

Asymmetri eller quid pro quo? Magtforskelle i overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor

Steen Scheuer og Flemming Ibsen

Indledning

Er forhandlingsrelationerne mellem arbejdsgivere og lønmodtagere asymmetriske, dvs. har arbejdsgiverne altid overmagten, fordi en arbejdskonflikt altid er gratis for dem? Eller gælder det omvendt, at forhandlingerne har karakter af "quid pro quo" (noget for noget), dvs. at begge parter, også arbejdsgiverne, må give reelle indrømmelser for at nå til et forhandlingsresultat, parterne kan acceptere?

Det blev i forbindelse med de meget dramatiske overenskomstforhandlinger i 2018 (OK18) fremhævet, at magtforholdet i forhandlingerne var påvirket af,

1. at staten både er arbejdsgiver og lovgiver og derfor kan gennemtvinge en løsning og standse en evt. arbejdskonflikt, og
2. at arbejdsgiver ikke har et økonomisk tab ved en eventuel arbejdskonflikt (strejke eller lockout), i modsætning til lønmodtagerne, hvis strejkekasser tømmes under konflikten. På det private arbejdsmarked lider begge parter økonomiske tab ved en arbejdskonflikt, stort eller lille, og magtbalancen mellem parterne er derfor som udgangspunkt mere ligeligt fordelt end i den offentlige sektor.

I forbindelse med det mindre dramatiske forløb i 2021 har synspunktet dog været mindre fremherskende.

Det første punkt gælder ubetinget: Lovgivningsretten (Folketinget) står altid over forhandlingsretten (det følger af Grundloven). Dog har et lovindgreb altid en pris (det forpester samarbejdsrelationerne mellem parterne og politikerne får ansvaret for overenskomsternes indhold), og derfor er lovgiverne faktisk tilbageholdende mht. indgreb. I forhold til det andet punkt kan det hævdes, at lønmodtagerne i den offentlige løber mindre risiko for deres job ved en arbejdskonflikt: Skoleeleverne skal jo stadig undervises, sygeplejerskernes funktioner skal stadig udfyldes osv., mens jobbet kommer i fare i den private sektor, især ved mere langvarige konflikter. I tilgift taber de offentlige arbejdsgivere 'politisk kapital', da de i tilfælde af en konflikt ikke kan levere den forventede offentlige service til borgerne.

Spørgsmålet er derfor, om denne lønmodtagernes "offerrolle" er korrekt? Formelt set kan Folketinget lovgive om overenskomsternes indhold, og det er også sket, om end ret sjældent: Sygeplejerskerne m.fl. i 1995 og 1999. Lærerne efter lockouten i 2013, det private arbejdsmarked efter storkonflikten i

1998. I alle lovindgreb kan man dokumentere en asymmetri i parternes opnåede resultater til arbejdsgivernes fordel. Men kan man også dokumentere en asymmetri i 'fredstid', når parterne når frem til en forhandlingsløsning?

Det centrale spørgsmål er derfor, hvilken forskel det gør, at forhandlingerne i den offentlige sektor finder sted "i lyset af et muligt lovindgreb", altså om de offentlige arbejdsgivere har en fordel, og om de rent faktisk udnytter den. Er der en asymmetri også i fravær af et lovindgreb?

Metodisk kan det være vanskeligt at give et præcist svar på dette. Vi har her belyst problemstillingen gennem dokumentarstudier af resultaterne af OK18 og OK21 i den offentlige sektor. Vores fokus er altså ikke på forhandlingsprocessen eller på parternes fortolkninger af denne, men på selve de nøgne *outcomes*. Analysen kompliceres af, at der ikke kun er tale om to modstående (og indbyrdes afhængige) parter, men at parterne består af selvstændige, allierede og koordinerende organisationer/koalitioner på hver side, parter som har fælles interesser på nogle områder, men divergerende – undertiden stærkt divergerende – interesser på andre. Men parterne koordinerer deres interesser, primært når det gælder deres hovedkrav: Den økonomiske ramme for hele overenskomstperioden. Nogle krav koster penge, men ikke alle. Midler til fx seniordage har en klar pris, som parterne er enige om, mens fx ret til frihed uden løn er vanskeligere at prissætte, og parterne er i hvert fald nok ikke enige om prisen. Selve prissætningen kender parterne givetvis, og den summeres i den samlede ramme (jf. nedenfor), men disse priser er ikke offentligt kendt. Derfor har vi anlagt et måske lidt subjektivt væsentlighedskriterium i vores udvalg og vurdering af opnåede og ikke-opnåede krav til overenskomstløsningerne.

Vi har således holdt parternes mest væsentlige krav op mod de opnåede resultater, og derefter vurderet gevinster og tab af

slutningsvis vurderet deres nettoresultater og gjort boet op: En afbalanceret løsning eller asymmetri til fordel for arbejdsgiverne? Man kunne indvende, at parterne måske fremsætter urealistiske krav for at kunne give indrømmelser, der er rent symbolske. Her er antagelsen dog, at sådanne urealistiske og rent symbolske krav hurtigt bliver gennemskuet og hældt af brættet af de rutinerede forhandlinger i overenskomstsyste­met. Sammenfattende konkluderer vi på spørgsmålet: Resultater de offentlige OK-forhandlinger i afbalancerede løsninger til fordel for begge parter eller hersker der systemisk betinget asymmetri til fordel for arbejdsgiverne?

OK18: Parternes generelle krav, samt deres gevinster og tab

Vi har i vores analyse af forløbet i 2018 udskilt godt 20 temaer, der var de centrale for forhandlingsforløbene under OK18. Analysen af resultaterne fra OK18, set i relation til parternes initiale forhandlingskrav og i relation til de opnåede resultater, viser følgende:

Arbejdsgiverne fik:

- Sikret en ansvarlig lønramme
- Betaling for betryggelse af spisepause i staten (lille gevinst)
- Markant skævdeling i rekrutteringspulje (skævdeling for arbejdsgivervalgte grupper med rekrutteringsproblemer). Arbejdsgiverinitieret skævdeling.
- Chefoverenskomst justeret i staten
- Undgik omfattende storkonflikt på det offentlige område

Arbejdsgiverne fik ikke:

- Bevaret privatlønsværn og tilbagebetalt et løngab
- En mere individualiseret løndannelse i staten
- Mulighed for at betragte spisepausen som en kutyme

- Færre overenskomster, færre møder, færre tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, omfattet af ansættelsesbeskyttelse
- Mere fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse
- Reduceret eller afskaffet seniorfridagene

Lønmodtagerne fik:

- En lønramme tæt på det formulerede udspil (lønstigninger kommer en anelse før)
- Tilbageføring af reguleringsordning til før 2015
- Intet løngab at betale
- Afskaffet privatlønsværn
- Lavt- og ligelønspuljer, lønmodtagerinitieret skævdeling (dog: minimalt)
- Mindre, men ikke uvæsentlige omsorgsgoder
- Højere løn til elever og lærlinge (igen skævdeling, lønmodtagerinitieret)

Lønmodtagerne fik ikke:

- Arbejdstidsaftale for lærerne som betingelse for forlig (men en kommission)
- Fritvalgskonto som i Industriens overenskomst
- Udvalgte grupper måtte betale for betryggelse af spisepausen
- Accept og betaling af særlig arbejdsgiverønsket rekrutteringspulje
- Flere tryksgoder, fx i forhold til midlertidigt ansatte/timelønnede

Vurdering af det samlede resultat af OK18

Analysen af resultatet af OK18 viser, at forløbet blev konfliktfyldt, da resultatet af OK13 og OK15 slog markant igennem på især lønmodtagersidens krav: en arbejdstidsoverenskomst for grupperne i Lærernes Centralorganisation (LC) som afløsning for lov 409 fra 2013, en sikring af spisepausen som et 'betalt overenskomstgode', og en tilbageføring af arbejdsgivernes krav indfrielsen

af et løngab og et privatlønsværn fra OK15. Disse tre knaster skulle hævles af, før vejen var banet for et generelt forlig på det statslige, det kommunale og det regionale område. Arbejdstidskravet blev lagt over i en kommission og dermed ikke indfriet, på trods af, at det var fremsat af en samlet fagbevægelse og derfor var et betydeligt tab, ikke blot for LC, men for hele fagbevægelsen. Betyggelsen af spisepausen som et 'betalt overenskomstgode' kom Akademikerne til at betale relativt beskedent for, mens arbejdsgiversiden opgav privatlønsværnet og indfrielsen af løngabet og måtte acceptere reetableringen af reguleringsordningen fra før OK15. De tre knaster blev hævlet af med gevinster og tab på begge sider, hvor lønmodtagersiden nok betalte mest på den korte bane. Men en tilbagevendende til den gamle reguleringsordning, med en 80 – 80 procents regulering er en betydelig gevinst for alle offentligt ansatte lønmodtagere.

Den største gevinst for begge parter var en aftale om den samlede lønramme for de næste tre år. Uden den aftale var hverken lønmodtager- eller arbejdsgiversiden gået med til et forlig, og en storkonflikt ville være en realitet. Parternes hovedkrav blev derfor simultant opfyldt, og dermed skabes en balance i outcomes, som dog på marginalerne tippes til arbejdsgivernes fordel, da den samlede offentlige fagbevægelses krav om en overenskomstdækket arbejdstidsaftale på LC's område ikke blev indfriet. En skævdeling af løngoder til fordel for kvinde-/lavtlønsgrupperne blev betalt inden for lønrammen og derfor af de øvrige lønmodtagere med et meget lille beløb, mens den aftalte arbejdsgiverønskede rekrutteringspulje også betales inden for lønrammen, dog med ret forskellige beløb, idet rekrutteringspuljen indeholder et ti gange større beløb end kvinde-/lavtlønspuljen (ca. 500 mio. versus 43 mio. over tre år). Denne del af den samlede aftale trækker i retning af en fordel for arbejdsgiversiden.

Man kan udtrykke det sådan, at skævdeling til fordel for bestemte grupper er meget vanskelig i forhandlingssystemet, men det lykkes bedst, når det er arbejdsgiverinitieret.

De øvrige gevinster/tab på begge sider er det vanskeligt at prissætte, men det forrykker ikke det samlede resultat, nemlig at lønmodtagersidens særkrav og krav om skævdeling, delvis som en konsekvens af forløbet af OK13 og OK15, førte til et konfliktfyldt forhandlingsforløb og et samlet forhandlingsresultat, der på nogle områder var til fordel for arbejdsgiverne, mens reetableringen af den tidligere 80 – 80 procents reguleringsordning dog var en meget stor defensiv gevinst for lønmodtagersiden, idet aftalen sikrer en nogenlunde ensartet lønstigningstakt for den private og den offentlige sektor, aggregeret set.

Analysen viser således, at resultatet af OK 18 var et balanceret resultat, der ikke kan understøtte tesen om, at den offentlige aftalemodel er præget af asymmetri. Til forståelse af dette resultat er det centralt, at begge parter bagefter udtrykte stor tilfredshed med forhandlingsresultatet, og at urafstemningerne på lønmodtagersiden viste – for nu at sige det med en floskel – historisk høj stemmedeltagelse og høje ja-procenter stort set over hele linjen. Man kan derfor sige, at begge parter også *følte*, at der var tale om et afbalanceret forhandlingsresultat.

OK21 – Parternes generelle krav, samt deres gevinster og tab

Blev resultatet af OK21-forhandlingerne i den offentlige sektor også balanceret i den forstand, at det bliver *quid pro quo* og altså indeholder indrømmelser til begge parter uden betydelig asymmetri i de offentlige arbejdsgiveres favør?

OK21 kom efter OK18, der som beskrevet ovenfor var konfliktfyldt og tæt på en altomfattende storkonflikt. Men resultatet blev forlig i både staten, regionerne og kommuner-

ne, og mæglingforslagene blev stemt hjem med – som nævnt ovenfor – både rekordhøje stemme- og japrocenter på begge sider af forhandlingsbordet. Forligene ryddede op i de konfliktfyldte områder, og efterfølgende indgik Kommunerne og lærerne på baggrund af et kommissionsarbejde en aftale og arbejdstiden på undervisningsområdet. Tavlen var derfor vasket ren og parterne kunne tage hul på en 'ren' overenskomstforhandlingsrunde, uden overlejlrede uløste konflikter fra sidst.

Hovedtemaet blev – som sædvanligt – størrelsen af den samlede lønramme for de næste tre år. Fagbevægelsens hovedkrav var – både i stat, regioner og kommuner – en sikring og helst en stigning i reallønnen, der matcher den skønnede lønudvikling i den private sektor. Men her støtte parterne på et af hovedproblemerne i forhandlingsforløbet: hvordan vil den standende coronaepidemi og den deraf afledte økonomiske krise påvirke lønstigningstakten i den private sektor? DA's lønstatistik målte i 4. kvartal 2020 lønstigningstakten på DA's område til ca. 2 procent, og de offentlige lønmodtagernes hovedkrav var derfor en samlet lønramme for den 3-årige overenskomstperiode på omkring 6 procent. Men på grund af den svage krisebestemte lønstigningstakt i den private sektor og de relativt høje aftalte lønstigninger fra OK18 i den offentlige sektor, betød reguleringsordningen per 1. februar 2021, at de offentligt ansattes lønstigninger blev reduceret marginalt. Dette har de offentligt ansattes fagforeninger accepteret, og lønmodtagersiden var derfor fra starten af forhandlingerne under pres på lønfronten. Da inflationstakten december 2020 var på 0,4 procent, kunne selv beskedne lønstigninger nemlig således indfri hovedkravet om en sikring af reallønnen.

En del af de offentlige lønmodtageres samlede lønkrav var bevarelsen af reguleringsordningen, som sikrer, at lønmodtagernes lønstigningstakt opreguleres med 80 procent

af det, som de private lønstigninger overstiger de offentliges lønstigningstakt.

Fagbevægelsen stillede ud over lønkravet nogle af de samme krav fra OK18, som de ikke fik opfyldt. En fritvalgskonto, som Akademikerne, HK-Stat (men ikke lærerne) genfremsatte på det statslige område. På det kommunale og regionale område blev lønkravet suppleret med krav om en fritvalgskonto, plus krav om en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, herunder kamp mod sexchikane, forbedrede seniorordninger, opkvalificerings- og kompetenceudviklingsmuligheder, flere trykghedsgoder, og en særlig pulje til lavtlønnede og kvinder.

Arbejdsgivernes hovedkrav var en ansvarlig lønramme, der sikrede at den private sektor stadig ville være lønførende. Desuden ønskede man som ved andre OK-runder, at en større del af lønrammen blev udmøntet lokalt og individuelt. Man genfremsatte kravet om færre overenskomster, færre tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og en særlig rekrutteringspulje til især det kommunale ældreplejeområde.

Forløbet af forhandlingerne fulgte den historisk set mest hyppige skabelon: Staten skabte et gennembrudsforlig, som fastlagde den økonomiske ramme for de forlig, der fulgte efter på den regionale og det kommunale område. Der blev – helt udramatisk og temmelig hurtigt – indgået forlig på de tre områder.

Parternes gevinster og tab

Som ved analysen af OK18's resultater opgør vi parternes gevinster og tab hver for sig, hvor opgørelsen kigger på den offentlige sektor under et. De gevinster og tab, der opgøres her, udgør – som i 2018 – vores vurdering af, hvilke af de generelle krav, der er de mest

centrale og essentielle. I 2021 fremsatte lønmodtagerorganisationerne 68 generelle krav på det statslige område og 45 krav, fordelt på 11 områder, på de kommunale og regionale områder. Hertil kommer de specielle krav. Det er en omfattende spiseseddel, men vi har som nævnt forsøgt at vurdere, hvad der var mest essentielt.

Arbejdsgiverne fik:

- Sikret en ansvarlig lønramme
- Sikret en rekrutteringspulje på ældreområdet
- Sikret en skævdeling af lønmidler inden for lønrammen
- Sikret midler kompetenceudvikling af medarbejderne
- Den hidtidige pensionskarens blev reduceret til fem måneder (men ikke fjernet, som eller var kravet)

Arbejdsgiverne fik ikke:

- En mere lokal og individuel løndannelse
- Færre TR, AMR og færre møder
- En tidssvarende seniorordning
- Den ønskede størrelse på rekrutteringspuljen på ældreområdet

Lønmodtagersiden fik:

- En lønramme, tæt på den krævede
- En fastholdelse af reguleringsordningen, der sikrer en lønstigningstakt tæt på den private sektors lønstigningstakt
- Seniordage
- En lønpulje til lavtlønnede og kvindegrupperne
- En særlig pulje til forskellige områder, bl.a. fik Sygeplejerådet 0,05% af lønrammen
- Midler til kompetenceudvikling
- Fokus på det psykiske område, herunder sexchikane
- Trykghedsgoder

Lønmodtagersiden fik ikke:

- Den ønskede fritvalgskonto
- Den ønskede størrelse på lønpulje til kvinde- og lavtlønsgrupperne (den blev dog fordoblet, i forhold til 2018, se tabellen nedenfor)
- Ret til frihed uden løn
- Færre deltidsansatte, flere på fuld tid (udsat til 2024)
- Bedre vilkår for deltids- og tidsbegrænset ansatte

Dette omhandler overvejende de generelle krav. På de organisationsspecifikke områder foreligger en lang række resultater af mindre vidtrækkende art, fx oprettelse af ny specialiserede stillingstyper på FOA's område og inklusion af undervisningsassistenternes vilkår i overenskomsterne på det akademiske område.

Vurdering af det samlede resultat af OK21

Analysen på tværs af arbejdsgivernes og lønmodtagernes gevinster og tab under OK21 viser, at det mest tydelige resultat var, at begge parter kom meget tæt på den ønskede lønramme for den treårige overenskomstperiode. I en coronatid med et markant fald i vækstraten for dansk økonomi i 2020 og forventet i 2021, var en relativt beskedne lønramme som den aftalte forventelig. Rammer man under den private sektors lønudvikling, vil den aftalte reguleringsordning med tiden rette op på skævheden. I den forstand er der tale om en balanceret aftale, og lønrammen betaler også for dels de organisationsspecifikke forhandlinger, dels for puljemidlerne til en forbedret rekrutteringsindsats på æl-

dreområdet, kvinde- og lavtlønsområdet og de aftalte seniordage.

Lønmodtagerne fik ikke det genfremsatte krav om en fritvalgskonto opfyldt, og arbejdsgiverne fik heller ikke det genfremsatte krav om en øget decentral og individualiseret løndannelse opfyldt. Men det fylder mindre i det samlede billede og rykke ikke på konklusionen om en afbalanceret forhandlings- og aftaleløsning på OK21 i den offentlige sektor.

Det samlede resultat af OK18 og OK 21, opgjort ud fra den økonomiske ramme

Nedenfor sammenlignes i tabelform værdien af de indgåede forlig, hvor forliget mellem KL og FF er valgt som eksempel, eftersom de kommunalt ansatte udgør langt størstedelen af de offentligt ansatte (ca. 60%). Den samlede økonomiske ramme og de generelle lønstigninger adskiller sig ikke meget fra resultaterne på det statslige og det regionale område. Det viste "omkostningsbilag" fra aftalerne i 2018 og 2021 udtrykker den samlede relative forøgelse af lønomkostningerne, overenskomstens egentlige "pris", så at sige.

Tabellen viser, at corona-epidemien og den deraf afledte økonomiske krise slår igennem på både den generelle lønstigningstakt og den samlede økonomiske ramme i 2021, som bliver mindre end de aftalte stigninger i OK18. Men omvendt aftales der ved OK21 et større beløb til lavt- og ligelønspuljen og et mindre beløb til rekrutteringspuljen, en prioritering, som fagbevægelsen fik presset igennem. Beløbene til de to puljer er relativt beskedne, men FOA's medlemmer for glæde af begge puljer, og det kommer derfor til at betyde en del for deres medlemmer.

Tabel.

Omkostningsbilag for forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet 2018 og 2021.
Procentstigning over tre år.

| | 2018-21 Procent | 2021-24 Procent |
|----------------------------|--------------------|--------------------|
| Generelle lønstigninger | 6,100 | 5,020 |
| Reguleringsordn. (skøn) | 0,720 | 0,270 |
| Rekrutteringspulje | 0,300 | 0,075 |
| Lavt- og ligeløn m.m. | 0,030 | 0,075 |
| Organisationsforhandlinger | 0,350 | 0,500 |
| I alt | 7,500 | 5,940 |
| Reststigning (skøn)* | 0,600 | |
| I alt | 8,100 | 5,940 |

* Reststigningen udtrykker den lønstigning, der er et resultatet af strukturelle forskydninger i arbejdsstyrken, fx at der ansættes flere medarbejdere med en længere uddannelse.

Tallet for 2021 foreligger endnu ikke.

Kilde: Forlig mellem KL og FF, 2018 og 2021.

Der blev sat lidt flere midler af til de organisationspecifikke forhandlinger ved OK21 end ved OK18, penge, der kan bruges på lokale løntillæg til udvalgte grupper og/eller enkelte ansatte eller til andre formål. Parterne lykkedes hermed at tilgodese hinandens præferencer og krav, hvilket netop er forudsætningen for et forlig: man giver og tager.

Generelt viser analysen, at parterne, herunder især de faglige forhandlingsfællesskaber, tager et ansvar over for den aktuelle og skønnede fremtidige økonomiske situation. OK18 blev gennemført under en højkonjunktur og var i særklasse konfliktfyldt, men parterne fandt løsninger på alle områder, medens OK21 faldt ned i en coronaepidemi

og en økonomisk krise, som kaldte på en mere beskedne lønramme og ikke mindst forlig hele vejen rundt og en efterfølgende arbejdsfred.

Konklusion

Analysen af resultaterne af OK18 og OK21 viser, at begge parter må give indrømmelser for at opnå de tilsigtede gevinster, og man i begge tilfælde lander på afbalancerede løsninger, som begge parter på tværs af de tre sektorer ender med at være nogenlunde tilfredse med.

Den afgørende indsigt fra forhandlingerne i 2018 var, at trods den betydelige samlede front fra samtlige aktører på lønmodtagersi-

den, og trods arbejdsgivernes mulighed for at lovgive, kunne ingen af parterne aftvinge den anden helt afgørende indrømmelser (fx en arbejdstidsaftale for lærerne eller en betydeligt mere individualiseret løndannelse). De indrømmelser, den ene part faktisk fik, blev betalt med modydelse til den anden, og vice versa. Rammen for forhandlingerne i 2021 var derfor, at ekstraordinære indrømmelser igen skal modsvares af ekstraordinære modydelse. Dette er realiteterne bag parternes lidt retoriske facade.

En særlig problemstilling vedrører de lønmodtagergrupper, der mener, at de har krav på særligt høje lønstigninger. Det kunne være nærliggende at tænke på sygeplejersker og sosu-assistenten, hvis ekstraordinære indsats under corona-krisen kunne begrunde et særligt løft. Disse grupper gik – sammen med pædagogerne og FOA – i konflikt i 2008 for en højere stigningstakt, men for sygeplejersker og pædagoger blev konflikten så langvarig, at den minimale gevinst slet ikke stod mål med indsatsen og omkostningerne, en erfaring, der formentlig stadig er levende i de involverede organisationer og hos mange af medlemmerne. Desuden indebærer reguleringsordningen, at hvis nogle grupper får ekstraordinært høje stigninger, indebærer det, at alle de øvrige offentlige grupper vil få mindre, da reguleringsordningen kun måles på den samlede lønstigningstakt i det offentlige. Hvad den ene får, skal de andre aflevere, fordi det er den private aggregerede lønstigningstakt, der bestemmer den tilsvarende aggregerede lønstigningstakt i det offentlige. Det er et ægte nulsumsspil. Derfor vil de fleste lønmodtagerorganisationer generelt se med stærk modvilje på, at større enkeltgrupper får større lønstigninger end de generelle.

Generelt viser analysen, at parterne, herunder især de faglige forhandlingsfællesska-

ber tager et ansvar over for den aktuelle og skønnede fremtidige økonomiske situation. OK18 blev gennemført under en højkonjunktur og var i særklasse konfliktfyldt, men parterne fandt løsninger på alle områder, medens OK21 faldt ned i en coronaepidemi og en økonomisk krise, som kaldte på en mere beskedne lønramme, og bl.a. dette medførte forlig hele vejen rundt. Forhandlerne var således tilfredse med det opnåede, også på lønmodtagerens side, og hos langt flertallet af organisationerne, stemte medlemmerne da også massivt ja, dvs. med to tredjedele af stemmerne eller mere i urafstemningerne. Hos enkelte organisationer var der dog flertal for et nej, hvilket antagelig skyldes utilfredshed med, at et mere grundlæggende og betydeligt lønloft for disse grupper udeblev også denne gang. Men det store flertal af organisationerne og medlemmerne sagde ja til resultatet.

Sammenfattende kan vi – ud fra analysen af outcomes fra OK18 og OK21 – derfor ikke bekræfte tesen om asymmetri i den offentlige aftalemodel til fordel for arbejdsgiverne. Ikke mindst reguleringsordningen sikrer på mellemlangt sig symmetri i aftalerne, og derfor var OK18 resultatet med en genopretning af den tidligere reguleringsordning med en 80 – 80 procents regulering af afgørende betydning for symmetri i den offentlige aftalemodel.

Både resultatet af OK18 og OK21 viser, at parterne er i stand til at finde balancerede løsninger både under en højkonjunktur og under en økonomisk krise. Tesen om asymmetri i den offentlige sektors forhandlings- og aftalemodel kan derfor ikke underbygges ud fra resultaterne af de to overenskomstrunder. Tværtimod viser analysen, at OK-forhandlingerne er en reel mulighed for begge parter til at øve indflydelse på de fremtidige rammer for arbejdslivet.

NOTE

1. Kronikken er for 2018-forløbets vedkommende baseret på forfatternes analyserapport, hvor man kan finde en mere detaljeret gennemgang af og dokumentation for de anførte resultater. Rapporten, med titlen *Asymmetri eller quid pro quo i overenskomstforhandlinger – Set i lyset af overenskomstresultatet 2018* (november 2020) kan downloades fra: https://findresearcher.sdu.dk:8443/ws/portalfiles/portal/178049869/Asymmetri_Ibsen_og_Scheuer_Analyserapport.pdf

Steen Scheuer, emeritus professor,
Syddansk Universitet.
e-mail: steen.scheuer@sdu.dk

Flemming Ibsen, emeritus professor,
Aalborg Universitet.
e-mail: ibsen@dps.aau.dk