

150

**OK2017**

# **Konkurrenceevne og tryghed**

**Forligsmuligheder under et usikkert opsving**

Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen

**December 2016**

ISBN 978-87-93320-10-9

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>1. Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Den økonomiske og politiske baggrund</b> .....	<b>4</b>
2.1 Højere økonomisk vækst og lavere arbejdsløshed .....	4
2.2 Realløn og genopretning af lønkonkurrenceevnen .....	5
2.3 Ny regering og trepartsforhandlinger .....	5
<b>3. Temaer i OK2017</b> .....	<b>8</b>
3.1 Arbejdsudbuddet som en ramme .....	8
3.2 Løn og økonomisk sikkerhed .....	9
3.3 Uddannelse .....	10
3.4 Senior og tilbagetrækning .....	12
3.5 Vikarer .....	13
3.6 Social dumping .....	13
<b>4. Sammenkædningen knirker</b> .....	<b>16</b>

## 1. Forord

Når man i begyndelsen af det nye år begynder forhandlingerne om fornyelsen af overenskomsterne på det private arbejdsmarked, er situationen anderledes end ved den foregående fornyelse. Ledigheden er tæt på at være nede på samme lave niveau som før finanskrisen og det på trods af, at den økonomiske vækst har været beskeden. Vi har altså set en genopretning af økonomien. Ikke desto mindre er de økonomiske prognoser noget usikre – ikke mindst på grund af Brexit og valget af Trump. Kommer det til at betyde en begrænsning af frihandel, kan det få konsekvenser for vækst og jobskabelse, når dansk eksport udgør over halvdelen af BNP.

Trods dette er der på lønmodtagerside givet en forventning om 'flere penge på bordet'. Noget tyder på, at forligsmulighederne findes omkring et tryghedstema. Fagforeningerne har i deres forberedelser betonet ønsker om mere og bedre uddannelse til lønmodtagerne, så de er parate til fremtidens arbejdsmarked. Derudover skubber den senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på fagbevægelsens ønsker om bedre forhold for ældre medarbejdere. Det kan ske i form af nedsat tid og tiltag der kan afhjælpe nedslidning. Endelig har fagforeningerne i byggeriet og transportbranchen igen social dumping på dagsordenen.

Uddannelse har historisk været et tema, hvor lønmodtagerne og arbejdsgiverne har kunnet finde fælles interesser. Derimod kan tilbagetrækning og social dumping blive sværere. Førstnævnte handler om arbejdsudbud, og her er arbejdsgiverne ikke interesserede i tiltag, der reducerer udbuddet. Sidstnævnte handler om kædeansvar, hvilket arbejdsgiverne har pure afvist. Kombinationen af stigende forventninger, usikkerhed i økonomien og enkelte temaer, hvor parterne ikke er i øjenhøjde kan forhøje konfliktrisikoen. Omvendt har ingen af parterne behov for at sætte det usikre opsving over styr med en storkonflikt.

## 2. Den økonomiske og politiske baggrund

Overenskomstfornyelserne har siden finanskrisen været præget af økonomisk krise og smalhals. Nu ser det anderledes ud. Ledigheden er tæt på at være nede på samme lave niveau som før finanskrisen og dette på trods af, at den økonomiske vækst har været beskedne. Og det trepartsbaseerede Statistikudvalg har konstateret, at lønkonkurrenceevnen stort set er genoprettet. Samtidig er tiltagende rygter om valg – noget der nærmest altid vil skabe usikkerhed ved de borde, hvor overenskomstfornyelser forhandles – blevet afløst af en ny treklø-verregering. Dette må forventes at betyde en vis politisk stabilitet i hvert fald på den korte bane. Samtidig bliver det i det nye regeringsgrundlag slået fast, at det forsat er hensigten at gennemføre den tredje runde af trepartforhandlinger på bagkant af overenskomstfornyelsen. Dette sker, selvom den anden runde om lærlinge i skrivende stund ikke er blevet forhandlet helt på plads.

Helt overordnet kan man sige, at et overenskomstresultat skal sætte den økonomisk ramme for løn og ansættelsesvilkår i overenskomstens løbetid. I praksis er det industriens aftaler, der sætter niveauet for de andre aftaleområder og endvidere har en direkte effekt på de kommende offentlige aftaleindgåelser via først og fremmest reguleringsordningen. Således er målsætningen, at resultatet for OK2017 nøje skal afspejle forholdene i dansk økonomi, herunder særligt prognoser for den økonomiske vækst, reallønsudvikling, lønkonkurrenceevne og arbejdsløshed. I den henseende er det vigtigt at huske på, at 85 pct. af DA/LO-området er dækket af fleksible lønsystemer, hvor den faktiske løn fastsættes lokalt på virksomheden. OK2017-resultatet vil derfor for de flestes vedkommende kun give et signal til de lokale parter om niveauet for lønstigningerne.

### 2.1 Højere økonomisk vækst og lavere arbejdsløshed

Dansk økonomi er i dag stærkere end ved udgangspunktet for OK2014. I 2015 voksede BNP med 1,2 procent, hvorimod vækstsukket for 2016 og 2017 er på henholdsvis 0,9 pct. og 1,5 pct.<sup>1</sup>. Det har været kendetegnende for det danske arbejdsmarked de seneste år, at arbejdsløsheden er bragt ned på trods af beskedne økonomisk vækst.

Ifølge Danmarks Statistisk, var bruttoledigheden i september 2016 på 111.200 fuldtidspersoner, hvilket svarer til 4,2 pct. af arbejdstyrken. Ikke desto mindre har Brexit og valget af Trump som USA's næste præsident givet uro på de globale markeder, hvilket afføder usikkerhed om især dansk eksport. På kort sigt kan Brexit betyde en usikkerhed, som vil få danske virksomheder til at udskyde investeringer. Derudover vil en eventuel afmatning af britisk økonomi kunne mærkes direkte på den anseelige danske eksport til Storbritannien. På længere sigt kan man spekulere i, hvad en mulig protektionistisk handelspolitik i USA og Storbritannien vil betyde for dansk økonomi. For eksempel kan det

---

<sup>1</sup> Finansministeriet: *Økonomisk Redegørelse*, August 2016.

meget vel vise sig, at det ikke bliver til noget med den såkaldte TTIP<sup>2</sup>-aftale mellem EU og USA. Samlet kan disse forhold på mærkbare konsekvenser for dansk vækst og beskæftigelse ikke mindst set i lyset af, at mere end 50 pct. af BNP kommer fra eksporten. Som sagt er dette spekulationer, men givet spekulationer som kan blive taget med ind til bordet, når overenskomstforhandlingerne går i gang straks i det nye år.

Aktuelt er det dog positive tal, der dominerer. Ser vi på a-kassernes ledighedstal, som er en indikation på forskellige faggruppers situation, er der tegn på en generel lav arbejdsløshed. 3F-medlemmernes ledighed var på 5,4 pct. i september 2016; HK's ledighedstal var 4,5 pct. i september 2016 og Dansk Metals ledighedstal var 3,0 pct. i marts 2016. Enkelte brancher er således begyndt at melde om mangel på arbejdskraft, for eksempel byggeriet, men det er stadig vurderingen, at arbejdsløsheden kan falde endnu lidt i år og næste år, før vi vil se egentlige flaskehalsproblemer på det danske arbejdsmarked<sup>3</sup>. Ikke desto mindre må man forvente, at den lavere arbejdsløshed vil omsættes i højere lønstigningstakter end tidligere – hvis ikke i minimal- og mindstebetalingssatserne, så i de lokale lønforhandlinger, der følger.

## 2.2 Realløn og genopretning af lønkonkurrenceevnen

Der har været stigninger i reallønnen de seneste 3,5 år efter tilbagegangen i kriseårene 2010-2012<sup>4</sup>. I andet kvartal 2016 var stigningen på 2,1 pct. mod 1,6 pct. gennem 2015. Bagtæppet for dette er i vid udstrækning en historisk lav forbrugerpris-inflation, og her har faldende energipriser været et væsentligt element. Den lave inflation har gjort det muligt for parterne at moderere lønstigningstakten, men samtidig skabe reallønsvækst. Konsekvensen af disse reallønsstigninger for OK2017 er dobbelttydige. På den ene side kan arbejdsgiverne hævde, at lønmodtagerne har opnået pæne forbedringer af købekraften, hvilket taler for en forsat løntilbageholdenhed. På den anden side kan lønmodtagerne hævde, at reallønsstigningerne udelukkende er frembragt på baggrund af en usædvanlig lav forbrugerpris-inflation, som vi ikke kan regne med bliver ved.

Vigtigt i denne diskussion er udviklingen i lønkonkurrenceevnen. Boom-årene i 2000'erne betød en betydelig forværring af dansk lønkonkurrenceevne, men siden krisen ramte i 2008/9 er den genoprettet. Ifølge Statistiskudvalgets beregninger er lønkonkurrenceevnen (målt ved relative enhedslønomkostninger) nu på omtrent det samme niveau som i 2003, men dog ca. 10 pct. svagere end i 2000. Ser man på den relative lønkvote, som tager højde for bytteforholdsforbedringer (altså at priserne på de varer og tjenester, som Danmark eksporterer, stiger mere end priserne på de importerede varer og tjenester), er dansk lønkonkurrenceevne 8,8 pct. bedre i 2015 end i 2000.

---

<sup>2</sup> Transatlantic Trade and Investment Partnership.

<sup>3</sup> Finansministeriet: *Økonomisk Redegørelse*, August 2016.

<sup>4</sup> Statistiskudvalget: *Statusrapport – 3. kvartal 2016*.

De forskellige beregninger af lønkonkurrenceevnen er vigtige i forhold til, hvor stor den økonomiske ramme kan blive. På trods af den forbedrede økonomiske situation kan man forvente en vis forsigtighed, særligt hos industriens forhandlere, som ved, at en gunstig indtjening i virksomhederne giver et vist rum for lokale lønforhandlinger. Moderate stigninger i satserne kan i et vist omfang være til at leve med for lønmodtagerrepræsentanterne i industrien, da der er mulighed for at forhandle lønstigninger lokalt på virksomhederne. Omvendt forholder det sig for normallønsområdet – formentlig ført an af transportforliget mellem DI og 3F/Transport. Her skal man 'ramme rigtigt' i forhandlingsresultatet for perioden, idet den udbetalte løn fastsættes i brancheoverenskomsten. Diskussionen om konkurrenceevne hænger nøje sammen med produktivitetsudviklingen i Danmark. Produktivitetskommissionens beregninger viste en lav produktivitetstilvækst i de indenlandske private serviceerhverv fra midten af 1990'erne, og følgelig gradvis afkobling af lønstigningstakt fra og produktivitetstigningstakt. Dette så man også inden for fremstillingsindustrien, men først i anden halvdel af 00'erne og i en mere begrænset udstrækning. Dette betyder, at de indenlandske private serviceerhverv er blevet 'for dyre'. Dette kan ydermere have en afsmittende effekt på omkostningsniveauet i de konkurrenceudsatte erhverv. Dette forhold sætter interesserne på tværs af brancherne i potentiel modstrid, hvilket kan føre til splittelse på begge sider af forhandlingsbordet om, hvordan lønudviklingen skal være i henholdsvis eksportindustrien og de indenlandske erhverv.

### **2.3 Ny regering og trepartsforhandlinger**

Da det i løbet af efteråret i stigende grad blev klart, at den smalle Venstre-regering var ved at køre fast med deres 2025-plan og at deres manøvrerum i det hele taget var ved at forsvinde blev valgrygterne stadig mere intense. Kommer en valgkamp til at køre sideløbende med overenskomstfornyelse vil det nærmest per definition skabe usikkerhed under forhandlingerne. Politiske udmeldinger og løfter i en valgkamp kan meget vel påvirke, hvad der sker ved forhandlingsbordene og ved disse borde kan deres sidde en part som spekulerer i, hvad en forventet kommende regering vil støtte eller ikke støtte.

Så da Lars Løkke Rasmussen den 28. november 2016 præsenterede sin nye trekløverregering, gav det på sin vis en afklaring i forhold til overenskomstforhandlingerne. Der er ikke længere nogen mening i at spekulere i et folketingsvalg tidligt i det nye år.

Tilbage står spørgsmålet, om den nye regering kan finde på at tage initiativer, der så at sige kan forstyrre de kommende overenskomstforhandlinger? Et af sådanne spørgsmål er den pågående revision af ferieloven, som højesteretsdommer Børge Dahl står i spidsen for. Dette arbejde har trukket ud, og der er knaster i det. Blandt andet diskussioner mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne vedrørende finansiering. Det blev i en af sine første officielle udtalelser, at den nye beskæftigelsesminister, Troels Lund Poulsen, sagde, at

Ferielovudvalgets arbejde midlertidigt er sat i bero. Det sker som det hedder ”i respekt for den danske model. Arbejdsmarkedets parter skal nu have ro til at forhandle aftaler på plads ...”<sup>5</sup> Så ingen problemer her.

Der er dog også andre politiske spørgsmål, som man kan forestille sig, kan komme til at påvirke de kommende overenskomstforhandlinger. For eksempel nævner det nye regeringsgrundlag senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og øget opsparing til alderdom, som målsætninger. Denne trods alt stadig uklare, melding i regeringsgrundlaget kan føre til opprioritering af fagforeningernes ønsker til arbejdsmarkedspension, arbejdsmiljø og seniorordninger i OK2017 – som vi beskriver nedenfor. Et spørgsmål af mere teknisk-juridisk karakter omhandler den såkaldte Godskørselslov, som vi behandler nedenfor i afsnittet om social dumping.

Arbejdsmarkedets parter har fået en ny beskæftigelsesminister at forholde sig til, da Jørn Neergaard Larsen blev afløst af Venstres Troels Lund Poulsen. Jørn Neergaard Larsen, tidligere adm. direktør for Dansk Arbejdsgiverforening, var ikke valgt til Folketinget, men blev blandt andet bragt ind i Venstre-regeringen for at føre trepartsforhandlinger. Med sin store erfaring inden for partssystemet, var Neergaard ideel til at skaffe en trængt Venstre-regering resultater i trepartsforhandlingerne og gøre, hvad Thorning-regeringen ikke formåede. Spørgsmålet er nu, hvordan en ny regering med en ny beskæftigelsesminister vil forholde sig til trepartsforhandlingerne. Det ny regeringsgrundlag giver her et klart signal om kontinuitet: ”Regeringen vil fortsætte det konstruktive trepartssamarbejde med arbejdsmarkedets parter om væsentlige samfundsudfordringer, herunder styrket og mere målrettet voksen- og efteruddannelse.”<sup>6</sup> Samtidig vil regeringen oprette et partnerskab om fremtidens arbejdsmarked, det såkaldte ’Disruptionsråd’, hvori arbejdsmarkedets parter skal indgå og trepartsdrøftelserne om voksen- og efteruddannelse skal bruges. Hvordan drøftelser skal bruges er dog endnu usikkert.

Det ser altså ud til, at parterne kan regne med en fortsættelse af de trepartsdrøftelser, som nu befinder sig mellem anden og tredje fase. Med henblik på den tredje fase er der nedsat en ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse. Ekspertgruppens kommissorium går ud på at frembringe viden om mulige veje for reformer af VEU-systemet. Gruppens rapport skal foreligge i maj 2017, når OK2017 (sandsynligvis) er afsluttet. Dermed bliver rapporten en del af udgangspunktet for trepartsforhandlingernes tredje fase, hvor VEU og i særdeleshed AMU-systemet er i spil. For overenskomstforhandlingerne udgør denne tredje fase et usikkerhedsmoment for overenskomtbaserede tiltag vedrørende uddannelse. Spørgsmålet er hvilket samspil, der eventuelt kan være mellem overenskomsttiltag og en mulig senere trepartsaftale – om overhovedet nogen. Der er risiko for, at uddannelse i OK2017 kommer ’gratis’ i trepartsforhandlingerne, dvs. rettigheder betalt af det offentlige eller arbejdsgiverne indfød-

<sup>5</sup> Pressemeldelse fra Beskæftigelsesministeriet den 30.11.2016.

<sup>6</sup> Regeringen: *Regeringsgrundlag – Marienborgaftalen 2016* (s. 35).

res, uden at fagforeningerne skal stille krav om det i overenskomstforhandlingen. Omvendt kan parterne risikere, at der intet kommer ud af treparten, hvorfor OK2017 kan blive en spildt mulighed. På grund af trepartsforhandlingerne bliver samspillet mellem overenskomstsyste­met og det politiske system derfor ekstra relevant i denne overenskomstrunde.

### **3. Temaer i OK2017**

Både arbejdsgiverforeninger og fagforeninger har haft travlt med forberedelserne op til OK2017. Flere fagforeninger har efterhånden demokratiseret kravformuleringen op til forhandlingerne ved at åbne for de menige medlemmers ideer via elektroniske medier. Hermed skal der skabes kanaler for medlemmerne ud over deres kontakt til tillidsrepræsentanterne. I stedet for at stille krav med specifikke mål, formuleres kravene i en række temaer. Dermed undgås, at forhandlingerne er låst i forhandlingerne med modparterne. Kravene bliver ikke prioriteret og ingen krav bliver formuleret som ultimative. Arbejdsgivernes forberedelser handler ofte om at foregribe, hvad fagforeningerne vil kræve i forhandlingerne. Derudover vil de krav, der fremkommer i repræsentative udvalg og bestyrelser hos arbejdsgiverforeningerne, givet have fokus på konkurrenceevne og muligheder for øget fleksibilitet i løn, arbejdstid mv.

Som vi ved fra andre overenskomstfornyelser er temaerne som oftest gengangere fra tidligere runder. I takt med den øgede bredde i overenskomsternes indhold arbejdes der med flere temaer i hver overenskomstfornyelse – der er med andre ord mange håndtag at dreje på, når forligene skal indgås. Parterne arbejder derudover kontinuerligt med overenskomsterne, og forhandlingerne samler op på problemstillinger, der er fremkommet i løbet af overenskomstperioden. Når nogle bestemmelser for eksempel har vist sig uhensigtsmæssige med mange voldgiftssager eller arbejdsretssager kan overenskomstfornyelsen rette bestemmelser til, hvis der er enighed om dette.

#### **3.1 Arbejdsudbuddet som en ramme**

Vanen tro står fagforeningerne for de fleste ønsker i OK2017. Ikke desto mindre starter vi med arbejdsgivernes ønsker, der er gengangere fra tidligere overenskomstrunder. For det første ønsker arbejdsgiverne at forbedre lønkonkurrenceevnen via en moderat økonomisk ramme. Arbejdsgiverne betoner, at der stadig er et efterslæb i forhold til 00'erne, og at genopretningen fra de seneste år ikke må sættes over styr. For det andet ønsker arbejdsgiverne mere fleksibilitet i overenskomsterne – særligt på arbejdstiden. Fleksibel arbejdstid giver ikke bare flere muligheder for virksomhedens organisering af arbejdet, men giver også en omkostningsbesparelse, idet arbejdstidstillæg falder bort.

Endelig har arbejdsgiverne klart signaleret, at arbejdsudbuddet er topprioritet. I takt med forbedringen af den økonomiske situation, melder en del arbejdsgivere om mangel på arbejdskraft, og sammenholdt den demografiske udvikling, hvor vi bliver flere ældre, har DA sat fokus på arbejdsudbuddet i deres



udmeldinger om OK2017. I Børsen d. 14. november, udtalte Martin Steen Kabongo, overenskomstchef i DA, således: ”Når det er svært at rekruttere arbejdskraft, er den eneste udvej, at vi øger arbejdstiden for dem, der allerede er på arbejdsmarkedet”.

Da det er urealistisk, at den ugentlige arbejdstid bliver sat op, forlyder det ifølge artiklen i Børsen, at DA satser på en strategi, hvor arbejdstiden skal øges ved at omsætte fridage til arbejdstid mod betaling. Denne mulighed findes til en vis grad allerede i fritvalgskontoen, men kan muligvis udvides. De danske overenskomster er i forvejen ganske fleksible på arbejdstiden, men prisen for denne fleksibilitet – via tillæg – kan måske reduceres. En anden mulighed er således, at man udvider, hvad der defineres som normal arbejdstid, hvormed arbejdstidstillaæg til de ansatte begrænses.

Diskussionen om arbejdsudbud er også vigtig, fordi den signalerer en ramme for andre temaer. Man må derfor formode, at arbejdsgiverne vil tage køligt imod fagforeningers krav, der på nogen måde måtte reducere arbejdsudbuddet. I særdeleshed handler det om seniorordninger eller ekstra rettigheder til betalt frihed.

### 3.2 Løn og økonomisk sikkerhed

For minimal- og mindstebetalingsoverenskomsterne samt aftaler uden lønsats, som i alt dækker 85 pct. af LO/DA området, vil den faktisk udbetalte løn blive bestemt på virksomheden. For normallønsområdet, der dækker de resterende 15 pct. vil overenskomsten sætte den udbetalte løn. Som nævnt er økonomien i bedring, hvilket kan føre til krav om højere lønstigninger i denne overenskomstrunde. Ser vi på lønstigningstakten i 2. kv. i 2014, 2015 og i 2016, lå den samlet set på henholdsvis 1,6 pct., 2,1 pct. og 2,2 pct.<sup>7</sup>. Der er altså ikke tale om store stigninger. Ikke desto mindre ses et vist pres på lønningerne i bygge- og anlægsbranchen, som er mest konjunkturfølsom, hvor lønstigningstakten i 1. og 2. kv. 2016 lå på 2,4 pct. i gennemsnit.

Fagbevægelsens ’mantra’ siden 1980’erne om ’jobfest frem for lønfest’ er så veletableret, at man ikke skal regne med voldsomme krav på satserne i OK2017. Fokus er stift rettet mod reallønsstigninger, og her er man begunstiget af den lave forbrugerpris-inflation. Ikke desto mindre skal særligt 3F, men også dele af HK, der begge har medlemmer med korte uddannelser på enten minimalsatserne eller normalløn, sørge for, at deres medlemmer følger med den forventede generelle lønstigningstakt i overenskomstens løbetid. Derfor kan man forestille sig, at stigningstakten bliver lidt højere på tværs af årene for at foregribe den forventede økonomiske udvikling. Groft sagt kan man sige, at de faglærte arbejdere og funktionærgrupperne har en interesse i, at rammen bliver brugt på andet end løn, fordi de henter lønnen i de lokale forhandlinger.

---

<sup>7</sup> Statistikudvalget: *Statusrapport – 3. kvartal 2016*.

Også for OK2017 tyder meget på, at løn ikke bliver det vigtigste tema, og at forbundene vil prøve at undgå, at den økonomiske ramme bliver 'ædt op' af satsstigninger. Noget, der kan fylde i den økonomiske ramme, og som har tiltrukket opmærksomhed i senere år, er økonomisk tryghed ved afskedigelse. I takt med politiske reformer, der har svækket indkomstsikkerheden i dagpenge-systemet, har fagbevægelsen set et behov hos medlemmerne. Sikringen er blandt andet opnået ved a-kassernes lønforsikringer, men også i fratrædelsesgodtgørelsen, som blev forhandlet hjem i OK2010. Disse er udformet forskelligt i overenskomsterne. Enten udgør godtgørelsen forskellen på arbejdsløshedsdagpengene pr. måned og 85 pct. af medarbejderens løn eller et kronebeløb. Godtgørelsen udbetales for en måned efter tre års ansættelse, efter seks års ansættelse udbetales dobbelt fratrædelsesgodtgørelse, og efter otte år tredobles fratrædelsesgodtgørelsen. Godtgørelsen er blevet populær på grund af loftet på dagpenge-niveauet og på grund af de mange jobskifte i Danmark. Spørgsmålet er, om denne populære godtgørelse skal udvides i OK2017.

### 3.3 Uddannelse

Uddannelse af lønmodtagerne står højt på ønskelisten hos mere eller mindre alle forbund. Ser man tilbage over de seneste overenskomstfornyelser, er det tydeligt, at uddannelse er blevet et af de store emner, man til stadighed vender tilbage til i forhandlingerne. Uddannelse er altså et tryghedselement, der skal sikre lønmodtagernes fremtidige jobmuligheder i en tid, hvor automatisering og digitalisering fylder. Hvor 00'ernes fokus på uddannelse var præget af frygten for globalisering og udflytning af arbejdspladser, er teknologiske forandringer nu lagt oveni – og det er ikke længere kun i industrien. Således går snakken nu fra førerløse biler til digitalisering af kontoropgaver. Intet job er i princippet helligt! Traditionelt er den danske fagbevægelse ikke maskinstormere, og fokus på uddannelse er netop en erkendelse af, at fagbevægelsen skal beskytte beskæftigelsen, ikke de enkelte jobs.

Overordnet kan fagbevægelsens interesser i forhold til uddannelse således løbe af to spor. Det ene spor har fokus på en løbende kompetenceudvikling, der kan sikre de enkelte lønmodtagere de relevante kvalifikationer på den arbejdsplads, hvor de nu er – ikke mindst set i lyset af en accelererende teknologisk udvikling; digitalisering, robotter osv. Det andet spor affødes af forventningen om ganske betragtelige forandringer i, hvilke jobs der vil være på arbejdsmarkedet. Uddannelse ligger derfor fagbevægelsen på sinde, da det giver mulighed for at indtræde i nye typer af beskæftigelse, hvis man mister sit gamle job.

Meget tyder således på, at fagbevægelsen vil arbejde for, at OK2017 følger mønstret for tidligere runder, hvor man gradvist har udbygget lønmodtagernes rettigheder til uddannelse. I 2007 fik man kompetenceudviklingsfondene og ret til to ugers selvvalgt uddannelse, ud over to uger til virksomhedsrettet uddannelse. Og i OK2014 fik man mulighed for en uges uddannelse støttet af kompe-

tenceudviklingsfondene under opsigelsesperioden. Derudover gav OK2014 mulighed for at lægge ubenyttede uger sammen. I industriens overenskomst er der eksempelvis mulighed for op mod fem ugers uddannelse tilsammen i opsigelsesperioden.

Det kniber ikke desto mindre med efter- og videreuddannelsen hos nogle grupper af lønmodtagerne. Tidligere mente man, at det særligt var 3F'erne, der ikke kom på kurser, men der er også problemer i andre store forbund som HK og Dansk Metal. Eksempelvis har sidstnævnte i 2016 foretaget en undersøgelse som viser, at 50 pct. af danskerne ikke har deltaget i efter- eller videreuddannelse inden for de seneste tre år, og ca. 30 pct. har slet ikke noget ønske om at videreuddanne sig<sup>8</sup>. En undersøgelse fra 3F viser, at det blot er 40 pct. af medlemmerne, der tager initiativ til efteruddannelse – resten står ledelsen for<sup>9</sup>. Der er med andre ord også behov for, at medlemmerne anerkender, at de skal videre- og efteruddanne sig. Det er en pædagogisk opgave, man arbejder stadig mere intenst på i flere forbund. Omvendt må man også konstatere, at de fleste fondsmidler til kompetenceudvikling ofte bliver brugt i løbet af et år. Spørgsmålet er, om midlerne i særlig grad bliver brugt af nogle lønmodtagergrupper, hvorimod andre ikke bruger sin ret til uddannelse. Et andet spørgsmål er, om de to uger til virksomhedsrelateret uddannelse rent faktisk bliver brugt.

Et krav fra fagforeningerne kunne være, at man går fra ansvisninger til pligter i overenskomsten. Eksempelvis kunne lønmodtagere, der får et nej til at gå på uddannelse på et pågældende tidspunkt, have ret til, at arbejdsgiveren skal anvise et alternativt tidspunkt for uddannelsesaktiviteten. En anden pligt kunne gå på, at virksomheden skal have et uddannelsesudvalg eller skal udarbejde systematiske uddannelsesplaner. Den sidste ide er en genganger fra OK2012 og OK2014. Et andet krav fra fagforeningerne kunne komme på kompensationsgraden under uddannelse, som varierer mellem områderne fra 85 pct. til 100 pct. af lønnen. Hermed gør man det mere attraktivt at tage uddannelse. Spørgsmålet bliver dog, om fondene skal tilføres flere midler, for at kompensationsgraden kan sættes op.

I den forbindelse er det væsentligt, at trepartens tredje fase om VEU kommer efter OK2017, hvilket på den ene side betyder, at parterne kan lægge spor i OK2017, som sidenhen følges op i trepartsdrøftelserne. På den anden side betyder det, at konsekvenserne af treparten ikke er kendt, hvilket kan give usikkerhed i OK2017. En måde at 'tøjle' politikerne på er at tilføje en bestemmelse i overenskomsten om, at lovgivning, der forringer lønmodtagernes vilkår eller forøger arbejdsgivernes omkostninger, kan udløse en ny forhandling af overenskomsten. Dette skete eksempelvis i OK2004 i spørgsmålet om arbejdsforde-

---

<sup>8</sup> DI BUSINESS (<https://di.dk/dibusiness/nyheder/Pages/Metalboss-Der-skal-turbo-paa-efteruddannelse.aspx>)

<sup>9</sup> Fagbladet 3F.

(<http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/5a7fdda78ba848e7a0eb010c2e32abd9-20160725-mling-3ferne-vil-efteruddannelse>)

ling, dagpenge ved hjemsendelser og en central barselsfond. Idet parterne selv sidder ved bordet i trepartens tredje fase, er sådanne kneb dog knap så nødvendige, men samspillet mellem OK2017 og trepartsdrøftelserne kan 'hjælpes på vej' af gensidige forpligtelser mellem de to systemer.

### 3.4 Senior og tilbagetrækning

Som nævnt ovenfor har regeringen planer om reformer, der skal give senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – ud over de reformer, der allerede udskylder tilbagetrækningen. Arbejdsgiverne i DA har øjnene stift rettet imod alt, der kan udvide arbejdsudbuddet, mens LO-fagbevægelsen har modtaget reformplanerne køligt. En undersøgelse foretaget af Epinion for LO viser, at knap hver femte af LO-forbundenes medlemmer er helt eller delvist uenige i, at de er i stand til at blive på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen. For akademikere er det kun hver tyvende, der svarer sådan<sup>10</sup>. Undersøgelsen viser, at en stor del af LO-lønmodtagerne har skrantende helbred og ca. en femtedel klarer ikke arbejdsdagen uden smertestillende medicin. Derudover har ufaglærte og faglærte en kortere forventet levetid end mennesker med lange uddannelser – op til 6 år længere for gruppen 30-årige mænd ifølge en beregning fra AE-rådet<sup>11</sup>. Senere tilbagetrækning kan derfor give god mening for akademikere, men være særdeles problematisk for en stor del af LO-lønmodtagerne.

Undersøgelsen bidrager til LO-forbundenes insisteren på, at senere tilbagetrækning ikke er mulig for alle lønmodtagere og i givet fald skal flankeres af bedre arbejdsmiljø og muligheder for nedsat tid for seniorer. Særligt det sidste punkt er relevant for OK2017. I OK2012 indførte parterne mulighed for seniorordninger med reduceret arbejdstid for medarbejdere fra fem år før den aktuelle pensionsalder. Men de forskellige overenskomstområder valgte forskellige modeller for seniorordningen. Eksempelvis skal seniorordninger aftales lokalt mellem tillidsrepræsentant og ledelse i industrien. I transportbranchen er seniorordningen derimod en ret, som ikke er afhængig af en lokalaftale. Denne forskel bunder delvist i den udbredte forhandlingsaktivitet lokalt i industrien og delvist i at 3F/Transport lykkedes med at overtale DI til retten om seniorordningen efter lang tids armlægning. Erfaringerne fra industrien viser, at der er indgået meget få aftaler om seniorordninger, hvilket har fået CO-industri til at beklage kravet om lokalaftale. Spørgsmålet er dog, om det er den manglende ret, der forklarer de forholdsvis få aftaler, eller om der simpelthen ikke har været den store interesse for senioraftalerne?

Fokus på skånedage for ældre, nedslidte medarbejdere er også kommet op i forbundenes forberedelser til OK2017 sammen med mere fokus på arbejdsmiljø og helbred. Traditionelt reguleres arbejdsmiljø via lovgivning snarere end overenskomster. Ikke desto mindre kan overenskomsten opsætte regler for helbreds-kontrol ved særlige kontrakt- og arbejdsforhold, for eksempel natarbejde, skif-

<sup>10</sup> LO: *Seniorer på arbejdsmarkedet*. 29. juni 2016.

<sup>11</sup> AE Rådet: *Ufaglærte og faglærte betaler for senere tilbagetrækning*. Oktober 2016.

teholdsarbejde og overarbejde, og man kan givet også på anden vis bringe arbejdsmiljøelementer ind i overenskomsten, hvis man ellers kan enes. Spørgsmålet er, hvor kreative parterne vil være på dette punkt, når arbejdsmiljø i høj grad er et lovgivningsanliggende.

### 3.5 Vikarer

Vikarer blev et emne ved OK2014-forhandlingerne i industrien. Baggrunden var en stigende brug af vikarer på store industrivirksomheder. Det førte til en aftale, der gav tillidsrepræsentanterne ret til informationer om, hvilke lokalaftaler og kutyper, der skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden. Aftalen er i sig selv et signal om, at vikararbejde på industriens område grundlæggende er reguleret på samme vis som for fastansatte – jf. industriens vikarprotokollat. Således var fokus i den nye aftale rettet mod, hvad der sker ude på virksomheden og herunder at styrke tillidsrepræsentanternes indsigt.

Op til denne overenskomstfornyelse bliver der atter talt om vikarer blandt tillidsrepræsentanterne. En årsag er, at der er kommet flere af dem siden sidste overenskomstfornyelse. CO-industri har fået foretaget beregninger, der viser en stigning på 20 pct. i brugen af vikarer i industrien over de seneste tre år. Det har længe været anerkendt, at brugen af vikarer ikke kun handler om et akut og kortvarigt behov for arbejdskraft, men også andre forhold<sup>12</sup>. Et af dem er at outsource administrationen af ansættelsesforhold. Der er eksempler på, at store industrivirksomheder som vælger at lægge al rekruttering ud til et vikarbureau. Noget tyder på, at det er få, men til gengæld store industrivirksomheder, der står bag det øgede antal vikarer. Dette kommer frem i enkeltberetninger om virksomheder, der har flere hundrede vikarer, eller om virksomheder, som har de samme vikarer gående på femte eller sjette år. Sådanne eksempler peger på, at der er virksomheder, hvor en systematisk brug af vikarer tilsyneladende er blevet den 'nye normal', hvilket foruroliger dele af forbundenes bagland. Som nævnt er problemet for fagforeningerne ikke, at overenskomster bliver brudt eller omgås, men at en mere usikker ansættelsesform vinder frem.

Man kan forestille sig, at de faglige forhandlere gerne vil styrke tillidsrepræsentanternes indsigtsmuligheder og muligvis også gerne vil diskutere, om det kan være rigtigt, at den samme vikar kan arbejde på virksomheden i fem-seks år.

### 3.6 Social dumping

Særligt byggefagenes optaktsmøder rundt omkring i landet har vist, at social dumping forsat er et emne, man ønsker taget op i forhandlingerne. Spørgsmål om nye værn mod dumping kommer dog også op inden for andre områder som for eksempel transport- og rengøringsbranchen. Samtidig kan man konstatere, at

---

<sup>12</sup> Se FAOS forskningsnotat 137, *Forligsmuligheder på den smalle vej ud af krisen*, dec. 2013, for en nærmere beskrivelse af dette.

problemstillingerne varierer fra branche til branche, dels fordi de faglige organisationer ser forskelligartede udfordringer med dumping, dels fordi det samlede regelværk varierer fra branche til branche.

Ser vi først på byggeriets område, så indgik Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe ved OK2014 aftaler om henholdsvis 'misforhold' om lønfastsættelsen og 'omgåelse' af overenskomsten. Det første sigtede direkte mod, at mange udlændinge i byggeriet bliver betalt mindstebetalingssatsen selvom gennemsnitslønnen ligger klart højere. Aftaleteksten siger blandt andet, at mindstebetalingssystemet er et bevægeligt lønsystem, hvorfor lønnen skal afspejle medarbejderens kompetencer, anciennitet mv. Siden aftaleindgåelsen har 3F's Byggegruppe ført to sager om 'misforhold' og tabt dem begge. 'Omgåelse' sigtede på entrepriseforhold, hvor virksomheder via for eksempel selskabsretlige eller kontraktmæssige konstruktioner flyttede opgaver ud i andre virksomheder og dermed søgte at omgå overenskomsten. Der er i skrivende stund ikke afgjort nogen sager om omgåelse, men vurderingen i 3F's Byggegruppe er, at denne bestemmelse i et vist omfang har haft en præventiv virkning. Begge aftaler er midlertidige og et gæt er, at Byggegruppen ikke har den store interesse i at forlænge aftalen om misforhold i sin nuværende form. Det er mere åbent vedrørende aftalen om omgåelse og helt overordnet er spørgsmålet, om man på andre måder kan komme videre i forhold til værn mod dumping? Det spørgsmål skal ses i lyset af, at 3F's Byggegruppe helt sikkert vil bringe ønsket om et kædeansvar ind til forhandlingsbordet. At det vil ske bekendtgjorde formand for Byggegruppen, Kim Lind Larsen, allerede tilbage i september fra talerstolen på 3F's kongres. Det er dog lige så sikkert og vist, at arbejdsgiverne i Dansk Byggeri vil afvise dette krav. Spørgsmålet bliver derfor; hvad kan man så gøre?

Kædeansvar - i en eller anden form - er også et ønske man kan finde hos andre grupper i 3F, blandt andet i Transportgruppen. En væsentlig udvikling i forhold til dette ønske er, at LO og DA i september 2015 indgik en hensigtserklæring, hvori det blandt andet hedder, at det "... *ikke er foreneligt med den danske model at lovgive om mindsteløn, almengøre kollektive overenskomster eller lovgive om kædeansvar*"<sup>13</sup>. Enhedslisten har så sent som i sommeren 2015 fremsat forslag om et lovpligtigt kædeansvar, men den dør synes nu lukket. Derfor er der faglige organisationer – blandt andre de ovennævnte i 3F – der nu ræsonnerer, at når vi ikke kan få kædeansvar via lovgivning, så må det være fordi, vi skal gå overenskomstvejen. Dette bliver dog kategorisk afvist i DA, og det har været tydeligt længe, at DI ikke vil acceptere aftaler om kædeansvar.

Ser vi bredere ud over fagbevægelsen er spørgsmålet om kædeansvar eller lovgivning, som påtvinger arbejdsgivere overenskomsten, noget der deler vandene. Da formanden for Dansk Metal, Claus Jensen, i et stort kongresinterview tilbage i september sagde, at fagbevægelsen har været med til at tale frygten for social dumping op, og at debatten dermed puster til en generel EU-skepsis, faldt

<sup>13</sup> LO og DA, *Den danske aftalemodel på det private arbejdsmarked*, 2. september 2015.

det ikke i god jord hos bygge- og transportgrupperne i LO-familien<sup>14</sup>. Her er der flere, som længe har ønsket, at Claus Jensen i sin rolle som formand for CO-industri skulle tage et større slagsmål med DI om værn mod social dumping – for eksempel kædeansvar. Men dels ser man i Dansk Metal ikke kædeansvar som vejen frem. Tværtimod understreger man, at overenskomstdækning skal ske gennem traditionelt fagforeningsarbejde: medlemshvervning og tegning af overenskomst. Dels er man også fuldstændig klar over, at DI ikke vil indgå nogen aftale om kædeansvar. Derfor har man også søgt andre veje og det var netop CO-industri og DI, der var de drivende kræfter bag den nye AFU-fond (Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede), som skal sikre udstationerede deres penge, hvis de er blevet snydt af deres arbejdsgivere, og disse dømte arbejdsgivere har forladt landet. AFU er dog blevet modtaget med afdæmpet begejstring blandt byggefagene, som er blandt dem der har størst problemer med social dumping.

At det særlige regelværk, der eksisterer inden for bestemte brancher, har betydning for, hvilke værn mod social dumping de faglige organisationer ønsker, er tydeligt i relation til transportbranchen. Her er der opstået tvivl om overenskomsten og licenser til godskørsel, hvilket kan vanskeliggøre forhandlingen på det vigtige transportområde. Fuldstændig ulig arbejdsmarkedet i øvrigt siger den såkaldte godskørselslov, at vognmænd skal følge den pågældende overenskomst på det pågældende område. For at sikre dækningen, stillede 3F/Transport i OK2010 krav om kædeansvar. Det endte med, at DI og 3F byggede en række mekanismer ind i aftalerne – blandt andet en fælles opfordring til trafikministeren om et 'godskørselsbevillingsnævn', der skulle sikre en bedre håndhævelse af Godskørselslovens bestemmelser. Trafikministeriet og selv kammeradvokaten sagde god for, at nævnet med godskørselsloven kunne kræve, at vognmænd følger de mest repræsentative og landsdækkende overenskomster [læs: 3F-overenskomster], før der gives licens til at køre. Men i vinteren 2015 kom højesteret frem til, at en hvilken som helst overenskomst på området – for eksempel også en indgået af Krifa – kunne ligge til grund for en licens. Det så 3F som ren social dumping.

Forsøg på ny lovgivning på området er kørt fast i flere omgange. Den daværende socialdemokratiske transportminister, Magnus Heunicke, fremsatte et lovforslag i april 2015 om at stramme godskørselsloven således, at den henviste til de kollektive overenskomster, "*der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område*". Hensigten var at blokere muligheden for, at vognmænd kunne tegne overenskomst med mindre fagforeninger. Lovforslaget blev dog overhalet af folketingsvalget i juni 2015. Den nye transport- og bygningsminister, Hans Chr. Schmidt, Venstre, kom ikke så hurtigt videre med ændringen af godskørselsloven, men i sommeren 2016 kom et nyt lovforslag. Atter kørte det fast blandt

---

<sup>14</sup> *Smeden, der vil have danskerne til at se robotterne i øjnene*, A4 den 16. september.

andet fordi ITD, der er brancheorganisation for eksportvognmænd, har dannet ITD Arbejdsgiver og indgået en overenskomst med Krifa. 3F kalder overenskomsten en discountoverenskomst, og der er stor uenighed om, hvor mange chauffører den nye overenskomst dækker. Ligeledes er der uenighed om, hvorvidt ITD-A og Krifa skal have plads i bevillingsnævnet. I skrivende stund har vi nok en gang fået en ny transportminister. Denne gang Ole Birk Olesen, Liberal Alliance. Spørgsmålet er, hvad den nye minister vil foretage sig vedrørende godskørselsloven?

3F/Transport konstaterer, at grundlaget for deres 2010-aftale med DI er væk, og at det hidtil ikke er lykkedes at få de ønskede stramninger af godskørselsloven. Spørgsmålet er, hvor hårdt 3F/Transport vil gå efter at løse dette ved overenskomstbordet? DI vil hævde, at det er et lovgivningsproblem – og i øvrigt udtryk for en type lovgivning man slet ikke bryder sig om, idet den gør overenskomstsspørgsmål (løn og vilkår) til lovspørgsmål.

Forhandlinger, der vedrører social dumping, har i efterhånden en del overenskomstrunder været en sten i skoen på fagbevægelsen. I en del LO-forbund går snakken om, at når industrien forhandler først, lægger rammen og alle bliver samlet op i sammenkædningen, så er der ikke megen plads tilbage til at løse de problemer, man ser vedrørende social dumping. På 3F's kongres i september var der en mindre fraktion af primært byggeforbund, der fremsatte et forslag om, at ingen af 3F's seks branchegrupper måtte afslutte deres overenskomstforhandlinger før alle grupper havde afstemt deres resultater. Altså en form for musketéred mellem 3F-grupperne. Forslaget blev nedstemt og var på sin vis dødfødt, da arbejdsgiverne aldrig vil acceptere et sådan forløb. Ikke desto mindre er det udtryk for en snak, der også kan høres i mange kroge af fagbevægelsen, og som kan udfordre koordinationen i forhandlingsforløbet.

#### **4. Sammenkædningen knirker**

Siden starten af 1990'erne har forhandlingsresultatet i industrien mellem DI og CO-industri lagt linjen for de andre områder. Det er her, den økonomiske ramme i aftalerne lægges, og de store nyskabelser i overenskomsterne skal være på plads i industrien, før de får gennemslagskraft på resten af LO/DA-området. Det er afgørende for koordinationen i overenskomstsyste­met, at et tungt og økonomisk vitalt område går først i forhandlingerne. I Danmark og mange andre lande med eksportafhængige økonomier, er eksportindustrien en naturlig kandidat til at gå først, hvorfor det også er vigtigt, at dette område er i stand til at indgå aftaler.

Industriens forhandlere er gengangere fra OK2014, hvor adm. direktør Karsten Dybvad og vice-adm. direktør Kim Graugaard fra DI sad over for formand Claus Jensen, Dansk Metal, og formand Mads Andersen, 3F/Industri. De to sidstnævnte beklæder posterne som henholdsvis formand og næstformand i forhandlingsfællesskabet CO-industri. Parterne fra industrien har normalt en konstruktiv forhandlingsrelation, hvilket også giver sig til udtryk i de forskellige



initiativer, de står sammen om i løbet af overenskomstperioden. For eksempel deres fælles forslag om en garantifond til at sikre EU-borgere mod at blive snydt for løn. Dette forslag blev senere til den såkaldte AFU-fond, som er omtalt ovenfor.

Koordinationen med de andre områder såsom byggeriet, transportbranchen og detailhandlen sikres dels via organisationernes egen koordination, dels via forligsinstitutionens sammenkædningsret. Sidstnævnte betyder, at områder, der ikke kan forliges, bliver samlet op i et sammenkædet mæglingsforslag, som sættes til afstemning samlet. Det vil sige, at områder der ikke bliver enige får nogenlunde det samme som i industriforliget på de generelle bestemmelser – hverken mere eller mindre. Sammenkædningen er derfor essentiel for koordinationen i den danske model og har sørget for, at ingen områder er stukket af eller faldet bagud i forhold til resten af arbejdsmarkedet.

Som nævnt ovenfor er der under de seneste overenskomstrunder fremvokset en kritik af den stramme koordination med industrien i spidsen og sammenkædningen som 'fejebakke'. Det førømtalte forslag om musketéred på 3F's kongres i 2016 handlede netop om dette. En anden anke er, at prislisterne indenfor eksempelvis VVS, el og malerfaget ikke er blevet justeret i enkelte overenskomstrunder, og her efterlyser man også mere solidaritet fra CO-industri for at lægge pres på arbejdsgiverne. Til den afgående forligsmand, Asbjørn Jensens, afskedsreception tilbage i sommer gik LO's formand, Lizette Risgaard endda så vidt som til at sige, at man i OK2017 ikke ville acceptere en sammenkædning uden justering af prislisterne. Denne udmelding kom som en overraskelse for arbejdsgiverrepræsentanterne, og er heller ikke sidenhen blevet fremhævet af Lizette Risgaard.

Som fremhævet ovenfor er det usandsynligt, at CO-industri vil afvente andre områders aftaler. Dels har princippet om, at industrien går først, gang på gang leveret aftaler og dermed sikret stabilitet, dels – og i realiteten vigtigere - vil arbejdsgiverne ikke acceptere en sådan strategi. Ligeledes er det usandsynligt, at industriens parter vil kunne komme med løsninger til de andre områder med hensyn til kædeansvar og prislister. Hertil er disse knaster for specifikke, og industriens parter har på hver deres måde tilkendegivet, at de er imod kædeansvar – jf. ovenfor.

Går vi tilbage til overenskomstfornyelsen 2014, var der flere, der bemærkede, at i det såkaldte forklæde til industriens aftaler var der en mindre tekstændring sammenlignet med foregående overenskomstaftaler. Som udgangspunkt står der her, at fremsættes der ikke et samlet mæglingsforslag, som kan sikre sammenkædningen, så vil overenskomstparterne drøfte situationen. I 2014-versionen var det blevet tilføjet, at dette ville industriens parter gøre med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter og love. Sagt på jævnt dansk åbnede industriens parter her for, at de kunne droppe sammenkædningen og få deres aftaler stemt hjem og godkendt alene. Denne nye passus skal måske

nok umiddelbart tolkes som DI's signal til 3F/Transport om, at der er grænser for, hvor mange særlige aftaleelementer de kan kræve at få ind i deres normal-lønsoverenskomst uden at risikere at ende i en konflikt. En konflikt, hvor de kan komme til at stå om ikke alene, så dog uden industriens fagforbund. Det kan også tolkes som et mere generelt signal fra DI om, at mindre aftaleområder i det hele taget ikke skal forvente, at specifikke problemer, som de ikke selv formår at løse, skal løses af industrien. Hermed også sagt, at DI ikke for enhver pris vil have alle med i sammenkædningen.

Selvom det således knirker lidt i sammenkædningen, er det vigtigt at understrege, at forhandlere fra både store og mellemstore fagforbund samt blandt de dominerende arbejdsgivere er enige om, at alle har meget at miste, hvis man ikke lykkes med at fuldføre sammenkædningen.