

120

## Snævre forligsmuligheder på et presset arbejdsmarked

Der er nok en gang udsigt til historisk lave lønstigninger. Men hvis ikke løn, hvad kan de faglige organisationer så få i forhandlingerne?

Søren Kaj Andersen

December 2011

ISBN 978-87-91833-64-9

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

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

## Indholdsfortegnelse

<b>OK2012 – krise og usikkerhed</b> .....	<b>3</b>
Mange job er forsvundet.....	3
Lønkonkurrenceevnen .....	4
<b>Mellem finanslov og trepartsforhandlinger</b> .....	<b>6</b>
Trepartsforhandlinger – hvornår og om hvad?.....	6
Finanslovsaftalen og fagbevægelsens ønskeliste.....	9
”Klimaaftalen” og bestræbelsen på at undgå forumshopping .....	11
<b>Temaer i OK2012</b> .....	<b>12</b>
Reallønnen.....	13
Uddannelse .....	13
Fratrædelsesgodtgørelserne .....	14
”Alle skal betale”.....	15
Seniorordninger.....	16
50% -reglen .....	16
Social dumping.....	17
Øvrige temaer .....	18
Overenskomstperiodens længde.....	19
<b>DI og alle de andre - relationerne mellem organisationerne</b> .....	<b>19</b>
<b>Snævre forligsmuligheder og manglende konfliktperspektiv</b> .....	<b>20</b>

*Der er ligesom ved overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked i 2010 udsigt til nok en runde med historisk lave lønstigninger. Store jobtab på det private arbejdsmarked og beskedne forventninger til de kommende års vækst, har skabt et stramt fokus på en forsat forbedring af konkurrenceevnen. På lønmodtagersiden anerkender man den økonomiske og konkurrencemæssige udfordring, men understreger samtidig at målet er at sikre reallønnen.*

*Dette notat gennemgår optakten til de overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked, der formelt går i gang umiddelbart efter nytår.*

*Ud over krisen, så har optakten til de kommende forhandlinger været præget af udmeldinger og diskussion om trepartsforhandlinger; om hvornår de skal igangsættes og hvad der skal forhandles om. Yderligere kom den nye S-SF-R regerings finanslov også til at inddrage emner, som ellers har været nævnt i forbindelse med kommende trepartsforhandlinger. Dette bliver gennemgået.*

*Herefter er fokus i dette notat rettet mod de temaer som ud over lønudviklingen er blevet fremført særligt af de faglige organisationer op til forhandlingsstarten. Endvidere beskrives væsentlige forhold i relationerne mellem de forhandlende organisationer op, og de forholdsvis snævre forligsmuligheder, som tegner sig i den aktuelle situation, bliver afslutningsvis opridset.*

## **OK2012 – krise og usikkerhed**

Overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked i 2010 blev indgået i krisens tegn og - på begge sider af forhandlingsbordet – med en forhåbning om, at det næste gang ville være med en mere positiv økonomisk situation som afsæt. Sådan er det ikke gået. Den økonomiske krise har bidt sig fast.

Derfor er der også denne gang udsigt til historisk lave lønstigninger. Skal forhandlingerne føre til aftaler, der trods små lønkroner alligevel skal kunne stemmes hjem på lønmodtagersiden, må der andre temaer på bordet. OK2010 blev en kriseaftale, der i høj grad byggede på initiativer mod social dumping. Sådan bliver det nok ikke denne gang. Forbedret adgang til uddannelse er det tema, som er blevet placeret centralt op til de kommende overenskomstforhandlinger. Mere generelt er det ønsket om øget tryghed, der skinner igennem på lønmodtagersiden; tryghed for dem der er i job, dem der har mistet det, og dem der er på vej på pension.

### **Mange job er forsvundet**

Siden krisen for alvor ramte beskæftigelsen i slutningen af 2008 er der forsvundet 180.000 job i den private sektor. Det samlede fald i beskæftigelsen er på 170.000 personer, hvilket skyldes at der er sket en stigning i den offentlige beskæftigelse i perioden på cirka 10.000 personer. Ser vi nærmere på faldet i privat beskæftigelse, så har industrien haft det største procentvis jobtab, idet beskæftigelsen blev reduceret med 66.000 personer svarende til 17,6 procent af samtlige job i sektoren. I bygge og anlæg forsvandt 26.000 job svarende til 13,7 procent af samtlige job og inden for handel og transport 51.000 job svarende til

6,8 procent af beskæftigelsen<sup>1</sup>. Hvad angår absolutte tal, er der her tale om de tre sektorer, hvor jobtabet har været størst og følgelig er ledigheden også steget markant inden for disse sektorer. Og det er netop organisationerne inden for disse brancheområder, der nu sætter sig til forhandlingsbordet.

Ser vi på hovedområdet i de kommende forhandlinger, industrien, så er der her ikke kun tale om, at arbejdspladser forsvinder fordi industrivirksomhederne klarer sig økonomisk dårligt. Hver gang fremstillingsvirksomhederne outsourcede 10 job til udlandet i perioden 2001-2006, så skabte de 6 nye hjemme. Tilsvarende skabte de i perioden 2007-2010 blot 1 job hjemme hver gang de udflyttede 10 job. Med andre ord danske fremstillingsvirksomheder skaber nye job, men det sker først og fremmest i udlandet. Adspurgt om baggrunden for denne udvikling svarer topchefer for nogle af de største fremstillingsvirksomheder, at løn og andre omkostninger er for høje i Danmark<sup>2</sup>.

Denne udvikling fik DI og CO-industri til i fællesskab at foreslå initiativer til, hvordan der kan sikres industrivirksomhed og dermed arbejdspladser i Danmark fremover. Et gennemgående argument var, at viden og innovation er vejen frem, men er der ikke fremstillingsindustri i landet, så vil udviklingen af nye produkter baseret på ny viden også forsvinde til udlandet. Arbejdsgiverne giver udtryk for, at de meget gerne fastholder samt udvikler nye arbejdspladser i Danmark, men fremhæver samtidig, at det kræver, at dansk producerede varer er konkurrencedygtige på de internationale markeder. Dette har ført til et fokus på løn og lønkonkurrenceevnen.

### Lønkonkurrenceevnen

Fra arbejdsgiverside har det lydt ganske entydigt, at det danske omkostningsniveau er blevet en barriere for at genskabe væksten. Adm. direktør i DI, Karsten Dybvad, bød den nye regering velkommen med en kronik i Politiken og tog her afsæt i tabet af private arbejdspladser og konstaterede, at holdbarhed og stabilitet i dansk økonomi er under stærkt pres. Det skyldes bl.a. en grundlæggende ubalance i det danske omkostningsniveau sammenlignet med udlandet. Her henviser Dybvad til to forhold, dels at lønstigningstakten herhjemme igennem mange år har været højere end i lande omkring os, som vi konkurrerer med, dels at vi har haft en meget svag udvikling i produktiviteten<sup>3</sup>.

Adm. direktør i Dansk Byggeri, Lars Storr-Hansen, lå på samme linje, da han i en kommentar i Berlingske Tidende understregede, at bygge og anlægssektoren gennem de seneste 5-6 år for alvor er blevet del af et åbent europæisk marked<sup>4</sup>. Der er kommet mange udenlandske håndværkere hertil, og udenlandske virksomheder vinder stadig flere store bygge- og anlægsopgaver herhjemme. Her bliver også henvist til løn og produktivitet som udfordringer. Storr-

<sup>1</sup> AE, *Beskæftigelsen før og efter krisen. Mange store erhverv hænger forsat fast i krisen*. 21. oktober 2011. De gengivne tal dækker perioden fra 4. kvartal 2008 til 2. kvartal 2010.

<sup>2</sup> Copenhagen Economics, *Danmark som produktionsland. Muligheder og udfordringer for danske fremstillingsvirksomheder*. Juni 2011.

<sup>3</sup> Karsten Dybvad, *Nu skal Danmark være 'open for business'*. Kronik, Politiken, 18.9.2011.

<sup>4</sup> Lars Storr-Hansen, *Dødens gab*. Kommentar, Berlingske Tidende, 4.7.11.

Hansen mener, at den danske byggesektor nok skal overleve udviklingen, men det bekymrer ham, om det bliver med danske medarbejdere, så længe de faglige organisationer hellere ser, at ”deres medlemmer går arbejdsløse end at tilpasse lønnen til virkeligheden”. Han opfordrer fagbevægelsen til en ”historisk kovenanting”, der peger på lønnedgang som en nødvendighed for at kunne være konkurrencedygtig.

Ser man nærmere på, hvordan danske lønninger har udviklet sig siden midten af 1990’erne, har vi haft lønstigninger, der har ligget over niveauet i udlandet. Særligt interessant er det i denne sammenhæng at se analyserne fra det trepartsbaserede Statistikudvalg. Udvalget går tilbage til Fælleserklæringen fra 1987, hvor det blev etableret med repræsentanter fra DA, LO, Arbejds-, Finans- og Økonomiministeriet. Formålet med udvalget er at kortlægge og analysere udviklingen i arbejdskraftomkostninger i Danmark og i udlandet. Udvalget skal herunder se på lønudviklingen men også på øvrige faktorer af betydning for udviklingen i konkurrenceevnen. I Statistikudvalgets statusrapport for 4. kvartal 2011 kan man læse, at reallønnen inden for fremstillingsindustrien i perioden 2000-2010 i gennemsnit er steget med 1,8 procent i Danmark mod 1 procent i udlandet som helhed. Generelt er den såkaldte lønkonkurrenceevne siden 1999 blevet forringet med 1,1 procent om året over for udlandet og 0,3 procent over for euroområdet. Her er det dog også værd at bemærke, at disse tal dækker over at en markant forringelse frem til 2007, men så herefter en forbedring af den danske lønkonkurrenceevne<sup>5</sup>.

Ser man på den lønudviklingen på det private arbejdsmarked de sidste par år, så har den været historisk lav. Den seneste internationale lønstatistik fra DA viser en samlet årsstigningstakt for timefortjenesten i 3. kvartal på 1,8 procent inden for fremstilling, 0,5 procent inden for bygge- og anlæg og 2,3 procent inden for handel. Den tilsvarende stigningstakt lå i gennemsnit hos 13 af Danmarks største samhandelspartnere på henholdsvis 2,3 procent, 1,8 procent og 1,9 procent. Med andre ord var årsstigningstakten højere i udlandet, hvad angår fremstilling og bygge- og anlæg, hvorimod den for handels vedkommende lå højere i Danmark<sup>6</sup>.

LO peger i sin seneste analyse af lønudviklingen, at DA’s lønstatistik viser en lønfremgang, der de tre første kvartaler i 2011 har ligget stabilt på 2 procent, hvilket er lidt lavere end i 2010, hvor lønnen i gennemsnit steg med 2,2 procent. Endvidere fremgår det, at arbejdere i bygge- og anlægsbranchen har oplevet, at deres lønninger overhovedet ikke er steget fra 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011. Det er stigninger i lønnen til funktionærer, der giver en samlet lille stigning for hele branchen – jf. ovenfor. Holdt op mod inflationen betyder de små lønstigninger ifølge LO’s vurdering, at reallønnen samlet set vil falde med ¾ procent i 2011. Vedrørende de kommende år forventer LO en nærmest uændret reallønsudvikling i 2012 og en moderat reallønsudvikling på godt ½ procent i 2012<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Statistikudvalgets Statusrapport 2011, side 10.

<sup>6</sup> DA, *International Lønstatistik 3. kvartal 2011*.

<sup>7</sup> LO, *Øje på beskæftigelsen, November / 2011*.

Udviklingen i produktiviteten i den samlede danske økonomi har i årene 1995-2010 ligget under gennemsnittet i EU15 (de vesteuropæiske EU-lande). Dansk fremstillingsindustri har dog gennem perioden haft en gennemsnitlig årlig produktivitetsvækst på godt 2,5 procent, hvilket ligger lidt højere end for denne industri i EU15. Privat service har derimod haft en produktivitsudvikling, der været lavere end i EU15 og bygge- og anlægsbranchen ligefrem en negativ udvikling i produktiviteten<sup>8</sup>.

Usikkerhederne vedrørende den generelle økonomiske udvikling og i forlængelse heraf i forhold til virksomhedernes indtjening og beskæftigelse er betragtelig. En svag dansk forbrugertillid, historisk voldsomme gældsproblemer i en række EU-lande med deraf følgende uro omkring euro'en er blot nogle af de forhold, som spiller ind. Summen er, at der er tale om store momenter af usikkerhed, hvor erfaringer fra 2008-2009 viser, at eventuelle konsekvenser for danske virksomheders afsætningsmuligheder kan blive betragtelige, hvorfor det også kan betyde voldsomme konsekvenser for beskæftigelse med deraf følgende pres på omkostninger herunder løn.

Tab af job, en krise der forsætter og hvor det er uvist hvornår og hvordan vi kommer ud af krisen, tegner billedet af et presset arbejdsmarked.

## **Mellem finanslov og trepartsforhandlinger**

Overenskomstforhandlingerne kommer til at ligge mellem den sene færdigforhandling af den nye regerings finanslov og de trepartsforhandlinger, der er bebudet i regeringsgrundlaget. Det er kommet til at præge optakten til overenskomstforhandlingerne. Folketingsvalget i september og det i meningsmålingerne længe varslede regeringsskifte har nok skabt lige dele forhåbninger på lønmodtagerside og bekymringer på arbejdsgiverside. Blandt faglige ledere er summen af ti års borgerlig politik med beskåret fradrag for faglige kontingenter, økonomisk begrænsning af videre- og efteruddannelsesmuligheder, halvering af dagpengeperioden, reduktion af efterlønnen mv. blevet udlagt som et angreb på lønmodtagere generelt og fagbevægelsen specifikt. Bekymringen på arbejdsgiverside omhandler konsekvenserne af et samspil mellem den nye regering og fagbevægelsen. LO-fagbevægelsens entydige støtte til S-SF og Fair Løsning kunne betyde, at et tak for støtten i valgkampen skulle udmøntes i, at den nye regering ville være villig til at bære vigtige krav fra fagbevægelsen igennem det politiske system. At De Radikale fik en nøglerolle i det nye Folketing og kom med i regeringen har måske lettet bekymringen, men ikke fjernet den.

### **Trepartsforhandlinger – hvornår og om hvad?**

I dette perspektiv går optakten til OK12 forhandlingerne tilbage til S-SF's lancering af det økonomiske valgoplæg, Fair Løsning, i forsommeren 2010. Indeholdt heri var en invitation til trepartsforhandlinger - en invitation der dog blev afvist af arbejdsgiversiden. Kongstanken i valgoplægget var som bekendt at "arbejde sig ud af krisen" ved at øge arbejdstiden og skaffe 15 mia. til statskas-

---

<sup>8</sup> Kilde: Eurostat.

sen. DA gjorde det klart, at man ikke vil gå ind i politiske forhandlinger om emner, der hører hjemme i overenskomsterne. Det var specielt arbejdstidsforøgelsen – de så omtalte 12 minutter – det her handlede om. DA gjorde det klart, at man ikke ønskede at komme i den situation, at trepartsforhandlinger kunne føre til ”diffuse” tilsagn fra fagbevægelsen side om fx øget arbejdstid, og som det efterfølgende i overenskomstforhandlingerne ville vise sig, at medarbejderne enten ikke ville være interesserede i eller ville have klækkelige modydelse for. Det hører her med til historien, at tanken om ”de 12 minutter” ikke var en blomst, der voksede op i LO – snarere tværtimod. Skepsissen hang sammen med, at arbejdstid netop er overenskomststof, hvorfor det er vanskeligt for LO at levere varen i trepartsdrøftelser. Yderligere er reguleringen af arbejdstid i forvejen meget fleksibel på store dele af det private arbejdsmarked, hvilket også betyder, at mange arbejder mere end 37 timer ugentligt.

Efterlønsaftalen mellem VKO og R fra maj måned kom til at ændre forudsætningerne for S-SF planen om at øge arbejdstiden. De Radikale meldte ud, at nok ønskede de et regeringsskifte, men aftalen med VKO ville stå fast. Set fra fagbevægelses perspektiv kom man hermed til at bidrage til de skrantende offentlige finanser med en reduceret efterlønsordning, og som det blev formuleret ville man ”ikke betale to gange”.

Kort efter Folketingsvalget og inden Helle Thorning-Schmidt havde fået præsenteret et regeringsgrundlag for den nye S-SF-R regering gik DI’s adm. direktør; Karsten Dybvad, i medierne og forklarede, at det er helt afgørende for den danske aftalemodel, at arbejdsgiverne sammen med fagbevægelsen kan afslutte overenskomstforhandlinger, uden at der er en anden dagsorden, som kører ved siden af. Således opfordrede han den nye regering til at vente med trepartsforhandlinger til overenskomstforhandlingerne er afsluttet. Det hed i Fair Løsning, at trepartforhandlingerne skulle indledes indenfor 60 dage efter et regeringsskifte. Skulle det stå til troende, ville det betyde, at trepartsforhandlingerne ville komme til at foregå samtidigt med overenskomstforhandlingerne, der formelt starter umiddelbart efter nytår.

Da regeringsgrundlaget blev præsenteret, stod der ikke længere noget om trepartsforhandlinger inden for 60 dage. Og efterhånden blev det klart, at regeringen ikke ønskede at påbegynde forhandlinger, før overenskomstforløbet er overstået.

Samme regeringsgrundlag lægger stadig op til trepartsforhandlinger, men nu i noget, der umiddelbart ligner en klart begrænset form, men som kan vise sig at være mere åben end som så. Der er lagt op til en aftale om at øge arbejdsudbuddet med ca. 20.000 personer frem mod 2020. Målet er hermed at reducere udgifter til overførsler og øge indtægter fra skatteindtægter, således at de offentlige finanser forbedres med ca. 4 mia. kroner om året. Pengene reserveres til arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer i bredeste forstand, som det hedder. Her er med andre ord ikke nogen nærmere præcisering af, hvilke initiativer og hvem der får indflydelse på udformningen af dem. Ser man nærmere i regeringsgrundlaget, kan man umiddelbart herefter læse – godt nok i et nyt afsnit – at der skal tages initiativ til ”Reformer af aktivering, kontakthjælp, fleksjob, førtidspension, international rekruttering, uddannelse, forebyggelse, integration,

mv.”<sup>9</sup>. Der er med andre ord tale om en række emner med direkte betydning for arbejdsmarkedet.

Endvidere er der lagt op til drøftelser af behovet for at forbedre dansk lønkonkurrenceevne over for udlandet samt drøftelser af hvordan voksen- og efteruddannelsen kan styrkes. Det nævnes også, at der skal ske en revision af den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvor eventuelle merudgifter finansieres af trepartsforhandlingerne. Således er det relativt konkret, hvor det er arbejdsmarkedets parter bliver inviteret til forhandling, men emnerne er meget brede (fx arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer) og andre emner relaterer sig tydeligvis til arbejdsmarkedet samtidig med, at det mindre konkret, hvilken rolle arbejdsmarkedets parter får i disse forløb.

Fra arbejdsgiverside erklærede man herefter, at de nævnte emner umiddelbart er centrale arbejdsmarkedspolitiske temaer (og underforstået ikke er emner der rettelig hører hjemme i overenskomstforhandlingerne – fx arbejdstid), hvorfor man gerne stiller op til forhandlinger. Man noterede sig også, at noget andet af det, man ikke brød sig om i Fair Løsning, er væk; det gælder først og fremmest kædeansvar, der har til hensigt at gøre arbejdsgivere ansvarlige for, at underleverandører overholder overenskomster.

På lønmodtagersiden viste det sig, at man egentlig nok var indforstået med, at overenskomstforhandlingerne skulle overstås før trepartsforhandlingerne kunne sættes i gang. Men såvel LO formand Harald Børsting, som flere forbundsformænd var ude og kræve en eller anden form for kommissorium for, hvad trepartsforhandlingerne skal indeholde. Man mente her, at det er nødvendigt med en vis klarhed om, hvad der mere præcist skal på bordet i trepartsforhandlingerne for at undgå karambolage med emner, der eventuelt bliver indgået aftale om i overenskomstforhandlingerne.

Op til LO kongressen de sidste dage i oktober udtalte LO formand, Harald Børsting, at han var bange for at uklarhed om retningen for trepartsforhandlingerne kunne være med til at blokere for overenskomstløsninger og dermed øge risikoen for konflikt<sup>10</sup>. Dette blev hurtigt udlagt som en konfliktrussel, som dog også hurtigt blev afmonteret af forhandlere fra de overenskomstbærende faglige organisationer. På selve kongressen kom spørgsmålet om trepartsforhandlinger og deres eventuelle indhold også op i flere omgange. Fra kongressens talerstol fremhævede Harald Børsting uddannelse og indsatsen mod social dumping, som oplagte emner, der kunne indgå i forhandlingerne. Han forsøgte også – uden held – at få statsministeren til at melde klarere ud.

I en efterfølgende debat på kongressen spurgte ordstyreren, Politikens leder-skribent, Kristian Madsen, om det ikke var en idé i at få rammerne for trepartsforhandlingerne på plads inden overenskomstforløbet går i gang. Spørgsmålet var rettet til DA's administrerende direktør, Jørn Neergaard Larsen, der tørt replicerede, at arbejdsgiverne ikke forhandler betingede overenskomster, men at når overenskomstperioden nærmer sig sit udløb, så får de faglige organisationer

---

<sup>9</sup> Regeringen, *Et Danmark der står sammen. Regeringsgrundlag*. Oktober 2011.

<sup>10</sup> Det følgende er baseret på egne notater fra LO kongressen.



et tilbud om at forny overenskomsterne – og hvis de ikke er parate til at løfte den opgave, så skal de bare sige til!

Dette svar er udtryk for en understregning af, at overenskomstforhandlinger er et autonomt forløb, hvor det er de overenskomstbærende organisationer på arbejdsgiver- og lønmodtagerside, der afgør hvad der forhandles om. Set i det lidt bredere perspektiv kan det også ses som et udtryk for den bekymring, der eksisterer i arbejdsgiverkredse for, hvad samspillet mellem den nye regering og fagbevægelsen vil kunne føre med sig. Flere faglige ledere har skubbet på for at få trepartsforhandlingerne i gang hurtigt og der er blevet henvist til en bred vifte af emner, der kunne komme på dagsordenen. Formændene for LO, FTF samt for HK og 3F har været aktive her. Det er samtidig en personkreds, der *ikke* direkte forhandler overenskomster og derfor kan have interesse i, at spørgsmål bliver bragt ind i trepartsforhandlinger. I disse – politiske – forhandlinger er det netop denne gruppe, der kommer i spil.

Ser man tilbage i historien, så har trepartsforhandlinger først og fremmest været vellykkede, når et specifikt emne er blev sat på dagsordenen for forhandlingerne. Trepartsaftalen om videre- og efteruddannelse fra 2006 som blev fulgt op af aftalerne om at etablere kompetencefonde i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2007 er her et illustrativt eksempel. Er der sat en bredere dagsorden – som det er tilfældet denne gang – er der ikke så mange eksempler fra historien at henvise til. Men Fælleserklæringen fra 1987 fremstår som en markant undtagelse, hvor der var en fælles vilje til at gennemføre markante tiltag<sup>11</sup>.

Vedrørende samspillet mellem emner i overenskomsterne og i trepartsforhandlinger er der på den ene side den grundlæggende enighed om parternes autonomi i forhandlingerne. På den anden side eksisterer der også en erkendelse af, at når ikke mindst en stadig bredere dagsorden for overenskomstforhandlingerne, hvor det vi kan kalde velfærdsspørgsmål (løn under sygdom, barsel, pension, uddannelse m.m.), fylder stadig mere, så er der en legitim politisk interesse for, hvad der tages op i forhandlingerne. Den almindelige parlamentariske legitimitet betyder, at ingen står over eller ved siden af Folketinget, når der skal udvikles politik på sådanne områder. Men det har været afgørende for arbejdsmarkedets parter, at en sådan politisk interesse ikke griber forstyrrende ind i overenskomstforhandlinger og at parterne har en reel mulighed for selv at prioritere de emner, de vælger tage op i deres forhandlinger.

Den foreløbige konklusion om, hvilke emner der bliver taget op i trepartsforhandlingerne må blive, at historien viser, at er der en fælles vilje, så kan det blive til meget. Alt afhænger derfor af, hvilke emner der er et fælles ønske om at nå til aftaler om.

### **Finanslovsaftalen og fagbevægelsens ønskeliste**

Hvad der kan gå hen og blive 'fælles ønsker' ligger dog slet ikke fast på forhånd. Kravene fra faglige ledere om at få aftalt en form for dagsorden for tre-

---

<sup>11</sup> Jf. Mikkel Mailand, *Trepartssamarbejdet gennem tiderne – hvordan, hvornår og hvilke udfordringer*. Notat 19. oktober, 2011. [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

partsforhandlingerne, som det lød gennem oktober og i starten af november, handlede nok i høj grad om at lægge pres på den nye regering for at få så mange emner som muligt ind på den politiske arena. En dimension er her muligheden for at påvirke den dagsorden, der skal sættes for trepartsforhandlinger, og derved vinde indflydelse. En anden dimension var de uafsluttede finanslovsforhandlinger. Det væsentlige for fagbevægelsen er her, at hvad der politisk bliver sikret gennem en finanslov, så at sige er en gratis omgang. Her er ikke tale om forhandlinger (treparts eller overenskomst), hvor fagbevægelsen må give noget til gengæld for indrømmelser.

Samtidig har den nye regering et behov for at vise, at man ikke er i lommen på fagbevægelsen, hvilket – til dels – kan forklare det noget uskønne forløb mellem fagbevægelse og regering, fx på LO kongressen. Det skal ikke glemmes, at der i dagene efter LO kongressen kørte finanslovsforhandlinger, hvor der skulle findes mærkesager til Enhedslisten, som betaling for deres støtte til finansloven, og som også De Radikale ville kunne leve med. Det er muligt, at dette forløb ikke kun har kørt efter en fastlagt drejebog.

Hvor om alt er, så førte finanslovsforhandlingerne frem til, at regeringen blev enig med Enhedslisten om bl.a. en styrket indsats mod social dumping og et par arbejdsmarkedspolitiske initiativer. I relation til social dumping indeholder aftalen bl.a. en styrket regional myndighedsindsats (herunder øget samarbejde mellem Arbejdstilsyn, SKAT og politi), bedre kontrol med cabotagekørsel (udenlandske vognmænds transportkørsler i Danmark), samt nedsættelse af et udvalg om modvirkning af social dumping. Dette udvalg skal tage en række emner op, herunder ID-kort på byggepladser og offentlige myndigheders mulighed for anvendelse af arbejdsklausuler – dvs. stille krav til løn- og ansættelsesvilkår. Udvalget skal afgive rapport den 1. oktober 2012.

Finanslovsaftalen med Enhedslisten betød også, at prisloftet på 3500 kr. per uge over de AMU-uddannelser, som ledige med ret til dagpenge kan vælge i mellem blev fjernet. Dette loft har haft konsekvenser for både ledige og for AMU-centrene, som blev hårdt ramt på økonomien. Følgelig har det også været en prioriteret sag i fagbevægelsen. Yderligere blev dagpengeperioden midlertidigt forlænget.

Samlet set har finanslovsinitiativerne vedrørende social dumping betydet, at det ikke længere er helt så interessant for fagbevægelsen, at få bragt dette emne ind i de kommende trepartsforhandlinger, et ønske der ellers blev nævnt på LO kongressen. Man har også fået et udvalgsarbejde, hvor arbejdsmarkedets parter bliver inddraget, som det hedder. Samtidig er der taget hul på et par arbejdsmarkedspolitiske emner, der eventuelt kan arbejdes videre med i trepartsregi; uddannelse og dagpengesystem.

Finansloven giver også en vis afklaring i forhold til overenskomststof. På transportområdet blev spørgsmålet om indsatsen mod social dumping afgørende for 2010 resultatet. DI og 3F's Transportgruppe blev bl.a. enige om i fællesskab at gå til regeringen for at få en bedre håndhævelse af lovreguleringen af cabotagekørsel. Den slags er per definition vanskeligt stof i overenskomstsammenhæng; man kan formulere hensigtserklæringer og lignende, men skal have lov-giver (regeringen) med, før det får effekt. Nu er det med i finansloven og der er

ingen grund til, at 3F's Transportgruppe tager de ellers magre fremskridt på dette område med til de kommende overenskomstforhandlinger.

### **"Klimaaftalen" og bestræbelsen på at undgå forumshopping**

På arbejdsgiversiden har man ikke kunnet gøre meget ved det indhold finanslovsaftalen fik. Mange faglige ønsker vedrørende bl.a. social dumping er med Enhedslistens hjælp blevet imødekommet. Det kan dog bemærkes, at det kædeansvar, som enkelte organisationer i fagbevægelsen fra tid til anden har argumenteret for, og som også har haft en vis politisk bevågenhed, *ikke* blev del af finanslovsaftalen. Hermed var en af de værste tidsler taget ud af buketter set fra arbejdsgiverside. Ligeledes kom som nævnt et par arbejdsmarkedspolitiske initiativer med.

Med til bestræbelsen på at undgå karambolage mellem overenskomstforhandlinger og politiske forhandlingsforløb hører en passus, der kom ind i den såkaldte "klimaafale" i 2010. Selve aftalen går tilbage til tiden efter storkonflikten i 1998, og den kan ses som et forsøg på at minimere risikoen for nye storkonflikter. Sideløbende har parterne i industrien aftalt deres egne spilleregler, og de har håndhævet deres afgørende placering i forhandlingssystemet ved i forbindelse med overenskomstfornyelserne at insistere på, at de først skulle indgå deres egen køreplan for forhandlingerne, før LO og DA samlede op. Denne funktion af aftalen fremgår også af det formelle navn "aftale om de decentrale overenskomstforhandlinger" – altså forhandlinger på sektorniveau. DI og CO-industri annoncerede den 20. september, at havde aftalt en køreplan for forhandlingerne. Det var herefter ventet, at LO og DA's aftale ville følge hurtigt efter. Men det trak ud. Årsagen var, så vidt det kan vurderes, uenighed om den nye passus, der kom med i aftalen forud for OK 2010.

Det hedder her, at LO og DA er enige om, "at overenskomstparternes muligheder for at foretage de nødvendige prioriteringer, som udgangspunkt forudsætter, at overenskomsttemaer ikke behandles parallelt i andre fora, og at parterne vil tilstræbe, at dette ikke sker." Initiativet til denne ændring kom fra DA, og det var først og fremmest begrundet i forløbet af de offentlige overenskomstfornyelser i 2008. Op til forhandlingerne kom der flere politiske udspil bl.a. om øremærkede penge til lavtlønnende social- og sundhedsansatte. Dele af fagbevægelsen tog de positive politiske signaler til sig, hvilket skabte forundring og irritation i andre dele af forhandlingssystemet. Dette handler grundlæggende om den delikate balance, der eksisterer mellem partsaftaler og politik. Tager den ene part emner fra aftalesystemets forhandlingsbord og forsøger at få det gennemført via et politisk flertal – og her handlede det oven i købet om kerneelementet løn -, truer det aftalesystemet legitimitet og funktionalitet. Denne form for enegang bliver ofte benævnt "forumshopping"<sup>12</sup>.

Usikkerheden om det faktiske indhold af de kommende trepartsforhandlinger og de muligheder fagbevægelsens kan have for at sætte aftryk på regeringens politik – inklusive finansloven – aktualiserede tydeligt nok det nye tekststykke i

---

<sup>12</sup> For en nærmere analyse af OK2008 forløbet se Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *Forligsmagere og forumshoppere*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2009.

”klimaaf-talen”. Det lykkedes LO og DA at få en aftale på plads den 15. november og der er ingen ændringer i det nævnte tekststykke. Men når det tog noget ekstra tid, skyldes det formentlig, at der har været et behov for at få afklaret, hvad teksten indebar, og det er man nu nået til en fælles forståelse om.

Således er der en grundlæggende bestræbelse på, at sikre en fælles forståelse mellem parterne af, at samme emne ikke bringes ind parallelt på forskellige forhandlingsborde. Men dertil kommer også, at der eksisterer en erkendelse af, at der netop er emner som kan komme op i overenskomstforhandlingerne, og som det også kan være relevant at have på dagsordenen i trepartsforhandlingerne. Her drejer det sig primært om de ovennævnte velfærdsemner, hvor et relevant eksempel er uddannelse. Man kan sige, at overenskomsterne på dette område giver rettigheder til uddannelse, mens det er det politiske system, der står for udbuddet af uddannelser. Der kan i forbindelse med nye initiativer aftalt i kommende trepartforhandlinger fx opstå et behov for at koordinere samspillet mellem rettigheder og udbud på uddannelsesområdet. Dette skaber ikke nødvendigvis problemer for de kommende overenskomstforhandlinger. Overenskomstparterne kan skrive ind i aftaleteksten, at de under givne omstændigheder (fx som et resultat af trepartsforhandlinger) er enige om visse ting (fx vedrørende rettighed til uddannelse). Man kunne kalde en sådan model en ”omvendt 2007”, hvor der dengang først blev indgået en trepartsaftale, og regeringen derefter lovede 1 mia. til videre- og efteruddannelsesaktiviteter, hvis parterne kunne blive enige om et tiltag på området. Denne gang kan parterne blive ”first mover”, hvis de når til enighed og bringer konkrete forslag med til trepartsforhandlingerne. Forudgående enighed mellem parterne er dog ikke en nødvendighed for, at trepartsdrøftelser kan føre frem til en aftale. Men eksisterer en sådan forudgående enighed ikke, vil det være afgørende, at indholdet af en eventuel trepartsaftale ikke direkte går ind og påvirker de indgående overenskomster.

## **Temaer i OK2012**

Da 3F holdt repræsentantskabsmøde tilbage i oktober blev kravene til de kommende overenskomstforhandlinger samlet under overskriften ”Fællesskab og tryghed”. Her er tale om et par begreber, hvor der er plads til det meste, men hvor der også er tilknyttet ganske konkrete krav, som vil blive gennemgået nærmere nedenfor. I relation til de mere brede udmeldinger fra faglige ledere, fremgår det, at ”fællesskab” er blevet brugt til at sætte fokus på den danske model, dens funktion og de særlige forhold, der betinger den. Det er blevet fremhævet, at den er en vital del af vores velfærdsmodel – det er her ikke bare løn, men også en længere række af social goder sikres. Det er endvidere blevet fremhævet, at modellen kræver, at fællesskabet bakker op. Hermed er der sendt en besked til såvel arbejdsgiverne, som de lønmodtagere, der har valgt ikke at være medlem hos de overenskomstbærende faglige organisationer.

”Tryghed” er i det generelle perspektiv blevet formuleret som tryghed for den enkelte lønmodtager såvel i job, som ledig og som senior, hvilket igen peger hen mod de konkrete krav.

### **Reallønnen**

Som nævnt ovenfor har arbejdsgiverne tydeligt markeret, at et helt afgørende problem for danske virksomheder er, at danske lønninger gennem en årrække er løbet fra de lande vi har den største del af vores samhandel med. Nok er denne udvikling vendt i de seneste år, men det ændrer ikke ved, at det – som det kommer til udtryk fra arbejdsgiverside - er et kraftigt signal fra virksomhederne, og kraftigere end i 2010, at omkostninger skal holdes i ro.

Formanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen, har meldt ud, at der intet behov er for at tale om løntilbageholdenhed. Tillidsrepræsentanterne har set krisen og de ved, at der på trods af det meget beskedne forhandlingsresultat i 2010 heller ikke denne gang bliver nogen lønfest. Thorkild E. Jensen har også påpeget, at man er nødt til at forholde sig til den økonomiske virkelighed, hvorfor alene det at kunne bevare reallønnen vil være godt. Hermed er der også lagt op til, at kampen om lønnen ved de kommende forhandlinger drejer sig om at bevare reallønnen kontra et reallønsfald.

Det er en afgørende pointe her, at når CO-industris formand her taler om reallønne, så inkluderer det resultaterne af de lønforhandlinger, der foregår på virksomhederne i løbet af den kommende overenskomstperiode. Det er logikken i det mindstebetalingssystem, der eksisterer på industriens område. De ændringer i lønsatser, der aftales ved det centrale forhandlingsbord omhandler mindstesatser i overenskomsten og kan højest tolkes som et signal om, hvad der skal være stigningstakten i de kommende år. Hermed også sagt, at eventuelle stigninger i mindstebetalingssatser aftale ved det centrale forhandlingsbord kun sjældent vil sikre reallønnen. Med andre ord skal det samlede resultat forhandles hjem ude på de enkelte arbejdspladser for industriens vedkommende.

Overordnet set gør dette det både nemmere og sværere at nå et resultat om løn ved industriens forhandlingsbord. Nemmere fordi mindstebetalingssystemet lægger den afgørende lønforhandling ud på virksomhederne, hvor resultatet kan tilpasses den enkelte virksomheds situation. Sværere fordi de forhandlende organisationer mister en vis grad af kontrol med den faktiske lønudvikling. Derfor vil det også først være på bagkant af de lokale lønforhandlinger, at de faglige ledere vil kunne konstatere om det er lykkedes eller ej at fastholde reallønnen.

Anderledes forholder det sig på normallønområdet, hvor de faktiske ændringer af lønsatser fastsættes ved de centrale sektorforhandlinger. Her er - på trods af eksistensen af visse lokale tillæg - ikke noget rum for en lokal lønforhandling. Afgørende for udfaldet på normallønområdet bliver forhandlingerne mellem DI og 3F's Transportgruppe.

### **Uddannelse**

Uddannelse er et gennemgående tema i de faglige organisationers udtagelse af krav til de kommende forhandlinger. Det er samtidig blevet udlagt som et trykkestema; skal man sikre sin beskæftigelse på sigt, er svaret opkvalificering. En oplagt mulighed er her at videreudvikle uddannelsesfondene. De hidtidige erfaringer med dem er blandede. Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond har oplevet så stor søgning, at der i en periode har været lukket for udbetalinger – pengene var brugt. Også på transportområdet har man oplevet en markant stig-

ning i antallet af ansøgninger. Modsat er der andre fonde, der har haft vanskeligt ved at få brugt pengene. Det glæder fx Industriens Kompetenceudviklingfond (IKUF), hvor der ligger omkring 100 millioner ubrugt uddannelseskroner<sup>13</sup>.

Vurderingen er, at der i den nuværende udformning af flere af kompetencefondene er flere administrative og tekniske barrierer, som reelt bremser ansattes motivation til selvvalgt uddannelse. En del af disse ting kan løses i bestyrelsesregi inden for fondene. Det gælder fx ansøgningsprocedurer og det forhold, at den enkelte selv skal lægge ud for kursusgebyrer og først får det refunderet, når kurset er gennemført. Der er dog også spørgsmål, der griber ind i overenskomststoffet. Det drejer sig fx om at skabe en større fleksibilitet i adgangen til fondsmidlerne; fx i form af en mulighed for at spare op til uddannelse over flere år, således at den enkelte kunne få fx 6 ugers samlet uddannelse. Nok et spørgsmål omhandler lønkomensationen under uddannelse. Fondsbetalt uddannelse giver en komensation på 85 procent af fuld løn. Selvom det i kroner og øre ikke handler om meget for den enkelte, er det vurderingen, at det kan være en barriere for at få medlemmer til at tage uddannelse. Nok et element der eventuelt kunne skubbe på for at få udnyttet uddannelsesmulighederne bedre, ville være en forpligtigelse i overenskomsten, frem for den eksisterende anbefaling, til at der oprettes uddannelsesudvalg på den enkelt virksomhed. Vurderingen er, at man herved kan sætte et stærkere fokus på opkvalificering.

Kigger man mere bredt på uddannelse og særligt ind på områder med mange ufaglærte kan en anden vej frem være, at en forbedret adgang til uddannelse kan kædes sammen med individuel kompetenceafklaring og uddannelsesplan, som leder frem til en egentlig kvalificering som faglært.

### **Fratrædelsesgodtgørelserne**

Tryghed er også blevet tematiseret som et krav om en bedre komensation, hvis man mister jobbet. Her bliver der ofte refereret direkte til den halvering af dagpengeperioden, som VKO gennemførte i sommeren 2010. Mulige svar for de faglige organisationer på dette kan være en forlængede af opsigelsesvarsler eller en udbygning af de fratrædelsesgodtgørelser, der kom ind i overenskomsterne i 2010. Mange faglige ledere vil dog nok være tilbageholdende med at arbejde for forlængede opsigelsesvarslerne, og der eksisterer nok også en vis erkendelse af, at udbyggede fratrædelsesgodtgørelser principielt heller ikke er nogen god vej at gå. Begge dele kan i sidste ende bremse den jobskabelsesdynamik, der ligger i de lave omkostninger for arbejdsgivere, når de ansætter og afskediger – den såkaldte flexicuritydynamik. Men det ændrer ikke ved, at et stærkt pres fra medlemsside om at få styrket ”trygheden” eller komensationen for den enkelte i forbindelse med afskedigelse, kan tvinge disse emner frem på forhandlingsbordet. Meldingerne fra faglige repræsentanter peger på, at man hellere vil have nogle klare forbedringer i uddannelsesmulighederne – og her netop ikke bare for dem der er i job, men også for personer, der har mistet deres arbejde.

---

<sup>13</sup> A4, *Millioner til efteruddannelse samler støv*, 5.12.2011. A4, *Blanketter og bøvl står i vejen for uddannelsessucces*, 6.12.11. A4, *Transportfolk strømmer på kursus*, 7.12.11.

Dette kan bringe brugen af kompetencefondene op. Pengene i kompetencefondene giver i dag ansatte mulighed for adgang til selvvalgt uddannelse. Mister man jobbet, mister man også adgangen til denne mulighed. Tankegangen er, at der her kunne skabes yderligere tryghed for den enkelte, hvis der var adgang til disse uddannelsesmidler i forlængelse af en opsigelse. Dette vil gå mod arbejdsgiversidens principielle holdning om, at den partsfinansierede uddannelsesindsats omhandler arbejdslivet, og altså inden for rammerne af virksomheden.

Samtidig er dette et godt eksempel på samspillet mellem det politiske system og aftalesystemet: Det er den politiske reduktion af dagpengeperioden og i tillæg hertil en udhuling af dagpengenes kompensationsgrad – som har stået på gennem en længere årrække men som ikke har ført til politiske initiativer – som bringer disse spørgsmål ind i overenskomstforhandlingerne. Netop introduktionen af fratrædelsesgodtgørelsen i industriens overenskomst i 2010 kan ses som et eksempel på, at manglende politiske initiativer vedrørende dagpengeniveauet bragte emnet ind i overenskomsterne.

#### **”Alle skal betale”**

LO fagbevægelsen har længe søgt efter mekanismer, der kan give kontante fordele til egne medlemmer dermed tydeliggøre, at de som ikke er medlem af en faglig organisation eller har valgt medlemskab hos de ikke overenskomstbærende organisationer reelt er gratister. I 2007 hvor kompetencefondene blev forhandlet på plads forsøgte CO-industri i forhandlingsforløbet at gøre uddannelsesfonden eksklusiv for medlemmer. Men arbejdsgiversiden holdt fast i princippet om områdeoverenskomster, der dækker alle ansatte inden for overenskomstens dækningsområde. Op til OK2010 blev der talt om at indføre en lønforsikring i tilfælde af arbejdsløshed via fagforeningen, men betalt over overenskomsten. Der var tanker fremme om at gøre dette til et element i en større dagpengereform, men initiativet kørte i grøften og kan ses som et mislykket forsøg på at lægge op til trepartsdrøftelser.

Denne gang handler det om at flytte udgifter, der finansieres via medlemskontingenter over i overenskomsterne. Pointen for fagforeningerne er her, at de har betydelige udgifter til bl.a. at drive og udvikle uddannelser sammen med arbejdsgiverne – det er udgifter der både ligger centralt i forbundene og ude i afdelingerne. Der er udgifter på arbejdsmiljøområdet og der er udgifter til at forhandle og administrere overenskomsterne. Tankegangen er, at her er tale om aktiviteter, der kommer alle ansatte til gode, hvorfor også alle skal være med til at betale og her kommer ”fællesskabs-temaet” ind i billedet.

Formand for Dansk EI-Forbund Jørgen Juul Rasmussen, har foreslået, at der oprettes en fond, som alle overenskomstdækkede medarbejdere på arbejdspladsen skal indbetale til. Andre taler mere specifikt om de kontingentkroner, forbundene bruger i uddannelsessammenhæng, og som retter sig mod samtlige ansatte inden for aftaleområdet. Den grundlæggende tanke er, at der skal opkræves et ørebeløb per præsteret arbejdstime i overenskomsten, så man hermed får løftet disse udgifter væk fra medlemskontingenterne. Da der, hvad uddannelser angår, er tale om drift og udvikling af uddannelser, der drives i fælles-

skab, er der blandt faglige repræsentanter visse forhåbninger om, at også arbejdsgiversiden kan se fordele i at løftet disse fællesudgifter væk fra organisationsbudgetterne. Spørgsmålet er dog, om arbejdsgiversiden vil og kan acceptere, at medlemsvirksomhederne hermed bliver pålagt nye omkostninger.

### Seniorordninger

Fagbevægelsen har også tematiseret tryghed som et krav om bedre forhold for seniorer. Her er det efterlønsreformen og den udskudte pensionsalder, der bliver argumenterne for at rejse spørgsmålet ved overenskomstforhandlingerne. Særligt to områder, hvor der kan aftales initiativ, er her blevet nævnt. For det første mulighederne for at skabe seniorordninger, der fx kan føre til en reduktion af arbejdstiden i de sidste arbejdsår uden at det medfører noget markant løntab eller forringelse af den efterfølgende pension. For det andet aftaler om et forbedret arbejdsmiljø, der kan reducere risikoen for nedslidning. I tilknytning hertil kan man også forestille sig forskellige typer af fælles projekter, der særligt sigter på et forbedret arbejdsmiljø for ældre medarbejdere.

### 50%-reglen

Afskaffelsen af 50%-reglen blev fremført som et ultimativt krav af HK/Privat i forbindelse med de seneste overenskomstforhandlinger i 2010 uden at der kom noget gennembrud på dette spørgsmål. Ligeledes var fjernelsen af denne regel et hovedkrav i 2007. Historien om 50%-reglen går tilbage til 1930'erne, hvor det for første gang lykkedes HK at indgå en overenskomst for funktionæransatte. Indtil da havde arbejdsgiversiden fastholdt, at funktionærerne var særligt betroede medarbejdere, der ikke kunne være del af et aftalesystem med dets indbyggede konfliktmuligheder. Selve 50%-reglen kom ind i forbindelse med indgåelsen af den første landsoverenskomst på HK's område i 1948. Dette var en sejr for HK, men det var en del af prisen for landsoverenskomsten, at HK skulle kunne dokumentere, at mindst 50 procent af de ansatte på en given virksomhed var medlemmer af HK før de kunne kræve overenskomstdækning. Dette afviger fra det øvrige LO/DA område, hvor overenskomsten umiddelbart træder i kraft, hvis en virksomhed tilslutter sig en arbejdsgiverorganisation<sup>14</sup>.

Spørgsmålet er om noget har forandret sig siden de sidste to forhandlingsrunder, som kan bane vejen for en afskaffelsen af 50%-reglen?

Kampen mod 50%-reglen er i høj grad blevet personificeret af Karin Retvig, formand for HK/Privat frem til sektorkongressen i november, hvor hun trak sig og blev afløst af Simon Tøgern. Dette giver principielt en mulighed for en frisk start også i forhold til spørgsmålet om 50%-reglen. Samme kongres viste dog også, at modstanden mod reglen er stærk i HK/Privats bagland, hvilket førte til en kongresudtalelse, der anbefaler et nej til det kommende overenskomstresultat, hvis ikke 50%-reglen bliver fjernet. Den nye formand taler ikke om "et ultimativt krav", men er reelt bundet af sin kongres. Meldingen fra HK/Privat er da også, at man denne gang vil bruge lige så store ressourcer som ved OK2010

<sup>14</sup> For yderligere information om 50%-reglen se: Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. FAOS Forskningsnotat nr. 106, 2010. [www.faos.dk](http://www.faos.dk)



på en kampagne for at få fjernet reglen. Der er tale om kampagneaktiviteter, som i forskellige faser retter sig mod tillidsvalgte, medlemmer og befolkningen bredt.

Der er – som der også var ved de seneste overenskomstfornyelser - en opfattelse i LO-forbundene generelt af, at 50%-reglen hører fortiden til og bør fjernes. De afgørende forhandlinger om dette spørgsmål vil nok en gang ligge i forbindelse med fornyelsen af funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-industri. Inden for fællesskabet i CO-industri har HK forsøgt at få ”talt emnet op”, men spørgsmålet er hvor langt det rækker i sidste ende. Arbejdsgiverholdningen er umiddelbart uforandret; der er reel modstand i arbejdsgiverbaglandet mod at opgive denne regel.

Man kan spørge, hvad der skal til for at tage hul på løsningen af dette problem. HK fik tilbudt et udvalgsarbejde i den sidste fase af OK2010 forhandlingerne, man takkede nej. Det er nok heller ikke et tilbud man vil tage imod denne gang. Man mener i HK/Privat at betydning og konsekvenser af 50%-regelen er velbelyste. Det man ønsker er i det mindste en eller anden for første skridt i retning af at afvikle reglen.

Nok et problem som HK/Privat vil have taget op i forhandlingerne er, hvad de har kaldt, en modernisering af funktionæroverenskomstens områdebestemmelse. Man har i HK/Privat oplevet, at virksomheder i et stigende omfang har fjernet HK/Privat medlemmer fra overenskomsten med den begrundelse, at de på grund af deres uddannelse, arbejdets karakter, eller at de har en ledelsesfunktion *ikke* er omfattet af overenskomsten. Her er bl.a. tale om, at et stigende uddannelseskraft- og niveau hos de enkelte funktionærer angiveligt skubber dem ud af overenskomsten. På sigt kan dette blive et betragteligt problem, hvor der ingen mulighed er for at ”arbejde sig ud af det” som i fældet med 50%-reglen; er mere end 50% af HK-gruppen organiseret, er overenskomstdækningen sikret.

### **Social dumping**

Som beskrevet oven for blev social dumping et tema i de afsluttende finanslovsforhandlinger. Dette imødekom faglige ønsker især i relation til myndighedsindsatsen på området. Der er dog stadig spørgsmål tilbage, som ligger inde for overenskomsternes emnekreds.

Fra 3F's Byggegruppe har man meldt ud, at man gerne vil brede det såkaldte akkordafsnagstillæg ud, således at de generelt udløses, når der *ikke* arbejdes på akkord. Udlændinge arbejder typisk ikke på akkord. De forstår ofte ikke prislistesystemet med opmålinger af opgaver og den arbejdspris, der er sat på dem, hvorfor de bliver de typisk aflønnet med en timeløn<sup>15</sup>. Målet med at brede dette tillæg ud er for Byggegruppen at blokere for, at arbejdsgiverne spekulerer i at udnytte overenskomstens minimumssatser. Sammenhængen er her, at ligesom på industriens område, er der i byggeriet tale om et mindstebetalingssystem, hvor lønnen aftales ved opstarten af den givne opgave.

---

<sup>15</sup> At dette ofte er tilfældet fremgår også af: Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen, *Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen*. FAOS forskningsnotat nr. 92, 2008. [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

Arbejdsgivernes reaktion på dette krav har været, at det er at gå den gale vej! De hævder, at dette de facto hæver mindstelønnen med 20-25 kr. og dermed skubber på en forkert udvikling, hvor danske overenskomstdækkede entreprenører får vanskeligt ved at være konkurrencedygtige. Mindestbetalingen plus akkordafsningsstillæg vil betyde en løn på cirka 130 kr. per time. 3F's Byggegruppen vil hertil påpege, at lønnen vil ligge på niveau med de såkaldte Laval-overenskomster, der er en udløber af den danske tilpasning af reguleringen i forhold til EU-dommen i Laval-sagen, og som omfatter overenskomstdækningen af udenlandske virksomheder med egen udstationeret arbejdskraft. Samlet er det et spørgsmål, hvor det bliver vanskeligt at opnå enighed.

Det samme gælder spørgsmålet om en såkaldt tredjepartsforpligtigelse i overenskomsten, der forpligter virksomheder til at sikre, at arbejde udført i underentreprise for virksomheden er overenskomstdækket. I dag anbefaler Bygningsoverenskomsten, at overordnede entreprenører skriver en overenskomstbetingelse ind i entreprisekontrakten, men 3F vil gerne have en forpligtigelse. Tilbage i januar 2011 indgik 3F med den mindre arbejdsgiverorganisation ,Dansk Håndværk, en aftale om både akkordafsningsstillæg og tredjepartsforpligtigelse. I det øvrige arbejdsgiverfællesskab var man ikke imponeret. Kravet blev afvist ved OK2010 og det bliver givetvis også vanskeligt at få det med denne gang.

Et tredje forhold som Byggegruppen vil tage op i forhandlingerne omhandler de såkaldte "arme-og-ben"-virksomheder; det vil sige enkeltmandsvirksomheder, der reelt er i et lønmodtagerforhold. Vurderingen fra de faglige organisationer er, at man i stigende omfang støder på sådanne enkeltmandsvirksomheder, hvor det i sagens natur ikke er muligt at stille nogen overenskomstkrav, da der ikke er tale om noget ansættelsesforhold, men blot en kontraktlig relation mellem opgavegiver og enkeltmandsvirksomheden. Byggeriet har bestemmelser i overenskomsterne om, hvornår sådanne "arme-og-ben"-arrangementer reelt skal betragtes som ansættelsesforhold. Problemet på faglige side er, at det har vist sig vanskeligt at rejse sager, hvorfor man ønsker en opstramning af bestemmelserne.

### **Øvrige temaer**

Der er en række andre temaer, der vil komme op på forhandlingsbordene og som kan få det samlede forhandlingsresultat til at gå op i sidste ende. Arbejdstid vil blive taget op af både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden. På butiksområdet står man over for den særlige udfordring, at vi er på vej mod en nærmest fuld udfasning af lukkeloven fra 1. oktober 2012. I Dansk Erhverv aktualiserer det ønsket øget adgang til individuelle aftaler om arbejdstid, herunder at øge fleksibiliteten både hvad angår længden og placeringen af arbejdstiden. I HK/Handel trækker man den anden vej og ser forskudttidstillæg som et oplagt tema nu hvor lukkeloven liberaliseres.

Dansk Byggeri har også meldt ud, at man gerne vil diskutere øget arbejdstidsfleksibilitet og mulighederne for individuelt aftalt arbejdstid med en modpart. Også ved industriens forhandlingsbord kan der meget vel blive diskuteret arbejdstidsrelaterede emner – fx forskudt arbejdstid.

Forskellige mere velfærdsorienterede temaer vil også komme op - det kunne fx en mere fleksibel adgang til barsel for fædre. Endelig kan man nævne tillidsrepræsentanternes vilkår, som ikke er et tema der får et overenskomstresultat stemt hjem, men som ikke desto mindre er et tema, hvor nye tiltag kan få stor betydning for tillidsrepræsentanternes hverdag og i sidste ende for samspillet mellem medarbejdere og ledelse.

### **Overenskomstperiodens længde**

Spørgsmålet om overenskomstperiodens længde kan gå hen og blive et vigtigt tema i forhandlingerne. Siden 2000 har vi typisk set treårige aftaleperioder, men 2010 blev toårig. En dyster økonomisk situation med usikre forventninger til den nærmeste fremtid gør det vanskeligt at indgå længerevarende aftaler. Dette er i mindre grad tilfældet for mindstelønsområderne – bl.a. industrien – hvor den lokale lønforhandling kan sikre en tilpasning af lønudviklingen gennem en længere aftaleperiode. Her kan en længere aftaleperiode nærmere være en fordel, da det giver tid til at iværksætte nye aftaler inden alle begynder at orientere sig mod den kommende forhandling. Det er den centralt aftalte lønudvikling på normallønsområdet, der gør de lange aftaleperioder vanskelige. Det kan blive umuligt for forhandlerne på lønmodtagersiden at nikke til en aftale, der betyder yderst beskedne lønstigninger over hele 3 år.

En mulighed i den økonomisk ganske usikre situation vi er i, er en kort etårig aftale, men det bliver næppe en realitet, da det vil bringe det private aftaleområde i takt med det offentlige, hvor der skal nyforhandles i 2013. Særligt arbejdsgiversiden vil nok betakke sig for den model, da man ikke vil løbe risikoen for, at man skal forhandle parallelt med det offentlige i et forløb, der eventuelt kan blive præget af en betydelig politisk indblanding – jf. 2008 forløbet. Skulle dette ske kan det meget vel smitte af på de private forhandlinger.

Samlet set peger det på nok en periode med toårige aftaler. Men det er vigtigt at huske, at en forandret aftaleperiode kan blive det, som får det samlede aftalespil til at falde på plads i sidste ende.

### **DI og alle de andre - relationerne mellem organisationerne**

DI fik ved OK2010 endnu tydeligere end tidligere den helt afgørende rolle ikke bare på arbejdsgiversiden, men i det samlede forhandlingsspil. Baggrunden var i 2010, at de daværende arbejdsgivere på handels- og transportområdet var gået ind i DI. Hermed blev det også DI, der skulle forhandle det toneangivende normallønsområde på plads med 3F Transport. Det var givetvis vigtigt for DI at vise, at dette kunne man gøre, samtidig med at spydspidsforhandlingerne stadig blev udgjort af minimallønsområdet, hvor DI's modpart er CO-industri.

Gennembruddet i 2010 forhandlingerne kom da også som planlagt på industriens område og blev derefter fulgt af en aftale på transportområdet. Indholdet i aftalerne blev dog noget forskelligt, da social dumping blev det samlende tema i aftalerne i transporten, hvilket simpelthen ikke kunne give mening i industrien, hvor man ikke havde de samme problemer vedrørende social dumping.

2010 forhandlingerne var de første som gruppeformand for Transport for Jan Villadsen, og han fik en klar opbakning til forhandlingsresultatet fra sine medlemmer. Samlet set var der for 3F tale om et brud med en tiårsperiode, hvor medlemmerne hver gang havde nedstemt forhandlingsresultatet, og hvor de samlede resultat kun blev stemt hjem takket være de andre organisationer. En ny pragmatisk tilgang med vægt på realistiske forventninger til resultatet og en stærk intern koordinering i 3F mellem Transport- og Industrigrupperne var her væsentlige forudsætninger for resultatet og opbakningen<sup>16</sup>.

Sidste år blev Mads Andersen ny formand for 3F's Industrigruppe. OK2012 bliver hans første forhandlinger i den rolle, og han bliver i sin egenskab af næstformand i CO-industri et vigtigt bindeled mellem forhandlingerne på industriens område og gruppeformandskollegaerne i 3F – ikke mindst Jan Villadsen. Baggrunden er atter, at det er på industriens område, at forhandlingsgennembruddet skal komme og her sidder Mads Andersen sammen med formand for CO-industri, Thorkild E. Jensen. På den anden side af bordet sidder adm. direktør Karsten Dybvad, DI, som også er ny i denne sammenhæng, men til gengæld har den meget erfarne viceadm. direktør Kim Graugaard, DI, ved sin side. Det er ved dette forhandlingsbord, at de konkurrenceudsatte erhverv skal lægge linjen for den samlede omkostningsramme i overenskomsterne.

Fra de øvrige – og klart mindre arbejdsgiverorganisationer – i DA fællesskabet kan man høre, at de også i stigende omfang bliver udsat for den internationale konkurrence. Som nævnt ovenfor har bygge- og anlægssektoren gennemgået en markant udvikling de seneste 5-6 år fra et udpræget hjemmemarkedserhverv til en sektor, hvor udenlandske entreprenører i stigende omfang vinder opgaver, og hvor udenlandsk arbejdskraft præger billedet. I Dansk Erhverv kan man konstatere, at it- og konsulentvirksomheder opererer og følgelig konkurrerer på internationale markeder. En udvikling, der tiltrækker sig opmærksomhed, er butiksområdet, hvor internethandel fylder stadig mere, og hvor en del af denne handel foretages uden for landets grænser. Forestillingen er, at denne internationale nethandel kun vil blive større. Med andre ord mærker flere dele af dansk erhvervsliv tilstedeværelsen af international konkurrence.

Lige så sikkert som denne udvikling kan konstateres, er det dog, at det bliver industrien, der også lægger linjen for det kommende overenskomstresultat.

### **Snævre forligsmuligheder og manglende konfliktperspektiv**

Oven over alle forligsmuligheder hænger arbejdsgiverens meget kontante krav om, at omkostninger ikke stiger mere end, at det forsåt sikres, at dansk konkurrenceevne forbedres i de kommende år. Det handler altså ikke bare om lønudviklingen, men om de samlede omkostninger.

OK2010 var præget af krisen og indeholdt historisk lave lønstigninger. Når resultatet alligevel blev stemt hjem på faglig side, hang det nok sammen med dels en erkendelse af den svære økonomiske situation, dels at der kom en række

---

<sup>16</sup> For en nærmere analyse se: Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *OK2010: Ny magtfordeling i overenskomstpillet*. FAOS Forskningsnotat nr. 109, 2010. [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

nye tiltag ind i overenskomsterne mod social dumping. Særligt vigtigt var dette på transportområdet, det vanskelige normallønsområde, hvor medlemmerne gav en klar opbakning til forhandlingsresultatet. Samlet var der her også tale om få om overhovedet nogen nye omkostninger for virksomhederne. Her dog undtaget de eventuelle virksomheder, der måtte se en forsat brug af billig udenlandsk arbejdskraft forhindret af de indgåede aftaler.

Det økonomiske udgangspunkt er om muligt endnu værre nu op til OK2012 end for to år siden. Det rejser spørgsmålet om, hvad der kan blive det, eller måske de, samlende tema(er) i et forhandlingsresultat?

På trods af, at social dumping stadig står højt på den faglige dagsorden, bliver det næppe det emne, der nok en gang bliver det samlende tema. Som nævnt ovenfor er flere af de elementer, der er vanskelige at håndtere overenskomstmæssigt på dette område, nu blevet en del af finanslovsaftalen. Her handler det primært om myndighedsindsatsen mod social dumping. I 3F's Transportgruppe er der andre dele af aftalerne om social dumping fra OK2010, der direkte omhandler udlændinges løn- og vilkår, som man gerne vil justere sammen med DI. Vurderingen er, at det er en forholdsvis enkel øvelse.

Ser man på udmeldingerne fra de faglige organisationer som de er gennemgået ovenfor peger meget i retning af uddannelse. Her er i sig selv en række krav der direkte omhandler uddannelse. Spørgsmålet om en eventuel videreudvikling af fratrædelsesgodtgørelserne kan også sættes i sammenhæng med uddannelse. Hvis der opbygges en ny tryghed i form af bedre efteruddannelsesmuligheder for den enkelte i forbindelse med afskedigelse, bliver det mindre interessant at kræve mere til fratrædelsesgodtgørelserne. Og på samme vis bliver "alle skal betale" temaet også – i hvert fald til dels – også knyttet til uddannelse. Her handler det om at flytte udgifter fra kontingenterne over til overenskomsterne. Nok et forhold, der kunne tale for, at man denne gang sætter fokus på uddannelse er, at der ved OK2010 ikke – som man ellers kunne have forventet – blev taget nogen nye initiativer vedrørende kompetencefondene eller uddannelse i øvrigt.

Men som nævnt oven for, er der også andre temaer i spil og tidligere erfaringer viser, at der undervejs i et forhandlingsforløb kan dukke nye emner og dermed nye forligsmuligheder op.

Afsluttende kan man spørge, om det kan komme til en storkonflikt? Ja, vil svaret være: Det er den trussel der er en indbygget del af forhandlingssystemet og som kan være med til at få de nødvendige kompromiser på plads. Når det så er sagt, så er opfattelsen givetvis på begge sider af forhandlingsbordet, at konflikt er det sidste, der er brug for i den nuværende situation. Et signal om, hvordan man reagerer på den aktuelle situation på arbejdspladser rundt om i Danmark viser sig i DA's konfliktstatistik. I 3. kvartal 2011 var der 39 overenskomststridige arbejdsstandsninger, hvilket er det næstlaveste i noget kvartal helt tilbage til 1991, hvor statistikken startede i sin nuværende form<sup>17</sup>.

Det eneste tema på forhandlingspaletten, som umiddelbart har konfliktpotentiale er kravet om fjernelse af 50%-reglen. HK/Privat's kongresudtalelse fortæller

---

<sup>17</sup> DA, *Konfliktstatistik 3. kvartal 2011*. [www.da.dk](http://www.da.dk)

ler, at man vil anbefale et nej, hvis det ikke imødekommes. Hermed har HK/Privat lagt op til, at der kan konfliktes på dette spørgsmål. Det er dog mere end tvivlsomt om resten af fagbevægelsen er med på det.