

# økonomi & politik

---

**Ole Hasselbach:**

Det danske kollektivaftalesystem - udviklingslinien og de internationale forbilleder

---

**Erling Olsen:**

Folketinget, organisationerne og demokratiet

---

**Arne Lund:**

Forhandlingsspillet

---

**Hans Jørgen Nielsen:**

Økonomi og Politik på arbejdsmarkedet

---

**Manfred Holler og Martin Paldam:**

Overenskomster og indkomspolitik

---

**Karsten Albæk:**

Læringeuddannelserne - overvæltet løntilskuddene?

---

**60. årgang 1987**

**nr. 1**

# Økonomi og Politik

Økonomi og Politik bringer samfundsvidenskabeligt baserede artikler om nationale og internationale økonomiske, politiske og sociale forhold. Af interesse er analyser af den førte politik inden for særlige områder med henblik på belysning af baggrund, politisk forankring, gennemførelse og konsekvenser.

Økonomi og Politik har sin baggrund i

nationaløkonomi, politologi og samtidshistorie, men optager gerne artikler med anden samfundsvidenskabelig baggrund. Manuskripter indsendes til redaktøren, professor dr. phil. et lic. oecon. Jørn Henrik Petersen, Institut for Offentlig Økonomi og Politik, Odense Universitet, Campusvej 55, 5230 Odense M.

---

Økonomi og Politik har i forbindelse med udgivelsen af foregående og indeværende årgang modtaget finansiell støtte fra:

Andelsbanken

Arbejdernes Landsbank

Den Danske Bank

Handelsbanken

Privatbanken

Sparekassen sds



# Indhold

|                                            |                                                                                         |         |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <i>Ole Hasselbach</i>                      | Det danske kollektivaftalesystem - udviklingslinien<br>og de internationale forbilleder | Side 2  |
| <i>Erling Olsen</i>                        | Folketinget, organisationerne og demokratiet                                            | Side 12 |
| <i>Arne Lund</i>                           | Forhandlingsspillet                                                                     | Side 19 |
| <i>Hans Jørgen Nielsen</i>                 | Økonomi og Politik på arbejdsmarkedet                                                   | Side 25 |
| <i>Manfred Holler og<br/>Martin Paldam</i> | Overenskomster og indkomstpolitik<br>- aspekter af det danske spil <sup>0)</sup>        | Side 35 |
| <i>Karsten Albæk</i>                       | Lærlingeuddannelserne - overvæltes løntilskuddene?                                      | Side 53 |

# Det danske kollektivaftalesystem - udviklingslinien og de internationale forbilleder

1. Danmark anses sædvanligvis som foregangsland på de kollektive arbejdsaftalers område. I denne forbindelse henvises bl.a. til, at arbejdsmarkedets organisationer allerede med septemberforliget i 1899 anerkendte hinandens ret til at virke og dermed blev egnede aktører i et kollektivt forhandlings- og retssystem. Også på mindre iøjnefaldende områder var Danmark imidlertid foregangsland. F.eks. udgør det tillidsmandssystem, som vandt overenskomstmæssig anerkendelse i jernindustrien allerede i 1900 (og 1902), et af de tidligste eksempler overhovedet på et formaliseret samarbejdssystem på de enkelte arbejdspladser.<sup>1)</sup>

I dag vokser usikkerheden omkring værdien af det retssystem for forhandlingers gennemførelse og forvaltningen af kollektive overenskomster, som skabtes dengang. De ydre forhold, hvorunder dette system skal fungere, er da også undergået store forandringer i de mellemliggende år. På denne baggrund er det ikke unaturligt, at mange vender blikket udad til andre lande i eftersøgningen af et forbillede for en nyordning på den hjemlige scene.

Fremstillingen i det følgende udgør et

forsøg på i stor korthed at give læseren et indtryk af mulighederne i så henseende. I denne forbindelse vil der dog i særlig grad blive fokuseret på den svenske arbejdsmarkedsreform, hvortil der stadig hyppigere henvises i den offentlige debat. Endelig vil der i forlængelse heraf blive gjort nogle bemærkninger om udviklingslinierne herhjemme.

2. Det er en udbredt opfattelse, at det er let at nyttiggøre fremmede retsordninger som forbillede for forandringer hjemme. Begrundelsen herfor er, at man ofte antager, at fremmede retsregler lader sig forstå og sammenligne med ens egne på grundlag af de forskellige reglers umiddelbare fremtrædelsesformer. Tanken er med andre ord den, at regel kan stilles op over for regel, og at der kan anlægges sammenlignende vurderinger herudfra. Denne opfattelse udspringer bl.a. af en tro på, at retsregler også fungerer i praksis således, som deres formelle indhold lader formode, og at man iøvrigt ved vurderingen af deres funktionsmåde kan tage udgangspunkt i de værdinormer og retlige mekanismer, som kendes i éns eget land.

Der skal ikke her gøres noget forsøg på mere omfattende at forklare hvorfor sammenligninger på dette grundlag har liden relevans.<sup>2)</sup> Blot skal der henvises til, at tilsyneladende ensartede regler ofte har forskellig betydning i forskellige lande i kraft af forskellige traditioner for, hvorledes det juridiske regelværk overhovedet vir-



ker og i kraft af samfundsordningernes forskellighed i øvrigt. Den distance, der kan opstå i kraft af sådanne forhold, vil i mange tilfælde gøre det aldeles meningsløst at vurdere andre retsordninger efter, hvad man umiddelbart kan se i disse, og ukritisk at søge forbilleder i sådanne ordninger med henblik på at overflytte dem til en anden national scene.

Af denne grund vil de socialistiske arbejdsretssystemer og hovedparten af dem, der gælder i den 3. verden, være uden interesse i den her behandlede sammenhæng. Også en række retssystemer inden for de vestlige industrinationer må imidlertid skæres fra. Tilbage bliver kun en relativt snæver kreds af lande af hvilke der i det følgende vil blive omtalt fem.<sup>3)</sup> Efter blot en hurtig gennemgang af arbejdsretsordningen i disse lande indsnævres antallet af realistiske forbilleder for en samlet nyordning af vort eget system imidlertid yderligere.

3. Til trods for at organisationssystemet og den kollektive forhandlingsordning har oprindelse i *England*, er retsordningen omkring de kollektive arbejdsoverenskomster aldrig blevet stabiliseret i dette land på den måde, vi herhjemme er vant til. Tværtimod har den været præget af de faglige organisationers ulyst ved at etablere et system, der påfører fagbevægelsen retlige bindinger på aktionsfriheden. Den kollektive overenskomst er f.eks. ganske vist bindende, men sanktioner for overtrædelse (bod, erstatning el. lign.) savnes. Parterne må evt. skride til kollektiv aktion for at sikre dens overholdelse, hvis de ikke selv direkte har aftalt andet. Nogen fredsforpligtelse vedtages normalt ikke. Forskellige forsøg på at hidføre en anden ordning er stort set løbet ud i sandet. I øvrigt var forhandlingsordningen ganske vist efter første verdenskrig centraliseret, således at der forhandlede

branchevis (ligesom herhjemme). Udviklingen er imidlertid gået i en retning, hvor vægten er gledet over på en ordning, hvor forhandlingerne finder sted i de enkelte virksomheder (på fagorganisationens side gennem de lokale tillidsmænd).

Forholdene i *Vesttyskland* er mere regelrette. Den kollektive overenskomst anses her for et bindende kontraktligt mellemværende - herunder for de aftaleslutende organisationers enkelte medlemmer. Overenskomster skal være skriftlige (og registreres i arbejdsministeriet). Der stilles særlige krav til dem, som optræder som parter («Tariffähigkeit»). Den typiske overenskomst dækker (som herhjemme) et helt fag. Forskrifter af mere permanent karakter kan være udskilt i særlige overenskomster. Varigheden for de almindelige lønoverenskomster vil være ét til to år. Overenskomsten kan af arbejdsministeriet erklæres bindende også for udenforstående («Allgemeinverbindlicherklärung»), hvilket især kan være af interesse på områder med lav organiseringsprocent. En kollektiv overenskomst anses forudsætningsvis at hjemle fredspligt (med nærmere definerede undtagelser). Et særligt system til afgørelse af retlige stridigheder er bygget op bestående af arbejdsretter på forskelligt niveau.

I *Frankrig* er kollektivaftaleordningen præget af en ujævn historisk udvikling og skiftende holdninger hos organisationerne. Fra en tilstand i slutningen af 30'erne, hvor det kollektive forhandlingssystem nød gensidig anerkendelse og hvor fagforeningerne accepterede tanken om et lovordnet overenskomstsistem, skiftede holdningen noget efter krigen. En del af vanskelighederne skyldes formentlig fagforeningernes ret svage stilling, som ikke mindst har rod i en utilstrækkelig organiseringsprocent og en splittelse i konkurrerende organisationer af forskellig politisk



observans. Dette har bl.a. ført til et system, hvorefter der udpeges forhandlingsberettigede organisationer ud fra en vurdering af, hvilke der er »repræsentative« i den givne forhandlingssammenhæng. Formaliteten udstrækker sig også til et krav om, at kollektive overenskomster skal være skriftlige. Overenskomsterne er i øvrigt i hovedsagen opbygget som et hieraki af landsdækkende aftaler (efter industrigrene mv.) med underordnede lokale aftaler på forskelligt niveau. Deres virkning kan som i Vesttyskland udstrækkes til udenforstående. Fredspligtvirkningen er begrænset.

Overenskomstsyste­met i USA har en baggrund med mange paralleller til den engelske. Et lovværk, »The Labor Management Relations Act« regulerer dog de overenskomstmæssige relationer. Disse forudsættes at være baserede på aftaler med enkeltvirksomheder. De ansatte dér vælger ved flertalsafgørelse den forhandlingsberettigede fagforening. Særlige regler omgærder dette system, herunder mht. afgrænsningen af den virksomhed, der kan være overenskomstpart. Overenskomsten skal have skriftlig form, og der knytter sig en fredspligt hertil.

Det er karakteristisk for det, man finder i de nævnte såvel som i andre industrilande, at der er tale om retsordninger opbygget som resultatet af lang tids tilpasning til skiftende konkrete behov i de respektive samfund. Om regelværker udformet over en idemæssigt samlende tankegang er der derimod ikke tale. Selv om enkelte retsinstitutter kan afgive inspiration til enkelte nydannelser, er det således ikke muligt at finde inspiration til en samlet nyorientering af det danske kollektivaftalesystem. Dette gælder så meget desto mere, eftersom dansk tradition og arbejdsmarkedsaktørernes indretning herhjemme på en række punkter afviger så

meget fra, hvad der kendes ude omkring, at noget sådant ville være halsløs gerning.

4. Set fra et af de omtalte lande er der således meget, som vil påkalde sig opmærksomhed i Danmark. Det drejer sig i øvrigt om træk, vi meget langt har fælles med de andre skandinaviske lande, idet disse i vid udstrækning har hentet inspiration hos os.

Især vil man hæfte sig ved det kraftfulde organisationsværk. Dette afgiver et potentiel, som man andetsteds har måttet erstatte af (lov)regler, vi herhjemme vil opfatte som en formel og bureaukratisk spændetrøje. I bevidstheden om den gensidige styrkeposition er det således hos os muligt at etablere og sikre respekten om et retssystem *mellem* disse organisationsparter, som overflødig­gør, at lovgiver opstiller regelværket. På mere overordnet plan vil man også hæfte sig ved aktørernes evne til at forlige modstridende synspunkter mht., hvorledes reglerne bør indrettes, og ved viljen til samarbejde. Videre vil man (som noget specielt dansk) bemærke uformaliteten, som f.eks. kommer til udtryk i den omstændighed, at der ikke kræves skriftlighed i overenskomst-oprettelsen, ligesom der endog kan arbejdes bindende kollektive overenskomster på stiltiende grundlag. Endelig vil man bemærke reglen om, at overenskomsten er en *bindende* privat kontrakt, samt det særlige system vedrørende sanktioner for retsbrud, som åbner fleksible muligheder for at tilpasse disse efter behovene i den konkrete sag (bodssystemet).

Søger man inspiration til justeringer af det danske system må dette altså ske fra de lande i vor umiddelbare nærhed, som kan mobilisere forudsætninger mht. organisationsvæsenets opbygning, der nogenlunde svarer til vore.

I så henseende henvises ofte til Sverige,



hvis arbejdsretsordning derfor skal omtales lidt mere udførligt.<sup>4)</sup>

5. En overensstemmelse med det danske arbejdsretssystem kom i Sverige førhen til udtryk i en *lov om kollektivaftaler* (kollektive overenskomster) og en *lov om en arbejdsdomstol* (begge fra 1928). Endvidere indgik det svenske LO og den svenske arbejdsgiverforening i 1938 en hovedaftale, som i langt og meget var en pendant til det danske Septemberforlig. Aftalens placering var (og er) dog svagere end det danske modstykket, idet den kun er gældende på de fagområder under hovedorganisationerne, som direkte tiltræder den.

Kollektivaftaleloven (og visse andre kollektivarbejdsretlige love) blev i 1976 erstattet af *loven om medbestemmelse i arbejdslivet*, som indebar væsentlige ændringer i det hidtidige beslutnings- og indflydelsesmønster i de enkelte virksomheder. På andre felter, således f.eks. med hensyn til organisationsfrihed, fredspligt og mæglingsprocedurer, var der derimod i det væsentlige blot tale om en kodifikation af de hidtidige regler. Loven om en arbejdsdomstol blev erstattet af en *lov om rettergangen i arbejdstvister* (1974), som i hovedsagen byggede på den tidligere lovgivning. Herudover fik man en lov om »anställningsskydd«, »LAS« (1973) og en *lov om fackliga förtroendemäns* (tillidsmænds) stilling på arbejdspladsen (1974). Tilsammen udgør disse regelsæt det, der er blevet kaldt for den svenske arbejdsmarkedsreform (der suppleres med en lovgivning på andre områder således om bestyrelsesrepræsentation, ligebehandling mv).

Denne reform var den foreløbige slutsten på et langt begivenhedsforløb. En gensidig forståelse mellem organisationerne svarende til den, vi fik i Danmark i 1899, opnåedes først på det svenske ar-

bejdsmarked i løbet af 30'erne, selv om organisationsretten formelt blev anerkendt allerede i 1906. Forholdene var i Sverige helt anderledes hårde end i Danmark. Især er der den forskel, at den svenske fagbevægelse i 1909 blev nedkæmpet af arbejdsgiverne. Først 1938-Hovedaftalen mellem SAF (Svensk Arbejdsgiverforening) og LO kan siges at udtrykke en ægte forståelse mellem parterne. Mange antager imidlertid, at denne forståelse mere udsprang af et fælles ønske om at undgå indgreb i arbejdsmarkedets forhold fra lovgivers side med deraf følgende mulige begrænsninger i retten til at iværksætte kollektive kampskridt, end af en helhjertet vilje til at finde en ny formel for de indbyrdes relationer (selv om en sådan vilje opstod senere). På arbejdsgiverside var drivkraften nok nærmest behovet for at bevare den frie markedsøkonomi, medens drivfjederen på arbejderside var en betydelig skepsis med hensyn til, om samfundsmagten ville kunne mobilisere forståelse for nødvendigheden af økonomisk kamp til varetagelse af arbejdernes interesse. Det kan i denne forbindelse nævnes, at loven om kollektivaftaler blev gennemført under arbejderbevægelsens stærke protester.

I hele perioden fra 1932 til 1976 var det socialdemokratiske parti i regeringen enten alene eller sammen med andre partier (bortset fra nogle enkelte måneder i 1936). Denne omstændighed ændrede gradvis fagbevægelsens holdning til lovgiver. Hermed var der åbnet op for, at Rigsdagen kunne placere sig i en mere central rolle. Gradvis kom der således en udvikling i gang, hvor der ad lovgivningens vej skabtes en udjævning af ulighederne på arbejdsmarkedet mellem de forskellige grupper af lønarbejdere indbyrdes og en større social tryghed i det hele taget. Således kunne nævnes den svenske



ferielov, som gennemførtes på samme tidspunkt som den danske (1938), og en lov om almen tillægspension (1959), som sikrede alle en pension svarende til omkring 60 pct. af den tidligere løn (dog begrænset til et lønniveau svarende til indkomstniveauet for en faglært arbejder). Også i loven om anställningsskydd (LAS) finder man ønsket om at udjævne ulighederne markeret gennem lovens forskrifter om ensartede opsigelsesvarsler til alle svarende til de tidligere på funktionærområdet gældende.

Der er givet mange forklaringer på, hvorfor det reformarbejde, som fandt sted i 70'erne, hvorved lovgiver greb ind i arbejdsmarkedets centralnervesystem, kom i gang. Givet er det, at man på arbejdstagerside efterhånden har følt sine elementære behov tilfredsstillet på en sådan måde, at der blev rum for opmærksomhed omkring de mere ideelle problemer i arbejdslivet. En rolle har den almindelige radikaliseringsproces, som fulgte i kølvandet på 60'ernes velstand (»ånden fra 68«), givetvis også spillet. Hertil kommer så muligt de politiske partiers manifestationsbehov.

Men hvad nu end grunden var, opstod der i 60'erne og begyndelsen af 70'erne diskussion om magtbeføjelsernes fordeling på arbejdspladserne. 70'er-reformen indebar en omrokning af disse beføjelser i forhold til det hidtidige udgangspunkt, som lå i de gamle sætninger om arbejdsgivernes frie ansættelses- og afskedigelsesret og ret til at »lede og fordele« arbejdet. Disse arbejdsgiverprærogativer dannede i Sverige, som de har gjort i Danmark, en af grundstenene i det kollektiv-arbejdsretlige system. Formelt set havde de udspring i § 32 i Svensk Arbejdsgiverforenings (SAF) love, hvorefter medlemmer af Arbejdsgiverforeningen, der indgik kollektive aftaler, ufravigeligt skulle

reservere sig ledelsesbeføjelserne. Denne ordning var blevet formelt anerkendt af fagorganisationerne helt tilbage i 1906 som modydelse til en accept fra arbejdsgiverside af arbejderne ret til at organisere sig og virke organisationsmæssigt, men den har været en konstant torn i øjet på arbejderbevægelsen. Den traditionelle fordeling af ledelsesbeføjelserne blev anerkendt som almindelig retsgrundsætning af den svenske arbejdsdomstol allerede i begyndelsen af 1930'erne.

Reformen - de skitserede nye love - blev til i forlængelse af et komitéarbejde, hvor demokratiseringsproblemet var en af hovedakserne for overvejelserne. Den centrale lov - medbestemmelsesloven - blev formuleret i lyset af mindretalsrepræsentanternes synspunkter i dette arbejde - nemlig de synspunkter, som var udtrykt af foretræderne for LO og TCO (den dominerende funktionærorganisation i Sverige). Karakteristisk nok sluttede dog også de borgerlige partier op bag regeringsforslaget til en nyordning på medbestemmelsesområdet, da det kom til stykket - kun kommunisterne afviste denne fuldstændig. Det systemskifte, som fandt sted i 1976, hvor en borgerlig regering kom til roret, indebar da heller ingen væsentlig kursændring i forhold til den målsætning, som var blevet lagt med arbejdsmarkedsreformen.

En af grundtankerne i arbejdsmarkedsreformen er, at de vigtige beslutninger i virksomhederne bør træffes så tæt på dem, de angår, som overhovedet muligt. Statsminister Palme trak synspunktet op i sin indledning til propositionen »Demokrati på arbejdspladsen« fra 1976. Det siges her, at hovedtanken med reformen er at hidføre en fornyelse i arbejdslivet ved at give de ansatte ret til medbestemmelse vedrørende arbejdspladsens forhold. Reformforslaget har, siger Palme, sin rod i



menneskenes oplevelse af arbejdslivets hverdag, hvor det stadig væk er sådan, at mange for dem vigtige beslutninger træffes af arbejdsgiveren, uden at deres ønsker og opfattelser får mulighed for at påvirke beslutningsprocessen.

Det problem, Palme trak op, løses ad forskellige veje.

LAS fastslår, at arbejdsgiveren er forpligtet til at varsle den lokale fagorganisation, inden han gennemfører opsigelser eller permittering, og fagforeningen har herefter ret til at anmode om en drøftelse. Det planlagte tiltag kan, såfremt sådan anmodning fremsættes, ikke iværksættes, førend drøftelsen er gennemført. Retten til varsel tilkommer dog kun den arbejdstagerorganisation, som har en kollektiv-aftale med arbejdsgiveren.

Væsentligere er imidlertid nok den nyorientering, som medbestemmelsesloven indebar. Beslutningsprocesserne i virksomhederne spores gennem denne lov ind i nye kanaler. Dette sker især ad to veje, nemlig dels gennem regler om såkaldt forstærket forhandlingsret og medbestemmelse dels gennem ændrede regler om det såkaldte »tolkningsforetræde«.

Reglerne om forstærket forhandlingsret, eller som det også kaldes »primær« forhandlingsskyldighed, ændrer ordningen, hvorefter arbejdsgiveren alene har bestemmelsesretten i de store beslutnings-spørgsmål. Fagorganisationen kan efter § 10 kræve forhandling om alle spørgsmål mellem arbejdsgiveren og medlemmerne. Arbejdsgiveren er imidlertid efter loven forpligtet til på  *eget*  initiativ at søge forhandling med fagorganisationen,  *inden*  der træffes beslutninger om »vigtige ændringer i virksomheden« (lovens § 11), således at organisationens synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget. Herved tænkes på alle vigtige beslutninger vedrørende produktion, markedsføring, inve-

stering og personalepolitik, og vigtigere forandringer af arbejds- eller ansættelsesforholdene for organisationens arbejdstagere. Det kan f.eks. dreje sig om omplaceringer eller omflytninger fra visse arbejdsopgaver til andre eller i øvrigt om ændringer i den enkeltes arbejdsforhold, som fordi de er af varig karakter eller af andre grunde opfattes som betydningsfulde. Denne adgang til at udøve indflydelse på beslutningsprocesserne skal i øvrigt ses i lyset af, at fagorganisationens ret til at få information blev udvidet. I princippet skal de nu have samme muligheder for indsyn og overblik som arbejdsgiveren (lovens § 18 og følgende).

Retten til medindflydelse i denne form suppleres af en mulighed for egentlig *medbestemmelse*. Dette problem har tydeligvis været svært håndterligt for den svenske lovgiver, der derfor i medbestemmelseslovens § 32 angiver en helt speciel løsning. Mellem parter, som træffer kollektiv overenskomst, bør der således, hedder det i denne paragraf, såfremt arbejdstagerparten begærer det, træffes kollektiv-aftale om medbestemmelsesret for arbejdstagerne i spørgsmål, som angår indgåelse og ophør af ansættelsesaftaler, arbejdets ledelse og fordeling og virksomhedens drift i øvrigt. Konkretiseringen af, hvad medbestemmelsen skal gå ud på, overlades med andre ord til kollektivaf-taleparterne. Men for at der kan sættes styrke bagved kravet om en medbestemmelsesaftale, fastslår medbestemmelsesloven, at såfremt man ikke når frem til en aftale, vil der kunne iværksættes arbejdskamp på tværs af det ellers gældende fredspligtprincip (såkaldt »kvardröjande stridsrätt«).

Der førtes i flere år forhandlinger om medbestemmelsesaftaler på centralt hold, uden at man nåede noget resultat i den egentlige private sektor. I staten og ved



bankvæsenet kom de første aftaler derimod i slutningen af 70'erne. I april 1982 blev der sluttet en aftale for den private sektor - karakteristisk nok under betegnelsen »Utviklingsavtalet«. Den har karakter af et paradigma, som de enkelte overenskomstområder kan tilslutte sig, og fastslår, at der lokalt bør træffes overenskomst om, hvorledes medbestemmelsen bør udøves. I så henseende henvises bl.a. til muligheden for medbestemmelse i partssammensatte samarbejds- og informationsorganer og muligheden for, at tilidsmanden kan medvirke i beslutninger i foretagendets liniefunktioner. I virkeligheden må det nok siges, at aftalen ikke løser det problem, der ligger i at skabe en virkelig medbestemmelse uden tilknyttet medejendomsret til virksomheden og derfor følgende medansvar for de beslutninger, der træffes.

Reglerne om tolkningsforetrædet (medbestemmelseslovens § 34) indebærer, at fagorganisationens opfattelse skal lægges til grund ved tvister om arbejdsskyldighedens omfang, indtil tvisten er blevet endeligt retligt afgjort. Det kan dreje sig om stridigheder vedrørende omlægninger af arbejdet, overflytning af arbejde fra én arbejdstager til en anden, udførelse af overarbejde osv. Helt tilbage i 30'erne blev det fastslået (Arbetsdomstolens dom 1934 nr. 179), at det var en følge af arbejdsgiverens ledelsesbeføjelse, at virksomheden kunne kræve, at arbejdet blev udført i henhold til givne anvisninger, indtil en retlig efterprøvelse havde fundet sted af grundlaget for disse anvisningers retmæssighed. Dette »tolknings«fortrin blev stærkt angrebet af lønmodtagerrepræsentanterne i arbejdsretskomiteen og altså ændret i medbestemmelsesloven.

I øvrigt indsnævres arbejdsprærogativerne også ad anden vej. Allerede i lov om visse ansættelsesfremmende foran-

staltninger (populært kaldet främjandelagen - (»fremme«loven) fra 1974 var der etableret en ordning (i forlængelse af en ældre), der pålægger arbejdsgiverne at tage højde for, at arbejdsstyrken så vidt muligt afspejler den omkringliggende befolknings natur - herunder med henblik på aldersfordeling og fordeling for så vidt angår personer med nedsat arbejdsevne. Med LAS indførtes som pendent hertil regler om ret til genansættelse i visse tilfælde. Væsentlige er også i det hele anstillningsskyddslagets regler om beskyttelsen mod usaglig afskedigelse (§ 7). Herefter skal en opsigelse fra arbejdsgiver have saglig grund, og sådan saglig grund er ikke til stede blot i kraft af, at opsigelsen måtte være virksomhedsøkonomisk motiveret. F.eks. giver sygdom ikke uden videre adgang til at bringe et arbejdsforhold til ophør, førend arbejdstageren får ret til sygebidrag eller førtidspension efter den særlige lov om »allmän försäkring«. Også på et andet punkt ændrede LAS de hidtidige afskedigelsesprincipper. Således var det i Sverige førhen reglen, at timelønnede, som typisk var arbejdere (i modsætning til de sædvanligvis månedslønnede funktionærer), kunne »permitteres«, dvs. suspenderes, uden at arbejdsgiveren i den forbindelse havde forpligtelse til at betale løn. LAS ændrede denne ordning, således at arbejdsgiveren nu blev forpligtet til at betale løn ved permitteringer ud over 2 uger eller sammenlagt 30 dage i et kalenderår.

Et centralt led i arbejdsmarkedsreformen var i øvrigt ønsket om at give de faglige organisationer en stærkere stilling. Dette kommer bl.a. til udtryk i loven om fackliga förtroendemän. I forarbejderne til dette regelsæt udtales det, at faglig virksomhed er af offentlig interesse, og at de faglige organisationer skal opfattes ikke bare som interessevogtere, men også



som samfundsbyggere. I forlængelse af denne tankegang hjemler loven arbejdsgiveren en forpligtelse til at tillade tillidsmændene at udføre den faglige virksomhed på arbejdspladsen inden for rammerne af den normale arbejdstid og under beholdelse af den normale løn. Samtidig har de krav på nødvendige lokaler og andre faciliteter i denne forbindelse. Også denne lovs rettigheder tilkommer dog kun fagforeninger, som har en kollektivaftale. I øvrigt gælder ved tvist om anvendelsen af lovens bestemmelser fagorganisationens mening, indtil tvisten er løst gennem centrale forhandlinger eller retsafgørelse (tolkningsforetræde).

6. Den svenske ordning repræsenterer et mere formalistisk system end det danske<sup>5)</sup>. Den levner derfor også mindre plads for pragmatisk udvikling af retsregler, efterhånden som nye erfaringer indhøstes. Medens løsningerne på mange centrale problemer i Danmark er naturgroede, dvs. fastlagt i partsaftaler hen ad vejen eller i retspraksis ud fra parternes behov, har man i Sverige betjent sig af lovgivning. Det svenske system er derved blevet stivere end det danske. Spørgsmålet om, hvem kollektivaftalen er bindende for, som i Danmark besvares ud fra fleksible overvejelser over de praktiske behov, løses f.eks. i Sverige ved direkte regel i medbestemmelsesloven (§ 26). Som eksempel kunne ligeledes nævnes, at den kollektive overenskomst i Sverige er knyttet til et skriftlighedskrav, hvilket indebærer at justeringer og suppleringer bl.a. iht. »kutyme« vanskeligere kan finde sted. I øvrigt falder det i øjnene, at stridigheder, der herhjemme i vid udstrækning løses på lokalt plan ved faglig voldgift, i Sverige sorterer under den centrale arbejdsdomstol med deraf følgende strengere krav til sagsbehandlingen. Hele problemstillingen omkring tolkningsforetrædet har f.eks.

ene og alene fået aktualitet i kraft af den langt tungere afgørelsesprocedure.

Denne »formalisme« skal dog ikke opfattes som noget udelukkende negativt. I en ikke ringe udstrækning er den en konsekvens af den mere målrettede stillingtagen til arbejdslivets problemer, som har båret den svenske arbejdsretsudvikling fremad, og som har mange fordele. Et træk, som også vil falde en dansk iagttagelse i øjnene, er således den høje kvalitet, der præger de svenske retsforskrifter og de forberedende arbejder, som ligger til grund for samme. Det er i Sverige langt mere almindeligt at udkrystallisere de formelle regler på grundlag af overvejelser over de større sammenhænge, i hvilke enkeltproblemerne indgår, end det er herhjemme. Det er også karakteristisk, at lovforberedelsen er langt grundigere og tydeligt bygger på langt større indsigt end den, nyere dansk lovforberedelse hviler på.

Men i øvrigt vil det fremgå, at den svenske nyordning er koncentreret om nyorienteringen af de daglige arbejdsrelationer på de enkelte arbejdspladser. Om nogen ændring i det forhandlingssystem, hvorudaf overenskomsterne udspringer, er der derimod ikke tale. I så henseende er forholdene stort set parallelle til dem derhjemme - omend med andre terminer for overenskomsternes udløb og nyforhandling.

7. Det er et spørgsmål, om en arbejdsmarkedsreform efter svensk model vil blive oplevet som et fremskridt herhjemme. For det første ville det indebære en bureaukratisering af arbejdslivet, som er imod dansk natur, og som ville være vanskelig at håndtere med den langt mindre bestand af kvalificerede arbejdsretsjurister, som vi råder over. For det andet bør reformens værdi ikke overdrives. Der er en del ordmagi i de stadige fremhævelser



af medindflydelsesaspektet, som findes i og i tilknytning til de svenske regler. For det tredje er det ikke gratis at etablere nye indflydelsesveje. Omfanget af disse omkostninger, som jo fragår det provenue, der er tilbage at forhandle om, når overenskomstens lønsatser skal fastsættes, må således sammenholdes med gevinsten i forhold til de nuværende indflydelsesordninger.

Det er derfor naturligt at gå ud fra, at vi også i de kommende år må stå på egne ben dvs. bygge på egne erfaringer og afstikke linien for den fremtidige udvikling ud fra overvejelser over disse.

I så henseende har forfatteren af nærværende ved tidligere lejligheder peget på en række problemer bl.a. omkring regelsystemets tekniske udformning.<sup>6)</sup> I nærværende sammenhæng skal imidlertid peges på noget andet:

Den målsætning, som bar fagbevægelsen og det arbejdsretlige system frem til det nuværende niveau, kan sammenfattes med ordene: Solidarisering og disciplinering. Tendensen er imidlertid i de senere år gået i en retning, hvor disse begreber er gledet mere og mere i baggrunden. Viljen til at indordne sig under hensyn til en større helheds interesse og viljen til at disciplinere sin egen adfærd ud fra overordnede og langsigtede mål er vigende. I sammenhæng hermed kan det noteres, at forståelsen for det eksisterende arbejdsretlige system og dermed respekten for samme også er vigende, selv om de, der er bannerførere for denne udvikling, ikke har udmøntet en plan for en alternativ ordning.

Den mindre tålsomhed, som de enkelte organisationer og disses medlemmer lægger for dagen, vil antagelig føre til, at de centrale regelværker på dette område vil undergå stadig hyppigere justeringer i de kommende år. Udviklingen inden for de

»gamle« hovedorganisationers hovedaftale taler fsv. allerede sit tydelige sprog. Septemberforliget holdt i 60 år. 1960-hovedaftalen holdt til 1973, 1973-aftalen til 1981 og aftalen herfra kun til 1986. 1986-aftalen skal endog kun vare i to år.

Man vil antagelig også se en tendens til decentralisering. Denne vil kunne materialisere sig i, at de gamle hovedorganisationer taber magt. Videre vil den kunne materialisere sig i en decentralisering af selve forhandlingsprocessen, hvor dette er muligt, dvs. i hovedsagen på det private arbejdsmarked. Evt. vil dele af forhandlingsstoffet blive flyttet helt ud på lokalt plan til de enkelte arbejdspladser. Det må herved bemærkes, at en udvikling i denne retning begunstiges af den omstændighed, at det jo er blevet stadig vanskeligere at gennemføre centrale (stor)konflikter som basis for et samlet opgør om arbejdsvilkårene. Det nuværende retssystem bygger på tanken om »the big bang« som reguleringsfaktor efter sammenbrud af (centraliserede) overenskomstforhandlinger. Men samfundet er blevet så følsomt over for rystelser, at store rystelser af denne art overhovedet kun vanskeligt kan vinde accept hos befolkningen som helhed og hos lovgiver. Dette indebærer, at arbejdskampen må afvikles på en anden måde, såfremt den skal bevare funktionen som reguleringsmekanisme for fastsættelse af arbejdsvilkårene.

Et kollektivt aftalesystem med en eller anden grad af lokal forankring vil have adskillige fordele. Især er det ved overenskomster indgået på den enkelte virksomhed i højere grad muligt at tilpasse aftalernes indhold til de derværende behov og økonomiske muligheder. En for en hel branche gældende overenskomst vil ofte tendere til at blive udtryk for de mindste og dårligst drevne virksomheders muligheder. Dette kan føre til, at der på de



øvrige dele af overenskomstområdet vil opstå en lønglidning svarende til de enkelte bedrífers faktiske potentiell. Medarbejdernes ansvarsfølelse for lokale aftaler, som de selv har indgået, vil normalt også være større, end den er i relation til overordnede brancheoverenskomster.

En udlægning af forhandlingsstoffet til lokalt plan er på den anden side ikke helt uproblematisk. F.eks. kan nævnes, at fagforeningerne vil kunne få vanskeligt ved at bakke et stort antal lokale aftaler op. Dette gælder ikke blot i selve forhandlingsfasen, men også ved den senere daglige administration, hvor man kan risikere at komme til at stå med et meget stort antal uligeartede aftaler, der rummer et utal af tvivlsspørgsmål mv. Det kan her være umuligt at sætte et effektivt opfølgingsarbejde ind f.eks. til sikring af, at den nødvendige afklaring bringes i stand ved gennemførelse af fagretlige sager. Set fra *samfundets* side vil en udvikling i retning af decentraliserede, evt. lokale forhandlinger endvidere gøre det vanskeligere at gennemføre en styring af overenskomstresultaterne efter overordnede samfundsøkonomiske behov. Endelig, og som noget mere generelt savner retssystemet omkring indgåelse af kollektive arbejdsoverenskomster løsninger på en række af de problemer, der vil opstå i forbindelse med lokale overenskomstforhandlinger<sup>7)</sup>. Mange af disse problemer lader sig ikke løse tilfredsstillende af de fagretlige afgørelsesorganer ud fra almindelige retlige overvejelser, den dag en strid opstår. Til eksempel kan nævnes, at der nødvendigvis må tages stilling til, hvilken fredspligtordning, der skal være knyttet til lokale aftalearrangementer, og til hvad konfliktmulighederne skal være, såfremt de i en brancheoverenskomst forudsatte lokale aftaler ikke kommer i stand, fordi de lokale parter ikke kan enes.

#### Noter

1. Om den danske ordnings placering i et internationalt historisk perspektiv, se »The Making og Labour Law in Europe« (red. Bob Hepple), London 1986.
2. Om retssammenligning i arbejdsretten se Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, s. 289 ff.
3. Se i øvrigt nærmere - mest overskueligt - *International Encyclopedia of Comparative Law*, volume XV, chapter 12, *Comparative Labour Law and industrial Relations* (red. R. Blanpain) Kluwer, 2. udg. 1985 og ILO *Collective Bargaining in Industrialised Countries*, Labour-Management Relations series no. 5 (Geneve) 1982.
4. En mere omfattende gennemgang af det svenske system vil kunne hentes i Folke Schmidts bøger: *Löntagarätt og Facklig Arbetsrätt* eller - mindre dybtgående - i Reinhold Fahlbecks bog *Praktisk Arbetsrätt*. En oversigtlig fremstilling på 22 (tætskrevne) sider er gjort af Tore Sigeman i Norstedts *Juridiska Handbok* (elfte udgaven). Endelig foreligger en komparativt indrettet fællesskandinavisk fremstilling i Nordisk Råds regi: *Arbetsrätten i Norden*, NU 1984:10.
5. Et par fremstillinger om erfaringerne med reformen kan fremholdes, således Arbejdslivscentrums *Tre år med MBL* (1980), TCO's *Medbestämmande?* (1979) og Hasselbalch, Neal og Victorin: *A Perspective on Labour Law* (1982). Fremhæves bør også Bengt Sandkull, *Facket i Storföretagen* (1982) og *1970-talets reformer i arbetslivet* (1982) samt Sten Edlund i *Arbetsrättslig Forskning, nuläga och framtida utveckling* (1985) s. 22 ff og samme i *Labour Law Research in twelve Countries* (1986) s. 46 ff.
6. Se især *Arbejdsrettens almindelige Del* s. 37 ff og *To Debatindlæg* s. 7 ff (Arbejdsretsudviklingen - omkring Tendenserne i en juridisk Disciplin).
7. Om etablering, administration og afvikling af lokalaftaler på virksomhedsplan under den nuværende arbejdsretsordning, se Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten* (1987). Fsv. angår forholdene på den internationale scene kan henvises til Tiziano Treu, *Centralisation - Decentralisation in Collective Bargaining* (i *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (vol. 1, issue 2, 1985) og samme *Procedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels* (i rapporten til den 11. internationale kongres for International Society for Labour Law and Social Security).



## Folketinget, organisationerne og demokratiet

Tiden løb fra dette nummer af Økonomi og Politik. Det skulle formentlig være trykt, lige inden typograferne gik i strejke, og udsendt, lige inden alt blev postkassos. Og så fusede overenskomstsituationen lige så stille ud, inden forfatterne fik sat deres penne til papiret. Det giver dem imidlertid en chance for at frigøre sig lidt mere fra det øjebliksbesemte og fundere over de strukturændringer, som er på vej. For mit vedkommende skal udsigtspunktet være folketingets og kikkerten den professionelle (i modsætning til den professorale) socialdemokratis.

Lad mig starte med at se lidt på folketingets sammensætning og partiernes repræsentativitet. Det er fortsat partierne, der sammensætter folketinget. Men tinget har fået flere partier, og partierne er ved at blive noget andet, end de har været. De enkelte partier har fået meget færre, men nok stærkere engagerede medlemmer. Socialt er hvert enkelt partis medlemskreds blevet mere forskellig end tidligere, og forholdet imellem partier og organisationer er under stærk forandring. Dette hænger igen sammen med, at også organisationerne er under forandring, og så sluttet ringen ved en konstatering af, at dette ændrer demokratiets arbejdsform og spilleregler.

*Medlem af Folketinget*

Mindst berørt af udviklingen er partiernes betydning for folketingets sammensætning. Der er ganske enkelt så store fordele forbundet med en vis fælles optræden under og mellem valgene, at det lønner sig at finde sammen i større partimæssige enheder. Men fordelene herved er ikke så store, som de hidtil har været, hvorfor der dels er kommet flere partier, dels sket en almindelig svækkelse af partidisciplinen.

Dette hænger sammen med den teknologiske og økonomiske udvikling, der har gjort samfundet langt mere sammensat og befolkningens interesser langt mere mangeartede. Det hænger også sammen med, at mange års uddannelsesindsats efterhånden har givet borgerne en udbredt modvilje imod alt, hvad der smager af kæft, trit og retning.

Hvis man kan tillade sig forholdsvis stærke forenklinger, og hvis man kan tillade sig at tale om historiske pendulsvingninger, kan man måske sige, at hvor pendulet i en længere historisk periode svingede fra idepartier over imod klassepartier, er pendulet nu på vej væk fra klassepartierne over imod idepartierne.

For mit eget parti, Socialdemokratiet, er udviklingen bort fra klassepartiet over imod idepartiet ganske iøjnefaldende, og partiets nuværende problemer afspejler i nogen grad vanskelighederne ved at foretage et sådant skift på en sådan måde, at man får sjælen med. Navnlig når mange af partiets kærnevælgere dårligt vidste, at partiet havde en sjæl, men regnede med,



at det alene lod sig lede af en - når det gik fint til - dialektisk materialisme.

Igen stærkt forenklet kan man sige, at da arbejderbevægelsen fik tag i befolkningen, var de underprivilegerede et flertal. Det industrielle gennembrud havde slået det gamle bonde- og laugssamfund og den dertil knyttede tryghed i stykker. Det kastede utroligt mange mennesker ud i nød og elendighed. Arbejderbevægelsen fortalte dem da, at de kunne komme ud af deres hårde slid, lave løn og menneskelige fornedrelse, hvis de organiserede sig fagligt og politisk samt gav sig til at kæmpe for det repræsentative demokrati. Den fortalte dem også, at den faglige og den politiske arbejderbevægelse var to sider af samme sag: Arbejdernes mobilisering i klassekampen.

Det korte af det lange var, at arbejderklassen forstod budskabet. Den flokkedes omkring de røde faner, båret af fagbevægelsens og Socialdemokratiets pionerer, og den allierede sig med bøndernes og husmændenes Venstre i kampen for det parlamentariske demokrati. Tankegangen var meget enkel. Når de underprivilegerede var et flertal og det parlamentariske demokrati et flertalsstyre, kunne det flertal, som havde det skidt, ved en demokratisk flertalsbeslutning i parlamentet forbedre sin egen situation gennem at tage noget fra det mindretal, som havde det godt. Endnu mere forenklet kunne man sige, at de 2, som havde det skidt, med stemmerne 2-1 kunne vedtage at tage noget fra den tredje, som havde det godt.

Ud fra denne synsvinkel kan velfærdssamfundets udvikling ses som en beretning om, hvorledes det flertal, som havde det skidt, tog noget fra det mindretal, som havde det godt, samtidig med at der iøvrigt skete en vækst i økonomien, som lettede denne proces. Men for hver gang det skete, blev der forholdsvis færre, som

fik det skidt, og forholdsvis flere, som fik det godt. På et vist tidspunkt tippede balancen, så det blev flertallet, som havde det godt, og mindretallet, som havde det skidt. De underprivilegerede blev en minoritet. Skulle man under disse vilkår forbedre deres kår, var det ikke længere et spørgsmål om, at de to, som havde det skidt, skulle *tage* noget fra den tredje, som havde det godt. Nej, nu var sagen, at de to, som havde det godt skulle *give* noget til den tredje, som havde det skidt.

Derved ændredes appellen til solidaritet. Nu blev den ikke længere et let fatteligt budskab til masserne om at tage fra de rige. Nu blev den et mindre behageligt krav om at give til de fattige. Nu nyttede det ikke længere at appellere til de dårligst stilledes interesse for sig selv. Nu måtte der appelleres til de godt stilledes interesse for andre. Det var også forholdsvis problemløst i de år, hvor økonomien voksede så stærkt, at alle gruppers velstand kunne øges, selv om der blev gjort noget særligt for de dårligst stillede. Men da det sidst i 1970'erne og i begyndelsen af 1980'erne strammede til økonomisk, viste den praktiske omformulering af solidaritetsbegrebet sig temmelig vanskelig. Der var, hvad der i angelsaksisk litteratur kaldes en hel del »vested interests of mind«, og mange fandt det svært at forstå, hvorfor solidaritets-parolen ikke længere kunne være det Marx'ske kald til klassekamp, men måtte blive det kristne krav om næstekærlighed. Vejen fra Marx til Jesus tilbagelægges ikke på en dag, og den kan være meget svær at betræde for de mange socialister, der også er ateister. Men den måtte nødvendigvis betrædes. Socialdemokratiet måtte nødvendigvis ændre karakter fra at være hovedsagelig et klasseparti til at blive hovedsagelig et idéparti.

Som led i denne forvandling må også ses arbejderklassens forvandling. Nogle



vil være tilbøjelige til at se den som en uddøende befolkningsgruppe. De vil pege på funktionærer og tjenestemænd som landets største og stærkest voksende befolkningsgruppe samt på, at industrisamfundet er ved at blive afløst af et service- og informationssamfund. Selv om denne tale kan forekomme vel dramatisk og unødigt sårende, står det dog nogenlunde fast, at den traditionelle arbejderklassens andel af befolkningen forlængst har toppet og nu er stærkt på retur.

Andre vil være tilbøjelige til at give den Marx'ske model lidt kunstigt åndedræt ved at tale om »lønmodtagergruppen« i stedet for »arbejderklassen« og så køre videre med klassekampsteoriens modsætninger imellem arbejdskraft og kapital. Men denne teori har meget svært ved at klare en konfrontation med virkeligheden. Dels fordi lønmodtagerne er et mangeartet folkefærd med interesser og synspunkter, som kan være meget svære at forene. Dels fordi også kapitalbegrebet i dag ligger milevidt fra klassekampsteoriens. I mange private virksomheder og i hele den offentlige sektor ledes og fordeles arbejdet ikke af kapitalister, men af lønmodtagere i lederstillinger. Dertil kommer, at de største kapitalister nu er ved at blive lønmodtagerorganisationernes pensionskasser. Klassekampsteorien er således ved at gå ned for tælling. Men Socialdemokratiet går ikke ned med den. Som Fugl Fønix steg op fra asken, stiger Socialdemokratiet op som idéparti.

Den ide, som forener alle moderne socialdemokrater er dog ikke ny. Den favner langt det meste af den virksomhed, som partiet siden sin start har udøvet og kan mere præcist udmøntes i tre budskaber.

Det første siger, at alle mennesker hører sammen og har et ansvar for hinanden. Det er internationalismens og næstekærlighedens budskab, og det står i mod-

sætning til det borgerlige budskab om, at enhver er sin egen lykkes smed, og ligegyldigheden med, om Fanden tager de bagerste.

Det andet siger, at et samfunds kvalitet bestemmes af, hvorledes det behandler sine dårligst stillede. Igen kan der drages en parallel til det kristne budskab om næstekærlighed. En socialdemokrat er således ikke tilfreds med at langt de fleste medlemmer af et samfund har det godt. Socialdemokraten forlanger først og fremmest, at det skal gøre noget for sine dårligst stillede.

Det tredje budskab siger, at et samfund skal gøre en særlig indsats for at værne om og øge de værdier, som ikke kan måles i penge. Hermed tænkes ikke bare på bolig-, fritids- og arbejdsmiljøet i snæver forstand, men også på andre fælles værdier og på adgangen til selvforvaltning i arbejde og fritid.

Så meget om socialdemokratiets gradvise forvandling fra klasseparti til idéparti. Men en lignende forvandling ses også i andre partier. Venstre er undergået en gradvis forandring fra bondeparti til et liberalt parti. De konservative har gennemgået en gradvis forandring fra godsejer og storborgerparti til et mere idebetonet, såkaldt folkeparti o.s.v. I denne forbindelse er det afgørende at konstatere, hvorledes den almindelige udvikling i samfundet har været med til at gøre partierne til idepartier snarere end gammeldags klassepartier. Den omstændighed, at befolkningen ikke længere lader sig opdele i nogle få, forholdsvis let adskillelige klasser, forklarer også, hvorfor der efterhånden er kommet flere partier i folketinget.

Inden udviklingen i retning af idepartier drøftes for at belyse dens betydning i forholdet mellem partier og organisationer, skal der siges lidt om selve partiernes udvikling.



Det mest karakteristiske for partiernes udvikling i den sidste menneskealder er nok, at de har fået meget færre medlemmer, samt at partiernes medlemmer er blevet meget mindre repræsentative for deres vælgere. Samtidig er båndene mellem partiforeningerne og de faglige organisationer blevet løsnet noget. Lad mig igen illustrere dette ud fra forholdene i det parti, som jeg tilhører.

For en menneskealder siden var henvendelsen tredjedel af Socialdemokratiets vælgere medlemmer af partiet, og vore møder var ganske vel besøgte. Mange var såkaldt »aktive«, som tog del i de praktiske arrangementer både under og mellem valgkampene. I dag udgør medlemstallet mellem 6 og 8 pct. af vore vælgere og de aktive mellem 1 og 2 pct.

Der er givet mange bud på denne udvikling, som ikke er noget særegent for Socialdemokratiet. Nogle af de nyere partier har endog ikke noget, som nærmer sig en traditionel partiorganisation. Et af de bedste bud er nok, at der efterhånden er kommet så mange andre krav på folks tid, samt at der er kommet andre og gode muligheder for at følge med i politik.

I de fleste moderne familier har begge voksne udearbejde. De bruger ganske lang tid på transporten til og fra arbejde, og når de kommer hjem, deles de om det huslige arbejde. De skal tage del i forældresamarbejdet på børnenes daginstitutioner og skoler, og de skal kunne benytte sig af nogle af de mange kultur- og fritidstilbud, som samfundet iøvrigt giver dem. For at få deres tid til at slå til, må de foretage et ganske skrap valg imellem tilbudene, og så kræver det et ganske stærkt politisk engagement at melde sig ind i en vælgerforening og et endnu stærkere engagement at blive politisk aktiv.

Dette forstærkes af, at den centrale politiske debat ikke længere foregår på stør-

re møder ude i landet, men som led i radioens og fjernsynets reportager samt ved større debatter imellem såkaldte top-politikere i radio og TV. Dette kan man følge hjemme fra sin stue, og hvorfor skulle man så gå ned i en vælgerforening, med mindre man er så politisk engageret at man føler trang til jævnlig tanke- og idéudveksling med ligesindede.

Dette har ført til en gradvis affolkning af vælgerforeningerne og en gradvis ændring af deres funktioner. For en menneskealder siden kunne en socialdemokratisk vælgerforening lignede ved en fyldt kirke, hvor prædikanten i det lokale folketings- eller kommunalbestyrelsesmedlems skikkelse udbredte budskabet for menigheden. Gennem 1970'erne og begyndelsen af 1980'erne kom den til at ligne en tom kirke, men nu er den snarest at ligne med et meget søgt kloster, hvor de rettroende uddanner hinanden og stiver hinanden af, inden de skal ud at missionere blandt de vantro. Dette er sket under indtryk af, at den udslaggivende politiske debat ikke længere føres på vælgermøder, men i radio og TV og dernæst følges op ved diskussioner, hvor folk mødes i anden sammenhæng, f.eks. ved familiesammenkomster, på arbejde, i sportsklubber, i lejer- eller grundejerforeninger o.s.v. Vælgerforeningens politiske mission er derfor ikke mindst gennem en god tillidsmandsuddannelse at træne sine medlemmer således, at de kan argumentere godt for den fælles sag ved den slags lejligheder.

Spørgsmålet er så, hvorledes disse ændringer i det socialdemokratiske partiapparat har påvirket forholdet imellem parti og fagbevægelse. Svaret er, at begge parter lægger vægt på at bevare og udbygge det nære samarbejde, men at båndene er blevet løsere, arbejdsdelingen en anden samt at også fagbevægelsen er ved at blive



en anden. Fra hovedsagelig at være en kamporganisation med løn- og arbejds-vilkår som sit særlige område, er den ved hovedsagelig at blive en samarbejds- og serviceorganisation med en lang række andre og nok så vigtige arbejdsområder. Med dette for øje har fagbevægelsen også opbygget et analyse- og serviceapparat, som er langt stærkere end Socialdemokratiets og godt kan finde på at gå sine egne veje.

I de lokale socialdemokratiske vælgerforeninger gør man sig megen umage for at få fagligt aktive repræsenteret i bestyrelsen, og i fagbevægelsen ser man meget gerne, at faglige tillidsmænd også søger tillidsposter i vælgerforeningerne. Alligevel må man nok sige, at fagforeninger og vælgerforeninger i stigende omfang lever hvert sit liv. Dette hænger bl.a. sammen med, at vælgerforeningerne henter deres medlemmer fra videre kredse end fagforeningerne, samt at fagforeningerne arbejder langt mere målrettet end vælgerforeningerne. Hertil er i de senere år med den om sig gribende indkomstpolitik kommet en forståelse af, at partiet virker på stemmemarkedet under det politiske livs vilkår, medens fagbevægelsen virker på arbejdsmarkedet under dette markeds vilkår, hvorfor man ikke altid behøver at gøre sig til talsmænd for helt det samme. De faglige tillidsmænd må jo også tilrettelægge deres virksomhed under hensyntagen til, at deres medlemsskare rummer andet end socialdemokrater.

Netop dette sidste forhold giver fagbevægelsen nogle problemer, når det gælder den økonomiske støtte til Socialdemokratiet. Denne støtte er partiet naturligvis taknemmelig for. Det er imidlertid et godt spørgsmål, om den massive millionstøtte til finansiering af dyre annoncekampagner m.v. gavner partiet tilstrækkeligt, når det tages i betragtning, hvor megen di-

skussion den giver anledning til såvel i fagbevægelsen selv som i medierne. Den mere løbende og mindre omfangsrige støtte til finansiering af partiapparatets virksomhed gør nok mere nytte, men i det længere løb bliver det formentlig for stor en belastning for fagbevægelsen. Fra 1987 er statsstøtten til partierne imidlertid nået op på så mærkbare beløb, at fagbevægelsen har kunnet begrænse sin økonomiske støtte til Socialdemokratiet. Det må forventes, at denne udvikling vil fortsættes i de kommende år, således at fagbevægelsen kan frigøres fra den økonomiske støtte til Socialdemokratiet. Men det vil næppe føre til nogen større afstand imellem parti og fagbevægelse.

Socialdemokratiets gruppeformand og politiske ordfører vil ganske naturligt forblive medlemmer af LO's forretningsudvalg. Dette medlemsskab er af væsentlig betydning for, at parti og fagbevægelse kan trække på samme hammel. Ved dannelsen af SV-regeringen og i perioden derefter var forholdet imellem parti og fagbevægelse ret spændt. Noget af denne spænding skyldtes uenighed om, hvorvidt der burde dannes en S-V regering. Andet skyldtes, at den politiske del af bevægelsen følte sig nødsaget til at føre en økonomisk politik, der lå et stykke fra, hvad de faglige ledere kunne ønske sig. Dette var ikke noget specielt dansk fænomen. Det genfandtes i andre vestlige lande i en tilsvarende økonomisk situation. Et stykke ind i 1980'erne begyndte man dog at kunne ane hovedtrækkene af en ny arbejdsdeling imellem parti og fagbevægelse.

Det gamle krav om fodslag gled langsomt i baggrunden til fordel for et samarbejde baseret på gensidig sympati og respekt kombineret med en ubetinget pligt til at informere hinanden. Det anerkendtes, at hvor fagbevægelsen virkede på arbejdsmarkedet med dets opgaver og vil-



kår, virkede partiet på stemmemarkedet med andre opgaver og vilkår. Derfor behøvede parti og fagbevægelse ikke på ethvert område at give udtryk for samme synspunkter og holdninger. Men den ene part skulle altid vide, hvad den anden gjorde, og forstå hvorfor. Dette måtte sikres ved hele tiden at holde hinanden underrettet, bl.a. gennem drøftelserne på LO's forretningsudvalgsmøder og gennem afholdelse af kontaktudvalgsmøder mellem parti og fagbevægelse. Meget tyder på at denne arbejdsdeling nu fungerer tilfredsstillende.

Da indkomstpolitikken i 1970'erne begyndte at bide sig fast, gav fagbevægelsen sig til at styrke sine sekretariater og analyseafdelinger, så den på en kvalificeret måde kunne imødegå, hvad der kom af ubehagelige analyser andetsteds fra. Dette var til en vis grad et forsvarsberedskab i en ond tid. Men det var også en erkendelse af, at medlemmernes levestandard ikke alene bestemmes af, hvad de får i lønningssporerne, men også af hvad de skal betale i skat og husleje samt hvilke offentlige ydelser, de har ret til. Og når politikerne blandede sig i det, som traditionelt var fagbevægelsens arbejdsområde - nemlig lønninger og arbejdsvilkår -, måtte fagbevægelsen også have ret til at blande sig i det, som traditionelt var politikernes arbejdsområde. Fagbevægelsen gav sig også rundt i landet til at oprette amtskontorer, og den styrkede sin tillidsmandsuddannelse kraftigt.

En overgang skabte det nogen ængstelse og misundelse i partikredse. Skulle fagbevægelsen nu til at køre sit eget løb i kraft af sine mange penge? Men det viste sig efterhånden, at denne faglige oprustning blev en kilde til stor inspiration for partiet. Det, som senere blev til skattereformen, startede som et LO-forslag udarbejdet af bl.a. Mogens Lykketoft, som se-

nere blev minister og medlem af folketinget. Og da partiet kom i opposition og ikke længere kunne trække på administrationens tænketanke, blev LO's sekretariater og analyseapparater en virkelig styrke for partiet. Karakteristisk for den nye arbejdsdeling og det mere afslappede forhold imellem parti og fagbevægelse blev tillige, at man godt i fællesskab kunne gennemføre analyser og forarbejder og så alligevel ende med at fremsætte forslag, der på visse punkter var forskellige. Ude i landet viste det sig også, at LO's amtssekretariater ikke kom til at tage noget fra det lokale partiarbejde, men tværtimod udviklede sig til lokale kraftcentre, som partiforeningerne med stort udbytte kunne trække på.

Det viste sig også, at den danske fagbevægelse kom styrket ud af de økonomisk stramme tider, som fulgte efter de to olieprisstigningers kriser. Hvor organisationsprocenten i de fleste europæiske lande og i USA faldt som følge af depressionen, steg den i Danmark. Det kunne i nogen grad forklares med, at fagbevægelsen styrkede sin tillidsmandsuddannelse så stærkt, at de faglige tillidsmænd blev så dygtige, at deres arbejdskammerater virkelig fik tillid til dem og umiddelbart fornemmede, hvor nyttigt det var at være organiseret. Nok så vigtigt var det dog nok, at ydelser som dagpenge og efterløn samt muligheder for omskoling og videre uddannelse i vidt omfang knyttedes til medlemsskab af en faglig organisation. Og netop under depressionen føltes behovet for sådanne ydelser og muligheder særlig stærkt.

Efterhånden gik det op for en del faglige ledere, at folk hverken meldte sig i fagforening for at svinge de røde faner eller for at komme til at deltage i arbejdskampe. De fleste var strengt taget helst fri. Når de meldte sig i fagforening, var det



først og fremmest for at kunne få dagpenge og efterløn, retsbeskyttelse hvis de kom i klemme på deres arbejdspladser eller i de offentlige systemer, og adgang til omskoling samt efter- og videreuddannelse. Når dertil kom, at indkomstpolitikken med de dertil knyttede hyppige lovindgreb overfor den frie forhandlingsret gjorde det mindre synligt, hvad de faglige organisationer kunne gøre for at bedre medlemmernes løn- og arbejdsvilkår, blev det klart for mange, at fagforeningernes tid som kamporganisationer var ved at rinde ud. Til gengæld så de en fremtid for fagforeningerne som samarbejds- og serviceorganisationer. De så også mulighederne for at finansiere en udbygning af disse funktioner i kraft af de mange penge, som var sparet, fordi lovgivningsmagten i en række tilfælde havde forhindret deres medlemmer i at strejke.

Et af de oplagte emner for samarbejds- og servicearbejdet var indførelsen af ny teknologi på virksomhederne. De fleste lønmodtagere stritter instinktivt imod indførelsen af ny teknologi på deres arbejde. Dels fordi de frygter, at det kan koste dem deres job. Dels fordi de er bange for, at det kan forringe deres arbejdsmiljø. Men hvis en teknologiaftale mellem deres arbejdsgivere og deres faglige organisationer kan give dem jobtryghed og med indflydelse på valget af ny teknologi, tegner det sig anderledes. Så bliver indførelsen af ny teknologi forandret fra en risiko for et ringere arbejdsmiljø til en chance for et bedre. Det bliver også en adgangsbillet til en supplerende uddannelse, der kan sikre tilknytningen til arbejdsmarkedet og give muligheder for en bedre aflagt beskæftigelse. Under disse omstændigheder bliver det også muligt for fagbevægelsen at gå ind for ny teknologi med fuld musik og således placere sig som

en virkelig samfundsnyttig samarbejdsorganisation.

Fagbevægelsens rolle som serviceorganisation viser sig ikke mindst på uddannelsesområdet. Her er der ikke alene tale om at hjælpe de medlemmer, der skal have mere og anden uddannelse for at komme i beskæftigelse. Det drejer sig også om i tide at skaffe medlemmerne en sådan efter- og videreuddannelse, at de kan bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Endelig drejer det sig om at inspirere til ny lovgivning og varetage rådgivningsfunktioner og andet, som regering og folketing beder organisationerne tage sig af.

Det korte af det lange er, at overenskomstssituationerne er ved at blive for fagbevægelsen, hvad valgene er for Socialdemokratiet. Det er styrkemål. Men det er først og fremmest indsatsen mellem valgene og mellem overenskomstssituationerne, som bestemmer den styrke, der skal måles.



# Forhandlingsspillet

Deltager man i overenskomstforhandlinger, kommer man ofte til at tænke på Parkinson, der har formuleret loven om, at alt arbejde udvider sig, så det udfylder den tid, der er afsat til det. Eller for at udtrykke det i matematiske vendinger, som Parkinson også gør det, er graden af en opgaves komplicerthed direkte proportional med den tid, man skal have til at gå med den.

Lad dette være sagt halvt i spøg, halvt i alvor. Givet er det, at en overenskomstforhandling i reglen begynder i november og sjældent slutter før tidsfristen udløb, hvadenten denne er fastsat i parternes egen aftale om forhandlingsregler, af statens forligsmand eller i kraft af overenskomsternes udløbstid, for det private arbejdsmarkeds vedkommende 1. marts, i landbruget 1. april og for det offentlige arbejdsmarked 1. april. Hyppigt bliver klokken 5 minutter over tolv, og bliver der åben konflikt, så senere, hvad der altid rejser spørgsmålet, om nye overenskomster skal have tilbagevirkende kraft til de gamles udløb.

Hvorfor nu så lang tid og i sidste øjeblik? Svaret ligger i enkel, ja primitiv psykologi.

Sluttes der før tid, vil den ene eller den anden parts medlemmer kunne spørge,

om ikke der havde kunnet opnås mere ved at fortsætte endnu et par dage, timer eller minutter, og det vil forhandlerne ikke ud sætte sig for. Overenskomsten, eventuelt mæglingsforslaget skal jo til afstemning, enten urafstemning eller afstemning ved kompetent forsamling, hvis da ikke lovgivningsmagten griber ind.

Der skal også foregå en modningsproces, som er tidkrævende. Modning hos forhandlerne og ikke mindst i medlemskredsene. Ofte er forventningerne skruet for højt op, så der skal tid til at gøre dem realistiske, og der er et stykke vej fra den blå luft til det jordnære niveau.

Men der er også rent tekniske årsager til, at forhandlingerne trækker i langdrag. Der er nemlig slet ikke så lidt ventetid, nogle vil sige spildtid, knyttet til forhandlingerne.

Hver organisation møder med et forhandlingsudvalg sammensat af de forskellige interesser inden for medlemskredsen. Et sådant forhandlingsudvalg kan være lovligt stort, og så griber man til den udvej at nedsætte et snævert forhandlingsudvalg med det store udvalg i baggrunden. Når det snævre udvalg er nået et stykke vej, skal det rapportere til det store udvalg, hvorefter det snævre igen træder i funktion og så fremdeles med afbrydelser, kontakter og fornyet mandat. Det går der tid med.

Særlig fremtrædende er fænomenet med ventetider, når forligsmanden er indtrådt som mægler, på parternes opfordring eller i henhold til forligsmandslov-

*MF. Tidligere adm. dir. for  
Dansk Arbejdsgiverforening.*



en. I sidstnævnte tilfælde skal parterne give møde, men om de kan enes, er op til dem selv. Forligsmanden tilkalder en eller to repræsentanter for den ene parts forhandlingsudvalg, og de skal så tilbage med forligsmandens udspil og så til forligsmanden igen, som derefter tilkalder den anden parts repræsentanter, der så skal kontakte deres forhandlingsudvalg, og sådan går forhandlerne frem og tilbage, indtil et mæglingsforslag kan stykkes sammen. En tidkrævende, men nødvendig proces, og ind imellem skal parternes statistikere og andre eksperter foretage beregninger, hvortil kommer eventuelle telefoniske kontakter til hjemmefronten.

I den afsluttende fase optræder ofte de såkaldte Marathon-forhandlinger strækkende sig op til et par dage, natten inkl. Hvorfor nu det? Jo, er der først kommet skred i drøftelserne med indrømmelser fra snart den ene, snart den anden part, er det farligt for muligheden af et endeligt resultat at gå hjem, fortryde og vende tilbage i en atmosfære af, at nu skal der begyndes forfra. Så hellere blive ved til den mere eller mindre bitre ende. Ja, man har oplevet en forligsmand, som praktisk taget har forbudt partene at gå hjem, så at sige har låst dørene efter forbillede i fortidens pavevalg. Det kan blive næste morgen eller næste dags aften, før forligsrøgen blaffer fra skorstene i den første forårsvind.

En overlæge har fornylig kritiseret disse opslidende forløb. Forhandlere uden søvn og hvile kommer galt afsted, siges det. Javel, noget er der vel om det. Men hvilken overlæge vil stoppe midt i en operation med komplikationer for at gå hjem og hvile sig? Er der først gået hul på bylden, må den klemmes helt ud, og såret forbindes, og det må ske uden pauser.

I øvrigt træder parterne ofte sammen efter et eller to døgn hvile til såkaldt teknisk gennemgang af det forslag, der er

vedtaget i nattens hede. Her kan rettes på, hvad der skyldes huskefejl eller andre fejl, der er opstået under de intense forhandlinger. Men nye realitetsdrøftelser er forbudt under en sådan teknisk gennemgang, der følgelig fortrinsvis går på formuleringer og dækning af små huller, ikke på realiteterne. Korthuset må ikke væltes.

Selve forhandlingerne foregår i en urban tone. Skænderier hører til sjældenhederne. Det er først, når forhandlerne kommer uden for døren, hvor journalisterne står på vagt, at en skrap tone kan komme på tale. Her tales der ud til medlemmerne, og journalister fra dagblade, der kalder forhandlingerne for teaterorden, er ofte dem, der fremkalder samme. Man skal have en god historie med hjem til bladet. Af selv samme grund føres forhandlingerne for lukkede døre. I forligsinstitutionen på Sct. Annæ plads må forhandlerne passere journalisterne, når de skal på toilettet. Det forbedrer ikke forhandlingsklimaet.

En af vanskelighederne ved forhandlingerne består i, at det er svært at lukke munden op, uden at bordet fanger, og derfor tager det tid at komme i gang. En ledende forhandler fra LO syntes, han lukkede op for posen ved at sige, efter nogle dages kiggen på hinanden, at »måske kunne man så småt begynde at overveje, hvad man i givet fald eventuelt har i tankerne«, og så så han meget forstrækket ud. Ja, det er svært at åbne sig, når modparten vil fange en, så også af den grund skal der tid til.

Det tager også tid at finde ud af, om og hvornår modparten har frafaldet et krav. Selvom han gerne ville, venter han som med et trumfkort. Ellers spilles der kun kort i pauserne, i forhandlingsudvalgene hver for sig, og man spiser frokost og middag ude på hver sin restaurant.

Den omstændighed, at forhandlings-



bordet fanger, har undertiden ført til, at ledende forhandlere mødes i hemmelighed langt ude på landet og bag kulisserne for uforbindende at drøfte, hvordan man kommer i gang, og hvad det hele kan ende med. Sådanne drøftelser kan ikke påberåbes i den egentlige forhandling, men holdes i baghovedet og har ofte vist sig at bære frugt. Det er også sket, at en forligsmand har benyttet telefonen i en weekend for at føle sig frem, eller at forhandlere har gjort det indbyrdes, simpelt hen for at finde det udspil, der kan bryde dødvandet.

Forskellige forsøg er i tidens løb gjort på at sagliggøre forhandlingerne, som man har udtrykt det. Et af de mere vellykkede i 70'erne var, at LO og DA i fællesskab nedsatte et statistiker- eller økonomudvalg, der forsynede forhandlerne med beregningsmateriale før og under forhandlingerne, ikke bare lønstatistisk materiale, men også brede samfundsøkonomiske beregninger af alternative løsningskonsekvenser. Her har det været en fordel, at LO altid har anerkendt Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik som objektiv og pålidelig, og hertil har det bidraget, at foreningens statistiske afdeling har vogtet over sit ry som uafhængig. Dens medarbejdere har ikke været inddraget i selve forhandlingerne og kun kunnet tilkaldes som eksperter. Men naturligvis, der gives og tages ved en forhandling, så eksperterne må her ligesom i Christiansborg-politik, for at tale Storm P.'sk, »gå foran med madkurvene, og i det hele taget holde sig i baggrunden«. På et ikke uvæsentligt punkt har det til tider været svært at skabe enighed i statistiker- eller økonomudvalget. Det er spørgsmålet, i hvilken udstrækning et lavlønstillæg smitter af på de højere lønninger ved en efterfølgende lønglidning i overenskomstperioden, det såkaldte

afsmitningsproblem. Arbejdsgiversiden mente at kunne påvise en betydelig afsmitning, lønmodtagersiden det modsatte, og når enighed ikke kunne opnås, afgav hver af parterne sit responsum. Men i det store og hele blev eksperterne enige, og deres indsats var ikke forgæves, når det tages i betragtning, at slutresultatet af enhver forhandling er og bliver politisk.

Et hidtil mindre vellykket forsøg på at sagliggøre overenskomstforhandlinger har været at lægge dem ind i en økonomisk ramme. Parterne har selv forsøgt det, men ellers har en ramme været noget, der blev udstukket af regering og Folketing i form af anbefaling, henstilling eller beslutning. Det skete i øvrigt første gang på foranledning af Det økonomiske Råds formandsskab ved dets start i slutningen af 1962.

Men, det er sjældent gået godt. Det skyldes, at arbejdsgiversiden naturligt nok har betragtet rammen, der blev angivet i procent af lønsummen, som et maksimum, medens lønmodtagersiden har anskuet rammen som et minimum, altså henholdsvis loft og bund. For LO bestod vanskeligheden i, at var rammen først offentliggjort af regeringen, kunne medlemmerne sige til LO, at nu har regeringen givet os 3 pct., hvad kan I så skaffe, og så gik der sport i at sprænge rammen. Ja, psykologisk forståelse skal der til. Det er ikke nok med den samfundsøkonomiske.

Konfliktvåbnet er et uundværligt led i frie forhandlinger mellem overenskomstparterne. Ikke for konfliktens skyld, men som et pressionsmiddel, der skal få parterne til at enes. Som sådant har konfliktvåbnet da hovedsagelig også fungeret i nyere tid.

Som regel er det lønmodtagersiden, der starter med strejke, og arbejdsgiversiden svarer med lockout. Såkaldte gidselstrej-



ker er forekommet på et udpluk af virksomheder, og arbejdsgiversvaret herpå har været lockout på de ikke-strejkeramte virksomheder. Strejke opfattes almindeligvis som mindre usympatisk end lockout, men begge midler er lige legale, når overenskomsterne er udløbet, og nye ikke er tilvejebragt.

Heldigvis er varsling af strejke, henholdsvis lockout som regel tilstrækkelig til at fremkalde forlig. Forhandlerne synes ligefrem at benytte varslene til at bringe deres egen medlemmer forståelse af, at nu må der fires på kravene, henholdsvis gives indrømmelser. Når så forliget er hjemme, ånder alle lettet op. Det klassiske formål med det legale kollektive kampskridt er at tvinge modparten i knæ. Men se, om varslingen ikke også kan benyttes til at få ens egne til at makke ret. Det bør i al fald ikke bebrejdes dem, der forhandler, at de kan blive bragt i en situation, hvor de må bede deres organisation varsle konflikt, for at de kan få ryggen fri til at slutte forlig.

Men politikerne kan ikke lide arbejdskonflikt, nogle mindre end andre. Det er i al fald blevet en vane efter den 2. verdenskrig, at regering og Folketing griber ind over for en truende eller igangsat konflikt ved at forbyde samme. Det forudsætter, at regering og Folketing så kan lovgive om indholdet af nye overenskomster, og det er selvfølgelig lettest, når der foreligger et af forligsmanden stillet, men af en af parterne eller dem begge forkastet mæglingsforslag, der immervæk er et forhandlingsresultat. Det er dog også forekommet, at Folketinget på regeringens forslag har bestemt i al fald hovedindholdet af nye overenskomster. Det skete i 1963 og i 1979, men så er dette indhold i forvejen drøftet med parterne, i al fald teknisk, selvom de ikke har kunnet give politisk tilslutning.

Politisk indgreb i overenskomstsituationer har imidlertid uønskede virkninger, når de, som tilfældet var i 70'erne (1975, 1977, 1979) gentages med korte mellemrum. Når den forestilling bider sig fast hos parterne, at bliver de ikke enige, eller bliver et mæglingsforslag forkastet, griber politikerne ind og forhindrer konflikten, er det gratis at varsle konflikt og sige nej til forligsforslag. Og så ødelægges forhandlingsviljen og konfliktvarslernes fredsstiftende funktion. Kort og godt, forhandlingssystemet bryder sammen.

Det er og bliver iøvrigt et af folkestyrets nutidige og fremtidige største problemer at undgå situationer, hvor strejkevåbenet anvendes mod regering og Folketing. Det egner det sig ikke til, så det er nok bedst, hvis det politiske demokrati og det faglige demokrati kan græsse fredeligt ved siden af hinanden. Det forudsætter, at de ikke går hinanden i bedene. Glem ikke, at Hørrups ord om »ingen over og ingen ved siden af Folketinget« var møntet på Landstinget, ikke på organisationerne.

Der har i de sidste 30-40 år været gjort forskellige forsøg på at hindre, at overenskomstforhandlinger ender i storkonflikt, eventuelt på Folketingets bord. Forsøgene går på at opdele forhandlingerne i centrale og decentrale forhandlinger, eventuelt helt at decentralisere dem på de enkelte forbund og arbejdsgiverforeninger. Helt at lægge forhandlingerne centralt på hovedorganisationerne har nemlig ofte vist sig psykologisk uklogt over for medlemmerne, der naturligt nok kun kan se en gradsforskel mellem et af hovedorganisationerne og forligsmanden i fællesskab tilvejebragt mæglingsforslag og et regeringsindgreb. Afstanden synes lige stor for den menige lønmodtager og arbejdsgiver, og at skabe et centralt mæglingsforslag er, siger mange, at lægge



overenskomstløsningen på en præsentérbakke for regering og Folketing.

Gennem aftaler om forhandlingsregler, populært kaldet en køreplan, har LO og DA flere gange opdelt overenskomststoffet i generelle spørgsmål såsom arbejdstid og forhøjelse af minimal og normallønssatser, der forhandles alene af hovedorganisationerne, og specielle spørgsmål i de enkelte overenskomster, der forhandles af medlemsorganisationerne. Det er gået godt et par gange, bedst når hovedorganisationerne kom først, så medlemsorganisationerne kunne færdigforhandle de specielle spørgsmål ved vidende, hvad løsningen af de generelle spørgsmål ville koste, henholdsvis give oveni. Til gengæld var sammenbrud en realitet, hvis hovedorganisationerne måtte melde pas, så medlemsorganisationerne slet ikke kom igang.

Forhandlingsregler, der opdelte overenskomststoffet i generelle og specielle spørgsmål, indebar den fordel for LO, at den herved fik en kompetence, som DA altid har været i besiddelse af, til nogen misundelse for LO. I det hele taget har den manglende ligevægt i de to hovedorganisationers kompetence, DA med lovhjemmel til at godkende eller forkaste medlemsorganisationernes overenskomster, LO uden en sådan statutmæssig adkomst, ofte givet store knaster i forhandlingerne.

Her i foråret 1987 forhandlede der helt decentralt mellem medlemsorganisationerne om alle spørgsmål, og det gik ganske pænt og i god tid, selvom det i den sidste ende viste sig hensigtsmæssigt at kæde alle resultater sammen i eet mæglingforslag fra forligsmanden. Efter forligsmandslovens regler skal der til forkastelse af et mæglingforslag ikke alene være flere nejstemmer end jastemmer, men nejstemmerne skal udgøre mindst 35 pct. af de stemmeberettigede. Det har

begge hovedorganisationer i sin tid været med til at foreslå, og baggrunden var den ringe stemmedeltagelse, hvor sofavælgerenes jastemme ikke kom til udtryk.

Når der forhandlede helt decentralt i dette forår, skyldes det utvivlsomt parternes ønske om at undgå et indgreb som det forkløverregeringen gennemførte i foråret 1985, da hovedorganisationernes forhandlinger brød sammen, uden at medlemsorganisationerne kom i forhandlinger indbyrdes, og en konflikt kom til udbrud. Det ønskede lønmodtagernes organisationer ikke gentaget, og arbejdsgiverne ville nok gerne undgå de indgreb i priser og avancer, som et regeringsindgreb altid fører med sig også under borgerligt styre.

Men virkelig decentrale forhandlinger uden et samlende mæglingforslag til sidst lader sig kun gennemføre, hvis der er industriforbund på begge sider af arbejdsmarkedet. Hvis alle lønmodtagere i samme virksomhed og erhvervsgren står i samme forbund, og arbejdsgiverne er organiserede på samme måde, kan konflikter indkapsles i een erhvervsgren uden at brede sig til andre, og lønhøjde og erhvervets bæreevne kan bedre tilpasses hinanden. Det lader sig ikke gøre, så længe store forbund af specialarbejdere og kvinder dominerer hele erhvervslivet, og det er da heller ikke så mærkeligt, at modstanden mod industriforbund og decentrale forhandlinger er at finde i SID og Kvindeligt Arbejderforbund.

I en tid, da indkomstpolitik trænger sig på med stigende styrke, fordi enhver regering uanset partifarve får ansvaret for erhvervslivets konkurrenceevne over for udlandet, for betalingsbalancens stilling og beskæftigelsens højde, der er afhængig af omkostningsudviklingen i sammenligning med udlandets, kan regeringsindgreb vise sig nødvendige, uanset om der er konflikt



eller ej. At gribe ind bagefter, når en overenskomstløsning, der efterfølges af tilsvarende lønstigninger for privat ansatte funktionærer og offentligt ansatte, har vist sig for dyr, så den generer den samfundsøkonomiske ligevægt, er kun en halv løsning. Den fjerner den for store købekraft og efterspørgsel, men ikke arbejdsgivernes forøgede omkostninger, der må udredes, hvad enten pengene bliver i lønmodtagernes lommer eller beslaglægges af det offentlige. Derfor står parterne sig ved at inddrage de samfundsøkonomiske perspektiver i deres forhandlingsspil, og det ville være et fremskridt.

Ellers præges forhandlingsspillet almindeligvis af en konfrontation mellem fordelings- og produktionsmæssige synspunkter. Fagbevægelsen vil have en jævner fordeling mellem løn og profit, medens arbejdsgiversiden pukker på omkostningsniveauet som udslagsgivende for produktionens og beskæftigelsens størrelse.

Men kun decentrale forhandlinger mellem industriforbund på begge sider kan i længden fjerne risikoen for konflikter, som folkestyret ikke vil tolerere, og for manglende overensstemmelse mellem frie forhandlinger og regerings og Folketings samfundsøkonomiske ansvar. Derfor er fagbevægelsens strukturdebat og dens udfald afgørende for de frie forhandlingers fremtid. Men den debat kan vare længe, og i mellemtiden vil udsigten til politiske indgreb have en betydelig indflydelse på forhandlingsspillet, som det allerede har været tilfældet i en 20-30 år.



## Økonomi og Politik på Arbejdsmarkedet

Regeringen skal helst ikke blande sig i overenskomstforhandlingerne. Alligevel spørger journalister hvert andet år i november og december, hvorledes den klarer overenskomstsituationen. Dette er det første problem i forholdet mellem arbejdsmarked og politik: Hvor meget må staten blande sig i arbejdsmarkedet. Men der er også det stik modsatte problem: Hvor meget skal arbejdsmarkedets parter blande sig i politik. Medlemsskab af en organisation begrundes normalt med den pågældende person eller virksomheds placering på arbejdsmarkedet og ikke med politisk overbevisning. Men både fagforeninger og arbejdsgiverforeninger er politisk aktive. Naturligvis driver man lobbyvirksomhed for sine helt specifikke interesser. Det samme gør antenneforeninger, FDM og private virksomheder. Men der er også et mere generelt engagement. Fagforeningerne på socialdemokratisk side og Arbejdsgiverforeningen på borgerlig side.

Områderne lapper ind over hinanden. Politikerne blander sig i arbejdsmarkedsforhold og arbejdsmarkedets parter blander sig i politik. Spørgsmålet er hvor grænsen går. Ikke i bred almindelighed, men i befolkningens opfattelse, som man

nu kan læse den ud fra forskellige opinions- og valgundersøgelser. En del af problemerne er stort set fælles for alle lande og også for størstedelen af dette århundrede. Den totale adskillelse af politik og arbejdsmarked er stort set utænkelig. Men problemet presser sig på med særlig kraft i Danmark:

1. Vi har en lang tradition for statsindgreb i overenskomstforhandlingerne. Indtil et stykke ind i 1960'erne var det overordnede sigte at undgå konflikt, slet og ret, og mindre at påvirke selve overenskomsternes indhold, selvom man naturligvis kom til det, f.eks. når man ophøjede et mæglingsforslag til lov. Men med indkomstpolitikken kommer også ønsker til overenskomsternes indhold. Man skal helst holde sig til »en samfundsmæssig forsvarlig ramme«. Somme tider siger man, hvad rammen skal være. Og man henstiller og advarer med andre indgreb, hvis rammen ikke holdes.

Danmark er ikke helt unikt i så henseende. Men de andre skandinaviske lande har en noget anden tradition. I Sverige holder statsmagten sig gennemgående udenfor forhandlingsforløbet, og i Norge bruger man i stort omfang voldgift. I »Skandinavisk Arbetarrörelse« ser Nils Elvander politiseringen af arbejdsmarkedet som en af grundene til det danske Socialdemokratis relativt svage stilling: Gentagne gange har det danske Socialdemokrati måttet gribe ind over for sine egne. (Elvander). På den anden side har Finland eksperimenteret med endnu mere



omfattende politiske løsninger, end vi kender herhjemme, nemlig overenskomstforhandlinger, der inddrager både landbrugsstøtte, priser og forhandlinger.

2. Vi har ligeledes en lang tradition for, at arbejdsmarkedets parter har et generelt politisk engagement. Fagbevægelsen har altid været knyttet til Socialdemokratiet og det er ingen ny ting, at Dansk Arbejdsgiverforening giver tilskud til politiske partier. Men der er en forskel: Fagbevægelsen er stort set knyttet til et parti, Socialdemokratiet, også selvom der er flere »arbejderpartier«, og Socialdemokratiet kan regne med denne opbakning. Erhvervsorganisationerne er ikke på samme måde forlovet med et bestemt borgerligt parti, og klarer et parti sig ikke godt, kan det gå ud over tilskuddene. De kan gå til konkurrenterne. Og hvor erhvervsorganisationerne holder sig deres interesser i ret snæver forstand, tager fagbevægelsen i dag selvstændig stilling til et væld af spørgsmål, der har meget lidt at gøre med arbejdsmarkedet i snæver forstand. SID har en generel skolepolitik, forbundet blandede sig i 1986 i, hvorledes man skulle løse problemerne omkring nogle BZ'eres barrikadering af Ryesgade i København, og LO organiserer 5 minutters arbejdspause for at fremme freden i Europa. Og så fremdeles. Organisationernes indblanding er ikke symmetrisk. Den er meget stærkere i »arbejderbevægelsen« end den er i »arbejdsgiverbevægelsen«.

Heller ikke dette er helt unikt dansk. Den samme politiske stillingtagen finder man i de andre skandinaviske lande og selv i USA er fagbevægelsens meget omtalte politiske neutralitet (»business trade unionism«) lidt af en fiktion: 94 procent af de midler, fagbevægelsen bruger til politiske formål, går til Demokraterne og omvendt udgør disse midler 50% af De-

mokraternes samlede finansielle ressourcer. (Rehmus 1984:43).

Det følgende er et forsøg på at tegne et slags portræt af befolkningens opfattelse, ud fra valg- og opinionsundersøgelser, og bygger i stor udstrækning på artikler, der tidligere har været publiceret i engelsksprogede tidsskrifter. Det spændende ved spørgsmålet om organisationernes indflydelse er, at man her møder ikke een enkelt opfattelse, men flere opfattelser, der synes udbredt i befolkningen og disse opfattelser passer ikke altid problemløst sammen. På den ene side klages der ofte over organisationernes magt, men på den anden side skal organisationerne helst tages med på råd. Og nok skal arbejdsmarkedets parter helst selv klare overenskomsterne. Men samtidig mener mange, at staten skal gribe ind, hvis LO og DA ikke selv kan klare problemerne. Alligevel kan opfattelserne sammenfattes i nogle hovedpunkter. Områderne skal holdes adskilte. Og når det ikke kan lade sig gøre, skal politikerne have det sidste ord. Forestillinger om, at interesseorganisationer i højere grad end politikerne repræsenterer »interesser« er dermed også en anelse overdreven<sup>1)</sup>.

### Udgangspunktet

Helt generelt synes det at være et nogenlunde akcepteret princip, at »alle berettigede interesser« skal høres og helst også selv klare sagerne. Det gælder ikke *alene* arbejdsmarkedets organisationer. Men det gælder også dem.

Kun når det gælder indrømmelsen af en egentlig veto-ret (det tredje spørgsmål i tabel 1) viger et flertal tilbage. Og dette flertal er endda ikke særlig stort, og både blandt venstrefløjsvælgere og hos socialdemokrater går det i modsat retning (tal udeladt). Karakteristisk for Danmark er således en meget stor tiltro til organisatio-



**Tabel 1. Hensyntagen til »de berørte organisationer«.**

|                                                                                                                                                                                   | Enig | Uenig | Hverken<br>eller |     | Netto-<br>majori-<br>tet |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|------------------|-----|--------------------------|
| Hvis LO og Dansk Arbejdsgiverforening er blevet enige om et forslag vedrørende arbejdsmarkedspolitik, f.eks. arbejdsmiljølov, så bør Folketinget vedtage det uden ændringer       | 62   | 31    | 8                | 101 | + 31                     |
| Regeringen bør søge at nå frem til et kompromis med organisationerne, inden den fremsætter vigtige forslag i Folketinget                                                          | 57   | 33    | 10               | 100 | + 24                     |
| Politikerne bør overlade mest mulig lovgivning til de berørte organisationer og så vidt muligt blot vedtage det, organisationerne er blevet enige om i de sager, der vedrører den | 39   | 50    | 11               | 100 | + 11                     |

Spørgsmålene er fra undersøgelsen vedrørende politisk deltagelse. Interviewene blev gennemført i maj-juni 1979 og omfattede 1858 personer. Positive nettomajoriteter angiver positiv indstilling til organisationsindflydelse.

nerne. Man kan nok skælde ud og mene, at de har for megen magt. Men på deres egne områder skal de i høj grad være medbestemmende.

### **Politisk indblanding i overenskomsterne**

Flere holdninger i forbindelse med overenskomstforhandlinger passer fint ind i dette mønster. Det er nærmest en trosætning i Danmark, at arbejdsmarkedet selv skal klare overenskomstforhandlingerne. Ved en undersøgelse i 1979 var 80 procent enige og kun 15 procent uenige. (Se tabel 2). En så kraftig majoritet betyder umiddelbart, at opfattelsen er dominerende i næsten alle politiske lejre og i næsten alle betydende sociale grupper. Kunne arbejdsmarkedet i alle situationer rent faktisk klare problemerne, ville der for de færreste være nogen tvivl om, at så skulle de også have lov til det. Højst kunne nogle politikere få problemer, hvis or-

ganisationerne enedes om lønstigninger langt ud over de indkomstpolitiske målsætninger.

Det store problem er naturligvis, at forhandlingerne engang imellem bryder sammen, så man står i valget mellem regeringsindgreb og storstrejke. I 1985 fik vi begge dele. Og her deles vandene. Igen i 1979 var der nærmest dødt løb mellem tilhængerne af strejke og tilhængerne af, at konflikterne fik lov at løbe.<sup>2)</sup> Til gengæld er sagen klar, hvis Folketinget faktisk griber ind. Så er næsten alle også enige om, at strejkerne skal holde op. Der er her ikke problemer med »den almindelige lovlighed«. I 1979 var det kun 16 procent, der mente, at det var i orden at strejke videre, mens 69 procent mente det ville være forkert.

Problemet på arbejdsmarkedet er i stort omfang, at man skal have mindst tre principper opfyldt på engang.



1. Parterne skal helst klare forhandlingerne selv.

2. Men resultatet skal samtidigt være økonomisk forsvarligt og den generelle økonomiske målsætning er i høj grad noget regering og folketing søger at fastlægge.

3. Og kommer der et lovindgreb, skal dette respekteres.

Det bedste for en regering er klart, at overenskomst-situationerne løser sig selv.

Ellers er man i et dilemma: Mange vælger vil finde et indgreb rigtigt og lige så mange vil finde det forkert. Regeringerne kan dårligt undgå at træde nogen over tæerne. I dette perspektiv har regeringen været meget heldig med den nuværende overenskomstsituation. Problemet er blot, det andet princip, at resultaterne skal være »økonomisk forsvarlige«. Her er det nærmest omvendt. I 1985 forsøgte man en meget stram indkomstløsning, se-

**Tabel 2. Overenskomstforhandlingernes forløb.**

|                                                                                                                                                                                                          | Enig          | Uenig         | Hverken<br>eller |     | Netto-<br>majori-<br>tet |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|------------------|-----|--------------------------|
| 1. Lønforhandlingerne bør være overladt til organisationerne uden at staten blander sig                                                                                                                  | 80            | 15            | 6                | 101 | + 65                     |
| (Nettomaj. = Pct. enig - Pct. uenig)                                                                                                                                                                     |               |               |                  |     |                          |
| 2. Videre har vi et spørgsmål om, hvorledes staten skal forholde sig, når en stor arbejdskonflikt truer:                                                                                                 | Enig<br>med A | Enig<br>med B | Hverken<br>eller |     |                          |
| A siger: Staten bør gribe ind og afgøre sådanne konflikter, før de når at udvikle sig til strejke eller lockout                                                                                          | 44            | 45            | 12               | 101 | + 1                      |
| B siger: Staten bør ikke blande sig i konflikterne på arbejdsmarkedet.                                                                                                                                   |               |               |                  |     |                          |
| (Nettomajoritet: Pct. enig med B - Pct. enig med A)                                                                                                                                                      |               |               |                  |     |                          |
| 3. Til slut tænker vi os, at Folketinget har afgjort en arbejdskonflikt på en måde, som arbejdstagerne har grund til at være utilfredse med. Spørgsmålet er hvorledes arbejdstagerne da bør forholde sig |               |               |                  |     |                          |
| A siger: Arbejdstagerne bør da strejke, selv om strejken derved bliver ulovlig                                                                                                                           | 19            | 69            | 12               | 100 | ÷ 53                     |
| B siger: Hverken arbejdstagerne eller arbejdsgiverne bør sætte sig ud over folketingets afgørelser i en arbejdskonflikt, selv om de har grund til at være utilfreds med afgørelsen.                      |               |               |                  |     |                          |
| (Nettomajoritet: Pct. enig med A - Pct. enig med B)                                                                                                                                                      |               |               |                  |     |                          |

De to første spørgsmål er fra projektet vedrørende politisk deltagelse. Det tredje spørgsmål er fra valgundersøgelsen 1979. Interviewene blev gennemført oktober-november 1979 og omfattede 1989 personer. Nettomajoriteterne er i alle tilfældene beregnet således, at positive tal angiver flertal for frihed til arbejdsmarkedets parter.



nere har vi haft både påskepakker og kartoffelkure og man fastholder fastkurspolitik og lavinflationlinjen. Ud fra dette bliver konklusionen nærmest, at proceduren har været rigtig. Men resultatet forkert. Men andre kan også tabe. Strejkes der videre efter et indgreb, vender opinionen sig også mod de strejkende.

Naturligvis er der nogen forskel på opfattelserne i forskellige grupperinger. (Tabel 3). Mindst gælder det i spørgsmålet om parternes ret til selv at forhandle. Alle er her enige, blot er venstrefløjsvælgere og socialdemokrater lidt mere enige end andre. Derimod deles vandene i spørgsmålet om indgreb mod en truende konflikt. Venstrefløjen er stærkt imod, socialdemokraterne lidt imod, borgerlige midtervælgere svagt for og endelig er Venstre- og konservative-vælgere klart for<sup>3)</sup>. Endelig opnås der ny enighed i afvisningen af strejker, når et indgreb først har fundet sted.

Et indgreb vil ud fra dette være mere ubehageligt for en socialdemokratisk end

for en borgerlig regering. Ikke blot er de socialdemokratiske vælgere noget stærkere tilhængere af parternes frie forhandlinger end borgerlige vælgere er. Socialdemokratiet har desuden en vælgermæssig »grænseflade« til venstrefløjen, hvor der er opslutning - også bag strejker efter et lovindgreb.

### Fagforeningernes indblanding i politik

Det klassiske spørgsmål om fagforeningernes opgaver knytter sig til LO-forbundenes støtte til Socialdemokratiet. Er fagforeningsmedlemsskab udtryk for, at man vil have bestemte økonomiske interesser varetaget? Eller betyder det opbakning bag en samlet arbejderbevægelse - omfattende fagforening, parti og Dansk Folkeferie?

I undersøgelsen i juni 1984 blev brugt et spørgsmål, som Gallup havde brugt tidligere: Skal LO-medlemmerne akceptere, at man støtter Socialdemokratiet, eller skal de have ret til at nægte betaling. Og

Tabel 3. Opfattelserne i forskellige grupper. Nettomajoriteter 1979

|                                | 1. Parterne selv forhandle | 2. Indgreb mod konflikt | 3. Strejke på trods af lovindgreb |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| <b>Parti</b>                   |                            |                         |                                   |
| Venstrefløjen                  | + 78                       | + 65                    | + 25                              |
| Socialdemokratiet              | + 71                       | + 8                     | ÷ 51                              |
| Radikale Venstre               | + 58                       | ÷ 16                    | ÷ 51                              |
| Mindre borgerlige (CD, Q og E) | + 57                       | ÷ 3                     | ÷ 72                              |
| Venstre + Konservative         | + 55                       | ÷ 39                    | ÷ 78                              |
| Fremskridtspartiet             | + 62                       | ÷ 18                    | ÷ 69                              |
| <b>Erhverv</b>                 |                            |                         |                                   |
| Arbejdere                      | + 73                       | + 10                    | ÷ 41                              |
| Funktionærer                   | + 60                       | + 6                     | ÷ 53                              |
| Selvstændige                   | + 58                       | ÷ 16                    | ÷ 65                              |
| Landmænd                       | + 49                       | ÷ 49                    | ÷ 87                              |
| <b>Fagforeningsmedlemmer</b>   | + 70                       | + 12                    | ÷ 39                              |

Nettomajoriteterne er beregnede som angivet i tabel 1: + betyder flertal for at parterne selv skal forhandle at staten ikke skal forhindre konflikt og at det er i orden at arbejderne strejker på trods af lovindgreb



**Tabel 4. Syn på partistøtte. 1984.**

Spørgsmål: LO's kompetente forsamlings har ved flertal vedtaget at støtte Socialdemokratiet økonomisk. Mener De, at medlemmerne af LO skal acceptere dette, eller mener De, at det er rimeligt, at fagforeningsmedlemmer skal kunne nægte at betale til Socialdemokratiet gennem deres kontingent.

- procent, der går ind for partistøtte -

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| <b>LO</b>                                         |     |
| Alle LO-medlemmer                                 | 28% |
| LO-medlemmer, der ville stemme på venstrefløj     | 33% |
| LO-medlemmer, der ville stemme socialdemokratisk  | 45% |
| LO-medlemmer, der ville stemme borgerligt         | 6%  |
| <b>FTF</b>                                        |     |
| Alle FTF-medlemmer                                | 22% |
| FTF-medlemmer, der ville stemme på venstrefløj    | 36% |
| FTF-medlemmer, der ville stemme socialdemokratisk | 54% |
| FTF-medlemmer, der ville stemme borgerligt        | 2%  |

Note: Der er set bort fra de, der ingen mening havde. Når 28% af LO-medlemmerne således går ind for partistøtte, går dermed 72% imod. Partiopdelingen er foretaget ud fra hvilket parti, man ville stemme på, hvis der var valg i morgen (juni 1984).

resultatet blev det samme som før. Et meget voldsomt flertal går imod den obligatoriske partistøtte, også blandt LO-medlemmerne. Blot er der blandt LO-medlemmer meget stor forskel mellem forskellige politiske grupperinger. Socialdemokraterne blandt LO-medlemmerne er tæt ved at acceptere partistøtten. (Tabel 4).

Forklaringen på modstanden mod partistøtten blandt fagforeningsmedlemmerne er derfor i stor udstrækning, at der ikke er nogen automatisk sammenhæng mellem at være fagforeningsmedlem og at stemme socialdemokrat. Resultatet for

LO medlemmerne er næsten identisk med resultatet fra en tilsvarende undersøgelse i januar 1984. Vigtigere er imidlertid den mere generelle: Det bliver sværere og sværere at bruge fagforeningerne som støtte til et bestemt politisk parti. Medlemsskaren er for uensartet. Og en meget stor del af socialdemokrater blandt LO-medlemmerne kan tilsyneladende se problemet (Tabel 4).

Men der er et yderligere moment. Andre resultater i undersøgelsen fra 1984 peger på, at medlemmerne af fagforeningerne vurderer deres eget forbund meget positivt, men er mere ligegyldige over for

**Tabel 5. Fagforeningsmedlemmers partivalg. 1984.**

|                                                        | LO-medlemmer | FTF-medlemmer |
|--------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| Parti, man ville stemme på, hvis der var valg i morgen |              |               |
| - Venstrefløjsparti                                    | 26%          | 24%           |
| - Socialdemokratiet                                    | 45%          | 26%           |
| - Borgerligt parti                                     | 31%          | 50%           |
| Antal personer                                         | 224          | 103           |



såvel hovedorganisationerne (LO og FTF) og også over for andre forbund: SID-medlemmer synes godt om SID, men er mere neutrale over for Metal, mens Metal-medlemmer har det modsat. (Nielsen: 1985b). Det tyder på, at fagforenings-medlemsskabet mere ses som noget konkret og praktisk og mindre som led i tilslutning til en bred »arbejderbevægelse«.

På linje med dette ligger resultater, der vedrører det rimelige arbejdsområde for arbejdsmarkedets parter. En ting er, at DA og LO forhandler sig til rette om en arbejdsmiljølov. Her er det endda forståeligt, at et flertal mener, at så skal Folketinget også følge trop. DA og LO repræsenterer forskellige - og mange vil sige modstridende - interesser på området, og hvis de kan blive enige, må ordningen formodes at ligge tæt på, hvad der er ret og rimeligt. Men betyder det også, at arbejdsmarkedets organisationer også skal have deres vilje, f.eks. hvis de enedes om

en ny folkeskolelov. Spørgsmålet er ikke helt absurd. SID har som nævnt en skolepolitik. Og skolen skal blandt meget andet også forberede børnene på erhvervs-livet. Blot har skolen mange andre opgaver, og de to organisationer kan ikke her siges at repræsentere de vigtigste modstridende - eller »berørte« - interesser.

Undersøgelsen i juni 1984 går ind på denne problematik. (Tabel 6). Her fik de adspurgte forelagt en liste med fem forskellige sagsområder. De blev derefter ved hvert område bedt om at sige, om arbejdsmarkedets parter skulle have indflydelse på politikken på området, eller om de skulle overlade det til de politiske partier. Listen over emner var bevidst lavet, så der både var sager, der traditionelt opfattes som arbejdsmarkedspolitik, og sager, der lå mere i yderkanten. Baggrunden var tidligere undersøgelser, der viste stort flertal for påstande om, at fagforeningerne havde for megen magt. Det var da na-

**Tabel 6. Syn på fagforeningernes opgaver.**

Spørgsmål: Jeg nævner nu en række politiske områder. For hvert af disse områder vil jeg gerne vide, om De synes, det er noget som arbejdsmarkedets parter, d.v.s. fagforeningerne og arbejdsgiverforeninger, bør have indflydelse på, eller De synes det er noget, der bør overlades til de politiske partier?

| Pct., der mener arbejds-<br>markedets parter bør have<br>indflydelse på | Alle | Alle<br>LO | Alle<br>FTF | LO + FTF<br>efter<br>V. fløj. | medlemmer<br>partifarve<br>Soc.<br>Dem. | Borger<br>lige |
|-------------------------------------------------------------------------|------|------------|-------------|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------|
| - ungdoms- og erhvervs-<br>uddannelserne                                | 62   | 70         | 70          | 89                            | 65                                      | 67             |
| - bekæmpelsen af arbejds-<br>løsheden                                   | 62   | 68         | 74          | 90                            | 67                                      | 61             |
| - undervisningen i folke-<br>skolen                                     | 23   | 24         | 28          | 41                            | 22                                      | 18             |
| - de offentlige udgifters<br>størrelse                                  | 20   | 27         | 16          | 45                            | 24                                      | 8              |
| - atomraketter i Europa                                                 | 15   | 19         | 18          | 49                            | 17                                      | 4              |

Note: Der er set bort fra de, der ingen mening havde. Når 70% af både LO- og FTF-medlemmerne mener, at arbejdsmarkedets parter bør have indflydelse på ungdoms- og erhvervsuddannelserne, betyder dette derfor, at 30% vil overlade spørgsmålet til de politiske partier. Opdelingen efter partifarve er foretaget ud fra hvilket parti, man ville stemme på, hvis der var valg i morgen.



turligt at spørge, hvad det var fagforeningerne burde lade være med at blande sig i. Hertil kom den meget mere konkrete baggrund, at fagforeninger næsten er nødt til at tage stilling til en række mere generelle spørgsmål, der øver indflydelse på arbejdsmarkedssituationen. FTF kommer eksempelvis tit ind på den offentlige sektors størrelse.

Hovedresultatet er enkelt, hvad enten man ser på hele befolkningens opfattelse eller fagforeningsmedlemmernes mening (tabel 6). Der peges på to områder: Ungdoms og erhvervsuddannelserne samt bekæmpelsen af arbejdsløsheden. Men lige så klare flertal vil overlade de tre resterende områder til de politiske partier. I alt dette er der betydelige politiske forskelle. På venstrefløjen i fagbevægelsen er mange villige til at gå ind for organisationsindflydelsen, selv på områder som raketopstillingen og undervisningen i Folkeskolen. De borgerlige fagforeningsmedlemmer er til gengæld meget tilbageholdende. Og sammenligner man samtlige fagforeningsmedlemmer med samtlige vælgere er der ikke den helt store forskel. Problemet er formentlig, at medlemmernes sigte med medlemsskabet er ganske snævert. Man vil have varetaget nogle specielle arbejdsmarkedsinteresser og ikke ret meget andet. Og disse arbejdsmarkedsinteresser opfatter man ganske traditionelt ganske snævert. På flere punkter er det for snævert at definere fagforeningernes og arbejdsgiverforeningens opgaver til blot at gælde det arbejdsmarkedspolitiske, for arbejdsmarkedet afhænger stærkt af den generelle økonomiske politik. Men denne vurdering ændrer ikke resultaterne.

## Udblik

Det samlede resultat er dobbelttydigt. På den ene side skal arbejdsmarkedets parter

helst klare overenskomsterne selv. Det rimer med, at man også på andre områder lægger vægt på konsultation af de berørte interesser. Og det tyder meget stærkt på en almindelig akcept af arbejdsmarkedets organisationer, uanset hvad der iøvrigt siges om »fagforenings-fjendtlighed« og hvor meget f.eks. fagforeningernes også rent faktisk kritiseres. På den anden side vender selv LO-medlemmerne sig imod partistøtte, og de definerer desuden opgaverne for arbejdsmarkedets parter snævert til netop at dække det arbejdsmarkedspolitiske. Det rimer med en opfattelse af fagforeningerne som interesseorganisationer og mindre som led i en stor arbejderbevægelse eller som organisationer på linje med de politiske partier. Organisationsverdenen har ikke erstattet Folketinget og partierne. Er denne tolkning rigtig, er der intet mærkeligt i, at det store flertal mener, man skal adlyde en lov, der griber ind i en overenskomstkonflikt, selvom tæt ved halvdelen er imod, at der i det hele taget gribes ind.

I andre lande har man tilsvarende resultater. I Frankrig har man stærkt ideologiserede fagforeninger. De er delt på hovedforbund efter generelle politiske orienteringer. Men på spørgsmål om hvad der er fagforeningernes vigtigste opgaver peger meget klare flertal på det helt jordnære at forsvare arbejderne på virksomheden og meget få på opgaver som at lave samfundet om. Selvom fagforeningerne vitterligt ser det sidste som et led i deres virke. Samtidigt er der bred enighed om, at fagforeningerne faktisk gør nytte for arbejderne. Og den franske befolkning som helhed vil se med større alvor på et forbud mod fagforeninger end på et forbud mod de politiske partier. (SOFFRES 1982:19 og L'Expansion 6/19 Mai 1983: 103). Fagforeningerne er akcepterede. Men akcepterede, netop som fagforeninger.



I Storbritannien gælder noget af det samme. Gennem 1970'erne var de engelske fagforeninger på kollisionskurs med både konservative regeringer og med Labour-regeringer. Faktisk væltede de læsset for den siddende Labour-regering kort før valget i 1979 ved at lave en stor strejke, skønt det eneste regeringen efterhånden havde at slå på var det tålelige forhold til fagforeningerne. Der er da også et væld af opinionsundersøgelser, der viser, at folk synes, at fagforeningerne blander sig for meget i politik. Men i en lang tidsserie af opinionsundersøgelser tilbage til 1952 har der konstant været flertal for, at fagforeningerne er en god ting for England som helhed. Og ligeledes gik et klart flertal i 1983 ind for, at det var bedst at rådføre sig med arbejdsmarkedets parter, fremfor at regeringen søgte at presse sine ting igennem. Skønt det netop lige var det, de konservative havde gjort under Margrethe Thatcher, modsat tidligere tiders engelske konservative. Fagforeningerne er akcepterede. Men akcepterede netop som fagforeninger. (Crouch 1982: 190-220, Nielsen 1985).

En del af dette er først og fremmest tolkninger, der er nødvendige for at få brikkerne til at falde på plads. Men man kan også spørge, hvorfor det skulle være anderledes. Hvad taler for at se fagforeningerne som andet end netop fagforeninger?

Spørgsmålet er ikke retorisk, for der kan gives positive svar. Det gør for det første arbejderbevægelsens tradition. Fra gammel tid er fagbevægelse og socialdemokrati set som to sider af samme bevægelse. Og det gør for det andet fagforeningernes politik. Man tager netop stilling til samfundsspørgsmål i bred almindelighed. Mens medlemmerne definerer opgaverne snævert, definerer ledelsen

dem bredt. Og dette giver en indbygget modsætning.<sup>4)</sup>

#### Noter

1. Resultaterne stammer i alt væsentligt fra valgundersøgelsen i 1979 og fra en undersøgelse om politisk deltagelse, ligeledes fra 1979. Begge disse undersøgelser bygger på cirka 1900 interviews. Hertil kommer en mindre undersøgelse fra juni 1984, foretaget i forbindelse med EF-valget. Materialet i undersøgelsen om politisk deltagelse blev indsamlet af Socialforskningsinstituttet, mens de øvrige materialer er indsamlet af Gallup.
2. Det samme viser en nylig undersøgelse fra Institut for Konjunkturanalyse. Her var 44 procent for, at »regeringen skal gribe ind, hvis der kommer en større konflikt på arbejdsmarkedet«, mens 43 procent var imod. Undersøgelsen bygger på 600 telefoninterviews 23.-27. november 1986. (Hauberg og Thulstrup: 1987).
3. Undersøgelsen fra Institut for Konjunkturanalyse fra november 1986 viser et tilsvarende mønster, men noget stærkere modstand mod indgreb hos socialdemokratiske vælgere. På venstrefløj var 16 procent for indgreb og 74 procent imod, hos socialdemokraterne 30 procent for og 60 procent imod og endelig var der blandt borgerlige tilhængere 66 procent tilslutning og kun 24 procent modstand. (Hauberg og Thulstrup: 1987). En nærliggende forklaring på ændringen blandt socialdemokraterne siden 1979 kan være, at den socialdemokratiske regering er skiftet ud med en borgerlig.
4. Et par undersøgelser antyder betydelige forskelle inden for fagbevægelsens rækker. I slutningen af 1960'erne fandt Walter Korpi i en interviewundersøgelse med medlemmer af det svenske metalarbejderforbund, at hvor de ældre generationer gav »solidariske« grunde for deres medlemskab (»vi arbejdere må stå sammen« og deslige) var dette kun tilfældet for 11 procent af de yngste årgange. (Korpi 1978: 198-206). Og i en undersøgelse i 1979, fandt Jacob Buksti, at mens kun 33 procent af de aktive fagforeningsmedlemmer henviste til de individuelle fordele som grund til medlemskab, gjaldt dette 55 procent af de passive (Buksti 1984: 72). Opfattelsen af medlemskab som tilslutning til en stor solidarisk bevægelse kan være noget, der især hører fortiden til, og især trives i de øvre lag.



#### Litteratur:

- Buksti, J. (1984): »Interesseorganisationer i Politik« i Erik Damgaard (red.) *Dansk Demokrati under Forandring*. Århus: Politica.
- Crouch, C. (1982): *The Politics of Industrial Relations*. London: Fontana.
- Elvander, N. (1980): *Skandinavisk Arbetarrörelse*. Stockholm: Publica.
- Hauberg, A. og Thulstrup, J. (1987): Befolkningens holdning til overenskomstforhold. København: Institut for Konjunkturanalyse.
- Helander, V. (1982): A Liberal-Corporatist Sub-system in Action: The Incomes Policy System in Finland«. I Lembruch, G. & Schmitter, Ph. (red.): *Patterns of Corporatist Policy-Making*, 163-188. London & Beverly Hills: Sage.
- Korpi, W. (1978): *Arbetarklassen i Välfärdskapitalismen*. Stockholm: Prisma.
- Nielsen, H. J. (1985): British Attitudes towards Trade Unions. København: Institut for Samfundsfag.
- Nielsen, H. J. (1985b): Ambiguities in Attitudes towards Interest Group Influence. *Scandinavian Political Studies*, vol. 8, no. 1-2: 65-84.
- Rehmus, C. (1984): »Labor and Politics in the 1980« i *The Annals of the Academy of Political and Social Science*, 473: 40-51.
- SOFFRES (1982): *L'Images et Roles des Syndicats*. Paris.



# Overenskomster og indkomstpolitik

- aspekter af det danske spil<sup>o)</sup>

## 1. Indledning

Det er ikke for meget sagt, at der hvert andet år udbryder et farligt kaos med lammelser i den økonomisk-politiske beslutningsproces her i landet, medens det store overenskomstspil kører. Det minder i mangt og meget om den måde, hvorpå de i USA vælger deres præsidenter: på den ene side er det særdeles reelt og vigtigt, hvad der sker - på den anden side er det en utroligt tidkrævende og beslutningslammende proces, hvor mangt og meget tager sig ud som det rene cirkus. Hver gang, er der mange, der spørger, om det ikke kunne gøres på en mere »rationel« måde.

I denne artikel forsøger vi at se de danske overenskomstfornyelser i et *spilteoretisk* lys. Spilteorien er en formel matematisk disciplin; hvor man ud fra en nøje »definering« af et spil kan bestemme dets løsninger, herunder dets eventuelle ligevægtpunkter. Lad os, med det samme, gøre det klart at overenskomstspillet er så indviklet et spil med så mange - og så forskellige spillere - at det *umuligt kan løses til bunds*, så på en måde er det vores forehavende udsigtsløst. På den anden side håber vi, ved en omhyggelig omformulering at kunne få visse ting frem, som ikke er alt for velkendte. Før, vi går igang med

vores analyse, kan der være grund til at opregne fem træk (T1) til (T5) ved de centrale forhandlinger, der »forvrænger« forhandlingssituationen i forhold til virkeligheden, så den bliver forunderlig *skæv* i forhold til det, der er selve sagen, når det kommer til stykket:

- (T1) *Trediemands problemet*. De to hovedorganisationer LO & DA, der formelt set er spillerne, har en tredje (mere magtfuld) spiller siddende »under bordet«. Det er staten.
- (T2) Hovedorganisationerne har en række stærke *underorganisationer*, der har deres egne interesser og modsætninger - f.eks. har metalarbejdere og arbejdsmænd klare interesse-modsætninger, der har medført en »strid«, der snart har stået på i hundrede år<sup>1)</sup>. Mange træk i overenskomstspillet er først forståelige som træk i de interne spil; men det skal vi i det store og hele se bort fra her.
- (T3) De *forhandlingsvariable*, der spilles om (den centrale andel af de nominelle lønstigninger m.v.), har en ret svag og uklar forbindelse til de variable, der er vigtige for folk (den disponible realløn, profitten, arbejdsløsheden og i sidste ende produktionens størrelse).
- (T4) Den særlige *op- og nedpustningsproces*, hvor udgangspunktet for parternes forhandlingsposition først fastlægges gennem en demokratisk proces i hver organisation, d.v.s. kravene fremkommer fra



parternes *bagland*. Som oftest er disse udgangspunkter (især på LO-siden) helt udenfor det realistiske område. Ved forhandlingerne, div. signaler fra regeringen m.v., efter måneders spænding, evt. en konflikt og/eller et statsindgreb *skal* hele processen afsluttes med en *overenskomst*.

- (T5) Det er *under halvdelen* af samfundets lønsatser, der rent faktisk forhandles om, under de *store* forhandlinger. Resten afgøres i en række *små* forhandlinger, der er formelt, men ikke reelt uafhængige af de store. Der er dog en (eller et sæt) af forhandlinger, der efterhånden er lige så stort som LO/DA-spillet - det er det offentlige område, der er filtret ind i det private på meget kompleks vis, og hvor staten er arbejdsgiver. Dette spil skal vi se bort fra.

Disse fem træk gør spillet meget indviklet: Der indgår helt forskelligartede spillere - herunder de »små«, der ofte kører på fribillet (er »free riders«) og politiske grupperinger, der håber på at vinde politiske gevinster på spillet - gevinster, der ikke har nogen enkel sammenhæng til spillets øjensynlige variable, o.s.v. Det er en afgørende betingelse for at spillet kan afsluttes med et forlig at baglandet hele tiden overbevises om at krav (inkl. urealistiske krav) kun opgives af den yderste nødvendighed, m.m.m. Dertil kommer, at *spillereglerne ændrer sig for hver gang*, der spilles. Denne gang er spillet således ændret henimod noget mere decentralt. Det skal vi se bort fra for nærværende.

For at kunne løse et givet spil er det afgørende, at det har nogle få - eller nogle få grupper af ens - spillere. Afsnit II giver en kort indføring i de spilteoretiske grundbegreber. Afsnit III diskuterer det

konkrete spils karakter. Afsnit IV betragter spillet som et to-parts spil - en del af diskussionen relateres til punkterne (T1), (T3) og (T4) ovenfor. Afsnit V indfører mæglingsmanden og overenskomstophøjelse i spillet. Når disse to spillere indføres, er spørgsmålet, om spillets forventede udfald ændres. Afsnit IV ser på nogle træk ved de små spil, d.v.s. spillene mellem de organisationer, der står udenfor LO/DA-området. Til slut i afsnit VII ser vi på muligheden for den logiske rollefordeling mellem stat og organisationer, hvor staten sætter rammer, og organisationerne udfylder disse.

For overhovedet at komme nogen vegne er der tre hovedaspekter, vi skal sige meget lidt om som allerede nævnt: (1) Vi skal stort set se bort fra det indre spil i LO mellem underorganisationerne, (2) vi skal se bort fra det offentlige »hovedområde« og (3) vi skal se bort fra den ændring henimod mere decentrale forhandlinger, som har præget dette års overenskomster.

## II. Nogle spilteoretiske grundbegreber<sup>2)</sup>

Et spil består rent formelt af tre typer af variable som givet i tab. 1, så et spil  $G$  kan skrives som  $G = G(N, S, I, P, J)$ . Det vigtigste at forstå for det følgende er strategibegrebet, hvor et strategivalg giver et *udfald* for spillet. En formel, der udvælger et bestemt udfald eller sæt af udfald, f.eks. fordi det har visse velfærdsegenskaber, kaldes det en *løsning*. Endelig kan der evt. være ligevægte for spillet - spilteoriens vigtigste ligevægtsbegreb kaldes en *Nash-ligevægt*.

Strategierne er defineret som handlingsplaner for spillerne. Hvis der ikke indgår noget tilfældigt element i planen kaldes strategien *ren*. Ud fra de rene strategier kan man så danne *blandede*, hvor spillerne (som det næsten altid sker i



**Tabel 1. Et spils elementer - formaliseret**

1. Grundelementer

$N_i$  den  $i$ 'te spiller,  $i = 1, \dots, n$

$J$  spillets regler - dets jura

$I_{i,t}$  informationsmatrix ( $n \times t$ )-matrix, d.v.s. spiller  $i$  har informationen  $I_{i,t}$  til tidspunktet  $t$ .

2. Strategier - jf. tekst for uddybning:

$S_i$  spiller  $i$ 's strategimængde. Har to slags delmængder:

$S'_i$   $i$ 's mængde af rene strategier

$S''_i$   $i$ 's mængde af blandede strategier

$S_{i,k}$  er en strategi  $i$  kan følge

spillets strategirum, der indeholder alle »følgelige« strategikombinationer for alle spillere. Resultatet kaldes spillets udfalds eller begivenheds-rum (hvis »naturen« også spiller med):  $Z$

3. Velfærdsvurderinger, der siger hvor »gode« de forskellige udfald  $z$  (element i  $Z$ ) er for de forskellige spillere:

$U_i$  er spiller  $i$ 's velfærdsfunktion

$P$  pay-off rum; der angiver hvordan alle spillere vurderer udfaldene, der fremkommer af alle strategier.

1. Man forudsætter normalt at nyttefunktionen opfylder von Neumann/Morgenstern betingelserne, sådan at resultatet er uafhængigt af enhver rækkefølgebevarende lineær transformering. D.v.s. man kan »regne« med nytter for den enkelte; men ikke sammenligne fra en person til en anden.

praksis) har et stokastisk element i deres træk, d.v.s. de blandede strategier dannes ud fra de rene ved at gange med et sæt af sandsynligheder, der summer til 1. (D.v.s. at én blandet strategi er at slå plat og kroner mellem to rene strategier). En strategi siges at *dominere* en anden - set fra spiller  $i$ 's side - hvis resultatet er bedre (for  $i$ ), når denne strategi følges, uanset hvad de øvrige spillere gør. Der kan være streng eller svag dominans, hvor der i det sidste tilfælde kun kræves, at udfaldene ikke er dårligere. Det enkleste resultat er naturligvis, at en ren strategi dominerer alle andre strategier, så den simpelthen er »den bedste« strategi - så bliver spillet (kedeligt og) let at spille for  $i$ . En af de mest velkendte strategier er maximin strategien, hvor spilleren maximerer det værste, der kan ske, d.v.s. givet at modparterne spiller bedst muligt.

*Her kan vi så definere en Nash-ligevægt, som en situation hvor ingen spiller*

*har nogen tilskyndelse til at ændre sin strategi, givet at de andre fastholder deres<sup>3</sup>).*

Strategivalget afhænger af informationsmatricen  $I$ . Der er flere muligheder, som bl.a. afhænger af spillets regler: Der kan være *komplet information*; men i praksis er dette sjældent tilfældet. I mange tilfælde er det f.eks. en fordel for spiller  $j$  at hemmeligholde sin  $P$  (altså sin pay-off fordeling). I praksis er der desuden tit *imperfekt information* sådan at spillerne ikke engang indsamler og husker al tilgængelig information. I overenskomstspillet har LO-ledelsen et meget højt (men ukomplet) informationsniveau. Det enkelte LO-medlem har naturligvis en meget lavere informationsniveau.

Nogle spil er simultane, sådan at hver spiller vælger strategi en gang og uden at vide, hvilken strategi de øvrige vælger (tænk her på en licitation), andre spil er sekventielle, sådan at spillerne »trækker«



i en rækkefølge og evt. flere gange, hvor de har mere information, og derfor kan vælge en anden strategi (tænk her på en auktion). Nogle spil har den karakter, at spillerne kan *forhandle* med hinanden før de trækker og *gennemføre* aftaler med hinanden. D.v.s. at der er sanktioner mod aftalebrydere, der er betydelige i forhold til fordelene ved at bryde aftalen. Lad os kalde spillets løsning, dersom parterne ikke træffer aftale med hinanden for spillets *konfliktløsning*<sup>4</sup>). I modsætning hertil er en *co-operativ løsning*, der foretrækkes (for konfliktløsningen) af alle parter; men kræver at aftalen kan gennemføres. Vi skal nedenfor se eksempler på spil, der har potentielle co-operative løsninger, der kun kan opretholdes ved en ændring af spillereglerne.

I et to-personers spil summer pay-off funktionen nogle gange op til det samme for alle udfald - spillet har en *konstant sum*, evt. summen nul, så det er et nulsums spil. Dette betyder at spillet bliver et *rent konfliktspil*, hvor der intet er at vinde for spillerne ved samarbejde. Et flerpersoners spil kan naturligvis også godt have en konstant sum; men her bliver der visse muligheder for at nogle spillere kan danne *koalitioner* og vinde på de øvriges bekostning, så her er spillet ikke et rent konfliktspil. (Sutton, 1986, giver en oversigt over ikke co-operative spil, og de forhandlinger de giver anledning til).

En række yderligere begreber kommer frem ved at betragte figur 1, der er standardtegningen af et co-operativt spil. Figuren skulle være selvforklarende gennem dens noter - læseren skal sikre sig at have forstået, hvad spillets *linse* og dets *kærner* er, samt hvorfor området udenfor linsen er *urimelig*.

Alle punkter på kærnen er Pareto-optimale<sup>5</sup>): Er man først i et, kan man ikke komme derfra, og en række forfattere har

foreslået løsninger, der ud fra nogle »ekstra« velfærdsregler udpeger specielle punkter på kærnen, som det »bedste« forhandlingsudfald - der er således en Nash-løsning, som allerede foreslået af Nash (1950) og en Kalai-Smorodinsky-løsning (se Kalai & Smorodinsky, 1975), der begge ligger inde omkring midten.

De fleste spil spilles flere gange (h), og man kan derfor opfatte spillet G som et element i det *gentagne spil*  $G^h$ , der evt. kan være et *superspil* L, der øjensynlig vil blive gentaget altid, så  $h \rightarrow \infty$ . Det er klart, at mere og mere information afsløres jo flere gange et spil spilles<sup>6</sup>), og de andre spillere får muligheder for at straffe en spiller, der bryder aftaler osv. Dvs. at ligevægte i et spil, der indgår i et superspil, bliver anderledes end de er i et isoleret spil. Dvs. at man i mange tilfælde får, at den co-operative løsning bliver en ligevægt i superspillet.

For at gøre sagen klarere skal vi ganske kort gennemgå to simple spil - jf. tab. 2 - mellem to spillere:

I »fangespillet« er situationen den, at to forbrydere, der har begået et kup sammen, er blevet arresteret, og nu forhøres de hver for sig. De bliver begge stillet overfor tilbudet om at få en mild straf, hvis sagen afgøres på deres tilståelse. D.v.s. tilstår de begge, er resultatet (1,1) en jævnt stor straf til hver af dem. Tilstår A og ikke B, er situationen bedre for A; men dårligere for B. Tilstår ingen, er det bedre for begge, end hvis de begge tilstår, idet de så har en god chance for at slippe for straf. Spilles der kun en gang, og er der ikke flere regler, bliver spillets Nash-ligevægt punktet (1,1). Dets co-operative løsning er (3,3).

I »kyllingspillet« spiller to mænd om en pige ved at køre i bil imod hinanden. Den, der viger, bliver udråbt til »kylling«, og taber dermed. Værre, end at blive



»kylling«, er det dog, hvis ingen viger. Det specielle ved spillet er altså, at tilskyndelsen til at vige er en ulykke for *begge* spillere. Viger begge taber begge, og det er ikke helt så slemt. Det er klart, at der er to symmetriske Nash-ligevægte (1,4) og (4,1), og ingen co-operativ løsning<sup>7)</sup>.

Vi kan let ændre løsninger og ligevægte i de to spil ved at *udvide* spillet; enten ved at lade det være en del af et gentaget spil, eller ved at lave en ekstra regel:

Lad os først se lidt på fangespillet: Hvis de to fanger regner med at mødes igen efter at de kommer ud af fængslet (eller i fængslet), eller dersom der er andre forbrydere, som møder ham, der »sladrer«, så bliver det langt lettere at komme hen i den co-operative løsning - og den bliver ihvert tilfælde en ligevægt, hvis de to er medlemmer af en blot nogenlunde effektiv mafia, der har en velkendt regel om at slå alle, der sladrer ihjel jf. Demaris (1981) og Holler (1983).

I kyllingespillet gælder det om at få et ry for at være en vild »macho«, der aldrig viger. Kan man overleve et par sammenstød, så har man en stor fordel senere hen, da alle andre spillere ved, at man er bindegale - så skal de nok vige. Får man ry for at være fornuftig, har man ikke store chancer for at vinde. Ved en lille udvidelse kan der dog også fremkomme co-ope-

rative ligevægte i dette spil: Spillerne beslutter sig til i al fortrolighed at slå plat og krone før de starter om hvem, der skal vige. Hermed får de (2,5, 2,5) i pay-off, og det kan kaldes en co-operativ løsning. Den er tilmed selvopretholdende: for ham, der ved, at den anden har lovet at vige, han viger i hvert tilfælde ikke - og det ved den anden også.

### III. Om overenskomstspillet karakter

Det fremgår af ovenstående, at et spil i større eller mindre grad kan være co-operativt. Lad os betragte to organisationer L (arbejdere) og D (arbejdsgivere), der forhandler om den nominelle løn m.v. for L's medlemmer. Den sektor de omfatter, har produktet (BFI) på  $Y_s$ , der udgør andelen  $z_s = Y_s/Y$ , hvor  $Y$  er samfundets samlede produkt. Der indgår nu tre »summer« i spillet:

(z1) Opfatter parterne  $Y_s$  som givet, er spillet en ren »fordelings-kamp«, d.v.s. et spil med en *konstant sum*, der altså ikke kan være co-operativt.

Parterne kan imidlertid også opfatte  $Y_s$  (og  $z_s$ ) og dermed spillet som et spil med *variabel sum*:

(z2) Et relativt stort lønpres vil, under visse omstændigheder, kunne hæve

Tab. 2. Pay-off matricer for to spil.

| (a) fangespillet |     |       |       | (b) kyllingespillet |     |       |       |
|------------------|-----|-------|-------|---------------------|-----|-------|-------|
| A \ B            |     | B     |       | A \ B               |     | B     |       |
|                  |     | nej   | ja    |                     |     | nej   | ja    |
| til-<br>står     | nej | (3,3) | (0,4) | vi-<br>ger          | nej | (0,0) | (4,1) |
|                  | ja  | (4,0) | (1,1) |                     | ja  | (1,4) | (2,2) |



$Y_s$  priser mere end andre priser, så  $L$  opnår en monopolgevinst på resten af samfundets bekostning. Betingelsen for at denne gevinst, kan fremkomme, er, at sektoren er beskyttet mod inden- og udenlandske konkurrenter<sup>8</sup>). Her er der ikke nogen virkelig modsætning mellem parterne. Har sektoren store elasticiteter, bliver der ligefrem et interessesammenfald i løntilbagehold.

- (z3) Overenskomster påvirker også  $Y$  og andre samfundsøkonomiske variable som arbejdsløshed (jvf. afsn. IV), inflationstakt m.v. allerede indenfor aftaleperioden, og den økonomiske vækst på længere sigt. Her har parterne stort set sammenfaldende interesser. Ligesom (z2) giver også (z3) spillet en variabel sum.

Specielt for  $D$  er det klart, at man ad (z2) har et pay-off, der er ret uafhængigt af arbejdernes, dels af årsager vi skal vende tilbage til om et øjeblik, og dels fordi man typisk vil vinde debitorgevinster, hvis inflationen går op: man ejer reale aktiver, der går op med inflationen, og de er belånt med passiv fremmedkapital der ikke ændres med inflationen.

Hvor vigtige de tre punkter er afhænger af, hvor stor og beskyttet en »sektor« vi betragter. I en lille sektor bliver (z3) marginal, og er sektoren beskyttet mod inden- og udenlandsk konkurrence (d.v.s. har små krydselasticiteter), bliver fagforeningens interesse i at føre en ikke co-operativ strategi relativt stor, og arbejdsgiverforeningens interesse i at stå imod tilsvarende lille. I økonomi-terminologi kan arbejderne her opnå ren profit; men denne profit opnås kun i ringe omfang på (sektorens) arbejdsgiveres bekostning. I konkurrenceudsatte sektorer (Jernet) er interesserne fra (z1) og (z2) modsatte, da alle kan se, at sektoren er i høj grad

konkurrenceudsat, så spillet får et mere co-operativt præg. Det er således intet tilfælde at bryggeriarbejdere og typografer er »radikale« og smede »moderate« - dette er ikke kun et dansk fænomen.

I traditionel socialistisk/marxistisk tankegang har man set bort fra (z3) og især fra (z2) og betragtet spillet som en ren fordelingskamp. De, der repræsenterer staten - d.v.s. de fleste politikere med »ansvar« og økonomer - kan ikke undgå at se, hvordan (z3), når det kommer til stykket, er nok så vigtig<sup>9</sup>). Dette synspunkt lægger  $DA$  da også stor vægt på - og mange i  $LO$  erkender det naturligvis også. Det er meget almindeligt at høre ledende  $LO$ -folk tale om produktionshensyn og konkurrenceevne; men den *institutionelle* rolle, som man er sat til at spille, er til syvende og sidst bestemt af, at det er selve fagbevægelsens eksistensgrundlag, at den skal skaffe sine medlemmer lønforhøjelser. Men ikke desto mindre, må vi slå fast, at jo større et område vi betragter, jo vigtigere bliver (z3). For store sammenslutninger, som  $LO$  og  $DA$  bliver (z3) uundgåeligt ret fremtrædende. I det omfang parterne ikke erkender dette, stiger statens tilskyndelse til at blande sig, da den samfundsøkonomiske udvikling er statens ansvar. Det er faktisk økonomisk meningsløst at have en rollefordeling, hvor den nominelle lønsats er parternes ansvar, og arbejdsløsheden er statens ansvar, jf. afsnit VII.

Hvorom alting er, bliver der imidlertid uundgåeligt et vist ikke-co-operativt element tilbage i overenskomstspillet. Dette viser sig, når man overvejer, hvad  $Q_0$  - altså *status quo* punktet, jf. fig. 1 - egentlig er, når forhandlingerne begynder. Problemet er, at der har været nominelle lønændringer, realvækst og inflation i perioden siden sidste overenskomst, så punktet  $W_I^I$  har flyttet sig væk fra spillets kærne.

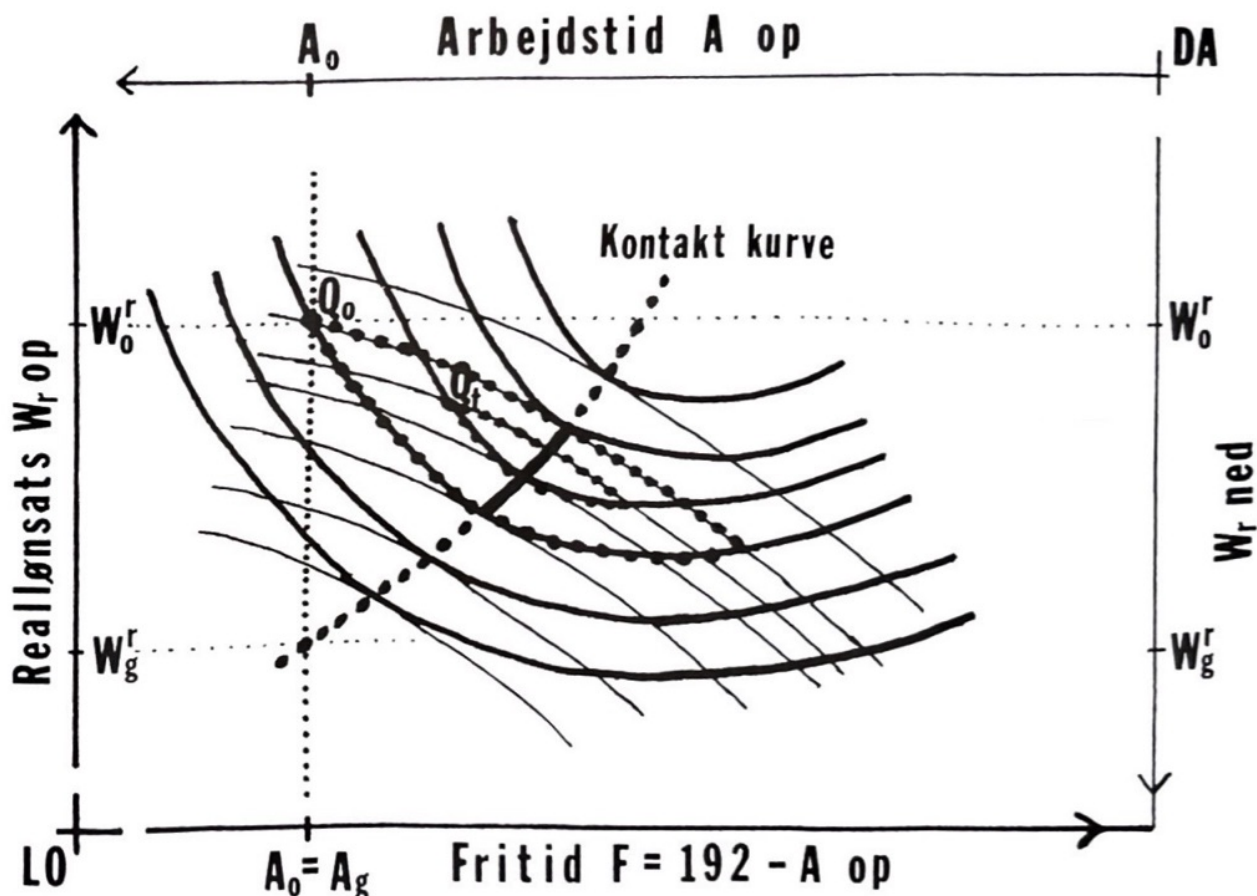


Ja,  $(A_g, W_g^r)$ -punktet kommer næppe engang til at ligge på kontaktkurven (selv om vi har tegnet det sådan. Hvis der var enighed om en bestemt fordeling, kunne man beregne, hvor meget  $W^r$  skulle være steget for at fastholde denne fordeling,

denne beregnede værdi kunne så bruges som  $Q_0$ , og forhandlingen ville så dreje sig om, hvor meget af denne gevinst der skulle tages ud i form af lønstigninger og hvor meget på anden vis, jf. fig. 1.

Pointen er imidlertid, at parterne ikke

Fig. 1. Edgeworth Box til afbildning af co-operativ spil-løsning. (smlgn. med fig. 2 for ikke co-operativt spil-løsning)



-  LOs indifferenskurver. Nyttens går op i pilens retning. Den enkelte kurve har en negativ hældning i det relevante område; men den bliver fladere, efterhånden som der opnås mere fritid, og den bøjer evt. opad for meget korte arbejdstider.
-  DAs indifferenskurver - de bliver flade for så høje arbejdstider, at produktivitsfaldet ved yderligere øgning sluger hele øgningen i A, og omvendt når A falder.
-  Spillets linse, d.v.s. de Pareto-effektive punkter, der er bedre for både LO & DA end punkterne  $Q_0$  &  $Q_t$ .
-  Statis quo punkt for tidspunktet o og t, hvor forhandlingen har varet i tiden t. Punktet  $Q_t$  vil blive diskuteret i afsnit III i teksten.
-  Spillets kærne, punkter på linien har ingen linse, så er man først på et af disse punkter, slutter de Pareto-efficiente aftalemuligheder.
-  Punkter med fodtegn g stammer fra den sidste runde (to år før) - det ses at arbejdstiden ikke er ændret i løbet af perioden; men det er reallønnen.



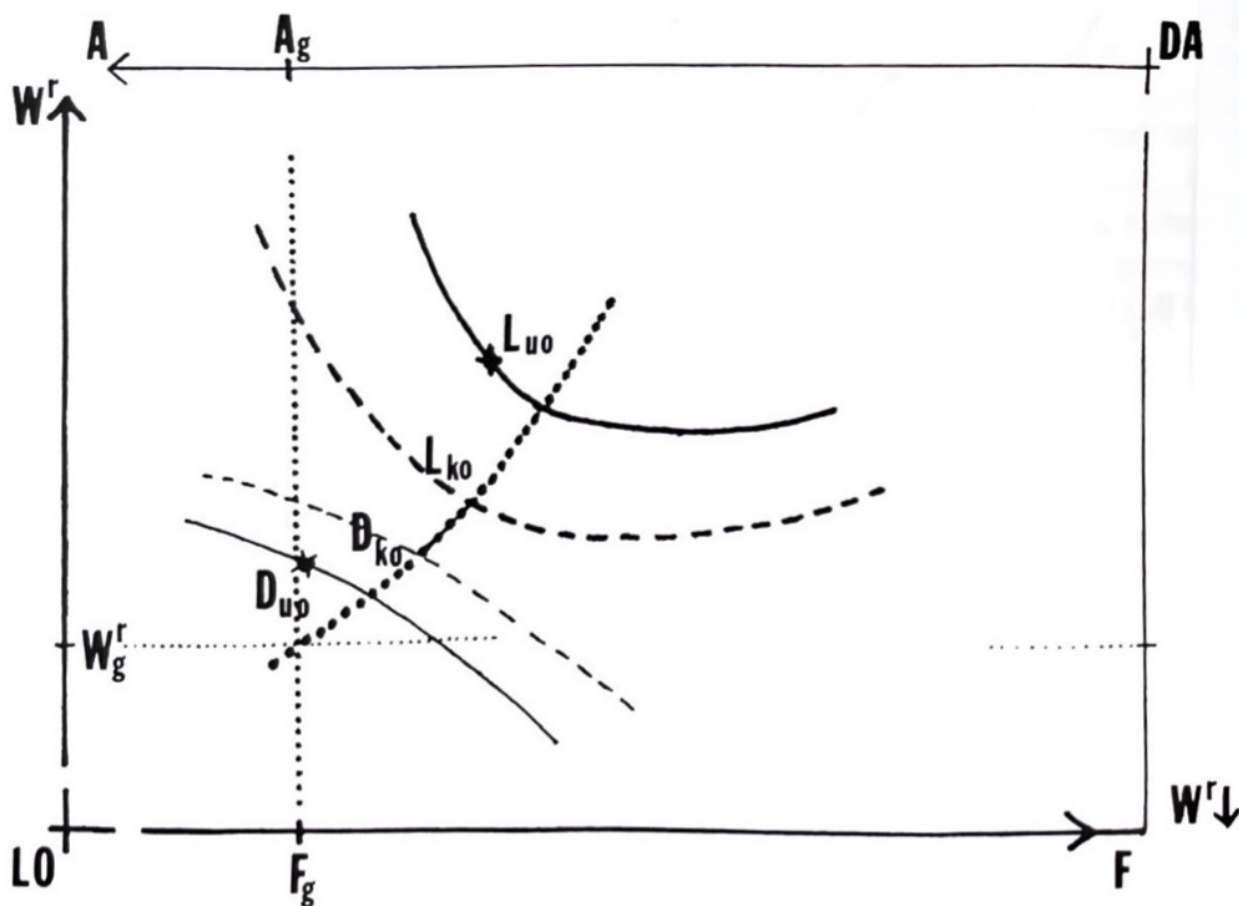
er enige om noget  $Q_0$ , så forhandlingerne foregår, som tegnet på fig. 2. De begynder med at parterne fremsætter *udgangskrav*  $L_{u0}$  og  $D_{u0}$ , samtidig med at de overfor sig selv finder ud af, hvad deres *minimumskrav*  $L_{k0}$  og  $D_{k0}$  er - de repræsenteres af to indifferenskurver på figuren. Det ses, at der på denne figur ikke bliver nogen linse at forhandle indenfor til begge parter forbedrede tilfredshed. D.v.s. at kontaktkurven peger på den fordeling af kravene, hvor afstanden mellem parterne er mindst.

Enes parterne ikke, bliver der en arbejdskonflikt (eller statsindgreb). Begge

dele er dårligt *for begge parter*, men selv om der bliver konflikt, skal det alligevel ende med en overenskomst på den ene eller den anden måde. I spilteoretisk terminologi er en arbejdskonflikt ikke en »konflikt« - da brudet ikke er uopretteligt. Arbejdskonflikten må opfattes som et spring opad i forhandlingsomkostningerne. Den påvirker typisk de to minimumspunkter  $L_k$  og  $D_k$  kraftigt omend noget uberegneligt. Efter de første dage påvirker konflikten dog nok typisk de to minimumspunkter imod hinanden.

En arbejdskonflikt straffer begge parter. Dette giver (i et vist omfang) spil-

Fig. 2. Edgeworth box for en ikke co-operativ løsning



Se fig. 1.

..... kontaktkurve, der skærer minimumsafstanden mellem parternes indifferenskurver.

$(L_{ut}, L_{kt})$  er LO's forhandlingsudspil til tidspunktet  $t$  og LO's fortrolige minimumskrav. For  $t = 0$  (som tegnet) er der tale om udgangskrav.

$(D_{ut}, D_{kt})$  er DA's tilsvarende udspil og minimum.



let samme karakter som kyllingespillet. Begge parter forsøger at overbevise den anden om sin ubøjelighed - at de aldrig får medlemmerne med på bare en lille indrømmelse mere o.s.v. Alligevel *bøjer de sig hele tiden lidt, så  $L_{ut}$  falder, og  $D_{ut}$  stiger, efterhånden som tiden ( $t$ ) går*. Det er også sandsynligt, at de to forhandlingspositioner gradvis forskubber sig henimod kontaktkurven. Det springende punkt er naturligvis, hvordan parternes minimumspunkter udvikler sig. Her er der uden tvivl en tilbøjelighed til at de også rykker sammen. Opdager parterne pludselig, at punkterne er nået sammen sluttes overenskomsten; men da minimumspunkterne til syvende og sidst bestemmes af medlemmerne, kan det godt tage en rum tid at nå så vidt.

Spilteoretisk er der altså det vanskeligt formaliserbare, at der ikke er noget status quo punkt; men alligevel forhandles der, ved hjælp af trusler som straffer begge parter, indtil man - evt. ved statens hjælp - bliver enige.

#### IV. Hovedspillet - LO, DA og staten

Den centrale del af overenskomstspillet spilles *formelt* mellem  $LA$  &  $DA$ ; men der er unægtelig en tredje part, der er nok så vigtig, og det er *staten*<sup>10)</sup>. En af årsagerne til, at spillet er så indviklet, er, at de to formelle spillere hele tiden ved, at de har en tredje - og nok så vigtig med/mod-spiller. Dertil kommer, at der foregår en masse spil indenfor hver parts underorganisationer. Skal man analysere spillet som et to-part-spil, er det diskutabelt, hvem der er de to hovedspillere:

I Marxistisk teori er det klart, hvem de to parter er: arbejderne og kapitalisterne, og staten opfattes som en underordnet medhjælper for kapitalisterne. Overenskomstspillet er den måde hvorpå socialde-

mokraterne har forsøgt at tæmme klassekampen og gjort den ceremoniel, o.s.v.; men, hvad man end gør, er der ingen tvivl om, hvem der er hovedspillerne. Her lægges der også vægt på at spillet iflg. sin natur er et nul-sum-spil. (Vægten lægges her udelukkende på ( $z_1$ ) jf. afsnit II).

Hvis man sammenligner institutioner på forskellige arbejdsmarkeder, er der en gruppe lande (især Norge, Sverige, Danmark, Tyskland, Holland, Østrig og Israel), der skiller sig ud ved at have en stærk *central* fagforening, der er forbundet til den ene af de to alternative regeringspartier (regeringsblokke). D.v.s. her er en af de helt centrale magtfaktorer, et »LO/Soc.-partnerskab«, der ganske vist ofte knager, men som dog alligevel er en central statsbærende institution, jf. Hedström (1986) om Sverige.

I de senere år er der opstået en hel del økonomisk (og politisk) teori for lande med sådanne centraliserede arbejdsmarkeder<sup>11)</sup>. Det karakteristiske for denne teoritype er, at den ser bort fra  $DA$ , som en central spiller: det afgørende spil er mellem  $LO$  & *staten*. På det abstraktionsniveau, hvor teorien formuleres, ser man flot bort fra det »formelle« spil mellem  $LO$  &  $DA$  og ser på det »reelle« spil mellem  $LO$  & *staten*. Her skulle man så kunne få en mere co-operativ løsning, når regeringen er socialdemokratisk, end når den er borgerlig. Det er her et problem, at der ikke er meget, der tyder på, at der i praksis er en klar forskel på de overenskomster, der kommer i stand under de to slags regeringer, iflg. analysen i afsnit III, ville det også være mærkeligt, om der blev den store forskel.

Hvorom alting er, så har de to parter  $DA$  og *staten* langt mere sammenfaldende interesser (som også argumenteret i afsnit III) end  $LO$  og *staten*, så i de simple to-part udgaver af spillet bliver det mellem



LO på den ene og DA/staten på den anden side. I det omfang staten er socialdemokratisk, og en nær allieret med LO, bliver hele spillet en yderst rodet affære, hvor en del af de afgørende forhandlinger bliver endnu mere fortrolige end ellers, (jf. her Paldam, 1986).

Dertil kommer, at det, man forhandler om, er nogle andre variable end de variable, der betyder noget for parterne, jf. opstillingen i tab. 3. De tre forhandlingsvariable, som vi skal koncentrere os om, påvirker de »vigtige« variable; men der er en betydelig uenighed om, hvordan disse sammenhængende ser ud - tab. 4 giver et (noget sikkert) skøn over, hvordan de fleste økonomer ser på sagen. Uanset, hvordan man ser på disse størrelser, er der imidlertid to pointer, der er vigtige:

- (P1) Forbindelsen mellem de to hold variable er hverken meget stærk eller meget klar.
- (P2) Staten kommer ind imellem de to hold variable - både fordi den påvirker de vigtige variable og fordi disse

variable også er statslige målvariable.

I teorien for centraliserede arbejdsmarkeder »skærer man igennem« og ser ikke alene spillets partnere som LO og staten; men man lader også spillets variable være nogle af de vigtigste variable, normalt  $w$  (den nominelle lønstigningstakt) og  $u$  (arbejdsløshedsprocenten). Pointen er så, at LO går ind for en højere  $w$  (og dermed et højere  $u$ ), medens staten kæmper for et lavere  $u$  (og dermed et lavere  $w$ ). Da DA jo også kæmper for et lavere  $w$ , kæmper den altså også sammen med staten for et lavere  $u$ . Det analytiske grundlag for analysen er *den positive samvariation mellem  $w$  og  $u$* . På kort sigt er sammenhængen ligefrem negativ (Phillips-kurven, jf. Paldam, 1984); men via vores konstante betalingsbalanceproblemer fører lønstigninger over en vis lav grænse uundgåeligt til arbejdsløshed, d.v.s. til en positiv samvariation mellem  $w$  og  $u$ . Derved fremkommer den nævnte rollefordeling, hvor LO kæmper for højere kombinationer af

**Tab. 3. Spillets forhandlings-variable og vigtige variable.**

Der forhandles om:

1. Den centrale komponent i lønstigningstakten:  $w^c$ .
2. Dennes fordeling:  $R^c$ .
3. Arbejdstiden  $A$ , og en række regler, som vi ikke skal diskutere her (overenskomsternes længde), forskellige arbejdsgivere og arbejderbidrag til div. sociale ordninger m.m.m.

Det, der betyder noget, er:

1. Den samlede reallønsfremgang:  $w^r = w^c + w^d ( + w^a ) + w^d - p$  hvor  $w^c$  er de decentrale overenskomstlønstigninger,  $w^a$  er de automatiske lønstigninger, der nu er afskaffet,  $w^d$  er lønglidningen,  $p$  er prisstigningstakten. Bemærk at ligningen er lineariseret.
2. Stigningen i de disponible reallønninger:  $w^d = w^r (1 - T^m)$ , hvor  $T^m$  er den gennemsnitlige (reale) marginalsattesats.
3. Produktivitetsstigningstakten/realvæksten:  $y^r$ .
4. Den endelige fordeling  $R$ , lønkvoten  $l_w$  og profitsummen  $H$ , hvor  $l_w = (Y - H)/Y$ , og  $Y$  er nationalproduktet.
5. Arbejdsløsheden  $U$  &  $u$ , hvor  $U$  er et antal personer, og  $u$  er arbejdsløsheden i procent af arbejdsstyrken  $N$ .

$R$  er defineret som en  $(n \times n)$  matrix, med elementerne  $r_{i,j} = \log w_i - \log w_j$ , hvor  $w_i$  er lønnen for arbejderne i gruppe  $i$  og  $w_j$  for arbejderne i gruppe  $j$ , idet der er  $n$  grupper arbejdere. For en nærmere redegørelse se Paldam (1987).



w og u og DA og staten for lavere kombinationer - *uanset*, hvem der er i regeringen.

Det siger sig selv, at mange LO-medlemmer vil betragte en sådan analyse med åbenbar afsky! De føler naturligvis ikke, at de kæmper for en højere arbejdsløshed. Ja, de vil med rette fremhæve, at de overhovedet ikke forhandler om arbejdsløsheden, undtagen for så vidt de kæmper for en nedsat arbejdstid for at få flere i arbejde. Som anført i tab. 4 er det yderst tvivlsomt, om en nedsat arbejdstid giver flere eller færre i arbejde. Så, når det kommer til stykket, er det, som LO kæmper for, en stigning i de nominelle lønninger w her og nu. Og de fleste LO-medlemmer føler vel så, at det ikke er godt at vide, om det har nogen virkning på arbejdsløsheden u engang i fremtiden. Økonomer siger jo så meget...

Det afgørende er imidlertid, at hele overenskomstspillet har et mærkeligt skævt forhold til de egentlige »vigtige« variable: den disponible realløn og arbejdsløsheden. Dertil kommer, at den vigtigste spiller sidder »udenfor« spillet; men hele tiden kan gribe ind og afslutte spillet (omend ikke altid helt, som han ønsker). Fra tid til anden har økonomer diskuteret om det hele ikke ville fungere bedre, hvis spillereglerne kunne ændres lidt mere hen imod de egentlige realiteter - sådan at der blev forhandlet om de vigtige variable<sup>12)</sup>.

Endelig er der det »gedemarkedsaspekt« ved overenskomstspillet, der ovenfor er kaldt »kravoppustning- og nedpustningsprocessen«. Lad os tænke os et år, hvor »alle« ved, at det, der bliver enden på forhandlingerne er 2-4% real-lønforhøjelse, hvoraf noget måske kan gives på arbejdstiden. Her vil LO typisk

Tab. 4. **Sammenhængen mellem to forhandlingsvariable og seks af de vigtige variable.**  
Jf tab. 3.

|       |                 |                                               | På kort sigt (1 år) | På længere sigt |
|-------|-----------------|-----------------------------------------------|---------------------|-----------------|
| Fra:  | w <sup>c</sup>  | centrale lønstigninger (w <sup>c</sup> 2% op) |                     |                 |
| Til:  | w               | samlede lønst.                                | +0.7                | +0.2            |
|       | p               | prisst.                                       | +0.4                | +0.5            |
|       | w <sup>r</sup>  | reallønst.                                    | +0.3                | ?               |
|       | w <sup>dr</sup> | disponible reallønst.                         | +0.2                | ÷0.2            |
|       | y <sup>r</sup>  | realvækst/produktivitet                       | ?                   | ÷0.4            |
|       | u               | arbejdsløshedsprocent                         | +0.2                | +0.4            |
| <hr/> |                 |                                               |                     |                 |
| Fra:  | A               | arbejdstiden (A 1% ned)                       |                     |                 |
| Til:  | w               | samlede lønst. (ugeløn)                       | ÷0.5                | +1.2            |
|       | p               | prisst.                                       | +0.8                | +1.5            |
|       | w <sup>r</sup>  | reallønst. (ugeløn)                           | ÷1.3                | ÷0.3            |
|       | w <sup>dr</sup> | disponible reallønst.                         | ÷1.5                | ÷1.5            |
|       | y <sup>r</sup>  | realvækst/produktivitet                       | ÷0.4                | ÷0.6            |
|       | u               | arbejdsløshedsprocent                         | ÷0.2                | +0.3            |

Tallene er et »gæt« på elasticiteterne, d.v.s. dersom den centrale lønstigningskomponent bliver 1% højre anslår vi, at de samlede lønstigninger bliver 0.7% højere i det korte løb; medens virkningen i det middellange sigt er mindre, o.s.v. I tabellens anden del ser vi på virkningen af 1% arbejdstidsforkortelse uden lønkom-pensation - p.g.a. en stigning i timeproduktiviteten falder produktionen pr. mand ikke med 1; men kun med 0.4. På den anden side medfører dette en vis lønglidning og prisstigninger. Heraf følger så en lidt større real-lønsnedgang, end den ene procent. P.g.a. den konkurrenceevneforringelse dette alt i alt medfører forsvinder det umiddelbare svage fald i arbejdsløsheden, i det middellange løb.



starte med krav på 30% og DA med 0% eller måske med en 2% lønsækning. Herefter tager det måneder at enes om 4%<sup>13</sup>). D.v.s. at parternes udgangskrav typisk er henholdsvis 7-8 og 1-2 gange fra det endelige resultat. I spilteoretisk belysning er det interessante at forhandlingsprocessen starter i to vilde punkter som  $L_{uo}$   $D_{uo}$  på fig. 2.  $L_{uo}$  er typisk så vildt, at hvis LO fik, hvad de krævede, ville det medføre en økonomisk udvikling, som ville være klart *dårligere for LOs medlemmer* (og alle andre), end hvis overenskomsten blev uændret fornyet<sup>14</sup>).

Man må nu spørge om, hvad logikken er i denne op- og nedpustningsproces - hvorfor skal man starte med noget helt vildt og bruge 3 måneder til at nå frem til noget som vi alle, indenfor 1% kunne have gættet fra starten af? Da afvigelsen er vildest på LO-området (og langt mest åben), skal vi kun tale om op- og nedpustningsprocessen på dette område. Det er her vigtigt at gøre sig klart, at LO-ledelsen kun har en begrænset mulighed for at styre den komplekse proces, hvorved udgangskravene  $L_{uo}$  fremkommer. De kommer nemlig i princippet frem *nedefra* gennem en demokratisk proces, efter mange tusinde møder og afstemninger gennem alle de enkelte fagforeninger. Det er herunder væsentligt for »toppen« i organisationerne at finde ud af, hvad medlemmerne mener og vil gå med til - d.v.s. LO's minimumskrav  $L_{ko}$ . Medens denne proces står på, udsender regering og alle mulige uafhængige eksperter deres analyser, der må formodes at påvirke folks forventninger, således, at  $L_u$  og  $L_k$  falder.

Der er (mindst) fire grunde til at udgangskravene er så høje: (u1) Ingen gruppe kan udsætte sig for at have krævet relativt lidt, fordi der senere uundgåeligt bliver tale om generelle nedskæringer af kravene under forhandlingerne, og det

gælder også, at man ikke kan få noget på et område, hvor man ikke har stillet krav. Generelle nedskæringer får meget let karakter af alle skæres over en kam, så de der har krævet mindst også får mindst. D.v.s. at der er en tendens til, at jo mere man kræver, jo større en andel af de samlede stigninger opnår man. (u2) Internt i organisationerne - og mellem underorganisationerne - er der altid forskellige magtkampe, og her er det næppe nogen fordel at stå som den, der kæmper for de mindste krav. (u3) Eksternt er der altid et helt tredje spil indenfor »venstrefløjen« om landspolitiske strategiske positioner, hvori overenskomstkrav indgår som træk<sup>15</sup>. (u4) Endelig gælder, at den enkelte, der stemmer, ved at han/hun kun har en helt marginal indflydelse på det endelige resultat, d.v.s. den enkelte »stemmer« gør dette under »magtesløshedens slør<sup>16</sup>«. Mange stemmer formentlig ud fra, hvad de ville finde ideelt rigtigt, mere end hvad de tror er muligt i praksis kravene skal ikke bare fremsættes for denne overenskomst; men vedrører fagbevægelsens mål i det lange løb.

Givet at udgangskravene er fremkommet gennem en langstrakt demokratisk proces i organisationerne er det indlysende at de har rejst store forventninger. Når forhandlingerne starter til  $t = 0$ , er det ikke bare  $L_{uo}$ , der er stor; men  $L_{ko}$  er også høj. Hvis »toppen« ikke virkelig kæmper for kravene, føler medlemmerne sig - med rette - holdt for nar. D.v.s. »toppen« har en meget stor opgave med at få kravene ned »på jorden« igen, sådan at  $L_{kt}$ , efterhånden kan nedbringes til noget, der nærmer sig DA's minimum  $D_{kt}$ . Samtidig kæmper mange på LO-siden for at understrege kravenes vigtighed, og de gør meget for at signalere til ledelsen og DA, at der bliver »ballade«, hvis man ikke får sine krav igennem. Sådanne »vildskabsde-



monstrationer« skal ses i forbindelse med overenskomstspillet's kyllinge-karakter, og man må antage at de øger såvel  $L_{kt}$  som  $D_{kt}$ .

Som vi så det i sidste afsnit afhænger strategivalget af spillets regler. Det, der har været argumentet i nærværende afsnit, er, at overenskomstspillet's spilleregler, sikrer, at forhandlingerne bliver meget omfattende og langstrakte. Problemet er at næsten forsøger at løse Cirkelns Kvadratur - man skal både have alle medlemmer med i en stor demokratisk proces, og på den anden side nå frem til en mulig løsning set fra samfundets side.

## V. Forligsmanden og lov-ophøjelse - Passive spillere?

Forligsmanden er ved lov bundet til at være upartisk, passiv spiller. D.v.s. at han kun har et hensyn i sin aktivitet: at få parterne til at enes. Det er også karakteristisk, at man til dette job normalt udnævner jurister og ikke økonomer, der har en tendens til at tage samfundsøkonomiske hensyn.

Forligsmanden skal altså gætte, hvad der er de to parter's minimumskrav. Hvis han tror, at  $L_{kt}$  og  $D_{kt}$  overlapper, fremlægger han en fortrolig *mæglingsskitse* for forhandlerne. Herudfra kan parterne så acceptere eller forkaste, at der udarbejdes et egentligt *mæglingsforslag*. Det skal altså ligge (midt) i forligsmandens skøn over, hvor  $L_{kt}$  og  $D_{kt}$  befinder sig. I overvejelserne omkring dette skøn indgår dels parternes officielle, og dels deres fortrolige signaler. Parterne har altså den mulighed - som de (vist nok altid?) benytter sig af til at afgive signaler til forligsmanden, som de ikke behøver stå ved overfor modparten og, især, overfor deres bagland<sup>17</sup>). Gennem fremlæggelsen af disse signaler til modparten, og ved kontrolleret sivning via pressen til baglandet, kan man studere

reaktionen på ting, man ikke har fremlagt officielt. På den anden side er sivning et instrument, der er svært at kontrollere<sup>18</sup>). Det gælder f.eks. at mæglingsskitser altid(?) kommer frem i pressen.

Når der er udarbejdet et mæglingsforslag, forelægges det først for organisationernes hovedbestyrelser, og dernæst skal det - ved en urafstemning - accepteres af medlemmerne (det kræves, at det ikke forkastes af tilstrækkelig mange, forligsmanden kan sammenkæde afstemningerne m.v.). Parterne kan også selv blive enige (med eller uden forligsmandens hjælp), og fremlægge en overenskomst til urafstemning. Der er ret mange indviklede regler her, som vi ikke skal komme ind på - det afgørende er, at forligsmanden næsten altid kommer ind i forhandlingerne og arbejder på at få noget på bordet, som kan accepteres af først de to organisationstoppe og så de to baglande.

Der er imidlertid en yderligere vigtig pointe: I Danmark er der en stærk tradition for at *ophøje mæglingsforslag* til lov. Alle ved, at når først et mæglingsforslag ligger på bordet, så er det, so oder so, »næsten« en overenskomst. Det har en lang række konsekvenser; men før vi ser på dem, kan der være grund til at omtale den rene virkning af at have en mæglingssmand.

Der findes nemlig en (lille) litteratur, der sammenligner udfaldet i forskellige spil med og uden en *mægler*. Pionererne er (igen) Nash (1950) og Luce & Raiffa (1957, p. 121), der har skabt en tradition for at analysere mæglerrollen ud fra mæglerens interesse i at være »*fornuftig*« og »*fair*«, både fordi han ønsker at være det, og fordi han ønsker at bevare mæglerjobbet. Salonen (1986) argumenterer for at en mægler forsøger at *minimere antallet af konflikter*, bl.a. gennem en maximering af forhandlingstiden.



Medens begrebet »fairness« har vist sig vanskeligt at præcisere<sup>19)</sup>, er man kommet et stykke med »fornuft«-begrebet, idet man som et minimum kan kræve konsistens (transivitet) og Paretooptimalitet (jf. Nash-løsningen): D.v.s. at forhandlingsresultatet skal være uafhængigt af den vej, hvormed det er gået, og skridt, som parterne er enige om, indbygges i mæglingen - d.v.s. at mægleren i forhandlingsspillet (fig. 1) altid forsøger at gå indad i linsen, og mere konkret vil forsøge at finde frem til midterområdet på kontaktkurven. Parallelt hermed, kan man argumentere at mægleren i »konflikt-spillet« på (fig. 2) forsøger at minimere uenigheden. D.v.s. mægleren prøver også her at finde hen på *kontaktkurvens midterparti*, i området mellem de to minimumsisokvanter  $L_k$  og  $D_k$ .

Når alle ved, at mæglingsforslag har en høj sandsynlighed for at blive enten vedtaget eller ophøjet, så påvirker det i høj grad spillernes strategier. Det simpleste er at angive, hvordan det påvirker urafstemninger: her er pointen, at det reducerer risikoen ved at skulle tage konsekvensen af at stemme nej - d.v.s. selv om man stemmer nej bliver der ikke arbejdskonflikt. Vi konkluderer altså, at nej-procenterne bliver højere. Det gælder især, hvis den anden part allerede har stemt nej (DA's afstemning er meget nemmere at gennemføre end LO's og foretages gerne dagen efter). Ophøjelsesmuligheden reducerer også afstemningens betydning i det hele taget, så man må formode, at den sænker valgdeltagelsen.

Parterne ved, at mæglingsmanden skal lede efter midten mellem deres minimumskrav, og at de forslag han fremlægger, har en stor chance for at blive gennemført. Dette har også rent forhandlingstekniske konsekvenser: For det giver parterne et incentiv til at misinformere

mæglingsmanden, og til at være forsigtige med »følere«. Med andre ord: spillets udfald bliver *mere tilfældigt*; men der er intet, der tyder på, at det bliver anderledes i gennemsnit. Ophøjelser giver altså det samme middelresultat som forhandlinger uden statsindblanding omend spredningen rundt om middelresultatet bliver mindre. Til gengæld slipper man for stor konflikter - men man får hver gang politiske proteststrejker.

Hertil er imidlertid kommet endnu et træk, for sidste gang (i 1985) udarbejdede regeringen en mæglingslov ud fra en i princippet fortrolig mæglingsskitse, der var blevet forkastet af begge parter. Det var ganske vist ikke nøjagtigt skitsens punkter, der blev lov; men det var klart, at skitsen var grundlaget. Hvis mæglingsmanden ikke engang kan fremlægge en skitse uden at risikere, at den bliver lov, så bliver muligheden for, at parterne sender ham de sande signaler endnu meget mindre<sup>20)</sup>. Mæglingsmanden bliver så en temmelig tilfældig, og aktiv, deltager i en pudekamp i mørke.

Giver det mening at kalde en ophøjelsespolitik for indkomstpolitik? I og med at vi har set, at det betyder at staten ikke påvirker gennemsnitsresultatet; men alene forøger det tilfældige element, der altid er i overenskomster, så forekommer det os at det er temmelig misvisende at kalde dette for indkomstpolitik. Og selv om det måske reducerer mængden af arbejdsdage, der går tabt ved arbejdskonflikter, så er det spm. om denne reduktion er nogen betydelig samfundsøkonomisk gevinst (jvf Paldam, 1984).

## VI. De små forhandlinger

Ud over det store spil mellem LO og DA, er der en række andre »små« spil, og et



meget stort - det offentlige område (som vi ikke behandler her). Det offentlige område er faktisk efterhånden lige så stort som LO/DA-området. Der er to interessante pointer vedrørende de små overenskomster (1) resultatet er altid stærkt påvirket af resultatet (eller det forventede resultat) på hovedområdet. (2) en del af de selvstændige organisationer kunne lige så godt være LO - hhv. DA-medlemmer. Vi skal her alene se på en typisk LO-fagforening, der har valgt at stå udenfor.

Vi skal her kun behandle to spørgsmål: (a) hvornår kan det betale sig at stå udenfor LO, og (b) kan det normalt betale sig at forhandle før eller efter de store forhandlinger.

*Ad (a): »ude eller inde« spørgsmålet:* Vi skal her vende tilbage til diskussionen om spillets karakter i afsnit III. Det blev her argumenteret, at en mindre fagforening på et område med et potentielt monopol kan høste noget profit på resten af samfundets bekostning gennem at presse lønnen op. Derudover er det naturligvis en fordel at være så lille, at man ikke behøver at tage »samfundsøkonomiske hensyn«, især dersom alle andre tager sådanne hensyn. D.v.s. hvis andre får små lønforhøjelser, er der bedre plads til, at nogle små forbund får større forhøjelser. Det er klart, at bliver der for mange af den slags fribilletskørere er samfundet tvunget til at kontrollere dem hårdere<sup>21</sup>), og så svinder fordelene ind. Heri ligger at der indstiller sig en typisk »free-rider« ligevægt.

Det ligger heri, at for en mindre uafhængig fagforening (på et monopolområde) bliver spillet i relativt høj grad af kyllingekarakteren, hvor det kan betale sig for topforhandleren at få et rygte for at være vild - en fagligt og politisk radikal person, man kan vente sig alt af, hvis man ikke bøjer af i tide. Læseren kan let nævne tilfælde, der illustrerer denne strategi.

Problemet, for den slags fribilletforbund, er naturligvis, at de kommer i vanskeligheder i det lange løb, da deres område taber markedsandele p.g.a. konkurrencen fra andre områder og udlandet. Det er vel også derfor, at der til syvende og sidst ikke er flere uafhængige forbund, selv om nogle af dem klarer sig fint på kort sigt.

*Ad (b): Slutte først eller sidst:* Her regnes det traditionelt for en fordel at slutte sidst, fordi forhandlingerne så starter, på det niveau, hvor de andre slutter. Det er kort sagt svært for arbejdsgiverne ikke at begynde med at give det, som alle andre allerede har fået, og så er der en rum tid at forhandle videre i, hvor man kan håbe på at få lidt ekstra.

Der er imidlertid to modgående hensyn: (1) Den der slutter først påvirker de senere overenskomsters struktur. Pointen illustreres på fig. 2, hvis man tænker sig et område, der har en utypisk kontaktkurve: Ved at slutte først på et punkt, der ligger på områdets kontaktkurve, påtvinger man (til en vis grad) de, der slutter senere, den struktur i forliget, der bestemmes af ens egen kontaktkurve. Ja, selv om kontaktkurverne er ens, vil et forbund, der repræsenterer (relativt) rige arbejdere, og et, der repræsenterer (relativt) fattige, være interesseret i segmenter af kurven, der giver en vidt forskellig struktur i overenskomsten. (2) Dersom, der er rammer fra statens side for hvor meget, der alt i alt kan gives, gælder det om at komme først til fadet, for det er altid politisk lettere at forhindre nogen, der ikke har fået, i at få, end at tage noget, fra nogen, der har fået.

Hele denne problemstilling forstærkes, når der er tale om et stort område, og især et stort område med meget blandede interesser, så kompleks, at vi ikke kan behandle den indenfor denne artikel.



## VII. Rammer - en mere co-operativ løsning?

Som, det er fremgået, er overenskomstspillet særdeles indviklet og har en række træk, der forekommer lidet rationelle. Umiddelbart forekommer den mest oplagte rationalisering af hele processen at bestå i en *klarere rollefordeling* mellem spillerne: Det er staten, der har ansvaret for samfundsøkonomien som helhed, så det burde være staten, der satte rammerne som parterne forhandlede om, d.v.s. staten burde definere punktet  $Q_0$  (på fig. 1), og herefter burde det overlades til parterne at finde frem til et punkt på kontaktkurven, vel vidende at forligsmanden står rede til at hjælpe med at finde kærrens midte.

Dette har som bekendt ofte været forsøgt; men med et noget blandet held. Her til er der tre årsager:

- 1) Det er svært at bestemme, hvad rammerne helt nøjagtigt skal omfatte. Sætter man dem for den samlede lønudvikling, er det uklart, hvad dette indebærer for den centrale lønstigningskomponent, som der forhandles om. Sætter man dem for den centrale komponent, kan parterne i et vist omfang flytte rundt på komponenterne sådan at den centrale komponent svinder ind<sup>22</sup>).
- 2) Herved bliver dynamikken, af gentagne overenskomstspil med rammer, at hovedorganisationerne undergraves, og disse organisationer er nødvendige for at praktisere rammer.
- 3) Det er svært at få parterne til at føle sig bundne af rammer, når man til syvende og sidst ikke vil (eller kan?) straffe overtrædelser.

Disse årsager har bevirket, at de rammer der har været forsøgt, altid har været lidt uklare, og altid er blevet overskredet - omend næppe mere end hvad staten hav-

de forventet, da rammerne blev formuleret. Dertil kommer, at man fra tid til anden tillader helt frie forhandlinger, sådan som det sker i år (1987).

Pointen i (3) er, som ovenfor argumenteret, at DA ikke har helt så store interesser i løntilbageholdenhed som staten, d.v.s. at DA har en meget stærk fristelse til at »krybe i læ« bag staten: Opstiller staten en ramme på  $x\%$ , så danner disse  $x\%$  et *minimum* - det er hvad LO har fået på forhånd af Staten - nu skal de så også have  $d\%$  *extra* af DA. Og det er DA's interesse at give lidt ekstra, så resultatet er  $(x + d)\%$ . Bagefter har så begge parter en fælles interesse i at påstå at rammen er holdt!

Ved at forhandlingerne ender med at komme til at dreje sig om de  $d\%$ , formindskes det co-operative element, og tilskyndelsen til at finde en uklar måde at give det ekstra bliver større end tilskyndelsen til at finde frem til kærnen.

Dertil kommer, at rammer er svære at udforme sådan at de omfatter alle inkl. dem, der står udenfor. Som, vi har set, er det ofte således, at forbund der står udenfor er særligt radikale og har brug for at demonstrere denne radikalitet. Så det er særligt svært at få dem til at rette sig efter rammen, så der er en tilbøjelighed til, at deres  $d$ 'er er særligt store. Dette øger tilskyndelsen til at stå udenfor. D.v.s. at det på lidt længere sigt er vigtigt, at rammer udformes sådan, at de har et bias imod dem, der står udenfor.

Det vil sige, at selv om en rollefordeling, hvor staten giver rammer, og parterne forhandler indenfor rammerne, er *den logiske rollefordeling* i et samfund som vores, så er der alvorlige problemer med at få rollerne til at fungere. På den anden side er det nok alligevel en kendsgerning, at overenskomster med rammer i de fleste tilfælde har givet en lidt bedre samfunds-



økonomisk balance end overenskomster uden rammer.

#### Noter

0. Ansvar for de faktiske formuleringer og problemstillinger er MPs, medens MH er den spilteoretiske ankermand. Vi er taknemmelige for råd og oplysninger fra Jørgen Paldam. Da spilteori er et formelt matematisk analyseværktøj, og dette henvender sig til en lidt bredere kreds, har vi været tvunget til en række fremstillingsmæssige kompromisser, der især er gået ud over den formelle skarphed. Dette håber vi på at kunne råde bod på andetsteds.

1. Man kan gå et skridt længere, idet de fleste underorganisationer har en struktur, med underorganisationer, der har deres stridigheder. F.eks. er det ikke ualmindeligt at fagforbund har store afdelinger, der har uoverensstemmelser med forbundsledelsen - formanden er »moderat« og Kbh's afd. er mere »radikal«.
2. Der findes en helt uoverskuelig stor litteratur om spilteori - en stor del heraf er på et højt matematisk plan; men nogle gode indføringer er f.eks. Shubik (1985), Zagare (1984) og Friedman (1986).
3. Indført af Nash (1951) og siden præciseret og generaliseret på mange måder, jf Myerson (1978) og Fraser og Hoppel (1984).
4. Bemærk at på arbejdsmarkedet, som vi snart skal diskutere, er en arbejdskonflikt aldrig endelig, men kun af foreløbig karakter. Det ender altid med en aftale - evt. efter et statsindgreb, men en overenskomst fremkommer altid.
5. Pareto-optimalitet er defineret sådan at der ikke eksisterer nogen bevægelse som kan forbedre den ene spillers velfærd uden at formindske nogen andens velfærd.
6. Noget af den vigtigste information i mange spil er »psykologisk« information om modspillernes strategivalg. En af grundene til at anvende blandede strategier er, at man derved afslører mindre af den slags information om sig selv.
7. Bemærk at medens Nash-ligevægten i fangespillet ikke er Pareto-optimal, så er de to Nash-ligevægte i kyllingspillet Pareto-optimale.
8. Der kan udmærket være en stor konkurrence mellem firmaerne i sektoren, sådan at der ikke fremkommer nogen monopolgevinst til firmaerne; men ved at være monopolister kan arbejderne høste sektorens potentielle monopolgevinst. Eksempler på de slags fagforeninger, findes derfor i beskyttede hjemmemarkedssektorer: bryggeribranchen og trykkeribranchen.

9. De typiske regnestykker sammenligner de reale beløb A, der kan vindes ved en stigning i lønkvoten (over en vis grænse) med det tab B i realvækst, som svarer hertil. Man finder her typisk, at B er meget større end A. Ja, ser man på den drastiske stigning (A på 10-12%) i lønkvoten i årene 1970-1975, og det væksttab (B på knapt 3% p.å.) som det siden har kostet at få genoprettet den økonomiske balance, så er B mange gange større end A, hvordan man end regner.
10. Når vi skriver »staten« anser vi regering, folketing og kommuner, m.v. som een spiller. Når vi specielt nævner f.eks. regeringen har vi dermed opdelt staten i flere spillere.
11. En ny oversigt over den økonomiske teori er Gylfason & Lindbeck (1986). På det politologiske område er Hibbs (1977), måske stadig det centrale arbejde. Her i landet er forskellige (mere empiriske) vinkler taget op i Pedersen & Paldam (1984), Paldam (1986) og Andersen (1987).
12. De typiske forslag er, at regeringen skal opstille garanterede »menuer«, sådan at den lover skattelettelser/forhøjelser, afhængigt af hvor store de totale (eller blot de centrale) lønstigninger bliver. Mere radikale forslag går ud på at gøre arbejdsløsheden til et LO-ansvar, f.eks. gennem at lade medlemmerne finansiere hele arbejdsløshedsunderstøttelsen.
13. I praksis enes man tit om mere; men så ved alle også, at en del af det, man får, er rent inflationært. Lidt inflation har altså bevaret ansigt hos parterne.
14. Der er ingen danske erfaringer, siden 1920, på overenskomster med 30% stigninger; men der er nogle tilfælde fra Latinamerika (de vildeste fra Chile 1970/72), hvor resultaterne har været nok så katastrofale, med stigninger i inflationen på f.eks. 500-1000% og i arbejdsløsheden på f.eks. 10%.
15. Der er altid små venstrefløjspartier, der kæmper for meget store krav - kan man få noget er det godt, bryder »systemet« derved sammen, er det også godt. Får man ikke det, man kræver, bliver modstanderne nødt til »at træde åbent frem«, og derved scorer man taktiske gevinster.
16. begrebet er indført af Kliemt (1987), som en parallel til Rawls »uvidenhedens slør«.
17. Topforhandlerne afholder i øvrigt også somme tider fortrolige møder - uden generende vidner - hvor de kan føle hinanden på tænderne.
18. Der er typisk tale om en handel, hvor en »siver« sælger interessant information til en journalist mod at få kontrol over det sivede. Her har begge parter fordel af handelen; men der er så alle de andre, der har interesser i sagen - de kan så lave deres sivning, og i løbet af kort tid er alle katte ude af sækken. Endelig kommer, at pressen også har egeninteresser, bl.a. for at få drama og sammenbrud.



19. Man antager nogle gange, at »fairness« som et minimum betyder, at ens spillere i samme situation opnår samme pay-off; men hovedlinien i denne litteratur har været, at man på forskellig måde har opdelt og skærpet kriterierne for, hvornår noget er »ufornuftigt« hhv. »unfair«, jf. Roth (1979) og Holler (1986).
20. Umiddelbart skulle man tro, at det, der skete, var at parternes topledere gav sig til at holde fortløbende møder uden mæglingsmand, sådan som det med jævne mellemrum er sket i fortiden.
21. Her er det forholdsvis let at præstere en hel del analyse; men det vil føre for vidt.
22. Tab. 3 definerer de samlede lønstigninger  $w = w^c + w^d + w^s$ , hvor  $w^c$  er de centrale stigninger,  $w^d$  er de decentrale stigninger og  $w^s$  er løn-glidningen. Der er i praksis en del substitutionsmuligheder mellem disse komponenter, som nærmere diskuteres i Paldam (1986), hvor også pkt. (3) diskuteres.

#### Henvisninger

- Andersen, T M, 1987. Fagforeninger, Lønudvikling og Arbejdsløshed. *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, bind 124, no. 3.
- Axelrod, R, 1984. *The Evolution of Cooperation*. Basic Books, N.Y.
- Demaris, O, 1981. *The Last Mafioso, »Jimmy the Weasel« Fratianno*. Bantam Books, N.Y.
- Fraser, N M & K W Hippel, 1984. *Conflict Analysis: Models and Resolutions*. North-Holland publ., N.Y. og Amsterdam.
- Friedman, J W, 1986. *Game Theory: With Applications to Economics*. Oxford U P, N.Y. og Oxford.
- Gylfason, T & A Lindbeck, 1986. Endogenous unions and governments: A game theoretical approach. *European Economic Review*, Vol 30 no 1.
- Hedström, P, 1986. The evolution of the bargaining society: Politico-economic dependencies in Sweden. *European Sociological Review*. Vol 2 no 1.
- Hibbs, D A, 1977. Political Parties and Macroeconomic Policy. *American Political Science Review*. Vol 71 no 4.
- Holler, M J, 1983, Collective Action, Rational Man and Economic Reasoning, *Quality and Quantity*, Vol 17 s 163-177.
- Holler, M J, 1986. Two Concepts of Monotonicity in Two-Person Bargaining Theory, *Quality and Quantity*, Vol 20 s 431-435.
- Kalai, E & M Smorodinsky, 1975. Other Solutions to Nash's Bargaining Problem. *Econometrica*, Vol 43, p 513-518.
- Kliemt, H, 1986. The Veil of Insignificance, *European Journal of Political Economy*, Vol 2 no 3.
- Luce, R D & H Raiffa, 1957. *Games and Decisions*. Wiley publ. N.Y.
- Myerson, R B, 1978. Refinement of the Nash equilibrium concept. *International Journal of Game Theory*. Vol 7 s 17-30.
- Nash, J E, 1950. The Bargaining Problem. *Econometrica*, Vol 18 s 155-162.
- Nash, J E, 1951, Non-Cooperative Games. *Annals of Mathematics*. Vol 54 s 286-95.
- Paldam, M, 1982. Strejker og økonomien - En oversigt. *Økonomi & politik*. Vol 56 no 4.
- Paldam, M, 1984. Ved Phillipskurvens sølvbryllup - hvad ved vi om løndannelsen? *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, Vol 122 no 1.
- Paldam, M & P J Pedersen, 1984. The Large Pattern of Industrial Conflict - A Comparative Study of 18 Countries 1919-79. *International Journal of Social Economics*. Vol 11 no 5.
- Paldam, M, 1986. Indkomstpolitikens Økonomiske Teori. I J Vibe-Pedersen (red.). *Økonomi og Landbrug. Festskrift til Holger Gad*. Århus Universitetsforlag.
- Paldam, M, 1987. A Wage Structure Theory of Inflation, industrial Conflicts and Trade Unions. Memo 1987-6, Økonomisk Institut, Århus Univ.
- Roth, A, 1979. *Axiomatic Models of Bargaining*. Springer publ., Berlin.
- Salonen, H, 1986. Arbitration Schemes and Bargaining Solutions. *European Journal of Political Economy*. Vol 2 no 3.
- Shubik, M, 1985. *Game Theory in the Social Sciences: Concepts and Solutions*. MIT Press, Cambridge, Mass.
- Sutton, J, 1986. Non-Cooperative Bargaining Theory: An Introduction. *Review of Economic Studies*. Vol LIII no 5.
- Zagare, F C, 1984. *Game Theory: Concepts and Solutions*. Sage publ., Beverly Hills, Cal.



## Lærlingeuddannelserne - overvæltet løntilskuddene?

Har samfundet siden 1978 mistet milliardbeløb ved at udbetale tilskud til ekstraordinære lære- og praktikpladser? Tilskuddene er blevet udbetalt til arbejdsgiverne for at formindske omkostningerne ved at beskæftige lærlinge og efg-praktikanter med det sigte, at virksomheder derved vil le ansætte flere unge i disse uddannelsesstillinger.

Dette spørgsmål tages op i det følgende, hvor lønudviklingen og løndannelsen på lærlingeområdet behandles. Udover støttebeløbenes størrelse har emnet interesse, fordi en stor andel af en ungdomsårgang gennemfører en lærlingeuddannelse samtidig med, at der stadig er ganske mange unge, som ikke kan få en lære- og praktikplads. Med de seneste skøn over tilgangen af lære- og praktikpladser i 1986 kommer man op på, at omkring 40 pct. af en ungdomsårgang får en lærlingeuddannelse, hvad der er betydeligt mere end den andel, der gennemfører studentereksamen eller HF. Samtidig har der været udbredt mangel på lære- og praktikpladser: Gennem de sidste år har der sidst på foråret været registreret omkring 10.000 unge hos arbejdsformidlingen som er interesserede i at få en plads, mens tallet resten af året har ligget højere. Den ganske store tilgang i 1986 har dog betydet, at antallet af registrerede unge,

der gerne vil gennemføre en uddannelse som lærling eller efg-elev, men ikke kan få en plads, er faldet til 7-8.000 i efteråret 1986.

I afsnit 1 gennemgås udviklingen i lønninger og tilskud, mens det vil blive forsøgt at indkredse årsagen til forløbet i det følgende. Afsnit 2 omfatter en diskussion af overvæltning af løntilskud, og med udgangspunkt i den nyere litteratur om fagforeninger opstilles en formel model til at belyse spørgsmålet om overvæltning af løntilskud til lærlinge. I afsnit 3 behandles et alternativ til overvæltningshypotesen, nemlig hvad der kan betegnes som trendhypotesen. Endelig behandles indkomstpolitiske indgreb over for læringlelønnen i afsnit 4.

Det skal fremhæves, at det er bestemmelsen af lønnen, der er emnet. Et helt andet spørgsmål er, om tilskuddene, i det omfang de har slået igennem som omkostningsreduktion, har fremkaldt flere lære- og praktikpladser. Dette spørgsmål er helt parallelt til diskussionen om ungdomslønninger, idet omkostningsreduktion via lavere løn eller via tilskud er det samme set fra den enkelte arbejdsgivers synspunkt: Hvis lavere løn til unge får flere i beskæftigelse, så får tilskud det også, og hvis tilskuddet ingen effekt har, så har lavere ungdomslønninger det heller ikke. En kort karakteristik af diskussionen kan være, at der er en beskæftigelseseffekt, men at størrelsesordenen er omdiskuteret.

På lærlingeområdet er der i Albæk (1985a) fremlagt resultater, der peber i



retning af en ganske pæn beskæftigelses-effekt. En mere skeptisk holdning til ungdomslønningernes beskæftigelseseffekt findes hos Helby (1985), der tager udgangspunkt i amerikanske undersøgelser af minimumslønninger.

# 1 Udviklingen i løn-omkostningerne

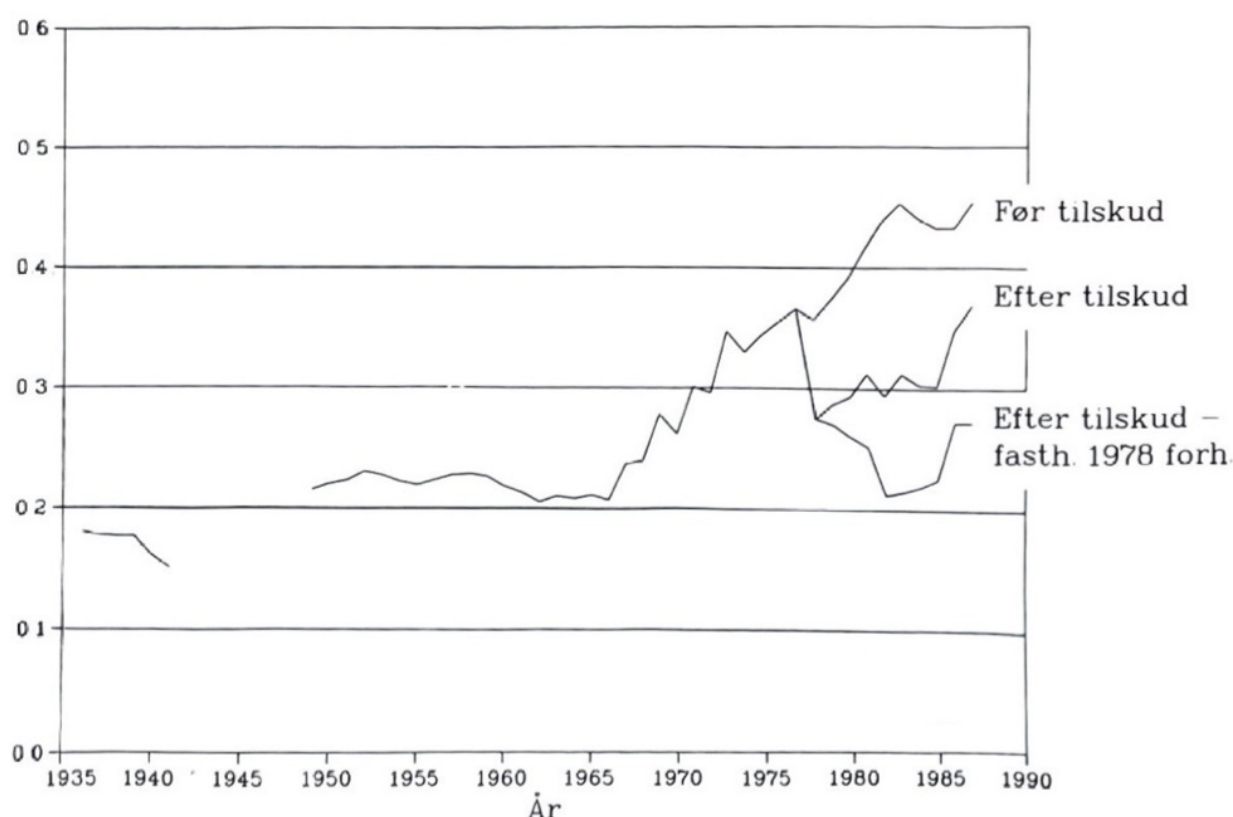
Emnet er udviklingen i aflønningen til lærlinge og praktikanter, og arbejdsgiver-nes omkostninger ved denne beskæftigelse. I de sidste år har dette ikke været det sammen, idet der er blevet udbetalt betydelige beskæftigelsestilskud til arbejdsgiverne.

Af figur 1 ses, at i forhold til gennemsnitsaflønningen for en voksen arbejder udgjorde lærlingelønningerne godt 20 pct. i perioden fra 1949-66, men med en svagt faldende tendens. Før 1949 er der

statistik på Dansk Arbejdsgiverforenings område for perioden 1936-41, hvor niveauet var lidt lavere, 15-20 pct. af gennemsnitsaflønningen inden for industri og håndværk. I denne periode skulle de første overenskomster på lærlingeområdet i øvrigt være indgået.<sup>1</sup>

Fra 1967 sætter en betydelig stigning ind med et foreløbigt højdepunkt på 45 pct. i 1983, efterfulgt af et moderat fald. En vis del af denne udvikling kan tilskrives forskydninger i lærlingebestanden. Lønsatserne er gradueret efter læreår, men kan også være gradueret efter alder, typisk med en lavere aflønning til lærlinge under 18 år, og da der inden for flere fag blev indført aldersgraderede skalaer i 1970'erne, vil alene det forhold, at lærlingene er blevet ældre (men også kun lidt ældre) indebære en forøgelse af gennemsnitslønnen. Det samme gælder indførel-

Figur 1. Den gennemsnitlige lærlingeløn i forhold til den gennemsnitlige løn for voksne arbejdere inden for håndværk og industri. 1936-41 og 1949-87.



Kilder: DA's »Statistikken«, Arbejds- og Socialministeriet (1945), AER's årsberetninger.



sen af efg, idet efg-eleverne, der for alvor begyndte at betyde noget i slutningen af 1970'erne, typisk springer over 1. løntrin på skalaen, som ligger betydeligt under lønnen i de senere læreår.

Langt den største del af lønstigningerne kan dog tilskrives satsforhøjelser. Ved at betragte figur 1 ses det, at forløbet fra midten af 1960'erne er karakteriseret ved store relative lønforbedringer hvert andet år efterfulgt af mindre relative formindskelser. Toppunkterne i figuren ligger i overenskomstårene, og satsforhøjelser i overenskomsterne registreres fuldt ud, idet lærlingelønningerne opgøres i årenes tredje kvartaler. Perioden må således have været karakteriseret ved kraftige relative forhøjelser i overenskomstsatserne efterfulgt af en relativ formindskelse i løbet af overenskomstperioden som følge af mindre relativ vækst i de to andre lønkomponenter, dyrtidsregulering og løn-glidning. En mere direkte vurdering er foretaget ved at gå ind i overenskomsterne for et par udvalgte fag og beregne forhøjelserne i de enkelte satser, og denne fremgangsmåde bekræfter, at satsforhøjelserne har spillet en dominerende rolle.<sup>2</sup>

Fra 1978 blev tilskuddene indført: For det første et tilskud til refusion af arbejdsgivernes lønudgifter under lærlingenes og elevernes skoleophold (AER - arbejdsgivernes elevrefusion), og for det andet et tilskud til oprettelse af ekstraordinære lære- og praktikpladser. Det sidste var i begyndelsen 16.000 kr. pr. læreforhold, men blev i 1982 forhøjet til 30.000 kr. samtidig med, at tilskudskriteriet blev ændret. Begrundelsen for indførelsen af tilskuddene skal søges i den store ungdomsarbejdsløshed, de voksende ungdomsårgange og det forhold, at mange unge med fuldført efg-basisår ikke kunne finde en praktikplads og dermed færdiggøre uddannelsen.

Tilskuddene har betydet, at arbejdsgivernes omkostninger har været mindre end lønnen, som illustreret ved den midterste kurve i figur 1, hvor forskellen op til den øverste er tilskuddet for de arbejdsgivere, der har fået fuldt tilskud.<sup>3</sup> For perioden 82-85 var der tale om, at knap en trediedel af lønomkostningerne blev dækket af tilskud. I 1986 blev tilskuddet til ekstraordinære lære- og praktikpladser halveret til 15.000 kr., for at blive fjernet per 31. december 1987, og omkostningskurven bevæger sig således brat opad.

Samtidig med tilskuddene fandt der imidlertid betydelige lønstigninger sted. Som illustration af disse er den nederste kurve indtegnet, og denne angiver hvordan arbejdsgiveromkostningerne ville have udviklet sig, hvis lønrelationen mellem voksne arbejdere og lærlinge havde været fastholdt på 1978-niveau. Som eksempel kan nævnes, at forhøjelsen af tilskuddene i 1982, svarende til ca. 3 kr. i timen, faldt sammen med en forhøjelse af lærlingelønningerne på 3,70 kr. i timen.

Spørgsmålet kan derfor rejses, om der er en årsagssammenhæng fra tilskuddene til lønforhøjelserne, om der er tale om en overvæltning af tilskuddene i lønnen. Dette er emnet for næste afsnit.

## **2. En løndannelsesmodel for lærlinge**

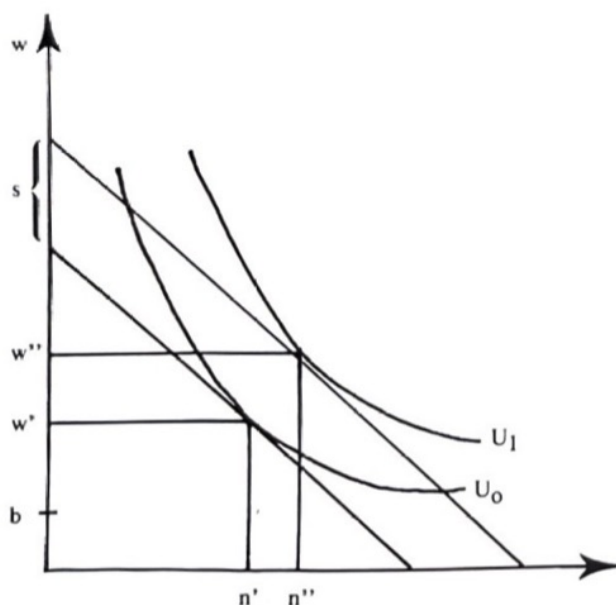
Det skal nu forsøges at indkredse nogle af de faktorer, der kan tænkes at være bestemmende for lærlingelønnens højde i et arbejdsmarked som det danske, der er præget af centraliserede lønforhandlinger, og der vil især blive lagt vægt på at vurdere, om der er grund til at forvente overvæltning af tilskud. Der vil blive opstillet en formel model, en monopolmodel, men begrundelsen for modellens re-



sultater vil blive relativt grundigt forklaret verbalt.

Monopolmodellen tager sit udgangspunkt i den nyere litteratur om fagforeninger som nyttemaksimerende enheder, og der vil i første omgang blive set bort fra lærlinge.<sup>4</sup> Det antages, at en fagforening er en enhed, der bekymrer sig om medlemmernes løn og beskæftigelse, og at fagforeningen gerne vil have så meget som muligt af begge dele. Situationen kan illustreres som i figur 2, hvor fagforeningen gerne vil så langt mod nordøst som muligt, men er indifferent mellem løn- og beskæftigelseskombinationerne på indifferenskurven. Fagforeningens problem er nu, at den er nødt til at vælge, idet efterspørgselskurven efter arbejdskraft begrænser valgmulighederne. Efterspørgselskurven antages for enkeltheds skyld lineær. Hvis der antages det grænsetilfælde, at fagforeningen er et monopol, fastlægger denne altså lønnen, mens virksomhederne vælger beskæftigelsen. Som illustreret indebærer disse antagelser, at fagforeningen vil vælge den lønsats, hvor en indifferenskurve tangerer efterspørgselskurven (punktet  $n', w'$ ).

Figur 2. Styktilskud med overvæltning.



Inden for denne analyseramme vil et løntilskud almindeligvis medføre overvæltning i lønnen. Tilskuddet er illustreret som en forskydning af efterspørgselskurven i opadgående retning med det resultat til følge, at beskæftigelsen vokser fra  $n'$  til  $n''$  og lønnen fra  $w'$  til  $w''$ . Tilskuddet betyder en forøgelse af fagforeningens valgmuligheder, og når den som i det foreliggende tilfælde opfatter både løn og beskæftigelse som normale goder, vil den vælge både større beskæftigelse og højere løn.<sup>5</sup>

Antagelsen om fagforeningens præferencer m.h.t. løn og beskæftigelse kan udtrykkes formelt i en nyttefunktion, og den mest anvendte er

$$(1) \quad U(w, n) = nu(w) + (m-n)u(b), \\ u' > 0, \quad u'' < 0$$

hvor  $w$  er lønnen,  $n$  beskæftigelsen,  $m$  antallet af medlemmer i fagforeningen,  $b$  arbejdsløshedsunderstøttelsessatsen og  $u(\cdot)$  en funktion, der antages konkav, og som angiver den enkelte arbejders nytte af lønindkomst. Fagforeningens nyttefunktion udgøres altså af en sum, der består af det enkelte medlems nytte ved at være beskæftiget multipliceret med antallet af beskæftigede medlemmer, samt nytten ved at være arbejdsløs multipliceret med antallet af arbejdsløse medlemmer. Da fagforeningens nytte derfor er summen af medlemmernes nytte, går nyttefunktionen under betegnelsen utilitaristisk. En anden fortolkning er, at medlemmerne ( $m$ ) deltager i et lotteri, hvor de med sandsynligheden  $n/m$  kommer i arbejde og med sandsynligheden  $(m-n)/m$  bliver arbejdsløse. Det kan vises, at funktionen (1) indebærer indifferenskurver med formen indtegnet i figur 2.

For at finde fagforeningens valg af lønsats opfattes beskæftigelsen  $n$  som en funktion af løn, løntilskud og eventuelt



andre parametre, der beskriver efterspørgselskurven efter arbejdskrafts form og beliggenhed, d.v.s.  $n(w,s)$ , hvor  $s$  er et styktilskud. En simpel måde at udlede en sådan efterspørgselsfunktion efter arbejdskraft er at beskrive virksomhedernes beslutningsproces som afledt af maksimering af profitten  $= pf(n) - (w-s)n$ , hvor  $p$  er en parametrisk færdigvarepris og  $f(\cdot)$  en konkav produktionsfunktion. Hermed kan (1) opfattes som en indirekte nyttefunktion  $R(w,s)$ , og maksimering af denne giver

$$(2) R_w = u'(w)n + (u(w)-u(b)) n_w = 0$$

Dette udtrykker, at i optimum må fagforeningens marginale nytteforøgelse ved at hæve lønnen være lig de marginale omkostninger. Den marginale nytteforøgelse er en enkelt arbejders nytteforøgelse ved højere løn ( $u'(w)$ ) multipliceret med antallet af beskæftigede medlemmer ( $n$ ). De marginale omkostninger er antallet af medlemmer, der bliver arbejdsløse som følge af lønforhøjelsen ( $n_w$ ), multipliceret med nytтетabet for den enkelte ved at blive arbejdsløs ( $u(w)-u(b)$ ). Ved at omforme (2) fås kriteriet anvendt i tilknytning til figur (2), at hældningen på indifferenskurven skal være lig hældningen på efterspørgselskurven ( $n_w$ ).

Spørgsmålet er nu, hvordan fagforeningen reagerer på ændringer i tilskudsramten. Ved at differentiere (2) med hensyn til tilskudssatsen opnås  $R_{ww} dw + R_{ws} ds = 0$  og  $dw/ds$  får derfor samme fortegn som  $R_{ws}$ , idet  $R_{ww}$  kan antages negativ. Hvis efterspørgselskurven efter arbejdskraft antages lineær, fås

$$(3) R_{ws} = u'(w)n_s > 0,$$

idet tilskuddet indgår symmetrisk med lønnen i arbejdsgivernes omkostninger, men

med modsat fortegn (d.v.s.  $n_s = -n_w > 0$ ). Konklusionen er altså, at tilskuddet overvæltes i lønnen ( $dw/ds > 0$ ), og hermed er der givet en formel begrundelse for dette resultat, der blev gennemgået i tilknytning til figur 2. Da det alene er tilskud, der har interesse i denne sammenhæng, er kun dette medtaget, men der kan henvises til Oswald (1985) for en behandling af fagforeningens reaktion på ændringer i indkomstskattesatser, medlemskab, m.m.

Det vil nu blive forsøgt at udvide den foregående analyse til også at omfatte lærlinge.<sup>6</sup> Det antages, at fagforeningen er interesseret i, at virksomhederne beskæftiger lærlinge. For faglærte forbund kan dette begrundes ved, at lærlinge udgør rekrutteringen til fagforeningen, som ikke alene har en interesse i at overleve, men også i at have en vis størrelse på længere sigt. Endvidere antages det, at fagforeningen er ligeglad med, hvad lærlingene får i løn i den forstand, at lærlingelønnen i sig selv ikke påvirker medlemmernes velfærdsniveau. Som begrundelse kan anføres, at lærlinge normalt ikke har stemmeret i fagforeningerne, og i øvrigt udgør en beskeden del af den samlede medlemsmasse.

Teknisk set indgår lærlingebeskæftigelsen, men ikke lærlingelønnen, i fagforeningens nyttefunktion. En enkel udgave af denne kan fås ved udvidelse af (1)

$$(4) U = n u(w) + (m-n)u(b) + v(1), \\ v' > 0, v'' < 0$$

hvor 1 er lærlingebeskæftigelsen og  $v$  er en konkav nyttefunktion. Det antages altså, at fagforeningens nyttefunktion er additiv separabel i på den ene side lærlingebeskæftigelsen og på den anden side de øvrige argumenter. Lærlinge kan således opfattes som et offentligt gode for fagfor-



eningens medlemmer, og er i øvrigt analog til den måde offentlige gode indgår i fagforeningens nyttefunktion hos Calmfors and Horn (1985). Det bemærkes, at der er tale om en ganske positiv beskrivelse: Fagforeningen kan godt lide lærlinge, jo flere lærlinge, des bedre har fagforeningen det, alt andet lige.

Udover nyttefunktionen skal det angives hvilke midler fagforeningen har til at påvirke argumenterne i nyttefunktionen, og her antages det, at fagforeningen er i en monopolsituation, og både kan fastsætte lønnen for medlemmerne og for lærlingene. Endelig antages det, at medlemmerne og lærlingene er substitutter, således at medlemmer og lærlinge kan erstatte hinanden i produktionsprocessen. Man får derfor en efterspørgselsfunktion efter lærlinge  $l(w, a, s)$ , som afhænger af medlemmernes løn ( $w$ ,  $l_w > 0$ ), lærlingelønnen ( $a$ ,  $l_a < 0$ ) og et tilskud til beskæftigelse af lærlinge ( $s$ ,  $l_s > 0$ ). Sådanne efterspørgselsfunktioner kan opnås ved at antage, at virksomhederne maksimerer profitten  $= pf(n, l) - wn - (a - s)l$ , hvor  $f(\cdot)$  er en to-faktor produktionsfunktion med sædvanlige egenskaber.

For at finde fagforeningens valg af lærlingeløn og løn for medlemmerne følges samme fremgangsmåde som før, efterspørgselsfunktionerne substitueres ind i (4) og den indirekte nyttefunktion  $R(w, a, s)$  fremkommer. Første ordens betingelserne for optimum bliver derfor

$$(5) R_w = u'(w)n + (u(w) - u(b))n_w + v'(1)l_w = 0$$

$$(6) R_a = (u(w) - u(b))n_a + v'(1)l_a = 0$$

Fortolkningen af første ordens betingelserne er enkel. Første og sidste led i (5) er marginalgevinsten ved at lade medlemmernes løn vokse, mens mellemste led er

marginalomkostningerne. Det første led er det enkelte medlems grænsenytte ved en lønforhøjelse multipliceret med antallet af medlemmer. Andet led er nyttetabet ved at gå fra beskæftigelse til arbejdsløshed multipliceret med det antal arbejdsløse lønforhøjelsen fremkalder. I det tredje led multipliceres fagforeningens grænsenytte af flere lærlinge med den forøgelse af lærlingebeskæftigelsen, der skyldes medlemmernes lønforhøjelse.

Tilsvarende er det første led i (6) marginalgevinsten ved en forøgelse i lærlingenes løn, mens andet led er tabet. Gevinsten er nyttegevinsten ved at gå fra arbejdsløshed til beskæftigelse multipliceret med det antal medlemmer, der kommer i beskæftigelse som følge af lærlingenes lønforhøjelse. Tabet er fagforeningens grænsenytte ved flere lærlinge multipliceret med den reduktion i lærlingebeskæftigelsen, der følger af lønforhøjelsen.

Fagforeningen vil derefter vælge at sætte lønnen for medlemmerne og for lærlinge, så marginalgevinsten af lønforøgelsen netop er lig marginalomkostningerne. F.eks. fremgår det af (6), at jo lavere vægt fagforeningen tillægger lærlinge, jo højere vil lærlingelønnen blive sat, og jo lavere vil lærlingebeskæftigelsen være.

Det kan nu vises, at ved ændringer i tilskuddet bliver  $dw/ds = 0$  og  $da/ds = 1$ . Resultatet af at yde tilskud til lærlingebeskæftigelse bliver altså, at tilskuddet overvælttes fuldstændigt i lærlingelønnen, mens antallet af lærlinge samt medlemmernes beskæftigelse og løn er uforandret. For beviset henvises til appendiks, og i stedet skal der spørges om, hvad intuitionen bag resultatet er.

I en verden uden lærlinge valgte fagforeningen en lønsats, så der blev opnået en optimal kombination mellem beskæftigelse og løn for medlemmerne. I en verden



med lærlinge blev fagforeningen udstyret med den evne at kunne fastlægge lærlingelønnen. Hvis fagforeningen ikke brød sig om lærlinge, ville lønnen blive sat så højt, at virksomhederne alene beskæftigede medlemmer, men ikke lærlinge. Da fagforeningen imidlertid gerne vil have lærlinge, vælger den en lønsats for medlemmer og en lønsats for lærlinge, så der set fra fagforeningens synspunkt er en optimal kombination mellem medlemmernes beskæftigelse, medlemmernes løn samt antallet af lærlinge. Statsmagten har imidlertid den opfattelse, at lærlingebeskæftigelsen er for lille, og giver derfor et subsidie til beskæftigelse af lærlinge. Resultatet bliver, at virksomhederne ansætter relativt flere lærlinge og relativt færre af fagforeningens medlemmer. Ud fra fagforeningens synspunkt er dette inoptimalt, og den genopretter ligevægt ved at lade lærlingenes løn stige svarende til beskæftigelsessubsidiet. Hvis fagforeningen havde været interesseret i flere lærlinge kunne den jo blot have sat lønnen ned svarende til subsidiet, idet fagforeningen jo ikke tillægger lærlingelønnen nogen vægt i sig selv<sup>7</sup>.

Hvis forudsætningerne for analysen er opfyldt, er det meningsløst at yde tilskud til beskæftigelse af lærlinge. Spørgsmålet er derfor, i hvilket omfang forudsætningerne repræsenterer en rimelig beskrivelse af virkeligheden. Forudsætningerne består af tre dele: Fagforeningens mål, fagforeningens midler samt virksomhedsadfærden, hvor den sidste er af mindre interesse i denne sammenhæng.

Det blev antaget, at fagforeningens målsætning kunne repræsenteres ved en nyttefunktion, der indeholder forskellige økonomiske variable. Forfatteren til dette indlæg er af den opfattelse, at en sådan beskrivelse undlader forhold, der helt indiskutabelt er af afgørende betydning for

forståelsen af fagforeningernes rolle i det danske samfund. Betænelighederne ved fremgangsmåden kan udtrykkes ved at citere fra en kommentar af Johnson (1985): »In the U.S. there is a wide variety of types of unionism, ranging from »gangster unions« whose sole goal is the financial aggrandizement of the leadership (owners) of the union to European-style social democratic »uplift unions« which pursue policies that promote the general welfare of the working class as opposed to the narrow interests of their own members. It is true that in-between these extremes there are some unions whose behavior might be represented by something like one of the models discussed by Oswald, but I would be very reluctant to apply one of his models to all unions - unless someone shows me some empirical evidence to the contrary«.

Anvendt på den konkrete problemstilling er det derfor ikke utænkeligt, at fagforeningerne i en situation med store ungdomsårgange og massiv ungdomsarbejdsløshed vil give plads til, at unge kan få en uddannelse, der på lidt længere sigt vil have betydning for produktivitsudvikling og velfærdsudvikling i samfundet. Dette er imidlertid ikke et argument for at anvende løntilskud til lærlinge. Hvis fagforeningen kan kontrollere lærlingetilgangen, vil denne ikke påvirkes af tilskud.

Det næste spørgsmål er derfor, hvilke midler fagforeningen råder over til at kontrollere tilgangen af lærlinge. Der kan her tænkes forskellige administrativt prægede foranstaltninger. Tidligere var det ikke ualmindeligt at have bestemmelser indført i overenskomsterne, som begrænsede lærlingetilgangen - de såkaldte lærlingskalaer, der alt efter størrelsen af svendebeskæftigelsen i den enkelte virksomhed fastsatte et maksimalt antal lærlinge. F.eks. skulle typograferne have



håndhævet en ganske restriktiv praksis hvad angår ansættelse af lærlinge og dermed den fremtidige tilgang af arbejdskraft inden for faget. Efter en offentlig debat blev lærlingseskalaer i overenskomsterne imidlertid forbudt ved gennemførelsen af lærlingeloven af 1956, men det skulle i øvrigt være tvivlsomt, om disse generelt havde nogen større betydning, se Arbejds- og Socialministeriet (1945), p. 55. En anden metode til at regulere lærlingetilgangen er at begrænse antallet af personer eller virksomheder, der godkendes til at uddanne lærlinge. Godkendelsen foretages af et såkaldt fagligt udvalg, der består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Her har der faktisk været alvorlige problemer for et par år tilbage, der dog nok i væsentligt omfang må tilskrives forskellige stivheder i systemet.

Hovedinteressen kan derfor samle sig omkring de to økonomiske variable fagforeningen havde kontrol over i den formelle analyse, medlemmernes løn og lærlingenes løn. Kontrollen over lønsatserne var et resultat af antagelsen om, at fagforeningen havde en monopolstilling på arbejdsmarkedet, og det er oplagt ikke en korrekt, eller i hvert fald ikke en fuldstændig beskrivelse af de faktiske forhold. Fagforeningerne har en modpart, og lønfastsættelsen er resultatet af en forhandlingsproces, der er set bort fra. Endvidere har forløbet på arbejdsmarkedet i de senere år demonstreret, at statsmagten har tiltaget sig en ganske betydelig indflydelse på lønudviklingen.

På det generelle plan må det derfor siges at være en diskutabel antagelse, at fagforeningen fastsætter lønningerne. I denne sammenhæng er det imidlertid de relative lønninger mellem lærlinge og voksne, der har interesse, og her kan fagforeningerne måske siges at have en forholdsvis større indflydelse. Fastsættelse

af lærlingelønninger er ikke et emne, der har påkaldt sig nogen større interesse, hverken fra offentligheden eller i organisationssammenhænge. I forhandlingsmæssig sammenhæng er lærlinge en begrænset gruppe på arbejdsmarkedet med en forholdsvis beskeden løn, og arbejdsgiverne har her kunnet give køb på store relative lønstigninger uden mærkbare konsekvenser for de samlede lønomkostninger. Det forhold, at der ikke har været bredere interesse omkring udviklingen i lærlingelønningerne kombineret med, at lønforhøjelser har et begrænset gennemslag på de samlede omkostninger, trækker i retning af, at lønmodtagersiden har haft forholdsvis let ved at sætte udtalte præferencer igennem på området. Det må derfor anses for sandsynligt, at fagforeningerne har haft gode muligheder for at påvirke de relative lønninger mellem lærlinge og medlemmer.

Dette slutter diskussionen om gyldigheden af forudsætningerne i den formelle model, både hvad angår fagforeningernes målsætninger og midler. I hvilken grad forudsætningerne kan siges at være opfyldt, bliver en vurderingssag, og synes ikke at være et emne, der er egnet til mere håndfaste udtalelser.

Udover en diskussion af forudsætningerne kan modellens gyldighed vurderes ud fra, om den kan forudsige udviklingen på området. Hovedresultatet var, at løntilskud til lærlinge blev overvæltet i lønnen, og her er der to observationer: Indførelsen af 16.000 kroners tilskuddet i 1978 og forhøjelsen til 30.000 kr. i 1982.

Som det fremgik af forrige afsnit resulterede indførelsen af tilskuddet i begyndelsen i et pænt gennemslag på omkostningerne ved at beskæftige lærlinge, men i løbet af nogle år blev en ikke ubetydelig del modvirket af lønstigninger. Forhøjelsen af tilskuddet blev imidlertid straks ef-



terfulgt af en så kraftig forøgelse af lærlingelønningerne, at størstedelen af tilskuddets beskæftigelseseffekt blev neutraliseret.

Ved afskaffelse af tilskuddet skulle en tilsvarende logik så tilsige et fald i lærlingelønnen, men her er der til gengæld en mindre grad af overensstemmelse. Tilskuddet til ekstraordinære lære- og praktikpladser halveredes i 1986 og bliver fuldt afskaffet ved udgangen af 1987, men i stedet for at falde, forventes overenskomsterne for 1987 tværtimod at indebære en vis forøgelse af lærlingelønningerne jvf. figur 1, hvor der er medtaget skøn frem til 1987<sup>8</sup>. Ofte er der en vis stivhed i løndannelsen, så et direkte fald i lønningerne ville måske være for meget at forvente, snarere en vis konstans med en faldende tendens over et tidsrum, men en direkte forøgelse af de relative lærlingelønninger synes i hvert fald umiddelbart i modstrid med den opstillede model.

En fordel ved at have en formel model til at analysere overvæltningsproblematikken er, at man kan se på årsagen til overvæltningen. I det foreliggende tilfælde anvendte fagforeningen lærlingelønnen til at regulere tilgangen af lærlinge, så der set fra fagforeningens synspunkt var et optimalt forhold mellem lærlingebeskæftigelse, medlemmernes beskæftigelse og medlemmernes løn, og overvæltningen af tilskuddet fandt sin begrundelse i, at tilskuddet ville resultere i en inoptimal høj tilgang af lærlinge. Lærlingelønnen er imidlertid ikke enebestemmende for tilgangens størrelse, og hvis denne af andre årsager kommer op på et fra fagforeningens synspunkt inoptimalt højt niveau, tilsiger modellens logik også, at fagforeningen vil anvende det instrument, der er til rådighed, lærlingelønnen, til at reducere tilgangen. I de sidste 3-4 år har der været en ganske voldsom vækst i tilgangen

af lærlinge og praktikanter, og en forhøjelse af lærlingelønnen ved overenskomsterne i 1987 kan derfor ikke siges at være uforenelig med analyserammen.

Nu er der måske det at sige til det netop gennemgåede, at der jo ikke er grænser for, hvad man kan forklare, når først begivenhederne er indtruffet, og det skal i øvrigt fremhæves, at selv om der kan opstilles en formel model, der resulterer i overvæltning af løntilskud, er det jo ikke ensbetydende med, at modellen nødvendigvis har gyldighed på området.

### **3. Overvæltning eller trend: Tilskudstab**

Flere forhold taler da også for den anden hovedhypotese til beskrivelse af udviklingen af lærlingelønnen: Trendhypotesen. Dette er til gengæld en hypotese uden særlig forklaring, nemlig den, at lærlingelønnen i slutningen af 1960'erne begyndte at stige i en takt, der har været mere eller mindre upåvirket af løntilskud, lærlingebeskæftigelse, beskæftigelse af andre grupper på arbejdsmarkedet, konjunkturforshold, ungdomsårgange m.m. Med andre ord, at lærlingelønnen har fulgt en opadgående trend, der om ikke ligefrem er bestemt af i sig selv iboende kræfter, så dog af forhold i samfundsudviklingen, der ligger uden for det område, økonomisk analyse af mere eller mindre konventionelt tilsnit i hvert fald umiddelbart synes at have noget at bidrage til forståelsen af.

Som det fremgik af figur 1 begyndte forøgelsen i de relative lærlingelønninger i 1967, og siden dette tidspunkt er der ved hver overenskomstafslutning blevet bevilget forholdsvis mere til lærlingene end til voksne arbejdere i gennemsnit. En sammenligning af stigningstakten i perioden før tilskuddene, f.eks. 1966-1978, med stigningstakten i perioden med tilskud,



f.eks. 1978-1984, viser ikke nogen væsentlig forskel; i forhold til gennemsnittet for voksne arbejdere har der i begge perioder været en forøgelse på omkring 1,2-1,4 procentpoint pro anno. Tilskuddene falder altså ikke sammen med en unormal høj stigningstakt i lærlingelønningerne, hvis perioden umiddelbart før bruges som sammeligningsgrundlag, hvilket dog ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at lærlingelønningerne ville have vokset med samme styrke, hvis tilskuddene ikke havde været indført.

Som yderligere støtte til trendhypotesen kan nævnes, at andre ungdomslønninger også har bevæget sig opad. På danske forhold har der været en opadgående trend i ungarbejderlønningerne, dog ikke helt så kraftig som for lærlingelønningernes vedkommende. Der er også visse tegn på, at samme fænomen har gjort sig gældende i udlandet. Som eksempel kan nævnes England, hvor væksten satte ind i begyndelsen af 1970'erne, se Wells (1983).

Dette afslutter diskussionen om overvæltningshypotesen contra trendhypotesen, og efterfølges af en behandling af udviklingen i lærlingelønningerne set i relation til formålet med løntilskuddet til lærlingebeskæftigelse. Her kan det fremføres, at om væksten i lærlingelønningerne skyldes overvæltning, trend eller noget helt tredje, i og for sig er ligegyldigt. Det afgørende er, at samtidigt med offentlige udbetalinger til nedbringelse af omkostningerne ved at beskæftige lærlinge, har hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet indgået overenskomster, som i betydeligt omfang modvirkede tilskuddet, klarst eksemplificeret i 1982, hvor tilskuddet forøgedes med ca. 3 kr. i timen, mens lærlingelønningerne voksede med 3,70 kr.

Resultatet har været et tab for det offentlige i milliardklassen. Hvis vi vender tilbage til figur 1, var afstanden mellem

de to øverste kurver et udtryk for tilskuddets størrelse, mens afstanden fra den nederste til den mellemste angiver stigningen i lærlingelønnen siden tilskuddets indførelse, idet den nederste kurve illustrerer, hvordan lærlingelønnen efter tilskud ville have udviklet sig, hvis lønrelationen mellem lærlingelønninger og voksenlønninger havde været fastholdt på 1978-niveau. Afstanden fra den nederste til den mellemste kurve sat i forhold til afstanden fra den midterste til den øverste bliver derfor et mål for, i hvilket omfang lønstigninger har ophævet tilskuddene siden disses indførelse.

I de fire år, 1982-85, hvor tilskuddene var på sit højeste, giver denne beregning det resultat, at ca. 60 pct. af tilskuddene var ophævet af lønstigninger, undtagen 1983, hvor andelen var ca. 70 pct. I 1985 lå de årlige udbetalinger af tilskud på godt 1 mia. kr., og tabet kan således skønnes at have udgjort omkring 600 mill. kr.<sup>9</sup> Støtteudbetalingerne i 1982-84 var knap så store, og i årene 1979-81 selvfølgelig endnu mindre, men lægger man beløbene sammen for perioden 1979-85 giver et forsigtigt skøn, at det samlede tab bliver af størrelsesordenen 2 mia. kr.<sup>10</sup>.

### 3. Indkomstpolitik på lærlingeområdet

Set på den baggrund kan det undre, at tilskudsgiver tilsyneladende ikke har udvist nogen overvældende interesse for udviklingen i lærlingelønningerne. Så vidt vides har der f.eks. ikke været gjort forsøg på at opnå en aftale med arbejdsmarkedets parter om udviklingen i lærlingelønnen, hvilket jo - i hvert fald set retrospektivt - synes at have været en ret oplagt idé.

Et indgreb af mere håndfast karakter ville være at fratage arbejdsmarkedets parter kontrollen over lærlingelønningerne. På baggrund af erfaringerne fra de se-



nesten indgreb synes lærlingelønningerne således mere påvirkelige end andre lønninger, idet lærlingenes lønninger steg med knap 2 pct. fra 1983-84, og godt 3 pct. fra 1984-85, hvilket giver sig udslag i faldet i de relative lærlingelønninger fra 1983-85, som vist i figur 1.

En statslig fastsættelse af lærlingelønningerne har i øvrigt den charmerende egenskab ud fra et statsfinansielt synspunkt, at det ikke bliver nødvendigt at yde arbejdsgiversubsidier. Hvis lærlingelønningerne ud fra et beskæftigelsessynspunkt sættes så lavt, at lærlingenes indkomster vurderes til at være utilstrækkelige, kan disse suppleres med forskellige personafhængige tilskud, som det f.eks. er tilfældet i den danske uddannelsesstøttelovgivning. På denne måde kan det sikres, at indkomstforøgelsen finder sted hos grupper af lærlinge, der vurderes at have et særligt behov, mens beløbene til resten kan spares.

Nu er statslig fastsættelse af lønninger jo et større emne med mange aspekter, og derfor skal der alene peges på, at der i dette tilfælde er flere argumenter end sædvanligt for statslig indflydelse på lønfastsættelsen. Argumenterne bunder primært i, at der i forvejen er en ganske stor regulering af området.

Lærlingelønningerne er således det eneste eksempel i Danmark på minimumslønninger med tilhørende retslige sanktioner, der omfatter hele arbejdsmarkedet, og ikke alene overenskomstdækkede arbejdsforhold. Systemet er indrettet således, at overenskomsterne indgås af arbejdsmarkedets parter, men herefter udstrækkes til hele arbejdsmarkedet via lærlingeloven, som sikrer overholdelse af satserne gennem de almindelige domstole i de tilfælde, hvor arbejdsforholdet ikke er overenskomstdækket. Hvis der ikke fore-

ligger en overenskomst, er der fastlagt en procedure til at fastlægge satserne.

I øvrigt har arbejdsformidlingen tilsynspligt over for både organiserede og ikke-organiserede arbejdsgivere, og baserer sin virksomhed, hvad angår overholdelse af lønsatserne, på omfangsrige cirkulæresamlinger, der løbende revideres, og som indeholder satser for hvert enkelt fag, opdelt efter geografi, læreår, lærlingens alder m.m. I modsætning til statsindgreb over for lønningerne på det øvrige arbejdsmarked, hvor kontrollen af indgrebets overholdelse som hovedregel er overladt til organisationerne, eksisterer der altså på lærlingeområdet en fungerende statslig kontrolinstans.

Udover løndannelsen indeholder lærlingeloven bestemmelser, der på en ret vidtgående måde regulerer arbejdsforholdet mellem mester og lærling, og dette kan tages som et udtryk for, at lærlingeuuddannelsen opfattes som et anliggende, der i en vis udstrækning rækker ud over aftaleområdet for arbejdsmarkedets parter.

Som eksempel kan nævnes, at lærlingelovens paragraf 8, som vist stammer fra revisionen 1956, bl.a. fastsætter, at en lærling, der bor hos mester, har ret til et værelse på mindst 15 m<sup>3</sup> (kubikmeter), at værelset har et vindue svarende til mindst 10 pct. af gulvarealet, og døren ikke går ud til en stald. Endvidere skal lærlingen have rene håndklæder mindst én gang om ugen og rene lagner mindst én gang om måneden. Dette må vist nu anses for et kuriosum, men man skulle jo umiddelbart synes, at hvis forhold af denne type kan fastlægges via lovgivningen, så må det sammen gælde noget så centralt som lønforholdene.

Selv om der foreligger flere argumenter end sædvanligt for statslig indflydelse på lønningerne, må en direkte statslig fast-



sættelse af lærlingelønningerne som permanent system siges at være noget fremmedartet inden for dansk arbejdsmarkedspolitik, og der kan anføres forskellige forhold, der trækker i retning af at undlade en sådan fremgangsmåde. Hovedproblemet er, at indgreb af denne karakter forudsætter en eller anden form for accept fra arbejdsmarkedets parter.

## 5. Afslutning

Udviklingen i lærlingelønningerne er blevet behandlet, og to hypoteser til forklaring af lønudviklingen i perioden med arbejdsgivertilskud til lærlingebeskæftigelse er blevet diskuteret. Den ene hypotese var, at lønforhøjelserne kunne tilskrives en overvæltning, således at der i stedet for tilskud til beskæftigelse har været tale om tilskud til lønninger. Den anden hypotese så stigningen i lærlingelønningerne som en forlængelse af udviklingen i den foregående periode. Der blev ikke truffet noget valg mellem hypoteserne og set i relation til formålet med tilskuddene er det heller ikke nødvendigt: Arbejdsmarkedets parter har indgået overenskomster som neutraliserede omkring 60 pct. af tilskuddene, så kun 40 pct. kom til at virke efter hensigten, og dette med et milliardtab for det offentlige til følge. På den baggrund er mere direkte indgreb over for lærlingelønningerne behandlet, og det blev fremhævet, at på trods af tilskudsbeløbenes størrelse er arbejdsmarkedets parter så vidt vides ikke blevet bedt om at være tilbageholdende med lærlingelønningerne.

Da det fortsat er tanken at udbetale tilskud af størrelsesordenen ½ mia. kr. årligt, og da omfanget af lærlingeuddannelserne er af væsentlig samfundsmæssig betydning, synes interessen for omkostningsudviklingen på området at have været i underkanten af det ønskelige. Konklusionen på dette indlæg kan derfor væ-

re en yderligere støtte til følgende udsagn: Når man udbetaler lønsubsidier i milliardklassen til en bestemt gruppe på arbejdsmarkedet, er det en god idé at holde øje med lønudviklingen for denne gruppe.

## Appendiks. Bevis for overvæltning af tilskud i løndannelsesmodel for lærlinge

Det skal først nævnes, at mens første ordens betingelserne giver mening og er illustrative for problemstillingen, er der visse problemer med anden ordens betingelserne, idet disse ikke er generelt opfyldt med den foreliggende formulering, d.v.s. fortegnsskravene til funktionerne der indgår i (4). Dette er på sin vis ikke underligt, idet anden ordens betingelserne heller ikke er generelt gældende i monopolmodellen med én faktor. I denne sammenhæng skal det derfor ganske enkelt antages, at anden ordens betingelserne er opfyldt. Der skal dog peges på, at der skal stilles stærkere krav til funktionernes krumningsegenskaber end i én-faktortilfældet.

Vi er interesserede i de komparativt statistiske egenskaber ved systemet (5) og (6), når der ændres på tilskudssatsen  $s$ . Da tilskuddet indgår symmetrisk med lærlingelønnen, haves  $n_a = -n_s$ ,  $n_{aa} = -n_{as}$ ,  $l_a = -l_s$ , og  $l_{aa} = -l_{as}$ . Da lærlingelønnen ikke indgår i nyttefunktionerne opnås derfor

$$R_{wa} = -R_{ws}, R_{aa} = -R_{as}$$

Implicit differentiering af (5) og (6) med hensyn til  $s$  giver således anledning til følgende ligningssystem

$$\begin{vmatrix} R_{ww} & R_{wa} \\ R_{aw} & R_{aa} \end{vmatrix} \begin{vmatrix} \frac{dw}{ds} \\ \frac{da}{ds} \end{vmatrix} = \begin{vmatrix} R_{wa} \\ R_{aa} \end{vmatrix}$$

Ved løsning ved hjælp af Cramers regel opnås  $dw/ds = 0$  og  $da/ds = 1$ .



## Litteratur

Albæk, K. 1987. Løntilskud uden overvæltning - lønskat med fuld nedvæltning. Manuskript, februar 1987.

Albæk, K. 1985a. Løntilskud og lærlingebeskæftigelse. *Nationaløkonomisk tidsskrift* 123: 176-193.

Albæk, K. 1985b. Fagforeninger og lærlinge. Manuskript, december 1985.

Andersen, T. M. 1986. Fagforeninger, lønudvikling og arbejdsløshed. *Nationaløkonomisk tidsskrift* 124: 241-258.

Arbejds- og Socialministeriets økonomisk-statistiske undersøgelser nr. 9. 1945. *Lærlingetilgangen 1935-1944 og Årsagerne til dens bevægelse*. Særtryk af Socialt tidsskrift.

Calmfors, L. and H. Horn. Classical Unemployment, Accommodation Policies and the Adjustment of Real Wages. *Scandinavian Journal of Economics* 87: 234-261.

Helby, P. 1985. Er ungdomsløn et egnet middel mod ungdomsarbejdsløshed? *Nationaløkonomisk tidsskrift* 123: 194-205.

Johnson, G.E. 1985. Comment on Oswald. *Scandinavian Journal of Economics* 87: 194-196.

Oswald, A. J. 1985. The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. *Scandinavian Journal of Economics* 87: 160-193.

Strand, J. 1985. Forelesninger i arbejdsmarkedsøkonomi: Del 2: Fagforeninger. *Memorandum fra Socialøkonomisk Institut*. Universitetet i Oslo.

Sørensen, J. H., P. H. Rasmussen, O. Z. Nielsen og M. Lassen. 1984. *Lærlinge, uddannelse og udbytning*. Om lærlingeuddannelsernes økonomiske, politiske og ideologiske funktioner. 2. reviderede oplag. Aalborg.

Wells, W. 1984. The relative pay and employment of young people. Department of Employment, *Research paper No. 42*.

2. Fra 1965 til 1983 steg den gennemsnitlige time-løn for lærlinge fra kr. 1,89 til kr. 29,18 svarende til en faktor på 14,9, mens gennemsnits aflønningen for arbejdere inden for håndværk og industri steg med en faktor på 7,4. Pr. 1.3.1965 fik en tømrerlærling det første halve år en time-løn på kr. 1,10 og pr. 1.3.1983 kr. 16,46 hvis lærlingen var under 18 år, svarende til en faktor på 15,0, og hvis lærlingen var over 18 år kr. 23,81, svarende til faktor på 21,6. For tømrerlærlinge med en anciennitet på ½-1½ år var stigningstakten på faktor 11,6 for lærlinge under 18 år og faktor 14,3 for lærlinge over 18 år. Inden for metalområdet lå stigningen noget højere: For første og tredje læreår svarede stigningstakten til en faktor på knap 20 for lærlinge under 18 år, mens lærlinge over 18 år opnåede en lønforøgelse svarende til en faktor på knap 30. For kontorfacet, der i øvrigt ikke er medtaget i lønstatistikken, svarede stigningstakten omtrent til gennemsnittet for lærlinge i håndværk og industri.

3. Ifølge Arbejdsdirektoratets lære- og praktikpladsopgørelser er det for perioden 1983-86 af størrelseordenen ⅓ af samtlige lære- og praktikpladser, der har fået det ekstraordinære tilskud.

4. Der kan henvises til Scandinavian Journal of Economics temanummer om fagforeninger fra 1985, især artiklerne af Oswald (1985) og Calmfors og Horn (1985). På dansk foreligger en introduktion til litteraturen hos Andersen (1986), se endvidere Strand (1985).

5. Se dog Albæk (1987) for et forslag til udformning af et tilskudssystem uden overvæltning.

6. Analysen i det følgende er hentet fra Albæk (1985b).

7. Det bemærkes, at dette resultat er opnået selv om antages, at fagforeningen altid er interesseret i at få flere lærlinge, d.v.s. at grænsenyttens af en lærling er positiv. En mere rimelig beskrivelse ville måske være en preferencestruktur, der indebar et »knæk« ved en eller anden optimumsstørrelse for lærlingetilgangen, bestemt ud fra mere langsigtede overvejelser over fagforeningens størrelse, og således at grænsenyttens af flere lærlinge ud over optimum var negativ.

8. Ud fra det foreliggende overenskomstforslag for jernet giver et forsigtigt skøn en vækst i lærlingelønningerne på ca. 10 pct. fra 1986-87.

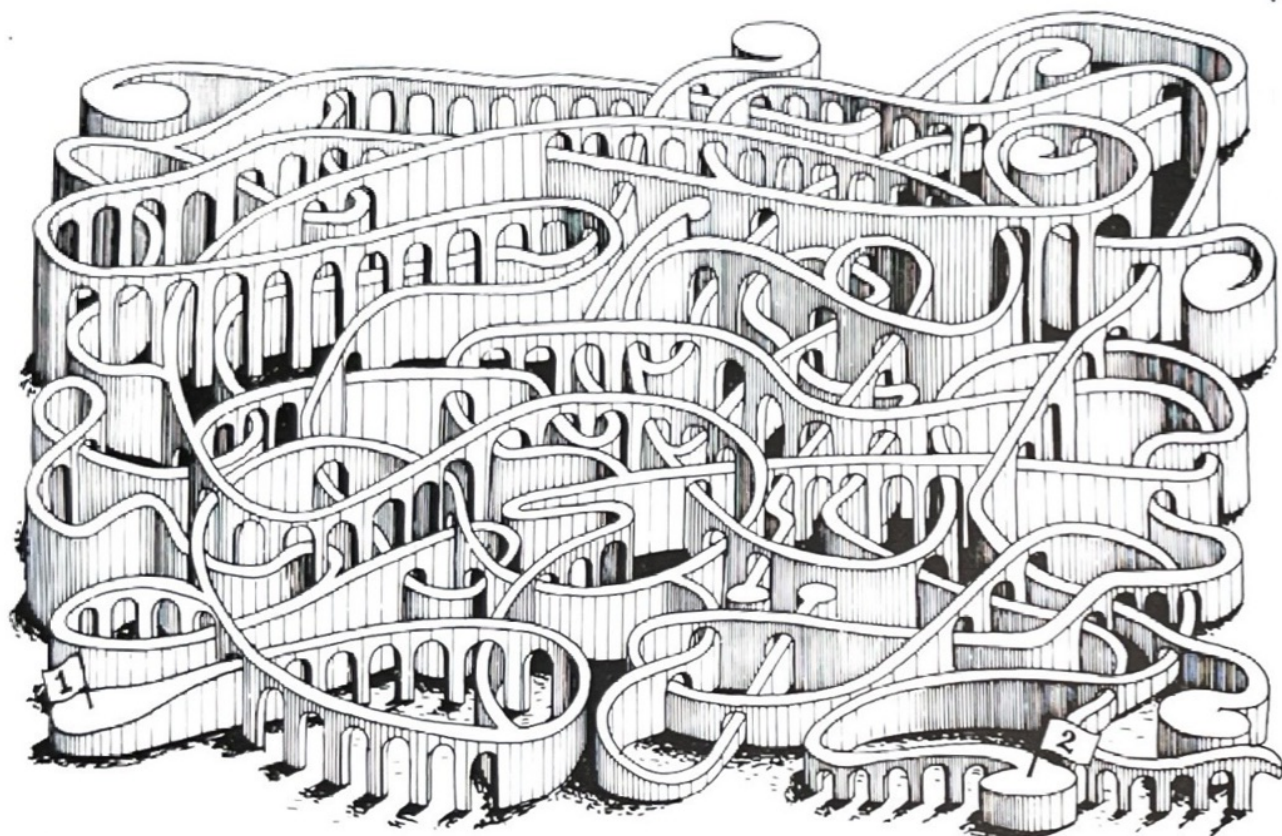
9. Til sammenligning kan nævnes, at Århus Universitet, der uddanner ca. ¼ af landets universitetskandidater, har et budget på ca. ½ mia. kr.

10. En sådan beregning kan selvfølgelig udføres på flere måder, og den anvendte beregningsmetode, der tager udgangspunkt i lønrelationerne for 1978, vil således også rubricere AER-tilskuddet, der nu ligger på ca. ½ mia. kr., som et rent tab fra 1988 og frem.

## Slutnoter

1. Se Sørensen m.fl. (1984) p. 940. Der kan i øvrigt henvises til dette 1000-siders værk for en grundig og detaljeret gennemgang af mange aspekter omkring lærlingeuddannelsen inden for de enkelte fag og brancher.





# Andelsbanken kender vejen til de bedste investeringer

Vejen fra den ene investering til den anden, kan af mange opleves som en indviklet labyrinth. Men Andelsbanken kender vejen, der kan gøre din opsparing til en formue.

## Fleksibel investerings-aftale med automatiske investeringer

Få en fast investerings-aftale med os. Aftalen tager højde for dine ønsker og behov ved køb af f.eks. obligationer, aktier eller lignende.

Du bestemmer selv, om du vil medvirke, når der skal investeres, eller om vi skal ordne

det hele. Til investerings-aftalen knyttes en A-investeringskonto.

## Særlig høj rente på A-investeringskontoen

Vi giver en særlig høj rente på A-investeringskontoen - for tiden 7% på beløb over 10.000 kr. Beløb herunder forrentes med 4% om året. Renten tilskrives hver 31/12.

Vi overfører automatisk din opsparing til A-investeringskontoen. Desuden bruges kontoen til opsamling af udbytte, pantebrevsydelser, udtrukne obligationer og renteindtægter.

Når beløbet på kontoen har nået den aftalte størrelse, investerer vi som aftalt.

## Få en aftale med din investeringsrådgiver

Andelsbankens investerings-service indeholder alt, hvad der skal til, for at gøre det nemt for dig at investere i værdipapirer. Vore investeringsrådgivere finder du over hele landet.

Kom ind i Andelsbanken og spørg om vej til de bedste investeringer. Så kan din opsparing blive til en formue.

**ANDELSBANKEN**  
investerings-service





Min bedste investering  
 efter 1. januar,  
 er at investere i  
**MIG SELV**

Investér i Dem selv – med skattefordel.

Få en SDS Kapitalpension, evt. suppleret med en Ratepension. Det bliver den mest fordelagtige opsparringsform efter 1. januar 87 – den eneste, der kan fradrages fuldt ud i Deres personlige indkomst.

SDS Pension er en "levende" opsparring: De kan investere Deres

pensionskroner undervejs og sikre Dem endnu større forrentning.

SDS Kapital- og Ratepension kan nu oprettes af alle – både lønmodtagere og selvstændige – og skræddersys helt efter de krav, De stiller til fremtiden.

Kom ind og hør, hvordan Deres pensionsinvestering skal skæres.

**sds**

**SDS Pensionspakke – for dem, der gerne vil beholde nogle flere af deres egne penge.**