

174

# **Forligsmuligheder og knaster i gode tider**

**Analyse af optakten til OK20**

Søren Kaj Andersen & Nana Wesley Hansen

**December 2019**

ISBN 978-87-93320-36-9

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>Resumé .....</b>	<b>3</b>
<b>Den økonomiske og politiske baggrund .....</b>	<b>4</b>
Stigende beskæftigelse, lav ledighed og moderate lønstigninger .....	4
Debat om lønudviklingen .....	5
Ny regering.....	7
<b>Temaer i OK20 .....</b>	<b>8</b>
Lønnen – del af den samlede ramme .....	9
Fritvalsordninger .....	9
Videre- og efteruddannelse .....	10
Arbejdsmiljø.....	11
Social dumping.....	12
Knaster fra OK17 manet i jorden .....	14
Ny brancheoverenskomst på hotelområdet.....	14
Aftale om supplerende akkordsystem på VVS-området .....	15
<b>Kommunikation før, under og efter aftaleindgåelsen .....</b>	<b>15</b>

## Resumé

*Den kommende overenskomstfornyelse på det private arbejdsmarked tager afsæt i en helt anderledes økonomisk situation end forhandlingerne i 2017. Dengang var det uklart om spæde tegn på vækst ville bide sig fast i en mere positiv og stabil fremgang. Nu ved vi – efter adskillige opjusteringer af BNP-væksten – at de seneste år slet ikke har været så ringe endda. Men kan de gode tider forsætte? En afmatning i tysk og svensk økonomi, en fortsat handelskrig, et ukendt Brexit samt det faktum, at stigningen i dansk beskæftigelse flader ud, skaber tilsammen rynkede øjenbryn. Det er på dette bagtæppe, at Dansk Industri og fagforbundene i CO-industri i deres gennembrudsforlig skal fastsætte den økonomiske ramme for udviklingen i løn- og ansættelsesvilkår i de kommende år.*

*Forhandlingerne kommer dog til at handle om meget andet end løn- og omkostningsramme. De såkaldte fritvalgsordninger blev udbygget ved OK17 og er blevet taget godt imod hos fagforeningernes medlemmer. Men skal de udbygges yderligere? Dette rejser også spørgsmålet om balancen mellem at afsætte lønkroner til fritvalgsordninger ved det centrale forhandlingsbord og tillige sikre, at der er et tilstrækkeligt økonomisk rum til lønforhandlinger på de enkelte virksomheder, således som det foregår på det helt dominerende minimallønsområde.*

*Derudover vil spørgsmål om videre- og efteruddannelse, arbejdsmiljø og social dumping være blandt de dominerende emner, om end der er væsentlige variationer i, hvad der vil fylde i forhandlingerne på de enkelte brancheområder. Således ligner byggeriet også denne gang arnestedet for svære diskussioner om mulige værn mod social dumping. Dette er en hård knast, der ikke nødvendigvis er løst før vi når frem til slutspillet i forligsinstitutionen, og hvor vi forventeligt skal se en sammenkædning af overenskomsterne i et samlet mæglingforslag fra forligsmanden.*

*Fagforeningernes kommunikation med bagland og medlemmer vil også blive grebet anderledes an denne gang. Den forventede nej-kampagne fra byggeriets mere aktivistiske bagland skal ikke som i 2017 have lov til at stjæle medie billedet og fortolkningen af resultatet. Dialogmøder, styrket formidling af fakta og tilstedeværelse på social medier skal sikre, at dette ikke sker.*

## Den økonomiske og politiske baggrund

Det er industriens parter – Dansk Industri og CO-industri – der skal forhandle gennembrudsforliget ved overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked. De skal med andre ord forhandle sig frem til en fælles forståelse af den økonomiske situation og dermed sætte den økonomiske ramme for ændringer i løn og ansættelsesvilkår i den kommende overenskomstperiode. Denne økonomiske ramme har direkte konsekvens for alle de øvrige private overenskomstområder, hvor der efterfølgende skal forhandles.

Dansk økonomi har i de senere år vist sig at være i klart bedre form, end hvad væksttallene umiddelbart viste. Ved overenskomstfornyelsen i 2017 var der stadig usikkerhed om, hvorvidt de gode konjunkturer havde bidt sig fast efter finanskrisen. Finansministeriet vurderede i sensommeren 2016, at Danmark ville få en positiv udvikling i BNP på henholdsvis 0,9 procent i 2016 og 1,5 i 2017.<sup>1</sup> I optakten til forhandlingerne opjusterede Danmarks Statistik den faktiske udvikling i BNP-væksten for årene 2013-2015. Økonomien var altså bedre, end hvad tallene først havde vist.<sup>2</sup> Siden har vi set flere lignende opjusteringer af BNP, og i november i år kom Danmarks Statistik med nok en opjustering af væksttallene for 2016 og 2017, som nu er opgjort til henholdsvis 3,2 og 2,0 procent. Dertil kom også en justeret BNP-vækst for 2018, der nu er opgjort til 2,4 procent. Samlet viser de justerede BNP-tal en ganske solid vækst i den danske økonomi.

Men hvordan vil det gå de kommende år? Økonomer peger på, at BNP måske ikke længere er det 'kongetal' for økonomien, som det var en gang, og at det kan være meningsfyldt at holde nærmere øje med udviklingen i beskæftigelsen. Og her har de seneste måneder vist, at stigningen i beskæftigelsen flader ud. Sammen med opbremsningen i den tyske og svenske økonomi og trusler om handelskrig kan det være et signal om, at vi er på vej mod knap så gode tider.

### Stigende beskæftigelse, lav ledighed og moderate lønstigninger

Baggrundstæppet for overenskomstfornyelserne i 2020 er ellers et arbejdsmarked, hvor beskæftigelsen er historisk høj, ledigheden lav og hvor lønudviklingen gennem de seneste år har været moderat.

Arbejdsstyrken er vokset med 159.000 personer siden 2013, hvor beskæftigelsen begyndte at stige efter finanskrisen. Flere står til rådighed på arbejdsmarkedet, og det er især bemærkelsesværdigt, at en øget erhvervsfrekvens blandt de 60-70-årige bidrager med mere end 60.000 personer. Dertil kommer udenlandske lønmodtagere, såvel EU-borgere som tredjelandsborgere – altså personer, der kommer fra lande uden for EU.<sup>3</sup> Bruttoledigheden er lav – 3,7 procent – og har ligget på nogenlunde samme lave

---

<sup>1</sup> Finansministeriet, *Økonomisk Redegørelse*, August 2017.

<sup>2</sup> Nyt fra Danmarks Statistik, *Nationalregnskab november-version 2015*, 15. november 2016.

<sup>3</sup> Finansministeriet, *Økonomisk Redegørelse 2019*, August 2019.

niveau de seneste år.<sup>4</sup> Det betyder, at arbejdsstyrken er vokset i stort set samme tempo som beskæftigelsen. Alligevel er der mangel på arbejdskraft, bl.a. inden for industrien og byggeriet, der oplevede en forholdsvis høj mangel på arbejdskraft i 2017 og 2018. Den seneste udvikling tegner dog et billede af, at manglen på arbejdskraft er stagneret på tværs af brancher.<sup>5</sup>

Af det trepartsbaserede Statistikudvalgs seneste statusrapport fremgår det, at den årlige lønstigningstakt det seneste års tid har ligget relativt stabilt omkring 2,5 procent, hvilket er cirka ¼ procentpoint højere end i perioden 2015-2017, hvor den lå på omkring 2,2 procent. Statistikudvalget konstaterer endvidere, at lønstigningerne fortsat er moderate i et historisk perspektiv. Men trods de moderate lønstigninger har reallønsfremgangen ligget relativt højt. På DA-området steg reallønnen 1,7 procent i 2. kvartal 2019. Det ligger stort set på niveau med gennemsnittet for 2018. De pæne reallønsstigninger skyldes især den lave forbrugerpris-inflation. Siden beskæftigelsen atter begyndte at stige i 2013 har den gennemsnitlige stigning i reallønnen ligget på knap 1,4 procent. I samme periode har inflationen overordnet set ligget under 1 procent i Danmark.<sup>6</sup>

Et af de centrale mål for konkurrenceevnen er den såkaldte lønkonkurrenceevne, som er en beregning af den relative lønkvote, hvor også bytteforholdsændringer er indregnet. Bytteforhold fortæller kort sagt, hvordan eksportpriser udvikler sig i forhold til importpriser. Lykkes det at få forholdsvis mere for de eksporterede varer og ydelser, så opnår man en bytteforholdsforbedring. Samlet set er Danmarks lønkonkurrenceevne forbedret med godt 20 procent fra 2005 til 2018. Denne forbedring dækker over nogle udsving i perioden, idet lønkonkurrenceevnen blev forværret i årene op til finanskrisen, og dernæst markant forbedret frem til 2013 for så atter at falde lidt.<sup>7</sup>

### Debat om lønudviklingen

En bemærkelsesværdig debat om lønudviklingen tog fart i foråret 2018 – altså godt et års tid efter 2017 overenskomstfornyelsen var faldet endeligt på plads. Det skete bl.a. under overskriften ”Det store jobopsving med den ringeste lønfest siden 1930’erne” i Berlingske Tidende, hvor cheføkonom i Jyske Bank, Niels Rønholt, udtalte, at for fem år siden var der næppe nogen, der ville skrive under på, at lønstigningerne ville holde sig på omtrent to procent om året efter en stigning i beskæftigelsen på mere end 150.000 personer. ”Det strider mod økonomisk logik”, erklærede han.<sup>8</sup>

Blot et par uger senere var Dansk Metals formand, Claus Jensen, i medierne og forklare, at den danske model og hele minimallønssystemet bygger på en uskreven loyalitet, hvor lønmodtagerene holder igen i dårlige tider, men belønnes, når det går godt. Claus Jensen konstaterede, at selvom de gode tider

<sup>4</sup> Nyt fra Danmarks Statistik. 31. oktober 2019.

<sup>5</sup> Finansministeriet, *Økonomisk Redegørelse 2019*, August 2019.

<sup>6</sup> Statistikudvalget: Statusrapport, 4. kvartal. Oktober 2019.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Berlingske Tidende 15. maj, 2018.

var kommet tilbage, og virkelig mange virksomheder tjente godt, så hævede de ikke lønnen. Metals formand var utilfreds med, hvad han så som manglende lønstigninger ved de årlige lønforhandlinger ude på industrivirksomhederne. Det drejer sig netop om minimallønssystemet, hvor parterne centralt kun aftaler ændringer i mindstebetalingen, mens den faktiske løn skal aftales lokalt på virksomhederne. Sammen med formand i 3Fs Industrigruppe, Mads Andersen, understregede han, at hvis arbejdsgiverne presser de lokale lønforhandlinger, så må der flere penge på bordet i de centrale forhandlinger. I DI mente man ikke, at det stod helt så galt til. Underdirektør Steen Nielsen påpegede bl.a., at stigningstakterne var blevet fordoblet siden kriseårene.<sup>9</sup>

Godt en måned senere publicerede Nationalbanken en analyse, der rejste spørgsmålet ”Hvorfor er de nominelle lønstigninger så lave?”. Det skete samtidig med at der havde været en pæn reallønsfremgang. Svaret var, at den meget lave prisinflation var afgørende. Endvidere fremhævede analysen effekten af politiske reformer, der sænkede den gennemsnitlige kompensation ved ledighed, således at alternativet til at være i beskæftigelse blev mindre attraktivt. Det kan have skabt et nedadgående pres på lønningerne. Nationalbanken fremhævede også, at internationale forhold har væsentlig betydning for en lille åben økonomi som den danske. For det første har vi set en markant tilgang af udenlandsk arbejdskraft siden 2010, hvilket kan have dæmpet presset på arbejdsmarkedet og dermed lønstigningerne. For det andet er der sket forandringer i de globale værdikæder, hvilket dækker over, at virksomheder i stigende omfang spreder deres aktiviteter i flere lande. Det sker fx i form af outsourcing eller opstart af ny produktion i lavtlønslande – et fænomen, der kan have medvirket til at dæmpe lønstigningstakten i Danmark.<sup>10</sup>

Netop danske virksomheders aktiviteter i udlandet har været en afgørende årsag til Danmarks Statistiks problemer med beregninger af BNP og væksten i dansk økonomi. Det er tilsyneladende forholdsvis få, men store danske koncerner, der skaber betragtelige værdier i udlandet, som Danmarks Statistik først efter 2-3 år har overblik over. Dette er en af hovedforklaringerne på, at de har opjusteret BNP med 93 mia. kr. hen over en treårig periode.<sup>11</sup> I den forbindelse publicerede Danmarks Statistik i sensommeren 2018 en analyse af, hvordan dansk BNP bliver påvirket af produktion i udlandet. Danske industrivirksomheders produktion i udlandet er angiveligt vokset kraftigt de senere år. Ifølge Danmarks Statistik er denne udenlandske aktivitet vokset fra under én procent til godt 15 procent af industriens samlede bruttoværditilvækst i perioden fra 2005 til 2017. Her er tale om en værditilvækst, der påvirker industriens produktivitet og som har reduceret lønsummens andel af industriens værditilvækst. Samlet blev fænomenet benævnt ’fabrikløs produktion’.<sup>12</sup>

Dansk Metal havde tidligere på året udgivet en økonomisk analyse, der viste at industriens timeløn og produktivitet har fulgtes pænt ad siden 1966. Hvis

---

<sup>9</sup> Jyllands Posten den 29. maj, 2018.

<sup>10</sup> Danmarks Nationalbank: *Hvorfor er de nominelle lønstigninger så lave?* 5. juli 2018.

<sup>11</sup> Børsen den 8. november 2019.

<sup>12</sup> DST Analyse, *Dansk BNP påvirkes af produktion i udlandet*. 13. august 2018.

produktiviteten steg, så steg lønningerne også. Men i 2011 stak produktiviteten af fra lønningerne. Dansk Metal konkluderede, at der var plads til større lønstigninger i industrien.<sup>13</sup>

Det kunne dog også se ud som om, at den markante betydning af fabriksløs produktion for værdiskabelse og for beregningen af produktivitet forklarer, at produktiviteten løber fra lønnen. Dansk Metal var dog ikke enige. Da en DI-medarbejder op til jul 2018 i Børsen slog til lyd for, at fabriksløs produktion skulle være årets økonom-ord, gik Dansk Metals cheføkonom til tasterne. Han var uenig af flere grunde. For det første spurgte han, hvorfor fænomenet først starter i 2005? (jf. Danmark Statistiks analyse) Retorisk blev der spurgt, om det kunne være fordi, det var her, man begyndte at lede efter det? Cheføkonomen mente ikke, at der var tale om fabriksløs produktion, men snarere det, som længe er blevet kaldt 'processing', hvor en dansk virksomhed lader en fabrik i udlandet forarbejde en råvare, som den danske virksomhed har leveret – tænk fx på udviklingen i beklædnings- og tekstilindustrien. For det andet påpegede han, at vi ikke ved om hele værdien fra processing kan tilskrives industrien og for det tredje, at det er uklart, hvad oplysningerne fortæller om relationen mellem løn og produktivitet.<sup>14</sup>

En slags foreløbig status på denne diskussion kan man finde i Statistikudvalgets seneste statusrapport, hvor trepartsudvalget beskriver, hvordan bl.a. produktivetsniveauet trækkes op af den værdi danske virksomheder skaber uden for landets grænser. Men det konstateres også, at det ikke er muligt at opgøre den samlede påvirkning heraf på de forskellige mål for lønkonkurrenceevnen.<sup>15</sup>

Det er et åbent spørgsmål, i hvor høj grad disse debatter vil komme på bordet i den kommende overenskomstfornyelse. Men det er tydeligt, at parterne i industrien – DI og CO-industri – ikke har haft samme læsning af løn- og produktivetsudvikling, og hvad det er for faktorer, der påvirker.

### **Ny regering**

På den nationalpolitiske scene udgøres bagtæppet for overenskomstforhandlingerne denne gang af en ny socialdemokratisk mindretalsregering tiltrådt i sommeren 2019. I valgkampagnen lancerede socialdemokratiet debatten om differentieret pension med slogannet 'Nu er det Arnes tur'. Sloganet henviste til en ældre bryggerimedarbejder med dårlige knæ, der har været på arbejdsmarkedet siden han var 16 år, og som derfor bør have ret til tidligere tilbagetrækning. Dagsordenen har vist sig svær at realisere, bl.a. fordi den forudgående Løkke III regering kort før valget indgik en politisk 'Aftale om flere år på arbejdsmarkedet' med Dansk Folkeparti og det Radikale Venstre, der også indeholdt en revideret seniorførtidspension. Denne aftale leverer ikke, hvad Socialdemokratiets ønskede, så regeringen arbejder videre med valgløftet

---

<sup>13</sup> Dansk Metal, *Lønnen halter efter produktiviteten i industrien*. 12. marts 2018.

<sup>14</sup> Debatindlæg i Børsen, den 21. december 2018.

<sup>15</sup> Finansministeriet: Statistikudvalget, Statusrapport, 4. kvartal 2019, s.13.

om en differentieret pension. Dog er konkrete initiativer sat på *stand by* på grund af overenskomstforhandlingerne

Nedslidningsdagsordenen fylder også for flere af forbundene, og er et emne, der sandsynligvis vil blive taget op ved forhandlingerne i lidt forskellige former. Det vil dog fortrinsvis handle om løsninger rettet mod at lette arbejdslivet for og dermed bevare seniorer i arbejde, mens muligheden for eventuel differentieret tilbagetræning fra arbejdsmarkedet vil blive overladt til Christiansborg.

Parterne har grundlæggende stor tiltro til, at den traditionelle pagt om ikke-indblanding fra Christiansborg i overenskomstforhandlingerne vil blive overholdt, men der er en bekymring i arbejdsgiverkredse om, hvordan den nye socialdemokratiske regering, med stærke relationer til 3F, vil reagere, hvis overenskomstforhandlingerne spidser til. I arbejdsgiverkredse kan man høre bekymrede bemærkninger om, at regeringen med Mette Frederiksen i spidsen er 'den rødeste regering, landet har haft i 50 år', og liberalt orienterede debattører har også spekuleret i, hvorvidt man nu ville se et 'rødt systemskifte'. Bekymringen relaterer sig navnlig til problemerne omkring social dumping, der er en central knast i de forestående forhandlinger på byggeriets område. Med politikere, der har direkte relationer til 3F, som Peter Hummelgaard, Pernille Rosenkrantz-Theil og Mattias Tesfaye, på centrale ministerposter, frygter nogen, at man politisk vil være fristet af muligheden for at tage initiativer mod social dumping, hvis forhandlingerne skulle ende i konflikt og et lovindgreb bliver en mulighed.

## Temaer i OK20

Allerede i foråret begynder fagforeninger og arbejdsgivere deres arbejde med at møde medlemmer og indsamle krav til overenskomstfornyelserne.

Indsamlingen af krav og omformuleringen af disse til temaer blev intensivet i efteråret.

Fagforeningerne afholder medlemsmøder navnlig med deres tillidsrepræsentanter, men har i stigende omfang også åbnet op for elektronisk indsendelse af krav direkte fra medlemmerne. Som beskrevet nedenfor har dette arbejde fået større fokus i optakten til OK20 for flere af fagforeningerne. Behovet for at vise, at man kan repræsentere medlemmernes ønsker i forhandlinger og opnå løsninger, er blevet endnu mere vigtigt set i lyset af nej-kampagnen og det forholdsvis smalle 'ja' til mæglingforslaget i 2017.

Også arbejdsgiverne mødes med deres medlemsvirksomheder landet over i bl.a. repræsentative udvalg og bestyrelser og diskuterer ønsker til overenskomsten.

Virksomhedernes forberedelser handler om at foregribe, hvad fagforeningerne vil kræve i forhandlingerne og om egne krav, der ofte har fokus på konkurrenceevne og øget fleksibilitet i løn, arbejdstid mv. Endeligt køber arbejdsgiverne freden i den kommende overenskomstperiode i det øjeblik, hvor forligene er indgået og stemt hjem. De har således en interesse i at indgå kompromisser på emner, som de egentlig ikke ser stor fordel i, men som kan sikre, at fagforeningernes medlemmer stemmer ja til overenskomsten.



Bearbejdningen af krav til temaer er vigtig, da parterne hver især kan rammesætte og sammenkæde flere elementer i samme tema. Dermed undgår man ultimative krav og øger manøvreringsmulighederne ved forhandlingerne.

Temaerne er ofte gengangere fra tidligere overenskomststrunder, men prioriteringen kan være forskellig. I de følgende afsnit beskriver vi de temaer, der har været fokus på i optakten til OK20. Enten fordi de fylder på tværs af forhandlingsområderne eller fordi de formentlig vil udgøre en særlig udfordring i forhandlingerne. Yderligere temaer kan dog komme til i løbet af processen.

### **Lønnen – del af den samlede ramme**

Størstedelen af lønmodtagerne – cirka 80 procent – på det private arbejdsmarked arbejder på det såkaldte minimallønssystem, hvor det alene er mindstebetalingssatser, som er til forhandling centralt. Den faktiske fastsættelse af lønnen foregår senere ude på de enkelte virksomheder. Det betyder også at de typisk årlige lønforhandlinger kan afspejle indtjeningen og dermed de økonomiske konjunkturer mere generelt. Således giver det forhandlingssystemet en lønflexibilitet uafhængigt af, hvad man centralt aftaler i gennembrudsforliget mellem industriens parter – DI og CO-industri.

Anderledes forholder det sig for de cirka 20 procent af lønmodtagerne i det private, der arbejder på det såkaldte normallønssystem. Her skal de faktiske lønstigninger aftales ved det centrale forhandlingsbord. Gennembrudsforliget på normallønsområdet skabes traditionelt på transportområdet i den såkaldte *Fællesoverenskomst*, der forhandles mellem DI og 3F's Transportgruppe. Hvad løn angår, fanger bordet så at sige her, hvorfor det er vigtigt for parterne at ramme nogenlunde rigtigt, så medarbejdere på dette område hverken løber fra eller sækker bagud i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Stor usikkerhed om økonomien vil typisk betyde en kort overenskomstperiode – fx en toårig.

Lønnen er imidlertid kun en del af den samlede økonomiske ramme. Begge parter – og navnlig fagforeningerne – har en række krav med til forhandlingerne om nye eller forbedrede rettigheder og goder, der ligesom løn er beregnelige udgifter for arbejdsgiverne. Mange gange vil man høre fra forhandlere, at løn er det sidste de forhandler. Med andre ord arbejder man sig igennem mulige nye eller udbyggede rettigheder og goder til lønmodtagerne samt fx nye fleksibilitetsønsker på arbejdsgiversiden. Dette bliver typisk gjort med øje for, hvad der i sidste ende kan blive til lønstigninger. Med udgangspunkt i egne interesser vil de forhandlende parter givet forsøge at presse eller udvide den samlede økonomiske ramme.

### **Fritvalgsordninger**

Det nok mest markante resultat ved den sidste overenskomstfornyelse i 2017 (OK17) var fordoblingen af fritvalgs lønkontoen fra 2 til 4 procent samt udvidelsen af de rettigheder, midlerne kan bruges til. Aftalemuligheden for seniorfridage blev til en ret til seniorfridage. Derudover opnåede man, som noget nyt, ret til to børneomsorgsdage per ferieår, som man kan finansiere via fritvalgs lønkontoen.

Fritvalgs lønkontoen kan på den baggrund beskrives som en udvikling mod en livsfase overenskomst<sup>16</sup>, der muliggør, at lønmodtagerne individuelt kan vælge at lægge løndele på børneomsorgsdage, ekstra løn i forbindelse med fritid, ekstra pensionsindbetaling eller seniorfridage. Kontoen, som stammer fra OK07, blev også fordoblet ved OK14 fra 1 til 2 procent, men udvidelsen i 2017 gav ordningen en ny status i overenskomsterne, og gjorde den synlig for lønmodtagerne. Med de forhøjede midler kan en lønmodtager i industrien fx vælge at lægge en halv måneds løn oveni sin ferieudbetaling, og det er noget den enkelte kan mærke. Tilbagemeldinger fra medlemmer i de faglige organisationer viser, at fritvalgsordningerne generelt er populære.

Arbejdsgiverne kan se en vis politisk værdi i navnlig seniorelementet i fritvalgs lønkontoen, fordi de kan øge seniorernes tilstedeværelse på arbejdsmarkedet på sigt, men de forholder sig dog også kritisk til ordningen. Navnlig er de optagede af, at balancen ikke rykker ved traditionen om decentral løndannelse til fordel for centralt aftalte løndele. For virksomhederne er fritvalgs løndelene nemlig en reel og allerede beregnelig lønomkostning. Erfaringen er da også, at ordningens procentuelle omfang direkte påvirker de lokale forhandlinger, hvor tillidsrepræsentanter kan blive mødt med udmeldinger fra arbejdsgiverne om, at man må forhandle ud fra et lavere udgangspunkt, da løndele jo allerede er blevet givet centralt.

Logikken set med lønmodtagerbriller er dog fortsat, at ordningen ud over at levere fleksibilitet for den enkelte lønmodtager også rummer potentiale til at løse samfundsøkonomiske udfordringer, da den kan gøre det mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet med mere selvbetalt frihed. Endvidere løfter fritvalgsordningerne lønniveauet blandt de lønmodtagergrupper, der har svært ved at forhandle sig frem til højere løn decentralt, samtidig med, at de mest eftertragtede lønmodtagere nok alligevel skal få hentet deres lokale lønkroner hjem ved lokale forhandlinger.

Hvorvidt fritvalgs lønkontoen skal udbygges og i givet fald hvor meget, vil sandsynligvis blive en af de centrale diskussioner ved industriens forhandlingsbord.

### **Videre- og efteruddannelse**

Et fast fokusområde for de faglige organisationer og arbejdsgiverne – omend på meget forskellig vis – er styrkelse af videre- og efteruddannelsesmulighederne. For lønmodtagerne handler videre- og efteruddannelse om tryghed i ansættelsen og uddannelsesrettigheder i tilfælde af ledighed. Flere fagforeningsledere lægger ikke skjul på, at de både stiller krav til arbejdsgiverne for at skabe muligheder for videre- og efteruddannelse, men samtidig lægger et vist pres på egne medlemmer, for at de skal prioritere videre- og efteruddannelse. Retorikken om uddannelse er således blevet skærpet blandt flere af fagbevægelsens formænd. Om uddannelse lyder det nu oftere, at det enkelte medlem har en 'pligt' til løbende at videre- og efteruddanne sig, for at sikre, at

---

<sup>16</sup> Se Andersen, Søren Kaj og Ibsen, Christian Lyhne, *OK2017: På vej mod en livsfase overenskomst*, FAOS, Københavns Universitet, juni 2017.

man har de relevante kompetencer og således også opnår tryghed i sit arbejdsliv.

For arbejdsgiverne er en veluddannet arbejdsstyrke samlet set værdifuld for at sikre virksomhederne den relevante arbejdskraft. Muligheden for at lønmodtagere via videre- og efteruddannelse kan omstilles til ny teknologi mm. har også potentiale til at styrke konkurrenceevnen. Men for den enkelte virksomhed kan kompetencefonde og efteruddannelseskrav fremstå mindre attraktive på kort sigt.

Et resultat af forhandlingerne på industriens område i 2017, som blev fremhævet af parterne, var det fælles tiltag om 'aftalt uddannelse'. Ubrugte midler i kompetenceudviklingsfonden og et ønske om at lægge et vist pres på både virksomhedsledelser og medarbejdere for at planlægge uddannelsesaktiviteter mere systematisk var del af motivationen bag aftalen. Siden da er godt en tredjedel af de afsatte midler i denne aftale på industriens område blevet brugt, og man har fået hen ved 1.000 individuelle uddannelsesaftaler. Derudover har parterne fået sat fokus på uddannelsesudvalgets rolle og iværksat, at uddannelseskonsulenter rejser rundt og støtter op om indsatsen. Parterne vil evaluere dette tiltag og sandsynligvis forlænge det. Det tager tid at få fuldt gennemslag på sådanne aftaler.

På kontorfunktionærernes område er der stærk tradition for uddannelse, og parterne formår her bedre at udnytte kompetencefondene. Parterne på dette område har derfor mindre fokus på uddannelse denne gang. Derimod er uddannelse højere på dagsordenen på service-, detail- og transportområderne, hvor man har fokus på at øge både kvaliteten og fleksibiliteten i efter- og videreuddannelserne. Med udgangspunkt i meget forskellige branche udviklinger, ønsker man at levere relevant uddannelse til tiden, og gøre det mere fleksibelt for den enkelte at opkvalificere sig gennem efter- og videreuddannelse. Flexibilitet og relevans skulle gerne gøre uddannelse mere attraktivt både for den enkelte lønmodtager, og for virksomhederne.

### **Arbejds miljø**

Arbejds miljø er ikke et traditionelt overenskomstemne, da megen regulering ligger i lovgivning. Alligevel har arbejds miljø op til OK20 fået en del opmærksomhed blandt lønmodtagerne særligt i byggeriet og på transport- og serviceområderne.

I byggeriet er temaet om arbejds miljø relateret til udenlandske arbejdstagere på arbejdspladserne. Grundet organiseringen af arbejdet på byggepladserne med grupper af forskellig nationalitet med forskellige traditioner for arbejds miljø-regulering og forskelligt sprog, oplever lønmodtagerne et pres på sikkerheden. Arbejdsgiverne har også en stor interesse i at styrke sikkerhed og arbejds miljø på byggepladserne, men har et anderledes fokus. Bl.a. påpeger de, at der også er et lønmodtageransvar i forhold til at håndhæve og overholde regler.

Inden for transport- og lagerområderne er arbejds miljø ligeledes et prioriteret tema. Her er der fokus på den arbejdsintensivering, som lønmodtagerne oplever inden for de almindelige 37 timer, hvor fx faciliteter og pauser er blevet presset i et omfang ikke tidligere set. På hotel- og restaurationsområdet handler

arbejdsmiljøtemaet mere om at sikre en bedre fordeling af arbejdstiden mellem lønmodtagerne på arbejdspladsen.

I tillæg hertil rummer temaet om arbejdsmiljø, på mere eller mindre alle forhandlingsområder, også bekymringen blandt medlemmerne om nedslidning og manglende evne til at blive i faget. Der er således et ønske blandt lønmodtagerne, som også kunne være af interesse for arbejdsgiverne, om at diskutere løsninger, der kan sikre lønmodtagerne et længere arbejdsliv inden for branchen.

Endelig handler temaet om arbejdsmiljø, særligt på transport- og serviceområderne, også om nye typer af prekære ansættelser i form af de såkaldte 0-timerskontrakter, hvor lønmodtagerne ikke er sikret et bestemt antal arbejdstimer, og arbejdsgiverne derved opnår maksimal fleksibilitet. Denne type ansættelse kan nemlig også potentielt bruges af virksomhederne til at omgå overenskomstens bestemmelser, hvorved lønmodtagerne fx ikke opnår ret til løn under sygdom, barns sygedag eller får ringere pensionsindbetalinger mv.

### **Social dumping**

På byggeriets område vil social dumping nok en gang blive et emne i forhandlingerne. Spørgsmålet er, om der også denne gang vil være uenigheder om social dumping, der reelt blokerer for, at man får en bred forhandling om alle elementer i overenskomsten på området. Faktisk er begge parter – Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe – enige om, at det er u hensigtsmæssigt, at det siden 2004 ikke har været muligt bredt at 'modernisere' overenskomsten. Her må det tilføjes, at man nok heller ikke er enige om, hvad en 'modernisering' af overenskomsten egentlig indbefatter i form af fx opdateringer og tilpasninger.

Uanset er de to parter i de seneste overenskomstfornyelser mere eller mindre kørt fast på spørgsmål om mulige værn mod social dumping. Ved 2017 fornyelsen nåede man frem til en aftale, der mest af alt var en oversættelse af industriens forlig. Det blev dog hurtigt en ommer, da aftalen blev nedstemt i Byggegruppens forhandlingsudvalg pga. manglende initiativer mod social dumping. Tilbage i forlignsinstitutionen kom der fire nye protokollater ind i aftalen om social dumping: 1) Et om fælles informationsmøder med entreprenører, når nye projekter startes op, med henblik på at introducere gældende løn- og arbejdsvilkår. Kort sagt, at introducere udenlandske virksomheder til Den Danske Model. 2) En aftale om oplysninger om brug af underentreprenører. 3) En aftale om lønfastsættelse og misforhold, som indeholder bestemmelser om lønspredning, lønforhandling med tillidsrepræsentant som bisidder og brugen af løfteparagraffer. Denne aftale afspejlede Byggegruppens ønske om at undgå, at især mange udlændinge arbejder på overenskomstens mindstebetalingssats. 4) Et midlertidigt protokollat 'om omgåelse', der vakte en vis opmærksomhed, da det omhandler situationer, hvor en hvervgiver benytter en underleverandør med henblik på omgåelse af overenskomsten. Det kunne lyde lidt som et kædeansvar, men var det reelt ikke, da det indeholder en omfattende række af omstændigheder, der skal opfyldes, før noget krav kan gøres gældende.

På faglig side kan man i dag se en vis nytte af de to første protokollater om informationsmøder og oplysninger om brug af underentreprenører. De to øvrige om misforhold og omgåelse har man ikke vundet nogen sager på, hvorfor det også er et spørgsmål, hvorvidt det midlertidige protokollat om omgåelse vil have noget liv efter den kommende overenskomstfornyelse.

Et af de forhold, der er blevet diskuteret hyppigt i byggeriets fagforeninger er, at lønninger til udlændinge i byggeriet i mange tilfælde har vist sig at ligge omkring overenskomstens mindsteniveau, hvilket ifølge BAT-Kartellet er 30-50 procent under gennemsnitslønnen i branchen.<sup>17</sup> Man hævder, at overenskomstens forhandlingsrettigheder ikke gælder for udlændinge. Det vil sige, at de ikke får en lokal forhandling om, hvad lønnen skal være og at de stort set heller aldrig arbejder på akkord. Således får de en løn, der ligger inden for overenskomstens ramme, men som samtidig er så lav, at det bliver oplevet som dumping. Kravene om en 'forholdsmæssig' løn – jf. protokollatet ovenfor – handler bl.a. om denne problemstilling. Endvidere har 3F's Byggegruppe tidligere fremført et krav om et generelt akkordafsnitstillæg, som skulle løfte lønnen, når der ikke bliver arbejdet på akkord. Kravet blev afvist af Dansk Byggeri, og der er ikke meget, der tyder på, at Dansk Byggeri vil gå med til at give mindstelønnen et større løft. Man vil nok principielt mene, at hele lønskalaen – også de laveste overenskomstmæssige lønninger – skal kunne benyttes. Dernæst er spørgsmålet, hvilket gennemslag en løftet mindsteløn vil have på de højere lønninger i byggebranchen, og på lønningerne i andre brancher. Det er ikke et spørgsmål arbejdsgiverne tager let på.

Meget vil stå eller falde med om byggeriets parter i fællesskab kan finde frem til styrkede eller nye tiltag mod social dumping, der kan fremstå som overbevisende over for medlemmerne af byggeriets fagforeninger. 77 procent af medlemmerne i 3F's Byggegruppe stemte nej til OK17. Selvom 'nej til 42 timer' var det store slogan dengang, så er det nok tættere på sandheden, at det var forsatte frustrationer over vedvarende dumping-problemer, der førte til de mange nej-stemmer. Og disse frustrationer er nok ikke meget anderledes i dag.

Transporten er også et område, hvor spørgsmål om værn mod social dumping har fyldt en hel del siden overenskomstfornyelsen i 2010. OK17 var ingen undtagelse, men det ser anderledes ud denne gang. Det skyldes primært, at en efterhånden gammel sag om den såkaldte godskørselslov ser ud til at falde på plads. Atypisk for det danske arbejdsmarked hedder det i denne lov, at vognmænd skal følge overenskomsten for at opnå tilladelse til kørsel med vejgods – man sikrer så at sige en mindsteløn på området. DA og FH har indgået en aftale, der ligger til grund for det lovforberedende arbejde, der foregår i skrivende stund. Målet er at styrke håndhævelse af godskørselsloven samt at slå fast, at løn og arbejdsvilkår skal følge overenskomsten, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på området. Det har skabt en vis politisk diskussion, hvorvidt dette skaber et 3F-monopol på området. DA og FH er enige om, at det ikke er tilfældet og kommer den

---

<sup>17</sup> Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, *Mere fair bevægelighed end fri bevægelighed*.

reviderede lov igennem Folketinget, så er der ikke udsigt til nogen dumping-dagsorden i transportens forhandlinger.

### **Knaster fra OK17 manet i jorden**

En væsentlig forudsætning for at den samlede overenskomstfornyelse kommer i mål er, at få udryddet nogle af de problemer, der har præget de foregående fornyelser. Alt andet lige medvirker det til at dæmpe konfliktrisikoen. Et eksempel er spørgsmålet om den reviderede godskørselslov og social dumping som tema i transportens overenskomstfornyelse, som omtalt ovenfor. To yderligere eksempler er forhandlingsområder, hvor det *ikke* lykkedes at nå frem til aftaler i 2017, hvorfor de blev samlet op i sammenkædningen og derfor indgik i forligsmandens samlede mæglingsforslag på LO/DA-området. På begge områder er der nu indgået aftaler, der ser ud til at bane vejen for, at parterne selv forhandler aftaler hjem i OK20. Det drejer sig om aftaler på hotel- og på VVS-områderne, som begge er mindre områder, men som alligevel kunne skabe knaster i den samlede aftalefornyelse.

### *Ny brancheoverenskomst på hotelområdet*

I 2017 var det ikke muligt at lande forhandlingerne på hotel- og restaurationsområdet mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (PSHR). Problemet drejede sig om en bestemmelse, hvorved virksomheder, der er omfattet af HORESTA hoteloverenskomsten, uanset om de melder sig ud af HORESTA og ind i en anden arbejdsgiverforening, fortsat skal følge denne hoteloverenskomst samt de ændringer, der måtte komme i forbindelse med overenskomstfornyelser.

DA-fællesskabet ville i 2017 af med denne bestemmelse, da man ikke mente, at virksomhederne skal tvinges til at følge bestemmelser, som en anden arbejdsgiverorganisation har forhandlet sig frem til. 3F PSHR var derimod af den overbevisning, at bestemmelsen forhindrede overenskomst-shopping, der kan føre til konkurrence på løn og arbejdsvilkår. DA gav HORESTA den bundne opgave at forhandle denne paragraf ud af deres overenskomst. Resultatet blev, at man for første gang ikke kunne underskrive et forlig mellem HORESTA og 3F, og området efterfølgende måtte samles op i forlignsinstitutionen.

Sidenhen har 3F PSHR i efteråret 2019 indgået en ny overenskomst med Dansk Erhverv, hvor en række hoteller nu er medlem efter at have forladt HORESTA. Den ny overenskomst ligner til forveksling HORESTA-overenskomsten, men rummer ikke den nævnte bestemmelse om, at arbejdsgivere fortsat skal følge overenskomsten, hvis de vælger at skifte arbejdsgiverorganisation. Parallelt hermed er denne bestemmelse også blevet forhandlet ud af HORESTA-overenskomsten.

For 3F handler denne udvikling om at skabe sikkerhed i løn- og ansættelsesvilkårene for medlemmerne hos arbejdsgivere, der skulle ønske at melde sig ind hos en arbejdsgiverorganisation, men som grundet DA's melding ikke kan tilslutte sig HORESTA-overenskomsten med den nævnte bestemmelse. Derudover opnår 3F PSHR også endnu en brancheoverenskomst

med en ny arbejdsgiverpartner - i dette tilfælde Dansk Erhverv -, som de kan forhandle og samarbejde med, og som kan vise sig at få flere medlemmer på hotel og restaurationsområdet på sigt. På den måde sikres det, at nye medlemmer hos Dansk Erhverv er overenskomstdækket med vilkår tilsvarende HORESTA-overenskomsten.

#### *Aftale om supplerende akkordsystem på VVS-området*

En langvarig uenighed om bestemmelserne ved akkordarbejde har betydet, at VVS-området ved overenskomstforhandlingerne i 2012, 2014 og 2017 blev samlet op af forligsmandens mæglingsskitse. Dette ser ud til at være løst med en aftale indgået i foråret 2019 mellem arbejdsgiverne i TEKNIQ på den ene side og Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet på den anden side.

Den tilbagevendende knast i forhandlingerne var de såkaldte værnebestemmelser i VVS-overenskomsten. Bestemmelserne har bl.a. givet Blik & Rør adgang til at gennemføre en kontrolmåling af et stykke arbejde, hvis der var mistanke om, at det var udført væsentligt billigere, end det burde efter prislisterne. En kontrolmåling kunne udløse efterbetaling for en for lavt sat akkord. TEKNIQ fandt bestemmelserne urimeligt stive og har bl.a. argumenteret for lokale aftaler om andre former for akkord (slumpakkord, bonussystem eller lign.). Blik & Rør har dog ikke villet acceptere sådanne ændringer og har set det som forslag, der både ville føre til løntab blandt medlemmerne og ville 'åbne døren til social dumping på vid gab'.

Nu er parterne så blevet enige om en forsøgsordning i form af et akkordsystem baseret på tid som et supplement til de eksisterende prislister. En række betingelser er bygget ind i det nye tidsakkordsystem, fx at der skal være enighed mellem virksomhed og akkordholder om at benytte systemet, og der er visse garantier vedrørende niveauet for indtjeningen på tidsakkorden. Med parternes egne ord er det hermed lykkedes at "normalisere" forholdet på VVS-området, og de ser derfor frem mod overenskomstforhandlingerne i 2020.

Med denne udgang må man også sige, at det noget utraditionelle slutspil i forligningsinstitutionen i 2017, hvor Blik & Rør – særligt på grund af pres fra LO – fik en betinget justering af deres prislister, har båret frugt. Normalt bliver prislister ikke justeret, når et forhandlingsområde bliver samlet op af mæglingsforlaget. Men muligheden blev her – utraditionelt – skrevet ind i mæglingsforslaget, men på betingelse af, at parterne i overenskomstperioden fandt frem til enighed om en ny form for akkord. Det er sket, og prislisterne er blevet justeret.

### **Kommunikation før, under og efter aftaleindgåelsen**

Man kan hævde, at de centrale forhandlere i 2017 mistede kontrollen med formidlingen af overenskomstresultaterne, og at navnlig 3F-grupperne blev ramt af en effektiv nej-kampagne via de sociale medier om arbejdsgivernes nye ret til 'varsling af systematisk overarbejde', såfremt lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid ikke kunne indgås på arbejdspladsen. Dette blev i nej-kampagnen slet og ret til 'Nej til 42 timer'.

Ved 2014 overenskomstfornyelsen var 77,3 procent af de afgivne stemmer et ja til overenskomstresultatet. I 2017 var det 56,5 procent af de afgivne stemmer der bakkede op om resultatet. Samlet set sagde medlemmerne således ja til overenskomsten og det skete med en stemmedeltagelse, der ikke var set højere siden 1973. Med de relativt mange nej-stemmer var Danmark i 2017 dog ikke langt fra en storkonflikt. Meget tyder på, at det ikke så meget var selve indholdet i overenskomstaftalerne, som debatten om overenskomstresultatet, der førte til de mange nej-stemmer.

Aftalen om systematisk overarbejde har dog levet et stille liv i overenskomstperioden, idet der ikke har været en eneste fagretlig sag om dette spørgsmål. At aftalen kunne misfortolkes til et spørgsmål om en '42 timers arbejdsuge' har gjort de centrale forhandlere opmærksomme på, at traditionen på det private område med stort set ikke at udtale sig til medierne før et forlig er på plads efterlader rum til, at udenforstående aktører kan dominere fortolkningen af forhandlingsresultatet i medierne, før alle parter er i hus og derved påvirke afstemningsresultatet. Nej-kampagnen i 2017 understregede også, at måden hvorpå man formulerer nye elementer i overenskomsten, kan gøre det mere eller mindre svært at formidle dem. 'Systematisk overarbejde' var ikke en betegnelse, der solgte godt blandt danske lønmodtagere.

Forventningen blandt forhandlerne på begge sider af bordet er, at en nej-kampagne til overenskomstresultatet vil gå i gang under OK20 uanset hvad. Denne nej-kampagne vil blive ført af et mindretal inden for fagforbundenes egne rækker – centreret omkring byggeriet – og med støtte af aktivister fra bl.a. Enhedslisten.

Der er dog bred enighed blandt hovedforhandlerne om, at situationen under OK17 på ingen måde må gentages. Erfaringerne fra OK17 har således ført til en række nye kommunikationsinitiativer blandt fagforbund rettet mod tiden før, under og efter forhandlingerne.

De større fagforbund har i optakten oprustet med nye hjemmesider såsom CO-industris 'OKfakta.dk', hvor fakta om overenskomstprocessen og resultater formidles til en bredere offentlighed. Hovedorganisationen FH har også lanceret en temaside om OK20, der blandt andet redegør for deres koordinerende rolle i forhandlingerne og Forligsinstitutionens funktion.

Flere sektorområder har i større omfang end tidligere afholdt møder rundt om i landet med deres tidlidsvalgte, og denne gang med klare meldinger om, at man skal møde op, hvis man vil have styrket den demokratiske proces og påvirke indholdet i de kommende forhandlinger. Dette har ført til stor mødedeltagelse og mange krav. Formålet har dels været at skabe gennemsigtighed og legitimitet til de emner, der diskuteres ved overenskomstforhandlinger, dels at forventningsafstemme med baglandet før overenskomstforhandlingerne.

Grupperne i 3F har også igangsat nye og mere åbne dialogprocesser internt med henblik på forbedret kommunikation mellem hovedforhandlere og bagland under forhandlingerne. Denne organisationsinterne dialog er en almindelig praksis fra tidligere overenskomstforhandlinger, men der er taget nye tiltag med henblik på at styrke dialogen.



På byggeriets område har man allerede i optakten afholdt et stormøde mellem forhandlingsudvalgene fra 3F byggegruppen og Dansk Byggeri med henblik på at styrke den decentrale del af forhandlingerne, der foregår i de enkelte sektioner af byggeriet. I Byggegruppen har man aftalt ny procedure for analysearbejdet, når gennembrudsforliget på industriens område er i hus. Dette skal i højere grad ske sammen med forhandlingsudvalget. I januar mens forhandlingerne pågår, men før gennembrudsforliget lander, vil man også afholde et TR-stormøde. Internt i 3F er man også opmærksomme på at have tæt dialog mellem sektorområderne. Også dette er almindelig praksis, men har fået fornyet fokus.

Under forhandlingerne vil der måske kommunikeres noget mere, men stadig i begrænset omfang. Forløbet under OK18 på det offentlige område ønskes på ingen måde gentaget på det private område. Specifikt er det de mange læk fra forhandlingerne i Forligsinstitutionen under OK18, der for de private parter står som et skrækeksempel på et forhandlingsforløb.

Endelig har man stor opmærksomhed på at være aktivt til stede på både de sociale og i de traditionelle medier, når forlig landes. Det handler om at få styr på kommunikationen i det vigtige tidsrum mellem det første gennembrudsforlig forventeligt lander i februar, og afstemningen kan sættes i gang i marts. Ved OK17 var det i dette vindue, at kampagnen om 'nej til 42 timer' fik vind i sejlene og givet fik betydning for afstemningsresultatet. Det er her afgørende, at forbundene er aktive i deres formidling af egne resultaterne over for medlemmerne og den bredere offentlighed. Det er i denne periode, at man for alvor forventer, at aktivister vil forsøge at kapre forhandlingsresultaterne. Men med rådgivning fra professionelle kommunikationskonsulenter, flere faktuelle oplysninger tilgængelige på fakta hjemmesider samt et mere opmærksomt og aktivt fagligt bagland, står forbundene anderledes rustet denne gang til at imødegå eventuelle kampagner.

Lidt forsimplet kan man sige, at et overenskomstresultat kræver, at DA og FH kan nikke til et samlet mæglingsforslag, og at medlemmerne stemmer et sammenkædet mæglingsforslag igennem. Stærke kræfter på begge sider af forhandlingsbordene vil givet arbejde for at begge dele vil lykkes igen.

De første udfordringer bliver at få landet de to gennembrudsforlig på såvel minimallønsområdet (industrien) og på normallønsområdet (transporten). Dernæst ligner byggeriet også denne gang det iøjnefaldende problemområde med deres udfordringer om social dumping. På lønmodtagersiden har man dog i byggeriet begrænset interesse i at stå isoleret over for et samlet arbejdsgiveri på dette emne. Men tidligere overenskomstforløb har vist, at også uforudsete elementer kan få stor betydning undervejs i forhandlingerne. Forventningerne hos lønmodtagerne er denne gang at få del i de gode tider, mens arbejdsgiverne bekymrer sig om hvor blød eller hård landingen efter den økonomiske optur bliver. Endvidere står det klart, at fagbevægelsens mere aktivistiske bagland vil rykke på sig, hvis de ikke mener resultaterne lever op til forventningerne. Ved OK20 er der altså meget lidt plads til mangelfuld eller skæv kommunikation med bagland og offentlighed, hvis parterne skal holde styr på eget hus.