

OK 2000:

## Tilliden genoprettet mellem medlemmer og forhandlere

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

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

## ANALYSE

## Jesper Due &amp; Jørgen Steen Madsen

**Mandag Morgen 13. marts 2000**

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

Parterne har i høj grad selv bidraget til at undgå en gentagelse af OK98 med en tidlig fælles forberedelse både på sektorniveau og på hovedorganisationsniveau, herunder LO's og DA's indgåelse af Klimaaf-talen, der ikke mindst tilstræbte en af-dramatisering af forhandlingerne, bl.a. ved at lade dem finde sted uden opsigelse af de gældende aftaler. Fra optaktsfasen og frem under hele forløbet har parterne desuden effektivt styret forventningsniveauet, dels med den indirekte udmelding af en omkostningsramme på omkring de 3 pct. via statistikudvalget under TrepartsForum, dels ved en præcis og afdæmpet udmelding af hovedkravene samt tilbageholdenhed i kommentarerne til modpartens krav. Karakteristisk var i den henseende udmeldingen af kravet om feriefridage og pensionsudbygning fra Max Bæhring, Metal, og Willy Strube, SiD/Industri, forud for forhandlingerne mellem Dansk Industri og CO-industri. Det var da også her, at det retningsgivende forlig kom.

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

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

Der er ikke et eneste LO-forbund, der denne gang har et flertal imod sig. Det er der kun, når det gælder enkeltgrupper inden for de store forbund. Ikke overraskende var der efter den store turbulens blandt buschaufførerne et nej flertal i SiD's transportgruppe. På dette normallønsområde var der i forvejen den største

skepsis over den lange overenskomstlængde, fordi der i princippet ikke er - og i praksis kun begrænset er - mulighed for at forhandle løn lokalt i overenskomstperioden. Derfor er det lige før, det kan karakteriseres som en overraskelse, at nej flertallet var så beskedent som 51 pct. mod 49.

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

### Psykologisk grænse

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

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

Med den nye regel har parterne i realiteten defineret en form for bundgrænse for, hvad der kan betragtes som en rimelig stemmedeltagelse, hvor almindelig stemmeflerhed kan være gældende uden de store betæneligheder. Derfor er det en udtalelse lige på prikken, når formanden for SiD's industrigruppe, Willy Strube, i en kommentar siger, at man med de godt 40 pct. i urafstemningen har

overskredet en meget vigtig psykologisk barriere. En barriere, som det også lykkedes at overvinde internt i SiD/Industri. Han mener, at det er vigtigt også i kommende afstemninger mindst at nå det niveau, og at det kan lade sig gøre med en ekstra indsats, der bl.a. kan bestå i, at åbne mulighed for at afgive sin stemme direkte på arbejdspladsen.

### **Holder stabilitetspagten?**

Det var den lange overenskomstperiode, der gav mulighed for et acceptabelt resultat i de centrale forhandlinger og dermed fik fjernet ubalancen mellem det lokale og det centrale niveau, som i 1998 bidrog til konflikten. Vi har derfor med udgangspunkt i industriens forlig talt om, at der er indgået en 4-årig stabilitetspagt mellem parterne. I kommentarer fra arbejdsgiverside - bl.a. fra DI's adm. direktør Hans Skov Christensen – fremhæves da også udsigten til, at der med overenskomsten skabes langvarig ro på arbejdsmarkedet. Men der er ikke nogen garanti for, at en 4-årig stabilitetspagt centralt per automatik giver arbejdsfred på det lokale niveau i samme tidsrum. Det er set fra arbejdsgiverside bagsiden af decentraliseringsmedaljen. Arbejdsgiverne har ønsket en decentralisering af forhandlingerne for at imødekomme virksomhedernes behov for større fleksibilitet. Men når forhandlinger om løn og arbejdstid mm. flyttes ud på virksomhederne, så flytter også de mulige interessekonflikter mellem parterne med. Ganske vist er der kun konfliktet i forhold til de centrale forhandlinger, mens der ikke kan sættes tilsvarende trumf på i forhold til de lokale forhandlinger, der efterhånden fordeler hovedparten af de samlede overenskomstresultater. Men opstår der utilfredshed i forhold til lokale forhandlinger, så kan den meget vel manifestere sig i form af et øget omfang af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Nissen flytter med.

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

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

I første omgang er det dog mere i overensstemmelse med forholdene at fremhæve en tilsyneladende styrket konsensus mellem parterne. Med de 4-årige aftaler har man fået et godt centralt resultat, som medlemmerne har kvitteret for, og som samtidig ikke er så kostbare, at de stærkt begrænser råderummet for de lokale lønforhandlinger. Hvor store lønstigninger, de vil føre til, er efter reglerne alene op til de lokale forhandlinger. Men selv om vi i Danmark i modsætning til fx Sverige ikke fastsætter en samlet ramme for overenskomstløsningen, så synes der alligevel at være en relativt stærk – omend indirekte og normativ – lønstyring. Denne lønstyring er på den ene side et resultat af det danske arbejdsmarkeds gennemsigtighed, hvor det ikke så meget bliver den enkelte virksomheds økonomiske bæreevne og produktivitet som en sammenligning med resultaterne for tilsvarende grupper på andre virksomheder - ofte med afsæt i de centrale forhandlingers normallønsstigninger - der bestemmer resultatet af de konkrete lønforhandlinger. Men på den anden side er lønstyringen også en ef-

fekt af parternes eget valg i form af udviklingen af en konsensusbaseret opfattelse af, hvad der er en samfundsøkonomisk ansvarlig lønudvikling. Denne opfattelse er styrket med OK2000, og derfor kan man se resultatet som en ny stabilitetspagt mellem parterne. En pagt, der har gode muligheder for at holde i de lokale lønforhandlinger.

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

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

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

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

### **Hovedorganisationernes renaissance eller fortsatte neddrøsling**

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

Hovedorganisationerne har fået fremhævet i mæglingforslagets tekst, at Klimaaf-talen 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. 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 overenskomstsysteem."

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

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

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

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

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

### Styrkelse af sektorniveauet

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

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

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

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

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

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

enskomstmæssigt er forpligtet til også på det område via CO-industri at samarbejde med DI.

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

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

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

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

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

Det har styrket den danske aftalemodel, og hvis man løser problemet med det stive normallønsområde, således at der også her både formelt og i praksis bliver tale om rammeoverenskomster med lokale forhandlinger om løn- og arbejdsfor-



hold, så er der udsigt til, at aftalemodellen også i fremtiden kan skabe de løsninger, som virksomhederne og deres medarbejdere har behov for. Men det ændrer – som det er fremgået – ikke ved, at der stadig kan sættes et spørgsmål ved modellens langsigtede overlevelsesmuligheder. Og det spørgsmål bliver ikke mindre, når man ser det i sammenhæng med udfordringen fra det internationale niveau.

### **Udfordringen fra EU**

Måske kan parterne i Danmark sikre balancen mellem hovedorganisationerne og sektororganisationerne på det centrale niveau på den ene side og mellem dette niveau og det lokale virksomhedsniveau på den anden side. Men balancen i forhold til det internationale niveau kan vise sig at blive et større problem. Parterne i Danmark har set det som en forudsætning for at bevare aftalemodellen, at det bliver muligt at implementere EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold via overenskomsterne. Hvis der kommer for meget supplerende lovgivning på grund af kravet om, at alle skal være omfattet af de politiske direktiver, så 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 åbningskrivelse til den danske regering, hvori der sættes et spørgsmålstejn ved den danske implementering af arbejdstidsdirektivet gennem overenskomsterne. Regeringen har sendt sit svar, og det er indtil videre et åbent spørgsmål, om der kommer en sag mod Danmark ved EF-Domstolen. Hvis der gør det, og hvis sagen går Danmark imod, så kan det blive tuen, der får læsset til at vælte. Så vil der relativt hurtigt blive tale om en afgørende ændring af den aftalebaserede danske model i retning af en mere lovgivningsbestemt regulering af arbejdsmarkedet.

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

Forslaget om nye områder med flertalsafgørelser bliver ekstra kontroversielt, fordi det er uvist, om vi kan følge de danske traditioner og implementere de mange nye regler, der sandsynligvis vil komme, via overenskomstsyste-met. En garanti for en fortsat ret til aftaleimplementering synes at være en nødvendig betingelse for de danske parter, hvis ikke EU-udviklingen skal underminere den danske model.

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

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og henholdsvis centerleder og forskningsleder ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

*FAOS  
13.03.00*