skabe plads til længere ferie. DA mener ikke, det er muligt, men parterne er enige om, at det er en væsentlig faktor i forsøget på at sikre den nødvendige arbejdskraft. Derfor kan man også sige, at den mest afgørende ændring i bestræbelserne på at øge arbejdskraftudbuddet i fremtiden var gennemførelsen af efterlønsreformen i foråret 1999. Reformen blev - som nævnt oven for i afsnittet om den politiske baggrund - introduceret som et fait accompli for befolkningen i forbindelse med forhandlingerne om finansloven i november 1998. Et overvældende flertal i Folketinget med regeringspartierne og Venstre i spidsen stillede sig her bag ved en opstramning af ordningen.

Tendensen til en stadig lavere tilbagetrækningsalder, som var kommet ned omk. 61 år, skulle vendes. Derfor blev reglerne strammet op, således at man økonomisk fremover bliver dårligere stillet ved en tilbagetrækning allerede som 60-årig. Disse forringelser kan undgås, hvis man venter til 62 år, og folk, der bliver på arbejdsmarkedet til de fylder 65, får en særlig økonomisk bonus. Samtidig blev folkepensionsalderen sænket fra 67 til 65 år, og der blev indført et særligt bidrag, som skal betales oveni det arbejdsløsheds-kontingent, der hidtil har været tilstrækkeligt til at sikre retten til at gå på efterløn.

De færreste satte spørgsmålstegn ved det nødvendige i denne reform, men den førte alligevel til stor turbulens, fordi ikke mindst den socialdemokratiske statsminister, Poul Nyrup Rasmussen, både under valgkampen i foråret 1998 og senere udtalte sig på en måde, der kunne udlægges som en garanti for, at der overhovedet ikke skulle ændres på efterlønnen. Ikke mindst SiD protesterede kraftigt over ændringen, men denne gang var kritikken bredere end i forbindelse med gennemførelsen af arbejdsmarkedsreformen. Socialdemokratiet styrtdykkede - som nævnt ovenfor - i meningsmålingerne til under 20 pct. i december 1998.

Den politiske turbulens kunne dog ikke fjerne ændringen af de nye efterlønsregler, som også blev støttet af et meget stort flertal i Folketinget ved den endelige vedtagelse i foråret 1999. Tilliden til, at ordningen ikke senere ville blive yderligere udhulet af politikerne, var fortsat minimal i befolkningen. Men den værste utilfredshed blev elimineret, da man kort før den endelige vedtagelse indførte en regel om, at den enkelte i forbindelse med eventuelle senere ændringer af ordningen kunne disponere over sine egne indbetalinger og få ret til at flytte pengene over til andre former for pensionsopsparing. Det var et krav, LO stillede allerede i efteråret 1998, men som først blev imødekommet af for-

¹⁶ Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999.

ligspartierne til sidst. En tidligere indrømmelse havde måske elimineret det meste af uroen.

Selv med gennemførelsen af de nye regler vil der være en stigning af efterlønsmodtagere de kommende år. Regeringen regner således selv med, at antallet af efterlønsmodtagere (inkl. personer på delefterløn og den nu afskaffede såkaldte overgangsydelse for folk i 50'erne overgangsydelse) vil stige fra 176.000 i 1998 til 180.000 i 1999 og 183.000 i år 2000. Efter DA's beregninger ville antallet af efterlønsmodtagere - med de store årgange, der i de kommende år passerer de 60 - stige voldsomt fra omk. 140.000 i 1998 til godt 250.000 på toppunktet omk. 2010. Hvor meget de nye, strammere regler vil skære af den udvikling, er det endnu for vanskeligt at spå om. Men det må formodes, at der vil komme yderligere opstramninger, hvis ikke det bliver en relativ kraftig beskæring.¹⁷

5. Overenskomstforhandlingernes europæisering

Der er generelt en bred opbakning til forskellige former for EU-regulering på arbejdsmarkedet fra de danske arbejdsmarkedsaktørers side. Fagbevægelsen og regeringen finder grundlæggende, at EU-samarbejdet omkring social- og arbejdsmarkedspolitikken er hensigtsmæssigt og nødvendigt i lyset af den tiltagende politiske og økonomiske integration i EU. I de danske arbejdsgiverkredse er der generelt også opbakning bag samarbejdet på det social- og arbejdsmarkedspolitiske felt. Der er dog en vis skepsis i forhold til nogle af de tiltag, der er blevet introduceret på europæisk niveau. På en række områder finder arbejdsgiverorganisationerne i Danmark, at reguleringstrangen går for vidt.

Den generelle opbakning til det social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde ændrer dog ikke ved det forhold, at der er visse typer af modsætninger mellem de traditionelle reguleringsformer i Danmark og de reguleringsformer, der benyttes i EU. I Danmark reguleres de industrielle relationer grundlæggende gennem kollektive overenskomster. I EU sker reguleringen - trods Den Sociale Protokols bestemmelser om partsinddragelse - i overvejende grad gennem lovgivningsinitiativer. Tilsvarende er rettighedsstrukturen på EU-plan i overvejende grad rettet mod individet, mens rettighedsstrukturen i Danmark i overvejende grad er rettet mod kollektive grupper af lønmodtagere.

Spørgsmålet om betydningen af ØMU'en trænger sig i stigende omfang på for de danske arbejdsmarkedsaktører. Det selvom Danmark, som bekendt, står uden for ØMU'en. Der har i 1998 og 1999 været afholdt konferencer og været initieret diskussion om de mulige konsekvenser af ØMU'en for de industrielle relationer. Diskussionerne har både været rettet mod udviklingen på EU-plan og mod udviklingen i Danmark. Et gennemgående spørgsmål har været, hvorvidt ØMU'en fører til øget politisk integration på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område i EU. Fører ØMU'en til, at det bliver mere nødvendigt og hensigtsmæssigt med en koordineret beskæftigelsespolitik. I regeringskredse er der blevet argumenteret for hensigtsmæssigheden af en sådan udvikling i og med, at man fra dansk side ønsker en øget koordinering på det beskæftigelsespolitiske område.

Den sociale dialog på europæisk plan har de senere år resulteret i en række aftaler mellem parterne (UNICE, ETUC og CEEP). Blandt disse aftaler har være en overenskomst om deltidsarbejde, der er blevet indgået på baggrund af proceduren i Den Sociale Protokol. Denne aftale om deltidsarbejde er ved overenskomstforhandlinger i Danmark i 1999

¹⁷ Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi, forår 1999*, København maj 1999. Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt*, København maj 1999.

blevet inkorporeret i en række kollektive overenskomster. Således er deltidsaftalen blevet gjort til en del af overenskomsten på det (amts)kommunale område mellem KTO (de faglige organisationer på det (amts) Kommunale område og de (amts) kommunale arbejdsgivere. Denne overenskomst omfatter 640.000 lønmodtagere i den offentlige sektor.

Amsterdam-traktatens ikrafttræden per 1. Maj 1999 har også bragt spørgsmålet om forandringer i den danske model på banen. Amsterdam-traktaten lægger op til et mere intensiveret social- og arbejdsmarkedspolitisk samarbejde i EU. Den Sociale Protokol er som bekendt gjort til en del af selve traktatgrundlaget, og samtidigt er beskæftigelsesindsatsen blevet prioriteret specifikt i traktatgrundlaget. Af direkte betydning for det danske arbejdsmarked er også de ny bestemmelser om diskriminering. Amsterdam-traktaten giver på en række områder EU hjemmel til at iværksætte initiativer, der skal hindre diskriminering. Køn, race og alder er blandt de områder, indenfor hvilke EU har mulighed for at tage initiativer. I Danmark er der i forvejen en lovgivning, der forbyder diskrimination i henhold til køn og race. Derimod er der aktuelt ingen lovgivning, der hindrer aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet (fx i jobopslag). Eventuelle fremtidige Kommissionsinitiativer rettet mod aldersdiskrimination må derfor forventes at få konsekvenser for det danske arbejdsmarked, i og med at der aktuelt er en udbredt aldersdiskrimination, fx i jobannoncer.

6. Øget fleksibilitet og decentralisering af forhandlingerne

Den faste arbejdstid på 37 timer per uge er snart ikke længere det almindelige billede for danske lønmodtagere. Den samlede arbejdstid er ikke sat op, men tendensen til en mere fleksibel afvikling af arbejdstiden blev styrket ved de overenskomstforhandlinger, der fra midten af januar til midten af marts 1999 resulterede i en række forlig.

Fremover vil arbejdstiden på de fleste områder blive gjort op over en længere tidshorison, således at der er mulighed for, at lønmodtagerne fx den ene uge kan arbejde 30 timer og den næste uge 42 timer. Typisk vil udsvingene formentlig blive mindre, men der er mulighed for at skrue ned og op for arbejdstiden efter den enkelte ansattes og ledelsens behov.

Det er en tendens, der allerede over en årrække forud er slået igennem fx inden for det toneangivende industriområde, hvor det senest i aftalen fra 1998 indgik, at den almindelige arbejdstid per uge kan fraviges og blot inden for et år i gennemsnit skal være på de 37 timer. I aftalerne på det offentlige område indgået februar 1999 blev fleksibiliteten øget ved at give mulighed for lokalt at aftale en fravigelse i forhold til de centralt fastsatte regler. Forudsætningen er dog, at medarbejderne er villige til at acceptere sådanne fravigelser. Ingen arbejdstager kan få en ny arbejdstid trukket ned over hovedet uden selv at være indstillet på det.

Det betyder, at der er en *lokal aftaleret* forbundet med muligheden for større arbejdstidsfleksibilitet, og det samme er i øvrigt tilfældet på industriområdet. Decentraliseringsprocessen - eller den centraliserede decentralisering - hvor afgørelse af spørgsmål om løn- og arbejdstid flyttes til det lokale niveau inden for de fortsat centralt fastsatte rammer, betyder således typisk ikke en svækkelse af den danske aftalemodel, men blot en flytning af forhandlingskompetencen.

Også med den nye aftale, som parterne inden for finanssektoren blev enige om i marts 1999, blev indført en større fleksibilitet. Her kan man fravige normen på 37 timer om

ugen og variere arbejdstiden fra 31 til 41 timer. Over fire uger skal den gennemsnitlige arbejdstid dog fortsat være på de 37 timer per uge.

Et meget væsentligt resultat i denne sammenhæng er folkeskolelærernes arbejdstidsregler, der - som nævnt oven for - blev radikalt ændret med indgåelsen af OK99. Det var også baggrunden for, at der måtte to runder til, før medlemmerne i Danmarks Lærerforening og de øvrige organisationer på skoleområdet godkendte resultatet ved den anden urafstemning. Dermed er gennemført mere fleksible arbejdstidsregler, som i højere grad end det hidtidige regelsæt tilrettelægges efter lokal forhandling på den enkelte skole. Det er et system, der i højere grad passer til den moderne folkeskole med et udbredt samarbejde mellem lærerne og med meget forskellige former for undervisningsforløb fra skole til skole. Med introduktionen af en særlige aftaleret vedrørende fordelingen af puljen til udvikling, lærersamarbejde og supplerende individuel forberedelse er der desuden tale om en bekræftelse af, at decentraliseringen af det danske aftalesystem sker i et samarbejde med lønmodtagerorganisationerne.

Turbulensen omkring gennemførelsen af de nye regler kan dog medføre, at der kan opstå problemer lokalt. Implementeringen af aftalen er dog i høj grad afgørende for, om man kan opnå de positive virkninger af de nye arbejdstidsregler, eller om de mange kritikere får ret i, at det kun er en metode, hvormed arbejdsgiverne kan presse flere undervisningstimer ud af lærerne. Den vanskelige implementeringsproces kan blive endnu værre på gymnasieskoleområdet, hvor lærerne trods et massivt nej fik presset reglerne ned over hovedet, fordi deres organisation her er bundet til forhandlingsaftalen på AC-området.

7. Ligestillings spørgsmål

Overenskomstforligene i de første måneder af 1999 indeholdt en række konkrete forbedringer, der havde et ligestillingsmæssigt perspektiv. Det gælder fx de nye overenskomster på SALA's område, som typisk indeholdt 2 ugers ekstra barselsorlov til fædre i forlængelse af moderens barselsorlov. I den offentlige sektor blev indført 2 ugers forældreorlov betalt med fuld løn i 25. og 26. uge.

Desuden blev der på det (amts)kommunale område foretaget en ændring af den hidtidige ordning, som havde givet ret til i alt 10 omsorgsdage pr. barn. Denne ordning blev ændret til en ret til 2 omsorgsdage om året pr. år indtil barnet fylder 5 år. Fra 1.4.2001 udvides retten til barnet fylder 8 år.

Overenskomstforhandlingerne viste også, at det kan være vanskeligt at opnå specifikke forbedringer, som fremmer ligestillingen. Det gælder fx de såkaldte børnefamiliefridage, der blev indført med indgrebet i storkonflikten under OK98. Der er blevet rejst kritik af sådanne ordninger af lønmodtagere, som ikke får noget ud af dem - fx fordi de ikke har børn i en alder, som udløser de ekstra fridage. Efter den opfattelse så kan solidariteten blandt lønmodtagerne åbenbart kun opretholdes, hvis alle får udbytte af de forskellige ordninger, dvs. at det skal være generelle forbedringer.

Det var et synspunkt, der slog igennem, da parterne på land- og skovbrugsområdet omhandlede børnefamiliefridagene til en ekstra feriefri dag til alle i deres nye overenskomst. Og der er både før og siden kommet signaler fra forbund i LO om, at de vil gøre det samme i 1999 for hurtigere at få realiseret målsætningen: at sikre den sjette ferieuge til alle - og ikke kun til børnefamilierne.

Det ændrer dog ikke ved, at der fortsat i overenskomsterne vil være en række bestemmelser, som specifikt retter sig mod at løse enkeltgruppers problemer. Det gælder fx be-

stemmelser om fuld løn under barsel og - som vi så det i 1999 - udvidelse af fædrenes muligheder for barselsorlov.

Et generelt ligestillingsspørgsmål blev aktualiseret med sygeplejerskernes nej til forliget på deres område - trods DSR-ledelsens anbefaling. Nej'et har formentlig noget med presede arbejdsforhold at gøre, men det bunder til syvende og sidst i en basal utilfredshed over en for ringe grundlønssindplacering i forhold til sammenlignelige grupper. Det er en indplacering, der går tilbage til Tjenestemandereformen i 1969, og den kan formentlig kun forklares med, at personalegrupper, der fortrinsvis består af kvinder, traditionelt har været ringere lønnet end grupper med flere mænd. Det har været begrundet i, at mændene blev opfattet som og også i praksis i de fleste tilfælde fungerede som familiernes hovedforsørgere. I dag er denne situation forandret, og spørgsmålet er, om sygeplejerskerne ikke kan få rejst en diskussion om deres lønindplacering på et sådant ligestillingsmæssigt grundlag. Man kunne fx forestille sig, at der blev foretaget en form for stillingsvurdering af forskellige personalekategorier for at sikre en ligelig grundlønssindplacering for arbejde af samme værdi.

Når det ikke er gjort, skyldes det måske, at det kan forekomme at være i modstrid med de moderne mere markedsbaserede lønforhandlinger, men markedskræfternes virkning er ikke noget argument for en diskriminerende lønpraksis. Det er tidligere set i praksis i en række sager om ligelønsprincipper. Sager, der har været rejst med henvisning til EU-direktiver på området.

8. Perspektiver for 1999-2000

Allerede i begyndelsen af år 2000 er der igen overenskomstforhandlinger på det toneangivende LO/DA-område i den private sektor, og med forløbet af forhandlingerne i 1999 og resultatet i de seneste forhandlinger på dette område i 1998 er der lagt op til, at spørgsmålet om den sjette ferieuge bliver hovedkravet på lønmodtagersiden. DA har markeret, at danskerne ikke har råd til mere fritid. Det gjorde regeringen også op til forhandlingerne i 1998 i den offentlige sektor, men finansministeren måtte alligevel som hovedforhandler på det statslige område bøje sig. Regeringen havde selv lagt linien med indgrebet i storkonflikten i maj 1998. Derfor måtte regeringen give 3 feriefridage og styrkede dermed vejen hen imod den sjette ferieuge. Det er svært at forestille sig, at DA's medlemsorganisationer slipper uden om at give indrømmelser på det område.

Denne udvikling kan ses som et resultat af den løftestangseffekt, der har vist sig i forlængelse af, at linien med de samtidige overenskomstforhandlinger for hele arbejdsmarkedet blev brudt i 1995 på grund af interne arbejdsgiverstridigheder. Den manglende takt med snart sagt forhandlinger hvert år på et eller flere delområder har øget lønmodtageres forventningspres og gjort det vanskeligere at nå forlig, der kan samle flertal.

Det er umiddelbart en styrke for lønmodtagersiden, men det kan også vendes til en ulempe for de forhandlere, der ønsker at fastholde linien med løntilbageholdenhed, som har været gældende siden 1987. Den har både givet reallønsforbedringer og i de senere år en stærkt faldende arbejdsledsløshed, men det har siden 1997 været svært at holde lønstigningerne på et niveau, der kan fastholde konkurrenceevnen og dermed også på sigt sikre grundlaget for den fortsatte reallønsvækst. Derfor har der specielt siden forløbet af OK98 på begge sider været et ønske om at få genoprettet takten.

Det er fortsat vanskeligt i forhold til finanssektoren og land- og skovbrugsområdet, der blev enige om de sædvanlige 2-årige aftalefornyelser. Men med indgåelsen af en 3-årig

overenskomst i den offentlige sektor, vil det med forhandlingerne på LO/DA-området i starten af år 2000 blive muligt at genoprette takten mellem de to absolut væsentligste overenskomstråder på det danske arbejdsmarked. Det kan medvirke til at genskabe stabiliteten i aftalesystemet, der er lidt rystet efter storkonflikten i 1998 og den efterfølgende konflikt i sundhedssektoren i 1999.

Takten vil blive genoprettet, hvis organisationerne under DA i begyndelsen af 2000 indgår en sædvanlig 2-årig overenskomst. Der har været tale om evt. at udvide overenskomstperioden, fordi det i et aftalesystem, hvor mere og mere forhandles direkte lokalt, er vanskeligt at gennemføre hyppige forhandlinger på det centrale niveau. Med fortsat lavinflation er de samlede rammer beskedne, og når lønnen skal afgøres på virksomhederne bliver der med den almindelige 2-årige overenskomstperiode ikke meget til rådighed for de centrale forhandlinger på brancheniveau. Det kan have medvirket til, at der blev stemt nej i 1998, og derfor er der overvejelser om længere overenskomstperioder. Hvis det er tanker, der realiseres, kunne man forestille sig en 4-årig aftaleperiode, der også ville indebære mulighed for en genopretning af takten mellem de to hovedområder.

I den offentlige sektor fik arbejdsgiverne som indrømmelse mulighed for lokalt forhandlet øget arbejdstidsfleksibilitet. Det er en bekræftelse på tendensen til et mere decentralt og mere fleksibelt aftalesystem, men det er også en bekræftelse af, at decentraliseringen gennemføres med og ikke mod lønmodtagerorganisationerne. Forhandlingerne på det centrale niveau ændres ikke til lokale afgørelser dikteret af arbejdsgiverne, men til forhandlinger mellem parterne på det lokale niveau. Det er ikke en dereguleringsproces, der undergraver organisationernes positioner, men en centraliseret decentralisering, hvor indflydelsen flyttes fra det centrale til det lokale niveau - under fortsat centralt fastsatte rammer.

Som nævnt ovenfor har specielt LO rejst spørgsmålet om gennemførelsen af en nye fælleserklæring mellem hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet og regeringen. Både DA og regeringen har været tøvende eller direkte imod en sådan ny hensigtserklæring, men i følge LO's opfattelse er det næppe muligt at sikre en så lav lønstigningstakt og konkurrenceevnen kan fastholdes og helst forbedres, hvis der ikke er forpligtende aftaler mellem parterne, herunder om gennemførelse af politiske reformer og en økonomisk politik, der fastholder det lave arbejdsledelsesniveau. Det er derfor et væsentligt perspektiv for det kommende år, om parterne kan enes om en fornyelse af sammenholdet bag løntilbageholdenhedspolitikken. Diskussioner om Danmarks tilslutning til ØMU'en kan yderligere aktualisere dette spørgsmål.

Det samlede forløb af forhandlingerne i 1998 og 1999 har i den offentlige debat ført til spørgsmålet, om den danske aftalemodel overhovedet har nogen fremtid. Den danske model bygger på det princip, at parterne selv indgår aftaler, der regulerer løn- og arbejdsforhold. Og risikoen for strejke og lockout indgår i den sammenhæng som et nødvendigt instrument til at sikre de indrømmelser, som kan forlige parter med modstridende interesser.

Med et indgreb i storkonflikten i 1998 efter 11 dage og et indgreb i sygeplejerskekonflikten efter mindre end en uge, må det siges, at advarselsslamperne blinker. Ganske vist har politisk intervention siden 30'erne været et integreret element i den danske aftalemodel. Men indgrebene må fortsat være undtagelsen og ikke reglen, hvis aftalemodellen skal virke efter hensigten. Hvis parterne er sikre på, at en konflikt vil blive standset af et umiddelbart indgreb, så bliver det ikke muligt for dem at give de nødvendige indrømmelser, og så kan der ikke skabes bæredygtige forlig.

Set i det perspektiv var det måske af hensyn til aftalesystemets fremtid et klogt træk af regeringen, at den undlod at gribe ind i jordemødrenes strejke og lod parterne om selv at finde en løsning inden for KTO-forligets rammer.

9. Referencer

Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København juni 1999.

Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda*, nr. 1 1999, København januar 1999.

Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi, efterår 1998*, København december 1998.

Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi, forår 1999*, København maj 1999.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen. 1993. *Den danske Model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen og Lars Kjerulf Petersen. 1994: *The Survival of the Danish Model*. København: DJØF Publishing.

Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt*, København maj 1999.

10. Anvendte forkortelser

Listen dækker de organisationer, der er nævnt i teksten med forkortelser. Men derudover er - fortrinsvis på hovedorganisationsplan - tilføjet enkelte andre organisationer og sammenslutninger af betydning for det samlede danske organisations- og aftalesystem.

AC Akademikernes Centralorganisation. (The Danish Confederation of Professional Associations). Hovedorganisation for højere uddannede grupper i såvel den offentlige som den private sektor og for både lønmodtagere og selvstændige. Har den største gruppe af lønmodtagermedlemmer i den offentlige sektor. Indgår som centralorganisation i CFU.

ARF Amdsrådsforeningen i Danmark. (The Danish Federation of County Councils). Varetager bl.a. amternes arbejdsgivermæssige interesser sammen med de øvrige kommunale sammenslutninger.

BUPL Forbundet for pædagoger og klubfolk. (The Danish Federation of Early Childhood and Youth Education). Medlemsorganisation i FTF.

CFU	Centralorganisationernes Fællesudvalg. (The Danish Central Federation of State Employees). Forhandlingssammenslutning for de statslige centralorganisationer og disses tilsluttede fagforbund.
CO II	Statstjenestemændenes Centralorganisation II. (The State Public Servants Trade Union - Central Organization II). Forhandlingssammenslutning på det statslige område. Er kollektivt tilsluttet FTF.
CO-industri	Centralorganisationen af industriansatte. (The Central Organization of Industrial Employees in Denmark). Forhandlingskartel for LO-forbund. Forhandlingerne mellem CO-industri og DI har ofte været normgivende for det øvrige arbejdsmarked.
DA	Dansk Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Confederation). Hovedorganisation for danske arbejdsgivere - bortset fra den offentlige sektor, landbrugsområdet og finanssektoren.
Dansk Metal	Dansk Metalarbejderforbund. (The National Union of Metalworkers). Medlemsorganisation i LO med central placering i CO-industri.
DI	Dansk Industri. (Confederation of Danish Industries). Sammenslutning for industriens arbejdsgivere, der dækker såvel arbejdsgivermæssige og arbejdsmarkedspolitiske som erhvervspolitiske interesser. DA's største medlemsorganisation.
DJØF	Dansk Jurist- og Økonomforbund. (The Danish Lawyers' and Economists' Association). Medlemsorganisation i AC.
DKK	Det Kommunale Kartel. (The Danish Confederation of Municipal Employees). Sammenslutning for LO-forbund på det kommunale område.
DLF	Danmarks Lærerforening. (The Danish Teachers' Union). Medlemsorganisation i FTF. Via LC tilsluttet FTF-K og KTO.
DSR	Dansk Sygeplejeråd. (The Danish Nurses' Organisation). Medlemsorganisation i FTF. Tilsluttet FTF-K og KTO.
FA	Finanssektorens Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Association for the Financial Sector).
FF	Finansforbundet. (Financial Services' Union). FTF's største medlemsorganisation på det private arbejdsmarked.
FOA	Forbundet af Offentligt Ansatte. (Danish Trade Union of Public Employees). Forbund tilsluttet LO, DKK og KTO. Den største organisation på det kommunale område.

- FTF Funktionærerne og Tjenestemændenes Fællesråd. (The Confederation of Salaried Employees and Civil Servants in Denmark). Hovedorganisation med vægt på mellemuddannede og mellemlønnede grupper i såvel den offentlige som den private sektor. Hovedområderne er det offentlige samt finanssektoren.
- FTF-K Forhandlingssammenslutning for FTF-organisationerne på det kommunale område. (FTF-Municipal).
- GL Gymnasieskolernes Lærerforening. (National Union of Danish Upper Secondary Teachers). Medlemsorganisation i AC.
- HK Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund. (Union of Commercial and Clerical Employees in Denmark). Tilsluttet LO. Det største forbund under LO.
- HK/
Kommunal Sektororganisation i HK/Forbundet. (HK/Municipal). Tilsluttet DKK og KTO.
- HK/STAT Sektororganisation i HK/Forbundet. (HK/State). Tilsluttet StK.
- IDA Ingeniørforbundet i Danmark. (The Society/Union of Danish Engineers). Sammenslutning af teknikumingeniørerne og civilingeniørernes organisationer. Tilsluttet AC.
- KL Kommunernes Landsforening. (The National Association of Local Authorities in Denmark). Sammenslutning, der bl.a. varetager de danske kommuners arbejdsgivermæssige interesser.
- KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. (The Association of Local Government Employees' Organizations). Forhandlings-sammenslutning for fagforbundene i den kommunale sektor.
- LC Lærernes Centralorganisation. (The Central Organization of Teachers' Unions). Forhandlingsorganisation for lærerforeninger, med DLF som den dominerende. Danner sammen med OC sammenslutningen TOK, der er tilsluttet CFU. På det kommunale område repræsenteres lærerne i FTF-K og KTO via LC.
- LH Ledernes Hovedorganisation. (Organization of Managerial and Executive Staff in Denmark). Sammenslutning for arbejdsledere.
- LO Landsorganisationen i Danmark. (The Danish Confederation of Trade Unions). Hovedorganisation for fagforbund i både den offentlige og private sektor. Stadig hovedvægt på forbund for faglærte og ufaglærte arbejdere på det private arbejdsmarked, men med stigende gruppe af funktionærer og offentligt ansatte.

- NNF Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. (The National Union of Food and Allied Workers). Medlem af LO. Den vigtigste organisation på SALA-området.
- OC Overenskomstansattes Centralorganisation. (The Central Organization of Agreement-covered Employees). Sammenslutning for FTF-tilknyttede organisationer i det statslige område. Har sammen med LC dannet TOK.
- SALA Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger. (Danish Confederation of Employers' Associations in Agriculture). Dækker såvel gartneri, skovbrug og landbrug som tilknyttede industrier, fx mejerier og slagterier.
- SiD Specialarbejderforbundet i Danmark. (The General Workers' Union in Denmark). LO's næststørste fagforbund for ufaglærte og tillærte arbejdere i både den private og den offentlige sektor. Hovedvægt i det private område.
- StK Statsansattes Kartel. (The Association of Danish State Employee Organizations). Sammenslutning med tilknytning til LO, men med en række organisationer uden for LO tilsluttet. StK er centralorganisation og varetager såvel den politiske som den sekretariatsmæssige ledelse i CFU.
- TOK Tjenestemænds og Overenskomstansattes Kartel. (The Association of Danish Trade Unions for Public Servants and Agreement-covered Employees). Forhandlingssammenslutning på det statslige område med forbindelser til FTF.

jd/jsm/csj
august 99

At skrive direkte i skabelonen

Hver gang du starter et nyt kapitel går du op i venstre hjørne (i feltet til venstre for det felt hvor man vælger skrifttype) og vælger ”overskrift 1”. Denne typografi er defineret som du ser i overskriften på dette kapitel. Når du skifter linie efter at have skrevet overskriften vil den automatisk fortsætte i typografien ”Første afsnit”.

Når du starter et nyt afsnit (ved tryk på enter) vil det automatisk være i typografien ”Brødtekst” med 0,5 cm. indrykning i første linie. (”Tab” er også sat til 0,5 cm som standard så ”i nødstilfælde” kan du bruge den til at lave indrykning).

Tekstboksen i øverste venstre hjørne kan redigeres ved at dobbeltklikke på den.

At kopiere tekst ind i skabelonen

Når du vil kopiere tekst ind i skabelonen er det nemmest først at gemme teksten som ”kun tekst” (dvs. vælg ”Filer” – ”Gem som” og derefter ”Kun tekst” ud for ”Filtype”). Du har nu en tekstfil uden diverse word-formateringer.

Herfra kopierer du teksten ind i skabelonen. Du markerer nu den første overskrift, vælger ”overskrift 1” (oppe i typografiboksen i venstre hjørne af skærmen). Derefter markerer du første afsnit og vælger ”første afsnit”, derefter resten af kapitlet og vælger ”brødtekst”. Fortsæt sådan gennem hele dokumentet. Du kan til sidst gå op i indholdsfortegnelsen og trykke F9 hvorved indholdsfortegnelsen opdateres.