

Optakt til OK2000:

Feriefridage og pension forudsætning for forlig

Overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området har bedre udsigter til en fredelig løsning end OK98, men konfliktscenariet spøger i kulissen - Parallel til OK87, der endte med en 4-årig aftale med midtvejsforhandlinger om løn, og som også fandt sted efter en storkonflikt og et regeringsindgreb og med bekymring for den danske models fremtid – Finanslov og VEU giver ikke komplikationer af betydning, og det gør de økonomiske fremtidsudsigter næppe heller - Det er igen industrien, der skal være løftestang, men efter fiaskoen under OK98 er der grænser for, hvor længe DI og CO-industri kan trække deres forhandlinger – Kommer der ikke forlig omkring midten af januar, kan der opstå komplikationer – Frygten for at få stemt et forlig ned kan udgøre en selvstændig konfliktrisiko.

Ugebrevet Mandag Morgen, 6.12.1999

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier

Efter vinter kommer sommer. Og efter storkonflikt kommer forlig. Det er det almindeligste forløb i den danske aftalemodels nyere historie. Men det er kun tre fjerdedele af historien. Efter konflikten i 1956 kom forliget i 1958. Efter konflikten i 1961 kom forliget i 1963. Efter konflikten i 1985 kom forliget i 1987. Til gengæld blev konflikten i 1973 fulgt af tre på hinanden følgende forhandlingssammenbrud og regeringsindgreb. 1970'erne var den danske models mest alvorlige kriseperiode. Storkonflikten i 1998 var et udtryk for begyndende krisetegn, der kunne bringe minderne om 1970'erne tilbage. Derfor kan det ikke udelukkes, at konflikten i 1998 vil blive efterfulgt af et nyt sammenbrud med efterfølgende regeringsindgreb i 2000. Spørgsmålet er derfor, om forberedelsen af OK2000 med indgåelsen af klimaaftalen mellem LO og DA og parternes øvrige bestræbelser på at undgå en gentagelse af forløbet i 1998 er tilstrækkelig til at få nedtonet krisetendenserne, så det igen bliver muligt at sige, at der efter en konflikt følger et forlig.

Det sandsynligste svar er, at OK2000 vil ende fredeligt – selv om man næppe kan sige, at krisetendenserne er helt afviklet. Risikoen for aftalemodellens fremtid er stadig intakt, men

den vil næppe blive udløst i større problemer i den nærmeste fremtid. Den historiske parallel, der falder mest i øjnene er således perioden 1985 til 1987. Her synes der - som en af de mest erfarne forhandlere, Willy Strube, SiD's industrigruppe, har fremhævet det - at være en række interessante fælles træk med situationen 1998 til 2000.

Parallellen til OK87

Optakten til OK87 var præget af alvorlige bekymringer for den danske models fremtid. I 1985 endte forhandlingerne i et sammenbrud og en storkonflikt, der blev stoppet med et politisk indgreb af den daværende Schlüter-regering. Det øgede forligsviljen, og allerede den 16. januar kunne der indgås et forlig om den daværende overenskomst i jernindustrien. Parterne skrev samtidig under på, at forliget skulle indgå i det mæglingsforslag, der senere blev fremsat. Det var en 4-årig overenskomst med en midtvejsforhandling om løn, og den dannede mønster for de øvrige områder, der efterfølgende nåede til tilsvarende resultater. Der blev til slut fremsat et samlet mæglingsforslag, der blev vedtaget af medlemmerne.

Et tilsvarende forløb under OK2000 er sandsynligt, dvs. med et 4-årigt forlig i industrien omkring midten af januar, hvor parterne enes om, at resultatet skal indgå i et samlet mæglingsforslag. Willy Strube har direkte signaleret vilje til et sådant resultat, hvis det er midlet til at opnå den ønskede ferieforlængelse.

Det er derimod mere tvivlsomt, om en midtvejsforhandling vil indgå som i 1987. Det bliver i hvert fald i en anden form, jf. nedenfor. Og det er helt sikkert, at resultatet af OK2000 på et væsentligt punkt vil adskille sig fundamentalt fra OK87. Dengang var der tale om en lønfest i både den private og den offentlige sektor. Den fest har fagbevægelsen allerede afskrevet på forhånd. Sporene fra 80'ernes lønfest skrømmer. Inflationen lå endnu højere, og resultatet blev reallønstilbagegang.

Forudsætninger for forlig

Hvad vil indholdet blive i et muligt forlig? For det første den sjette ferieuge - i form af feriefridage - og for det andet fortsat udbygning af arbejdsmarkedspensionerne. Det er de afgørende hovedelementer, der skal på plads. Der er derudover en del bløde pakker - herunder forbedring af tillidsrepræsentanternes vilkår - som også har vægt i forbundenes krav. Dertil kommer satsforhøjelser, som er et afgørende omdrejningspunkt på normallønsumrådet

Både ferie og pension må betragtes som ultimative krav. Til gengæld er der i fagbevægelsen enighed om, at det samlede resultat fortsat ikke skal være lønfest. Det fremgår af de krav, der er fremsat både af SiD, Metal og HK. Organisationerne har forsøgt at holde forventningsniveauet nede ved ikke at komme med præcise økonomiske udmeldinger.

Tydeligst var LO's formand Hans Jensen på LO kongressen i slutningen af oktober. Her sagde han i sin beretning, at omkostningsstigningerne nu var nede på 4 pct., men at der i den forløbne overenskomstperiode havde været stigningstakter på den anden side af 5 pct. Det er for meget at vente sig næste år, mente LO-formanden. Han tilføjede, at der fx i Sverige i 1998 var en lønstigningstakt på 3,5 pct. Hans Jensen angav dermed forventningerne til det samlede niveau. I LO's rapport *Øje for beskæftigelsen* hedder det da også, at lønstigningstakten forventes at falde netop til 3,5 pct.

Arbejdsgivernes forventninger til niveauet må nødvendigvis være lavere – fomentlig omkring de 3 pct. som maksimum - hvis man skal fastholde og helst forbedre konkurrenceevnen i den kommende periode. Det, der kan udledes af den statusrapport, der er kommet fra statistikudvalget under TrepartsForum, er også et niveau i den størrelsesorden.

For at sikre en løsning, der kan forbedre konkurrencekraften, er arbejdsgiverne i DA-fællesskabet endnu en gang enige om, at det er industrien, der skal i front, og at forløbet skal ende med et samlet mæglingsforslag, så alle områder kommer hjem med et niveau, der er fastlagt af de konkurrenceudsatte erhverv. Det er den *koordinerede decentralisering*, der igen skal stå sin prøve. I arbejdsgivernes fortolkning af klimapapiret mellem LO og DA er der i realiteten indbygget den forudsætning, at der *skal* fremsættes et samlet mæglingsforslag.

Spørgsmålet er, om der er plads til at opfylde disse krav og samtidig give plads til lønstigningerne i de lokale forhandlinger på virksomhederne, så man på en gang sikrer en fortsat reallønsudvikling og ikke forringer lønkonkurrenceevnen. Det er vanskeligt at nå inden for den normale 2-årige overenskomstlængde. Derfor er der udsigt til en 3-årig eller 4-årig aftale. Den sidste model har den fordel, at den vil sikre, at de to størrelsesmæssigt helt afgørende overenskomstområder, LO/DA-området og den offentlige sektor, igen kan komme i takt.

En længere aftaleperiode vil betyde, at forbedringer ved det centrale bord kan fordeles over flere år, og dermed gives der større råderum til de lokale lønforhandlinger, som er en realitet på ca. 85 pct. af LO/DA-området. Dermed skulle det også blive lettere at få stemt et forlig hjem. Og frykten for at få et nej til et forlig eller et mæglingsforslag og dermed endnu en gang blive underkendt af medlemmerne, er nok den største bekymring, forhandlerne har efter oplevelserne i 1998.

Problemet med balancen mellem det centrale og det lokale niveau kan illustreres med Dansk Metals beskrivelse af resultatet sidste gang. "I 1998 indgik Dansk Industri og CO-industri et forlig, som gav 1,4 procent i 1998. De lokale lønforhandlinger kom siden til at give 3,4 procent. I alt en forbedring på 4,8 procent. Forliget var 90'ernes bedste resultat. Men det var kun de 1,4 procent, der var kendt ved urafstemningen i april 1998 om fagets hovedoverenskomst, hvor resultatet blev et nej til forliget."

Derfor er der også i fagbevægelsen en interesse for en længere overenskomstperiode, som kan give mere synlige forbedringer i de centrale forhandlinger – uden at lægge voldsomme begrænsninger på de lønforhandlingerne i virksomheden.

Den væsentligste barrierer mod at gennemføre en længere overenskomstperiode er normal-lønsområdet, der fortsat dækker ca. 15 pct. af det samlede DA-område. Problemets omfang er noget større, fordi minimallønssatsen i HK's butikssektor i stor udstrækning reelt fungerer som en normallønssats, fordi muligheden for lokale forhandlinger kun i begrænset omfang bruges. På normallønsområdet ligger lønnen i stor udstrækning fast i perioden, og det er derfor svært at binde sig 4 år frem lønmæssigt.

Der kan derfor måske komme et krav om midtvejsforhandling eller i det mindste en genforhandlingsklausul vedr. løn. Det vil arbejdsgiverne efter al sandsynlighed ikke acceptere. Det var for arbejdsgiverne ulempen ved den 4-årige aftale i 1987, at der alligevel skulle forhandles løn allerede i 1989 - og med fuld risiko for en konflikt. Et alternativ kunne være en genforhandling under visse betingelser, men *uden konfliktmulighed*, dvs. med en voldgiftsløsning, hvis parterne ikke kan enes. Det ville være noget helt nyt og til dels i modstrid med

principperne for den danske aftalemodel. Men det kan være svært at se, hvordan man i en situation, hvor der ønskes længere aftaleperioder, skal kunne håndtere problemet med, at der stadig er et normallønsområde på 15 pct

Fritidsefterslæb som problem

En særlig vanskelighed i forløbet er efterslæbet på fritidsområdet. Det drejer sig om HK og El-Forbundet, der i 1997 indgik 3-årige aftaler. Derfor blev de ikke omfattet af regeringsindgrebet i 1998 og er følgelig bag ud med 1 feriefri dag og 3 børnefridage. Deres overenskomstfornyelse koster altså mere, hvis de skal op på niveau med de øvrige, der nærmest har den 6. ferieuge (i form af 5 feriefridage) som ultimativt krav. Det tæller ikke tilstrækkeligt den anden vej, at der er nogle HK-grupper, som allerede har fået fridagene.

Der er dog en oplagt mulighed i forhandlingerne mellem Dansk Handel & Service og HK/Handel på butiksområdet. Det forventes, at lukkeloven vil blive ændret relativt tidligt i den nye overenskomstperiode, og arbejdsgiverne har derfor et ønske om at få løst arbejdstidsproblemer omkring søndagsåbning. Hvis HK vil være imødekommende vedrørende dette fleksibilitetskrav, kan der måske alligevel vise sig at være økonomisk dækning for det ekstra antal fridage, der skal til.

Optaktsbekymringer

Der har i løbet af efteråret i tiltagende grad været bekymrede ytringer om de forestående overenskomstforhandlinger. Det gælder politikerne, og det gælder økonomerne fra såvel private virksomheder og offentlige institutioner. Det tilhører det normale billede i en optaksperiode. I sig selv er det ikke nogen hindring for forhandlingerne, men kan tværtimod være med til at skruer forventningsniveauet ned og dermed forbedre løsningsmulighederne.

På et væsentligt punkt synes vandene specielt at skille. Mange økonomer lægger vægt på, at indførelsen af den 6. ferieuge i sig selv kan bidrage negativt til den økonomiske udvikling. Samtidig er samme fritidsforlængelse et ultimativt krav fra fagbevægelsens side. I fagbevægelsen vil man fastholde, at fritidskravet ikke er så uansvarligt, som økonomerne prædiker. Det kan man bl.a. gøre med henvisning til nye undersøgelser, der viser, at danskerne reelt arbejder mere og mere. Tallene går ganske vist kun frem til 1998, men systemet synes altså at fungere relativt fleksibelt. Det samme vil måske være tilfældet også med de nye feriefridage.

Det udtrykker et dilemma i den danske aftalemodel. Den synes kun at kunne fungere under den forudsætning, at der gennemføres forbedringer af velstandsniveauet i et omfang, som de fleste økonomer ud fra deres almindelige skolelærdom vil anse for at være skadelige for samfundsøkonomien. Men det er næppe sandsynligt, at den danske aftalemodel kan oprettholdes uden denne form for forbedringer, som i OK2000 handler om flere feriefridage. Spørgsmålet bliver dermed ikke så meget, hvordan man helt undgår sådanne forbedringer, men hvordan man kan minimere dem og gennem effektivitetsforbedringer, produktudvikling mv. kan eliminere deres negative virkninger. I den proces kan økonomernes optaktsbekymring spille en konstruktiv rolle.

Når det gælder det politiske område, er der ingen tvivl om, at situationen op til OK2000 på afgørende måde adskiller sig fra situationen op til OK98. Dengang var der med bl.a. syge-

skatten tale om, at der blev lagt relativt betydelige politisk bestemte omkostningsstigninger over på virksomhederne umiddelbart forud for en overenskomstforhandling. Det var set fra arbejdsgivernes synsvinkel ødelæggende for overenskomstforløbet, der desuden var præget af, at man lå tæt på et folketingsvalg, der endda nåede at blive udskrevet midt under forhandlingerne.

De sidste problemer, som yderligere var med til at vælte forligsmulighederne i 98, er der ikke større risiko for en gentagelse af denne gang, og der er med afslutningen af finanslovsforhandlingerne samlet set heller ikke tale om, at der lægges markante økonomiske byrder på virksomhedernes arbejdskraftomkostninger. Ifølge DA's egne beregninger er det alt i alt en meget beskeden positiv virkning. Men forud for finanslovs-forløbet så det ud til, at den positive effekt ville blive væsentligt større. Det er ca. en kvart procent, der er forsvundet. Og det havde selvfølgelig ikke været dårlig at have de midler, når de sidste brikker i et forlig skal på plads. Men det er slet ikke noget, der kan sammenlignes med OK98, hvor der var sygeskat mv., som alvorligt truede med at belaste virksomhedernes arbejdsomkostninger. Der er dog med finansloven for 2000 derudover tale om andre økonomiske omkostninger for virksomhederne af et ikke ubetydeligt omfang. Det anslås i arbejdsgiverkredse, at det samlet er i størrelsesordenen 1 mia. kr.

I sig selv kan man næppe sige, at der politisk set er foretaget skridt, der vil vælte overenskomstspillet. Der er dog VEU-reformen, som en ubehagelig joker. Direkte har den nye reform med oprettelsen af den partsstyrede Arbejdsmarkedets Uddannelses Finansiering, , AUF, ikke indflydelse på overenskomstforhandlingerne. Forudsætningen for, at der skal lægges yderligere midler oven i de statsligt finansierede 3,5 mia. kr., vil formentlig være en enighed mellem parterne i AUF-bestyrelsen, og det vil først og fremmest sige LO og DA. Da arbejdsgiverne har taget afstand fra finansieringsformen, så vil DA blokere for en sådan enighed, og derfor vil der ikke blive lagt midler oveni, og virksomhedernes omkostninger bliver ikke belastet. Der er desuden en række effektiviseringsmuligheder, som i en periode kan bruges til at sikre uddannelsessystemet. Det er den optimistiske udlægning. Den pessimistiske udlægning er, at virksomhederne bliver nødt til at finansiere en større del af videre- og efteruddannelsen selv, hvis de vil opretholde det hidtidige niveau. Derfor har VEU-reformen betydet en uklarhed om virksomhedernes omkostninger, og den usikkerhed kan spille tilbage til overenskomstforhandlingerne. Forventningerne om en risiko for større omkostningsstigninger på et område vil alt andet lige betyde, at arbejdsgivernes tolerancetærskel med hensyn til det samlede niveau i et forlig bliver sænket. Desuden er der ikke nogen sikkerhed for, at vetoprincippet vil blive fulgt. Det er i sidste ende op til regeringen at afgøre, om der skal stilles forslag til finansloven om et arbejdsgiverbidrag til AUF.

Det er den samme form for politisk bekymring, som arbejdsgiverne generelt kan have ved at indgå en langvarig overenskomst. Kan politikerne holde sig fra at vælte nye omkostninger over på virksomhederne? Det vil i givet fald være omkostninger, som ikke kan korrigeres via overenskomsterne, hvis de er 4-årige.

Til gengæld vil en sådan overenskomst række næsten halvvejs ind i den næste valgperiode, og der er vel en forventning om, at det så kan være med en ny regering, der har slået sig op på, at den ikke vil vælte nye byrder hverken over på befolkningen eller virksomhederne.

Alt i alt er det bemærkelsesværdigt, hvor få bekymringer parterne har vist. Der er ikke kommet nogen udmeldinger, der kunne give anledning til noget gab i forventningsniveauet.

Klimaaftalen mellem LO og DA synes at have gjort sin virkning. Det er således karakteristisk, at man i statistikudvalget er blevet enige om den samme beregning af den hidtidige omkostningsudvikling. Det betyder, at parterne ikke – som de ofte tidligere har gjort det under forhandlinger – kan banke hinanden i hovedet med statistik, der viser helt forskellige økonomiske muligheder.

Det forventede forløb: Forligsscenariet

Som kortene er fordelt ved indledningen til overenskomstspillet, er det endnu engang industrien, der skal lægge linien. Arbejdsgivernes koordinerede decentrale forhandlingsstrategi fra 98 står stadig ved magt.

Der var som udgangspunkt ellers en tendens til, at HK/Handel og Dansk Handel & Service ville forsøge på at agere spydspids. Forhandlingerne på butiksområdet er da også blevet indledt, og der er næppe tvivl om, at parterne med deres tidlige start vil få muligheder for at rydde mange sten af vejen, før den afgørende runde kommer. Men meldingerne er ved indgangen til december blevet ændret. Nu er der ikke nogen grund til at forhaste sig, siger den adm. direktør i DH&S, Søren B. Henriksen. Og formanden for HK/Handel, Jørgen Hoppe, har erkendt, at der ikke - som han ønskede det - kommer noget forlig før jul. Der er næppe nogen tvivl om, at det her er den samlede arbejdsgiverstrategi, der har sat tingene på plads. Industrien har fortsat førertrøjen.

Den samme erkendelse er man nået til inden for bygge- og anlægssektoren, hvor både BYG og Danske Entreprenører vil afvente resultaterne i industrien. På transportområdet er situationen mere åben. Formanden for SiD's transportgruppe, Holger Nielsen, har markeret tydeligt, at man ikke vil finde sig i samme forløb som i 1998. Spørgsmålet er derfor, hvor længe AHTS, der også var utilfreds med forløbet i 1998, kan holde SiD hen.

Det meget langstrakte forløb i 1998 har dog gjort indtryk. DI får derfor næppe mulighed for at trække forhandlingerne så længe en gang til. Det kan sammenholdet i DA formentlig ikke overleve. Derfor er der pres på industriens forhandlere, og kan de ikke i rimelig tid vise vejen gennem indgåelsen af et forlig, så må de formentlig overlade banen til andre - ellers står man over for det store sammenbrud.

De fire hovedforhandlere i industrien, Hans Skov Christensen og Jørgen Hansen, DI, og Max Bæhring og Willy Strube, CO-industri, har allerede i optakten haft en del møder og været på den traditionelle fælles rejse. Desuden er der sat en række tekniske drøftelser i gang. Det betyder, at man relativt tidligt i januar 2000 vil være parat til at indgå egentlige realitetsforhandlinger. Men tilsvarende forberedelser vil foregå andre steder – og er som nævnt markant på vej på butiksområdet – derfor er der relativt begrænset tid, før industrien skal nå til snorene. Et bud kunne være, at den afgørende runde bliver påbegyndt i midten af januar med en forventet afslutning i løbet af uge 3.

Et forventet forlig - med en 3- eller 4-årig overenskomstperiode - vil formentlig ikke umiddelbart blive sendt til afstemning, men på DI's krav indgå som den afgørende brik i et senere samlet mæglingsforslag.

Passeres denne dato uden resultater i industrien, er der mulighed for, at nogle af de andre områder kan komme på banen, og det kan så blive DH&S og HK/Handel, der kommer til at lægge linien. På det tidspunkt vil de store forhandlingsudvalg være indkaldt på de forskelli-

ge områder, og så bliver det vanskeligt at holde processen tilbage. De vil utålmodigt sidde og vente på gennembruddet og vil ikke acceptere, at den koordinerede decentralisering bliver til en *koordineret blokeringsstrategi*, som det reelt var tilfældet i 1998.

Hvad taler for forlig

Parternes fælles bekymring for den danske aftalemodels fremtid virker fremmende på deres forligsvilje. Modellen giver indflydelsemuligheder, som der i det mindste vil opstå usikkerhed om, hvis aftalesystemet eroderer.

En meget væsentlig faktor, der peger i retning af et forlig, er fagforbundenes økonomiske problemer i forlængelse af konflikten i 1998. Reelt set er der nogle af dem, der simpelthen ikke har råd til en konflikt. De kan naturligvis blive tvunget til at tage den alligevel, men forhandlerne vil gøre meget for at undgå den situation.

Det hidtidige forløb har styrket forligsscenariet. I optaktsfasen har parterne nærmest formået at tale sig tættere på hinanden. Forskellen på forventningsniveauet til den samlede ramme er således nede på omkring en halv procent.

Derfor er det sandsynligste forløb – ud fra OK87-parallellen – at parterne selv når til et forlig på industriens område, men med den tilføjelse, at det vil indgå som en del af et samlet mæglingsforslag. Det er en forudsætning på grund af arbejdsgivernes koordinerede decentralisering. Et alternativ kan være, at det bliver et af de andre områder, som slutter først og dermed lægger linien.

En variation af forligsscenariet er **mæglingsscenariet**, dvs. at ingen områder selv når at indgå forlig, før forhandlingerne i februar overgår til Forligsinstitutionen. Det scenario kan blive det sandsynligste, hvis der undervejs opstår uventede komplikationer for parternes egne forhandlinger. Men under alle omstændigheder vil Forligsinstitutionen formentlig få en rolle, fordi DA vil kræve en fælles afslutning og dermed et samlet mæglingsforslag. Her vil LO og DA derfor få en central position.

Det må vurderes, at et mæglingsforslag – uden forudgående gennembrud og dermed direkte forlig i forhandlingerne mellem parterne – vil have meget vanskeligt ved at opnå flertal ved en urafstemning. Hermed er vi nået til det næste scenario.

Konfliktscenariet

Selv om forligsmulighederne står stærkt, kan konfliktrisikoen langt fra udelukkes. Den frygt, fagbevægelsens forhandlere kan have for at blive underkendt endnu en gang, er formentlig den enkeltstående faktor, der i størst udstrækning kan trække forløbet i retning af konflikt.

Det er derfor, det er et problem, at der er så lidt at råde over i de centrale forhandlinger, når der også skal være plads til lokale lønforhandlinger. Tilstrækkeligt synlige resultater centralt vil derfor formentlig forudsætte en længere overenskomstperiode. Men det kan til gengæld give problemer på normallønsområdet, hvor medlemmerne vil se med bekymring på at blive bundet lønmæssigt i 3 eller 4 år.

Det kan ikke udelukkes, at regeringsindgrebet i 1998 kan medvirke til at øge nejstemmerne, fordi der med henvisning til indgrebet kan argumenteres for, at resultatet dermed vil blive bedre end et forlig.

Det er dog langt fra givet, at et regeringsindgreb - som følge af et forhandlingssammenbrud og starten på en konflikt - vil få samme karakter som i 1998. Regeringen fik ingen mærkbare politiske gevinster ud af at lægge noget oveni. Derfor kan det være, at et eventuelt indgreb vil blive mere rent i 2000 end i 1998. Hvis et mæglingsforslag er blevet nedstemt, bliver den enkle løsning at ophøje det til lov.

jd/jsm

2.12.99

(Mandag Morgen, 31.01.2000)

OK2000 og den danske model:

Krisen er afblæst - indtil videre

Med industrioverenskomstens 4-årige aftaleperiode er et væsentligt problem ved den koordinerede decentralisering af aftalesystemet løst – Det giver plads til mærkbare forbedringer i de centrale forhandlinger og dermed mulighed for at få stemt resultaterne hjem – Aftalemodellen tilpasses kravene til virksomhederne i en internationaliseret økonomi, der forudsætter fleksible, virksomhedsbaserede løsninger, men kan aftaleretten på sigt fastholdes lokalt, eller er vi på vej mod den rene individualisering og dermed en ny krise for den danske aftalemodel – Organisationernes grundige forberedelse af forhandlingerne, herunder den nye klimaaftale mellem LO og DA, har medvirket til de hurtige forlig i industrien og bygge- og anlægssektoren og dermed udsigten til en samlet perspektivrig løsning for hele LO/DA-området

Af JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Med det 4-årige overenskomstforlig indgået mellem Dansk Industri og CO-industri er der ikke alene skabt et retningsgivende grundlag for forhandlingerne på det samlede LO/DA-område under OK2000. Der er også opnået resultater, der har væsentlige perspektiver for fremtidens arbejdsmarkedsregulering og derfor kan karakteriseres som historiske.

- Det ene perspektiv er gennemførelsen af ferieforlængelsen i form af fem fleksible feriedage, der sammen med fastholdelsen af det seneste tiårs decentraliseringstendens, tegner udviklingen af et stadigt mere virksomhedsbaseret og dermed måske også mere individualiseret aftalesystem.
- Det andet perspektiv er, at fagbevægelsen i den 4-årige periode når op på det foreløbige mål for udbygningen af de arbejdsmarkedspensioner, der blev taget hul på i 1991. Der ved sikres det, at de nye pensioner kan udgøre et solidt grundlag for det samlede pensionssystem i fremtiden.
- Det tredje perspektiv er starten på en udvikling i retning af sammenskrivning af arbejder- og funktionæroverenskomsterne på industriens område.
- Det fjerde perspektiv er selve overenskomstlængden og den samtidige fastholdelse af både en samlet løsning for hele LO/DA-området og sektorvise forhandlinger. Det giver en metode til sikring af balancen mellem de centralt forhandlede og de lokalt aftaleforbedringer og dermed større sikkerhed for en vedtagelse af de centrale overenskomstfor-

lig. Også fordi man med sektorforhandlingerne kan tilpasse selv de generelle forbedringer til de særlige vilkår på de forskellige områder.

Hvis det i det fortsatte forhandlingsforløb lykkes at overføre resultaterne – også til det normallønsområde, hvor den lange aftalperiode allerede har givet alvorlige problemer – så er der udsigt til en samlet løsning for hele LO/DA-området. Dermed er de krisetendenser, der har tegnet sig i horisonten i de senere år, i hvert fald foreløbig blevet afblæst.

Baggrund

Storkonflikten i 1998 efterlod den danske aftalemodel på randen af en krise. De åbenlyse krisetegn skal ikke så meget ses som et resultat af den kendsgerning, at parterne på LO/DA-området en enkelt gang ikke selv kunne løse problemerne, og at overenskomstsituationen efter en 11 dage lang konflikt blev afsluttet med et politisk indgreb. Det er en del af et aftalesystem med en indbygget konfliktret, at der faktisk kan blive udløst en konflikt. Selve konfliktrisikoen er et væsentligt middel til at sikre kompromiser. Så en konflikt med passende mellemrum er den pris, der må betales for et system, der ellers effektivt regulerer løn- og arbejdsforhold og sikrer stabiliteten på arbejdsmarkedet. Det har også siden 1930'erne været en del af den danske aftalemodel, at en konflikt kunne standses med et politisk indgreb, når der ikke var udsigt til en snarlig løsning, og når det blev vurderet, at konflikten samfundsmæssigt havde negative konsekvenser.

Fornemmelsen af en alvorlig krise lå derimod i, at det var vanskeligt at forestille sig, hvordan det eksisterende organisations- og aftalesystem med de hidtil anvendte midler overhovedet skulle være i stand til fremover at producere holdbare overenskomstresultater. Forsøget på gennem den *centraliserede decentralisering*, at lægge flere og flere afgørelser ud til aftaler i virksomhederne inden for centralt fastsatte rammeoverenskomster var som udgangspunkt en succes, der i 1980'erne og frem i 1990'erne med en enkelt undtagelse førte til fredelige overenskomstløsninger. Samtidig betød nyorienteringen en modernisering af aftalemodellen, der i højere grad gav de moderne virksomheder den fleksibilitet, de har brug for i den stadigt mere konkurrenceprægede, internationale omverden, de skal agere i. Men de organisatoriske og aftalemæssige konsekvenser af denne styrede decentraliseringsproces medførte på begge områder alvorlige komplikationer, som tiltog i løbet af 1990'erne.

Der blev fra slutningen af 1980'erne forsøgt både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden at skabe nye store sektordækkende organisationer, der kunne udgøre den effektive ramme for decentraliseringen af beslutningerne til virksomhedsniveau. Problemet var, at de nye organisationsdannelser ikke blev gennemført til bunds. På industriens område nåede man længst, men det gav til gengæld så en forskydning i magtbalancen mellem organisationerne internt i DA og LO. Ikke mindst i DA gav det voldsom turbulens, der viste sig med OK95. Det var her, hvor Dansk Industri kom i åbent slagsmål med bl.a. AHTS, der indgik en transportoverenskomst, som DA fandt for dyr, hvorfor aftalen blev underkendt i DA. I længden kunne DI ikke holde de andre områder tilbage. Både transportområdet og byggesektoren indgik forlig. Katten var sluppet ud af sækken, og niveauet lagt. For at sikre en industriaftale, der i videst muligt omfang kom til at se anderledes ud end de i første omgang underkendte forlig, indgik industriens parter en 3-årig aftale. Det skabte utakt i forhandlingerne, og der har i resten af 1990'erne været forhandlinger næsten hvert år på forskellige områder.

Det var arbejdsgivernes erfaring, at denne utakt betød en opadgående spiral, der gjorde forligene dyrere, end de ellers ville have været blevet. Det gav basis for fortsatte interne spændinger – selv om man i enighed kunne tilstræbe at få samlet overenskomstforhandlingerne igen. I 1998 var det meste af LO/DA-området atter samlet, og arbejdsgiverne vedtog strategien om den *koordinerede decentralisering*, dvs. at forhandlingerne fortsat skulle foregå sektorvis, men at man skulle sikre et samlet resultat, som industrien lagde hovedlinierne for. Det lykkedes kun i yderste øjeblik på grund af en række komplikationer undervejs – herunder udskrivelsen af valg midt i den afgørende fase i overenskomstforhandlingerne – for CO-industri og DI at nå til et forlig. Undervejs var alle andre områder blevet holdt hen, og da skabte stor bitterhed ikke mindst i DA. Forløbet trak så langt ud, at de øvrige medlemsorganisationer demonstrativt kom til at fremstå som et halehæng til DI. De opsårede frustrationer på de øvrige områder slog tilbage på industrien, og det har formentlig været medvirkende årsag til, at mæglingsforslaget blev nedstemt.

Det er ikke for meget sagt, at forløbet af OK98 efterlod et DA med så store interne problemer, at en opløsning af arbejdsgiverfællesskabet fremstod som en konkret trussel. Hvis den blev realiseret, ville det umiddelbart udløse en krise for den danske aftalemodel.

Fornemmelsen af en umiddelbart forestående alvorlig krise blev yderligere styrket af den *måde*, det politiske indgreb blev gennemført på. Det kan betragtes som legitimt i forhold til aftalemodellens traditioner, at der blev grebet ind. Det var ikke så meget af hensyn til samfundsøkonomien som af politiske grunde. Nærmere betegnet hensynet til den umiddelbart forestående folkeafstemning om Amsterdamtraktaten. Den måtte ikke tabes, og derfor besluttede regeringen nok også at lægge noget ekstra frihed oven i det niveau, der i den sidste fase lå i forhandlingerne mellem de to hovedorganisationer, LO og DA. En sådan form for indgreb er en trussel mod aftalemodellen, fordi det derved bliver demonstreret, at man åbenbart kan opnå mere, hvis man bare siger nej og lader regering og folketing feje op. Og det kunne have fristet parterne på arbejdsmarkedet så meget, at det i de næste runder ville blive umuligt at skabe de nødvendige kompromiser. Forhandlingerne ville blive reduceret til et skyggespil, der blot lagde op til et efterfølgende politisk indgreb. Dermed tegnede sig billedet af en gentagelse af udviklingen i 1970'erne, der sluttede med tre politiske indgreb i træk i 1975, 1977 og 1979 og efterlod aftalemodellen i en dyb krise. En krise, som det først lykkedes parterne at løse op for fra starten af 1980'erne med starten på gennemførelsen af den centraliserede decentralisering.

Optakten

Det har været tydeligt i udviklingen siden 1998, at parterne har været meget opmærksomme på faresignalerne. Der har været en stærk fælles bekymring for aftalemodellens fremtid og en dermed følgende enighed om, at OK2000 skulle bruges til at demonstrere, at parterne stadig selv kan løse problemerne på arbejdsmarkedet. Der skulle nås et forlig, som kunne fjerne krisetendenserne.

Klimaaftalen, der blev indgået mellem LO og DA i september 1999, lagde fundamentet til et forhandlingsforløb, der kunne undgå problemerne under OK98. LO og DA skulle spille en koordinerende rolle og bl.a. gennem statistikudvalget under TrepartsForum medvirke til at skabe en fælles opfattelse af det samfundsøkonomisk acceptable niveau vurderet i forhold til lønudviklingen i udlandet. Det blev understreget, at det stadig var sektororganisationerne

- og ikke LO og DA - der skulle forhandle overenskomsterne. I forbindelse med forhandlingerne forpligtede parterne sig bl.a. til at komme med fælles vurderinger af omkostningerne ved et indgået forlig. Desuden blev der på parternes foranledning gennemført en ændring af forligsmandsloven, således at der skal gå 5 dage i stedet for 3 dage fra et endeligt sammenbrud og til en konflikt kan bryde løs. Samlet set var det en aftale, der stærkt understregede de fælles bestræbelser på at gøre forligsmulighederne så gode som muligt under overenskomstforhandlingerne.

De interne problemer på arbejdsgiversiden, der har præget udviklingen siden 1995, blev løst eller i hvert fald neutraliseret i perioden frem til OK2000. DA's vedtægter blev ændret, således at ingen enkeltorganisation kunne have flertal alene i noget organ under DA. Det var en væsentlig symbolsk markering af, at der er grænser for, hvor dominerende en position, DI kan indtage. Der var fortsat i DA enighed om principperne i den koordinerede decentraliserings-strategi fra 1998, dvs. at der skal skabes sikkerhed for, at alle områder kommer hjem gennem fælles afstemning om et mæglingsforslag, og at det skal være den konkurrenceudsatte industrisektor, der skal lægge linien. Men det fremstod åbenlyst – selv om der udadtil ikke blev sagt meget – at DI ikke kunne gentage det meget langstrakte forløb fra 1998. Hvis DI skulle være spydspis, så skulle DI også levere varen. I realiteten betød det i forhold til køreplanerne til forhandlingerne, at der var sidste frist for industriens forhandlinger frem til overgangen til Forligsinstitutionen den 10. februar 2000. Hvis CO-industri og DI ikke på det tidspunkt havde nået et forlig, så måtte der være frit spil for de øvrige overenskomstområder.

Som vi skrev i begyndelsen af december 1999 i vores optakt til OK2000, var det dog sandsynligt, at industrien måtte slutte i god tid før 10. februar. Når først man passerer midten af januar, så indkaldes de store forhandlingsudvalg på de øvrige områder, og så bliver tålmodigheden kort. Derfor var det i overensstemmelse med forventningerne, at forliget i industrien netop kom i slutningen af uge 3.

På lønmodtagersiden var optakten præget af, at forhandlerne meget omhyggeligt forsøgte at styre forventningsniveauet. I overensstemmelse med forløbet af de foregående forhandlinger, hvor der med OK98 blev taget hul på den 6. ferieuge, og hvor der med forhandlingerne i den offentlige sektor og på landbrugsområdet i starten af 1999 blev bygget oven på til i alt 3 feriefridage, var det fra starten et ufravigeligt krav, at den 6. ferieuge skulle nås med OK2000 – formentlig i form af 5 feriefridage. Det var medlemmernes hovedkrav, som blev båret videre. Dertil kom udbygning af pensionsordningerne, som ikke mindst forhandlerne selv lagde stærkt vægt på.

Samtidig lå det i kortene, at der skulle en længere overenskomstperiode til – simpelthen for at skaffe midler nok til at skabe synlige resultater og dermed skabe større sikkerhed for medlemmernes opbakning til resultatet ved den efterfølgende urafstemning. Forløbet blev forberedt fra efteråret i omhyggelige og kontinuerlige kontakter mellem industriens hovedforhandlere, ligesom der var kontakter på de øvrige områder. Derigennem fik man allerede fra optakten undgået den udvikling, der prægede OK98, hvor parterne under forløbet talte sig længere og længere fra hinanden.

Perioden siden OK98 har været præget af en relativt højere lønstigningstakt i Danmark end i de lande, vi konkurrerer med. Men bemærkelsesværdigt nok var der mod slutningen af 1999 en tendens til en vis afmatning af denne lønstigningstakt. Dette til trods for den fortsat

faldende arbejdsløshed, der har passeret den grænse, hvor man efter en almindelig økonomisk vurdering skulle vente et stærkt stigende lønpres. Det viser formentlig på den ene side, at de skiftende arbejdsmarkedsreformer i 1990'erne har bidraget til at minimere risikoen for flaskehalse og dermed undgå lønpreset. Men på den anden side er det nok også et udtryk for parternes evne til at leve op til den lønkonkurrencepolitik, som hovedorganisationerne forpligtede sig til med fælleserklæringen tilbage i slutningen af 1987. Det synes fortsat også blandt medlemmerne på arbejdspladserne at være en udbredt holdning, at det ikke bare gælder om at få så store lønstigninger som muligt.

Politisk var optaksperioden turbulent, men usikkerheden drejede sig ikke om relationerne til arbejdsmarkedet. Der var ganske vist i forhold til finanslovens vedtagelse i slutningen af 1999 en utilfredshed over nye byrder, der bl.a. ramte transporterhvervet. Men når det gjaldt lønomkostningerne, var finansloven neutral. Derfor var der i modsætning til under OK98 ikke på den politiske front begivenheder, der havde negative indvirkninger på parternes forhandlinger. Det kan illustreres med statsministerens nytårstaler. 1. januar 1998 sagde Poul Nyrup de berømte ord: -Kan vi dog ikke gøre det bare lidt bedre for børnefamilierne! Og det var med direkte adresse til overenskomstforhandlingerne. 1. januar 2000 nævnte statsministeren ikke overenskomstforhandlingerne med et ord.

De første forlig

De positive toner fortsatte i de sparsomme meldinger, der kom ud i medierne, efterhånden som de forskellige områder startede deres forhandlinger i begyndelsen af januar 2000. Det var derfor ikke nogen overraskelse, at parterne på industriens område allerede i den tredje uge nåede til den afgørende fase, der blev afsluttet med hovedforhandlernes underskrift på et 4-årigt forlig lørdag morgen den 22. januar.

Med 5 feriefridage og fuld udbygning af pensionsordningerne er der markante resultater set fra lønmodtagersiden. Og det bemærkelsesværdige er, at forhandlerne indfrie de lige præcis de løfter, som de havde givet forud for forhandlingsstarten. Hverken mere eller mindre. Det er netop fordoblingen af overenskomstperioden til 4 år, der har givet plads til så markante forbedringer. For arbejdsgiversiden er den lange periode, hvor virksomhederne kan disponere med sikker viden om niveauet af de udefra kommende omkostninger, en afgørende fordel. Dertil kommer, at tendensen til decentralisering af beslutningerne til de enkelte virksomheder - bl.a. om arbejdstid - er blevet fastholdt.

Parterne overholdt ved præsentationen af forliget klimaaftalens forpligtelse til en fælles udmelding. Det blev vurderet, at forliget kostede 4 pct. i alt eller omk. 1 pct. per år. Dermed er der - trods de mærkbare resultater i det centrale resultat - råderum til de lokale lønforhandlinger, der følger i perioden.

Allerede onsdag den 26. januar blev linien fulgt op med et forlig på bygge- og anlægsområdet mellem SiD og Danske Entreprenører. Her blev hovedresultaterne de samme, men reglerne for feriefridagene blev tilpasset de særlige vilkår i denne sektor. På begge områder, der er minimallønsområder med lokale lønforhandlinger, blev der desuden gennemført en midtvejsforhandling efter 3 år - men uden konfliktret.

Torsdag den 27. januar fulgte den anden store overenskomst i bygge- og anlægssektoren mellem TIB og BYG for snedkere og tømrere. Forliget fulgte linierne fra industrien, som de

var omsat i entreprenøroverenskomsten, men med den markante forskel, at der ikke bliver nogen midtvejsforhandling efter 3 år. I stedet har parterne allerede nu aftalt, at de særlige prislister, der er afgørende for akkordarbejdet, bliver reguleret i perioden. Det skulle betyde, at de ansatte ikke lønmæssigt sakker bagud.

I løbet af uge 4 er flere områder kommet i hus, herunder også de første små normallønsområder, uden forhandlinger lokalt i overenskomstperioden. Det er bl.a. overenskomsten mellem SiD's industrigruppe og arbejdsgiverne i tekstil- og beklædningsindustrien.

Derimod er det første væsentlige sammenbrud kommet på det afgørende normallønsområde inden for transportsektoren natten til torsdag den 27. januar mellem SiD's transportgruppe og arbejdsgiverforeningen AHTS. Her har modstanden mod en langvarig overenskomstperiode været stor, fordi man ønsker sikkerhed for, at lønnen ikke bliver undermineret i forhold til de områder, der kan forhandle i overenskomstperioden. Det er en sikkerhed, som en form for reguleringsordning kunne give. SiD har derfor fastholdt kravet om en sådan regulering i forhold til lønstatistikken på det samlede DA-område. Det vil arbejdsgiverne ikke acceptere. Desuden er der uenighed om justering af normallønssatsen, hvor SiD har krævet 2,90 kr. per time og kun har fået tilbud 2,00 kr. Her lyder aftalen i beklædnings- og tekstilindustrien på 3 x 2,25 kr. per år samt mindst 2,00 kr. det sidste år. Det endelige niveau skal her fastlægges ved en "midtvejsforhandling" uden konfliktret. Det er tvivlsomt om SiD's transportgruppe vil acceptere en sådan løsning, og derfor kan forhandlingerne på dette område godt trække ud. Måske kan der dog komme skred i udviklingen, hvis man i overenskomsten mellem Dansk Industri og NNF kan blive enige om en brugbar model for normallønsområdet.

Første perspektiv

Et væsentligt nøgleord i den nye overenskomst er *fleksibilitet*. Det er samtidig nøgleordet i en vurdering af aftalemodellens muligheder for at overleve i det nye årtusind. Det er derfor ikke uden grundlag, når DI's hovedforhandler, adm. dir. Hans Skov Christensen, i en kommentar har karakteriseret forliget som *Fremtidens overenskomst*. Fleksibiliteten er indbygget i det ene af forligets hovedresultater, de 5 feriefridage. Det er netop ikke en ferieuge i ferielovens forstand, men fridage som skal tilrettelægges i overensstemmelse med både virksomhedernes og de ansattes behov, og som, hvis fridagene ikke bruges, kan udbetales som penge.

Derfor er det også et åbent spørgsmål, om nogle af de negative økonomiske beregninger af den ekstra frihed kommer til at holde. Ud fra en "alt andet lige" betragtning er de sikkert korrekte, men i en verden med et overenskomstsysteem, der kræver indrømmelser til begge parter, kan man ikke operere efter teoretiske modeller. Der må man arbejde ud fra de eksisterende betingelser. Og en af de betingelser er, at der ikke kunne sikres en 4-årig arbejdsfred uden 5 feriefridage. Det er så op til parterne på virksomhederne, støttet af deres organisationer, at anvende den fleksibilitet, der er indbygget, så de økonomisk negative virkninger i videst muligt omfang undgås. Det forekommer ejendommeligt, når kritikken mod de dyre feriefridage også er kommet fra regeringen. Det var regeringen, der ved at lægge ekstra frihed oveni med indgrebet i 1998 gav yderligere næring til forventningerne om den 6. ferieuge. Derfor måtte regeringen selv som arbejdsgiver give de statsansatte 3 feriefridage med

forliget i 1999 og dermed var der lagt op til den endelige realisering med forhandlingerne i år.

Virksomhedernes mulighed for at finde fleksible løsninger styrkes af, at tendensen til decentralisering af beslutninger til virksomhedsniveauet – ikke mindst vedrørende arbejdstid – er blevet fastholdt i den nye overenskomst. Det er ikke gået så langt, som arbejdsgiverne kunne have ønsket. Bl.a. er der ikke blevet rørt ved, at ændringer i arbejdstiden kræver lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Det betyder, at aftaleretten fastholdes på trods af decentraliseringen fra det centrale til det lokale niveau. Decentraliseringen fører nok til arbejdsforhold, der i højere grad fleksibelt kan tilpasse de enkelte grupper og den enkelte lønmodtager, men det bliver ikke en ren individualisering.

Derved betyder forliget også en konsolidering af den danske aftalemodel. Mulighederne for overlevelse forbedres i det omfang, modellen fortsat kan tilpasses de nye krav til lokale fleksible løsninger, som virksomhederne må leve op til i en verden præget af tiltagende international konkurrence. Man kan også sige det på den måde, at slaget om modellens overlevelse først og fremmest kommer til at stå på det lokale niveau. Hvis ikke tillidsrepræsentanterne og de lokale organisationer kan sætte sig i spidsen for udviklingen i retning af større medarbejderinddragelse og ansvar for virksomhedernes fremtid, er det muligt at lønmodtagerne på sigt vil tabe interesse for den faglige organisering, og så kan resultatet i det lange løb blive en ny krise for aftalemodellen i almindelighed og fagbevægelsen i særdeleshed. Så vil tendensen til decentralisering ende med at føre til individualisering af reguleringen af løn- og arbejdsforhold.

Foreløbig holder parterne dog fast i aftalemodellen, men der er næppe tvivl om, at der er behov for yderligere ændringer, hvis den skal leve op til fremtidens behov. I det perspektiv er den nye bestemmelse om mulighederne for helt at fravige overenskomsten interessant – selv om det er en hensigtserklæring, og det både forudsætter enighed lokalt og godkendelse af organisationerne centralt.

Andet perspektiv

Det andet perspektiv i forligene handler om udbygningen af pensionsordningerne. I løbet af overenskomstperioden vil de fleste grupper nå det mål, der blev sat, da man startede på arbejdsmarkedspensionerne med forliget i 1991. Det er nærmere bestemt en løbende opsparring på 9 pct., hvoraf arbejdsgiverne betaler 6 pct. og lønmodtagerne 3 pct. Med dette niveau sikres det, at fremtidens lønmodtagere på LO/DA-området også sikres et solidt økonomisk grundlag i deres alderdom. Arbejdsmarkedspensionen bliver dermed ikke, som det har været frygtet, en gentagelse af ATP-ordningen fra første halvdel af 1960'erne. Det var også hensigten, at denne ordning skulle være et væsentligt bidrag oven på folkepensionen. Men det blev aldrig til noget, fordi ATP-udbygningen blev nedprioriteret.

Selv om der stadig er kritikere, der mener, at det havde været bedre at sikre en udbygning af folkepensionen, så er der ikke nogen tvivl om, at LO-organisationernes satsning på arbejdsmarkedspensionen giver større lighed i alderdommen, end en situation uden denne pension. Man havde aldrig kunnet sikre flertal for en tilstrækkelig forhøjelse af et rent skattefinansieret pensionssystem. Samtidig får man i pensionskasserne en meget betydelig formue, som er af væsentlig betydning for udviklingen af de danske virksomheder.

Der har fra forskellige eksperter med det samme været udmeldinger om, at den nye pension vil betyde, at folkepensionen i fremtiden helt eller delvist vil blive fjernet. Det er en meget hurtig udmelding. Det skal huskes, at det tager mange år, før de første lønmodtagere på LO/DA-området vil nå en fuld pensionsopsparing, og dertil kommer, at pensionister også har stemmeret. Som tidligere overvismand Claus Vastrup har vurderet det, så vil der ikke kunne skabes politisk flertal for at fjerne folkepensionens grundbeløb. En vis aflastning af de offentlige kasser kan dog forventes i form af forskellige former for egenbetaling o.lign.

Et problem ved arbejdsmarkedsbaserede ordninger er, at folk uden for arbejdsmarkedet falder uden for. Derfor er der i fagbevægelsen et ønske om, at der også – på den ene eller anden måde - indføres en pensionsopsparing for dagpenge og andre overførselsindkomster. Gennemførelsen af et sådant system må ske politisk, og det synes at være regeringens opfattelse, at den bedste sikkerhed mod negative virkninger i denne retning er, at fortsætte den politik, der skaffer arbejdspladser til flere og flere.

Balancen mellem det kollektive og det individuelle

Forbedringerne på pensionsområdet og fritidsområdet stiller spørgsmålet om balancen mellem kollektive og individuelle goder i den danske aftalemodel. Under optakten til forhandlingerne var der fx en diskussion om overenskomsterne som "a la carte"-systemer i stedet for at fastholde princippet om en fast menu til alle. Den øgede grad af fleksibilitet og lokal forhandling vil formentlig trække i den retning. Man kan direkte se feriefriidagene som et eksempel på princippet, fordi det er muligt at vælge enten mellem friheden eller at få penge udbetalt i stedet. Efter vores opfattelse skal det samtidig understreges, at denne valgmulighed ligger oven i de 5 ugers ferie, der er et kollektivt gode for alle. Ganske vist er der mere fleksibilitet i den nye ferielov, som der netop er fremsat lovforslag om, men ferien er stadig noget, der skal holdes. Derved giver den kollektive ordning en sikkerhed mod, at nogle presses til at tage penge i stedet. Men en sådan sikkerhed er ikke nødvendig, når vi taler om den 6. ferieuge. Så vil den af mange blive opfattet mere som en spændetrøje. Derfor er det rimeligt også set fra et lønmodtagersynspunkt, at der kan vælges mellem frihed og penge.

Samme argumentation kan anvendes om pensionen. Det giver ikke mening at tale om et frit valg, før ordningen har nået det niveau på 9 pct., som var målet fra starten, og som nu er sikret i overenskomsterne. Først med dette niveau bliver det oplagt at indføre en valgmulighed, hvis et krav om højere pension senere bliver fremsat. Så er der ræson i, at nogle, der måske har været ude af arbejdsmarkedet i en periode, får mulighed for en større pensionsopsparing, mens andre i stedet kan vælge penge eller andre goder.

Tredje perspektiv

Det tredje perspektiv handler specifikt om industriens overenskomst. Det er enigheden om at arbejde for en sammensmeltning af overenskomsterne for henholdsvis arbejdere og funktionærer til en samlet medarbejderoverenskomst. Det er en udvikling, der viser tendenserne i de moderne virksomheder i retning af at drage medarbejderne nærmere til sig og give dem større indflydelse på egne arbejdsforhold. Spørgsmålet er, om en sådan ny, samlet aftale

allerede kan gennemføres om 4 år, når der skal forhandles igen. Det er måske tvivlsomt, om det kan gå så hurtigt. Men når det realiseres, så betyder det sandsynligvis løsning på det problem, der har gjort HK/Industri til de mindste begejstrede fortalere for det nye forlig. Arbejdsgiverne vil fortsat ikke fjerne den særlige 50 pct. regel, der betyder, at overenskomsten kun bliver gældende i den enkelte virksomhed, når halvdelen af funktionærerne er medlemmer af HK. Man kan næppe forestille sig, at en sådan regel vil blive accepteret af CO-industri i en nye medarbejderoverenskomst.

HK/industri argumenterer med, at afskaffelsen af 50 pct. reglen også vil styrke den danske model i forhold til aftaleimplementering af EU-direktiver. Selv om den nye særlige aftale på det område mellem LO og DA sikrer funktionærerne de rettigheder, der fremgår af direktiverne, så vil det være en fordel, at så mange som muligt er direkte og ikke kun indirekte dækket gennem de kollektive overenskomster, mener HK.

Fjerde perspektiv

Det fjerde perspektiv er selve overenskomstlængden. Den 4-årige periode giver i sig selv baggrund for at betegne industriforliget som historisk. Det styrkes af den indførte midtvejsforhandling, der først finder sted efter 3 år, og som er *uden konfliktret*. Det er første gang siden den 5-årige aftale i 1911, at der er blevet enighed om så lang en overenskomstperiode. Ganske vist blev der i 1987 også indgået en 4-årig aftale, men dengang var der en midtvejsforhandling om løn o.lign. med konfliktret midt i perioden. Derfor lignede det mere en almindelig 2-årig aftale, der har været normen i hele perioden siden afslutningen af 2. verdenskrig. Derfor adskiller forliget i år sig afgørende fra OK87.

Det er for første gang en reel 4-årig aftale, og det er bestemt ikke almindeligt, at parterne på det danske arbejdsmarked med midtvejsforhandlingen, hvor der kan inddrages en opmand, indfører en form for voldgift om interessekonflikter. Der kan findes elementer i den retning i reglerne for administreringen af gældende aftaler og forholdet mellem parterne i aftaleperioden. Men det er enestående, når man taler om noget, der kan ligne elementer i en overenskomstfornyelse.

Med den 4-årige aftale blev der mulighed for at skabe den rigtige balance mellem de centralt forhandlede og de lokalt aftalte forbedringer. Derved er der blevet plads til så synlige centrale resultater, at der set fra forhandlernes synsvinkel er rimelig udsigt til at få resultaterne stemt hjem. Dermed konsolideres aftalemodellen på det centrale niveau. Den blindgyde, man var løbet ind i i 1998, har man fået bevæget sig ud af.

Samtidig har det vist sig som en styrke, at forhandlingerne ikke er blevet flyttet op på hovedorganisationsniveau, men er blevet fastholdt på sektorniveau hos de overenskomsthærende organisationer. Den 9 måneders anciennitetsbestemmelse, som er betingelsen for at få andel i feriefridagene i industrien, er blevet omformet i bygge- og anlægssektoren, hvor mange flere har relativt kortvarige og skiftende ansættelsesforhold. Derfor er man her nået til enighed om et opsparringssystem via søgnehelligdagsbetalingen, så man kan tage fridagene med sig. Samtidig med, at man via hovedorganisationskoordineringen får en samlet afgørelse for hele LO/DA-området, så sikrer man dermed mulighed for at tage hensyn til særlige sektorspecifikke forhold selv i de generelle resultater.

Metoden, der er anvendt til at give øget frihed på, kan også ses som en metode, der styrker organisationerne og aftalemodellen. Hvis der havde været tale om en almindelig udvidelse af ferien, havde det været naturligt at følge tidligere praksis og via en ændring af ferieloven efterfølgende gøre det til et gode for alle lønmodtagere. Når man har valgt feriefridagene, så betyder det, at forbedringen kun bliver gældende for de overenskomstdækkede på LO/DA-området og derudover på de mindre områder og virksomheder udenfor, der måtte indgå en tiltrædelsesoverenskomst el.lign. På de uorganiserede områder får medarbejderne således ikke andel i det nye gode, og det er ifølge LO's formand Hans Jensen en bevidst valgt fremgangsmåde. Derved tilstræbes det at gøre medlemskab af organisationerne mere attraktivt.

Det centrale aftalesystem synes at have genvundet en del af sin smidighed og styrke. Samtidig er der dog stadig et paradoks, der er et resultat af den centraliserede decentralisering. Organisationerne og deres medlemmer kan fortsat kun anvende konfliktmidlet i de centrale forhandlinger, der kun råder over en relativt lille andel af de samlede forbedringer (ca. 1/3), mens der ikke er nogen konfliktmuligheder i de i realiteten mere afgørende lokale forhandlinger, hvor hovedparten af forbedringerne fordeles (ca. 2/3).

Det kan fortsat give adgang til problemer mellem organisationer og medlemmer, men der er næppe større mulighed for, at paradokset fjernes, fx ved at indføre en lokal konfliktret. Den vil være for uoverskuelig og stride imod den kendsgerning, at det er fredspligten, der er det afgørende element i det samlede aftalesystem set fra arbejdsgivernes synsvinkel.

Det skal tilføjes, at den længere overenskomstperiode ikke nødvendigvis vil blive et fast etableret og vedvarende element i aftalemodellen. Det vil eksempelvis være umuligt at blive enige om en lang aftaleperiode, hvis de økonomiske forhold ændrer sig, og der igen bliver tale om markant stigende inflation. Det er der dog ikke nogen umiddelbare udsigter til – set i relation til udviklingen af ØMU'en med de krav, der stilles til medlemslandenes økonomi. Derfor kan det ikke udelukkes, at det også i 2004 vil være en fordel for begge parter at vælge en lang overenskomstperiode.

Økonomisk vurdering

Hvis industriforliget vurderes økonomisk, så fremstår tydeligt fordelene ved den lange overenskomstperiode. En 4-årig aftale med en samlet ramme på 4 pct. eller omkring 1 pct. om året i omkostningsstigning giver netop tilstrækkelig plads til de lokale lønforbedringer.

Af den centrale aftale fremgår også, at mindstebetalingsatsen reguleres med 2 kr. om året per 1. marts 2000, 2001 og 2002. Det er en stigning på 2,5 pct. af den nuværende sats på 80,40 kr. For de ansatte, som ligger på det niveau, vil der dermed være tale om en samlet lønomkostningsstigning på 3,5 pct. per år. Det svarer nøje til det niveau for en samlet løsning, som kunne udlæses af LO's forskellige rapporter og udtalelser forud for forhandlingerne.

Nu er der stort set ingen ansatte i industrien, der går til mindstebetalingen. Alligevel udgør reguleringen af denne sats i det centrale forlig en slags minimums forventning til de efterfølgende lokale forhandlinger i virksomhederne. Selv om lønstigningerne kommer højere op end de 2 kr., er der faktisk i forhold til den langt højere gennemsnitsløn i industrien en pæn margin, før de samlede forbedringer af de centrale og de lokale forhandlinger, når over de

ca. 3 pct. i omkostningsstigning, som kan udlæses af det såkaldte statistikudvalgs rapport, der kom i efteråret 1999.

Det videre forløb

Som situationen tegner sig i slutningen af uge 4 er OK2000 allerede ved at være afgjort. Linien er lagt. Den største hurdle vil blive at få overvundet problemerne med at omsætte resultaterne til normallønsområdet, hvor den lange overenskomstperiode er betænkelig. Sammenbruddet i forhandlingerne mellem SiD's transportgruppe og AHTS er et signal om, at det er en vanskelig proces. Problemerne her kan dog næppe vælte hele læsset. Og det gælder i endnu mindre grad de små sammenbrud, der derudover har været tale om, fx på el-området og for murerne. Man kan ikke finde en overenskomstforhandling i den danske aftalemodels historie, uden at der på et eller som regel flere områder undervejs har været sammenbrud. Som regel er der også et enkelt eller to områder, hvor parterne ikke selv kan nå til enighed, og hvor man derfor via Forligsinstitutionen bliver et led i et samlet mæglingsforslag og dermed en samlet løsning af overenskomstsituationen.

Det sandsynligste videre forløb under OK2000 vil være, at der kort tid efter den 10. februar, hvor ikke afsluttede forhandlinger overgår til Forligsinstitutionen, vil blive udformet et samlet mæglingsforslag, der vil blive sendt til fælles afstemning på hele LO/DA-området. Det betyder, at områder, der ikke selv - alene eller med Forligsmandens hjælp - kan nå til et resultat vil blive presset ind i mæglingsforslaget, som så skal til urafstemning. Forligene dækker allerede nu så store og vigtige områder, at det er vanskeligt at forestille sig et andet forløb.

Om et sådant mæglingsforslag vil blive vedtaget, eller om det vil lide samme skæbne som mæglingsforslaget i 1998, er endnu et åbent spørgsmål. Men det skal dog bemærkes, at forligene indtil nu har fået en enestående positiv modtagelse i forhandlernes bagland. Fx stemte alle Dansk Metals afdelinger – også de oppositionelle – for industriforliget. Og det netop indgåede forlig for snedkere og tømrere synes også at blive modtaget meget positivt i TIB's kompetente organer og afdelinger. Det er bemærkelsesværdigt, fordi det ikke mindst var i TIB, at man kunne finde nogle af frontfigurerne i modstandskampen under OK98.

Dertil kommer, at forhandlerne i hele forløbet effektivt har styret forventningsniveauet. De har fra starten klart markeret, hvad de gik efter, og det er præcist den vare, de har leveret. Under OK98 var der modsat tale om en væsentlig opskruning af forventningsniveauet undervejs.

Vurderet i det lys, så vil det være en overraskelse, hvis medlemmerne ikke giver forhandlerne deres tilslutning ved at stemme forligene hjem og dermed sikre en fredelig udgang på de første overenskomstforhandlinger i 2000-tallet.

27.01.00

FAOS

jd/jsm

Faktaboks

Overenskomsternes længde
på LO/DA-området

- 1911 5-årig aftaleperiode for de toneangivende overenskomster på LO/DA-området, bl.a. i jernindustrien, i forbindelse med arbejdsgivernes bestræbelser på at gennemføre fælles udløbstid for alle overenskomster.
- 1946 Siden de første overenskomstforhandlinger efter 2.verdenskrig har det almindelige mønster været 2-årige overenskomstperioder.
- 1958 3-årig aftale med udgangspunkt i et forlig inden for jernindustrien, der efter mange årtier slog hul på 48 timers arbejdsugen.
- 1987 4-årig overenskomstperiode, men med en midtvejsforhandling efter to år om lønninger, øvrige satser o.lign. Da der var konfliktret i forbindelse med midtvejsforhandlingerne, blev det efterfølgende opfattet som en fastholdelse i realiteten af den almindelige 2-årige periode.
- 1995 2-årig overenskomstperiode – bortset fra industriens område. CO-industri og DI indførte en 3-årig periode. Det var mest for at komme udenom den interne uenighed på arbejdsgiversiden, hvor et forlig på transportområdet i første omgang blev underkendt af DA på DI's foranledning med den begrundelse, at det var for dyrt. I anden omgang gennemførtes forligene alligevel både på transportområdet og i byggesektoren. Dermed havde disse områder i realiteten lagt niveauet i forhandlingerne. DI måtte derfor indføre en 3-årig aftale for at skabe et resultat, der i videst muligt omfang kunne komme til at adskille sig fra de forlig, DI havde forsøgt at stoppe.
- 1997 1-årige forlig for de fleste overenskomster på DA-området for at genskabe takten med det toneangivende industriområde, der først skulle forhandle i 1998. Arbejdsgiverne havde allerede oplevet, at det blev dyrere, når forhandlingerne var splittet op. DA's strategi var en 3-årig aftale, men den gik de fleste LO-forbund imod, og derfor blev forliget en 1-årig overenskomstperiode – bortset fra HK og EL-området.
- 1998 Mæglingsforslag med 2-årig overenskomstperiode blev nedstemt. Resultatet var storkonflikten, der efter godt en uge blev stoppet med et politisk indgreb. Det blev vurderet af parterne, at en af årsagerne til lønmodtagernes nej var problemet med den korte aftalelængde. I et decentraliseret aftalesystem, hvor det meste af lønstigningerne gennemføres ved forhandlinger b-kalt i de enkelte virksomheder, er der kun en begrænset ramme til de centrale forhandlinger. Derfor er det svært at give de centrale forlig et indhold, som medlemmerne vil stemme ja til.
- 2000 Historisk forlig med 4-årig overenskomstperiode på industriens område. Et forlig, der netop på grund af længden skaber plads til mærkbare forbedringer: fem fleksible feriefridage og en udbygning af pensionerne til det tilstræbte mål på 9 pct. Aftalen indeholder ganske vist en form for midtvejsforhandling efter tre år, hvor satserne kan justeres, men det er en forhandling *uden konfliktret*, dvs. med afgørelse ved opmand, hvis parterne ikke kan enes. Det er i sig selv en nyskabelse med en sådan form for voldgift om interessekonflikter.

(Mandag Morgen, 13.03.200)

Ja til OK200:

Tilliden genoprettet mellem medlemmer og forhandlere

Et markant ja flertal og en acceptabel stemmedeltagelse i forbundenes urafstemning om mæglingsforslaget har igen bragt fagbevægelsens ledere i samklang med deres medlemmer efter medlemmernes nej til forliget og den efterfølgende storkonflikt i 1998. Det var den lange overenskomstperiode, der gav mulighed for et acceptabelt resultat i de centrale forhandlinger og dermed fik fjernet ubalancen mellem det lokale og det centrale niveau, som i 1998 bidrog til konflikten. Men en 4-årig stabilitetspagt mellem de centrale parter er ikke en garanti for arbejdsfreden på det lokale niveau i samme tidsrum. Økonomiske og politiske ændringer kan underminere overenskomstresultatet og føre til en stigning i de lokale konflikter.

På det centrale niveau er der skabt en bedre samklang mellem hovedorganisationsniveauet og sektororganisationsniveauet, men her ligger fortsat konfliktmuligheder - ikke mindst i organisationernes forsøg på at sikre politisk indflydelse, men også i håndteringen af aftale-systemet. Er det LO's ambitioner om en styrket trepartsinstitution, der vil blive indfriet, eller er vi snarere på vej til en langsom afvikling af den danske model som følge af decentraliserings- og individualiseringstendenserne. Er fjernelsen af den sidste rest af normallønsområdet forudsætning for udviklingen af en fremtidssikret dansk aftalemodel præget af multiniveauregulering? Den fortsatte EU integration truer stadig den danske aftalemodel.

Af JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Et nøje tilrettelagt og dygtigt gennemført overenskomstforløb fik – set fra forhandlernes synsvinkel – en perfekt afslutning, da forligsmand Asbjørn Jensen, torsdag eftermiddag den 7. marts kunne offentliggøre dels arbejdsgivernes forventede ja ved afstemning i kompetent forsamling, dels resultatet af urafstemningen om mæglingsforslaget på lønmodtagerside. Med 80 pct. ja stemmer og en acceptabel stemmedeltagelse, der lige nåede op over de 40 pct., har medlemmerne givet deres forhandlere en opbakning. Denne tillidserklæring er endnu mere tydelig end den tilsvarende mistillid, som forhandlernes forlig blev mødt med i 1998, hvor mæglingsforslaget med 55 pct. nej stemmer blev nedstemt, og resultatet blev 11 dages storkonflikt.

Parterne har i høj grad selv bidraget til at undgå en gentagelse af OK98 med en tidlig fælles forberedelse både på sektorniveau og på hovedorganisationsniveau, herunder LO's og DA's indgåelse af Klimaaf-talen, der ikke mindst tilstræbte en afdramatisering af forhandlingerne, bl.a. ved at lade dem finde sted uden opsigelse af de gældende aftaler. Fra optaktsfasen og frem under hele forløbet har parterne desuden effektivt styret forventningsniveauet,

dels med den indirekte udmelding af en omkostningsramme på omkring de 3 pct. via statistikudvalget under TrepartsForum, dels ved en præcis og afdæmpet udmelding af hovedkravene samt tilbageholdenhed i kommentarerne til modpartens krav. Karakteristisk var i den henseende udmeldingen af kravet om feriefridage og pensionsudbygning fra Max Bæhring, Metal, og Willy Strube, SiD/Industri, forud for forhandlingerne mellem Dansk Industri og CO-industri. Det var da også her, at det retningsgivende forlig kom.

Når man præcist opnår de resultater, der er udmeldt som hovedkrav, er det klart, at det bliver lettere at sikre sig medlemmernes tilslutning ved den efterfølgende urafstemning. Men pointen er i denne sammenhæng mere, at udmeldingen af kravene skete på baggrund af en opprioritering af den direkte kontakt mellem hovedforhandlerne og medlemmerne gennem mødevirksomhed ude omkring i landet. Her blev bl.a. også afprøvet holdningerne til en længere overenskomstperiode.

Denne styrkelse af forbindelseslinierne mellem top og bund i de faglige organisationer kan derfor netop siges at afspejle sig i det meget store flertal for mæglingsforslaget. Derfor kan man tale om en genopretning af den tillid, der blev så stærkt svækket i 1998. Det skal huskes, at der i almindelighed er meget større balance mellem ja og nej ved urafstemningerne for faglærte og ufaglærte på industriens område, og det har været almindeligt med flertal imod i SiD. I nogle tilfælde er det samlede flertal for et mæglingsforslag kun blevet en realitet, fordi der på HK's område næsten altid har været et massivt flertal. Denne gang var der ikke brug for hjælp fra de mere moderate funktionærer. Der var et ja flertal på godt 75 pct. i SiD's industrigruppe og på 85 pct. i Metal. Og det er faktisk – ikke mindst for SiD – helt exceptionelle tal.

Der er ikke et eneste LO-forbund, der denne gang har et flertal imod sig. Det er der kun, når det gælder enkeltgrupper inden for de store forbund. Ikke overraskende var der efter den store turbulens blandt buschaufførerne et nej flertal i SiD's transportgruppe. På dette normallønsområde var der i forvejen den største skepsis over den lange overenskomstlængde, fordi der i princippet ikke er - og i praksis kun begrænset er - mulighed for at forhandle løn lokalt i overenskomstperioden. Derfor er det lige før, det kan karakteriseres som en overraskelse, at nej flertallet var så beskedent som 51 pct. mod 49.

HK har som helhed 85 pct. ja stemmer, og selv i den HK-sektor, hvor der var problemer i forløbet, HK/Industri, var der for den samlede gruppe et flertal med 71 pct. ja stemmer. Bag dette tal gemmer der sig dog et markant flertal for funktionæroverenskomsten med DI, hvor der blev opnået forlig i de fælles forhandlinger under CO/industri, og tilsvarende flertal imod på de øvrige områder, hvor HK/Industri ikke selv kunne nå til forlig med modparten, og hvor forhandlingerne derfor måtte afsluttes ved, at forligsmanden skar igennem og dikterede resultatet. Det gælder bl.a. for funktionærerne i tekstil- og beklædningsindustrien, byggeriet samt den grafiske branche. Dette resultat illustrerer således, hvor vigtigt det er, at overenskomstparterne selv forhandler sig frem til et resultat.

Psykologisk grænse

Hvis der skal drysses lidt malurt i forhandlernes sejrsbøger, så kan det fremhæves, at en stemmedeltagelse på kun lige godt 40 pct. i den samlede urafstemning, viser, at der trods alt er måde med medlemmernes begejstring og måske også grænser for tilliden. SiD's formand,

Poul Erik Skov Christensen, har da også sagt, at en deltagelse på samlet 38 pct. i SiD ikke er godt nok. Der må gøres mere for at få deltagelsen højere op. Det er utvivlsomt en god ide, hvis urafstemningsprincippet fortsat skal være en væsentlig metode til inddragelse af medlemmerne direkte i beslutningsprocessen. Men i sig selv er de 40 pct. - når det vurderes i et længere tidsperspektiv - ikke så dårligt endda. Det er ganske vist klart under de 47 pct. fra afstemningen i 1998. Men der er altid flere, som stemmer, når der er utilfredshed med resultatet, fordi det skaber en stærk nej-kampagne, som ja-siden må forsøge at modvirke. De 40 pct. ligger faktisk relativt højt over det niveau på omkring en tredjedel eller lidt under, der var almindeligt i perioden frem til afskaffelsen af den såkaldte *35 pct. regel* forud for OK97. Det var i forligsmandsloven fastslået, at et mæglingsforslag først var forkastet ved en urafstemning, når der ikke alene var et flertal imod, men når dette flertal samtidig udgjorde mindst 35 pct. af de stemmeberettigede medlemmer. Med det stemmeniveau, man var nået ned på, betød det faktisk, at mæglingsforslaget var vedtaget, selv om alle stemte imod.

Der kan argumenteres positivt for et krav om kvalificeret majoritet ved denne form for afstemninger. For man kan vel ikke mene, at det er rimeligt, at et meget lille mindretal er i stand til at sende hele samfundet ud i en lammende storkonflikt. Alligevel var situationen blevet for grotesk, og derfor indførte man – på baggrund af et kompromis mellem parterne - en ny regel – den såkaldte *40/25 pct. regel*. Formålet var netop at få sat stemmeprocenten i vejret ved at lempe på kravet til kvalificeret majoritet og dermed igen gøre det til en realistisk mulighed eller risiko, at et mæglingsforslag kan nedstemmes. Med en stemmeprocent over 40 pct. afgøres resultatet efter den nye regel ved almindelig stemmeflerhed, men kommer stemmeprocenten under de 40, så stilles der krav om mindst 25 pct. af samtlige stemmeberettigede. Umiddelbart, dvs. i forbindelse med OK97, lykkedes det ikke at hæve stemmeniveauet, men det er så sket ved overenskomstforhandlingerne i 1998 og 2000.

Med den nye regel har parterne i realiteten defineret en form for bundgrænse for, hvad der kan betragtes som en rimelig stemmedeltagelse, hvor almindelig stemmeflerhed kan være gældende uden de store betænkeligheder. Derfor er det en udtalelse lige på prikken, når formanden for SiD's industrigruppe, Willy Strube, i en kommentar siger, at man med de godt 40 pct. i urafstemningen har overskredet en meget vigtig psykologisk barriere. En barriere, som det også lykkedes at overvinde internt i SiD/Industri. Han mener, at det er vigtigt også i kommende afstemninger mindst at nå det niveau, og at det kan lade sig gøre med en ekstra indsats, der bl.a. kan bestå i, at åbne mulighed for at afgive sin stemme direkte på arbejdspladsen.

Holder stabilitetspagten?

Det var den lange overenskomstperiode, der gav mulighed for et acceptabelt resultat i de centrale forhandlinger og dermed fik fjernet ubalancen mellem det lokale og det centrale niveau, som i 1998 bidrog til konflikten. Vi har derfor med udgangspunkt i industriens forlig talt om, at der er indgået en 4-årig stabilitetspagt mellem parterne. I kommentarer fra arbejdsgiverside - bl.a. fra DI's adm. direktør Hans Skov Christensen – fremhæves da også udsigten til, at der med overenskomsten skabes langvarig ro på arbejdsmarkedet. Men der er ikke nogen garanti for, at en 4-årig stabilitetspagt centralt per automatik giver arbejdsfred på det lokale niveau i samme tidsrum. Det er set fra arbejdsgiverside bagsiden af decentralise-

ringsmedaljen. Arbejdsgiverne har ønsket en decentralisering af forhandlingerne for at imødekomme virksomhedernes behov for større fleksibilitet. Men når forhandlinger om løn og arbejdstid mm. flyttes ud på virksomhederne, så flytter også de mulige interessekonflikter mellem parterne med. Ganske vist er der kun konfliktret i forhold til de centrale forhandlinger, mens der ikke kan sættes tilsvarende trumf på i forhold til de lokale forhandlinger, der efterhånden fordeler hovedparten af de samlede overenskomstresultater. Men opstår der utilfredshed i forhold til lokale forhandlinger, så kan den meget vel manifestere sig i form af et øget omfang af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Nissen flytter med.

I det daglige er der ganske vist som hovedregel et glimrende samarbejdsforhold i virksomhederne. Det er lige så godt eller bedre end forholdet mellem organisationerne centralt. Fx erklærede 94 pct. af tillidsrepræsentanterne i den TR-undersøgelse, FAOS gennemførte for LO, sig helt eller delvist enig i, at ”tillid mellem ledelse og tillidsrepræsentant er afgørende for, om forhandlinger lykkes”. Og kun 1 pct. var direkte uenig (TR-undersøgelse '98, Tema-rapport 2, figur 14).

Da de politiske og økonomiske forhold for tiden er relativt stabile i Danmark, er der derfor umiddelbart gode udsigter til, at den forventede arbejdsfred kan sænke sig over landet. Men når det drejer sig om politik og økonomi, så er fire år lang tid, og det kan derfor ikke udelukkes, at der i løbet af overenskomstperioden kan ske ændringer, som vil true stabiliteten og potentielt kan medføre en stigning i det lokale konfliktniveau.

I første omgang er det dog mere i overensstemmelse med forholdene at fremhæve en tilsyneladende styrket konsensus mellem parterne. Med de 4-årige aftaler har man fået et godt centralt resultat, som medlemmerne har kvitteret for, og som samtidig ikke er så kostbare, at de stærkt begrænser råderummet for de lokale lønforhandlinger. Hvor store lønstigninger, de vil føre til, er efter reglerne alene op til de lokale forhandlinger. Men selv om vi i Danmark i modsætning til fx Sverige ikke fastsætter en samlet ramme for overenskomstsløsningen, så synes der alligevel at være en relativ stærk – omend indirekte og normativ – lønstyring. Denne lønstyring er på den ene side et resultat af det danske arbejdsmarkeds gennemsigthed, hvor det ikke så meget bliver den enkelte virksomheds økonomiske bæreevne og produktivitet som en sammenligning med resultaterne for tilsvarende grupper på andre virksomheder - ofte med afsæt i de centrale forhandlingers normallønsstigninger - der bestemmer resultatet af de konkrete lønforhandlinger. Men på den anden side er lønstyringen også en effekt af parternes eget valg i form af udviklingen af en konsensusbaseret opfattelse af, hvad der er en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling. Denne opfattelse er styrket med OK2000, og derfor kan man se resultatet som en ny stabilitetspagt mellem parterne. En pagt, der har gode muligheder for at holde i de lokale lønforhandlinger.

Hvis ikke fagbevægelsens medlemmer havde købt LO-formand Hans Jensens budskab om, at vi skal have jobfest og ikke lønfest, så var der for flere år siden i Danmark kommet en lønekspllosion. Det er længe siden, arbejdsløsheden nåede ned på det niveau, der efter de økonomiske lærebøger burde have udløst et sådant kraftigt lønpres. Det har godt nok også været svært at holde lønstigningerne i Danmark helt nede på det niveau, der har været i Sverige og frem for alt Tyskland. Men det hænger sammen med disse landes svagere økonomiske konjunkturer, og nu hvor opgangen er på vej hos vores naboer, er lønstigningstakten dér på vej op, således at der er udsigt til en fornuftig udvikling af den danske lønkonkurrenceevne.

Desuden er lønstigningerne i Danmark blevet holdt på et relativt lavt niveau omkring de 4 pct. Der har ikke været optræk til en lønekspllosion op til det tocifrede niveau, som man så det under den tilsvarende konjunkturopgang omkring 1987. Når det ikke allerede er gået galt, som det gjorde det i 1987, så kan det ganske vist til dels forklares med en effektiv arbejdsmarkedspolitik under den nuværende regering – en politik som arbejdsmarkedsparterne i øvrigt har bidraget konstruktivt til – men det må også ses som et resultat af, at lønmodtagerne har købt budskabet, der er blevet fremført af skiftende regeringer og arbejdsmarkedets parter siden indgåelsen af *Fælleserklæringen* i slutningen af 1987: at det kun er ved at sikre lønstigninger, som ikke er højere end i de lande, vi konkurrerer med, at vi både kan få flere arbejdspladser og reallønsstigninger. Budskabet synes at være gået klokkerent ind, og det har også i løbet af 1990'erne i praksis vist sig at give de ønskede resultater. Lønmodtagerne har både fået kontinuerlige reallønsstigninger og stadig lavere arbejdsløshed.

Men denne konsensustilstand er ikke noget naturgivent. Relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet og mellem parterne og det politiske system kan skifte til det mere konfliktprægede med ændrede politiske og økonomiske omstændigheder. Hvis økonomien strammer til, hvis der kommer stigende inflation, hvis der fx lægges nye økonomiske byrder på virksomhederne, ja, så undermineres mulighederne for, at parterne lokalt kan enes om løsninger, der samlet holder stigningen i lønomkostningerne på et acceptabelt niveau. Og ingen kan i dag sige noget sikkert om, hvor vidt sådanne ændrede omstændigheder kan melde deres ankomst hen imod slutningen af den 4-årige overenskomstperiode.

Parternes vilje til i samarbejde at modvirke sådanne forandringer og i givet fald søge at afbøde deres virkninger synes dog at være tilstede. Denne vilje fremgår bl.a. af de fælles protokollater, LO og DA har fået indføjet i mæglingsforslaget.

Hovedorganisationernes renæssance eller fortsatte neddrøsling

I det hele taget må man sige, at de to hovedorganisationer, DA og LO, i forlængelse af den væsentlige rolle de spillede under konflikten i 1998 har fået en renæssance som koordinerende part i overenskomstforhandlingerne. Fra begyndelsen af 1990'erne, da de nye store sektordækkende aktører, Dansk Industri og CO-industri, kom på banen, har der været en klar tendens til en neddrøsling af hovedorganisationsniveauet, men efter OK98 og OK2000 er denne tendens ikke så klar længere.

Hovedorganisationerne har fået fremhævet i mæglingsforslagets tekst, at Klimaaftalen af 14. september 1999 - sammen med den supplerende DA/LO-aftale af 10. februar 2000 om opsigelse af 1. marts overenskomsterne og varsling af konflikt - har sikret et bedre overenskomstforløb, for det første ved at fremrykke forhandlingsforløbet, for det andet ved at sikre etableringen af et realistisk forvetningsniveau, for det tredje ved at sikre en effektiv koordinering og for det fjerde ved at afdramatisere forhandlingerne og de afsluttende afstemninger om mæglingsforslaget. Med Klimaaftalen er DA's og LO's koordinerende funktion blevet præciseret og styrket, og det fremhæves videre i mæglingsforslaget, at parterne skal "... videreføre de positive og konstruktive samspils- og samarbejdsformer, som har udviklet sig, herunder overveje hvordan parterne kan styrke den danske model med henblik på at sikre den nødvendige udvikling af aftalesystemet som grundlag for regulering af løn- og ansættel-

sesforhold på arbejdsmarkedet.” Derfor skal LO og DA i god tid før den næste forhandlingsrunde på baggrund af erfaringerne fra i år ”... vurdere behovet for at aftale rammer for den videre udvikling af det decentrale overenskomstsysteem.”

Det betyder, at Klimaaftalen, der kun var gældende for OK2000, skal fornyes. Og dermed er DA og LO også fortsat sikret en betydende rolle. På det mere overordnede politiske plan er parterne desuden med mæglingsforslaget blevet enige om, at LO og DA skal iværksætte et udrednings- og overvågningsarbejde vedrørende ligebehandling og diskrimination. Det betyder ikke mindst, at hovedorganisationerne kan få en væsentlig rolle i bestræbelserne på at sikre integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet. Det vil efter al sandsynlig indebære et samarbejde med det politiske system gennem TrepartsForum.

Det samme er tilfældet med det andet udredningsarbejde, som fastsættes i mæglingsforslaget. Det drejer sig om en vurdering af ATP-ordningen med henblik på at integrere denne med de eksisterende overenskomstaftalte pensionsordninger. Det vil yderligere styrke parternes egne pensionskasser og dermed partselementet i det samlede pensionssystem. Udredningsarbejdet begrundes af LO og DA med, at man ønsker at skabe et mere enkelt, samfundsøkonomisk og arbejdsmarkedspolitisk bæredygtigt pensionssystem.

Dermed er der med mæglingsforslaget taget hul på en vis styrkelse af hovedorganisationernes politiske rolle. Og det kan også forventes, at parterne af regeringen vil blive inddraget i stigende grad vedrørende udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked. Videre drøftelser omkring VEU-reformen vil formentlig også trænge sig på, men spørgsmålet er, hvor langt hele denne udvikling vil gå. Bliver der tale om en markant styrkelse af trepartsinstitutionen og dermed af hovedorganisationernes placering og indflydelse, således som der var lagt op til med LO-kongressens vedtagelse af Velfærdsudspillet i efteråret 1999? Dvs. en form for fornyelse af Fælleserklæringen af 1987. Eller vil arbejdsgivernes skepsis kombineret med en tilsvarende tilbageholdenhed i LO's eget bagland medvirke til at minimere udviklingen til det absolut nødvendige?

Svaret blæser endnu i vinden, så selv om neddrøstringen af hovedorganisationsniveauet synes at være sat midlertidigt i bero, så kan det meget vel være, at hovedtendensen i reformen af aftalesystemet fra 1990'ernes begyndelse stadig vil blive det afgørende i det lange perspektiv. Dvs. at sektorniveauet bliver dominerende, og at hovedorganisationerne kun tildeles en rolle i det omfang, sektororganisationerne har brug for en tværgående koordinering.

Spørgsmålet om hovedorganisationernes politiske rolle kan i overenskomstperioden også ændres, hvis der efter næste valg, der senest skal holdes i marts 2002 kommer en ny borgerlig regering. En sådan regering vil måske gennemføre en række liberaliseringstiltag, fx et forbud mod eksklusivaftaler, fjernelse af skattefradrag for fagforeningskontingenter mv.. Det kan svække fagbevægelsens magtposition og måske forstærke konfliktklimaet, selv om LO og de øvrige store arbejdsmarkedsorganisationer i dag som princip vil samarbejde med enhver siddende regering og ikke lader sig entydigt lede af ideologiske forbindelser med bestemte partier.

Styrkelse af sektorniveauet

Det skal fremhæves, at historien om Klimaaftalen og den dermed følgende fredelige gennemførelse af OK2000 ikke kun kan ses som en succes for hovedorganisationerne. Den kan også betragtes som et resultat af sektororganisationernes bestræbelser på at sikre sig mod en gentagelse af de uheldige omstændigheder, der førte til storkonflikten i 1998. Det gælder ikke mindst de to store sammenslutninger på det toneangivende industriområde, Dansk Industri og CO-industri.

Afdramatiseringen af forhandlingsforløbet, herunder gennemførelse af overenskomstforhandlingerne uden opsigelse af de eksisterende aftaler, var fx klart defineret som et mål for DI. Det var en af hovedkonklusionerne i den omfattende evalueringsproces, DI satte i værk i forlængelse af OK98. Derfor kan man stille det spørgsmål, om ikke DI sammen med sine egen modpart CO-industri havde foretaget egne skridt, hvis det var mislykkedes for LO og DA at indgå Klimaaftalen.

Hele forhandlingsforløbet var også domineret af sektororganisationerne selv. Både i Klimaaftalen og efterfølgende i mæglingsforslaget tales derfor om en styrkelse af de ”decentrale forhandlinger”, dvs. forhandlinger mellem sektororganisationerne og netop ikke mellem LO og DA. Sektorforhandlingerne viste også deres værdi, fordi det derigennem var muligt fx at gennemføre de nye feriefridage på forskellige måder alt efter de enkelte overenskomstområders behov og ønsker. Det ville ikke kunne gøres tilsvarende smidigt, hvis man var vendt tilbage til det tidligere system med centrale forhandlinger mellem DA og LO om de generelle krav.

I den afsluttende fase omkring mæglingsforslagets indgåelse foregik yderligere en væsentlig episode, der understreger sektororganisationernes afgørende betydning i forhandlingsforløbet. Den handlede om situationen, der ville opstå, hvis der blev stemt nej ved urafstemningen. Hvordan kunne man så etablere konflikt, når aftalerne ikke var opsagt, og der heller ikke var afgivet konfliktvarsler. LO og DA formulerede sammen en aftale, der gik på, at man i så fald kunne etablere konflikt med forkortet varsel. Det var ikke tilfredsstillende for DI, der derfor selv den 10. februar indgik en aftale med CO-industri. I denne aftale blev der - som noget helt nyt - specificeret en række følsomme områder, der ikke kan varsles konflikt imod. Og først med denne yderligere afdramatisering accepterede DI, at DA og LO kunne lave en generel aftale, der gjorde det muligt at etablere konflikt med et enkelt varsel, hvis mæglingsforslaget blev forkastet. Denne aftale blev indgået samme dag – og i øvrigt uden industriaftalens specificering af områder, der ikke kan etableres konflikt imod.

Med aftalen af 10. februar bevægede de to sektororganisationer sig reelt ind på hovedorganisationernes kompetenceområde, idet spørgsmål om etablering af konflikt mv. er et hovedaftalespørgsmål. Man kan sige, at DI og CO-industri faktisk i praksis har ændret på hovedaftalen for så vidt angår deres eget område. Det er et usædvanligt skridt, der understreger, at de store sektororganisationer fortsat ønsker at udvikle deres rolle og om nødvendigt er parate til at tage skridt på trods af hovedorganisationerne.

Industriens organisationer har derudover med deres nye overenskomst styrket deres direkte politiske rolle ved at etablere et industripolitisk udvalg som en direkte del af overenskomsten. Det betyder, at det formentlig bliver lettere for parterne at tage erhvervspolitiske initiativer o.lign. Fx er SiD/Industri hermed ikke på samme måde som tidligere bundet af hensynet til det samlede SiD forbund, hvilket ellers som hovedregel har været tilfældet, når det

handlede om mere tværgående politikområder. Nu kan der henvises til, at SiD/Industri overenskomstsmæssigt er forpligtet til også på det område vi a CO-industri at samarbejde med DI.

Der er derfor tilsyneladende grænser for hovedorganisationernes manøvre muligheder, men for os at se er det vanskeligt at forestille sig en udvikling, hvor hovedorganisationerne helt vil forsvinde. Det er fx stadig sådan, at der er behov for en overenskomstsmæssig koordinering, hvis man skal sikre omkostningsstigninger, der er acceptable for de konkurrenceudsatte erhverv. Derfor fastholder DA bl.a. på DI's foranledning, at overenskomstforhandlingerne skal afsluttes med en fælles afstemning, og det giver per definition hovedorganisationerne en væsentlig koordinerende rolle. Det er også fortsat sådan, at det formentlig vil være vanskeligt for sektororganisationerne at overtage hovedorganisationernes politiske rolle. Det kan godt være, at DI og CO-industri kan udvide deres politiske virksomhed, men i forhold til regering og folketing vil arbejdsmarkedets parter, når der drejer sig om mere overordnede og tværgående politiske spørgsmål, kun være interessante, hvis de kan tale med en stemme, og dvs. via hovedorganisationer.

Men at sektororganisationerne kan betragtes som omdrejningspunktet for det centrale niveau i aftalesystemet, understreger yderligere, at det bliver vanskeligt for LO at gennemføre ønsket om en ny kvalitativt styrket trepartsinstitution. En sådan udvikling står næppe på arbejdsgivernes ønskeseddel – i hvert fald ikke, når vi taler om sektororganisationerne.

Arbejdsgivernes mål er måske snarere at fortsætte styrkelsen af decentralisering og tendensen til individualisering. På langt sigt kan det derfor vise sig, at den igangværende udvikling vil føre til en erodering af den danske model. En svaghed ved modellen, der er blevet synlig i sammenhæng med udviklingen i EU, er, at der stadig er områder, som ikke er overenskomstdækket. Og det endda også inden for DA/LO-området. Der er fx funktionær-overenskomstens 50 pct. regel, der betyder, at aftalen først bliver gældende i den enkelte virksomhed, når HK/Industri kan mønstre mindst 50 pct. af medlemmerne. Det er en regel, som HK ønsker at få fjernet, men der er ikke nogen udsigt til, at DI vil gå med til det. På samme måde vender DI sig imod, at der kan indgås rammeoverenskomster for de akademiske medarbejdere med AC. Hovedsynspunktet er, at medarbejderne selv må ønske en kollektiv aftale, hvis den skal indgås. Man kan ikke give organisationer hånds- og halsret over en virksomhed, hvis medarbejdere ikke har et sådant ønske. Her synes således hensynet til de enkelte virksomheder og individualiseringen at stå over hensynet til den kollektive aftalemodel – også selv om det måtte give alvorlige problemer for ønsket om at benytte aftalevejen til implementeringen af EU-direktiver, fordi der her stilles krav om, at alle skal være omfattet.

Afgørende her kan meget vel blive, hvad der vil ske i forbindelse med forsøget på at udvikle en fælles medarbejderoverenskomst til afløsning af de eksisterende arbejder- og funktionæroverenskomster – et erklæret mål i den nye aftale mellem DI og CO-industri. Kan man forestille sig en sådan aftale med en 50 pct. regel? I hvert fald ikke med HK/Industris medvirken. Spørgsmålet er så, om DI og DI's medlemsvirksomheder vil være parate til at ændre holdning.

Her og nu er *konklusionen* for aftalemodellen mere entydigt positiv. Der synes med afslutningen af OK2000 at være ved at udvikle sig en form for multiniveauregulering, *hvor* man med forlængelsen af overenskomstperioden har fundet den rette balance mellem det centrale og det lokale aftaleniveau, og *hvor* man samtidig har fundet en balance mellem sektorernes

egne forhandlinger og behovet for en tværgående koordinering, dvs. mellem sektororganisationerne og hovedorganisationerne.

Det har styrket den danske aftalemodel, og hvis man løser problemet med det stive normal-lønsområde, således at der også her både formelt og i praksis bliver tale om rammeoverenskomster med lokale forhandlinger om løn- og arbejdsforhold, så er der udsigt til, at aftalemodellen også i fremtiden kan skabe de løsninger, som virksomhederne og deres medarbejdere har behov for. Men det ændrer – som det er fremgået – ikke ved, at der stadig kan sættes et spørgsmål ved modellens langsigtede overlevelsesmuligheder. Og det spørgsmål bliver ikke mindre, når man ser det i sammenhæng med udfordringen fra det internationale niveau.

Udfordringen fra EU

Måske kan parterne i Danmark sikre balancen mellem hovedorganisationerne og sektororganisationerne på det centrale niveau på den ene side og mellem dette niveau og det lokale virksomhedsniveau på den anden side. Men balancen i forhold til det internationale niveau kan vise sig at blive et større problem. Parterne i Danmark har set det som en forudsætning for at bevare aftalemodellen, at det bliver muligt at implementere EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold via overenskomsterne. Hvis der kommer for meget supplerende lovgivning på grund af kravet om, at alle skal være omfattet af de politiske direktiver, så forskybtes balancen mellem aftaler og lovgivning i den danske model. Det vil mindske organisationernes indflydelse, og ikke mindst fagbevægelsen risikerer at miste medlemmer. Hvorfor være medlem af en organisation, når rettighederne alligevel er sikret gennem lovgivning.

Denne aftalemulighed er blevet truet gennem EU-Kommissionens åbningsskrivelse til den danske regering, hvori der sættes et spørgsmålstejn ved den danske implementering af arbejdstidsdirektivet gennem overenskomsterne. Regeringen har sendt sit svar, og det er indtil videre et åbent spørgsmål, om der kommer en sag mod Danmark ved EF-Domstolen. Hvis der gør det, og hvis sagen går Danmark imod, så kan det blive tuen, der får læsset til at vælte. Så vil der relativt hurtigt blive tale om en afgørende ændring af den aftalebaserede danske model i retning af en mere lovgivningsbestemt regulering af arbejdsmarkedet.

Sagen er blevet yderligere aktualiseret af et udspil fra det portugisiske formandskab om i forbindelse med den nye traktat at indføre flertalsafgørelser på en række social- og arbejdsmarkedspolitiske områder, hvor der hidtil har været et krav om enstemmighed. I sig selv er det betænkeligt for parterne i Danmark. Selv om der er taler om minimumsdirektiver, og vi i Danmark som hovedregel har en standard over gennemsnittet, så kan det godt påvirke de danske forhold. Fx vil et direktiv om afskedigelser sandsynligvis ligge på et niveau over de danske regler. Det er let at afskedige medarbejdere i Danmark, men til gengæld er der en høj grad af sikkerhed for de afskedigede gennem dagpengesystemet. Det giver større mobilitet og fleksibilitet for de danske virksomheder. Hvis det ændres, så må fleksibiliteten sikres på anden vis, og det kan betyde en nedsættelse af dagpengeniveauet for de lavest lønnede og et system med lavere mindstelønninger.

Forslaget om nye områder med flertalsafgørelser bliver ekstra kontroversielt, fordi det er uvist, om vi kan følge de danske traditioner og implementere de mange nye regler, der sandsynligvis vil komme, via overenskomstsyste-met. En garanti for en fortsat ret til aftaleim-

plementering synes at være en nødvendig betingelse for de danske parter, hvis ikke EU-udviklingen skal underminere den danske model.

Vi har i denne analyse ikke berørt alle de perspektiver, der tegner sig på baggrund af OK2000. Der er således tale om et supplement i forhold til vores midtvejsanalyse efter indgåelsen af industriens forlig, hvor vi specielt vedrørende indholdet i den nye aftale diskuterede nogle af de forventede konsekvenser. Vi henviser derfor evt. interesserede til denne artikel (Mandag Morgen, 31.01.00).

09.03.00

FAOS

jd/jsm

Faktaboks

Urafstemninger om mæglingsforslag, 1970-2000

	Stemme- procent	Ja-pct.	Nej-pct.	Krav til nej-flertal
OK1971	44	64	36	35 pct. af alle
OK1973	62	61	39	do.
OK1977	46	76	24	do.
OK1983	47	62	38	do.
OK1987	42	53	47	do.
OK1989	35	50,4	49,6	do.
OK1991	34	73	27	do.
OK1993	35	67	33	do.
OK1995	33	52	48	do.
OK1997(1-årig)	36	76	24	25 pct. af alle
OK1997(3-årig)	28	89	11	do.
OK1998	47	45	55	Alm. flertal
OK2000	40	80	20	do.

Fra 1970 og frem til og med OK95 gjaldt den såkaldte 35 pct. regel i Forligsmandsloven, dvs. at et mæglingsforslag kun kunne forkastes, når der både var et flertal af nej stemmer, og når dette flertal samtidig udgjorde mindst 35 pct. af samtlige stemmeberettigede.

Fra og med OK97 gælder den såkaldte 40/25 pct. regel, dvs. at et mæglingsforslag forkastes ved almindelig stemmeflerhed af nej stemmer, hvis stemmeprocenten er mindst 40, mens nej-flertallet skal udgøre 25 pct. af samtlige stemmeberettigede, hvis stemmeprocenten falder ned under de 40.

Som det fremgår af tabellen, er stemmedeltagelsen generelt faldet fra og med anden halvdel af 1980'erne. Dermed nåede man i første halvdel af 1990'erne et niveau, der i praksis gjorde det umuligt at få forkastet et mæglingsforslag. Havde der været et nej-flertal i de nævnte overenskomstssituationer ville det kun i 1995 lige akkurat have været nok til at sikre en forkastelse, hvis alle havde stemt nej.

Tallene antyder, at det realistiske niveau, der kan nås i stemmedeltagelsen – bortset fra helt ekstraordinære forhold - formentlig ligger mellem 40 og 50 pct. Det er kun et enkelt år, hvor niveauet passerer de 60 pct. Det var i 1973, hvor der blev stemt om et mæglingsforslag, der afsluttede en konflikt.

FAOS
jd/jsm
FAOS