

DANMARK OK2000

Jørgen Steen Madsen, Carsten Jørgensen og Jesper Due

*Det danske bidrag til ETUI's årbog om de kollektive forhandlinger i Europa
2000 -
FAOS, Sociologisk Institut, januar 2001*

1. Den økonomiske og politiske baggrund i 1999

1.1. Indledning

Efter sammenbruddet af forhandlingerne på det private arbejdsmarked i 1998, som resulterede i 11 dages storkonflikt, blev forhandlingerne i foråret 2000 imødeset med stor spænding. Storkonflikten antydede risikoen for en egentlig krise i aftalesystemet. Der var en frygt for en tilbagevenden til den kriseperiode, der karakteriserede anden halvdel af 1970'erne, hvor parterne ikke selv kunne producere løsninger i deres egne forhandlinger, og der derfor blev tale om politiske indgreb i tre overenskomstrunder i træk. Forhandlingerne i 2000 ville derfor blive en prøve på, om parterne kunne genskabe systemets evne til at sikre forlig, eller om en ny kriseperiode havde bidt sig fast. Og måske netop på grund af den truende situation lykkedes det parterne i 2000 ikke alene at indgå et forlig, som umiddelbart fastlagde rammerne for reguleringen af løn- og arbejdsforhold for en ny periode, men som også rummede mere langtrækkende perspektiver.

Parterne var alvorligt svækkede efter de mislykkedes forhandlinger og regeringsindgrebet i 1998. De store fagforbund i LO (Landsorganisationen i Danmark) var blevet underkendt af deres medlemmer, som havde nedstemt mæglingsforslaget med stort flertal. Og forhandlingsforløbet efterlod DA (Dansk Arbejdsgiverforening) med så store interne problemer, at arbejdsgiverfællesskabet var tæt på opløsning. Storkonflikten efterlod den danske aftalemodel på randen af en krise, og ikke kun fordi LO og DA og de store sektororganisationer, the Dansk Industri, DI, og Centralorganisationen af industriansatte, CO-industri, ikke havde formået at løse problemerne.

Fornemmelsen af en alvorlig krise lå snarere 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 stadig 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.

Forløbet i 1998 viste, at det var vanskeligt at sikre balancen mellem det centrale og det decentrale. Omkring 85 pct. af LO/DA-området har fået minimallønsoverenskomster el.lign., hvor lønstigningerne forhandles b-kalt, direkte på de enkelte virksomheder. Hvis der inden for en samlet omkostningsstigning skal være plads til lønforhøjelser, der sikrer en fortsat reallønssstigning uden at puste til inflationen og undergrave konkurrenceevnen, bliver der derfor meget begrænset, hvad der er til rådighed i de centrale overenskomstforhandlinger. Rundt regnet er det sådan, at ca. to tredjedele af forbedringerne fordeles gennem de lokale forhandlinger og kun en tredjedel ved de centrale forhandlingsborde. Problemet er, at det er den centrale overenskomst, medlemmerne kan tage stilling til ved urafstemning og hvor der er en konfliktret, hvis parterne ikke kan blive enige. Med en almindelig 2-årig overenskomstlængde er der så få midler til rådighed, at det nærmest er umuligt at udforme et centralt overenskomstforlig, som medlemmerne vil betragte som tilfredsstillende og dermed stemme ja til. Det var en væsentlig lære af medlemmernes nej i 1998.

Fornemmelsen af en umiddelbart forestående alvorlig krise blev yderligere styrket af den *måde*, det politiske indgreb i 1998 fra regeringen blev gennemført på. Det kan betragtes som legitimt i forhold til aftalemodellens traditioner, at der blev grebet ind. Sådanne politiske indgreb har der tilbagevendende været siden 1930'erne. Men indgrebene har som hovedregel i videst muligt omfang taget udgangspunkt i parternes egne forhandlinger, fx ved at ophøje et nedstemt mæglingsforslag til lov. I 1998 brød regeringen og Folketinget med denne linie. Måske fordi lovindgrebet ikke så meget blev foretaget 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 aftalemodel-

len, 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.

1.2. Den økonomiske baggrund

I forlængelse af storkonflikten i 1998 var der i stigende grad tegn på problemer med samfundsøkonomien. Der kom underskud på betalingsbalancen, væksten aftog, og der var udsigt til en vis, om end begrænset stigning i arbejdsløsheden efter det stærke fald fra 1993 til 1998. Mens den økonomiske opgangsperiode fra 1993 til 1998 var hjulpet stærkt på vej af den nye socialdemokratisk ledede regerings kickstart af økonomien i 1993, så blev de dårlige udsigter i løbet af 1999 ændret til ny fremgang på grund af forbedrede konjunkturer i de lande, Danmark først og fremmest eksporterer til, herunder ikke mindst vores nabolande.¹

I 1998 var der tale om et underskud på betalingsbalancen på næsten 10 mia. kr. og udsigt til fortsat stigende underskud i de efterfølgende år med deraf følgende udskydelse af afbetalingen på udlandsgælden. Men i 1999 vendte udviklingen hurtigt, således at året sluttede med et overskud på 27 mia. kr. I 2000 forventes overskuddet at stige til 29 mia. kr. Som følge heraf ventes udlandsgælden nedbragt til knap 8 pct. af BNP ved udgangen af 2002, svarende til godt 100 mia. kr. eller kun godt en tredjedel af gældens størrelse i 1998.

Den samlede økonomiske vækst faldt til 1,7 pct. i 1999, men steg i 2000 til 2,4 pct.. Den vil dog de kommende år igen falde til 1999-niveauet. Årsagen til de lavere vækstrater - sammenlignet med midten af 1990'erne - er regeringens bestræbelse på at begrænse det private forbrug for at hindre den overophedning, der truer på grund af det stigende beskæftigelsesniveau.

Mens det var forventet, at arbejdsløsheden ville stige i 1999 og 2000, så er faldet derimod fortsat fra 183.000 i 1998 til 150.000 i 2000, svarende til 4,7 pct. af arbejdsstyrken.² Det er et niveau, der forventes fastholdt i de kommende år. Trods den meget lave ledighed er lønstigningstakten moderat og forventes i 2000 at udgøre 4,0 pct. Hvis forudsætningen om en kon-

¹ Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt, Nøgletal*, København december 2000, Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi*, efterår 2000, København december 2000, Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 2000*, København juni 2000.

² Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt, Nøgletal*, december 2000. De 4,7 pct. er ifølge EU-definitionen. Efter den tidligere gængse danske opgørelsesmetode er arbejdsløsheden 5,3 pct.

stant ledighed i de kommende år holder, vil lønstigningstakten i 2001 og 2002 falde til 3,8 og 3,5 pct. Inflationen har med en 2,9 pct. stigning i forbrugerprisindekset i 2000 været relativt kraftig i forhold til de forudgående år, bl.a. på grund af voksende råvarepriser. Men også her forventes en vis afdæmpning i de følgende år. Og prisstigningerne har stadig været på et niveau, så reallønsudviklingen fortsat er positiv.

Der er siden 1997-98 sket en markant forbedring af de offentlige finanser, hvor der både i 1999 og 2000 var overskud på omkring 2 3/4 pct. af BNP. Der forventes det samme niveau i de kommende år. Den offentlige gæld nedbringes til 48,3 pct. af BNP i 2000 og yderligere til under 42 pct. i 2002.³ Samlet set har den danske økonomi ikke været bedre siden 60'erne og begyndelsen af 70'erne, og der synes endda ved indgangen til det nye århundrede at være tale om et mere solidt grundlag end under den forrige opgangsperiode.

1.3. Den politiske baggrund

Som nævnt i årbøgerne for 1997-98 og 1998-99 vandt den socialdemokratiske-radikale regering valget i marts 1998 midt under de turbulente overenskomstforhandlinger. De to partier kunne med en stemmes majoritet i Folketinget på ny danne regering støttet af venstrefløjens. Efter indgrebet i overenskomstforhandlingerne i 1998 og ja-flertallet ved den umiddelbart efterfølgende folkeafstemning om Amsterdamtraktaten var det tid til at rebe sejlene. Regeringen havde i 1993-94 haft stor succes med at kickstarte økonomien og dermed løse problemet med den store arbejdsløshed. Det lykkedes at fastholde en fornuftig økonomisk udvikling med fortsat relativ prisstabilitet, en pæn økonomisk vækst og reallønsstigninger til lønmodtagerne. Efter foråret 1998 var problemet i den økonomiske politik at sikre en vis afdæmpning for ikke at skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet og en dermed følgende risiko for en løn- og prisexplosion, der ville tvinge regeringen til mere voldsomme økonomiske indgreb, som kunne føre til en ny forøgelse af arbejdsløsheden.

Det skete i første omgang med den såkaldte Pinsepakke i forsommeren 1998 og i anden omgang med reformen af efterlønsordningen i slutningen af året i forbindelse med forhandlingerne om Finansloven for 1999. Her blev der, som nærmere omtalt i årbogen for 1997-98, gennemført en opstramning, der øgede de ældre lønmodtagers incitament til at blive på arbejdsmarkedet i nogle år i stedet for at gå på efterløn allerede som 60-årige. Faktisk er antallet af efterlønsmodtagere fortsat steget - også efter reformen - og den vil stige endnu et par år. Fra 171.000 i 1997 over 181.000 i 2000 til 184.000 i 2002. Men en stigning var uundgåelig på

³ Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt, Nøgletal*, december 2000. Den danske eksport, der har bidraget til den gunstigere udvikling, er blevet hjulpet godt på vej af den svage danske krone (og Euro) i 2000. Det andet væsentlige element, der har bidraget til den relativt positive udvikling er paradoksalt nok den store orkan i december 1999. Den gav en kraftig vækst i investeringerne, da skaderne i løbet af 2000 skulle udbedres.

grund af den øgede ældrebefolkning, og uden opstramningen ville det formentlig gå endnu værre. Da der står et solidt flertal bag reformen - både med den nuværende regerings partier og med de store borgerlige oppositionspartier, der vil danne kernen i en evt. ny regering efter næste valg - så betyder reformen, at retten til at gå på efterløn er blevet sikret. Alligevel er det en reform, som har betydet et voldsomt popularitetstab for regeringen. Det skyldes, at regeringen, og herunder specielt statsminister Poul Nyrup Rasmussen, ved flere lejligheder op til valget i marts 1998 udstedte garantier for, at der ikke ville blive rørt ved efterlønnen.

Specielt Socialdemokratiet fik derefter meget ringe tilslutning i meningsmålingerne - fra valgets omkring 35 pct. faldt tallet til mindre end en fjerdedel. I enkelte perioder i løbet af 1999 og 2000 har der været midlertidige forbedringer, men hver gang er der sket nye begivenheder, som igen har sendt regeringens popularitet i bund. Det er et paradoks set i lyset af den meget gunstige økonomiske situation, der fortsat - efter den kortvarig nedgangsperiode - er gældende. Selvfølgelig har der - specielt i den sidste vending - været hjælp at hente i udviklingen uden for landet, men regeringen har en stor del af æren for den gunstige udvikling. Der er ført en økonomisk politik, der bredt møder anerkendelse, og som der i hovedtrækkene er stor enighed om både i Folketinget, blandt interesseorganisationerne og i befolkningen.

Regeringens - og herunder specielt statsministerens - troværdighed synes at have lidt et uopretteligt knæk med efterlønsreformen. Men Socialdemokratiet har også været presset af debatten om indvandrere og flygtninge, hvor det relativt nye populistiske parti, Dansk Folkeparti, er gået til angreb. Samtidig har der været en kontinuerlig kritik af nogle af velfærdsstatens kerneområder, herunder bl.a. hospitalsområdet og ældreomsorgen. Det har yderligere svækket Socialdemokratiet og givet Dansk Folkeparti vind i sejlene. Det samme gælder det største oppositionsparti Venstre, hvis formand og statsministerkandidat, Anders Fogh Rasmussen, efter en periode som oppositionens super-liberalist har slået de mere moderate toner an og nu forsøger at fremstå som en garant for en fortsættelse af den velfærds politik, som den nuværende regering fører. Den skal blot gøres endnu bedre.

I forhold til overenskomstforhandlingerne i 2000 spillede den politiske situation en mindre fremtrædende rolle. Den turbulens, der var tale om politisk, handlede ikke om forhold af umiddelbar virkning for 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.

Efter de veloverståede overenskomstforhandlinger i de første måneder af 2000 tog regeringen et nyt væsentligt politisk initiativ. Da gentagne

opinionsmålinger viste en solid opslutning i befolkningen bag dansk tilslutning til Euroen udskrev regeringen en folkeafstemning om spørgsmålet. Som det nærmere er omtalt neden for i afsnit 6 mislykkedes satsningen. Det endte med, at et flertal sagde nej ved folkeafstemningen i september. Det var et stort nederlag for regeringen, men også for de store borgerlige partier, der udgør regerings alternativet, ligesom det var et nederlag for organisationerne på arbejdsmarkedet.

Selv om alle etablerede partier og organisationer må dele ansvaret for nederlaget, har det først og fremmest betydet en svækkelse af regeringen. Den har med en regeringsomdannelse i december søgt at styrke positionen ved indgangen til 2001, der måske bliver et valgår. Under alle omstændigheder synes valgkampen at være skudt ind, da der skal holdes valg senest i marts 2002. Hvornår valget kommer er usikkert, men regeringen vil formentlig udnytte situationen, hvis der skulle vise sig en ændring i de svage opinionstal og dermed udsigt til, at regeringen har en mulighed for at overleve endnu et valg. Som situationen er ved indgangen til 2001 er det dog mest sandsynligt, at det næste valg vil føre til et regeringsskifte. Efter 8 års uafbrudt regering med Socialdemokratiet og Det radikale Venstre som hovedpartnere, er der opstået et ønske om fornyelse i befolkningen. Om det er nok til at vælte regeringen er fortsat et åbent spørgsmål. Ved det forrige valg i 1998 var der også lagt op til et skifte, men der lykkedes det mod alle odds for Socialdemokratiet og De radikale at bevare magten. Det kan ikke udelukkes, at kunststykket kan gentages - selv om det formentlig bliver sværere og sværere, jo længere regeringen sidder.

1.3.1. Trepartsforhandlinger

Relationerne mellem parterne på arbejdsmarkedet og regeringen har været skiftende i de seneste år. I sensommeren 1998 opnåede LO og DA afgørende indflydelse i trepartsforhandlingerne om en ny arbejdsmarkedsreform. Det skete - som nævnt i årbogen for 1998-99 - ved at præsentere politikerne for et fuldt færdigt forslag. Omkring efterlønsreformen var parterne sat udenfor indflydelse. Den ændring blev gennemført alene gennem et kompromis mellem partierne i Folketinget.

Arbejdsmarkedsreformen skal formentlig tilskrives en del af æren for, at det er lykkedes at fastholde en udvikling med lav arbejdsløshed, uden at der er blevet skabt flaskehalse i et omfang, der har udløst et løn- og pristigningspres. Det var samtidig en demonstration af, at det er ved at inddrage parterne i beslutningerne, at der kan opnås effektive løsninger på det arbejdsmarkedspolitiske område. Men regeringens tilbøjelighed til at følge op ved yderligere at inddrage parterne i trepartsforhandlinger har ikke været udtalt. Det skyldes formentlig til dels en politisk ambivalens på dette område. Det kan være praktisk for partierne og regeringen at overlade en væsentlig del af ansvaret til organisationerne, men det er ikke entydigt en fordel, fordi det begrænser politikernes egne indflydelsesmuligheder og

bevæger sig på kanten af det væsentlige demokratisk-parlamentariske princip: intet ved siden af eller over Folketinget. Men nok så meget kan regeringens skepsis i forhold til parterne formentlig tilskrives det konkrete efterspil til arbejdsmarkedsreformen. Her skete der det, at formanden for et af de største og mest betydende LO-forbund, SiD, blev underkendt i sit eget bagland bl.a. på grund af reformens begrænsning af dagpengeperioden. Dermed kunne LO altså ikke levere den nødvendige vare, der er betingelsen for indflydelse: at der dermed også er fuld opbakning i LO's bagland til den nye lov.

Ikke desto mindre gav arbejdsmarkedsreformen især LO-ledelsen blod på tanden, og på LO's kongres i november 1999 blev fremlagt et ambitiøst velfærdspolitisk udspil. Hensigten var at fremme en politik, der gav parterne på arbejdsmarkedet større ansvar og dermed også større indflydelse på betydende velfærdspolitiske områder både vedrørende arbejdsmarkedspolitik og socialpolitik. Selv om forslaget - efter en del turbulens - blev vedtaget, har det været vanskeligt efterfølgende at få det realiseret. Dels på grund af en vis skepsis i nogle af LO's egne medlemsorganisationer, dels på grund af modstand fra arbejdsgiverne.

Ganske vist bandt også DA sig i september 1999 med Klimaafbalancen, som var et oplæg til overenskomstforhandlingerne i 2000, sig til et tættere samarbejde ikke alene med LO, men også med regeringen omkring fastholdelsen af en fornuftig indkomstpolitisk linie. Men DA - og måske specielt nogle af DA's betydende medlemsorganisationer - stiller sig skeptisk til et mere aktivt politisk engagement, der kan gøre arbejdsgiversiden nærmest direkte ansvarlig for en socialdemokratisk præget velfærdspolitik. Det er en skepsis, der formentlig kun kan overvindes, når alternativet synes at fremstå som værre end at deltage og påtage sig ansvar. Dermed bliver trepartsinstitutionen præget af at være reaktiv, snarere end at være proaktiv. Og det er netop en mere proaktiv linie, der er LO's hovedmål.

LO forsøgte først at sikre parterne større indflydelse på efteruddannelsesområdet, men her gik bestræbelserne hurtigt i stå. Derefter satsede LO på spørgsmålet om *det rummelige arbejdsmarked* og i den sammenhæng gennemførelsen af en reform af førtidspensionen. Hovedideen i den nye reform er, at det nu gælder om at sikre også de svageste grupper en tilknytning til arbejdsmarkedet i stedet for at blive parkeret på en passiv pensionsydelse. Nu hvor det seje træk med at løse arbejdsløshedsproblemet for de grupper, der ikke har andet problem end at være ledige, gælder det næste store skridt. Med offentligt støttede fleksjobs og skånejobs skal også mennesker uden fuld erhvervsevne sikres beskæftigelse. Det vil også betyde et positivt bidrag samfundsøkonomisk i en periode, hvor der forventes en stigende mangel på arbejdskraft. Det er specielt vilkårene i fleksjobbene, der skal sikre, at folk ikke fjernes fra arbejdsmarkedet og sættes på pension, der har haft parternes store interesse.

Efter flere forsøg var der i efteråret 2000 lagt op til, at der nu skulle gennemføres den store reform. Starten skulle være såkaldte firepartsforhandlinger, hvor ikke alene regeringen og organisationerne på arbejdsmarkedet, men også Kommunernes Landsforening deltog, fordi det er kommunerne, der i praksis står for realiseringen af store dele af velfærdsydelserne.⁴ Der er allerede i de enkelte kommuner (eller i et samarbejde mellem flere kommuner) nedsat såkaldte *sociale koordinationsudvalg*, hvis hovedopgave det er at skaffe de svage grupper ind på arbejdsmarkedet. Og i disse lokale udvalg er både LO og DA repræsenteret. Et udtryk for arbejdsmarkedsorganisationernes stigende betydning også på de socialpolitiske områder.

I sidste øjeblik vendte regeringen proceduren om, så der blev startet med forhandlinger mellem de politiske partier. Og først når de var blevet enige om en pensionsreform skulle der føres firepartsforhandlinger. Det lykkedes i slutningen af 2000 at nå til enighed om reformen mellem partier repræsenterende det altovervejende flertal af Folketinget. Et væsentligt element i forliget var, at folk, der går på fleksjob, skal sikres rettigheder, der i store træk svarer til de almindeligt beskæftigedes rettigheder. Dvs. at der indføres en ydelse svarende til dagpengene ved arbejdsløshed og sygdom og en tilsvarende ydelse svarende til efterlønnen. Det var LO's mål at opnå disse forbedringer, men gennemført på en måde, så de nye ydelser blev administreret gennem de eksisterende arbejdsløshedskasser, der har en tæt forbindelse til fagforeningerne. Derved ville det være sikret, at man stort set fastholdt medlemmerne, selv om de gik fra almindelig beskæftigelse til et fleksjob. Argumentationen var, at det også set fra den enkeltes situation var en fordel, fordi man derved i videst muligt omfang var ligestillet med kollegerne, der arbejdede på almindelige vilkår.

Det var en argumentation, som ikke vandt gehør i DA, som i lighed med de borgerlige partier fastholdt, at folk på fleksjob måtte henhøre under det sociale system. Forudsætningen for arbejdsløshedsunderstøttelse er, at man står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, og dette meget afgørende princip blev undergravet ved at lade en gruppe, der netop ikke står fuldt til rådighed, være medlemmer.

Da LO og DA ikke kunne nå til enighed om principperne satsede LO på at sikre tilslutningen til arbejdsløshedskasserne af politisk vej. Men det viste sig, at regeringen ikke kunne levere denne vare. De borgerlige partier holdt fast ved, at ydelserne for folk på fleksjob ikke skal administreres gennem a-kasserne. Det blev derfor resultatet, men til gengæld fik de alle de rettigheder, som normalt følger med. LO rasede efterfølgende mod forliget - måske også fordi hovedorganisationen her havde bevæget sig ud på farligt terræn.

⁴ Det skal nævnes, at det i andre sagsområder, ville have været nødvendigt at nævne ARF, the Danish Federation of County Councils, (Amtsrådsforeningen i Danmark.) som den relevante fjerde aktør. Fx er hele sygehussektoren i hovedsagen amternes domæne.

Det blev demonstreret, at når hovedorganisationerne ikke i enighed kan levere et resultat, der kan løse de problemer, som politisk er kommet i fokus, så får de ikke indflydelse. Det er det grundlæggende princip i den danske aftalemodel i dens bredeste betydning, at parterne på arbejdsmarkedet binder sig til at nå til enighed med hinanden og ikke lader sig friste unødigt af mulighederne for hurtige gevinster ved en politisk alliance. Kun derved kan de nå en langsigtet indflydelse vedrørende mere omfattende arbejdsmarkeds- og velfærdspolitiske spørgsmål, dvs. uden for deres direkte område, reguleringen af løn- og arbejdsforhold. Det forudsætter naturligvis, at der både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden er en villighed til aktivt at bidrage med at finde det nødvendige kompromis. Om det var tilfældet her, kan være svært at vurdere. Men det har været åbenbart, at LO - uden held - satsede på det politiske kort. Hvilken betydning det vil få på LO's muligheder for i fremtiden at realisere de velfærdspolitiske ambitioner kan være svært at sige. Men det kan se ud til, at den ensidige politiske satsning var en enlig svale, og at LO fortsat vil forsøge at presse arbejdsgiverne med på en udvikling, der gennem fælles initiativer kan sikre begge parter større politisk indflydelse end de kan opnå ved at agere mere reaktivt hver for sig.

2. Forhandlingsrunden 2000

Med baggrund i forudsætningerne for begivenhederne i 1998 var parterne op til 2000 meget opmærksomme på faresignaler. Der var 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.

I september 1999 indgik DA og LO den såkaldte *Klimaaftale*, som skulle vise sig styrende for hele overenskomstforløbet 2000 og tillige skulle vise sig at være den faktor, som fik DA og LO – og den danske aftalemodel – tilbage på sporet. OK2000 fik et fredeligt forløb, der hele vejen igennem var præget af parternes fælles interesse i at sikre et forlig, som kunne stemmes igennem.

Klimaaftalen 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 for-

handle 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 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, sektor organisationen DI kan indtage. Der var fortsat i DA enighed om principperne i den koordinerede decentraliseringsstrategi fra 1998, dvs. at der skal skabes sikkerhed for, at alle områder kommer hjem gennem fælles afstemning om et mæglingforslag, 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 spydspids, 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.

Det blev allerede i løbet af efteråret 1999 klart, hvad der skulle til at skabe en løsning. Kravet om mere frihed var blevet stadig mere udbredt under forhandlingerne i 1998, og det var blevet styrket siden, bl.a. gennem forligene i begyndelsen af 1999 i den offentlige sektor og på land- og skovbrugsområdet. Der var derfor lagt op til den 6. ferieuge som et nærmest ultimativt krav, og dertil kom fart på opbygningen af arbejdsmarkedspensionen, så man nærmede sig eller måske endda nåede det hidtil fastsatte mål på 9 pct. Det var lige så indlysende, at der ikke var plads til en opfyldelse af disse krav inden for en almindelig 2-årig overenskomstperiode. Dermed blev problemet med balancen mellem det centrale og det decentrale niveau tydeliggjort. Et forlig uden en uges ferieforlængelse var ikke til at få medlemmernes accept af. Men et sådant forlig kunne ikke rummes inden for de midler, der vil være til rådighed ved de centrale forhandlinger om en 2-årig aftale. Derfor blev der også i optaktsfasen talt om, at en længere overenskomstperiode kunne være løsningen, der genskabte balancen. Det ville til gengæld skabe et problem for den relativt lille del af LO/DA-området på ca. 15 pct., hvor der er normallønsoverenskomster, dvs. hvor lønstigningen i hele perioden stort set fastlægges ved den centrale forhandling om overenskomstfornyelsen. Det er vanskeligt at forudse prisudviklingen og den økonomiske udvikling generelt bare 2 år frem, og

bliver der tale om en længere periode, kan det hurtigt blive det rene lotteri-spil. Derfor var der også specielt fra lønmodtagerside på normallønsområdet i optaktsfasen signaler fremme om, at man ønskede at fastholde en 2-årig overenskomstperiode.

Der var derfor en situation, hvor den eneste mulige løsning kunne blive blokeret på grund af skismaet mellem minimallønsområdet og normal-lønsområdet. En form for systemfejl, der er udtryk for, at reformen af løn- og overenskomstsyste-met, som arbejdsgiverne satte i værk i slutningen af 1980'erne, endnu ikke var blevet gennemført til bunds. De dominerende parter på minimallønsområdet valgte at løse den gordiske knude med et hug. Det skete med indgåelsen af et 4-årigt overenskomstforlig mellem Dansk Industri og CO-industri den 22. januar 2000. Dermed blev der ikke alene skabt et retningsgivende grundlag for forhandlingerne på det samlede LO/DA område under OK2000. Der blev også opnået resultater, der har væsentlige perspektiver for fremtidens arbejdsmarkedsregulering og derfor kan vise sig at blive historiske.

- Det ene 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. Derved sikres det, at de nye pensioner kan udgøre et solidt grundlag for det samlede pensionssystem i fremtiden.
- Det andet 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 tredje perspektiv er starten på en udvikling i retning af sammen-skrivning af arbejder- og funktionæroverenskomsterne på industriens område.
- Det fjerde perspektiv er selve overenskomstlængden på 4 år 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 aftalte forbedringer og dermed større sikkerhed for en vedtagelse af de centrale overenskomstforlig. Også fordi man med sektorforhandlingerne kan tilpasse selv de generelle forbedringer til de særlige vilkår på de forskellige områder.

Med den 4-årige periode blev balancen i aftalesystemet mellem det centrale og det decentrale niveau genskabt. Men det blev hurtigt åbenbart, at parterne på normallønsområdet ikke umiddelbart var parate til at følge trop. Specielt lønmodtagerorganisationerne *SiD's* transportgruppe (Specialarbejderforbundet i Danmark/transport) i spidsen vægrede sig ved en over-

enskomstlængde ud over de 2 år. Det var først efter lange og seje forhandlinger, at det i sidste ende lykkedes at nå til et forlig på normallønsområdet. Arbejdsgiverne måtte acceptere en større lønstigning i de sidste 2 år af den 4-årige periode for at få lønmodtagerne med. Det betyder, at der skal en relativ kraftig inflationsudvikling og en stærk lønstigning til på minimalønsområdet, før de ansatte på normallønsområdet falder bagud lønmæssigt. Om det er tilstrækkeligt til at sikre chaufførernes og de øvrige normallønsansattes relative lønniveau er dog et åbent spørgsmål, hvis endelige besvarelse ved overenskomstfornyelsen i 2004 vil være afgørende for, om en ny længerevarende aftale kan gennemføres. Det var dog åbenbart, at medlemmerne var skeptiske. Forstærket af uro på nogle af delområderne - bl.a. vedrørende overenskomsten for rutebilchaufførerne - endte det med, at medlemmerne i SiD's transportgruppe stemte nej. Det var dog kun med en relativ snæver margin.

Det lykkedes for parterne selv at nå til forlig enten alene eller med Forligsinstitutionens mellemkomst på den altovervejende del af LO/DA-området. De sidste få procent blev derefter samlet op i et fælles mæglingsforslag fra forligsmanden - et forslag, som de to hovedorganisationer, LO og DA, forinden nikkede ja til. Derefter blev forslaget sendt til urafstemning, hvor forligsmanden på parternes foranledning benyttede sig af sin lovmæssige ret til at sammenkæde resultaterne.

Urafstemningen viste et stort samlet ja-flertal. Der var faktisk ikke et eneste LO-forbund, der denne gang fik et flertal imod sig fra medlemmernes side. Kun når det gælder enkeltgrupper inden for de store forbund. Som nævnt, var der ikke overraskende efter den store turbulens blandt buschaufførerne et nej flertal i SiD's transportgruppe. Når man tænker på nervøsiteten over den lange overenskomstperiode på dette normallønsområde på grund af de meget begrænsede muligheder for at forhandle løn lokalt i overenskomstperioden, er det lige før, det kan karakteriseres som en overraskelse, at nej flertallet var så beskedent som 51 pct. mod 49.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, *HK*, havde 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.

I almindelighed er der 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 Dansk Metalarbejderforbund, *Metal*. Og det er faktisk – ikke mindst for SiD – helt exceptionelle tal.

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 overkomstforløb, 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.

Et væsentligt element i denne forbindelse var ikke mindst forpligtelsen til at komme med en fælles udmelding af omkostningsniveauet i de forlig, der blev indgået. Her har der specielt i anden halvdel af 90'erne været en tendens til, at parterne har udlagt forligene meget forskelligt. Et af de værste eksempler var netop industriens område i 1998, hvor DI nærmest før blækket på underskrifterne var tørt på organisationens hjemmeside meddelte, at forliget stort var uden omkostninger, fordi de forbedringer, lønmodtagerne opnåede, blev neutraliseret af virksomhedernes øgede muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt. Omvendt skruede CO-industri resultatet op for at fremstille det i det gunstigst mulige lys. Effekten var almindelig forvirring og frustrationer i forhandlernes bagland, og det har formentlig bidraget til den negative modtagelse. Det er en gammel tradition med de forskellige udmeldinger, men læren af konflikten i 98 var, at det kan blive en farlig cocktail i en tid med lynhurtige kommunikationsmidler, herunder ikke mindst præsentationen af resultaterne på internettet. Derfor blev der i optakten til OK2000 hurtigt mellem parterne almindelig enighed om, at der denne gang skulle udsendes enslydende vurderinger af omkostningerne ved de eventuelle forlig.

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 ansættelsesforhold 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 overenskomstsystem."

Det betyder, at Klimaaftalen, der kun var gældende for OK2000, formentlig bliver fornyet. Og dermed vil DA og LO også fortsat være 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 på den ene side, at spørgsmålet om lønopløsninger til sikring af ligeløn mellem mænd og kvinder - et spørgsmål, som parterne ikke kunne finde en løsning på under forhandlingerne - skulle drøftes efterfølgende. På den anden side indebærer det, at hovedorganisationerne kan få en væsentlig rolle i bestræbelserne på at sikre integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet. Det vil efter al sandsynlighed indebære et samarbejde med det politiske system gennem TrepartsForum.

2.1. Ændringer på pensionsområdet

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 opsparing 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 den såkaldte arbejdsmarkedets tillægspension, i daglig tale ATP, 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 en tidligere overvismand 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.

Et afgørende spørgsmål for fremtidens overenskomstforhandlinger er, hvorvidt det hidtidige mål på 9 pct. i pensionsopsparing også bliver endemålet? Med 9 pct. vil lønmodtagere med mange år på arbejdsmarkedet, være tæt på at nå fuld dækning for lønnen, når de pensioneres. Men dels er der ikke så mange, der fremover vil være på arbejdsmarkedet i en ubrudt periode fra afslutningen af grundskolen og til pensionsalderen nås, dels har mange i denne gruppe perioder med ledighed og sygdom. Derfor fremstår det stadig tydeligere, at lønmodtagerorganisationerne vil stille nye krav. Procenten skal højere op, som den allerede er ved at komme det for de tilsvarende grupper i den offentlige sektor, hvor det nye pensionsprojekt allerede blev startet i 1989 - to år før det blev påbegyndt på det private arbejdsmarked. At det vil gå sådan styrkes af, at pensionskravet er blevet mere og mere populært blandt medlemmerne. Da projektet blev søsat i 1991 var det i meget høj grad et topstyret krav. Medlemmerne var nærmest ligeglade, hvis de ikke direkte var imod. Men i løbet af anden halvdel af 1990'erne er stemningen ændret. Medlemmerne i fagbevægelsen er blevet stadig mere positivt interesseret i pensionsspørgsmålet i takt med, at de i de årlige opgørelser af pensionsopsparingens størrelse og udvikling kan se, at det nytter noget.

3. Lønudvikling og købekraft

Perioden siden overenskomstforhandlingerne 1998 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 passerede 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. På lønmodtagersiden var optakten til overenskomstforhandlingerne 2000 præget af, at forhandlerne meget omhyggeligt

forsøgte at styre forventningsniveauet. 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.

Løntal fra DA for andet kvartal 2000 viste, at lønstigningstaksten stadig er faldende trods historisk lav arbejdsløshed. Fra 2. kvartal 1999 til 2. kvartal 2000 er lønningerne gennemsnitlig steget med 3,4 procent på LO/DA området. Samtidig spås stor fremgang for eksporten i 2. og 3. kvartal af 2000 ifølge en prognose fra Dansk Industri.

Funktionærernes lønninger steg med 3,3 procent, mens arbejdere fik 3,5 procent mere i lønningsposen, og for begge grupper er der tale om et mindre fald i lønudviklingen i forhold til 1. kvartal 1999, viser lønstatistikken fra DA. Inden for fremstillingsvirksomhed steg lønningerne i 2. kvartal med 3,8 procent, mens lønstigningstakten faldt inden for bygge- og anlægsvirksomhed til 2,9 procent og indenfor serviceprægede erhverv til 3,0 procent. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings statistik steg virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger med 3,5 procent fra 2. kvartal i 1999 til 2. kvartal i 2000.

Den gennemsnitlige indkomst steg fra DKK 127.112 i 1998 til 130.417 i 1999 efter fradrag af skat. En stigning i den disponible realindkomst på 2,6 pct.⁵

Hvis det retningsgivende forlig som blev indgået under OK2000 – 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.

⁵ Statistiske efterretninger fra Danmarks Statistik, december 2000. DA: *Arbejdsmarkedsrapport 2000*.

3.1. Forandringer i lønsystemerne

Omkring årsskiftet 2000 var der tegn på ændring af lønsystemet i den ellers meget tjenestemandslignende finansielle sektor. Danmarks næststørste bank, *Unibank*, indførte forsøgsvis et lønsystem, som på mange måder lignede det ny lønsystem i det offentlige – der blev sat i værk i den amtslige og kommunale sektor i 1997 – som bygger på en vis grad af individualisme, bl.a. i form af kvalifikationstillæg og resultatløn i stedet for udelukkende anciennitet.

Det nye lønsystem i Unibank kan opdeles i følgende punkter:

- Omkring 10.000 af Unibanks ansatte fordeles på 250 jobfunktioner med tilhørende lønintervaller. Hver jobfunktion tillægges et sæt succeskriterier. Fx har en bankrådgiver 13 kriterier, der bl.a. dækker de forretningsmæssige resultater og relationerne til kunderne.
- Hvert år beslutter medarbejderen sammen med lederen, hvor godt succeskriterierne er efterlevet, og dermed hvor på lønskalaen medarbejderen skal placeres. Tillidsrepræsentanten kan inddrages efter ønske.
- En særlig pulje penge tages fra den overenskomstmæssige lønstigning og bruges i årene 2000 og 2001 til de medarbejdere, som stiger i løn efter det nye system.
- De medarbejdere, der efter det nye system skal placeres til en lavere løn, slipper for en decideret lønnedgang. Men fra 2002 vil de gå i stå i lønudviklingen indtil den generelle lønudvikling har indhentet dem (eller indhentet deres niveau).
- Enkelte medarbejderfunktioner som fx ledere, aktiehandlere og særlige IT-jobs indgår ikke i det nye lønsystem.

Den danske banksektor var i årtier præget af løn- og arbejdsforhold, som kan sammenlignes med tjenestemændene i de statslige etater. At starte uddannelse i en bank var starten på en livslang karriere i den samme virksomheds tjeneste. Der var automatiske anciennitetsbestemte lønstigninger og et fastlagt karriereforløb. Specielt hvad angår sociale goder som fx ferielængden var og er de bankansatte frontløbere i forhold til næsten alle andre lønmodtagergrupper.

1980'ernes bankfusioner og hårdere konkurrence førte til filiallukninger og farvel til den næsten ubegrænsede jobsikkerhed. Og der har samtidig i nogle år været en begyndende åbning i retning af et nyt og mere individuelt baseret lønsystem. Unibanks lønreform er et afgørende gennembrud for denne udvikling. En udvikling, der også løber parallelt med den tilsvarende lønreform i den offentlige sektor.

Det komplekse stillingsvurderingsystem er vidtgående med hensyn til individuel lønfastsættelse i forhold til det eksisterende anciennitetslønsystem, men samtidig kan det ses som et system, der søger at gøre alle funk-

tioner målelige. Det harmonerer godt med de bankansattes tjenestemandslignende værdier, hvor objektive kriterier skal kunne forklare lønforskelle.

Selv om fastsættelsen af den konkrete løn fremover bliver et anliggende mellem den enkelte medarbejder og dennes leder, er der ikke tale om et farvel til et aftalebaseret system. Tillidsrepræsentanten kan – hvis det ønskes – inddrages i processen.

3.2. Stigende udbredelse af aktieløn

Den seneste lønstatistik (december 2000) fra Danmarks Jurist- og Økonomforbund, *DJØF*, der har næsten 6.000 medlemmer i den private sektor, viser, at aktieaflønnings er i markant stigning blandt privatansatte *DJØF*'ere. I IT-virksomheder får 42 procent aktieløn, og 72 procent af alle dem, der har fået tilbudt aktieløn, har taget imod tilbuddet. Statistikken viser i øvrigt, at de privatansatte *DJØF*'ere de seneste år er gået 0,6 procent op i løn.

4. Udviklingen i arbejdstiden

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 rent teoretisk betragtning er de sikkert korrekte, men i en verden med et overenskomssystem, der kræver indrømmelser til begge parter, kan man ikke operere efter teoretiske modeller. Der må man arbejde ud fra de eksisterende betingelser. En af de betingelser var, at der ikke kunne sikres en 4-årig periode med arbejdsfred uden 5 ekstra 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. Den gennemsnitlige arbejdsuge ligger stadig på 37 timer, men referenceperioden (den periode gennemsnittet må måles ud fra) er forlænget til et år. Det er dog 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 længere 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.

5. Europæiseringen af overenskomstforhandlingerne

Parterne i Danmark sikrede måske 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 forskubbes 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 blev yderligere aktualiseret af et udspil fra det portugisiske formandskab i EU om i forbindelse med den nye traktat – Nice-traktaten - 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 de social- og arbejdsmarkedspolitiske områder undgik forslaget om enstemmighed, og selv om der er tale om minimumsdirektiver, og vi i Danmark som hovedregel har en standard over gennemsnittet, så kan de 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 lønne 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 aftaleimplementering synes at være en nødvendig betingelse for de danske parter, hvis ikke EU-udviklingen skal underminere den danske model.

Nu blev der foreløbig ikke gennemført ændringer i Nice, der truer den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet eller den danske velfærdsmodel på det sociale område. Nice-traktaten koncentrerede sig om sikring af en udvidelse af EU med de central- og østeuropæiske lande. Det er en udvidelse, der har stor støtte i det danske politiske system, og som også parterne på arbejdsmarkedet er stærke tilhængere af. Men dilemmaet mellem ønsket om en udvidelse af EU og forsvaret for den særlige danske aftalemodel vil utvivlsomt igen blive aktuelt ved næste traktatændring om fire år. Her er det vanskeligt at forestille sig, at der ikke mere massivt indføres flertalsaf-

gørelser på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område. Det er svært at se, hvordan man ellers skal undgå negative virkninger af tilslutningen af de central- og østeuropæiske lande med den meget ringere løn- og arbejdsmæssige forhold, der her er tale om sammenlignet med de nuværende medlemslande, specielt i den centrale og nordlige del af EU.

Trods forsvaret af de særlige danske procedurer for regulering af arbejdsmarkedet, som kan give parterne i Danmark et EU-skeptisk skær, så er der blandt de ledende aktører på både lønmodtager- og arbejdsgiverside en meget positiv holdning til EU. Hovedorganisationerne og den overvejende del af medlemsorganisationerne på begge sider af bordet var eksempelvis stærke tilhængere af dansk tilslutning til Euroen. Holdningen var, at man derved sikrede det mest stabile grundlag for virksomhedernes og samfundets økonomi. Og dermed også fastholdelsen af en økonomisk politik med et højt beskæftigelsesniveau, gode indtjeningsmuligheder for virksomhederne og fortsat reallønsfremgang. Det danske befolkningsflertal nej til Euroen ved folkeafstemningen den 28. september 2000 var derfor en stor skuffelse for de fleste ledere i organisationerne på arbejdsmarkedet. Foreløbig har den danske økonomi klaret sig bedre end forventet efter nej'et, men der er en fortsat frygt for, at Danmark i en mere turbulent økonomisk situation, der sandsynligvis vil opstå på et eller andet tidspunkt, kan blive ramt hårdere i den isolerede position uden for den fælles valuta, end det havde været tilfældet, hvis Danmark var kommet med i den økonomisk monetære unions tredje fase. Selv om en ny offentlig diskussion om dansk tilslutning ikke står lige for, vil spørgsmålet formentlig blive aktuelt igen på et senere tidspunkt, når Euroen er blevet en fysisk realitet og har vist sin overlevelsesevne i en periode.

6. Fleksible arbejdsvilkår og decentralisering af de kollektive forhandlinger

Det tredje perspektiv ved OK2000 nævnt i indledningen 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 ny 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.

6.1. En 4-årig overenskomstperiode

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 overenskomstbærende 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 opsparingssystem 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. Denne ordning blev forhandlet igennem i overenskomsten mellem Danske Entreprenører og SiD's anlægs- og bygningsgruppe og derefter anvendt i de øvrige overenskomster på området.

Metoden, der er anvendt til at give øget frihed på, de særlige feriefridage, 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.

6.2. Forandringer i arbejdsvilkårene

Rammerne for arbejdets udførsel som var indeholdt i OK2000 er berørt ovenfor. Det var indførslen af fem ekstra feriefridage samt at referenceperioden for den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer udstraktes til et år – såfremt enighed kan opnås lokalt.

Men også selve arbejdets organisering blev på enkelte områder også omfattet af aftaler det forgangne år. I efteråret 2000 indgik Dansk Handels & Service, DHS, og HK/Service en aftale om nye regler for distancearbejde, som gjorde muligheden for, at lønmodtagere kan udføre deres arbejde i hjemmet væsentligt lettere. Aftalen indebærer, at 11 timers reglen ikke længere behøver at stå i vejen for de af HK/Service's 95.000 medlemmer, der ønsker at arbejde hjemme.

Hidtil har 11 timers reglen betydet, at hvis en medarbejder valgte at arbejde hjemme, for eksempel i tidsrummet fra klokken 21 til 24, så kunne vedkommende ikke møde på arbejde før kl. 11 næste dag. Der skal i henhold til Arbejds miljøloven om hvileperiode gå 11 timer mellem arbejdstids ophør og ny arbejdstids begyndelse.

For at opnå en højere grad af fleksibilitet, betyder den nye aftale, at 11 timers reglen kan omgås, når visse forudsætninger er opfyldt. Hovedforudsætningen er, at arbejdsgiveren ikke fastlægger eller kontrollerer den hjemmearbejdendes arbejdstid, hvorefter medarbejderen selv kan tilrettelægge sit arbejde, hvis vedkommende ønsker det. Hvis arbejdstiden derimod er under arbejdsgiverens kontrol gælder de almindelige hviletidsbestemmelser, ligesom medarbejderen selv kan afstå fra at arbejde i henhold til den nye aftale.

I princippet er der ingen grænser for hvilken typer job, der kan omfattes af aftalen, så længe de konkrete arbejdsopgaver kan udføres uden for arbejdspladsen. I praksis vil der for det meste blive tale om arbejde, der udføres med en pc'er – f.eks. inden for forlagsvirksomhed, revisionsområdet eller marketingsområdet.

Aftaler mellem parterne om at kompensere fra 11 timers reglen har fundet sted flere gange tidligere. Det er blot første gang, der er tale om en aftale som vedrører distancearbejde.

7. Ligestilling mellem kønnene

Såvel regeringen som parterne har de sidste par år vist vilje til at gennemføre en strammere linie over for ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet – herunder ligeløn. Begrebet *gender mainstreaming* er indført som rettesnor i den offentlige sektor for disse bestræbelser. I forbindelse med den afsluttende formulering af mæglingsforslaget efter OK2000 udfærdigede parterne et protokollat om ligebehandling og ikke-diskrimination⁶. Heri erklærer LO og DA sig enige om at iværksætte et udrednings- og overvågningsarbejde vedr. ligestilling mellem mænd og kvinder, som har til hensigt at identificere de forskellige barrierer på arbejdsmarkedet. Status på udrednings- og overvågningsarbejdet skal foreligge midtvejs i overenskomstperioden, 1. marts 2002.

⁶ Mæglingsforslag fra forligsmanden, 18. februar 2000, protokollat G.

I forsommeren 2000 offentliggjordes en undersøgelse foretaget af Socialforskningsinstituttet, SFI⁷, på vegne af Arbejdsministeriet. I undersøgelsen konkluderes det, at uligheder på lønområdet stadig trivedes uantastet på trods af løfter gennem de sidste to årtier om at få ligelønsproblemet løst. Ifølge undersøgelsen var årsagerne til lønforskelle som hovedregel et spørgsmål om uddannelse, anciennitet, kompetence og følger af barsel og barselsorlov. Men for hele 12% af lønforskellene på 17% i den private sektor kunne der ikke gøres rede. Det vil sige, at der ikke forelå nogen saglig begrundelse for at udbetale mænd højere løn end kvinder i samme funktioner. Lønforskellene i den offentlige sektor lå på omkring 10%

På samme tid lancerede ministeren for ligestilling en ny ligestillingslov, der blev vedtaget blot en uge inden arbejdsministeriets rapport om lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark forelå.

Den nye lov om ligestilling er den mest vidtrækkende lov om ligestilling hidtil. Loven indfører anvendelsen af mainstreamprincippet som et arbejdsredskab i ligestillingsarbejdet. Mainstreamprincippet indebærer, at alle offentlige myndigheder skal indarbejde kønsaspektet i al planlægning og forvaltning. Det mest interessante i denne forbindelse er imidlertid, at den nye lov *ikke* omfatter lige løn. På det punkt henviser den til den eksisterende lov om ligeløn, som altså ikke indgik i den nye lovfortolkning. Rapporten om ligeløn bragte derfor spørgsmålet om fornyet lovgivning på lønområdet i fokus. Ligestillingsministeren mente, at styrkelsen af ligestillingsloven også burde omfatte lige løn, så loven giver mulighed for at få generelle lønoplysninger fra arbejdsgiverne, og ikke kun når de kræves i forbindelse med en konkret ligelønssag. Men arbejdsministeren afviste i første omgang at lovgive på området. Han henviste i stedet til, at arbejdsmarkedets parter, som det er dansk tradition, selv skal forhandle sig frem til en aftale om gennemsigtighed i lønningerne, hvilket de i øvrigt selv havde forpligtet sig til i mæglingsforslaget. Men eftersom der ikke kom et udspil fra den kant alligevel har arbejdsministeren i efteråret 2000 sat sine embedsmænd til at udforme et lovforslag om ligeløn, som skal gøre lønoplysninger nemmere tilgængelige, således at det bliver mere synligt i virksomhederne, hvad de enkelte medarbejdere tjener.

8. Perspektiver for 2001

De kollektive forhandlinger 2000 foregik på LO/DA området, som dækker hovedparten af det private arbejdsmarked. I 2001 aftales nye overenskomster på de to øvrige områder på det private arbejdsmarked – landbrugsområdet og finanssektoren, som begge har deres egen hovedorganisation på arbejdsgiversiden, hhv. Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiver-

⁷ Lisbeth Pedersen & Mette Deding: Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. Socialforskningsinstituttet 00:4; juni 2000

foreninger, SALA, og Finanssektorens Arbejdsgiverorganisation, FA. På SALA-området er det fortrinsvis organisationer under LO med SiD og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, *NNF* i spidsen, der forhandles med. Mens det i finanssektoren er Finansforbundet, *FF*, der er FA's hovedmodpart. Finansforbundet er medlem af den næststørste hovedorganisation i Danmark, *FTF* (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd). Begge sektorer tilhører det såkaldte normallønsområde, hvilket betyder, at både timeløn, pension og frihed hovedsageligt aftales centralt. Der er dog - som vi har set ovenfor - en bevægelse på vej i den finansielle sektor i retning af mere fleksibel, lokal løndannelse. I skov- og landbrugsområdet har der specielt på slagterierne været anvendt akkordløn, som har gjort lønssystemet mere fleksibelt. Til gengæld har det for slagteriarbejderne medført et omfattende nedslidningsproblem, som har været meget diskuteret i det seneste år, og som også kan komme til at præge overenskomstforhandlingerne.

Over 50.000 ansatte i landbrug, gartnerier, slagterier og mejerier begynder forhandlingerne januar 2001 og SALA har på forhånd givet udtryk for at der ikke bliver meget at give af på grund af det danske nej til Euro'en og særligt belastende afsnit i Finansloven 2001 for arbejdsgiverne. SALA's forhandlere forventer at følge op på forhandlingerne på DA/LO området og ser optimistisk på resultatet. Det forbund, der er den største modpart, SiD, accepterede nemlig i 2000 mæglingsforslaget gældende for normallønsområderne indenfor transport og service under LO/DA området. Det skal dog erindres, at der er tale om to forskellige grupper i SiD, henholdsvis transportgruppen og land- og skovbrugsgruppen, og grupperne forhandler suverænt deres egne overenskomster.

De centralt aftalte overenskomster kan ikke forhandles lokalt i perioden, og giver ofte anledning til nervøsitet ved forhandlingerne, fordi forkerte forventninger til og forudsigelser af udviklingen i det danske samfund kan medføre betydelige lønefterslæb. Især hvis der - som i 2000 - er tale om en 4-årig overenskomstperiode. Det er dog mest sandsynligt på land- og skovbrugsområdet, at man ender med en mere traditionel 2-årig aftale, der er lettere at håndtere for et normallønsområde.

SALA har seks medlemsorganisationer, og koordinerer forhandlingerne for medlemmerne. Når udvekslingen af krav indledningsvis finder sted efter nytår 2001, forventes det, at mønstret lægger sig tæt op ad OK2000. Arbejdsgiverne ønsker mere fleksibilitet, mens arbejdstagerne vil have mere pension og mere frihed og lidt mere i løn. Det vil formentlig blive vanskeligt at forestille sig en løsning, der ikke indeholder de 5-feriefridage samt 9 pct. i pensionsopsparing, som blev resultatet på LO/DA-området i 2000.

Man kan her se, hvordan opsplitningen af overenskomstforhandlingerne i Danmark siden 1995 synes at have skabt en *løftestangeffekt*, hvor gennembrud for et bestemt krav på et område umiddelbart følges op på det

næste område, hvor yderligere forbedringer lægges til og så fremdeles. Indtil 1995 havde det i årtier været almindeligt på det danske arbejdsmarked med samlede forhandlinger for praktisk talt alle områder, herunder både i den private og den offentlige sektor, med faste 2-årige intervaller. På grund af intern uenighed i DA blev der i 1995 tale om forskellige overenskomstlængder. I bestræbelserne på at bringe i det mindste hele LO/DA-området tilbage i takt blev der i første omgang skabt en situation, hvor der siden 1997 har været forhandlinger hvert år på et af de større overenskomstområder. Det har sat skub i lønmodtagernes muligheder for at opnå forbedringer. I 1998 fik man med regeringsindgrebet i storkonflikten på LO/DA-området ekstra fridage og pension. Allerede med overenskomstfornyelsen i 1999 blev der foretaget en udvidelse af disse forbedringer på SALA-området. Det blev aftalt, at man frem til 2001 skulle nå op på 3 feriefridage samt - for de fleste overenskomster - en pensionsopsparing på 7,5 pct. Den 4-årige aftale på LO/DA-området i 2000 bringer feriefridagene op på 5, svarende til den 6. ferieuge, og pensionsopsparingen op på 9 pct. i løbet af perioden. Nu kan det forventes, at SALA-området følger efter i 2001. Og afhængig af overenskomstlængden vil der måske igen blive lagt noget oveni.

I finanssektoren har medarbejderne i forvejen allerede opnået i det mindste tilsvarende goder på friheds- og pensionsområdet, som blev opnået på LO/DA-området med OK2000. Der er derfor ikke noget krav om øget frihed fra lønmodtagernes side, men der er et krav om øget pension. Der opspares i øjeblikket knap 13 pct. af lønnen, og man satser på at nå op på 15 pct. Desuden er spørgsmålet om mere fleksibel arbejdstid aktuelt for både lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Dertil kommer gennemførelsen af en egentlig reform af forhandlings- og overenskomststrukturerne. De to hovedparter på området FA og Finansforbundet har i løbet af efteråret 2000 aftalt, hvorledes forhandlingerne skal forløbe, og hvad de skal handle om. Flexibilitet er nøgleordet til ændring af en traditionelt set stram struktur. Der er således lagt op til en udvikling i retning af *centraliseret decentralisering* med stadig flere beslutninger lagt ud til lokal afgørelse i de enkelte virksomheder inden for en centralt aftalt rammeoverenskomst.

9. Referencer

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen: *Krisen afblæst – indtil videre*. In Ugebrevet Mandag Morgen 31.01.2000

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen: *Tilliden genoprettet mellem medlemmer og forhandlere*. In Ugebrevet Mandag Morgen 13.03.2000.

Dansk Arbejdsgiverforening: *Arbejdsmarkedsrapport 2000*. København juni 2000.

Dansk Arbejdsgiverforening: *Ny ligestillingslov. Løn og personale* 13/2000, København maj 2000.

Det økonomiske Råd: *Dansk økonomi*, efterår 2000, København december 2000.

Lisbeth Pedersen & Mette Deding: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark*. Socialforskningsinstituttet 00:4. juni 2000.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening: *Fremtidens forhandlinger*. Fakta nr. 6, 2000.

Mæglingforslag fra Forligsmanden, 18. februar 2000 (Kan læses på www.faos.dk – Arkiv).

Statistiske efterretninger fra Danmarks Statistik, 2000.

Økonomiministeriet: *Økonomisk oversigt*, København oktober 2000.

Økonomiministeriet: *Økonomisk Oversigt*, København, december 2000,

10. Anvendte forkortelser

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

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

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

CO-industri	Centralorganisationen af industriansatte. (The Central Organization of Industrial Employees in Denmark). Forhandlingskartel for LO-forbund. Forhandlingerne mellem CO-industri og DI har ofte været normgivende for det øvrige arbejdsmarked.
DA	Dansk Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Confederation). Hovedorganisation for danske arbejdsgivere - bortset fra den offentlige sektor, landbrugsområdet og finanssektoren.
Dansk Metal	Dansk Metalarbejderforbund. (The National Union of Metalworkers). Medlemsorganisation i LO med central placering i CO-industri.
DE	Danske Entreprenører. (Danish Contractors' Association). Medlem af DA.
DH&S	Dansk Handels & Service. (Danish Commerce and Service).
DI	Dansk Industri. (Confederation of Danish Industries). Sammenslutning for industriens arbejdsgivere, der dækker såvel arbejdsgivermæssige og arbejdsmarkedspolitiske som erhvervspolitiske interesser. DA's største medlemsorganisation.
DJØF	Danmarks Jurist- og Økonomforbund. (The Danish Lawyers' and Economists' Association).
FA	Finanssektorens Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Association for the Financial Sector).
FF	Finansforbundet. (Financial Services' Union). FTF's største medlemsorganisation på det private arbejdsmarked.
FTF	Funktionærerne og Tjenestemændenes Fællesråd. (The Confederation of Salaried Employees and Civil Servants in Denmark). Hovedorganisation med vægt på mellemuddannede og mellemlønnede grupper i såvel den offentlige som den private sektor. Hovedområderne er det offentlige samt finanssektoren.

HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund. (Union of Commercial and Clerical Employees in Denmark). Tilsluttet LO. Det største forbund under LO. Er opdelt i en række sektorgrupper med selvstændig overenskomstkompentence, HK/Industri, HK/Handel, HK/Service, HK/Kommunal og HK/Stat.
KL	Kommunernes Landsforening. (The National Association of Local Authorities in Denmark). Sammenslutning, der bl.a. varetager de danske kommuners arbejdsgivermæssige interesser.
LO	Landsorganisationen i Danmark. (The Danish Confederation of Trade Unions). Hovedorganisation for fagforbund i både den offentlige og private sektor. Stadig hovedvægt på forbund for faglærte og ufaglærte arbejdere på det private arbejdsmarked, men med stigende gruppe af funktionærer og offentligt ansatte.
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. (The National Union of Food and Allied Workers). Medlem af LO. Den vigtigste organisation på SALA-området.
SALA	Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger. (Danish Confederation of Employers' Associations in Agriculture). Dækker såvel gartneri, skovbrug og landbrug som tilknyttede industrier, fx mejerier og slagterier.
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark. (The General Workers' Union in Denmark). LO's næststørste fagforbund for ufaglærte og tillærte arbejdere i både den private og den offentlige sektor. Hovedvægt i det private område. Er opdelt i en række grupper med selvstændig overenskomstkompentence, SiD's transportgruppe, SiD's bygnings- og anlægsgruppe, SiD's industrigruppe samt SiD's land- og skovbrugsgruppe.

FAOS
02.01.01