TILRETTELÆGGELSEN AF DANSK FAGBEVÆGELSES POLITIK I OVERENSKOMST-FORHANDLINGERNE PÅ DET PRIVATE ARBEJDSMARKED

SVEND AUKEN

Ved indgåelse af kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked i Danmark fastsættes løn- og arbejdsforhold direkte for de organiserede arbejdere og funktionærer for et nærmere aftalt tidsrum – et, to eller tre år. De vigtigste overenskomster er dem, der indgås mellem forbund under LO i Danmark og medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening. Siden disse overenskomster i 1936 sammen med indførelsen af det første sæt egentlige forhandlingsregler fik fælles udløbstid[1]), har de regelmæssigt tilbagevendende overenskomstforhandlinger mellem fagbevægelsen og DA udgjort det centrale element i fastsættelsen af løn- og arbejdsforhold i Danmark. Ganske vist er under halvdelen af LO's medlemmer beskæftiget af arbejdsgivere under DA, men resultatet af disse forhandlinger vil øve en meget betydelig indflydelse på de løn- og arbejdsvilkår, der fastsættes inden for Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiveres område, de kooperative virksomheder og de statslige og kommunale myndigheders område. Og endelig vil forhandlingerne være normsættende for arbejdsmarkedsforhandlinger uden for LO's område – navnlig for tjenestemændenes forhandlinger[2]).

Den forhandlingsproces, der finder sted mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer, og som fører til indgåelsen af nye kollektive overenskomster, kan analyseres ud fra forskellige synsvinkler. Man kan anlægge et retligt aspekt og da undersøge, hvilke retlige regler der normerer forhandlingsprocessen og bestemmer betingelserne for, hvornår en gyldig kollektiv overenskomst foreligger[3]). Man kan anlægge et økonomisk aspekt og da for eksempel anskue overenskomstforhandlingerne som et tilfælde af modstående monopol, hvor der inden for visse nærmere angivne »realøkonomiske

[1]) Forhandlingsreglerne af 1936 par. 1.

[2]) Da landbrugets organisationer siden slutningen af 50'erne med held har søgt at kæde spørgsmålet om landbrugsstøttens omfang sammen med indgåelse af nye overenskomster, er arbejdsmarkedets forhandlinger blevet kernen i egentlige generelle indtægtsopgør.

[3]) Se f. eks. A. Rise og J. Degerbøl, *Grundregler i dansk arbejdsret,* Flere udgaver.

grænser« vil fremkomme en fastsættelse af nominallønnen, bestemt af det indbyrdes styrkeforhold mellem parterne og deres forhandlingsstrategi[4]). Og endelig kan man anlægge et politisk aspekt – altså behandle overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked som en politisk proces.

I en politisk analyse af overenskomstforhandlingerne må det centrale være dels at belyse samspillet mellem organisationernes forhandlinger og adfærden hos de øvrige komponenter i det politiske system (partierne, regering, administration) og dels at analysere de strategiske og interesse-mæssige elementer i selve forhandlingsprocessen.

På langt sigt er målsætningen at skabe en teori for de generelle indtægtsopgør, der karakteriserer de nordiske politiske systemer, og hvori indgår såvel de retlige og økonomiske rammer som det politiske indhold af forhandlingerne. I dag savner vi tilstrækkelig empirisk og teoretisk grundlag for en sådan generel teori[5]). I det følgende vil jeg derfor beskæftige mig med et begrænset udsnit af disse indkomstopgør: udformningen af dansk fagbevægelses politik. Til undersøgelse af både historiske og aktuelle overenskomstsituationer har jeg søgt at skitsere et skema til analyse af de forhold, der »bestemmer« fagbevægelsens politik. Skemaets anvendelighed er betinget af, at det grundlæggende mønster i forhandlingsprocessen ikke forandres væsentligt. Det forudsætter således, at den hidtidige centraliseringsgrad i forhandlingerne ikke svækkes, f. eks. ved en afskaffelse af forligsmandens sammenkædningsret eller ved at Dansk Arbejdsgiverforening giver afkald på den indgående kontrol med sine underorganisationers forhandlinger. Ligeledes bygger det på, at fagbevægelsens traditionelle opbygning ikke ændres radikalt.

Imidlertid er det slående, hvor få ændringer der er sket i det danske overenskomstsystems grundlæggende strukturer i de sidste 35 år. Selv i den aktuelle situation, hvor både forhandlingsregler og hovedaftale er bortfaldet, er der kun begrænset udsigt til snarlige ændringer i dette meget stabile mønster. Hovedaftalens bestemmelser vedr. overenskomsternes fornyelse og retlige grundlag er i sin helhed blevet integreret i de nye overenskomster fra 1969[6]), ligesom en »køreplan« aftalt mellem parterne erstattede forhandlingsreglernes bestemmelser vedrørende forhandlingernes rytme.

---

[4]) Se f. eks. F. Zeuthen, *Arbejdsløn og Arbejdsløshed. Socialpolitik I,* København 1939, pp. 177–93, P. Nyboe Andersen m. fl., *Nationaløkonomi,* København 1961, pp. 182–89, og S. Leth Jeppesen, *Arbejdslønnen,* København 1969.

[5]) En oversigt over det svenske overenskomstsystem for både offentligt og privatansatte findes i Nils Elvander, *Intresseorganisationerna i dagens Sverige,* Lund 1968. Thomas Chr. Wyller har for Norges vedkommende skitseret en teoridannelse for parternes forhandlingsstrategi i lønfastsættelsen for de offentligt ansatte i Norge i bogen *Landsforbund og lønnskamp,* Oslo 1970.

[6]) Se S. Raundahl Jensen, Hvorledes er retsstillingen efter Hovedaftalens bortfald? *Arbejdsgiveren* nr. 7, 1969.

Skemaet indeholder et paradigme over på den ene side de mål, fagbevægelsens forhandlere i overenskomstsituationer altid i større eller mindre udstrækning vil søge at realisere, og på den anden side de elementer i den politiske, økonomiske og faglige kontekst, der tilsammen afgrænser forhandlingernes strategiske råderum. Det er et forsøg på at anlægge et beslutningsprocesaspekt, idet fagbevægelsens politik i overenskomstsituationer opfattes som resultat af en interaktion mellem en snæver kreds af fagbevægelsens ledere. Beslutningsprocesaspektet anvendes dog ikke på denne interaktion, men på beslutninger, som bestemmer den enkelte aktørs stillingtagen.

Skemaet er delt i tre hovedafsnit. Det første afsnit vedrører identifikationen af de vigtigste aktører i tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik. Andet afsnit behandler de formelle regler og mindre formelle sædvaner, som regulerer den interaktionsproces mellem aktørerne, der i overenskomstsituationens forskellige faser bestemmer fagbevægelsens politik. Tredie afsnit indeholder de variable, som bestemmer de enkelte aktørers beslutninger. Disse variable er delt i en klasse af målsætningsvariable og en klasse af variable, der indgår i aktørens opfattelse af situationen.

De enkelte mål i klassen af målsætningsvariable er dem, aktørerne har erhvervet ved deres placering og deltagelse i fagbevægelsens ledelse. Der er naturligvis ikke tale om en helt udtømmende opregning. Men det er min opfattelse, at den rummer alle de vigtige mål, hvis realisering forhandlerne har for øje i overenskomstsituationerne. Målene er således udformet, at de antager forskelligt indhold, alt efter hvilken kategori af medlemmer, den pågældende faglige leder repræsenterer, f. eks. om det er faglærte eller ufaglærte. Ligeledes vil den indbyrdes prioritering af målene bero på den konkrete situations muligheder.

Klassen af de variable faktorer i den konkrete overenskomstsituation, som de faglige ledere må skønnes i særlig grad at tage hensyn til i fastlæggelsen af deres politik, er delt op i forhold, der vedrører henholdsvis den økonomiske, den politiske og den faglige situation, samt opinionen.

Der går i *anvendelsen* af det abstrakte skema ikke noget klart skel mellem de to klasser af variable. Som Erling Bjøl har fremhævet, er det ikke muligt i den konkrete analyse at skille de to aspekter ad. For ham er »finalitetssystem« og »kausalitetssystem« i praksis vævet ind i hinanden[7]). Også i dette skema er det rimeligt at regne med, at de faktiske muligheder af økonomisk, faglig og opinionsmæssig art vil være intimt forbundet med den konkrete prioritering af de faglige lederes forskellige mål. Ligeledes vil de mål, forhandlerne i en konkret situation har sat sig, uundgåeligt påvirke deres bedømmelse af overenskomstsituationens muligheder.

[7]) Erling Bjøl, *La France devant l'Europe*, Kbh. 1966, pp. 17–18.

Skema til analyse af de faktorer der bestemmer fagbevægelsens politik i overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked [8]).

1. Aktørerne. Hvem bestemmer fagbevægelsens politik?

2. Tilblivelsesprocessen for fagbevægelsens politik i overenskomstsituationens forskellige faser:

(1) Formulering af overenskomstkravene
(2) Forhandling af overenskomstkravene
(3) Indgåelse af nye overenskomster

3. Determinanter for aktørernes beslutninger.

A. Aktørernes mål:

(1) Ønsket om at leve op til egne medlemmers forventninger om relative overenskomstforbedringer
(2) Ønsket om den højst mulige beskæftigelse for medlemmerne
(3) Ønsket om et godt forhold til et indflydelsesrigt socialdemokrati
(4) Ønsket om at undgå offentlige indgreb
(5) Ønsket om arbejdsfred
(6) Ønsket om faglig enighed.

*B. De vigtigste elementer i aktørernes opfattelse af overenskomstsituationens mulighed*er.

(1) *Vurderingen af den økonomiske situation.* Et skøn over hvad der er til rådighed i overenskomstsituationen, baseret på
   a) beskæftigelsen
   b) andre gruppers indtægtsudvikling inden for og uden for fagbevægelsen
   c) produktivitetsudviklingen etc.

(2) *Vurderingen af den politiske situation.*
   a) Regerings- og oppositionskonstellationen
   b) Forholdet til socialdemokratiet
   c) Partiernes intentioner og regeringens politik i den konkrete overenskomstsituation.

[8]) Analyseskemaet er blevet til som et led i en undersøgelse af fagbevægelsens politik i forbindelse med den såkaldte »helhedsløsning« i 1963. De enkelte elementer er derfor i særlig grad illustreret med materiale fra og omkring denne situation.

(3) *Vurderingen af den faglige situation.*

a) De øvrige aktørers politik og intentioner
b) Arbejdsgivernes politik og intentioner
c) Forligsinstitutionens politik og intentioner
d) Efter 1962: Det økonomiske råds formandskabs politik og intentioner
e) Andre gruppers politik og intentioner

(4) *Vurderingen af den offentlige opinion*

a) Medlemsopinionen
b) Opinionen i øvrigt.

1. AKTØRERNE

Da skemaets hovedindhold er en angivelse af de determinanter, der bestemmer fagbevægelsens aktørers beslutninger, afhænger dets anvendelighed naturligvis af, om det er muligt at identificere en begrænset kreds af aktører, der i overvejende grad bestemmer fagbevægelsens politik. Tænkte man sig f. eks., at 50 personer øvede lige stor indflydelse på tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik, ville den opstillede ramme være uanvendelig. Men af behovet for en »magtelite« er det naturligvis forkasteligt at slutte sig til eksistensen af en sådan. I sin bog om moderne politisk analyse har Robert A. Dahl demonstreret en række af de faldgruber, der er knyttet til en empirisk analyse af begreber som indflydelse og magt, hvis man ikke på forhånd gør sig helt klart, hvad der forstås ved, at mennesker har (forskellig) magt og indflydelse [9]). I forsøget på at undersøge, om der i fagbevægelsen findes ledere, som er væsentligt mere indflydelsesrige end andre ledere, er mit udgangspunkt Dahls definition af indflydelse: »Indflydelse er en relation mellem aktører, i hvilken en aktør får andre aktører til at handle på en måde, de ellers ikke ville have handlet« [10]), eller oversat til vort konkrete formål: virkelig indflydelse på tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik i en overenskomstsituation har kun den eller de aktører, uden hvis deltagelse dennes form og indhold var blevet en anden.

Til sammenligning af forskellige aktørers indflydelse mener Dahl, at fem kriterier bør anvendes: (1) størrelsen af den ændring der sker i den influeredes adfærd, (2) de subjektive psykologiske omkostninger ved at »adlyde«

[9]) Robert A. Dahl, *Modern Political Analysis*, New Jersey 1963, pp. 39–54.
[10]) *Ibidem*, p. 40.

hos den influerede, (3) størrelsesforskelle i sandsynligheden for, at de influerede adlyder, (4) forskelle på de områder, indflydelsen dækker, (5) antallet af de personer, som influeres [11]).

I denne sammenhæng er det imidlertid kun muligt generelt at påvise signifikante forskelle mellem de forskellige aktører i henseende til kriterium (5). Hvad angår kriterium (4), er området det samme for alle aktører – nemlig fagbevægelsens politik i en overenskomstsituation. Med hensyn til de tre første kriterier er det næsten umuligt at sige noget præcist i denne generelle sammenhæng.

Derfor er det formentlig nødvendigt at formulere et andet sæt af kriterier for at finde ud af, hvilke aktører der generelt er mest indflydelsesrige inden for fagbevægelsen i en overenskomstsituation.

Jeg vil her gå ud fra den sondring mellem »potentiel« og »aktuel« indflydelse, som Dahl opstiller [12]) og begrænse mig til ud fra to kriterier at søge tilnærmelsesvis at »måle« aktørernes potentielle indflydelse. De benyttede kriterier er den enkelte aktørs placering i den proces, der fører frem til formuleringen af fagbevægelsens politik, og det antal medlemmer af fagbevægelsen, som han repræsenterer.

Uden at foregribe diskussionen af næste afsnit af analyseskemaet kan det formentlig slås fast, at de vigtigste organer i formuleringsprocessen er Landsorganisationens forretningsudvalg, forretningsudvalgets forhandlingsudvalg, det »snævre« forhandlingsudvalg, og Overenskomstnævnet af 1939.

Forretningsudvalget i LO vælges af LO's kongres (før 1963: Generalforsamlingen). Det består af formanden, næstformanden, kassereren og »det nødvendige antal sekretærer« og (i øjeblikket) 14 medlemmer. Bortset fra de tidligste år af DsF's historie og den korte periode, hvor arbejdsmændene ikke var medlemmer af DsF, har både formanden for arbejdsmændene og formanden for Dansk Smede- og Maskinarbejdsforbund været »selvskrevne« medlemmer af forretningsudvalget, hvorimod de øvrige pladser er gået mere »på skift« mellem de andre store og mellemstore forbund [13]).

»*Forhandlingsudvalget*« har formelt eksisteret siden forhandlingsreglerne af 1957 [14]). Dette forhandlingsudvalg er ikke hjemlet i LO's vedtægter. Det konstitueres som regel i forretningsudvalget inden hver ny overenskomstsituation. I de senere år har der været seks ordinære medlemmer og to–tre suppleanter i udvalget. Også i dette udvalg har både arbejdsmændenes og smedenes formænd – foruden LO's formand – hidtil haft sæde, mens

11) *Ibidem*, pp. 41–47.

12) *Ibidem*, pp. 47–49.

13) Se oversigten over DsF's forretningsudvalgsmedlemmer i *Under Samvirkets Flag*, Kbh. 1948, pp. 543–48, jfr. p. 552. Da den nuværende forbundsformand for DASF, folketingsmand Anker Jørgensen, valgtes til formand på kongressen i 1968, vil han først blive ordinært medl. af forretningsudvalget ved LO kongressen i 1971.

14) Forhandlingsreglerne af 11. 1. 1957, par. 1 og 2.

de resterende medlemmer er blevet valgt blandt de øvrige medlemmer af LO's forretningsudvalg.

Det »snævre« forhandlingsudvalg har tre medlemmer. Hidtil har disse medlemmer til stadighed været LO's formand, formanden for DASF og formanden for DSMF [15]). Allerede da det snævre forhandlingsudvalg blev oprettet efter første verdenskrig, var medlemmerne C. F. Madsen, Lyngsie og I. A. Hansen [16]).

Endelig skal omtales *Overenskomstnævnet af 1939*, hvor arbejdsmarkedets parter hver har tre repræsentanter, og hvor forligsmanden er formand og opmand [17]). Overenskomstnævnets opgave er at træffe endelig afgørelse i tilfælde af uenighed mellem parterne om fortolkningen af mæglingsforslaget og fordelingen af mæglingsforslagets samlede beløbsramme. Da mæglingsforslagene ofte er bevidst vagt formulerede, bliver overenskomstnævnet en ikke ubetydelig voldgiftsinstans. Også her er LO normalt repræsenteret af LO-formanden og formændene for DASF og DSMF.

Det er umuligt på baggrund af det meget sparsomt tilgængelige materiale at sige noget præcist om, hvilket af de fire organer, der er det vigtigste, men alt tyder på, at jo mindre organet er, desto mere betydningsfuldt er det. I alt fald er kun tre »aktører« medlemmer af alle fire organer, nemlig hidtil formanden for DASF, formanden for DSMF og formanden for LO. Efter det første kriterium – placering i formuleringsprocessen – er der altså ingen tvivl om, at kun tre aktører står i forreste række.

Hvis man derefter – ud fra kriteriet om antallet af medlemmer, den enkelte aktør repræsenterer i overenskomstsituationen – søger at vurdere, med hvilken vægt den enkelte aktør kan tale i de afgørende organer, er de mest relevante oplysninger dem, der er baseret på antallet af stemmeberettigede i urafstemninger vedrørende mæglingsforslag omfattende hele arbejdsmarkedet. Kun disse tal kan nemlig angive præcise oplysninger om det antal arbejdere på hvis vegne fagbevægelsen forhandler i overenskomstsituationen.

Betragter man f. eks. urafstemningen i 1969, var det samlede antal stemmeberettigede inden for LO i alt knap 684.000. Heraf udgjorde det samlede medlemstal af Centralorganisationen af Metalarbejdere plus antallet af stemmeberettigede medlemmer af DASF og DSMF uden for jern- og metalindustrien i alt ca. 358.000 – eller over 50 pct. af alle stemmeberettigede [18]). De nøjagtige tal er naturligvis mindre væsentlige, men de giver alli-

15) Til sammenligning kan anføres, at svensk LO's snævre forhandlingsudvalg består af LO's formand, næstformand og sekretær. Nils Elvander, *op. cit.*, p. 112. I dette træk ses en karakteristisk forskel på centraliseringsgraden i svensk og dansk fagbevægelse.

16) *Under Samvirkets Flag*, p. 507.

17) Om overenskomstnævnet af 1939, se Rise og Degerbøl, *op. cit.*

18) Af de 684.000 er de 114.000 fra Handels- og Kontorfunktionærernes forbund, som

gevel et ganske godt udtryk for den vægt, med hvilken henholdsvis formanden for DSMF, som samtidig er »født« formand for Centralorganisationen af Metalarbejdere, og formanden for DASF kan tale i de besluttende organer i forhold til andre aktører, med undtagelse af LO's formand.

I henseende til potentiel indflydelse på fagbevægelsens politik i en overenskomstsituation kan vi således formentlig konkludere, at kun tre aktører er »af første rang«.

I tilgift til disse tre aktørers helt centrale placeringer i de organer, hvor LO's politik formes, og den store vægt de kan tale med, finder man en vis dokumentation af, at disse aktører i næsten alle undersøgte overenskomstsituationer har spillet hovedrollen [19]). Men at disse tre spiller en hovedrolle er ikke ensbetydende med, at de ensidigt kan dominere fagbevægelsens politik i overenskomstforhandlingerne. Den fundamentale konflikt i fagbevægelsen er nemlig konflikten mellem faglærte og ufaglærte, først og fremmest mellem smede og arbejdsmænd. Grunden til, at man kan sætte lighedstegn mellem smede og faglærte er dels, at DSMF er det største forbund, dels at det hidtil har indtaget en de facto lederstilling for de faglærte [20]).

Denne fundamentale modsætning mellem de to store forbundsformænd gør LO-formandens opgave til primært mæglende[21]), samtidig med at der skabes et vist spillerum for den næste klasse af aktører i fagbevægelsen.

I denne anden rækker kommer først og fremmest formanden for HK. Siden årsskiftet 1963–64 har HK været LO's næststørste medlemsorganisation med knap 140.000 medlemmer. Imidlertid er organisationsprocenten på HK-området stadig meget lav, og desuden har HK ikke nær forhandlingsretten for alle sine medlemmer. Derfor hører HK-formanden indtil videre kun med i anden række. I denne kategori kommer også andre formænd for store og mellemstore forbund, der plejer at være repræsenteret i LO's FU. Til rækken af sekundære aktører hører også LO's valgte sekretærer samt det fåtal af økonomer, som er ansat i fagbevægelsen. Indtil 1966 havde LO og DASF hver en økonom, mens DSMF nu også har en økonom. Derudover varetager de økonomer, der er ansat i Arbejderbevægelsens Er-

er det eneste af LO's medlemsforbund, der stemmer ved kompetent forsamling. Tallene er fra *Arbejdsgiveren* nr. 7, 1969, og Centralorganisationen af Metalarbejdere, *Beretning* 1968–69, p. 150.

19) Se f. eks. analysen af de såkaldte »nøgleforhandlinger« hos Walther Galenson, *Arbejder og Arbejdsgiver i Danmark*, København 1955, pp. 187–88, jfr. H. Schlebaum Larsen, *Træk af de faglige storkonflikter 1920 og 1925*, Kbh. 1956.

20) For en udførlig omtale af den traditionelle konflikt mellem arbejdsmænd og smede, se bl. a. W. Galenson, *op. cit.*, pp. 85–97, og nærværende artikel p. 133 f.

21) Det er karakteristisk, at ingen LO formand hidtil er kommet fra DSMF, og at LO formanden kun én gang er kommet fra DASF. Det var Eiler Jensen, som i 1930'ernes begyndelse var formand for Lager- og Pakhusarbejdernes fagforening i København, før han blev sekretær og fra 1943 formand for DsF. De øvrige DsF formænd har været maler, tømrer, skomager, cigarmager, tobaksarbejder, billedskærer og kedel- og maskinpasser. Den nuværende LO formand er former af uddannelse.

hvervsråd en række funktioner i henseende til sagkyndig økonomisk rådgivning af fagbevægelsen. I overenskomstsituationer spiller navnlig forbundenes egne økonomer en fremtrædende rolle. Det er således disse der, sammen med et tilsvarende antal økonomer fra DA, udgør det såkaldte »økonomudvalg«, der siden 1961 for forligsmanden har foretaget beregninger over, hvad gennemførelse af de enkelte krav ville koste.

Skemaet forudsætter imidlertid ikke, at den nuværende »aktørkonstellation« bevares. Det kræver blot – som tidligere omtalt – at det er muligt at identificere en begrænset kreds af aktører. I analyser af de hidtidige overenskomstsituationer synes det forsvarligt at koncentrere hovedopmærksomheden om den rolle, der spilles af henholdsvis LO-formanden, DASF-formanden og DSMF-formanden.

2. TILBLIVELSESPROCESSEN. HVORDAN SKABES FAGBEVÆGELSENS POLITIK?

I en analyse af de generelle træk i den proces, hvorunder fagbevægelsens politik bliver til, er det især forholdet mellem hovedorganisationer og underorganisationerne, der er af interesse. Det omfattende problemkompleks, som historisk knytter sig til spørgsmålet om fagforeningscentralisering, er desværre kun tilfredsstillende behandlet til og med 1950 [22]). Den følgende redegørelse vil derfor nødvendigvis blive relativt summarisk.

Formuleringsprocessen af fagbevægelsens politik i en overenskomstsituation kan naturligt deles op i tre faser: (1) opstilling af overenskomstkravene, (2) forhandlingerne om de nye overenskomster, (3) indgåelse af nye overenskomster. Tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik er normeret dels af forligsmandsloven, dels af aftaler indgået mellem parterne og dels af de interne vedtægter, der findes i LO's og de enkelte forbundslove. Derudover findes en række uskrevne sædvaner, som inden for fagbevægelsen udgør det nærmere grundlag for formuleringsprocessen.

1) Opstillingen af overenskomstkravene.

Vedrørende opstillingen af fagbevægelsens overenskomstkrav findes ingen bestemmelser i hverken forligsmandslov, den tidligere hovedaftale eller de hidtil gældende forhandlingsregler og køreplaner. Kun sættes der en frist for, hvornår ændringsforslag til den gældende overenskomst skal være fremsendt til arbejdsgiverne (og vice versa). Opstillingen af kravene foregår altså helt efter de regler, fagbevægelsen selv har formuleret.

Hidtil har både LO's og forbundenes love klart fastslået, at det er de

[22]) Se A. Kocik og H. Grünbaums afsnit om centralisation–decentralisation i *Under Samvirkets Flag*, pp. 243–93, og Galenson, *op. cit.*, pp. 97–104.

enkelte forbund, der formulerer deres egne overenskomstkrav. Normalt er denne kompetence tillagt forbundenes hovedbestyrelser, men for de to største områders vedkommende gælder særlige regler. Ifølge DASF's love er det kompetente organ et fællesmøde mellem hovedbestyrelsen og »grupperepræsentantskabet« [23]), hvor *hovedlinierne* i de forslag, der eventuelt skal stilles til den kommende overenskomstsituation, drøftes, mens den nøjagtige formulering af ændringsforslagene overlades til et forhandlingsudvalg sammensat på gruppebasis. Ifølge love for Centralorganisationen af Metalarbejdere opstiller »centralledelsen« inden overenskomsternes opsigelsestid Centralorganisationens overenskomstkrav »på grundlag af forudgående drøftelser i medlemsforbundene«. Centralledelsen, der består af et antal repræsentanter valgt af hvert tilsluttet forbund i forhold til dets størrelse, vælger desuden et forhandlingsudvalg, som pålægges at forelægge resultater af forhandlingerne for centralledelsen [24]). Medlemsorganisationernes oplæg til centralledelsesmødet sker i de enkelte forbunds hovedbestyrelse.

Vedrørende LO's rolle i opstillingen af kravene siges der meget lidt i LO's love. I realiteten er den eneste bestemmelse kravet i § 24 om at forbundene inden fremsættelse af overenskomstkrav orienterer FU herom [25]). Imidlertid blev der som følge af kritik af den manglende koordinering af fagbevægelsens oplæg på generalforsamlingen i 1939 vedtaget et sæt »samvirkeregler« [26]). Pkt. 1 i disse regler bestemmer, at der inden overenskomsternes opsigelsestid skal afholdes et fællesmøde med tre repræsentanter for hvert forbund – det kan være formandsmøde eller repræsentantskabsmøde – »på basis af organisationernes samvirke og til støtte for opnåelse af de bedst mulige forhandlingsresultater under forhandlingerne med arbejdsgiverne«. Pkt. 2 lyder: »Mødet drøfter: den samlede lønsituation og derunder spørgsmål om overenskomsternes opsigelse (generelt eller delvis), hvilke hovedkrav (generelle krav), som forbundene bør optage på deres forhandlingsprogram, og eventuelle andre spørgsmål af større betydning, der kan forudsættes at have interesse for andre forbund end det forslagsstillende«. Pkt. 3 og 4 omhandler fagvis koordinering mellem beslægtede forbund og med DsF's medvirken.

Samarbejdsreglerne fra 1939 er stadig det formelle grundlag for samspillet med forbundene og LO. Stor betydning har de for så vidt ikke haft. Tilbage af dem er det »formandsmøde«, der afholdes ved hver ny overenskomstsituations begyndelse, og de forsøg der fra LO's side ved hver over-

[23]) DASF er opdelt i fire forholdsvis selvstændige grupper: Transportgruppen, fabriks- og industrigruppen, anlægs- og bygningsgruppen og land- og skovbrugsgruppen. Disse grupper vælger efter størrelse medlemmer til grupperepræsentantskabet. Se love for DASF 1965, par. 1, 26 og 27.

[24]) Love for Centralorganisationen af Metalarbejdere af 1969, par. 8.

[25]) LO's love af 1967.

[26]) DsF's *beretning* 1939, pp. 21–22.

enskomstsituation udfoldes for at sikre en fagvis koordination. Forud for dette afholdes et eller flere FU-møder, hvor den »vejledning«, LO-formanden giver på mødet, diskuteres, og her foregår således koordineringen af overenskomstkravenes opstilling, idet mere end 80 pct. af LO's medlemmer er repræsenteret i FU. Men kan der hverken opnås enighed i FU eller på formandsmødet, er ingen bundet af eventuelle beslutninger; forbundene er både i princippet og i praksis autonome. Efter formandsmødet udsender LO ganske vist et vejledende cirkulære vedrørende »de vigtigste forhold at tage i betragtning« i den kommende overenskomstsituation, men dette er forbundene ikke bundet af. Det er ikke blot af navn, LO's cirkulære er en »vejledning«.

(2) Forhandling af nye overenskomster.

Bestemmelser om næste fase i overenskomstsituationen, forhandlinger mellem parterne, findes både i formandsloven, i aftaler mellem hovedorganisationerne og i fagbevægelsens interne statutter.

Forligsmandsloven har betydning for forhandlingsprocessen, idet den dels normerer de tilfælde, hvor forligsinstitutionen kan eller skal påtage sig mægling mellem parterne [27]), dels angiver de magtmidler, forligsmanden råder over [28]). Navnlig den siden 1934 eksisterende »sammenkædningsret« [29]) har haft en stor betydning; sammen med DA's konsekvente modstand mod separate fagvise overenskomstforhandlinger [30]) har den medført, at også fagbevægelsen – trods dens principielle modstand mod centraliserede forhandlinger – fører de vigtigste lønforhandlinger på hovedorganisationsniveau. Bestemmelser herom findes i LO's love, § 41, stk. 4, der siger, at LO kan optage forhandlinger med DA i overensstemmelse med eventuelt eksisterende forhandlingsregler.

Når forhandlingerne overgår til behandling på hovedorganisationsniveau, er den normale procedure den, at en række krav af praktiske grunde udtages som »generelle« af hovedorganisationernes forhandlingsudvalg, hvorefter forhandlingsudvalgene koncentrerer sig om disse spørgsmål. Hvad der forstås ved »generelle spørgsmål« defineres første gang i forhandlingsreg-

[27]) Forligsmandsloven af 1958, par. 3, stk. 1.

[28]) Disse »magtmidler« er parternes informationspligt, par. 2, stk. 2–4, parternes mødepligt, par. 3, stk. 2, forligsmandens adgang til udskydelse af lovlig konflikt, par. 3, stk. 3, og par. 4, stk. 5 og 6, til fremsættelse af mæglingsforslag, par. 4, stk. 3, og til at sammenkæde resultaterne af urafstemningen om et fremsat mæglingsforslag, par. 12, stk. 1–3.

[29]) Erling Olsen mener, at regeringen indførte sammenkædningsretten for at styrke DsF's kompetence over for de enkelte forbund. *Danmarks økonomiske historie siden 1750*, Kbh. 1962, p. 198.

[30]) Iflg. DA's vedtægter, par. 24, skal alle overenskomster mellem et medlem af DA og en modstående arbejderorganisation godkendes af DA.

lerne af 1957 som »spørgsmål, der har eller kan ventes at få betydning for alle overenskomstområderne eller størsteparten af dem, eksempelvis krav angående arbejdstid, lønmæssige ændringer, ændring i ferieregler, ændring i søgnehelligdagsreglerne, sociale goder samt spørgsmål om overenskomsternes varighed«[31]). Udtagelsen af de generelle krav medfører, at forhandlingerne om disse spørgsmål ophører i underorganisationerne. Underorganisationerne skal dog stadig deltage i forhandlingerne om de resterende, såkaldte specielle krav; men efter en vis dato vil repræsentanter fra hovedorganisationerne og forligsinstitutionen også deltage. Selv om denne procedure først blev formelt gældende fra 1957 er der dog kun tale om en kodificering af hidtidig praksis[32]).

Lykkes det at nå til enighed under forhandlingerne om de generelle spørgsmål, indgår resultatet i forslagene til underorganisationernes kommende overenskomster. LO kan ikke indgå nogen aftale, hvori der indgår lønspørgsmål, på noget forbunds vegne mod dets vilje, og de enkelte fags overenskomster må LO ikke forhandle, uden at repræsentanter fra det pågældende forbund er til stede[33]). Denne kompetencefordeling mellem LO og forbundene er som nævnt påvirket af forligsmandens sammenkædningsret og DA's ønske om centraliseret lønfastsættelse på den ene side og fagbevægelsens ofte tilkendegivne ønske om decentraliserede lønforhandlinger på den anden. Men den er også at betragte som et kompromis mellem centraliseringstilhængere og -modstandere inden for fagbevægelsen.

Det traditionelle skel inden for LO er ikke mellem dem, der ønsker centraliseret forhandlingskompetence til LO, og dem, der ikke vil støtte noget sådant. Alle kredse inden for fagbevægelsen er principielt *for* decentraliserede forhandlinger. Men uenigheden står om, hvilke *praktiske* konsekvenser, fagbevægelsen skal drage af sammenkædningsretten og »sammenkoblingsstrategiens« eksistens. Traditionelt har øget central myndighed haft sine fortalere inden for de faglærte med DSMF i spidsen, mens DASF har været kraftig modstander heraf. I de senere overenskomstsituationer er det imidlertid, som om fronterne er blevet mere udviskede. Navnlig har realiseringen af den såkaldte »solidariske lønpolitik« – som DASF er stærkt interesseret i – bidraget til en i praksis mere åben holdning over for centraliserede lønforhandlinger fra arbejdsmændenes side[34]). Det er nemlig ikke muligt at føre solidarisk lønpolitik uden samlede forhandlinger som garanti for solida-

[31]) Forhandlingsreglerne af 1957, par. 1, stk. 3, jfr. par. 2, stk. 2. Tilsvarende regler findes i forhandlingsreglerne af 1960, par. 5, stk. 2–6, og i forhandlingsreglerne af 1964, par. 3.

[32]) Se Galenson, *op. cit.*, pp. 188–91.

[33]) I modsætning hertil forbyder DA's love en underorganisation at forhandle med LO uden DA's hovedbestyrelses tilladelse.

[34]) Se f. eks. Alfred Petersens beretning på DASF kongressen i 1962, *Kongresprotokollen* 1962, pp. 168–69.

ritet inden for fagbevægelsen [35]). Under alle omstændigheder betød forhandlingsreglerne af 1964 en yderligere befæstelse af LO's myndighed, idet § 4 giver LO kompetence til på fagbevægelsens vegne sammen med DA »at fastlægge en beløbsramme og inden for denne ramme løse de generelle spørgsmål«. Det synes derfor rimeligt at konkludere, at den grad af centralisering, der i dag eksisterer inden for fagbevægelsen, i ret stor udstrækning tilfredsstiller de to store gruppers interesser i en vis koordinering af forbundenes politik. Koordineringen foregår på en sådan måde, at de to gruppers repræsentanter i LO's centrale organer har en afgørende indflydelse på udformningen af den linie, man vil følge i forhandlingerne, foruden en reel vetoret over for alle eventuelle aftaler [36]). Den nuværende ordning har i de store gruppers øjne ydermere det fortrin, at den effektivt kan bremse andre gruppers forsøg på at spille en selvstændig rolle [37]).

Forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter gennemløber tre stadier: Forhandlinger mellem underorganisationerne, mellem hovedorganisationerne og forhandlinger med forligsmandens deltagelse. Om rytmen mellem forhandlingsstadierne har der siden 1936 i de fleste overenskomstsituationer eksisteret forholdsvis detaljerede regler. Forhandlingsreglerne af 1936 var gyldige indtil 1951, hvor de afløstes af et nyt sæt regler, som var gældende indtil 1955. Her strandede det aftalte udkast til nye forhandlingsregler på modstand ved DA's generalforsamling. Derfor var man i overenskomstsituationen 1955-56 for første gang i 30 år uden forhandlingsregler. Men allerede i løbet af 1956 aftaltes nye regler, som igen afløstes af forhandlingsreglerne af 1960. Disse udløb i 1962, og det lykkedes ikke at nå til enighed om nye regler i første omgang, så overenskomstsituationen i 1962–63 afvikledes uden forhandlingsregler. Derimod lykkedes det i juni 1964 at finde frem til forhandlingsregler, begge parter kunne akceptere; disse havde gyldighed i 1964–65 og 1966–67, men er nu opsagte af fagbevægelsen. I overenskomstsituationen 1968–69 stod man således endnu engang uden forhandlingsregler. Også i den kommende overenskomstsituation er der ringe udsigt til, at man vil have aftalt et nyt sæt forhandlingsregler.

[35]) Hensynet til den solidariske lønpolitik var et af hovedmotiverne for den styrkelse af svensk LO's stilling i overenskomstforhandlingerne, som fandt sted i midten af 1950'erne. Se herom Elvander, *op. cit.*, p. 110.

[36]) I de situationer, hvor et mæglingsforslag har omfattet hele LO området, har man efter krigen kun ved én lejlighed oplevet, at LO anbefalede et mæglingsforslag, der ikke kunne tiltrædes af en af lederne for de to store grupper i fagbevægelsen. Det var i 1961, da Alfred Petersen gik imod det udsendte mæglingsforslag. Her blev resultatet, at mæglingsforslaget blev forkastet blandt andet inden for den anden store gruppes område (jernindustrien).

[37]) Den bedste illustration herpå er HK's forgæves forsøg på at spille en selvstændig rolle i de seneste overenskomstsituationer (1967 og 1969). Utilfredsheden hermed var så stor, at HK stemte imod mæglingsforslaget i 1969 (62.461 nej mod 51.438 ja), på trods af, at der stemmes ved kompetent forsamling.

Forhandlingsreglerne indgås med bindende virkning for underorganisationerne af henholdsvis kongres eller repræsentantskab i LO, og generalforsamling eller hovedbestyrelse i DA. I de overenskomstsituationer, hvor man ikke har haft forhandlingsregler, er forhandlingerne foregået i overensstemmelse med de såkaldte køreplaner.

Forskellen mellem forhandlingsregler og køreplaner er dels deres virkning, dels deres indhold. Køreplanerne binder således ikke underorganisationerne; de indgås af hovedorganisationernes forhandlings- og forretningsudvalg, og de indeholder kun tidsterminer for opsigelse af overenskomsterne, udveksling af kravene og for forhandlingerne i henholdsvis underorganisationer og hovedorganisationer.

Forhandlingsregler indeholder normalt ud over disse bestemmelser mere detaljerede regler for de forskellige slags forhandlinger, evt. regler om urafstemning og adgang til voldgiftsmæssig løsning af specielle spørgsmål. LO og DA har altid haft forskelligt syn på indholdet af forhandlingsreglerne. Begge parter har ganske vist været enige om nødvendigheden af visse tidsterminer for gangen af forhandlingerne, og begge parter har navnlig af hensyn til eksporterhvervene været interesseret i korte opsigelsesfrister. Men derudover har opfattelserne været forskellige. DA har lagt stor vægt på centraliserede lønforhandlinger. Derfor har man ønsket fælles udløbstid af overenskomsterne, forhandlinger på hovedorganisationsniveau så tidligt som muligt i overenskomstsituationen og indgåelse af en rammeaftale mellem hovedorganisationerne på »samfundsøkonomisk forsvarligt« grundlag, hvori underorganisationernes forhandlinger om de specielle spørgsmål må tilpasse sig.

LO's synspunkt har derimod været, at der må gives underorganisationerne lejlighed til reelle forhandlinger også om de generelle spørgsmål; at der indføres gruppeopdeling ved urafstemning, og at de nye overenskomster altid får virkning fra de gamles udløb, uanset hvornår de indgås.

I tabellen ses en oversigt over de hidtidige forhandlingsregler og tidstabellers indhold. Som det ses, er der sket en gradvis centralisering af forhandlingsproceduren i overensstemmelse med DA's ønske. En overgang fik LO til gengæld gennemført en gruppeopdeling af urafstemningsområdet, men efter erfaringerne i 1961 har DA ikke siden villet give denne indrømmelse, og DA har aldrig villet akceptere, at de nye overenskomster fik virkning fra de gamles udløb.

(3) Indgåelse af nye overenskomster.

Kompetence til at indgå nye overenskomster har hverken hovedorganisationernes eller underorganisationernes forhandlere. Denne kompetence indehaves i Danmark af stemmeberettigede medlemmer af organisationerne. Forhandlingsreglerne fastsætter normalt, at forhandlingsresultatet – hvad

Oversigt over forhandlingsreglernes og tidstabellernes indhold siden 1936

	1936	1951	(1955)	1955t	1957	1960	1962t	1964	1968t
Fælles udløbstid af OK .	+	+	+		+	+		+	+
HO's forhandlinger samtidig eller forud for UO's forhandlinger	÷	÷	÷	÷	+	÷	÷	+	+
Adgang til indgåelse af rammeaftaler mellem HO	÷	÷	÷		+**)	÷		+**)	
Adgang til voldgiftsmæssig løsning af specielle spørgsmål	+	+	+*)		÷	÷		÷	
Adgang til løsning ved fællesudvalg	÷	÷	+*)		+	+		+	
Gruppeopdeling	÷	÷	÷		+	+		÷	
OK virkning fra de gamle OK's udløb	÷	÷	÷		÷	÷		÷	
Ophævelse af DA's vetoret over for aftaler på UO-plan	÷	÷	÷		÷	÷		÷	

Signaturforklaring: HO = hovedorganisationerne. UO = underorganisationerne. t = tidstabel. OK = overenskomster. *) Ved udkastet til forhandlingsregler i 1955 blev de beføjelser, der efter de hidtidige forhandlingsregler kunne tillægges en voldgiftsret, overført til et af HO nedsat 6-mandsudvalg. Denne ordning adskiller sig fra den senere »fællesudvalgsordning«, men er at betragte som en forløber for denne. **) Kun for 1964's vedkommende skulle rammebeløbet fastsættes på basis af økonomisk-statistisk materiale.

enten der er tale om en aftale mellem parterne eller om et af forligsmanden stillet mæglingsforslag – sendes til afstemning i overensstemmelse med forligsmandsloven og parternes vedtægter, før de nye overenskomster kan indgås. Både for LO og DA er hovedreglen urafstemning. Tidligere, i 20'erne og 30'erne, har de nærmere regler for godkendelse eller forkastelse ved urafstemning været et særdeles kompliceret spørgsmål. Men siden de ved LO's generalforsamling i 1939 vedtagne afstemningsregler har princippet både i forligsmandsloven og inden for organisationerne været, at hvis stemmedeltagelsen ved urafstemning er mindre end 75 pct. skal den dertil kompetente forsamling supplere stemmetallet op til 75 pct.

Hvis mæglingsforslaget forkastes ved urafstemning, eller der slet ikke har kunnet fremsættes noget mæglingsforslag, kan begge parter iværksætte arbejdsstandsninger. Ifølge hovedaftalens § 2, stk. 3 og 4, kan arbejdsstandsning imidlertid ikke lovligt iværksættes, med mindre et flertal på 75 pct. i organisationernes kompetente forsamlinger går ind for arbejdsstandsning, og der er afgivet to konfliktsvarsler, henholdsvis senest 14 og 7 dage inden konfliktens udbrud [38]).

[38]) Disse bestemmelser er som nævnt blevet integreret i 1969 overenskomsterne.

Imidlertid kan parterne på det danske arbejdsmarked ikke regne med i alle situationer at afgøre deres mellemværende uden indblanding udefra. De stedfundne lovgivningsindgreb skal ikke diskuteres. Her skal det blot understreges, at fagbevægelsens topledere i tilrettelæggelsen af deres politik må kalkulere med, at overenskomstforhandlingerne med de organiserede arbejdsgivere kan føre til forlig, konflikt og/eller offentlig indgreb.

Til slut skal kort nævnes den konklusion, som Grünbaum og Kocik når frem til i deres historiske redegørelse for centraliseringsproblematikken inden for fagbevægelsen. De peger på »to hovedlinier, den ene bevægende sig fra forbundenes suveræne afgørelse over afgørelse – under mere eller mindr strid om kompetencen – ved De samvirkende Fagforbunds organer og videre til den fælles afgørelse af forligsmandsforslag, den anden bevægende sig fra de kompetente forsamlingers afgørelser i de enkelte forbund frem til afgørelse ved afstemning blandt forbundets medlemmer«[34]). Selv om denne redegørelse standser ved de første efterkrigsår, synes den at have gyldighed, hvis man fører udviklingen op til i dag. Udviklingens resultat har været en svækkelse af det enkelte forbunds ledelse på to fronter – dels i forhold til LO's forhandlingsorganer ved forhandlingen af overenskomster, dels i forhold til forbundets menige medlemmer ved indgåelse af overenskomsterne. Kun de allerstørste forbund – DASF og DSMF – har gennem deres helt centrale stilling i LO kunnet bevare deres magtposition blandt de faglige organisationer.

3. DETERMINANTER FOR AKTØRERNES BESLUTNINGER

Som nævnt i indledningen er den vigtigste del af det opstillede analyseskema formuleringen af de determinanter, som bestemmer fagbevægelsens lederes valg af politik. Jeg har, som også tidligere omtalt, fundet det formålstjenligt at dele disse determinanter i en kategori af variable, som bestemmer aktørernes målsætning, og i en kategori af de vigtigste variable, som indgår i den situation, hvori aktøren træffer sin beslutning.

A. Aktørernes mål.

Et vigtigt aspekt af de i skemaet opstillede mål for de faglige forhandlingslederes bestræbelser under en overenskomstsituation er, at de i princippet antages at have gyldighed for alle fagbevægelsens topledere, uanset deres individuelle personlighed og motiver for deres engagement i det faglige ar-

[39]) *Under Samvirkets Flag*, p. 293.

bejde. Det er analysen uvedkommende, om for eksempel »personlig ærgerrighed« eller »idealisme«, eller en kombination heraf, motiverer en bestemt aktørs arbejde i fagbevægelsen. Med den placering i fagbevægelsens ledelse, som de aktører, der analyseres, antages at have, er det ydermere min opfattelse, at aktørerne i deres deltagelse i tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik må have *samtlige* de opstillede mål for øje. Følgelig vil skemaet ikke være anvendeligt til analyse af fagbevægelsens politik, hvis for eksempel den politiske balance blandt de faglige ledere svingede. Imidlertid er det oplagt, at de opstillede mål ikke har samme vægt – hverken for den enkelte aktør i forskellige situationer eller for forskellige aktører under den samme overenskomstsituation.

Motivet ved udformningen af disse elementer i aktørernes målsætningssystem har været ønsket om at finde et begrænset antal enkeltmål, som er tilstrækkeligt lavt til, at målsætningssystemet overhovedet kan anvendes som en forklaringsfaktor i en konkret empirisk analyse, uden at de essentielle aspekter af aktørernes aspirationer dog tilsløres.

(1) Man kan formentlig gå ud fra, at det første mål: at leve op til medlemmernes forventninger om relative overenskomstforbedringer, normalt vil være det vigtigste mål for aktørerne. Det er jo selve de faglige organisationers raison d'être at varetage medlemmernes ønske om forbedringer af deres løn- og arbejdsforhold i overenskomstforhandlinger med arbejdsgiverne. En vigtig følge af hensynet til denne målsætning er, at aktørerne altid må have noget ud af en overenskomstsituation. Ledere af store interesseorganisationer vil ikke acceptere at vende tomhændet hjem fra de forhandlinger, organisationerne er skabt til at føre.

Et vigtigt element i målets formulering er, at den er så bred, at den dækker de eksisterende interessemodsætninger mellem aktørerne. Man må nemlig gå ud fra, at aktørerne i de samlede forhandlinger først og fremmest tager hensyn til deres egne medlemmers interesser. Vigtigst er i så henseende de forskellige lønsystemer, henholdsvis smedenes og arbejdsmændenes overenskomster bygger på. Jern- og metalindustriens fællesoverenskomst tilhører således – sammen med en række overenskomster for faglærte forbund – det såkaldte minimallønsområde, mens DASF's medlemmer uden for jern- og metalindustrien er undergivet overenskomster fra det såkaldte normallønsområde [40]). At en gruppe arbejdere hører ind under et minimallønsområde vil sige, at deres overenskomst er baseret på et bevægeligt lønsystem. Dette vil igen sige, at de faktisk udbetalte lønninger ikke er de i overenskomsten fastsatte satser – disse er kun minimallønninger – men derimod dem, der aftales mellem den enkelte arbejder og hans arbejdsgiver. Lønningerne fastsættes altså i overenskomstperioden, ikke ved selve overenskomstforhandlin-

[40]) En kort og præcis gennemgang af strukturen i jernindustriens bevægelige lønsystem findes hos Galenson, *op. cit.*, pp. 227–34.

gerne. Derimod fastsættes de normallønnedes – de ufaglærte og kvindernes – lønninger for hele overenskomstperioden ved overenskomstforhandlingerne.

Dette skel har stor betydning for den strategi under lønforhandlingerne, som den enkelte aktør vil anbefale fagbevægelsen at føre. Navnlig i to henseender vil der være strategiske forskelle mellem arbejdsmændenes og smedenes formænd. For det første vil DSMF-formanden som regel være »relativt forsonligt indstillet« under lønforhandlingerne[41]), mens arbejdsmændenes formand vil presse hårdere på. Den opfattelse som, ifølge Bertolts bog Lyngsie, gjorde sig gældende hos Lyngsies arbejdsmænd, har stadig en vis aktualitet: »Det var Lyngsies og arbejdsmændenes opfattelse, at smedene havde lagt hindringer i vejen for arbejdsmændene i deres bestræbelser for at bedre deres egne lønvilkår. ... Hovedpåstanden var den, at smedene ikke interesserede sig for, om minimallønningerne var et par øre højere eller lavere, for de lønnedes ikke efter dem; men arbejdsgiverne benyttede de samme minimallønninger som en barriere, hvorover de ikke tillod arbejdsmændene at komme«[42]).

For det andet betyder forskellen i lønsystemet, at der hersker ulige opfattelser af, hvor tyngdepunktet i overenskomstkravene skal ligge. Her vil de faglærte med DSMF i spidsen være tilbøjelige til at satse på generelle sociale goder, såsom arbejdstidsnedsættelse, længere ferier, efterløn o. lign., mens arbejdsmændene vil lægge hovedvægten på kontante lønindrømmelser[43]).

LO-formandens hovedbestræbelse i denne interessemodsætning vil naturligt være at mægle mellem parterne, således at fagbevægelsen viser en enig front. En af de anvendte måder, hvorved det faglige sammenhold under overenskomstforhandlingerne søges bevaret, er udformningen af en såkaldt retfærdig lønpolitik, enten i form af en »solidarisk lønpolitik«, hvorefter de de højere lønnede giver afkald på lønforhøjelser til fordel for lavtlønstillæg, eller i form af krav om ligeløn – som dog uden for HK området ingen virkning har haft af betydning.

Den solidariske lønpolitik har imidlertid ikke kunnet løse konflikten mellem de faglærte og de ufaglærte arbejderes ledere. DASF har ofte formuleret lavtlønskravet i form af en mindste overenskomstmæssig ugeløn, hvilket efter de faglærtes mening er ensbetydende med et generelt lønkrav for

41) *Ibidem*, p. 90.

42) *Ibidem*, p. 91. Jfr. Alfred Petersens tidl. citerede kongresbeslutning, *Kongresprotokollen 1962*, p. 169, for en række prægnante udtryk for det samme grundsynspunkt.

43) Vedrørende denne forskel se Hans Rasmussens artikel, »Sociale goder« i Villy Nielsen og Viggo Svane (red.) *Arbejdsforhold – historisk og aktuelt*, Kbh. 1965, pp. 86–87. En principiel diskussion af smedenes og arbejdsmændenes forskellige syn på og interesse i overenskomstforhandlingerne findes i et fællesinterview med Hans Rasmussen og Alfred Petersen i *Arbejdsmændenes og Specialarbejdernes Fagblad* nr. 1, 1962.

DASF's medlemmer, idet ingen personlige tillæg o. lign. er indregnet i »mindsteugelønnen«.

Når det i formuleringen af målsætningen hedder »relative forbedringer«, tænkes der ikke alene på det indbyrdes forhold mellem de enkelte grupper inden for fagbevægelsen, men også på den kendsgerning, at forbedringer af LO-medlemmernes lønninger vil blive sammenlignet med f. eks. lønforbedringer for tjenestemænd, stigningen i landbrugsstøtten og stigningerne i de selvstændige næringsdrivendes indkomster.

(2) Ønsket om den højest mulige beskæftigelse for medlemmerne spiller en rolle for fagbevægelsens ledere. Dette ønske kan ofte komme til at kollidere med ønsket om lønforbedringer og principperne om solidarisk lønpolitik og ligeløn [44]). Udtryk for dette ønske ser man i de faglige organisationers mange henvendelser i årenes løb til regering og folketing om beskæftigelsessituatonen, men det ses også i det store praktiske arbejde, ikke mindst Centralorganisationen af Metalarbejdere udfolder for at bevare eksisterende virksomheder [45]).

(3) Ønsket om et godt forhold til Socialdemokratiet er et vigtigt led i de faglige lederes målsætning. Dette ønske har flere årsager, hvoraf de historiske ikke skal uddybes her.

Et tilfredsstillende forhold mellem parti og fagbevægelse betragtes som en forudsætning for, at fagbevægelsen kan varetage sine medlemmers interesser, idet disse rækker videre end overenskomstforhandlingerne med arbejdsgiverne. Eksempelvis opfatter fagbevægelsen socialdemokratisk deltagelse i regeringen som en væsentlig garanti mod statsindgreb rettet mod lønmodtagerne. Endelig er ønsket om et godt forhold til Socialdemokratiet blandt andet udsprunget af princippet om gensidig repræsentation i partiets og fagbevægelsens kompetente forsamlinger og de personsammenfald, der eksisterer mellem fagbevægelsen og Socialdemokratiet.

Imidlertid har forholdet mellem parti og fagbevægelse ikke altid været lige godt i praksis. Navnlig det offentlige indgreb i overenskomstforhandlingerne i 1956 var en belastning af forholdet. W. Galenson nævner, at der historisk set kan påvises en forskel mellem de faglærte og de ufaglærte lederes syn på socialdemokratiet, fordi det i sin opvækst var domineret af de fag-

[44]) Se herom Nyboe Andersen, m. fl., *op. cit.*, p. 185. En begrundelse for, at fagbevægelsen i depressionsårene alligevel søgte at hæve de nominelle lønninger, kan måske være, at medlemmerne vil være tilbøjelige til at angribe fagbevægelsens ledelse for manglende lønforbedringer, hvorimod regeringens økonomiske politik vil få skylden for eventuel arbejdsløshed.

[45]) Se f. eks. *50 år i Metal,* Kbh. 1962, pp. 83–94. Det mest kendte eksempel i de seneste år er formentlig B&W aktionen i 1967. Jfr. i øvrigt Viggo Kampmanns bemærkning om, at hvis en arbejdsgiver kommer i vanskeligheder, »ja, så skriver han til Hans Rasmussen«. Dobbeltinterview i *Aktuelt* den 8. 4. 1962 med Viggo Kampmann og Hans Rasmussen.

lærte, som blev beskyldt for at holde de ufaglærte ude. Dette skulle have ført til et køligere forhold mellem Socialdemokratiet og DASF [46]). En anden forklaring på dette fænomen kan være den, at de faglærtes større fredsvilje og ønske om sociale forbedringer i stedet for lønkamp lettere kan tilpasses den socialdemokratiske interesse i et tåleligt forhold mellem arbejdere og arbejdsgivere. Under alle omstændigheder vil LO's formand normalt være den af de tre ledere, der nærer det største ønske om et godt forhold til Socialdemokratiet. En af LO's vigtigste funktioner er varetagelsen af fagbevægelsens »politiske« interesser – dvs. bestræbelserne på at præge lovgivningen i en for fagbevægelsen gunstig retning. For effektivt at kunne varetage denne funktion vil LO's formand have en naturlig interesse i, at forholdet til Socialdemokratiet er godt, og at Socialdemokratiet er så indflydelsesrigt som muligt. I en eventuel konfliktsituation mellem parti og fagbevægelse vil det være rimeligt at vente, at LO's formand vil søge at spille en mæglende rolle.

Et konkret udtryk for fagbevægelsens ønske om et godt forhold til Socialdemokratiet finder man i LO's formål (§ 2), hvor det hedder: »... og i samarbejde med Socialdemokratiet at fremme den sociale lovgivning og anden lovgivning, som lønmodtagerne er interesseret i«. Men måske væsentligere er den økonomiske hjælp, fagbevægelsen yder partiet i form af valgtilskud og ved at udgive den socialdemokratiske presse [47]).

(4) Ønsket om at undgå offentlige indgreb i overenskomstforhandlingerne har altid været stærkt i fagbevægelsen, omend det aldrig har været et helt umodificeret ønske. I arbejdskommissionen af 1925 afvistes tvungen voldgift med den motivering, at »under de nuværende økonomiske samfundsforhold kan arbejderklassen ikke under nogen form fraskrive sig retten til at vægre sig ved at arbejde på andre vilkår, end dem den selv har godkendt«. Kun ved en fundamental omdannelse af systemet – »som ville indrømme arbejderklassen stigende indflydelse på bedrifternes ledelse« – ville omfattende og skadelige arbejdskampe kunne undgås [48]).

Siden 1925 har fagbevægelsen fastholdt sin modstand mod lovgivningsindgreb, men alligevel har man i en række konkrete situationer accepteret indgrebene, fordi man »havde fuld tillid til, at arbejderbevægelsens politiske repræsentanter ville forstå at skaffe arbejderklassen kompensation for det midlertidige afsavn af visse faglige våben« [49]). Tvungen voldgift kan man imidlertid aldrig acceptere. Derfor er ophøjelse af et af en af parterne forkastet mæglingsforslag blevet Socialdemokratiets foretrukne måde at standse

[46]) *Op. cit.*, pp. 71–72. Jfr. lignende udtalelser af J. O. Krag i *Fagbladet* nr. 1, 1963. Denne frontstilling synes dog ikke længere at være aktuel. Således er den nuværende DASF formand et fremtrædende medlem af den socialdemokratiske folketingsgruppe.

[47]) Vedr. fagbevægelsens politiske indflydelse og placering, se min artikel »Fagbevægelsen som politisk instrument«, i *Verdens Gang* nr. 8, 1969.

[48]) *Under samvirkets Flag*, p. 353.

[49]) *Ibidem*, p. 354.

truende arbejdskonflikter på[50]). Denne indstilling er udtryk for, at ønsket om at leve op til medlemmernes forventninger om relative indkomstforbedringer er et vigtigere mål end ønsket om selvregulering på arbejdsmarkedet. Imidlertid synes meget at tyde på, at ophøjelse af et forkastet mæglingsforslag ikke længere vækker den samme genklang i fagbevægelsen. Frygten for en gentagelse af »katastrofen« fra 1956 er lidt af et traume for de faglige ledere. Efter indgrebet i 1956 stod selv Hans Rasmussen i fare for at miste flertallet i hovedbestyrelsen i DSMF.

(5–6) Også ønskerne om at bevare arbejdsfreden og den faglige enighed er fundamentale for fagbevægelsens ledere. Som tidligere nævnt er fredsviljen større, jo mindre man har at vinde i overenskomstsituationen, altså større hos de faglærte end de ufaglærte. Desuden er den i høj grad afhængig af, hvor stor konfliktviljen er blandt *medlemmerne*.

Den faglige enighed er et vitalt spørgsmål for ledernes autoritet og slagkraft. Faren for splittelse af fagbevægelsen er aktuel på tre planer:

Der er for det første risikoen for uenighed mellem de store forbund – mellem arbejdsmænd og smede. Som tidligere påvist er disse forbunds stilling så dominerende, at uenighed mellem dem helt kan lamme fagbevægelsens handlekraft. Derfor søger man som regel i LO's forretningsudvalg så vidt muligt at undgå at udtale sig om emner, hvorom der ikke er enighed mellem de »tre store«.

Dernæst er der den risiko for den enkelte leder, at han ikke længere har fuldstændig kontrol med sit forbunds ledelse, idet f. eks. et større eller mindre tal ikke kan godkende hans linie under en overenskomstforhandling. Dette var eksempelvis tilfældet i 1961 for Alfred Petersen, da et flertal i DASF's hovedbestyrelse gik imod hans afvisning af det af forligsmanden stillede mæglingsforslag, mens kun et meget lille flertal i gruppepræsentantskabet sluttede op om ham[51]). Men problemet er permanent for DSMF formanden, idet de mange arbejdsmænd i Centralorganisationen af Metalarbejdere gør det nødvendigt for centralorganisationen at forhandle sig til rette med DASF i alle overenskomstsituationer. Som Alfred Petersen i et fællesinterview med Hans Rasmussen en gang fremhævede: »Nu øver vi vel der (i jernindustrien) en så væsentlig indflydelse, at det ville være betænkeligt for centralorganisationen at slutte uden vor tilslutning«[52]).

På samme måde lykkedes det ikke for Henry Gran ved afstemningen i 1967 om mæglingsforslaget at opnå et klart flertal for vedtagelse i HK's ho-

[50]) Eiler Jensen skriver herom: »Et mæglingsforslag plejer herhjemme at være udtryk for en saglig vurdering af alle de foreliggende forhold, og organisationerne har jo selv haft en ikke ringe indflydelse på forslagets udformning, hvilket næppe vil være tilfældet med en voldgiftsafgørelse«. *Ibidem*, p. 356.

[51]) *LO's beretning* 1961, p. 7.

[52]) *Fagbladet* 1962, nr. 1.

vedbestyrelse, og i 1969 blev mæglingsforslaget som nævnt direkte forkastet.

Endelig eksisterer der risikoen for den politiske splittelse – det vil sige faren for, at ikke-socialdemokrater vinder indflydelse i fagbevægelsen. Mest omtalt har været »splittelsespartierne« »fra venstre« – syndikalister, kommunister og SF'ere, men også splittelsen »fra højre« har ikke mindst i HK og enkelte lokale afdelinger af DASF været mærkbar.

B. Aktørernes vurdering af overenskomstsituationens muligheder.

Hvis man skal søge nogenlunde at rekonstruere det univers, hvori aktørerne træffer deres beslutninger, er det vigtigt på forhånd at gøre sig klart, hvilke faktorer der generelt set vil have størst betydning for aktørernes bedømmelse af situationen. I formuleringen af de vigtigste elementer i aktørernes »kausalitetssystem« har jeg bestræbt mig på at finde operationelle kategorier og begreber, som nøje svarer til den måde, aktørerne selv strukturerer overenskomstsituationen på.

(1) Afgrænsningen af elementerne i den *økonomiske* situation frembyder ingen særlig problematik og behøver ingen kommentarer her [53]).

(2) Den *politiske* situation består primært af elementer, som vedrører forholdet mellem partierne. Arbejdsmarkedets parter må til stadighed i deres forhandlinger kalkulere med risikoen for et offentligt indgreb. Derfor vil partiernes holdning til den konkrete overenskomstituation være af afgørende betydning. Vigtigst er det, at overenskomstforhandlingerne er et permanent »politiseret« område, dvs. at spørgsmål vedrørende overenskomstsituationen til stadighed vil blive brugt i partierne indbyrdes polemik [54]). Ligeledes er det vigtigt, at fagbevægelsen ofte – retfærdigt eller uretfærdigt – mistænker arbejdsgiverne for at »nære politiske bagtanker« med deres adfærd under en overenskomstsituation. Af særlig stor betydning er naturligvis fagbevægelsens holdning til Socialdemokratiet, samt dette partis parlamentariske stilling.

(3) De elementer som sammenfattes i den *faglige* situation er imidlertid den vigtigste del af ovenskomstsituationen for fagbevægelsen. Den faglige situation omfatter forholdet mellem de forskellige grupper inden for fagbevægelsen og forholdet til arbejdsgiverne, herunder ikke mindst om der eksisterer forhandlingsregler eller ikke. Efterhånden som de store indkomstpolitiske afgørelser er blevet kædet sammen med overenskomstforhandlin-

[53]) For en nærmere diskussion af de økonomiske determinanter henvises til den på side 118, note 4 omtalte litteratur.

[54]) Jfr. Bjørn Molins definition af det »politisk plan« i Tjänstepensionsfrågan, Göteborg 1965, p. 141.

gerne på det private arbejdsmarked, er vurderingen af andre gruppers politik – f. eks. landbrugets og tjenestemandsorganisationernes – blevet af betydning for fagbevægelsens strategi. Endelig er forligsmandens autoritet og måde at gribe mæglingsopgaven an på af stor betydning for tilrettelæggelsen af fagbevægelsens politik.

En ny faktor af betydning er det i august 1962 oprettede økonomiske råds formandsskab af tre »nationaløkonomisk kyndige«. Økonomisk råds formandsskab har hidtil især koncentreret sin virksomhed om at opstille »samfundsøkonomiske rammer« for de årlige indkomststigninger i forbindelse med overenskomstsituationen på det private arbejdsmarked, ud fra den formentlig realistiske tanke, at her sættes normen for andre gruppers indtægtsstigninger. Disse overslag har indirekte haft stor betydning for fagbevægelsen gennem deres påvirkning af arbejdsgivere, opinionen og de politiske partiers holdning. Men de har også haft mere direkte betydning for forhandlingsudfaldet i de seneste to overenskomstsituationer igennem den bestemmelse, der indførtes i forhandlingsreglerne af 6. juni 1964, §§ 4 og 5, om fastlæggelse af en beløbsramme baseret på »økonomisk-statistisk« materiale fremskaffet af partierne, suppleret med »foreliggende officielle redegørelser og oversigter« [55]). Da formandsskabets redegørelser bygger på forudsætningen om uændret indkomstfordeling og det mål at holde alle gruppers indkomstudvikling inden for den forventede produktionsstigning, plus et vist hensyn til erhvervenes konkurrenceevne [56]), er dets tilkendegivelser ikke altid blevet mødt med tilfredshed i fagbevægelsen.

(4) Endelig øver den offentlige *opinion* indflydelse på aktørernes vurdering af situationen. Det synes rimeligt at sondre mellem medlemsopinion og opinionen i øvrigt. Medlemsopinionen er vigtig, fordi den oplyser aktørerne om, hvor store forventnnger, de skal prøve at leve op til. Den angiver også, hvor stor fredsviljen, henholdsvis konfliktviljen er blandt medlemmerne. Medlemsopinionen er formentlig vigtig for alle interesseorganisationsledere, men den er særlig vigtig for de faglige ledere i Danmark på grund af urafstemningsinstituttet. Oplysninger om medlemsopinionen får de faglige ledere dels gennem omfanget af og intensiteten i evt. uvarslede strejker [57]), de mange henvendelser fra de store arbejdspladser, fra fagforeningsgeneralforsamlinger og de lokale fællesorganisationer m. v., dels gennem oplysninger fra den

[55]) Vedrørende baggrunden for Økonomisk Råds oprettelse og dets funktion i overenskomstsituationerne 1962–63, 64–65 og 1966–67 se S. Leth Jeppesens artikel »De danske indkomstpolitiske erfaringer« i *Økonomi og Politik* nr. 2, 1968.

[56]) På dette punkt er der dog – efter SLJ's mening – tilsyneladende en del uklarheder i formandsskabets hidtidige redegørelser.

[57]) F. eks. vil 1970 vinterens bølge af »vilde« strejker øve en betydelig indflydelse på fagbevægelsens strategi i den tilstundende overenskomstsituation, ligesom de mange arbejdsnedlæggelser i sommeren 1960 fik stor betydning for forløbet af 1961 situationen.

omfattende tillidsmandsstab. En særlig kategori af disse tillidsmænd er de såkaldte »AIC-kontaktfolk«, hvis hovedopgave det er at uddele AIC's agitationsmateriale samt indsamle oplysninger om størrelsen af splittelsesfaren »fra venstre«. Endelig foranstalter Gallup undertiden i overenskomstsituationer undersøgelser over forskellige kategorier af arbejderes syn på arbejdsfred eller strejke i den givne situation. Det kan oplyses, at ved indledningen til hvert forretningsudvalgsmøde oplæses eventuelle resolutioner og resultatet af opinionsundersøgelser.

Den »øvrige opinion« er vanskelig at indkredse, men det er vigtigt at gøre sig klart, at den for fagbevægelsen er en meget reel faktor, ud fra den betragtning, at den øver indflydelse på de politiske partiers holdning til overenskomstsituationen. Derfor tilrettelægger man som nævnt også sine overenskomstoplæg på en sådan måde, at de er egnet til at vække positiv genklang i pressen og i befolkningen i det hele taget. Ikke mindst i dette lys skal man formentlig se fagbevægelsens bestræbelser på at føre en »retfærdig« lønpolitik i form af en solidarisk lønpolitik eller ved ligelønskravet. Også udsendelsen af de mange fagblade har til formål at påvirke opinionen ud over medlemskredsene. I denne forbindelse må endvidere nævnes LO's deltagelse sammen med DA i de regelmæssige radioudsendelser »Nyt fra arbejdsmarkedet«.

Det skal nævnes, at fagbevægelsen af let forståelige grunde ofte indtager en fjendtlig holdning over for dele af den opinion, som, på grund af kommunikationsstrukturen, kommer til udtryk i en overenskomstsituation. En karakteristisk udtalelse er i så henseende forbundsformand Viggo Wivels bemærkning i beretningen på arbejdsmandskongressen i 1965: »Som vi kender det fra tidligere overenskomstforhandlinger, manglede det heller ikke denne gang på advarende pegefingre. Hele den gammelkendte garde mødte frem med deres kendte advarende ord om, at den økonomiske situation var så og så anstrengt, hvorfor arbejdsmarkedets parter måtte vise mådehold, hvis der i det hele taget kunne blive tale om lønforbedringer til arbejderne. De var der alle sammen, nationalbankdirektør, økonomer, professorer, de borgerlige blade og mange, mange andre, som vi gennem årene har lært at kende, hver gang arbejdernes lønninger kom til debat« [58]).

Til slut i gennemgangen af analyseskemaet skal nævnet et forhold, som må formodes at præge den synsvinkel, aktørerne vil anlægge i vurderingen af den *konkrete* situations muligheder og problemer. Ingen af aktørerne vil forudsætningsløst blive stillet over for en overenskomstsituation. Det synes rimeligt at antage, at både aktørens målsætning og hans tidligere erfaringer vil øve indflydelse på, hvilke elementer i den politiske, økonomiske og faglige situation, han i særlig grad vil være tilbøjelig til at hæfte sig ved. Navn-

[58]) *DASF's Kongresprotokol,* 1965, pp. 218–19.

lig for så vidt angår erfaringerne fra den foregående overenskomstsituation, synes dette at være tilfældet.

Der er således meget, der taler for, at de faglige ledere først og fremmest søger at løse sidste overenskomstsituations problemer ved den følgende.

Det er for så vidt ikke vanskeligt at indse, hvorfor det forholder sig sådan. De løn- og arbejdsforhold, der arbejdes under op til en ny overenskomstsituation, og som er en væsentlig del af de faktiske udgangspunkter for parternes forhandlinger – er jo netop resultatet af *sidste* overenskomstsituation. Dertil kommer en mulig årsag på det psykologiske plan: Selve forløbet af overenskomstforhandlingerne er en stærk fysisk og psykisk belastning for aktørerne, således at deres erfaringer fra sidste overenskomstsituation i deres bevidsthed vil overskygge erfaringerne fra tidligere situationer. Selvfølgelig kan en enkelt overenskomstsituation være så intens i sit forløb og have så vidtrækkende konsekvenser, at erindringen om den vil få betydning ud over den næstfølgende situation. Et sådant tilfælde havde man formentlig i 1956, da en socialdemokratisk regering for første gang ophøjede et af arbejderne for hele LO'området forkastet mæglingsforslag til lov. Imidlertid ses henvisninger selv til 1956-situationen alligevel kun sjældent i 1961-stuationen og senere.

Også af de eksisterende forsøg på at analysere flere overenskomstsituationer i en periode fremgår det, at erfaringerne fra den nærmest foregående har øvet en afgørende indflydelse på forløbet af den følgende [59]).

AFSLUTNING

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked mellem arbejdere og arbejdsgivere har altid været et konfliktladet område i dansk politik, hvad de mange krisebetonede offentlige indgreb vidner om. Med den tiltagende interesse for den såkaldte »indkomstpolitik« som supplement til de traditionelle instrumenter i den økonomiske politik, er der udsigt til endnu større interesse i arbejdsmarkedsforhandlingerne fra samfundets side. I et »liberalt« samfund vil kernen i en offentlig indkomstpolitik være indgreb i lønmodtagernes indkomstdannelse (»lønpolitik«), da disse er kontraktbestemte, hvorimod de selvstændige næringsdrivendes og de passive kapitalisters indtægter i princippet er »residual«-indkomster.

Disse overenskomstforhandlinger er i det foregående søgt analyseret i et begrænset perspektiv. For det første er kun den ene part i forhandlingerne

[59]) Se f. eks. Galensons korte gennemgang af situationerne 1946, 1948 og 1950, *op. cit.*, pp. 187–88 og H. Schlebaum Larsens tidligere anførte analyse af overenskomstforhandlingerne i 1920'ernes begyndelse. Ligeledes viser overenskomstforhandlingerne i 1960'erne en sammenhæng mellem de faglige lederes adfærd under en overenskomstsituation og deres erfaringer fra den nærmest foregående.

blevet analyseret. Dernæst er det de »politiske« elementer i processen, der har stået i forgrunden – på bekostning ikke mindst af de økonomiske determinanter. Endelig har sigtet været at skitsere et forslag til et analyseskema, der kunne lette fremtidige undersøgelser af fagbevægelsens politik i historiske og aktuelle overenskomstsituationer. Intentionen med skemaet er angivelsen af centrale variable ved rekonstruktioner af det univers, hvori de faglige ledere fastlægger deres overenskomststrategi.

I gennemgangen af analyseskemaet er det søgt at vise, hvordan fagbevægelsens traditionelle struktur på én gang har hæmmet udviklingen af en centralisering svarende til de fleste andre interesseorganisationer, hvor hovedorganisationens ledelse (både den valgte og den ansatte) er organisationernes afgørende faktorer, og samtidig koncentreret en betydelig »magt« i en snæver aktørkreds: LO formanden, formanden for DASF og formanden for DSMF.

På grund af fundamentale interessemodsætninger mellem de to dominerende grupper i fagbevægelsen har det ikke været muligt at gennemtvinge autoritetscentralisering som den, man f. eks. kender i svensk LO, hvor modsætningerne p. g. a. industriforbundsstrukturen er mindre fremtrædende mellem faglærte og ufaglærte.

Den begrænsede centralisering finder udtryk i overenskomstforhandlingerne, hvor LO's organer formelt er meget svagt stillet i de forskellige faser. Imidlertid er denne formelle decentralisering af forhandlingskompetence i praktis lidt af en fiktion. Både arbejdsgiverforeningens centraliserede forhandlingsstrategi og forligsmandslovens »sammenkædningsregler« »tvinger« fagbevægelse til centraliserede forhandlinger på bekostning af de enkelte forbunds autonomi. Gennemførelsen af en offentlig indkomstpolitik vil også påvirke forhandlingerne i centraliseret retning. Endelig bør man ikke overse den interesse, de to dominerende gruppers ledere kan have i en større magt til organer, hvor de kan forhindre andre grupper (som f. eks. HK eller de kommunistisk dominerede forbund) i at »køre deres eget løb«, men som alligevel ikke er stærkere, end at de hver især har en faktisk vetomagt.

Skemaet er i øvrigt opdelt på de faktorer i yderverdenen, der i særlig grad må antages at påvirke de faglige lederes valg af strategi: regerings- og oppositionskonstellationen, partiernes tilkendegivne politik, pressen, »stemningen« og forventningerne blandt de menige medlemmer, det økonomiske råds formandsskab, andre økonomiske gruppers krav, den økonomiske situation, beskæftigelsen, betalingsbalancen osv., og de mål aktørerne må formodes at forfølge i deres politik: Ønsket om overenskomstforbedringer, høj beskæftigelse, et godt forhold til Socialdemokratiet, ønsket om selvforvaltning på arbejdsmarkedet og ønsket om at undgå splittelse i fagbevægelsen.