

CARMA

Centre for Labour Market Research

Aalborg University



På vej mod en ny storkonflikt?

Af

Professor Flemming Ibsen

Carma

Aalborg Universitet

December 2009

CARMA Research Paper 2010:01

CARMA Research paper 2010:01
Centre for Labour Market Research (CARMA)
Aalborg University
Fibigerstraede 1
DK-9220 Aalborg
Denmark
www.carma.aau.dk
Ph. + 45 96 35 82 03
Fax + 45 98 15 53 46
Email: conniek@epa.aau.dk

Aalborg 2010
Copyright: CARMA

ISBN: 978-87-92174-90-1

Storkonflikt i sigte?

Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor i 2008 endte i en langvarig storkonflikt, omfattende mere end halvdelen af de offentligt ansatte. I januar 2010 tager parterne hul på overenskomstforhandlingerne i den private sektor, og det store spørgsmål er, om vi igen på det danske arbejdsmarked skal igennem en ny storkonflikt omfattende i titusindvis af danske lønmodtagere og stop for produktion i virksomheder i industrien, byggesektoren og i servicesektoren. Det er ellers et kendetegn ved den danske arbejdsmarkedsmodel, at den er i stand til at producere forlig og arbejdsfred og som følge heraf et lavt konfliktniveau. Men hvorfor så overhovedet snakke om risiko for storkonflikt, vil parterne ikke – som de har gjort det siden storkonflikten i 1998 – kunne forhandle sig frem til et forlig, der kan stemmes hjem? Svaret er, at det vil være særdeles vanskeligt for forhandlerne at indgå forlig denne gang, og selv om forlig kan indgås, er det på ingen måde sikkert, at de kan stemmes hjem ved de efterfølgende urafstemninger. Vi kan derfor meget vel igen være på vej til en omfattende storkonflikt, der vil lægge de private virksomheder øde og lamme det danske samfund i flere uger. At risikoen for en storkonflikt er overhængende hænger sammen med, at hele fire store forhindringer skal overvindes, før arbejdsfreden kan sænke sig over den private sektor. Inden der gås tættere ind på selve forhandlingsforløbet skal overenskomstresultatet fra 2007 kort gennemgås, fordi det på mange måder lægger spor ud for et sandsynligt forhandlingsforløb i 2010, men med nogle markante afvigelser.

OK 2007 – markante fornyelser

I analysen af overenskomstforløb sonderer vi normalt mellem *'fornyelsesoverenskomster'* og *'vedligeholdelsesoverenskomster'*. De indgåede overenskomster i 2007 var på mange områder præget af fornyelser, der udbyggede lønmodtagernes velfærd. Skabelsen af *'kompetencefonde'* gav lønmodtagerne ret til *selvvalgt betalt uddannelse*, der både kunne give de dårligt uddannede en ny chance for at kompensere for manglende uddannelse i ungdomsårene og fungere som et bolværk mod globaliseringens erodering af jobs, der kun kræver korte uddannelser. Indførelsen af en *'fritvalgskonto'*, var også en efterspurgt fornyelse, som gav hver enkelt lønmodtager en mulighed for at vælge mellem tre muligheder: 1) bruge sine feriefridage, 2) hæve pengene til privatforbrug eller 3) indsætte pengene på sin pensionskonto. Derudover indeholdt overenskomsterne andre sociale forbedringer, eksempelvis en forhøjelse af pensionsindbetalingerne, og der var også pæne stigninger på både mindsteløns- og normallønssatserne. Alt i alt en overenskomstfornyelse, der videreudviklede danske lønmodtageres tryghed og forbrugsmuligheder, og lønmodtagerne stemte da også de indgåede forlig og det samlede mæglingforslag hjem. Aftalerne blev indgået på toppen af en højkonjunktur, og det var derfor *'sælgers marked'*, hvilket betød, at overenskomsten blev relativt dyr for arbejdsgiverne. Sådan er vilkårene i en markedsøkonomi, og det vidste arbejdsgiverne godt, og derfor var de klar til at betale lidt ekstra i 2007.

Sammenbruddet i det globale finansielle og økonomiske system

Hvad arbejdsgiverne ikke vidste i 2007 var imidlertid, at der blot skulle gå et år før hele det globale finansielle og økonomiske system ramlede og på rekordtid skabte en af de værste kriser overalt på kloden, og ikke mindst i Danmark. Konjunktursammenbruddet i 2008 var det voldsomste siden 1970'erne og faldet i det danske BNP i 2009 vil blive på hele 5 procent, hvilket vi skal helt tilbage til 1930'erne for at finde magen til. Bøtten er således vendt og den relativt dyre overenskomst skal således betales i en periode, hvor mange danske virksomheder er direkte nødlidende med faldende ordretilgang og svindende indtjening. Resultatet har været en markant stigning i ledigheden og i

titusindvis af lønmodtagere har således også mærket krisen på deres krop i form af mistet indtjening og økonomiske afsavn.

Optakten til Ok 2010 kan derfor ikke være mere dystre, og det er netop baggrunden for at det kan blive mere end svært denne gang at få skabt forlig, og i næste led få dem stemt hjem. Det, der tegnede til at være en traditionel, fredelig 'vedligeholdelsesoverenskomst', hvor parterne blot skulle bygge videre på nyskabelserne fra OK 2007, tegner således til at blive et højdramatisk forløb, der meget vel kan ende i en storkonflikt. Arbejdsgiversiden føler nu, at da de gav rigeligt med goder og penge til Ok fornyelsen i 2007 under højkonjunkturen, må det denne gang være deres ret at tilpasse det danske omkostningsniveau til den herskende lavkonjunktur. Konkurrenceevnen skal genoprettes, og derfor er der ikke plads til forbedringer, en *reel nulløsning* er den eneste mulighed! Meldingen er: Der kan kun udbetales flere penge, hvis de ansatte arbejder flere timer! Denne udmelding kom fra DI's formand på Industriens topmøde i efteråret 2009, og den blev gentaget af flere ledende erhvervsfolk i medierne. Omvendt har ledende fagforeningsfolk meldt ud, at de ikke udnyttede den gunstige konjunktursituation i 2007 til at holde 'lønfest', og de appellerer til at arbejdsgiversiden denne gang ikke skal udnytte lavkonjunkturen til at forsøge at presse nulløsninger igennem.

Fire forhindringer skal overvindes, hvis OK 2010 skal ende i forlig og arbejdsfred

Overenskomstforhandlingerne i den private sektor er rimelig let at analysere, da der er tradition for, at forløbet kører efter en ganske bestemt skabelon. Den ser således ud:

- *Først* skal DI og CO-Industri skabe et *gennembrudsforlig på minimal- og mindstelønsområdet*. Forliget er helt afgørende for det videre forløb, og lykkes forligsbestræbelserne ikke på dette område er storkonflikten en realitet. Indgås der forlig, giver det mulighed for at indgå en stribe af forlig på de øvrige mindstelønsområder i byggesektoren, servicesektoren og den resterende del af industriens område, da lønrammen nu er fastlagt og der er taget hul på de centrale temaer og satsforhøjelser
- *Næste fase* i forhandlingsforløbet er at skabe et *gennembrudsforlig på det lille normallønsområde*, som kun fylder ca. 15 procent af det samlede overenskomstfelt i den private sektor. Normalt er det transportområdet der skal skabe forliget, de øvrige normallønsområder er hele rengøringsområdet, slagteribranchen og tekstil- og beklædningsbranchen. Traditionelt har det været arbejdsgiverne i HTS og 3F's transportgruppe, der har været hovedaktørerne på feltet, men i denne omgang er det DI's topforhandlere, som også skal forhandle dette område sammen med 3F's transportgruppe. Er det ikke muligt at skabe et gennembrudsforlig på normallønsområdet, er storkonflikten en realitet.
- Er der skabt et gennembrud på både mindsteløns- og normallønsområdet, er næste fase i overenskomstforhandlingerne at de områder, at der forhandles videre på de områder, hvor der endnu ikke er indgået forlig, enten direkte mellem parterne eller i Forligsinstitutionen med forligsmændene som mellemmand.
- I den *tredje fase* er det forligsmandens opgave at udarbejde et *samlet mæglingsforslag*, der både indeholder de indgåede forlig og de områder, hvor der ikke er indgået et forlig. Forligsmanden overfører altså resultaterne fra de indgåede forlig til de områder, hvor det ikke har været muligt at indgå forlig, og de 'straffes' således i den forstand, at de ikke selv er herrer over, hvad der kommer til at stå i deres næste overenskomst. Forligsmanden sender ikke et mæglingsforslag til afstemning, som ikke er anbefalet af begge

hovedorganisationerne til vedtagelse. LO og DA skal således begge have anbefalet at stemme ja til det foreliggende mæglingsforslag.

- Den *sidste fase* i forløbet er selve *afstemningen om mæglingsforslaget*, hvor LO's fagforbund sender forslaget til urafstemning blandt deres medlemmer og arbejdsgiverne gennemfører deres tilsvarende afstemningsprocedure. Vil fagforeningens medlemmer stemme mæglingsforslaget hjem eller vil de forkaste det, som det skete i 1998 ? Svaret er ikke givet på forhånd.

Meget kan derfor gå galt inden vi er nået til den sidste fase af forløbet, og der er faktisk risiko for et sammenbrud i forhandlingerne allerede i den første fase. Det er langt fra sikkert, at DI og CO-I's topforhandlere denne gang er i stand til at skabe det afgørende gennembrudsforlig på minimal- og mindstelønsområdet.

Men hvilke krav vil begge sider af forhandlingsbordet formulere, hvilke forhandlingstemaer vil være i spil og hvad vil parterne satse på? Hvor er de store knaster og hvilke krav kan gøre det svært at nå til et forlig?

Starten på Ok 2010, DI-CO-I's forhandlinger, temaer og forløb

Officielt er forhandlingsforløbet *decentralt*, hvilket betyder, at LO og DA ikke fører direkte centrale forhandlinger om generelle temaer og spørgsmål af relevans for alle overenskomstområderne. LO og DA kommer først ind i forløbets sidste fase, hvor der skal strikkes et mæglingsforslag sammen. Det er op til de implicerede parter inden for de enkelte sektorer og brancher at føre forhandlinger direkte med hinanden. Men reelt er der tale om et stærkt centraliseret forhandlingsforløb, hvor DI og CO-industri reelt med deres gennembrudsforlig kan bestemme både lønrammens størrelse og mange af de forhandlingstemaer, som vil komme til at præge alle de øvrige områders forhandlinger. DI og CO-I har derfor overtaget LO's og DA's rolle som hovedaktører i forhandlingsspillet og de lægger linien for hele det øvrige private arbejdsmarked. I den forstand kan man godt tale om et *stærkt centraliseret forhandlingsforløb*.

Indtil den økonomiske krise satte ind i 2008 tegnede OK 2010 til at blive en helt traditionel overenskomstrunde, hvor parterne blot skulle 'vedligeholde' og udvikle de forbedringer, som var gennemført i 2007. Fagbevægelsen vil stadig satse på denne 'vedligeholdelsesmodel' og fremsætte en række krav om udbygning af de nyskabelser, der blev gennemført i 2007, men krisen har sat ret så snævre grænser for, hvad der er realistisk og gennemførligt. Vægten har altid ligget på *sociale forbedringer*, da selve løndannelsen og lønreguleringen foregår ude på de enkelte arbejdspladser efter at overenskomstfornyelsen er overstået, men der er også krav, hvis gennemførelse vil betyde en direkte forbedring og medlemmernes indkomster og forbrugsmuligheder.

I punktform vil CO-Industris krav til DI se således ud:

- Forbedrede muligheder for at skabe *ligeløn* i den private sektor
- En forhøjelse af mindstebetalingssatserne
- En forhøjelse af indskud på medlemmernes 'fritvalgskonti'
- En forhøjelse af arbejdsgivernes betalinger til Kompetencefondene
- En forhøjelse af arbejdsgivernes pensionsindbetalinger
- Flere omsorgsdage

- Forbedringer af reglerne om barsel for både mænd og kvinder
- En forbedring af forholdene på skifteholdsarbejde
- Afskaffelse af '50 procentsreglen' på HK's område
- Indsats mod social dumping

Listen kan helt sikkert forlænges, men forhandlingerne vil givetvis tage udgangspunkt i og koncentrere sig om nogle af de nævnte temaer. Det er væsentligt at understrege, at fagbevægelsens medlemmer helt sikkert har *afstemt deres forventninger* til hvor gunstigt resultatet bliver efter at krisen har sat sig spor i dansk økonomi. Medlemmerne *kriserbevidsthed er stor*, og de er udmærket klare over, at der ikke bliver tale om store kontante lønforbedringer denne gang. Der skal også skabes plads til de efterfølgende lokale lønforhandlinger, hvilket øger presset yderligere på de centrale forhandlinger. Det gælder derfor for fagbevægelsen om at satse på sociale forbedringer, der er vigtige for medlemmerne, men ikke koster særligt meget for arbejdsgiverne. Der er med andre ord ikke plads til alt for mange omkostningstunge forbedringer denne gang. Men fagbevægelsens mål ved enhver overenskomstforhandling – og altså også ved denne i 2010 – vil altid være at sikre *medlemmernes realløn*, og med en forventet inflationstakt på ca. 1,5 procent, skal lønningerne således stige med mindst 1,5 procent i den næste overenskomstperiode. Ikke nogen umulig opgave, og hvis *produktiviteten* stiger med mere end 1,5 procent, vil lønstigningerne oven i købet være omkostningsneutrale for arbejdsgiverne.

Arbejdsgivernes krav vil helt sikkert også denne gang være at sikre sig en *øget fleksibilitet*, når det gælder arbejdstidens tilrettelæggelse og minimere ekstra betaling for arbejde ud over den aftalte normalarbejdsdag på de 37 timer. Arbejdsgiverne ønsker reelt at afskaffe begrebet 'overarbejde' og 'normalarbejdsdag', og i stedet overlade det til den enkelte virksomhed og de lokale parter at aftale sig frem til arbejdstidens fastsættelse og arbejdets tilrettelæggelse. Får arbejdsgiverne den fleksibilitet, som de ønsker, er det på mange måder 'gratis og omkostningsneutralt' for dem at give lidt ekstra på satserne og forbedre de sociale goder på deres virksomheder. Arbejdsgiverne vil desuden argumentere med, at lønmodtagerne straks i det nye år vil få *skattelettelser* via regeringens skatteforlig fra 2008, hvilket vil sikre deres realløn i 2010 selv uden lønforhøjelser.

Men hvor vil topforhandlerne Thorkild E. Jensen fra Dansk Metal og Børge Frederiksen fra 3F's industrigruppe satse, når det gælder *prioriteringen* af kravene? Man ved jo godt, at man ikke kan få det hele, og det ved medlemmerne også godt.

Når det gælder de '*bløde krav*', vil der sikkert blive satset på:

- Ligelønskravet
- Barselskravet, og omsorgsdage,
- Skifteholdskravet, og
- Afskaffelse af HK's '50-procents-regel'

Ligelønskravet er et 'must' for fagbevægelsen, som skal bruges til at mindske løngabet mellem mænd og kvinder i den private sektor. Det er gentagne gange siden år 2000 blevet målt til i gennemsnit at være mellem 14 og 20 procent, og både i befolkningen og blandt LO's medlemmer er der stor opbakning til at få taget hul på en gradvis mindskning af de kønsspecifikke lønforskelle. Storkonflikten i den offentlige sektor i 2008 handlede også om ligelønsproblemet og den nedsatte *Lønkommissions* opgave er bl.a. at kaste lys over problemets omfang og årsager. Løngabet kan

mindske via en kombination af lovgivningstiltag og ændringer af overenskomsterne. Når det gælder overenskomstvejen, vil fagbevægelsens forhandlere satse på, at der skabes adgang til en virksomhedsbaseret lønstatistik, der gør lønforskelle mellem mænd og kvinder synlige. Desuden skal ligelønsprincippet indskrives i overenskomsterne sammen med bestemmelserne om adgangen til at behandle ligelønssager i det fagretslige system. Endelig vil CO-Industri kræve, at ligelønsdirektivets bestemmelser om ligeløn implementeres af parterne. Ligelønkravet kan støttes af et krav om *forbedrede barselsregler for mænd og flere omsorgsdage i forbindelse med børns sygdom*. Der er næppe tvivl om, at arbejdsgiverne vil være imødekommende over for ligelønkravets indfrielse på nær et krav: større gennemsigtig i løndannelsen om de kønsspecifikke lønforskelle på den enkelte virksomhed, også de små og mellemstore virksomheder.

Kravet om *forbedring af vilkår for skifteholdsarbejde og arbejde på forskudt tid* er en opfølgning på det udvalgsarbejde, som parterne har haft kørende siden afslutningen op Ok 2007. Udvalgets arbejde har dokumenteret en øget sygdomsrisiko for personer, der arbejder på skiftehold og på eksempelvis fast natarbejde. Natarbejde fører til en forøget risiko for brystkræft for kvinder, en forøget abortrisiko og en forøget risiko for hjertekarsygdomme. Risikoen for arbejdsulykker er også større for personer, der arbejder på forskudt tid. Problemet for fagbevægelsen er, at mange af medlemmerne vælger at arbejde på forskudt tid og i holddrift frivilligt, og fagbevægelsen ved desuden godt, at det er nødvendigt for mange produktionstyper at producere hele døgnet i alle ugens 7 dage. Men der vil blive stillet krav om hyppigere helbredsundersøgelser, større holddriftstillæg og krav om mulighed for at veksle tillæg om til øget fritid. Arbejdsgiveren vil være tvunget til at være imødekommende over for disse krav, da de selv har erkendt, at der er store helbredsmæssige problemer forbundet med at arbejde i holddrift og på forskudt tid.

Kravet om afskaffelse af *50 procents reglen på HK's område* er denne gang blevet placeret højt på CO-I's kravliste, men kravet vil givetvis skabe store problemer for parterne, al den stund arbejdsgiverne på DI's område – men også på Dansk Erhvervs (DE's) område – ikke er indstillet på at indløse kravet. Måske lidt besynderligt, da kravets indfrielse ikke koster arbejdsgiverne penge. Men der er tale om principper og ideologi, og det er som bekendt mindst lige så dyrebart som kolde kontanter! Der er tale om en ret så besynderlig regel, set i en 'dansk model sammenhæng'. Reglen siger, at HK kun kan rejse overenskomstkrav på en virksomhed under DA, hvis HK har mindst 50 procent som medlemmer inden for det område, som overenskomsten omfatter. Den findes kun i HK's overenskomster, alle andre faggrupper kan rejse krav om overenskomster fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har indmeldt sig i en arbejdsgiverforening – og det uanset hvor mange ansatte, der er medlem af de pågældende fagforeninger. HK mener derfor, at der er tale om *diskrimination* mod netop deres område, og da HK er et funktionærområde, som vil ekspandere i fremtiden på timelønsområdets bekostning, vil det i realiteten betyde, at færre og færre ansatte i den private sektor vil være omfattet af overenskomster og dermed den danske arbejdsmarkedsmodel. HK hævder også, at reglen er kønsdiskriminerende, da den rammer et område, hvor 70 procent er kvinder. Omvendt hævder arbejdsgiverne, at det ikke er deres problem, at HK har få medlemmer, de kan jo blot organisere nogle flere medlemmer, der er oven i købet et stærkt incitament til at gøre det: flere medlemmer til HK og kollektive overenskomster! Kravet blev fremsat af CO-industri under forhandlingerne i både 2004 og 2007, men hver gang blev det siet fra i den sidste afgørende fase af forhandlingsforløbet. Givetvis fordi man ikke prioriterede kravet særlig højt hverken i Metal eller 3F eller for den sags skyld i de øvrige forbund i CO-Industri, altså bortset fra HK! Men denne gang er det lykkedes for HK og især HK Privats formand Karin Retvig at få sat kravet om afskaffelse af 50 procents reglen højt på kravlisten, og LO's daglige ledelse og altså også Metal og 3F bakker denne gang mere helhjertet op om kravet.

Hovedproblemet er imidlertid, at det gør DA, DI og DE ikke, og modsætningerne på dette område er derfor trukket meget skarpt op før forhandlingernes start. Men kravet er ikke til at komme uden om, og det kan derfor skabe store vanskeligheder for hele forhandlingsforløbet og muligheden for at indgå et gennembrudsforlig på DI-CO-Industris område. Og får vi intet gennembrudsforlig på dette område, er storkonflikten en realitet!

Det store spørgsmål for CO-Industris topforhandlere er derfor: Kan man finde en vej ud af problemet og er man denne gang villig til at fastholde kravet? To mulige løsninger er blevet præsenteret i arbejdsgiver- og fagbevægelseskredse. Den ene går ud på at starte en afskaffelse af reglen ved at nedsætte procenten successivt fra de nuværende 50 til eksempelvis 40 procent i 2010, eller 2011/12 og så skære procenten ned i de efterfølgende overenskomstrunder. Altså en klassisk *'salami-metode'*, som er velkendt på andre overenskomstområder: man tager et lille skridt ad gangen for til slut at nå det endelige mål. En anden metode er at afskaffe reglen i et hug for alle nye virksomheder, og lade den overleve på de gamle *'solnedgangsvirksomheder'*, som på et tidspunkt ryger ud af markedet. Begge typer af tilgange til en afskaffelse af 50 procents-reglen vil sandsynligvis kunne tilfredsstille HK's Karin Retvig og dermed også topforhandlerne i CO-Industri, men vil Hans Skov Christensen og resten af DI's forhandlere acceptere en af disse to løsninger? Det ligger tungt, da modstanden mod overhovedet at pille ved den nuværende regel er meget stor og næsten ultimativ. DI kan bevidst satse på at CO-Industris topforhandlere i den sidste fase af forhandlingsforløbet, hvor de sidste søm skal slås i en forligstekst, vælge at bøje af og hælde HK's krav om afskaffelse af 50 procents reglen ned ad brættet, som det skete i 2004 og 2007. Problemet for CO-I er, at HK på deres kongres i efteråret 2009 har markeret, at de vil anbefale deres medlemmer at stemme nej til et forlig og et mæglingforslag, der ikke indeholder starten på en afskaffelse af 50 procents reglen. Vælger medlemmerne at følge HK-ledelsens anbefalinger, kan det blive vanskeligt at få vedtaget et mæglingforslag, da HK's stemmer typisk er de ja-stemmer, der overtrumfer de mange nej-stemmer fra 3F og sikrer et ja-flertal på lønmodtagersiden.

Kravet om 50 procents reglens afskaffelse gør et muligt forlig på DI's område vanskelig at opnå, men der er andre krav, som det måske ligger endnu tungere med: *de rene lønkrav* om en *hævelse af mindstelønssatsen* og eventuelt en forhøjelse af indskuddene på lønmodtagernes *fritvalgskonti eller en forhøjelse af pensionsprocenten*. De to sidstnævnte krav slår fuldt igennem hos alle medlemmer, omfattet af overenskomsterne, og er derfor meget populære og kan fremme et ja ved en eventuel urafstemning om et fremsat mæglingforslag, men de er meget omkostningstunge for arbejdsgiverne. En aftalt stigning i mindstelønssatsen på DI's område er derimod stort gratis for medlemsvirksomhederne, da ganske få ansatte arbejder på de lave satser. Men en stigning i mindstelønssatsen har stor betydning dels for andre overenskomstområder og dels som et signal om, hvor meget de efterfølgende lokale lønforhandlinger ude på virksomhederne mindst skal give. Det er således *afsmitningseffekten* på DI's egne lokale lønforhandlinger senere i 2010, som DI-forhandlerne frygter, og den vedrører ikke kun DI's egne medlemsvirksomheder, men også hele butiksområdet i DE og det lille normallønsområde. Traditionelt overføres hævnningen af mindstelønssatsen på DI's område direkte og med fuldt gennemslag på mindstelønssatserne for kassedamerne i detaljhandlen, dvs. på HK-handels og DE's område og i alle COOP's butikker. Desuden vil fagbevægelsens forhandlere på det lille *normallønsområde* også følge forhandlingerne meget tæt og bruge stigningen i DI's mindstelønssat som et *pejlemærke for, hvor meget de mindst skal have med hjem*, når de for lov til at realitetsforhandle deres overenskomster på transport- og rengøringsområdet, i tekstil og beklædning og på slagterierne. Der vil derfor være en tæt koordinering i forhandlingsforløbet mellem Børge Frederiksen i 3F's industrigruppe og Jan Villadsen i 3 F's transportgruppe, således at Børge Frederiksen kan sikre, at normallønsområdet

får mulighed for at hive en acceptabel stigning hjem på normallønssatserne. Men det kommer til at ligge meget tungt at opnå enighed om en stigning i mindstelønssatserne, da DI næppe er indstillet på at give ret meget på satserne. Stræber man efter en 'nulløsning' betyder det blot en forlængelse af de nugældende overenskomster, og et sådant bud er næppe acceptabelt for CO-I's forhandlere, da det jo vil betyde, at HK's kassedamer også må nøjes med nul kroner og at normallønsområdet intet får at henvise til, når de skal begrunde en stigning i normallønssatserne.

I den forbindelse er det vigtigt at påpege, at *DI's topforhandlere både skal forhandle mindstelønsområdet og normallønsområdet*, efter at HTS arbejdsgiverforeningen valgte at melde sig ind i DI og dermed fravalgte DE som deres nye alliancepartner. DI's forhandlingsudvalg består således denne gang af folk fra både det 'gamle' DI og de nye folk fra HTS, og man er derfor i DI i stand til inden for sin egen organisation at koordinere hele forhandlingsforløbet. DI kontrollerer forhandlingerne på både mindste- og normallønsområdet, en ny magtbase for et i forvejen totalt dominerende DI.! DA's koordinerende rolle og magtbase er blevet tilsvarende decimeret og DI ligner nu mere og mere en hovedorganisation på arbejdsgiversiden. Det bliver derfor ekstra interessant at følge udviklingen i DI denne gang: Hvilken rolle vil de gamle HTS folk spille i DI's forhandlingsudvalg ?

Konklusionen på denne del af analysen af det sandsynlige forhandlingsforløb er derfor, at forhandlingerne meget vel kan *bryde sammen* – ikke på grund af uenighed om 50 procents reglens afskaffelse, men på grund af uenighed om, *hvor mange penge, der skal på bordet*, når det gælder justeringer af lønssatserne. Hvordan spillet kommer til at forme sig afhænger således helt og aldeles af, om DI står fast på en de facto nulløsningsmodel, eller om man er villig til at hæve satserne som et kontant supplement til forbedringer af 'de bløde områder', som ikke koster så meget. Der skal penge på bordet, hvis CO-I's forhandlere skal kunne acceptere et forlig, af den simple grund, at uden kontanter i et forlig vil det blive meget svært at få et forlig stemt hjem. Forhandlingerne kan ende og strande i Forligsinstitutionen uden at der er udarbejdet et eneste stykke papir på, hvad parterne har drøftet. Arbejdsgivernes strategi vil givetvis være, at forligsmanden ikke skal have mulighed for at viderebringe en 'skitse' til Christiansborg, som så kan bruges til at udarbejde et lovforslag, der bærer præg af parternes synspunkter. Med andre ord: Politikerne skal ikke have et alibi form at gribe ind i forhandlingsforløbet og ophøje en mæglingsskitse til lov. Konstateres et forhandlingssammenbrud skal konflikten have lov at løbe.

Forhandlingerne på normallønsområdet

DI skal også med sit nye store forhandlingsudvalg med folk fra det gamle HTS forhandle en fornyelse af de gældende normallønsoverenskomster hjem. Det gælder 3F's transport- og rengøringsområde, NNF's slagteroverenskomst og hele Tekstil- og beklædningsområdet. Der er tradition for, at parterne forsøger at skabe et gennembrud på transportområdet, men vil DI denne gang gå efter kædens svageste led og forsøge sig på slagteriområdet, hvor NNF er meget presset af en faldende beskæftigelse og et pres fra slagterierne om en 20 procents reduktion af lønomkostningerne? Fagbevægelsen vil næppe acceptere en sådan rokade og vil fastholde, at der skal laves et gennembrudsforlig på 3F's transportområde. Ny forhandler er her Jan Villadsen, som afløser Orla Pedersen, der er gået af på grund af alder. I 3F er der en tæt koordinering mellem Børge Frederiksen fra industrigruppen og Villadsen fra transportgruppen og 3F's gruppe på det private serviceområde, dvs. primært rengøringsområdet er også med i koordineringsarbejdet. Det er allerede blevet nævnt, at der venter svære forhandlinger forude, da arbejdsgiverne vil være meget lidt tilbøjelige til at hæve normal lønssatserne denne gang. Ved Ok 2007 blev der givet historisk store stigninger på satserne, og arbejdsgiverne vil henvise til, at bare en uændret forlængelse af de

gældende overenskomster vil være for meget for virksomhederne. Fagbevægelsen er på sin side ganske klar over, at den økonomiske krise har sat sig negative spor i virksomhedernes regnskaber, og medlemmernes forventninger er ikke at komme i nærheden af, hvad man fik sidst.

Forventningsafstemningen er på plads, og medlemmerne er primært interesserede i at bevare jobbene end at 'lønfeste'. Man går efter jobsikkerhed og i 3F's transportgruppe er man faktisk mest optaget af at formulere et krav om 'kamp mod social dumping' og 'fair play', når det gælder konkurrencen med udenlands arbejdskraft i danske virksomheder. Kravet er derfor, at danske virksomheder skal hjælpe fagbevægelsen med at håndhæve den danske models krav om at alle – danskere som udlændinge – skal arbejde efter de gældende overenskomster. Gennemføres det krav med arbejdsgivernes hjælp, vil man godt kunne leve med en beskeden lønfremgang. Denne gang har transportgruppen ikke udmeldt et krav om store kontante lønstigninger, men har i stedet arbejdet med 'temaer' såsom jobsikkerhed, kamp mod social dumping, ret til uddannelse, og en hævnning af pensionsprocenten. Desuden skal der satses på sociale goder i form af ligelønsbestemmelser i overenskomsterne, forbedrede barselbetingelser og flere omsorgsdage. Jobsikkerheden og de bløde krav er således i centrum og det kan blive nøglen til et forlig, at fagbevægelsen denne gang ikke staser så meget på kroner og øre. Men vil arbejdsgiverne være med til at udvikle konkrete værktøjer, som kan bruges i kampen mod social dumping? Og vil man overhovedet være med til selv en beskeden stigning i normallønssatserne, der kan sikre reallønnen? Det er her at knasterne skal høvles af, hvis der skal skabes et gennembrud på normallønsområdet, som er den sidste forhindring for, at de resterende områder kan forhandles færdigt og forligsmanden kan forsøge at udarbejde et mæglingsforslag

Fremsættelse af et mæglingsforslag

Er der skabt et gennembrud på både mindsteløns- og normallønsområdet, er vejen banet for, at der skal forhandles og sluttes forlig på de områder, der har ventet på 'gennembrudsforligene'.

Forligsmanden vil her tilkalde DA's direktør Jørn Neergaard Larsen og LO's formand Harald Børsting, for at få begge parter accept af indholdet i et af ham udarbejdet mæglingsforslag.

Forslaget indeholder alle de forlig, der er indgået under vejs i forhandlingerne og det er normalt ganske mange og hovedparten af overenskomstområderne. De områder, hvor parterne ikke har evnet at opnå forlig, vil blive indskrevet i mæglingsforslaget med det samme indhold, som 'forligsparterne' har aftalt. Man vinder derfor ikke noget ved ikke at lave forlig.

Problemet denne gang bliver imidlertid '50 procents reglen'. LO's formand Harald Børsting kan ikke nikke ja til et mæglingsforslag, der ikke indeholder en passus om at tage hul på en afvikling af denne regel. Det vil ikke blive accepteret af LO's daglige ledelse og forhandlingsudvalg, hvori sidder HK's formand Kim Simonsen. Men kan DA acceptere et mæglingsforslag, der indeholder en start på afviklingen af 50 procents reglen? Hvis ikke, er spillet ude og en storkonflikt en realitet, da forligsmanden skal have accept fra de to hovedorganisationer, inden han sender mæglingsforslaget til afstemning. Det gælder således om at finde en formulering omkring afvikling af 50 procents reglen som begge parter kan accepterer. Presset på HK og ikke mindst HK Privats Karin Retvig vil være enormt i denne sidste afse af forhandlingsforløbet, da hun kan sidde med nøglen til både et forlig og en storkonflikt.

Afstemningen om mæglingsforslaget

Parterne har givet sig selv en frist til den 12. februar til at blive færdige med at indgå de nødvendige forlig. Efter den dato kommer forligsmanden på banen og kan begynde at indkalde parterne til

forligsforhandlinger. Forligsmandens opgave er alene at forlige parterne og kunne strikke et mæglingsforslag sammen, som DA og LO kan anbefale at sende til urafstemning. Er mæglingsforslaget først sendt til ur-afstemning blandt medlemmerne, er det meget svært at vælte. Resultaterne fra de enkelte overenskomstområder sammenkædes, selv om der er tale om decentrale forhandlinger. Det er altså knald eller fald, arbejdsfred eller storkonflikt. Hvis den samlede stemmeprocent er 40 procent eller højere, skal der blot være et flertal af nej-stemmer. Hvis stemmeprocenten er under 40 procent, skal der ikke blot være et flertal af nej-stemmer. Nej-stemmerne skal også udgøre mindst 25 procent af samtlige stemmeberettigede medlemmer. Der er ca. 600.000 stemmeberettigede, hvilket vil sige, at der mindst skal være 150.000 nej-stemmer, som også skal overgå antallet af ja-stemmer. Da stemmeprocenten ofte er meget lav og under 40 procent og faktisk har været faldende ved de seneste afstemningsrunder, skal nej-flertallet således være meget stort for at kunne opfylde kravet om at nejstemmerne også skal udgøre mindst 25 procent af samtlige stemmeberettigede. I 1998 blev mæglingsforslaget rent faktisk væltet, men da var stemmeprocenten også helt oppe på 47,1. Det er altså ikke umuligt at vælte et mæglingsforslag, Det afhænger af, hvad medlemmerne synes om indholdet i mæglingsforslaget og hvor gode ja- og nej-siden er til at mobilisere medlemmerne omkring deres synspunkter. Men ja-siden kan støtte sig til medlemmernes udbredte krisebevidsthed og frygten for at miste jobbet, hvilket kan gøre det endnu sværere for nej-siden at mobilisere sig til et flertal.

Overenskomstperiodens længde

Det normale har igennem flere forhandlingsrunder været 3-årige overenskomstperioder, hvor virksomhederne har haft en rimelig lang periode til at planlægge ud fra et kendt omkostningsniveau. Fagbevægelsen på sin side kunne benytte de tre år til at få gennemført mange af deres krav, da der 'var plads' til de mange forbedringer. Begge parter har derfor haft præferencer for en forholdsvis lang overenskomstperiode, men har man også det denne gang? Har den økonomiske krise ændret dette billede? Er usikkerheden om krisens varighed og styrke så stor, at arbejdsgiverne og fagbevægelsen højst tør binde sig til en to-årig periode? Omvendt vil en tre-årig periode give parterne mulighed for at få plads til både de bløde pakker og kontanter, hvis man først slipper kontanterne i den sidste del af perioden, hvor krisen måske er afløst af økonomisk fremgang. Dette sidste argument taler for, at parterne også denne gang vælger en treårig overenskomstperiode, hvis de da eller når så lang og laver forlig.

Forlig eller storkonflikt?

Det fremgår at ovenstående beskrivelse og analyse af det mulige og sandsynlige forhandlingsforløb og parternes krav og præferencer, at det kan blive mere end svært at nå et forlig både på mindsteløns- og normallønsområdet. Og det kan endda blive svært for forligsmanden at fremsætte et mæglingsforslag, hvis man da når så langt i forhandlingsforløbet. 50 procent reglen kan blokere for forligsmuligheder, men det er på den anden side usandsynligt, at parterne og specielt fagbevægelsen vil vælge at gå ud i en storkonflikt på et konflikttema, der hedder 'vi vil have 50 procent reglen afskaffet'. Skal fagbevægelsen ud i en storkonflikt, skal det være på et konflikttema, der har *en bred folkelig appel*, både blandt medlemmerne og i offentligheden. Som det skete i 1998 på et tema om 'mere fritid og en 6. ferie-uge'. 50-procentsreglen er for abstrakt som et generelt konflikttema, og desuden er der ikke en krone i reglens afskaffelse! Intet medlem får en lønfremgang ved reglens afskaffelse, ikke engang HK'erne selv! Skal fagbevægelsen i konflikt denne gang, skal det være på en parole om, at 'reallønnen skal sikres', hvis arbejdsgiverne har valgt en strategi der kører under overskriften: 'Nulløsning – vi har ikke råd til at give en krone

mere'! Et undertema for fagbevægelsen kan også være *kampen for ligeløn*, hvor 50 procentsreglen kan være koblet på ligelønsspørgsmålet. Dette krav har en folkelig appel, og den ,der vinder konflikten, er den part, der kan vinde den offentlige mening. Arbejdsgiverne vil slå på, at de kæmper for virksomhedernes overlevelse og dermed også for bevarelse af jobbene. Fagbevægelsen bedste argument er, at de slås for bevarelse af medlemmernes realløn. Begge argumenter har en folkelig appel, så der bliver behård kamp om den offentlige mening!

Et væsentligt spørgsmål er desuden, om en storkonflikt midt under en dyb økonomisk krise får lov at løbe. Vil *regeringen ikke gribe ind og gennemføre en lovgivning*, der tager hensyn til begge parter argumenter? Det vil ikke være nogen let opgave for en borgerlig regering at gribe ind i en storkonflikt så tæt på et folketingsvalg, som formentlig skal afholdes i efteråret 2010. Meget taler derfor for, at regeringen lader konflikten løbe indtil parterne er udmattede og selv er i stand til at lave et forlig. Regeringen kan så, som det var tilfældet i 2008 under storkonflikten i den offentlige sektor, tømme fagbevægelsens strejkekasser. Det ved fagbevægelsen godt, og da arbejdsgiverne også vil lide store økonomiske tab, kan parterne derfor ud fra en rationel analyse lige så godt selv lave forlig. En storkonflikt skal gennemføres, når det er noget at dele, dvs. under en højkonjunktur, hvor der er store overskud i virksomhederne, som det var tilfældet i 1998. I den aktuelle situation med økonomisk krise, er det meget lidt at dele, og begge parter vil være tabere. Der er i realiteten tale om et nulsumsspil og det taler for at undgå en ødelæggende konflikt, som kun gør parterne fattigere. Hvis den logik holder, vil parterne – mod svære odds – alligevel indgå de nødvendige forlig, men først efter et meget besværligt og konfliktfyldt forhandlingsforløb.