

194

Forligsmuligheder under høj inflation

Analyse af optakten til OK23

Søren Kaj Andersen, Nana Wesley Hansen og Christian Lyhne
Ibsen

December 2022

ISBN 978-87-93320-61-1

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

Resumé	3
1. Den økonomiske og politiske baggrund	4
Usikkerhed om økonomien: Hvad bliver inflationen?	4
Den politiske baggrund	7
2. Temaer i OK23	8
Løn, løn og atter løn	9
Længden af overenskomsten	12
Social dumping.....	13
Arbejds miljø og nul timerskontrakter	14
Løn under barsel.....	15
Uddannelse	15
Grøn omstilling.....	16
3. Højeste konfliktrisiko i mange år	16
To scenarier for storkonflikt.....	17
Betydningen af en konflikt	19

Resumé

- De kommende overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked finder sted i en tid med den højeste inflation gennem 40 år. Danskernes realløn er faldet markant i 2022, og det altdominerende emne op til OK23 er derfor løn.
- Forhandlingerne besværliggøres af usikkerheden om økonomien, og hvor høj inflationen bliver de næste år. Forhandlerne skal ramme et rigtigt niveau ud fra tre afgørende rationaler: Forsvar af reallønnen, undgå en lønprisspiral og sikre konkurrenceevnen.
- På fagforeningers optaktsmøder har medlemmerne klart meldt ud, at arbejdsgiverne må til lommerne. Omvendt maner arbejdsgiverne til forsigtighed pga. den usikre globale økonomi.
- Der er derfor lagt op til de vanskeligste forhandlinger i mange år, og risikoen for konflikt i OK23 højere end normalt.
- Den faktiske løn i mindstebetalingssystem aftales lokalt for ca. 80 % af DA/FH området, men der er en grundlæggende utilfredshed med systemet at spore hos fagforeningerne. De mener, at der gives for lidt i de lokale lønforhandlinger i forhold til virksomhedernes produktivitet og overskud.
- Centrale stigninger til løn kan for eksempel gives ved øget bidrag til fritvalgsordninger, et øget arbejdsgiverbidrag til pension eller ved et ekstraordinært engangstillæg. Sidstnævnte er brugt i Tyskland, men er ikke populært hos de danske fagforeninger.
- Grundet usikkerheden i økonomien er der lagt op til en kortere aftale end de tidligere overenskomsters 3 årige varighed. Dette medfører, at man må forvente, at der bliver mindre plads til større nye tiltag i denne omgang.
- Afhængigt af den økonomiske ramme kan man dog stadig forvente forhandlinger om betalt barselsorlov, arbejdsmiljø, uddannelse og grøn omstilling.
- Byggeriet, hvor arbejdsgiverne nu udgøres af DI, kommer til at forhandle om tiltag mod social dumping med 3F. Dette emne har historisk ført til uenigheder mellem parterne og kan blive svært at lande forlig på.
- Såfremt gennembrudsforliget på industrien kan indgås, kommer de andre områder til enten at indgå forlig selv eller indgå i et samlet mæglingsforslag.
- Samlet skal aftalerne kunne stemmes hjem i en urafstemning på lønmodtagersiden og i kompetente forsamlinger på arbejdsgiversiden. Hvis dette ikke sker, kommer der storkonflikt for første gang i den private sektor siden OK98.

1. Den økonomiske og politiske baggrund

Den økonomiske baggrund for OK23 er grundlæggende anderledes, end den har været for mange af de forudgående overenskomstforhandlinger. Finanskrisen og Corona-krisen forandrede begge markant den økonomiske situation i Danmark. De to kriser var meget forskellige, og blev også håndteret forskelligt, og havde meget forskellige konsekvenser for virksomheder og lønmodtagere. En fællesnævner var dog, at man gennem begge kriser havde uforandret lav inflation og et lavt renteniveau. Dette har forandret sig, og i optakten til 2023 er det tårnhøj inflation, pga. krigen i Ukraine, energikrise og forstyrrelser i de globale forsyningskæder, der præger økonomien. Samtidig er der udsigt til økonomisk afmatning eller måske ligefrem recession, der kan føre til stigende ledighed.

Det er i den kontekst, at industriens parter – Dansk Industri og CO-industri – skal forhandle gennembrudsforliget ved overenskomstfornyelserne på det private arbejdsmarked, og dermed sætte den økonomiske ramme for ændringer i løn og ansættelsesvilkår. Denne økonomiske ramme har direkte konsekvenser for alle de øvrige overenskomstområder, hvor der efterfølgende skal forhandles.

Usikkerhed om økonomien: Hvad bliver inflationen?

Den helt store makroøkonomiske joker for OK23 er inflationen. Hvor høj bliver den næste år? Og hvor hurtigt flader den ud? De fleste prognoser spår, at den flader ud i løbet af 2023 og er nogenlunde tilbage til 'normalt' niveau – omkring 2 pct. målet – i 2024. Men lønmodtagerne vil til den tid have oplevet et markant fald i købekraften, hvis ikke lønnen følger nogenlunde med. Særligt husholdninger med de laveste indkomster lider i øjeblikket. Det er fordi lavindkomsthusholdninger bruger en større andel af deres indkomst på de produkter, der er steget mest i pris, dvs. energi og fødevarer. Ifølge Nationalbanken giver disse forskelle i inflationsbyrde betydelige pres på privatøkonomien for lavindkomstgrupper.¹

Aftagende vækst, rekordhøj beskæftigelse

Finansministeriet vurderer, at der kommer en mindre opbremsning i den økonomiske vækst i 2023. BNP skønnes at vokse med 2,8 pct. i 2022 og 0,8 pct. i 2023.² Det Økonomiske Råd (DØR) forudsiger en økonomisk tilbagegang på 0,2 % i BNP i 2023.³ Billedet af en mindre opbremsning i Danmark end andre lande bakkes op af den seneste BNP-indikator fra Danmarks Statistik, der melder om en fremgang på 0,5 pct. i tredje kvartal af 2022.⁴ Samtidig er beskæftigelsen stadig rekordhøj, og den forventes kun at falde lidt i 2023. DØR forventer et fald i beskæftigelsen på 61.000 personer i 2023.⁵ Ledigheden er i

¹ Nationalbanken 2022: The drivers, implications and outlook for inflation. Præsentation 2. november 2022

² Finansministeriet 2022: Økonomisk Redegørelse · August 2022

³ DØR 2022: Dansk Økonomi, efterår 2022

⁴ Danmarks Statistik: BNP-indikator 3. kv. 2022

⁵ DØR 2022: Dansk Økonomi, efterår 2022: 91

øjeblikket ekstraordinær lav, men DØR forventer, at nettoledigheden stiger til 91.000 i 2023 og 110.000 i 2024.⁶

Der er således ved indgangen til OK23 fortsat stor rift om medarbejderne, og arbejdsgiverne har ad flere omgange råbt om mangel på arbejdskraft og behov for reformer for at øge arbejdsudbuddet. Manglen på arbejdskraft, høje virksomhedsoverskud, sammenkoblet med den høje inflation har ikke overraskende fået fagforeningerne til at kræve større lønstigninger i denne overenskomststrunde. Claus Jensen sagde det klart i Altinget: *"Virksomhederne har skruet op for deres provenu. Og nu siger de stop. Det havde været sjovere, hvis medarbejderne også havde fået lov til at skrue op for deres provenu. Både Nationalbanken og de økonomiske vismænd siger, at der er plads til lønfremgang uden at ødelægge økonomien. Og de er altså ikke rødgardister."*

Med den høje inflation *in mente* har fagforeningerne blikket rettet mod, hvordan reallønnen kan forsvares – hvis ikke forbedres – bedst muligt i den næste overenskomstperiode. Derfor skal arbejdsgiverne til lommerne. Ser man på de aktuelle lønstigninger indenfor DA-området, er der endnu ikke tegn på en accelererende lønudvikling. I 3. kvartal 2022 var den årlige stigning i lønomkostninger på 3,4 pct., hvilket er en lille stigning på 0,1 pct. point i forhold til 2. kvartal.⁷ DA skønner, at reallønnen samlet set falder med knapt 4 pct. i 2022, efter lønmodtagerne hen over en 9-årig periode har oplevet en samlet stigning i reallønnen på 13 pct. – fra 1. kvartal 2013 til 4. kvartal 2021.⁸

Omvendt har CO-industri fremlagt beregninger, der viser, at timelønnen ikke er steget i takt med produktiviteten inden for industrien. Timeproduktiviteten – altså hvor mange varer, der kan produceres pr. time – er fra 2011 til 2020 i gennemsnit steget med 5,9 % om året, hvorimod timelønnen kun er steget med 2,75 pct. pr. år. Lønnen halter således efter produktiviteten, hvilket – alt andet lige – betyder, at virksomhedsejerne får en større andel af kagen end tidligere.⁹ På trods af den store usikkerhed om økonomien har denne lønudvikling, og den vigende andel af produktiviteten, altså fået CO-industris formand, Claus Jensen, til at bedyre, at der er plads til højere lønstigninger.

Kampen om de økonomiske nøgletal

Usikkerheden understreges af, at den økonomiske sagkundskab har svært ved at forudse de økonomiske nøgletal. For økonomerne i DØR og Nationalbanken har den analytiske øvelse været at regne på, i hvor høj grad reallønnen kan sikres uden, at lønstigningerne sætter gang i en lønprisspiral. I DØR's prognose fra efteråret 2022, bliver lønstigningerne vurderet til at kunne nå op på 5,2 pct. i 2023, uden at der sættes gang i en lønprisspiral.¹⁰ Denne vurdering blev hurtigt modtaget med kyshånd af fagforeningerne til arbejdsgivernes fortrydelse.¹¹ Som

⁶ Ibid.

⁷ DA 2022: Konjunkturstatistik. Svagt tiltagende lønudvikling i 3. kvartal 2022

⁸ DA 2022: Reallønsudviklingen på det danske arbejdsmarked

⁹ CO-industri 2022: Nøgletal til lønforhandlingen: Side 1

¹⁰ DØR 2022: Dansk Økonomi, efterår 2022

¹¹ Dansk Metal 2022: Pressemeddelelse. Vismandsrapport: Der er plads til højere lønstigninger

Nobelprisvinderen i økonomi, Thomas Schelling, skrev i 1960, kan en sådan udmelding på 5,2 pct. hurtigt blive et ”fokuspunkt” for forhandlingerne, som arbejdsgiverne kan få svært ved at modstå.¹² Nationalbankens kommentar til DØR’s vurdering var dog, at vismændene overvurderede tilbagegangen på arbejdsmarkedet, og at risikoen for en lønprisspiral vejer tungere i den nuværende situation end sandsynligheden for et stort fald i beskæftigelsen.¹³

Karakteristisk for usikkerheden om økonomien har Statistikudvalget, hvor parterne og Finansministeriet sidder sammen, endnu ikke, ved indgangen til december, udgivet deres årlige Statusrapport for 4. kvartal på grund af folketingsvalg og de pågående regeringsforhandlinger. Denne rapport danner traditionelt en fælles forståelsesramme for parterne om de økonomiske ”realiteter”. Uden denne fælles forståelse kan forhandlingskrav blive problematiseret af modparten – ikke bare på grund af interesseforskelle, men på grund af forskellige virkelighedsopfattelser. Denne kamp om økonomiske ”realiteter” er kendt fra tidligere OK-runder, men usikkerhed om inflation, vækst og beskæftigelse har gjort kampen endnu hårdere. Nogle aktører har ligefrem karakteriseret Statistikudvalget som en ”kampplads”, hvor de økonomiske ”realiteter” bruges som våben af parterne.

Så hvilke pejlemærker skal forhandlerne gå efter? Kan vismændenes prognose om at lønstigninger på op til 5,2 pct. i 2023 uden lønprisspiral bruges som pejlemærke? Eller kunne det netop indgåede forlig i tysk industri give et pejlemærke for, hvilken økonomisk ramme den danske konkurrenceevne kan holde til? Metalindustriens forlig i Tyskland landende på 8,5 % over 24 måneder – langt under IG Metall’s oprindelige krav på 8 % om året. Aftalen blev derudover ledsaget af to skattefrie engangsbeløb på tilsammen 3.000 euro.

Stagflation og konflikter som i 1970’erne?

Den økonomiske usikkerhed har fået nogle til at spørge, om vi er på vej ind i stagflation ligesom i 1970’erne, dvs. økonomisk stagnation og høj inflation på samme tid. 1970’erne var et af de mest konfliktfyldte årtier i den danske aftalemodels historie, med gentagne sammenbrud i forhandlinger og følgende storkonflikter, der medførte politiske indgreb. Også dengang var energipriser, særligt olieprisen, den primære udløsende årsag til den høje inflation, hvilket satte gang i massive lønprisspiraler, dvs. højere løn, der afføder højere prisinflation og vice-versa. Det var først, da parterne sammen indgik Fælleserklæringen med Schlüter-regeringen i 1987, at nogle af grundpillerne for aftalesystemet, som vi kender det i dag, kom på plads. Dvs. koordinerede forhandlinger omkring industriforliget, fokus på reallønstigninger og konkurrenceevne frem for nominelle lønstigninger.

Flere kommentatorer i Europa og sågar IMF har dog udtalt, at frygten for lønprisspiraler er overdrevet – særligt når inflationen primært er drevet af

¹² Schelling, Thomas C. 1960. *The strategy of conflict* (First ed.). Cambridge: Harvard University Press.

¹³ Nationalbanken 2022: Nationalbankens kommentarer til det økonomiske råds diskussionsoplæg efterår 2022: Side 2

udefrakommende faktorer.¹⁴ Også herhjemme vurderer DØR og Nationalbanken, at risikoen for stagflation er mindre end i 1970'erne pga. tre faktorer. For det første er centralbankerne blevet uafhængige af politikerne og kan derfor tæmme inflationsforventninger via pengepolitikken. For det andet er der ingen automatiske mekanismer til at koble lønstigninger til prisstigninger, som der var før man afskaffede dyrtidsreguleringen i 1980'erne. Med andre ord skal lønmodtagerne selv skaffe lønstigningerne, og her er den danske historie, at lønkravene har været moderate – særligt efter finanskrisen. For det tredje er mange vestlige lande, herunder Danmark, ikke i samme grad afhængige af få energikilder som under oliekrisen.

Den politiske baggrund

Normalt ønsker parterne maksimal politisk ro under overenskomstforhandlinger. Det gør de også denne gang, men i optakten har arbejdet i Lønstrukturkomitéen og valgløfter om lønkroner til særlige grupper af offentlige ansatte rumlet. Snakken om ekstra løn i det offentlige kan rykke ved forventningsniveauet hos grupper af private lønmodtagere, og dermed gøre det sværere at indgå forlig. For hvordan vil ekstra penge til ligeløn og rekruttering af særlige velfærdsmedarbejdere blive modtaget i lavtlønnede kvindefag i den private sektor?

Under valgkampen præsenterede Socialdemokratiet en plan for ekstra lønkroner til særlige grupper af offentlige ansatte. Partiet nævnte selv ”sundhedssektoren, ældreplejen, i daginstitutioner og i Kriminalforsorgen”, men understregede, at fordelingen skulle løses ved trepartsforhandlinger. Planen skal rulles ud i 2024 og være på i alt 3 mia. kr. i 2030. Det ville svare til ca. 2.000 kr. ekstra i løn om måneden før skat til 235.000 ansatte, hvis 2,5 mia. kr. af de i alt 3 mia. kommer til at gå til bedre løn.¹⁵ Andre partier, eksempelvis SF, har tidligere foreslået ekstra 2 mia. kroner til ligeløn i den offentlige sektor, og Moderaterne har foreslået 1,625 mia. kroner til sundhedsvæsenet.

DA, DI og Dansk Erhverv var hurtige til at kritisere Socialdemokratiets forslag for at være i strid med den danske model og den måde løn aftales mellem partnerne – uden om Christiansborg. Adm. direktør i DI, Lars Sandahl, udtalte, at ”... resultatet kan blive et meget mere ustabilt offentligt arbejdsmarked, fordi forskellige faggrupper åbenbart får udbytte af at råbe højt og konflikte.”¹⁶ Også internt i FH har nogle fagforeninger, med medlemmer i den private sektor, været ude med riven, da aftaleautonomien anses for hjerteblood i den danske model. De manglende udmeldinger og forsvar af aftaleautonomien fra FH har skabt frustration i arbejdsgiverkredse, som gerne så, at FH forsvarede aftalemodellen mod politisk indblanding. Dette har ført til

¹⁴ Blanchflower, D. G. og Bryson, A. 2022: Recession and Deflation? IZA DP No. 15695 og International Monetary Fund. 2022. World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis. Washington, DC. October.

¹⁵ DR.dk 2022: S vil give ekstra løn til ansatte i sundhedssektoren, ældreplejen, daginstitutioner og fængsler.

¹⁶ DR.dk 2022: 'Frontalangreb', 'forkert' og 'fornuftigt': Her er reaktionen på regeringens lønudspil fra arbejdsmarkedets parter.

en mindre justering i den såkaldte klimaaf tale, dvs. rammeaftalerne for de private overenskomstforhandlinger, hvor det nu understreges at DA og FH er enige om, ”at det er overenskomstparterne på det private arbejdsmarked, der udstikker rammerne for en ansvarlig balance mellem lønudvikling og fleksibilitet.”¹⁷

Valget og de efterfølgende regeringsforhandlinger satte Lønstrukturkomitéens arbejde på pause, der ellers skulle tilvejebringe vidensgrundlaget for eventuelle drøftelser af lønforholdene i den offentlige sektor. Komitéen skulle efter planen komme med sin rapport i slutningen af 2022, men bliver med al sandsynlighed forsinket, da en rapport for tæt på OK23 kan mudre forhandlingsforløbet.

Disse forhold til trods er der hos parterne en vis tiltro til, at politikerne – uanset regeringskonstellationen – ikke vil bidrage med politisk uro for tæt på OK23. Det er sågar muligt, at de politiske forhandlinger om evt. ekstra lønkroner til det offentlige kan parkeres til efter OK23 er landet. Dog vil der – i tilfælde af et langstrakt OK23 forløb – komme et meget lille vindue til eventuelle trepartsforhandlinger mellem afslutningen på OK23 og starten på OK24 i det offentlige. Og det er tydeligt, at valgløfterne om løn ikke bliver glemt hos de offentlige FH-forbund.

2. Temaer i OK23

Både fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer påbegynder tidligt forberedelsen af overenskomstfornyelsen. Fagforeningerne afholder medlemsmøder med deres tillidsrepræsentanter, gennemfører medlemsundersøgelser og bruger digitale medier i direkte kommunikation med medlemmerne. Det handler om at indsamle krav og forme dem i temaer, som kan tages op i forhandlingerne.

Ligeledes mødes arbejdsgiverorganisationerne med deres medlemsvirksomheder landet over i bl.a. repræsentative udvalg og bestyrelser, og diskuterer krav og ønsker til overenskomsten. Det vil typisk omhandle økonomiske vilkår, konkurrenceevne og øget fleksibilitet vedrørende løn, arbejdstid mv. Arbejdsgivernes forberedelse handler også om at foregribe, hvad fagforeningerne vil kræve i forhandlingerne. Dette skal ses i lyset af den grundlæggende forståelse, der ligger i overenskomstfornyelsen, nemlig at arbejdsgiverne køber sig fred i den kommende overenskomstperiode, når forligene er indgået og stemt hjem. Det giver ro og en planlægningshorisont for virksomhederne.

Således har virksomhederne en interesse i at indgå kompromisser om emner, som de egentlig ikke ser stor fordel i – måske endda helst vil undgå – men som kan sikre, at fagforeningernes medlemmer stemmer ja til overenskomsten.

¹⁷ FH/DA 2023: DA/FH-rammeaf tale OK 2023 om decentrale forhandlinger

I det følgende beskriver vi de temaer, der har været fokus på i optakten til OK23. Enten fordi det pågældende tema fylder på tværs af forhandlingsområderne eller fordi et specifikt tema formentlig vil udgøre en særlig udfordring i forhandlingerne. Yderligere temaer kan dog komme til i løbet af processen.

Løn, løn og atter løn

CO-industris medlemsforbund har samlet sendt 548 forslag ind til de kommende forhandlinger for henholdsvis timelønnede og funktionærer i industrien. Forslagene har CO-industri organiseret i en række temaer, og der er nok at tage fat på. Billedet med mange forslag til overenskomstforbedringer er det samme på de øvrige forhandlingsområder, men fælles for lønmodtagerne er, at det helt afgørende tema denne gang er løn. Det skyldes naturligvis inflationen – som vi ikke har set højere i 40 år – og de høje energiregninger, som har ramt de danske lønmodtagere og deres privatøkonomi.

Når det handler om løn, så er den typiske tilgang til forhandlingerne i fagbevægelsen, at reallønnen skal sikres i krisetider og øges i gode tider. Inflationen ligger mod udgangen af 2022 på omkring 10 %. Som en forhandler udtrykker det, så ville reallønsforbedring svarende til det, man har opnået de seneste år, blive til $10\% + 2\% = 12\%$. Alene det første år. Det kommer ikke til at ske. Blandt fagforeningernes ledere er der også en anerkendelse af, at en sådan lønstigning ikke er samfundsøkonomisk holdbar. Men lønstigninger skal der til. Spørgsmålet er hvor store? Det bliver naturligvis bemærket af de faglige forhandlere, når de økonomiske vismænd mener, at der er plads til en 5,2 % lønstigning i 2023 uden, at det igangsætter en lønprisspiral. Man ved også godt, at andre prognoser ligger lavere.

Den accelererende inflation er dog ikke alene om at skubbe lønkravet op. Vi har to forskellige lønsystemer på det private aftaleområde. På omkring 80 % af aftaleområdet arbejder lønmodtagerne på det såkaldte mindstebetalingssystem, hvor det alene er mindstebetalingssatser, som er til forhandling centralt. Den egentlige lønfastsættelse sker ved lokale lønforhandlinger på virksomhederne, der typisk gennemføres årligt. Grundideen er, at lønreguleringen skal afspejle produktivitetsudvikling og indtjening i virksomhederne. Det er på mindstebetalingssystemet, at DI og CO-industri skal forhandle gennembrudsforlig. Det er samtidig her, at CO-industris formand, Claus Jensen, har beklaget sig højlydt over virksomhedernes manglende vilje til at løfte lønnen. Op til forårets lokale lønforhandlinger udsendte CO-industri 'Nøgletal til lønforhandlingen', med henblik på at klæde tillidsrepræsentanterne på til lønforhandlingen. Her blev det kort beskrevet, hvordan produktivitet, overskudsgrad og beskæftigelse lå helt i top, hvorfor der også skulle være grundlag for ganske pæne lønstigninger. Da Claus Jensen i april måned udtalte sig til Børsen, var han ikke begejstret: *"Hvis man i virksomhederne har fået den opfattelse, at man skal slippe afsted så billigt som muligt ved lokallønsforhandlingerne, uanset hvor godt det går i ens virksomhed, så virker*

*minimallønssystemet ikke længere.*¹⁸ Det er med andre ord selve lønssystemet, som ikke virker efter hensigten, ifølge CO-industris formand. Han påpegede videre, at når der ikke kommer rimelige lønløft ud af de lokale forhandlinger, så må pengene findes ved de centrale forhandlinger.

Således er det givet ikke kun inflationsudfordringen, der vil præge de centrale forhandlinger om løn, men også spørgsmålet om hvorvidt mindstebetalingssystemet virker, når vi trods god økonomi i virksomhederne kun har set, hvad alle grundlæggende er enige om at karakterisere som moderate lønstigninger. For fagforeningerne er det således ikke bare et spørgsmål om at kompensere for den voldsomme inflation. Det handler også om, at arbejdsgiverne 'skylder' for den periode, der er gået. Samtidig er lavindkomstgrupperne dem, der har oplevet det største fald i realindkomsterne, og dem, der typisk har sværest ved at hente lønstigninger hjem i de lokale lønforhandlinger, fx. HK Handels medlemmer. Disse grupper afhænger altså i endnu højere grad end tidligere af centrale stigninger på lønsatserne, fordi de ikke kan hente lønstigninger hjem i lokalforhandlinger.

Det andet lønssystem er normallønssystemet, som dækker de resterende cirka 20 % af forhandlingsområdet. 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. Det er klart, at den høje inflation og usikkerheden om økonomien er en særlig udfordring på normallønsområdet, da man i de centrale forhandlinger skal fastsætte en lønudvikling, hvor medarbejdere på dette område, hverken løber fra eller sækker bagud i forhold til det øvrige arbejdsmarked. For fagforeningers forhandlere vil det handle om at få stigninger på lønsatser og eventuelle løntillæg, der kan sikre, at alle grupper får et mærkbart lønløft.

Engangsbeløb

Den særlige og usikre økonomiske situation vil nok betyde, at der i de kommende forhandlinger vil blive afsøgt flere forskellige modeller for, hvordan der kan skabes et lønløft. En mulighed er at udbetale engangsbeløb som en slags inflationsplaster. Et sådan beløb ikke har nogen varig effekt på lønnen, som de generelle sats- og lønstigninger har. Det betyder, at et engangstillæg reelt ikke bidrager til nogen lønprisspiral. Brugen af engangstillæg er velkendt i Tyskland. I den netop indgåede overenskomst for metalindustrien aftalte man en lønstigning på 8,5 % over to år samt et skattefrit engangsbeløb på 3.000 euro (godt 22.000 kroner). Eksemplet kan illustrere, hvordan man giver en procentvis og varig lønstigning suppleret af et engangsbeløb.

Generelt har danske fagforeninger været skeptiske over for engangsbeløb, netop fordi de forsvinder, når de er udbetalt og dermed ikke bliver del af den almindelige løndannelse. Sådanne tillæg kan skrues sammen på mange måder og kan fx gøres inflationsafhængigt. Altså stiger inflationen, så stiger tillægget også og visa versa. Der er altså flere muligheder, hvis forhandlerne vælger at

¹⁸ Dagbladet *Børsen* den 8. april 2022.

anvende sådanne tillæg. Endelig kræver ”den tyske løsning” med skattefrihed, at politikerne tages i ed. Spørgsmålet er, om parterne har vilje og interesse i at få politikerne med på dette.

Fritvalgsordninger

Et af de markante resultater ved OK20 var, at fritvalgsordningerne blev løftet med 3 % fordelt over overenskomstens 3-årige periode, så den nu udgør 7 % af lønsummen. Dette var vigtigt for de faglige organisationer, da det giver valgmuligheder for medlemmerne. Man kan så sige bruge de samme penge til flere forskellige goder – omsorgsdage, ekstra opsparing til pension og seniorfridage. Men bidraget til fritvalg kan også udbetales som løn. De hidtidige erfaringer med fritvalg er da også, at mange vælger at få pengene udbetalt, selvom der er tegn på, at flere har fået øjnene op for de øvrige muligheder i ordningerne. Bundlinjen er, at på det store mindstebetalingssområde er fritvalg én af de mulige måder at aftale lønelementer ved det centrale forhandlingsbord, når arbejdsgiverne har haft svært ved at komme til lommerne i lokallønsforhandlingerne. Derfor er det også oplagt, at Fritvalgs Lønkontoen, som det hedder på industriens område, vil komme i spil, når det store gennembrudsforliget skal forhandles. Det er klart, at det særlige fokus på løn, som den accelererende inflation har skabt, medvirker til at styrke fokus på fritvalgsordningerne som en måde, hvorpå fagforeningerne på det dominerende mindstebetalingssområde kan sikre en lønstigning, der kommer alle faggrupper på dette område til gode.

I CO-industri har det gennem længere tid været en forestilling, at fritvalg gerne må komme op på, hvad der svarer til en månedsløn, hvilket ville være lidt over 8 % af lønsummen. Det kan være en indikation på, at ordningen ikke bliver øget med 3 % denne gang. Dernæst kan der naturligvis også ændres på, hvordan fritvalg kan bruges. Der kan komme nye valgmuligheder. For fagforeningerne kunne muligheder for frihed til andre end børnefamilier og seniorer nok være interessant. Men arbejdsgiverne vil ikke være meget for det, da det begrænser arbejdsudbuddet. Det hører med, at arbejdsgivernes begejstring for fritvalg i det hele taget er begrænset. Individuelle valg i forhold til, hvordan lønmidler kan bruges, skaber i deres øjne bureaukrati og administrativt bøv. l.

Pension

Der har gennem længere tid været snak i fagbevægelsen om, at den samlede pensionsindbetaling bør hæves. Vurderingen er, at ikke alle grupper får en rimelig pensionsudbetaling. Inflationspres og stigende renter har sendt aktier og andre værdipapirer på en nedadgående rutsjetur, hvilket tydeligt har ramt afkastet i pensionselskaberne og dermed udhulet pensionsformuerne. Håbet er, at aktiemarkedet snart vender til det bedre, men nogle analytikere tvivler på, at de gode afkast vi har set gennem de sidste årtier, vil komme tilbage på samme vis. Hvis ikke, så skal der indbetales mere for at sikre den pension, man hidtil har haft som mål.

Det hører med her, at pension sådan set også er lønmidler, som man i de centrale forhandlinger afsætter til pensionsopsparing. Med andre ord er der også

på mindstebetalingsområdet en mulighed for at sætte penge til side. Nogle mener, at selvom pensionsbidraget skal løftes fremadrettet, vil lønmodtagerne i den nuværende situation ikke se det som en gevinst, hvis nye penge så at sige forsvinder ind i pensionsopsparingen. Lønmodtagerne vil have penge i hånden lige nu og her. Det kan så føre til overvejelser om, at man kunne ændre på fordelingen af betalingen. Af de 12 % af lønsummen der i dag indbetales til pension kommer 8 % fra arbejdsgiven og 4 % fra lønmodtageren. Hvis dette ændres til en 10-2 model, så giver det lønmodtageren 2 % mere i hånden. På arbejdsgiversiden er man fuldt ud klar over, at lønmodtagerne gerne vil have penge i hånden, og her kan man også godt forestille sig at bringe pension ind, men en anden vej rundt: Hvis man nu udskyder eller helt dropper dele af pensionsindbetalingen, så vil det give lønmodtagerne flere penge i hånden. Vi må antage, at pensionsindbetaling også bliver et (løn)emne ved de kommende forhandlinger.

Længden af overenskomsten

Usikkerheden om hvordan økonomi og inflation udvikler sig vil give anledning til diskussioner om længden af overenskomsten. Korte overenskomstperioder er blevet anvendt i tidligere krisetider. I kølvandet på finanskrisen aftalte man to årlige overenskomstperioder ved forhandlingerne i 2010 og 2012. Ingen havde forudset den finanskrisen, der ramte verdensøkonomien relativt kort efter indgåelsen af det treårige forlig i 2007, der var et historisk dyrt forlig og indgået på toppen af en højkonjunktur. Særligt for arbejdsgiverne skræmmer sporene fra denne treårige overenskomstfornyelse.

Ved de kommende forhandlinger kan begge parter dog have en interesse i at aftale en kortere overenskomstperiode end de tre år, som ellers har været standard i de seneste tre OK-runder. Trods prognoser om, at vi er på vej ind i en økonomisk afmatning, så er der samtidig forhold, der peger på, at dansk økonomi fortsat vil være stærk fremover. Lønmodtagerne kan således også risikere at lægge sig for lavt. Derfor kan være en fordel at forhandle igen efter en kortere periode. En etårig eller toårig overenskomst vil derfor uden tvivl være en del af diskussionerne ved OK23.

En etårig overenskomst vil betyde dog, at det private kommer i takt med de offentlige overenskomstforhandlinger i 2024. Overenskomstfornyelserne i de to sektorer har i 1970'erne, 1980'erne og helt op til 1995 ofte været forhandlet samtidig. Parallelle forhandlinger har ad flere omgange betydet, at den ene sektors specifikke udfordringer har påvirket den anden sektor. I forbindelse med storkonflikten i 1985 blev det offentlige arbejdsmarked også omfattet af det lovindgreb, som afsluttede konflikten, hvilket betød omfattende protest-manifestationer i form af strejker og demonstrationer fra offentligt ansatte.¹⁹

I de seneste mange år har parterne da også foretrukket, at forhandlingerne i de to hovedsektorer ikke forløb samtidig. Set i lyset af konflikterne på det offentlige område i 2008, 2013 og 2021, den større mobilisering i 2018 og ikke

¹⁹ Due J, Madsen JS og Mailand M (2017) Konflikter og indgreb i overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor. FAKTA. København, FAOS.

mindst den seneste politiske indblanding i løndannelsen på det offentlige område under valgkampen i 2022, virker det ikke uproblematisk at køre parallelle forhandlinger igen. Et andet problem med en etårig overenskomst for fagforeningerne er, at korte aftaler typisk giver magre resultater til lønmodtagerne med meget få forbedringer. Et sådan resultat kan efterfølgende blive svært at få stemt hjem blandt medlemmerne. Desuden presser korte overenskomstperioder hele forhandlingssystemet. Særligt for fagforeningerne er det uhensigtsmæssigt at mobilisere medlemmerne til afstemning med korte mellemrum om magre aftaleresultater.

Social dumping

Gennem det sidste årti har overenskomstfornyelserne på byggeriets område mere eller mindre siddet fast i diskussioner om værn mod social dumping. Når man alligevel er nået frem til aftaler, så har det været fordi, der trods alt er blevet formuleret adskillige protokollater om værn mod dumping. Historien har dog også været, at disse protokollater set fra 3F's Byggegruppes perspektiv har været relativt tandløse, og problemerne derfor langt hen ad vejen forbliver uløste. Arbejdsgiverne har modsat stillet spørgsmålstejn ved, hvor stort et problem, der reelt er.

OK20 aftalefornyelsen var ingen undtagelse fra dette mønster.

Byggegruppen ønskede at løfte timelønnen i bunden med 30 kr. Argumentet var, at mange udlændinge i byggeriet får en løn, der ligger omkring mindstelønnen, mens gennemsnitslønnen ligger væsentligt højere. Byggegruppen så dette som udtryk for, at mindstebetalingssystemet ikke virker for udlændingene. De får ikke adgang til en lokal forhandling om løn og arbejder sjældent på akkord. Ligesom på industriens området er spørgsmålet, hvorvidt den lokale lønforhandling virker, men problematikken i byggeriet handler om udenlandsk arbejdskraft. Arbejdsgiverne afviste kravet, fordi de forventer afsmittende effekter på lønninger i byggeriet generelt, og på mindsteløsniveauet i andre brancher, hvor ganske mange har en løn, som ligger tæt på den eksisterende mindsteløn i byggeriet. Grundet Corona-nedlukningen af samfundet opgav 3F's Byggegruppe i sidste ende kravet og indgik en aftale med arbejdsgiverne i Dansk Byggeri. Således fik man en aftale, men spørgsmålet om lavere løn til udlændinge bestod.

Udlændinges løn

Netop fordi spørgsmålet om udlændinges løn blev den afgørende knude i OK20 forhandlingerne, besluttede parterne i byggeriet at nedsætte et udvalg, der skulle undersøge lønstrukturen i byggebranchen for henholdsvis danske og udenlandske medarbejdere. Dette udvalgsarbejde har vist sig vanskeligt at komme i mål med. Der har bl.a. været diskussioner om hvilke kriterier, der kunne lægges til grund for de analyser, som skulle udarbejdes. Spørgsmålet er om parterne inden forhandlingerne for alvor kommer i gang, når frem til en vis enighed om udlændinges lønforhold i bygge- og anlægsbranchen. Det kan vise sig afgørende for, om parterne kan enes om initiativer på dette traditionelt vanskelige område.

I relation til udlændinge i byggeriet må det også nævnes, at det reviderede udstationeringsdirektiv ligger og spørger. En central motivation i dette EU-direktiv er at sikre en mere ensartet aflønning mellem udstationerede arbejdstagere og værtslandets arbejdstagere i tilsvarende job. Her handler det altså om udlændinge, der ikke er ansat i danske virksomheder, men er udstationeret af udenlandske virksomheder til arbejdsopgaver i Danmark. Hvad direktivet kommer til at betyde på det danske arbejdsmarked, er endnu uklart. I dele af fagbevægelsen tales der om et 'følg eller forklar' princip, hvor virksomhederne enten betaler gennemsnitslønnen eller forklarer, hvorfor deres udstationerede medarbejdere skal have en lavere løn. Hermed er vi tilbage ved 3F's Byggegruppe og argumentet om, at udlændinge er særligt sårbare og ikke kan sikres ligebehandling igennem minimallønssystemets lokalforhandlinger.²⁰ Det kan meget vel være, at de faglige forhandlere vil forsøge at løfte implementeringen af dette direktiv ind i overenskomstforhandlingerne.

Nye arbejdsgiver-forhandlere i byggeriet

Dansk Byggeri er blevet fusioneret ind i DI. Således sidder DI og 3F's Byggegruppe for første gang sammen for at forhandle den store bygge- og anlægsoverenskomst. At denne fusion overhovedet skete skal ikke mindst ses i lyset af Dansk Byggeris frygt for at komme til at stå alene i en konflikt med de forholdsvis stærkt organiserede, og tilsyneladende ganske konfliktparate, bygningsarbejdere. DI er en langt stærkere modpart, men har også en klar interesse i at kunne vise sig i stand til at lande en aftale på dette historisk problemfyldte område. Spørgsmålet er, om de to parter kan finde ind i en vis fælles forståelse af forholdene for udenlandsk arbejdskraft. Dernæst kan det vise sig afgørende, at parterne også formår at nå frem til aftaler om nogle af de mange andre emner, der ellers er blevet blokeret af diskussioner om social dumping gennem adskillige overenskomstfornyelser.

Arbejdsmiljø og nultimerskontrakter

Inden for transport- og lagerområderne er arbejdsmiljø igen et tema. Som ved OK20 er der fokus på den arbejdsintensivering, som lønmodtagerne oplever inden for de almindelige 37 timer. I temaet ligger der også fortsat ønsker til at forbedre arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) vilkår, så de bliver løftet op på niveau med tillidsrepræsentanterne (TR).

Diskussioner om nultimerskontrakter som en mulig omgåelse af overenskomsten vil også blive taget op, særligt på transport- og serviceområderne. De såkaldte 0-timerskontrakter betyder, at lønmodtagere ikke er sikret et bestemt antal arbejdstimer, og arbejdsgivere og lønmodtagere opnår maksimal fleksibilitet ift. arbejdstid. Denne type ansættelse kan være en stor fordel for arbejdsgiverne, når de skal dække huller ved sygdom, orlov eller pludselig stor efterspørgsel. Den kan også være en fordel for lønmodtagerne, der ønsker stor arbejdstidsfleksibilitet og mulighed for selv at planlægge.

²⁰ J. Arnholtz, TP Larsen, M Mailand *EU og arbejdsmarkedet 2017-2020*. FAOS rapport nr. 182, oktober 2020, side 12-15.

Nultimerskontrakter kan dog også potentielt bruges af virksomhederne til at omgå overenskomstens bestemmelser om fx ret til løn under sygdom, barns sygedag eller betyde ringere pensionsindbetalinger mv.²¹

Løn under barsel

I industriforliget fra OK20 opnåede lønmodtagerne yderligere tre ugers løn under barsel øremærket til den anden forælder. Der er således nu i industriens overenskomst 16 ugers forældreorlov med løn. Heraf er fem uger øremærket moderen, mens de otte af ugerne er øremærket til den anden forælder. Ifølge den nye danske barselslov vedtaget i 2022 – der er en implementering af EU's orlovsdirektiv – har hver forælder nu ret til 24 ugers orlov, hvor de 11 af ugerne er øremærket til den ene forælder. Trods forbedringerne fra OK20 er samtlige øremærkede uger således ikke dækket af løn i dag.

Løn under barsel er traditionelt et lønmodtagerkrav, men ekstraordinært var det arbejdsgiverne, der bragte emnet på banen op til OK20 ved at stille krav om mere øremærkning. Denne gang er der ikke tegn på, at det bliver et arbejdsgiverkrav, derimod har Mads Andersen, formand for 3F Industri, i foråret 2021 udtalt, at han gerne så mere tid med fuld løn under barsel i industriens overenskomst.²² Øremærkning af uger med løn til den anden forælder ved de seneste to overenskomstforhandlinger, har da også haft en stor effekt i forhold til at få mænd til at tage barsel. Ifølge 3F er det samlede antal dage, som timelønnede mænd i industrien har taget forældreorlov, steget med 60 % fra 2016 til 2020, hvor den kun er steget med 5 % for kvinder.²³

Uddannelse

Uddannelse har tidligere fyldt meget i overenskomstforhandlingerne. Kompetenceudviklingsfondene blev etableret i OK07 og har sidenhen fået tilføjet både midler og muligheder. Det er særligt retten til betalt selvvalgt uddannelse, der anses for et gode, som både arbejdsgiverne og lønmodtagerne kan se sig selv i. Uddannelse gennem hele arbejdslivet – uden at det betyder stort indkomsttab – er den danske models bolværk mod globalisering og teknologisk forandring.

Ikke desto mindre virker uddannelse ikke til at komme til at fylde alverden i OK23. For det første fordi inflationen har sat lønstigninger allerhøjest på lønmodtagernes kravliste denne gang. Hvis der skal aftales noget på uddannelse må det ikke "spise" for meget af den samlede økonomiske ramme. For det andet fordi der er en bred forståelse blandt parterne om, at der allerede er nok midler og muligheder i overenskomsternes kompetenceudviklingsfonde.

Når snakken falder på problemer med uddannelse er det ikke mulighederne for efter- videreuddannelse, men det store fald i erhvervsskoleoptaget. Manglen på faglært arbejde i de kommende år er et kæmpeproblem for parterne.

²¹ Ilsøe, A & Larsen TP (2021) Forskere: De udskældte nultimerskontrakter både løfter og udfordrer arbejdsvilkår. Kronik på Altinget. 23.-september.

²² Keiding P (2021) Mænd i industrien tager mere barsel. 3F Fagbladet. 5. marts.

²³ Ibid.

Virksomhederne kommer til at få rekrutteringsproblemer, som i sidste ende kan føre til tabte ordrer og pres på lønnen. Og fagforeningerne kommer til at mangle medlemmer inden for deres fag. Både DI og CO-industri har derfor råbt op om prioritering af erhvervsuddannelserne og de tekniske skoler. I et fælles opråb til politikerne i oktober satte Lars Sandal og Claus Jensen det på spidsen og gjorde den grønne omstilling direkte afhængig af flere faglærte med grønne kompetencer.²⁴ Med andre ord har parterne her fælles interesser. Hvorvidt erhvervsskolerne kan hjælpes via overenskomsterne er dog tvivlsomt, da disse ligger under Undervisningsministeriet. Men der kan måske komme forbedringer til lærlinge, der kan gøre det endnu mere attraktivt at vælge en erhvervsuddannelse.

Grøn omstilling

Et andet tema, der fik sin entré i overenskomstsammenhæng i 2020, men som fortsat er meget lidt udbygget, er den grønne omstilling. Danske eksportvirksomheder er ofte markedsførende inden for grønne løsninger, men spørgsmålet er, hvordan overenskomstsyste­met kan levere til at bekæmpe klimaforandringer. I OK20 forhandlede DI og CO-industri et protokollat om grøn omstilling. Her aftalte parterne at øge fokus på emnet, herunder at grøn omstilling skulle være et centralt tema for TekSam udvalget, som rådgiver samarbejdsudvalg på virksomhederne om trivsel og produktivitet. Udvalget har traditionelt haft stærkt fokus på samarbejde om indførsel af ny teknologi, uddannelse og arbejdsorganisering.

Spørgsmålet er dog, om grøn omstilling og grønne kompetencer, fx kompetencer inden for ressourcebesparelse og miljøbeskyttelse, kan finde en mere fremtrædende plads i OK23, der i høj grad kommer til at handle om løn og økonomi. Bud på tiltag kunne være at tilføre flere permanente penge til rådgivende organer, såsom TekSam, til at hjælpe virksomheder og de ansatte med grøn omstilling.²⁵ Man kunne også forestille sig et egentligt udvalg om grøn omstilling. Et tredje bud kunne være at øremærke uddannelsesmidler i kompetenceudviklingsfondene til grønne kompetencer i overenskomsterne. Sådanne tiltag kunne være relativt billige, men have praktisk værdi for virksomheder og lønmodtagere, samt stor signalværdi til særligt unge lønmodtagere.

3. Højeste konfliktrisiko i mange år

Den økonomiske usikkerhed og spørgsmålet om, hvilken lønudvikling dansk konkurrenceevne kan holde til, og lønmodtagerne vil være tilfredse med, i en tid med høj inflation peger på, at konfliktrisikoen er markant højere ved OK23 end set i mange år. Konflikter er dog yderst omkostningsfuld for alle parter

²⁴ DI Business 2022: Sandahl og Jensen i fælles opråb: Grøn omstilling kræver tusindvis af faglærte

²⁵ Peter Bøgh Kjærulff 2022: Grøn omstilling skal øverst på dagsordenen ved næste års overenskomstforhandlinger. Debatindlæg i Information, 12. november 2022

involveret og er derfor også relativt sjældne. Virksomhedernes produktion og servicelevering går i stå, mens fagforeningernes strejkekasser lider skade, og lønmodtagerne oplever tabt indkomst.

Konflikten er dog en integreret del af den danske aftalemodel og er som sådan ikke at forstå som en anomali.²⁶ Tværtimod er truslen om konflikt i sig selv et stærkt incitament til at indgå forlig. Konfliktrisikoen er således også altid til stede, men ved de seneste mange overenskomstrunder har den ligget på et relativt lavt niveau.

To scenarier for storkonflikt

I løbet af det 20. århundrede er flere og flere overenskomster blevet en del af de koordinerede overenskomstforhandlinger på DA-FH området. Særligt arbejdsgiverne så en stor fordel i, at overenskomsterne udløber samtidig 1. marts, så man kan forhandle koordineret og i forlængelse af et spydspidsforlig, der som nævnt traditionelt udgøres af industrien. Ydermere betyder forlignsinstitutionens sammenkædningsregler, at overenskomstresultatet afgøres ved en samlet afstemning på det private arbejdsmarked. Dermed har man siden 1990'erne haft et forhandlingssystem, hvor stort set alle forhandlinger på FH-DA området er stærkt koordinerede. Dette er en stor styrke i forhold til at minimere risikoen for konflikter på enkeltområder, men betyder også, at enten et manglende gennembrudsforlig i industrien eller et nej-flertal til overenskomstresultatet i urafstemningen fører til storkonflikt i Danmark. Ved OK23 kan begge disse scenarier komme til spillet.

Kan parterne lande gennembrudsforlig?

At sikre gennembrudsforlig på mindstebetalingsområdet sker som nævnt via industriforliget, hvor den faktiske lønudvikling skal sikres efterfølgende ved de lokale lønforhandlinger. Derudover skal der også indgås gennembrudsforlig på normallønsområdet mellem DI og 3F Transport, hvor lønstigningen skal sikres ved det centrale bord, fordi lønmodtagerne har begrænsede muligheder for at forhandle sig til noget mere lokalt.

Hvis det ikke lykkes for DI og CO-industri at forhandle sig frem til et resultat, så vil Danmark have storkonflikt, da det er usandsynligt at andre områder – herunder normallønsområdet – vil kunne sætte et niveau for det samlede DA-FH område. DI og CO-industri har historisk været leveringsdygtige mht. at lande forlig, og det er da også forventningen denne gang. Dog kan det højere forventningsniveau på lønmodtagersiden gøre det sværere. Mulighedsrummet for forlig om særligt lønnen er simpelthen blevet snævrere på grund af den usikre økonomi. Blandt arbejdsgiverne er der også en vis bekymring for, om man kan lande et aftaleresultat som deres medlemsvirksomheder vil nikke ja til. Her er det navnlig historikken fra det 'dyre' forlig fra OK2007, der spøger. Udsigten til at skulle tage en dyr konflikt alene på lønnen, hvor meget lidt kan vindes på lang sigt, er imidlertid ikke

²⁶ Due J og Madsen JS (2006) *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Djøf Forlag, s. 362

attraktivt for lønmodtagerne, og udsigten til en dyr konflikt i en tid, hvor den økonomiske afmatning endnu ikke er slået igennem, er heller ikke attraktiv for arbejdsgiverne. Begge parter i industrien vil på den baggrund fortsat have stærke incitamentter til at indgå forlig, og dette vil kunne bruges på normallønsområdet.

Vil medlemmerne stemme 'ja'?

Selvom forlig landes på begge gennembrudsområder, er der fortsat usikkerhed om, hvorvidt forhandlingerne også denne gang vil kunne levere et resultat, der kan motivere et flertal af fagforeningernes medlemmerne til at stemme 'ja'. Navnlige hvis reallønnen ikke kan sikres på den korte bane.

Blandt 3F's medlemmer har der været en stærk tradition for at være skeptiske over for overenskomstresultatet. Fem gange siden 1991 har 3F (tidligere SiD) stemt nej til overenskomsten, selvom det samlet blev et ja, og der har ofte været nej-flertal på byggeriets og transportens områder.²⁷ I nyere tid har tendensen dog været, at der blandt 3F'erne på industri og service overenskomsterne, og også til dels på transportens område, opnås ja-flertal. Det var dog ikke tilfældet ved OK17, hvor et smalt flertal af 3F industris medlemmer stemte nej. HK'erne har i vidt omfang været med til at sikre, at aftaleresultaterne er blevet stemt hjem. Undtagelsen var forhandlingerne i 2010, hvor HK Privat ønskede at afskaffe den såkaldte 50 %-regel og ikke opnåede forlig, men blev samlet op i mæglingsforslaget, mens et flertal af HK'ere efterfølgende stemte nej til aftaleresultatet. Ved de seneste to overenskomstrunder har der dog været store ja-flertal blandt HK'erne. I 2017 og 2020 var der henholdsvis 83,2 % og 94,5 %, der stemte 'ja' til overenskomsten blandt de HK'ere, der stemte.

Udfordringen kan imidlertid denne gang blive, om de relativt mange medlemmer blandt 3F industri, 3F's servicegruppe og HK handel, der kun i begrænset omfang har evnet at forhandle sig til mærkbare lokale lønstigninger, eller måske slet har haft en lokal lønforhandling, vil stemme for overenskomstresultatet. Forholdsvis mange i disse faggrupper har en løn tæt på mindstebetalingssatsen, hvilket kan betyde, at udhulingen af reallønnen hurtigt medfører problemer i privatøkonomien.

I forhold til hele afstemningsprocessen kan bekymringerne omkring byggeriets forhandlinger også melde sig igen. Da byggeriet ved OK20 havnede i forligsinstitutionen var der hos FH reel bekymring for, om man ville opnå forlig på dette område, og hvis ikke, hvorvidt man ville være nødsaget til at samle så stort et område op i et samlet mæglingsforslag, eller om man kunne holde til at frigøre byggeriet – eller som nogle ville formulere det; 'efterlade dem på perronen – og lade dem gennemføre deres egen konflikt'. Scenariet blev aldrig til virkelighed i 2020, da Corona-pandemien ramte Danmark og radikalt ændrede den økonomiske kontekst og forhandlingssituationen i sidste fase af

²⁷ Andersen, Søren Kaj og Ibsen, Christian Lyhne, OK2017: På vej mod en livsfase overenskomst, FAOS, Københavns Universitet, juni 2017.

forhandlingerne. Byggeriet indgik forlig, og den samlede afstemning sikrede et ganske massivt ja til overenskomstresultatet.

Spørgsmålet om lav løn til udlændinge er som nævnt ovenfor fortsat uløst, og en større gruppes utilfredshed kan blive svær at håndtere i en situation, hvor man i forvejen er bekymret for medlemmernes opbakning til overenskomstresultatet. Set i det lys spiller DI som ny arbejdsgiver for byggeriet endnu en nøglerolle i overenskomstforhandlingerne. Det faktum, at der er opmærksomhed på at undgå knaster med større forhandlingsgrupper, kan måske stille 3F's Byggegruppe i en styrket forhandlingssituation. Dette skal dog ikke overvurderes, da FH fællesskabet, i lyset af inflation og stigende forbrugspriser, er langt mere optagede af at sikre lønudviklingen for de lavestlønnede lønmodtagere i handels- og servicefagene, mens de i mindre grad ser behov for at hjælpe byggefagene, der har oplevet lønstigninger, der i gennemsnit har ligget over de øvrige store brancheområder i DA/FH regi.

Betydningen af en konflikt

Den sidste storkonflikt var i 1998, hvor konflikten løb fra 27. april til 6. maj og medførte godt 3,2 mio. tabte arbejdsdage.²⁸ Det havde massive samfundsøkonomiske omkostninger.

Set i lyset af den faldende organiseringsgrad i Danmark er det værd at gøre sig nogle overvejelser over, hvorvidt en storkonflikt i dag vil have samme gennemslagskraft som i 1998. Organiseringen af de ledige og beskæftigede lønmodtagere er faldet fra 69,1 % i 2000 til 53,2 % i 2018.²⁹ Overordnet er det dog stadig en betydelig organiseringsprocent, men faktum er, at det varierer meget mellem sektorerne. Særligt i detailhandlen og på serviceområderne er organiseringsgraden svag. En eventuel konflikt i 2023 vil altså ramme arbejdsgiverne meget forskelligt. Dette kan måske skabe forskellige trusselscenarier blandt de forskellige arbejdsgivere. Men modsat 1998 er arbejdsgiverne denne gang langt mere velkoordinerede indenfor DA, med et mastodontisk DI til at sætte retningen i forhandlingerne og agere spydspids. Det manglende fælles fodslag og zigzag-kursen i arbejdsgivernes strategi under OK1998 er blevet fremført som en af hovedårsagerne til, at man fik en storkonflikt. Den anden hovedårsag var politisk indblanding, der øgede medlemmernes forventninger til frihed.³⁰

I 1998 stod industrien for langt hovedparten af de tabte arbejdsdage efterfulgt af byggeriet og transporten. Som følge af at økonomien allerede dengang var ganske internationaliseret, havde konflikten store økonomiske konsekvenser for de interne produktionskæder i internationaliserede virksomheder. En konflikt i dag vil tilsvarende – eller måske i endnu højere grad – kunne skade værdikæderne, med store tab til følge for virksomhederne.

²⁸ DST (2017) Historisk få arbejdsstandsninger i 2016. Nyt fra Danmarks Statistik 21. april 2017 - Nr. 168.

²⁹ Arnholtz J & Navrbjerg SE (2021) Lønmodtagernes faglige organisering 2000-2018. FAOS rapport 184. København FAOS.

³⁰ Due J og Madsen JS (2006) *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Djøf Forlag

For lønmodtagerne i disse virksomheder var der da også allerede i 1998 en vis bekymring for konsekvenserne af konflikt, hvilket bevirkede, at man nogle steder lokalt fulgte strejkevarsel mv, men udviste et vist mådehold ift. at konflikte, da våbnet viste sig ovenud potent.³¹ Set i lyset af at lønmodtagerne allerede i optakten til OK23 oplever tabt realindkomst, er udsigten til en konflikt med yderligere tab af indkomst måske heller ikke attraktiv. Med andre ord fremstår en storkonflikt fortsat ikke økonomisk attraktiv for nogen af parterne i 2023. Det til trods har den økonomiske usikkerhed, og parternes temmelig divergerende læsninger af situationen, gjort det langt mere usikkert om forhandlerne under OK23 kan finde det fælles balancepunkt, hvor de kan lande forlig, som efterfølgende kan stemmes hjem af medlemmerne. Konflikt-risikoen er således markant højere ved OK23 end set i mange år.

³¹ Due J og Madsen JS (2006) *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Djøf Forlag.