Lokale lønforhandlinger, omfang, muligheder og problemer

Flemming Ibsen

Indledning

Det danske overenskomst- og aftalesystem opfattes traditionelt som *stærkt centraliseret*, når der foretages sammenligninger på tværs af landegrænserne, jfr. Calmfors og Driffill (1988). Analyserne fokuserer primært på samarbejdet mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer og koordineringen af lønforhandlingerne på nationalt niveau, subsidiært på industri- og brancheniveau. Andre undersøgelser lægger imidlertid vægten på lønforhandlingernes *output*, og her viser det sig, at den danske løndannelsesproces historisk har indeholdt et betydeligt *decentralt* element, jfr. DØR (1988), Ibsen (1988) og Serup (1989). Lokale forhandlinger på virksomheds- og arbejdspladsniveauet har således i perioden fra midten af 60'erne til slutningen af 80'erne tegnet sig for i gennemsnit ca. 40 pct. af lønstigningerne inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område.

Medens de centrale overenskomstforhandlinger og deres relationer til den statslige indkomstpolitik er forskningsmæssigt rimeligt belyst, jfr. eksempelvis Ibsen og Jørgensen (1979) og Auken og Buksti (1976) er forskning i den decentrale eller lokale løndannelsesproces i et historisk perspektiv særdeles sparsom. Et aktuelt forskningsprojekt, DELFA-projektet jfr. Ibsen (1990) søger imidlertid nu at kaste lys over dette forsømte forskningsområde[1], og nærværende artikel trækker på nogle af DELFA-projektets foreløbige resultater.

Først skal de lokale lønforhandlinger afgrænses til det øvrige forhandlingssystem, dernæst skal de lokale forhandlinger analyseres i et historisk perspektiv og endeligt trækkes nogle linier ud i 90'ernes arbejdsmarked, hvor tendensen til decentrale lønforhandlinger problematiseres ud fra et traditionelt fagbevægelsessynspunkt.

Afgrænsning af de lokale lønforhandlinger

Historisk set er lønforhandlingsforløbet på det danske arbejdsmarked enten aftalt i egentlige forhandlingsregler, vedtaget af hovedorganisationerne, eller i en ad hoc aftalt køreplan. Siden 1957[2] har der ikke eksisteret forhandlingsregler, men hovedorganisationerne LO og DA har fra gang til gang aftalt køreplaner med varierende indhold. Den traditionelle model har været, at LO og DA udtog *generelle spørgsmål* af interesse for hele det private arbejdsmarked, såsom tillæg til de lavestlønnedes timelønsatser, dyrtidsportionernes størrelse, den ugentlige arbejdstids længde, feriens længde og holddriftsaftalen. Sideløbende med de generelle spørgsmål skulle der på underorganisationsniveau forhandles *specielle spørgsmål* af interesse for de enkelte overenskomstområder: tillæg til akkordsatser, tillæg til specielle lønsatser, tillæg til lærlinge- og ungarbejderlønnen, osv.. Både de generelle og de specielle spørgsmål forhandles – eventuelt med forligsinstitutionens mellemkomst – færdigt under overenskomstforhandlingerne, og først efter forliget, afstemningerne og de nye overenskomsters ikrafttræden påbegyndes de lokale forhandlinger på virksomhederne. Resultatet er de lønbevægelser, der tidsmæssigt kan konstateres mellem to på hinanden følgende overenskomstforhandlinger, og »bygger oven på« de overenskomstmæssigt aftalte lønstigninger ved de centrale og decentrale overenskomstforhandlinger på henholdsvis hoved- og underorganisationsniveau.

Lønsystemer og lokale forhandlinger

Blandt fagøkonomer benævnes den del af en periodes lønstigning, der bygger oven på de aftalebestemte lønstigninger, for »lønglidning[3], og den refererer til følgende aftalesituationer på virksomhedsniveauet:

- løntillæg i medfør af *kollektive* lønforhandlinger mellem ledelsen og repræsentanter for de ansatte, typisk de faglige klubbers tillidsmænd,
- løntillæg i medfør af *individuelle* lønforhandlinger mellem ledelsen og den enkelte medarbejder.

Om der vil forekomme lønforhandlinger på en virksomhed eller ej, afhænger primært af, hvilken overenskomst og hvilket lønsystem de ansatte arbejder på. Traditionelt sondres der mellem tidløn/akkordløn og normalløn/minimalløn, jfr. Thorgrimson (1987). Afgørende for, om der ar-

bejdes på akkordløn eller tidløn er alene, om aflønningsformen har et betydeligt produktivitetsfremmende element. Det skønnes at ca. 1/3 af de udførte arbejdstimer under LO/DA-området i 1987 var akkordtimer[4]. Akkordaftaler er typisk lokale og som regel af kortere varighed end de 2-årige overenskomster. En *mellemform* mellem tidløn og akkordløn er det voksende antal *bonuslønsystemer*, er også er lokale aftaler, hvor et fastlønsystem er kombineret med en præstationsafhængig løndel. Et andet forhold af væsentlig betydning for forekomsten af lokale forhandlinger er, om der arbejdes på *normalløn* eller *minimalløn*. Normallønsystemet er karakteriseret ved, at lønfastsættelsen i princippet entydigt bestemmes ved de periodiske overenskomstforhandlinger. Normallønsystemet omfatter både akkord- og tidløn, og de aftalte lønsatser (både grundløn og tillæg) vil være gældende i hele overenskomstperioden. Arbejdes der på normalløn, kan der således i princippet ikke forekomme lokale lønforhandlinger i løbet af overenskomstperioden.

Minimallønsystemet eller det bevægelige lønsystem er karakteriseret ved, at *lønstrukturen* principielt skal fastlægges på den enkelte virksomhed i overensstemmelse med den enkelte medarbejders kvalifikationer. Overenskomsten indeholder derfor en *løfteparagraf*, der *forudsætter* lokale forhandlinger i løbet af overenskomstperioden. Ved overenskomstforhandlingerne – der typisk er decentrale på forbundsniveau – aftales derfor alene en ofte beskeden stigning i *minimal* – eller *mindstelønsatsen*. Tillæg til minimallønsatsen vedrører normalt kun et fåtal, idet hovedparten af de ansatte oveni mindstelønnen modtager *personlige tillæg*, opnået netop ved de lokale forhandlinger. Justeringen af minimallønsatsen vil dog få betydning for indholdet af de efterfølgende lokale forhandlinger af akkordsatser og personlige tillæg. Det er desuden ikke givet, at der altid vil ske *modregning* (eller *fuld* modregning) for satstillæggene i de personlige tillæg, jfr. Pedersen, J. Chr. (1987). Rent statistisk kan det derfor være vanskeligt at udskille lønglidningskomponenten fra periodens øvrige lønstigning, hvad mange undersøgelser har gjort opmærksom på, jfr. oversigten i Ibsen (1990).

Branche, faggruppe og lokale lønforhandlinger

En metode til lokalisering af, i hvilke brancher og blandt hvilke faggrupper, der forekommer lokale lønforhandlinger, er at fordele faglærte og ikke-faglærte og deres tilhørende industrier/brancher på henholdsvis normalløns- og minimallønsystemet. *Førstnævnte* lønsystem udelukker (i

De områder, der giver begrænsede muligheder for lokale lønforhandlinger er eksempelvis nærings- og nydelsesmiddelindustrien. (ABA, fotograf Harry Nielsen)

princippet) muligheden for lokale lønforhandlinger i løbet af overenskomstperioden, *sidstnævnte* forudsætter dem.[5]

I tabel 1 er vist faggruppers og forbunds fordeling på lønsystemer, der deler sig efter muligheder for at føre lokale lønforhandlinger. Det ses, at det overvejende er *faglærte* grupper inden for butiks- og kontorsektoren, jern- og metalindustrien og den grafiske industri, der arbejder på overenskomster med mulighed for lokale lønforhandlinger. Overenskomstmæssigt drejer det sig om H.K.s overenskomst med DA/BKA, CO-Metals overenskomst med Jernets Arbejdsgiverforening[6] og typografernes og litografernes overenskomst med Danske Dagblades Fællesforening og Dansk Bogtrykkerforening.

De *ufaglærte* er i klart mindretal på disse overenskomstområder, men findes blandt H.K.ernes butiksansatte, og jern og metalindustriens ufaglærte, organiseret i SID og KAD.

De områder, der giver *begrænsede* muligheder for lokale lønforhandlinger er industrier uden for jern- og metal, eksempelvis nærings- og nydelsesmiddelindustrien, keramisk industri, tekstil- og beklædning, kemisk industri, sten, -ler, – og glasindustrien og træ- og møbelindustrien. Her arbejder fortrinsvis mange *ikke-faglærte,* men også de faglærte inden for bygge- og anlæg arbejder på normallønsoverenskomst, f.eks. Snedker/Tømrerforbundet og Murerforbundet. Endeligt arbejder et stort antal ikke-faglærte inden for den *offentlige* sektor på normallønsoverenskomst.

Normalløns- og minimalløns-systemerne er her skildret som to lønsystemer, der hver lever deres liv på adskilte delarbejdsmarkeder og virksomheder. I virkeligheden lever de side om side og grænsedragningen kan være vanskelig. Det er f.eks. tilfældet inden for bygge- og anlægsområdet, hvor en betydelig del af arbejdet udføres som akkordarbejde, der som regel er baseret på lokalaftaler. Specielt i konjunkturopgange vil forskellen mellem de to lønsystemer mindskes, da de lokale lønforhandlinger på minimallønsområdet om akkortaflønningerne i mange tilfælde vil smitte af på normallønsområdet. Når der i tabel 1 i feltet om normalløn er anført »begrænset mulighed for lokale forhandlinger«, er det netop for at tage højde for samspillet mellem de to lønsystemer.

På trods af disse reservationer er det alligevel rimeligt at konkludere, at det fortrinsvis er de *faglærte* arbejdere og funktionærer i industrien, der har mulighed for at forhandle lokalt om personlige tillæg til de sats-

Tabel 1. Lokale lønforhandlinger, fordelt på branche, forbund og faggruppe.

	Normalløn			Minimalløn		
	Begrænset mulighed for lokal forhandling			Mulighed for lokal forhandling		
	Branche		Faggruppe, Forbund	Branche		Faggruppe, Forbund
Tidløn	Industrif.	Ufagl.	KAD/SID	Butik & Kontor	Fagl.	HK
	Keramisk	Ufagl.	SID	Jern & Metal	Fagl.	Metal
	Bygge & anlæg	Fagl.	ST, MF		Ufagl.	SID/KAD
	Off. sektor	Ufagl.	SID	Grafisk ind.	Fagl.	Typograf Litograf
Akkordløn	Nærings- og nydels.ind.	Fagl. Ufagl.	NNF	Jern & Metal	Fagl. Ufagl.	Metal SID/KAD
	Bygge & Anlæg	Fagl.	ST,MF	Bygge & Anlæg	Fagl.	ST/MF
	Tekstil & Bekld.	Ufagl.	T & B	Bygge & Anlæg	Fagl.	ST/MF

Tabel 2. Lønstigningernes fordeling på centrale og lokale for handlinger 1960-86, årligt gennemsnit.

	Lokale forh.	Dyrtid Procent	Centrale forh.	I alt
Faglærte	53.8	27.2	19.0	100.0
Ikke-fagl. mænd	42.2	31.7	26.1	100.0
Ikke-fagl. kvinder	31.0	37.2	31.8	100.0
Alle arbejdere	45.0	30.5	24.5	100.0

Kilde: DA's lønstatistik, her citeret fra T.M. Andersen og O. Risager: »Wage Formation in Denmark«, i »Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries«, L. Calmfors (Ed.), Stockholm 1990.

stigninger, som de centrale/decentrale overenskomstforhandlinger udløser.

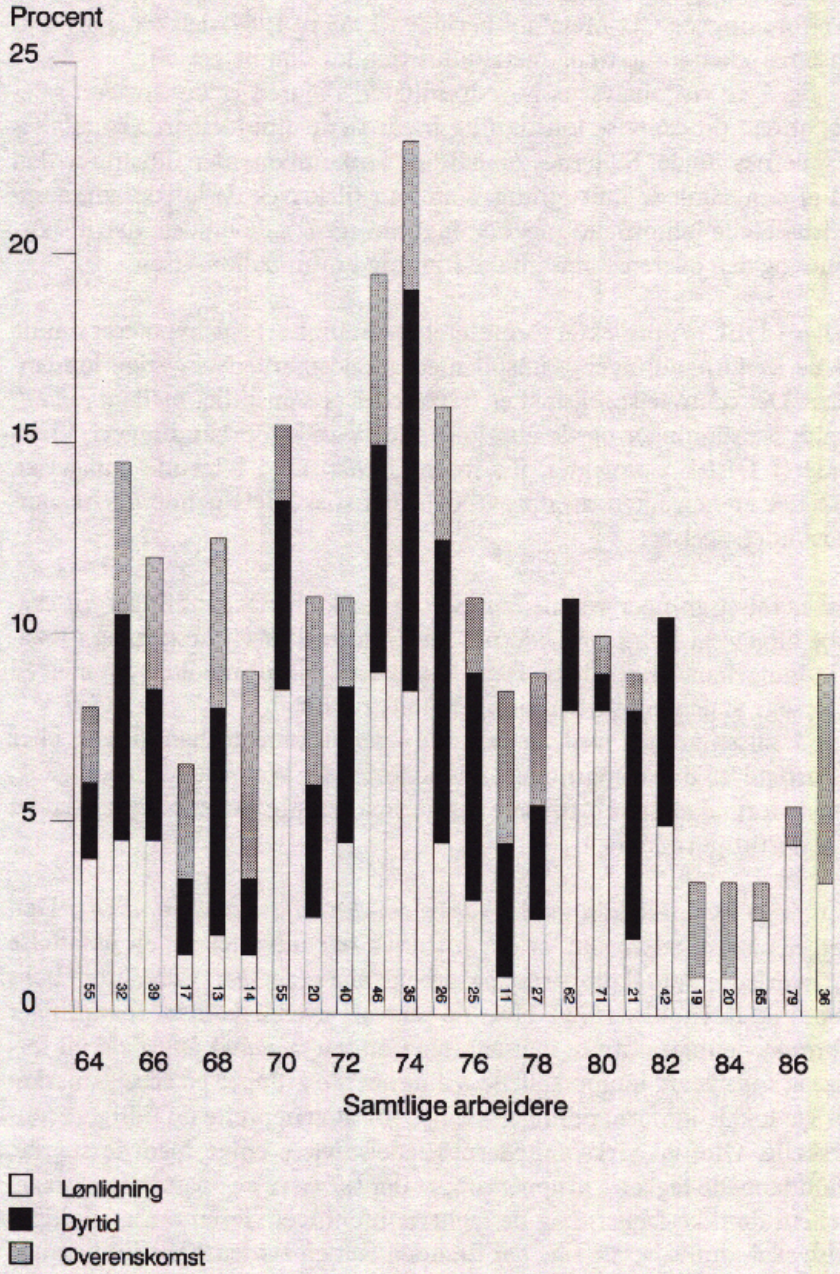
Ser vi på, jfr. tabel 2, hvorledes faggruppernes lønstigning fordeler sig på centralt og lokalt forhandlede stigninger fra 1960-86 inden for DA's område, bekræftes konklusionen, jfr. Andersen og Risager (1990).

De *faglærte* arbejdere har i perioden fra 1960-86 hentet *over halvdelen* af deres lønstigninger hjem ved de lokale lønforhandlinger, medens procenten for de ikke-faglærte mænd og kvinder er henholdsvis 42 og 31 pct. Omvendt betyder de centrale overenskomstaftaler på hovedorganisations- og forbundsniveau mere for de ikke-faglærte og mindre for de faglærte. I en parentes er det værd at bemærke, at den hedengangne dyrtidsreguleringsordning[7] tegnede sig for i gennemsnit knap 40 pct. af de ikke-faglærte kvinders lønstigninger fra 1960 til 1986. De ikke-faglærte kvinder har derfor haft et særligt stort behov for at sætte noget andet i stedet for dyrtidsreguleringsordningen, men da de færreste i denne faggruppe har mulighed for lokale lønforhandlinger i overenskomstperioden, har mulighederne for alternative lønstigninger været begrænset.

Lokale forhandlinger og lønstigninger i jern- og metalindustrien 1964-87

I DELFA-projektet, jfr. Serup (1989) har vi gennemført en beregning af de lokale lønforhandlingers andel af hvert års lønstigning for årerne 1964 til 1987 inden for jern- og metalindustrien. *Resultatet* af de lokale lønforhandlinger benævnes »lønglidning« i overensstemmelse med faglitteratu-

Fig. 1. Lønstigningernes fordeling på lønkomponenter i jern- og metalindustrien 1964-87



rens sprogbrug. Beregningen af lønglidningskomponenten bygger dels på en gennemgang af samtlige overenskomster mellem Jernets Arbejdsgiverforening[8] og CO-Metal for perioden 1963 til 1989, dels en analyse af lønstatistikken for jern- og metalindustrien for samme periode.[9]

I fig. 1 er vist analysens hovedresultater. Figuren er konstrueret således, at den procentvise lønstigning fra år til år umiddelbart kan aflæses af søjlernes højde. Søjlernes opdeling i lønkomponenter illustrerer den del af den samlede lønstigning, som kan tilskrives de lokale, virksomhedsbaserede lønforhandlinger (»lønglidningen«), de udløste dyrtidsportioner og den overenskomstaftalte stigning i minimallønsatsen.

Vi har i DELFA-projektet formuleret forskellige arbejdshypoteser om de lokale lønforhandlingers samspil med arbejdsmarkedets øvrige løndannelse. Det centrale spørgsmål er: Hvorledes er samspillet mellem *centralt* aftalte satsstigninger og de efterfølgende *lokale* lønforhandlinger? Vi arbejder i DELFA-projektet, jfr. Ibsen (1990a) med følgende antagelser, som det er hensigten at afprøve dels statistisk, dels gennem virksomhedsundersøgelser:

- *store* satsstigninger ved de *centrale* overenskomstforhandlinger vil skabe uligevægt i virksomhedernes lønstruktur. Det vil sætte gang i lokale lønforhandlinger, hvor især de faglærte på minimallønsystemet vil forsøge at genoprette den tidligere lønstruktur.
- *små* satsstigninger ved de centrale overenskomstforhandlinger, eller bortfald af dyrtidsportioner, vil sætte lokale lønforhandlinger igang, hvis formål er at kompensere for de små satsstigninger eller bortfaldet af dyrtidsportioner.

Den *første* hypotese kan kaldes »*Tesen om den retfærdige lønstruktur*«. Den bygger på antagelsen om, at der historisk har udviklet sig en opfattelse af, hvorledes lønrelationerne på arbejdsmarkedet *bør* være, jfr. Hicks (1963) og Reynolds (1971). Hvis de centrale overenskomstforhandlinger ud fra fordelingspolitiske målsætninger om en *solidarisk lønpolitik* vil forsøge at indsnævre lønforskellene, vil de stærke grupper på arbejdsmarkedet via lokale lønforhandlinger kæmpe for at genoprette de tidligere lønforskelle. Ofte vil virksomhedernes ledelse være enige med de stærke, veluddannede faglærte grupper om, at der *bør* være en »passende« forskel mellem de ikke-faglærte og de faglærte lønninger. Tesen om at »uddannelse skal kunne betale sig« har desuden fået en »videnskabelig« begrun-

delse i human-capital teorien, jfr. Becker (1964). Efter denne teori har en højtuddannet alt andet lige en højere »markedsproduktivitet« end en person, med en kort uddannelse. Markedskræfterne vil herefter sørge for, at de relative lønninger afspejler forskelle i »human capital«. Tesen om en retfærdig lønstruktur understøttes således ifølge denne teori af markedskræfterne.

Den *anden* hypotese kan kaldes for *»kompensationstesen«*. Hvis den statslige indkomstpolitik ved de centrale overenskomstforhandlinger lægger meget snævre lønrammer for de følgende års lønudvikling og/eller indefryser eller fjerner kommende dyrtidsportioner, vil det efterfølgende udløse et pres på de lokale, virksomhedsbaserede lønforhandlinger for at kompensere for effekterne af den statslige lønpolitik. Man kunne også kalde kompensationstesen for en »reallønstese«. Fagbevægelsen vil altid kæmpe for at bevare/forøge medlemmernes realløn. Hvis staten via sin lønpolitik forsøger at presse et reallønsfald igennem ved de centrale overenskomstforhandlinger, vil medlemmerne på de bevægelige lønsystemer søge sig kompenseret via lokale lønforhandlinger. Disse bestræbelser kan også understøttes af markedskræfterne. Hvis den statslige lønpolitik presser lønstigninger for bestemte faggrupper ned under hvad markedet/arbejdsgiverne er villige til at betale, fordi der er knaphed på disse faggruppers arbejdskraft, vil virksomhederne selv løfte lønningerne op til markedsniveauet i konkurrence om den knappe arbejdskraft.

DELFA-projektet vil i en senere publikation offentliggøre en egentlig statistisk analyse af løndatamaterialet om jern- og metalindustriens lønudvikling, hvor teserne om de lokale lønforhandlingers output skal søges belyst.[10] Her skal alene knyttes nogle *foreløbige* kommentarer.

Tesen om »den retfærdige lønstruktur« kan *ikke* belyses ud fra figur 1, da den i følge sagens natur vil kræve et mål for *lønstrukturens udvikling*, jfr. Ibsen (1990a). Desuden arbejder tesen med et »timelag«: Ved overenskomstforhandlingerne udløses stigninger i minimalløns- og normalløns-satserne, som den *efterfølgende overenskomstperiode* fører til lokale lønforhandlinger, der så udløser lønstigninger for specielt de faglærte grupper. Træder de nye overenskomster på de private arbejdsmarked i kraft den 1. marts det pågældende overenskomstår, siger lønstrukturtesen, at satsstigningerne den 1. marts vil sammenpresse lønstrukturen. De nærmestfølgende *kvartaler* vil de faglærte via lokale lønforhandlinger forsøge at genoprette den gamle lønstruktur. Analysen kræver således data for lønudviklingen fra kvartal til kvartal, hvor figur 1 giver tal for den *årlige* lønudvikling.[11]

Kompensationstesen kan derimod belyses ud fra en enkel sammenligning af lønglidningsprocentens og overenskomstprocentens indbyrdes forhold det pågældende år: hvis overenskomstprocenten har været lille det pågældende overenskomstår bør lønglidningsprocenten være stor, og omvendt.

Tabel 3. Lønstigningernes fordeling på lønkomponenter i jern- og metalindustrien 1964-87, pct.

ÅR	Overenskomst Minimallønssats	Lokale forhandl.	Dyrtid	I alt
1964	1.5	3.7	2.0	7.2
1965	3.9	4.5	5.8	14.2
1966	3.7	4.5	3.4	11.6
1967	3.2	1.1	2.0	6.3
1968	4.9	1.6	5.7	12.2
1969	6.2	1.3	1.7	9.2
1970	2.6	8.3	4.7	15.6
1971	5.4	2.2	3.4	11.0
1972	3.0	4.4	3.6	11.0
1973	4.3	8.9	6.0	19.2
1974	4.1	8.0	10.9	23.0
1975	4.1	4.2	7.8	16.1
1976	2.6	2.8	5.8	11.2
1977	4.0	1.0	3.4	8.4
1978	3.7	2.5	3.2	9.4
1979	0.0	7.1	4.4	11.5
1980	1.6	7.1	1.3	10.0
1981	1.8	1.9	5.3	9.0
1982	0.0	4.7	6.5	11.2
1983	3.6	0.8	0.0	4.4
1984	3.4	0.9	0.0	4.3
1985	1.5	2.8	0.0	4.3
1986	1.1	4.0	0.0	5.1
1987	6.3	3.5	0.0	9.8

Kilde: Serup, L.: »Lønglidning i jern- og metalindustrien 1964-87«, DELFA-projektet, AUC, 1989.

Laver man denne meget simple analyse, jfr. tabel 3, viser det sig, at der er god overensstemmelse mellem hypotesens antagelser og lønstigningernes fordeling på de enkelte lønkomponenter. I de 15 år hvor overenskomstprocenten er relativt beskeden er lønglidningsprocenten højere end overenskomstprocenten og udgør en relativt stor andel af den samlede lønstigning. Det gælder årene 1964-66, 1970, 1972-76, 1979-1982, og 1985 og 1986. I perioden 1967-1969, hvor overenskomstprocenten er relativ høj er lønglidningsprocenten tilsvarende beskeden. Det samme gælder året 1971 og året 1977 og i ekstrem grad 1983 og 1984.

Kobler man analysen til overenskomstudviklingen, bekræftes hypotesen også for flere overenskomstårs vedkommende. I 1963/64 førte staten for første gang indkomstpolitik, jfr. Ibsen og Vangskjær (1964). Overenskomsterne i 1963 udløste en beskeden stigning i minimallønsatsen i jernindustrien på 1.5 pct. Årets lønstigning blev imidlertid på hele 7 pct. hvoraf de lokale forhandlinger tegnede sig for ca. 4 pct. medens dyrtidsreguleringen gav resten.

Overenskomstårene 1979/80 og 1985/86 kan tages som andre markante eksempler. I 1979 gennemførte den socialdemokratiske mindretalsregering, jfr. Ibsen (1988) den såkaldte »forlængelseslov«, som ikke indeholdt nogen forøgelse af lønsatserne og hvor regeringen ydermere fjernede en dyrtidsportion helt pr. 1.1.1980. For året 1979 steg timelønnen i jernindustrien alligevel med 11 procent, hvoraf lønglidningsprocenten tegnede sig for de 7 procent og dyrtidsreguleringen for resten. I 1980 steg jernindustriens minimallønsats med beskedne 1.6 procent, men de lokale lønforhandlinger lagde 7 procent oveni og timelønnen steg med ialt 10 pct. De lokale lønforhandlinger i jern- og metalindustrien har således på markant vis undergravet regeringens indkomstpolitiske hensigter.

Det samme er tilfældet for perioden 1985-86. I disse år førte den borgerlige "firkløverregering« den mest hårdhændede lønpolitik, der nogensinde var set i danmarkshistorien. Man greb ind i allerede bestående aftaler på arbejdsmarkedet og regeringen skrev selv overenskomsten i 1985 efter at have standset en lovligt varslet storkonflikt i foråret 1985. Overenskomstloven forhøjede minimallønssatsen i jernet med 1.5 pct. i 1985 og 1.1 pct. 1986. Målsætningen var en lønstigning i 1985 på 2 pct. og i 1986 på 1.5 pct. Alligevel steg timelønnen i jernet 4.2 pct. i 1985, hvoraf de lokale lønforhandlinger således gav 2.7 pct. (dyrtidsreguleringen var suspenderet), og 5 pct. i 1986, hvor lokalforhandlingerne altså gav knap 4 pct.

For overenkomståret 1987 var billedet omvendt. Den borgerlige regering havde opgivet al snak om lønrammer og indkomstpolitik, (blandt andet fordi valgdatoen nærmede sig), og stigningen i minimallønsatsen i jernet blev i 1987 på hele 6.3 pct. Lønglidningsprocenten blev tilsvarende lav, 3.5 pct., og lønnen steg med 9.8 pct. Et andet forhold, der taler til fordel for kompensationstesen er, at i de år, hvor dyrtidsreguleringen enten reduceres kraftigt (1980) eller helt bortfalder (fra 1983), slår de lokale lønforhandlinger relativt kraftigt igennem i den samlede lønstigningstakt.

Kompensationstesen ser altså, selv ud fra denne meget primitive analyse, ud til at holde. Men det er vigtigt at understrege, at der *ikke* er tale om nogen *automatik*. De lokale lønforhandlinger vil ikke pr. automatik udløse store lønstigninger, hvis stigningerne i minimallønsatserne er små. Hvor meget de lokale forhandlinger resulterer i afhænger af *styrkeforholdene* mellem parterne ved forhandlingsbordet. Her spiller den *lokale arbejdsmarkedssituation*, forstået som forholdet mellem antal ledige stillinger og antal arbejdsløse, en afgørende rolle. Er der *mangel på arbejdskraft*, eller findes der en stor, veluddannet lokal arbejdskraftreserve? Eksempelvis var der mangel på arbejdskraft i jern- og metalindustrien i 1985 og 1986, hvilket skabte den ideelle baggrund for de lokale lønforhandlinger i jernet i de år.

Muligheder og problemer for fagbevægelsen ved lokale lønforhandlinger

Den historiske analyse har vist, at de lokale lønforhandlinger fra midten af 60'erne til slutningen af 80'erne har skaffet fagbevægelsens medlemmer i gennemsnit ca. 45 pct. af periodens årlige lønstigninger. Der skal i dette afsluttende afsnit argumenteres for, at de lokale lønforhandlinger vil få øget vægt på 90'ernes danske arbejdsmarked, og at denne tendens til *decentralisering* af løndannelsesprocessen kan give fagbevægelsen både nye muligheder og nye problemer.

Fremtiden tilhører de lokale lønforhandlinger

At man med nogenlunde sikkerhed kan forudsige en øget tendens til decentralisering af løndannelseprocessen (hvormed ikke menes forhandlinger på underorganisationsniveau, men forhandlinger på virksomhedsniveau) hænger sammen med, at flere betydningsfulde forhold trækker i samme retning.

For det *første* vil etableringen af E.F.s *indre marked* øge virksomhedernes *internationalisering* og konkurrencen om »*nøglearbejdskraften*« både på ledelsesniveauet og teknikkerniveauet, jfr. Budgetdepartementet (1990). En øget konkurrence på både produktmarkedet og arbejdsmarkedet må alt andet lige give en mindre fremtidig lønstigningstakt. Virksomhederne vil derfor være mere tilbøjelige til *selv* at udmønte de snævre lønrammer til løsning af rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

For det *andet* markerer den *nye organisations- og magtstruktur* i Dansk Arbejdsgiverforening et klart skridt i retning af en decentralisering af løndannelsesprocessen på det danske arbejdsmarked. Dannelsen af Industriens Arbejdsgiverforening, I.A., Byggeriets Arbejdsgiverforening og Servicefagenes Arbejdsgiverforening betyder en klar svækkelse af DA, hvilket den da også selv har erkendt, jfr. Marstrand Dahl (1987). Den nye organisationsstruktur i DA betyder et definitivt farvel til den centraliserede LO/DA-model. De tre nye arbejdsgivererforeninger ønsker dels *færre* overenskomster (ca. 50 i stedet for de nuværende 600), jfr. DA (1990), dels *rammeoverenskomster*, der skal udfyldes af virksomhederne selv. Det vil efter de nye arbejdsgiverorganisationers mening give medlemsvirksomhederne en *større fleksibilitet* i løndannelsesprocessen og dermed en øget konkurrenceevne på E.F.s indre marked.

For det *tredje* er de *store faglærte forbund* i dansk fagbevægelse enige med de nye magthavere i DA i ønsket om virksomhedsbaserede lønforhandlinger. Denne enighed bygger bl.a. på erfaringerne fra 70'ernes centraliserede forhandlingsforløb, der både i 1975, 1977 og 1979 førte til *regeringsindgreb*. Det samme skete i 1985, hvor forhandlingforløbet var ekstremt centraliseret. Underorganisationerne og især de faglærte forbund, har derfor draget den lære, at skal man *undgå regeringsindgreb, skal forhandlingsforløbet være decentralt*, (som i 1981, 1983 og 1987). De *faglærte* forbund, først og fremmest Dansk Metal, Elforbundet, Blik og Rør og de grafiske forbund, vil i et decentralt forløb kunne få det *fulde udbytte* af deres *relative styrkeposition*. I et centraliseret forløb med et eventuelt regeringsindgreb vil de ofte blive kvalt, jfr. Buksti (1987).

Tendensen til decentralisering vil på lidt længere sigt betyde, at LO vil miste sit hegemoni over den danske løndannelsesproces. I Sverige er en sådan degradering af svenske LO allerede indtrådt, jfr. Elvander (1987).

For det *fjerde* vil den *teknologiske udvikling* fremme tendensen til en mere virksomhedsbaseret løndannelsesproces. Produktmarkederne trækker i retning af større produktfleksibilitet og mindre seriestørrelser i industrien, jfr. Jernets Arbejdsgiverforening (1983). Arbejdskraftens kvali-

Især kvinderne vil tabe terræn i lønkapløbet, hvilket allerede er sket i slutningen af 80erne på overenskomstområder, hvor man forhandler lokalt om de personlige tillægs fordeling og størrelse. (ABA, fotograf Harry Nielsen)

fikationsstruktur vil blive mere differentieret, og efterspørgslen efter procesuafhængige kvalifikationer vil vokse. Industriens lønsystemer vil ændre sig tilsvarende i retning af skræddersyede »*kvalifikationslønsystemer*« til den enkelte virksomhed. For dansk industris vedkommende har det allerede betydet, at IA og SID/KAD er gået sammen om at anbefale deres medlemsvirksomheder at indføre de nye kvalifikationslønsystemer, jfr. SID (1990). *Centrifugalkraften* i løndannelsesprocessen vil i dette tilfælde resultere i en »individualisering« af løndannelsen via komplicerede tillægskonstruktioner, der øger den *personlige* løns andel af den samlede løn.

Problemer og muligheder for fagbevægelsen ved de lokale lønforhandlinger

Man kan i »slagordsform« sammenfatte udviklingstensen i løndannelsesprocessen som: »mere marked, mindre organisation" og »mere medlem, mindre organisation«. Den første konsekvens man kan pege på er derfor, at den øgede vægt på lokale, virksomhedsbaserede lønforhandlinger vil *svække forbundenes greb om medlemmerne* og LO's greb om forbundene. Den nye kartelstruktur i fagbevægelsen er i sig selv en svækkelse af LO, og arbejdsgivernes ønske om en markant decentralisering af løndannelsen vil trække i samme retning. Fagbevægelsen vil derfor i 90'erne blive tvunget til at flytte økonomiske ressourcer fra de store forbundshuse ud i amterne og kommunerne. Desuden vil magtforskydningerne *nedad* i organisationspyramiden betyde, at de *faglige klubber* og *tillidsmandsinstitutionen* vil få en renæssance i 90'erne. Dele af de lokale lønforhandlinger vil være *kollektive* og føres gennem tillidsrepræsentanten. Han/hun skal nu skoles i kvalifikationslønsystemer i modsætning til 60'erne, hvor det handlede om de traditionelle produktivitetsfremmende akkordlønsystemer, jfr. AOF (1966). Svækkelsen af LO vil betyde, at LO mister sit hegemoni over den danske løndannelsesproces. I Sverige er dette allerede indtruffet, og resultatet er, jfr. Hibbs (1990) blevet en *større lønspredning* og et sammenbrud for den solidariske lønpolitik. Man må i Danmark kunne forvente den samme udviklingstendens. Hvis de stærke højtuddannede grupper får lov til at udnytte deres fulde markedsposition, vil det føre til en øget lønspredning. Her vil især de ikke-faglærte, dårligt uddannede grupper blive taberne. Især *kvinderne* vil tabe terræn i lønkapløbet, hvilket allerede er sket i slutningen af 80'erne på de overenskomstområder, hvor man forhandler lokalt om de personlige tillægs fordeling

og størrelse, jfr. Serup (1990) og Ibsen (1990b) og (1990c). DELFA-projektets H.K.-undersøgelse har klart vist, at selv på de områder, hvor kvinderne har de *samme jobfunktioner* og den samme erhvervsuddannelse (»human capital«) som mændene, får kvinderne alligevel et mindre personligt tillæg. Jo større vægt på personlige tillæg, jo mindre tendens til ligeløn!

Mulighederne for fagbevægelsens medlemmer i de lokale lønforhandlinger vil ligge i at kunne argumentere for, at særligt kvalificerede jobfunktioner og tilegnelsen af ekstra kvalifikationer skal udløse lønstigninger[12]. Når *alle* ikke kan få den *samme* lønforhøjelse, bliver strategien, at i een overenskomstperiode satser man på at løfte een gruppe, og i den næste periode en anden gruppe, der nu er kommet bagud. Lønulighed bliver en mulighed for at argumentere for et lønløft. Denne argumentation kan også bruges *på tværs* af virksomheds- og faggrænserne i lokalsamfundet. Men det vil kræve en *koordinering* af de lokale lønforhandlinger på de geografiske delmarkeder. En sådan koordinering kræver *solidaritet*, en værdinorm som den individualiserede løndannelsesproces netop truer med at undergrave. *Samarbejdet* i dansk fagbevægelse vil derfor under alle omstændigheder blive sat på en hård prøve i 90'ernes markedssamfund.

Referencer

Andersen, T.M. og Risaager, O. (1990): »Wage Formation in Denmark« i »Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries«, L. Calmfors (Ed.), Stockholm 1990.

AOF (1966): »Arbejdsforhold«, København 1966.

Auken S., og Buksti,J.: »Indkomstpolitik i Danmark«, Århus Universitet, 1975.

Becker, G.S. (1964): »Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education«, New York, 1964.

Budgetdepartementet (1990): »Finansredegørelse«, kap. 2 og 4, Kbh. 1990.

Buksti, J. (1987): »Det danske forhandlingssysrem under forandring«, paper til IIRA's seminar om forhandlingssystemer i Norden, Stockholm 1987.

Calmfors og Driffill (1988): »Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance«, Economic Policy, vol. 2., no. 6.

Calmfors, L. (Ed.) (1990): »Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries«, Stockholm 1990.

DA, 1990: »Arbejdsgiveren«, DA's månedsblad nr. 2, 1990.

Dahl, Marstrand (1987): »Paper til IIRA's seminar om »Aftalesystemet i Norden«, Stockholm 1987.

Elvander, N. (1987): »Förhandlingssystem, indkomst politik och konflikter i de nordiska länder: En jämförende översigt«, paper til IIRA's seminar om forhandlingssystemet i Norden, Stockholm 1987.

Hicks, J.R. (1963): »The Theory of Wages«, London 1963.
Reynolds (1971): »The Structure of Labor Markets, Wages and Labor Mobility in Theory and Practice«, New York, 1971.
Hibbs, D.: »Wage Drift«, paper til arbejdsmarkedskonference i Lund 1990.
Jernets Arbejdsgiverfroening (1983): »Forsøg med nye produktionssystemer – en introduktion«. Kbh. 1983.
Ibsen, F. og Vangskjær, K. (1964): »Helhedsløsningen i 1963« i Nordisk Tidsskrift for politisk økonomi«, Kbh. 1964.
Ibsen, F. (1988a): »Organisationerne og Arbejdsmarkedet«, Samfundsfagsnyt, Kbh. 1988.
Ibsen, F. (1988b): »Decentral lønfastsættelse«, paper til AUC's arbejdsmarkedskonference oktober 1988.
Ibsen, F. (1990): »DELFA-Projektet om decentral lønfastsættelse – en præsentation«, DELFA-projektets skriftsserie nr. 1, AUC 1990.
Ibsen, F. (1990a): »Løndannelse og lønteori, nogle teoretisk metodiske reflektioner«, DELFA projektets skriftsserie nr. 5, AUC 1990.
Ibsen, F. (1990b): »H.K.-medlemmerne og det bevægelige lønsystem«, DELFA-projektets skriftsserie nr. 2, AUC 1990.
Ibsen, F. (1990c): »H.K.-klubberne og det bevægeligelønsystem«, DELFA-projektets skriftsserie nr. 3, AUC 1990.
Pedersen, J.Chr. (1987): »Paper til IIRA's seminar om »Aftalesystemet i Norden«, Stockholm 1987.
Serup, L. (1989): »Lønglidning i jern- og metalindustrien 1964-1987«, DELFA-projektet, AUC 1989.
Serup, L. (1990): »Analyse af H.K. funktionærers personlige tillæg«, DELFA-projektets skriftsserie nr. 4, AUC 1990.
SID (1990): »Håndbog i lønsystemer«, Fabriksgruppens PULS-udvalg, SID 1990.
Thorgrimson, F. (1987): »Overenskomsterne på LO/DA-området 1963-87«, i »Dansk Økonomi, røre og realiteter«, DØR, Kbhn. 1987.

Noter

1. I Torben M. Andersens og Ole Risagers artikel »Wage Formation in Denmark« i »Wage Formation and Macroeconomic Policy in The Nordic Countries«, af Calmfors (red.) findes også en kort historisk oversigt over resultatet af de lokale lønforhandlinger 1960-1986.
2. Se Ibsen og Jørgensen (1979): »Fagbevægelsen og Stat«, bind II, p. 131.
3. I den engelsksprogede »Labor Economics« anvendes termen »Wage Drift«, jfr. Ibsen (1990).
4. Se Thorgrimson (1987). Akkordprocenten har været jævnt faldende siden midten af 70'erne, hvor den toppede med ca. 45 pct.
5. Fra og med overenskomsten i 1983 i jern- og metalindustrien blev muligheden for lokale forhandlinger på CO-Metals område dog begrænset til een gang hvert overenskomstår.
6. Fra 1.1.1990 er JA indgået i Industriens Arbejdsgiverforening, IA.
7. Dyrtidsreguleringensordningen blev suspenderet med virkning fra 1.1.1983 og fjernet fra alle overenskomster ved lov i 1986.

8. Fra og med 1.1.1990 er Jernets Arbejdsgiverforening og Industrifagenes Arbejdsgiverforening sluttet sammen til Industriens Arbejdsgiverforening, I.A.
9. For en gennemgang af kildematerialet og metoden, se Serup (1989) pp. 3-7.
10. Resultatet offentliggøres i DELFA-projektets skriftsserie efteråret 1990.
11. Kvartalstal findes i Serup (1989).
12. På Danfoss er indført et lønsystem for ikke-faglærte i produktionen, der betyder automatisk lønforhøjelse, hvis den ansatte gennemgår bestemte kurser.