

VÆRDIEN AF 3F'S INDSATSER TIL KONFLIKTHÅNDTERING

INTRODUKTION TIL VÆRDIPROJEKTET

3F leverer en række forskellige ydelser. Flere af ydelserne rækker ud over 3F's medlemmer og kan have generelle samfundsmæssige gevinster. Der er imidlertid ikke i dag et tværgående indblik i den værdi, 3Fs ydelser skaber for samfundet. Det har 3F ønsket at etablere med projektet. Formålet er at kvantificere og efterfølgende kommunikere den værdi, 3F skaber – både for medlemmer og for samfundet.

3F har som del af dette indgået et samarbejde med Implement Consulting Group (Implement) med henblik på at analysere og fastsætte værdien af nogle af de væsentlige ydelser 3F leverer.

Der er som første del af projektet gennemført en samlet, tværgående kortlægning af 3Fs opgaver, medarbejdergrupper og tidsforbrug på opgaverne. Der er kortlagt opgaver og tidsforbrug for i alt 1.800 årsværk i 3F, heraf 1.300 årsværk i afdelingerne (65 af 68 afdelinger er kortlagt) samt 500 årsværk i forbundshuset. Kortlægningen af tidsforbruget har bidraget til de samfundsøkonomiske analyser.

Der er som anden del af projektet gennemført en række analyser af værdien af 3Fs arbejde. Analyserne omfatter værdien af 3F's indsatser til konflikthåndtering samt værdien af 3F's indsatser på udvalgte andre områder.

Denne analyse behandler 3Fs indsatser til konflikthåndtering. For at kunne belyse samfundsnytten/værdien af 3F's konflikthåndteringsindsats er det nødvendigt at opgøre effekterne af denne. De centrale effekter og tilhørende samfundsøkonomiske gevinster, som vi forsøger at opgøre, er:

1. De sparede omkostninger til det civile retssystem ved at 3F – sammen med arbejdsgiverorganisationerne – løser faglige stridigheder om arbejdsvilkår via konfliktrappen, heraf langt størstedelen tidligt i opløbet, og inden de kommer for arbejdsretten.
2. Produktivitetsgvinsterne ved at arbejdsstandsninger som følge af strejker og lockouts har et relativt lavt omfang i de brancher som 3F primært opererer indenfor sammenlignet med tilsvarende brancher i andre lande

ANALYSENS INDHOLD

1. Sammenfatning af analysens resultater	3
2. Introduktion til analysen	5
3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter	6
4. Opgørelse af omkostningerne til 3F's konflikthåndteringsindsatser	11
5. Analyse af effekter mht. 3F's løsning af konflikter i opløbet	12
6. Analyse af effekter mht. omfanget og udfaldet af retstvister	13
7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette	14
9. Analyse af værdien af konflikthåndteringsindsatsen	20
9.1 Værdien for samfundet af konflikthåndteringsindsatsen	21
Bilag 1: Den danske model	26
Bilag 2: Tillidsrepræsentanternes svar på survey-spørgsmål vedr. lokal håndtering af faglige stridigheder	27
Bilag 3a. Nationale statistikker vedr. arbejdsstandsninger på brancheniveau - kilder	28
Bilag 3b. Tabeldata bag Figur 7-11 (2/3)	29
Bilag 4: Uddybning af fordelingen af faglige sager på konfliktrappen	32
Bilag 5: Nettoafgiftsfaktoren og skatteforvridningsfaktoren	33

1. Sammenfatning af analysens resultater (1/2)

ANALYSENS FORMÅL, AFGRÆNSNING OG FOKUS

Analysen har fokus på, i hvilket omfang 3F medvirker til at reducere konfliktniveauet på arbejdsmarkedet. Vi belyser følgende effekter af 3F's konflikthåndteringsindsats:

- Andelen af faglige uenigheder om arbejdsvilkår, der løses på forskellige trin i konflikttrappen, herunder hvor stor en andel af de faglige stridigheder, der løses i opløbet inden de udvikler sig til en sag ved Arbejdsretten
- Den direkte effekt 3F's bistand til retssager i form af opnåede erstatninger til medlemmerne
- International sammenligning af omfanget af arbejdsstandsninger (strejker og lockouts) indenfor de brancher, hvor 3F primært opererer, med tilsvarende brancher i andre lande, hvor der findes data vedrørende arbejdsstandsninger på brancheniveau – og forklaringer af de påviste forskelle

Ovennævnte effekter af konflikthåndteringsindsatsen medfører både medlemsøkonomiske og samfundsøkonomiske gevinster. Analysens hovedfokus er at opgøre de samfundsøkonomiske konsekvenser på følgende områder:

1. De sparede omkostninger til det civile retssystem ved at 3F – sammen med arbejdsgiverorganisationerne – løser faglige stridigheder om arbejdsvilkår via konflikttrappen, heraf langt størstedelen tidligt i opløbet, og inden de kommer for arbejdsretten.
2. Produktivitetsgvinsterne ved at arbejdsstandsninger som følge af strejker og lockouts har et relativt lavt omfang i de brancher som 3F primært opererer indenfor sammenlignet med tilsvarende brancher i andre lande.

3Fs INDSATS OG OMKOSTINGER PÅ OMRÅDET

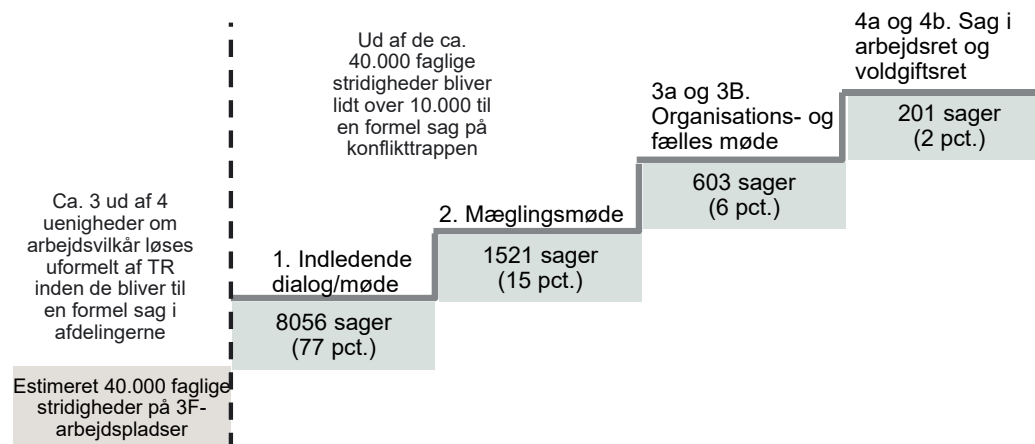
3F's indsatser i forbindelse med konflikthåndtering består i at:

- Håndtere konflikter i opløb, dvs. bistand og mægling i faglige stridigheder mellem 3F-medlemmer og arbejdsgivere omkring arbejdsvilkår omfattet af overenskomsterne
- Yde bistand til 3F-medlemmer i konflikter, som det ikke har været muligt at løse i opløbet og som derfor har udviklet sig til retstvister ved voldgifterne, arbejdsretten eller de civile domstole
- Vejlede og understøtte ifm. lokale forhandlinger, så de ikke udvikler sig til konflikter, samt forebygge, iværksætte og afvikle retmæssige og overenskomststridige arbejdsstandsninger på det overenskomstdækkede område
- Håndtere konflikter i relation til virksomheder, der ikke er overenskomstdækket i form af dialog, hovedkonflikter og sympatistrejker

3F anvender årligt 165 årsværk på indsatserne til konflikthåndtering. Hovedparten af tiden anvendes på fagretlige sager og i mindre omfang individuel rådgivning og vejledning og sagsbehandling. Samlet set vurderes 3F at anvende ca. 154 mio. kr. årligt på konflikthåndtering.

EFFEKTERNE AF 3F's INDSATS

Figuren nedenfor (som er forklaret på side 6) illustrerer effekterne af 3F's indsats til håndtering af faglige stridigheder om arbejdsvilkår via konflikttrappen:



Resultaterne viser, at:

- 3F håndterer årligt omkring 40.000 faglige stridigheder
- Ca. 30.000 – dvs. omkring 3 ud af 4 – faglige stridigheder løses uformelt ved hjælp af tillidsrepræsentanter (TR)
- 10.000 ender som formelle faglige sager. Heraf løses 8.000 indledningsvis i afdelingerne
- Kun ca. 200 faglige sager, dvs. 2 pct. af alle formelle sager, eller ½ pct. af alle faglige stridigheder, ender i arbejdsretten.

Derudover har vi belyst effekterne af den del af 3F's konflikthåndteringsindsats, der handler om at regulere arbejdsstandsninger – en indsats der, ligesom konflikttrappeindsatsen, løftes sammen med arbejdsgiverorganisationerne indenfor rammerne af det danske forhandlingssystem

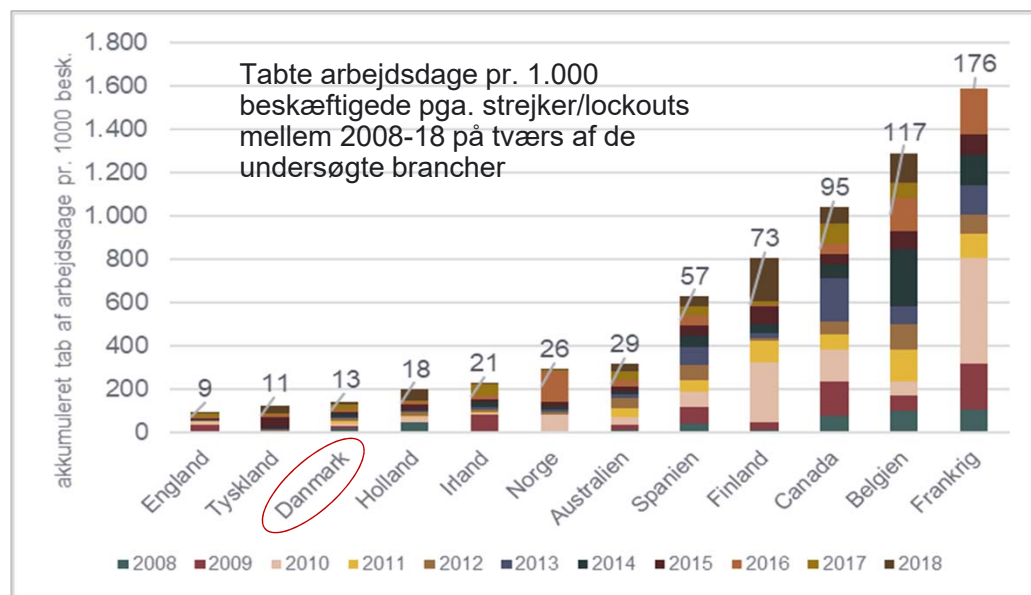
For at opgøre hvilken forskel denne indsats gør har vi gennemført en international analyse og sammenlignet med de tilsvarende resultater, som arbejdsmarkedsparterne præsterer i andre landes forhandlingssystemer. Vi har således benchmarket omfanget af arbejdsstandsninger i de danske brancher som 3F opererer indenfor op i mod tilsvarende for andre lande som der findes data for.

1. Sammenfatning af analysens resultater (2/2)

EFFEKTERNE AF 3F's INDSATS (fortsat)

Den internationale sammenligning af arbejdsstandsninger på brancheniveau viser – jf. figuren nedenfor, som er forklaret på side 15 – at:

- Det relativt store strejkeomfang som har været rapporteret for Danmark for det seneste årti skyldes udelukkende konflikterne i den offentlige sektor
- Danmark er indenfor det private arbejdsmarked blandt de mindst strejkende lande i perioden 2008-18
- Strejkeomfanget er særligt lavt i de danske erhvervsbrancher, som 3F fortrinsvis opererer indenfor, dvs. bygge- og anlægsvirksomheder, store dele af industrien, transportvirksomheder, samt hotel- og restaurantvirksomhed



Hovedårsagerne til det relativt lave strejkeomfang i de nævnte danske brancher er: (1) fredspligten, som er fastlagt i de kollektive danske overenskomster, (2) Konflikt-håndteringen der foregår via 3F's og arbejdsgiverorganisationernes samarbejde omkring konfliktrappen, samt (3) håndhævelsen af reglerne i det arbejdsretlige system. 3F's konflikt-håndteringsindsats er vævet tæt ind i dette system, hvor 3F sammen med landsorganisationen FH, da andre fagforbund i FH, og modparterne på arbejdsgiversiden yder en stor indsats for at begrænse forekomsten af overenskomststridige strejker, dels ved at håndtere optrappede konflikter gennem forhandlinger på konfliktrappen, dels ved at sørge for, at medlemmerne overholder reglerne.

DEN SAMFUNDSØKONOMISKE VÆRDI AF 3F's INDSATS

Den decentrale løsning af konflikter i opløbet, som 3F bidrager til sammen med arbejdsgiverorganisationerne, estimeres at spare samfundet for omkostninger til advokatbistand og civile retssager på mellem 746 og 1.055 mio. kr. pr. år.

Dette er baseret på en kontrafaktisk sammenligning med, hvad det alternativt ville koste at løse de faglige stridigheder i det civilretlige system, hvilket er sammenfattet i tabellen nedenfor (se side 21-22 for de scenarier og overvejelser, der ligger bag opgørelsen):

Nedbrydning af samfundsøkonomiske gevinster	Besparelse pr. sag inkl. nettoafgiftsfaktor og skatteforvridning	Estimat for antal undgåede sager for hver gevinstkategori	Estimeret samfundsøkonomisk besparelse for alle undgåede sager (mio. kr.)
Sparede advokatsalærer for begge parter for alle sager, der indledes	2 * 13.250	15.000 – 20.000	398 – 530
Yderligere sparede advokatsalærer for den del af sagerne, der kommer for de civile domstole	2 * 25.000 kr.	3.000 – 5.000	150 – 250
Sparede domstolsomkostninger for den del af sagerne, der kommer for de civile domstole	11.000 kr.	3.000 – 5.000	33 – 55
Sparet gennemsnitligt tidsforbrug for lønmodtager	20 timer a 250 kr.	15.000 – 20.000	75 – 100
Sparet gennemsnitligt tidsforbrug for arbejdsgiver (HR-medarbejder)	20 timer a 300 kr.	15.000 – 20.000	90 – 120
TOTAL samfundsgevinst			746 – 1.055

Derudover har vi estimeret den samfundsøkonomiske værdi af produktivitetsgvinsterne ved relativt færre tabte arbejdsdage i de erhvervsbrancher, som 3F er særligt aktive indenfor, til at ligge mellem 497 og 1.811 mio. kr. pr. år. Det giver et samlet midterestimat på ca. 2,1 mia. kr. for de to typer af effekter, som vi har forsøgt at estimere.

Branche	Gevinster (mio.kr.) ved relativt færre strejkedage i danske brancher 3F opererer indenfor			
	Lavt benchmark	Middel benchmark	Højt benchmark	Midterestimat
F. Bygge- og anlæg	107	163	554	331
B-D. Industri	279	355	640	460
H. Transport mv.	74	146	267	171
G,I. Handel, autoværkst. hoteller og restauranter	37	204	350	194
TOTAL samfundsgevinst	497	868	1.811	1.156

2. Introduktion til analysen

Afgrænsning, metode og datagrundlag

A. TILGANG TIL OPGØRELSE AF 3F's OMKOSTNINGER

De samlede omkostninger til 3F og 3FA's konflikthåndteringsindsats er opgjort på baggrund af en detaljeret opgavekortlægning, der er gennemført i 62 ud af 65 afdelinger i 3F og i hele forbundshuset i foråret 2019. Opgavekortlægningen er baseret på 89 delopgaver, der er grupperet i 25 hovedopgaver i totalt fire kategorier. Repræsentanter fra afdelingerne har på baggrund af opgaveoversigten estimeret det totale tidsforbrug på opgaverne.

Opgavehierarkiet er udformet sådan, at det er muligt at udskille omkostninger til 3F indsatser samt opgaver, der kan kategoriseres som overhead. Desuden baseres omkostningerne på tilgængelige regnskabstal samt viden fra den samlede organisation.

B. TILGANG TIL ANALYSEN AF EFFEKTER

For at kunne belyse samfundsnytten/værdien af 3F's konflikthåndteringsindsats er det nødvendigt at opgøre effekterne af denne. Den centrale effekt, som vi forsøger at opgøre i analysen er, hvordan 3F er med til at reducere konfliktniveauet. 3F's konflikthåndteringsindsats omfatter: (a) håndtering af konflikter i opløb, dvs. bistand og mægling i faglige stridigheder mellem 3F-medlemmer og arbejdsgivere omkring arbejdsvilkår omfattet af overenskomsterne, (b) bistand til 3F-medlemmer i konflikter, som det ikke har været muligt at løse i opløbet og har udviklet sig til retstvister ved voldgifterne, arbejdsretten eller de civile domstole, (c) forebygge, iværksætte og afvikle retmæssige og overenskomststridige arbejdsstandsninger på det overenskomstdækkede område, og (d) håndtering af konflikter i relation til virksomheder, der ikke er overenskomstdækket i form af dialog, hovedkonflikter og sympatistrejker.

Vi belyser følgende effekter af 3F's konflikthåndteringsindsats:

- Andelen af faglige uenigheder om arbejdsvilkår, der løses på forskellige trin i konflikttrappen, herunder hvor stor en andel af de faglige stridigheder, der løses i opløbet inden de udvikler sig til en sag ved Arbejdsretten
- Den direkte effekt 3F's bistand til retssager i form af opnåede erstatninger til medlemmerne
- International sammenligning af omfanget af arbejdsstandsninger (strejker og lockouts) indenfor de brancher, hvor 3F primært opererer, med tilsvarende brancher i andre lande, hvor der findes data vedrørende arbejdsstandsninger på brancheniveau
- Forklaring af forskellene i omfanget af arbejdsstandsninger fra den internationale sammenligning.

Analysen afspejler, at 3F på en lang række niveauer og fora arbejder for at reducere konfliktniveauet. Det sker på den ene side dagligt på arbejdspladsen i dialogen mellem medlem, TR og afdeling og forbundshuset i konkrete faglige sager, og det sker indirekte via indgåelse af overenskomst med arbejdsgivere. Et case-eksempel på den daglige løsning på arbejdspladsen er casen vedr. Projekt OK-Gods, hvor man på tværs af TR, afdelinger og forbund har indgået overenskomster med mere end 400 transportvirksomheder.

Konflikttrappe-analysen er baseret på en kortlægning af 3F's faglige sager i både afdelinger og forbund mht. på hvilket niveau i konflikttrappen, de bliver løst. Analysen er baseret på udtræk fra 3F's sagssystem, GO, hvor sagerne efter dialog med personer i forbundshuset er placeret på de forskellige trin på konflikttrappen. Der er desuden gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 3F's tillidsrepræsentanter for at afdække antallet af sager, der løses uformelt ved hjælp fra TR ude på arbejdspladsen og dermed ikke registreres som en formel sag i GO

Den sammenlignende internationale analyse af omfanget af arbejdsstandsninger udgøres af en benchmark-analyse af de danske brancher som 3F opererer indenfor op i mod tilsvarende for andre lande, hvor der praktiseres både lignende og anderledes forhandlingssystemer. Analysen er baseret på data og undersøgelser fra OECD og Eurostat samt nationale strejkestatistikker på brancheniveau, der er indhentet gennem data research af et større antal lande.

C. TILGANG TIL ANALYSEN AF VÆRDISKABELSE

De realiserede erstatninger via 3F's juridiske bistand til sager ved forskellige retsinstanser udgør medlemsøkonomisk gevinster.

Derudover realiseres der via de øvrige konflikthåndteringsindsatser, som vi forøger at måle effekterne af, nogle samfundsøkonomiske gevinster, som er hovedfokus for analysen:

1. De sparede omkostninger til det civile retssystem ved at 3F – sammen med arbejdsgiverorganisationerne – løser faglige stridigheder om arbejdsvilkår via konflikttrappen, heraf langt størstedelen tidligt i opløbet og inden de kommer for arbejdsretten.
2. Produktivitetsgvinsterne ved at arbejdsstandsninger som følge af strejker og lockouts har et relativt lavt omfang i de brancher som 3F primært opererer indenfor sammenlignet med tilsvarende brancher i andre lande.

Den samfundsøkonomiske værdi af 3F's samlede indsats på området kan kun udmåles ved at holde indsatsen op i mod et eller flere alternativer, som handler om, hvad forskellen i effekterne ville være, hvis den indsats som 3F leverer slet ikke fandtes (eller kun blev leveret i minimalt omfang).

Analysen opgør på den baggrund den samfundsøkonomiske værdi af, på den ene side, de undgåede omkostninger til løsning af faglige stridigheder i det civile retssystem og på den anden side, de sparede omkostninger ved de relativt færre arbejdsstandsninger som konflikthåndteringsindsatsen resulterer i.

De to ovennævnte typer af gevinster giver tilsammen de sparede nettoomkostninger for det øvrige samfund ved 3F's og de samarbejdende arbejdsgiverorganisationernes indsats indenfor rammerne af det kollektive danske forhandlingssystem.

3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter (1/5)

Uenigheder om arbejdsvilkår forsøges løst i opløbet, inden konflikten eskaleres til en retssag

ORGANISERING AF KONFLIKTHÅNDTERING I 3F

3F's indsatser i forbindelse med konflikthåndtering består i at:

- Håndtere konflikter i opløb, dvs. bistand og mægling i faglige stridigheder mellem 3F-medlemmer og arbejdsgivere omkring arbejdsvilkår omfattet af overenskomsterne (se denne og næste side)
- Yde bistand til 3F-medlemmer i konflikter, som det ikke har været muligt at løse i opløbet og som derfor har udviklet sig til retstvister ved voldgifterne, arbejdsretten eller de civile domstole (side 8)
- Vejlede og understøtte i forbindelse med lokale forhandlinger, så de ikke udvikler sig til konflikter, samt forebygge, iværksætte og afvikle retmæssige og overenskomststridige arbejdsstandsninger på det overenskomstdækkede område (side 9)
- Håndtere konflikter i relation til virksomheder, der ikke er overenskomstdækket i form af dialog, hovedkonflikter og sympatistrejker (side 10)

Organisering af 3F's konflikthåndteringsindsats

Afdelingerne har den direkte kontakt til tillidsmændene ude på virksomhederne, håndterer henvendelser fra de lokale 3F-medlemmer, og forsøger at løse uenigheder om arbejdsvilkår gennem dialog med arbejdsgiverne på de lokale virksomheder (og evt. arbejdsgiverens brancheorganisation). Desuden medvirker afdelingerne med konfliktstyring i forbindelse med landsdækkende konflikter. Afdelingerne har også en væsentlig rolle i at standse overenskomststridige arbejdsnedlæggelser af enhver art. Endvidere foretager afdelinger konflikthåndtering, når der efter resultatløse forhandlinger iværksættes konflikt (blokade, strejke og sympatikonflikter) imod en uorganiseret arbejdsgiver, der ikke ønsker at blive dækket af en overenskomst, uanset om virksomheden ligger i eget område eller andetsteds. Afdelingerne fortsætter også som regel med de sager, der kommer videre op på et højere niveau i konflikttrappen, dvs. sager som ender med at involvere forbundshuset, landsorganisation (FH) og evt. retssystemet. Afdelingerne overlader i disse sager størstedelen af ansvaret til forbundshuset eller landsorganisationen.

Forbundshuset kommer ind over alle fagretlige sager, som det ikke har været muligt at løse lokalt med arbejdsgiverne. Forbundshuset medvirker med sagsbehandling og juridisk bistand, og leder forhandlingerne direkte eller i samarbejde med et forhandlingskartel (fx CO-Industri) i mæglingsmøder og organisationsmøder, samt deltager i fællesmøder og evt. retssager, hvis det udvikler sig hertil, jf. oversigten over konflikttrappen i figuren til højre. På sagerne i trin 2, 3a, og 4a er det således forbundshuset, der løfter den største del af 3F's opgaver, mens det for sager af mere principiel karakter, der har kurs mod arbejdsretten (trin 3b og 4b) i højere grad er landsorganisationen FH, der tager over. For det forholdsmæssigt større antal sager på trin 1 er det alene afdelingerne, der er inde over. Forbundshuset medvirker også til håndteringen af retmæssige og overenskomststridige arbejdsstandsninger på det lokale niveau.

Endelig er forbundshuset den drivende kraft i overenskomstforhandlinger på utallige områder som overenskomstpakt, ligesom forbundshuset også spiller en væsentlig rolle mht. karteloverenskomster på det private og offentlige område. På alle områder skal der mobiliseres, iværksættes strejker og sympatikonflikter, hvis der ikke kan opnås enighed om fornyelse af overenskomsterne.

KONFLIKTTRAPPEN - TILGANG TIL LØSNING AF KONFLIKTER I OPLØBET

Faglige sager (FAG sager), hvor der på det overenskomstdækkede område er faglig strid mellem 3F-medlemmer og arbejdsgivere om, hvorvidt arbejdsvilkårene overholder overenskomsten, søges altid løst i opløbet. Det sker efter fastlagte procedurer i overenskomsten for så vidt muligt at undgå en sag i arbejdsretten.

De fagretlige konfliktløsningsprocedurer er opbygget som en konflikttrappe, som i store træk er ens på tværs af 3Fs overenskomstområder. Der er dog variationer i procedurerne på tværs af brancher og sager, der betyder, at trappen ikke altid forløber præcist som illustreret i figuren (fortættes på næste side).

1. Indledende dialog/møde

Efter henvendelse fra medlemmet eller TR ser 3F-afdeling på sagen og tager kontakt til arbejdsgiver mhp. et forhandlingsmøde på virksomheden

Deltagere: medlemmet, arbejdsgiver, 3F-afdeling, plus i nogle tilfælde arbejdsgiverorganisation.

I virksomheder med 3F-tillidsrepræsentant (TR) løses mange faglige stridigheder uformelt ved hjælp fra TR uden at der bliver en sag ud af det

2. Mæglingsmøde

Hvis parterne ikke kan blive enige i den indledende forhandling afholdes et mæglingsmøde

Her deltager også en mæglingsrepræsentant fra forbundshuset hhv. fra arbejdsgiverorganisation.

Hvis der er tale om en sag, der berører flere fagforeninger på en karteloverenskomst, deltager der også repræsentanter fra kartellet. Det er organisationsrepræsentanterne, der leder forhandlingerne

3b. Fællesmøde

3a. Organisationsmøde

Hvis parterne ikke kan blive enige på mæglingsmødet, vil de oftest tage stilling til, om sagen vedrører brud på lokal aftale eller fortolkning af hovedoverenskomst, som hører under arbejdsretten, og som kræver et fællesmøde (3b) med deltagelse af landsorganisationerne (FH og DA)

Der afholdes dog først et organisationsmøde (3b), hvis en af parterne ønsker det, hvor nye mæglende parter fra forbundshuset og arbejdsgiverorganisation prøver at afgøre sagen. Hvis der ikke kan opnås enighed, besluttet det, om sagen hører hjemme i en faglig voldgift (4a), eller i arbejdsretten (4b), der i så fald først kræver et fællesmøde (3b).

(For mere generelle afvigelser, se næste side)

4b. Sag i arbejdsret

4a. Sag i faglig voldgift

Hvis parterne stadig ikke er blevet enige om hvordan sagen skal løses på organisationsmødet og/eller fællesmødet kommer sagen for retten

Sagen kommer for en faglig voldgift (4a), hvis den vedrører fortolkning af lokal overenskomst. Sagen afgøres af en opmand (ofte en højesteretsdommer) sammen med to repræsentanter fra hver af de to faglige organisationer

Sagen kommer for arbejdsretten (4b), hvis den vedrører brud på lokal aftale eller fortolkning af hovedoverenskomst (plus bodsopgørelse). Sagen afgøres af en retsformand (dommer), samt op til 6 medlemmer af arbejdsretten udpeget af organisationerne

3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter (2/5)

Uenigheder om arbejdsvilkår forsøges løst i opløbet, inden konflikten eskaleres til en retssag

KONFLIKTTRAPPEN - TILGANG TIL LØSNING AF KONFLIKTER I OPLØBET (fortsat)

I forhold til den generelle illustration af konflikttrappen på forudgående side bemærkes, at der forekommer variationer mellem overenskomsterne, og visse ekstra procedurer i særlige sager, som vi har udeladt.

Som vist kan trappen på de højere niveauer gå i to retninger: (a) mod en voldgiftssag, eller (b) mod en sag i arbejdsretten, der kræver et forudgående fællesmøde, hvor FH og DA deltager. Det forekommer dog, at der afholdes fællesmøde, uden der først har været et mæglingssmøde. Endvidere holdes der ikke altid fællesmøde eller organisationsmøde, fx hvis der er tale om en uorganiseret arbejdsgiver. Brud sager kan behandles på organisationsmøder, men det sker sjældent. Hvis det er en brud sag er det som regel opdaget senest på mægling, og sagen føres derfor over til Fællesmøde. Man kan også på organisationsmødet behandle brud på overenskomster, hvor en del af den er sendt til den faglige voldgift af en dommer på forberedende retsmøde i Arbejdsretten.

Konflikttrappen illustrerer, at faglige stridigheder om arbejdsvilkår så vidt muligt altid forsøges løst decentralt, og kun eskaleres til højere niveauer, hvis det ikke har været muligt at nå til enighed mellem 3F-medlem, tillidsrepræsentant (TR), arbejdsgiver, og de lokale repræsentanter fra 3F og arbejdsgiverorganisationerne.

For de mange virksomheder, hvor 3F har TR på arbejdspladsen, medvirker disse ofte til at løse uenigheder, uden at der kommer en mere formel faglig sag ud af det. Hvis stridigheden ikke kan løses uformelt, inddrager TR repræsentanter fra 3F-afdelingen, som herefter forbereder sagen og evt. gennemfører et forhandlingsmøde ude på virksomheden. På arbejdspladser (fx på byggepladser), hvor der ikke findes en TR, inddrages afdelingen direkte i striden og gennemfører forhandlingsmødet med arbejdsgiveren og dennes repræsentant (typisk Dansk Byggeri).

For det meste bliver uenighederne løst på lokalt niveau, men hvis det ikke er muligt at nå til fuld enighed er næste skridt et mæglingssmøde, hvor 3F-afdelingen involverer forbundshuset, der forbereder sagen og leder forhandlingerne sammen med en repræsentant på centralt niveau fra arbejdsgiverorganisationen.

Kan parterne heller ikke blive enige der, tager repræsentanterne som oftest stilling til, om sagen omhandler:

- A. Fortolkning af lokalaftale eller hovedoverenskomst (henhører under faglig voldgift), eller
- B. Direkte brud på overenskomst – herunder lokalaftaler, hovedoverenskomster eller hovedaftaler – eller fortolkning af en hovedaftale (henhører under arbejdsretten), hvilket i så fald kræver et fællesmøde (3b) med landsorganisationerne.

Desuden kan én af parterne altid begære et yderligere organisationsmøde (3a), hvor nye repræsentanter fra hhv. forbundshus og arbejdsgiverorganisation, sammen med flere af de tidligere repræsentanter foretager yderligere udredning, og så vidt muligt afgørelse af sagen.

Parterne kan også vælge at gå direkte til fællesmøde (3b), eller til faglig voldgift (4a) uden at afholde et organisationsmøde. Og som nævnt under undtagelserne forekommer det også, at der afholdes et fællesmøde, uden at der først har været et mæglingssmøde.

3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter (3/5)

3F varetager medlemmernes interesser i sager, der udvikler sig til retstvister

3Fs HÅNTERING AF FAGLIGE RETSSAGER I ARBEJDSRETEN

Arbejdsretssager omhandler brud på overenskomster og anlægges og føres af FH på vegne af 3F for et medlem/gruppe mod arbejdsgiveren.

Indbringelse af faglige sager for arbejdsretten (4b) starter med, at parterne udveksler processkrifter – henholdsvis klageskrift og svarskrift. Efter modtagelsen af klageskrift anmoder Arbejdsretten den indklagede om et svarskrift og fastsætter en dato for et forberedende retsmøde indenfor 3 til 6 uger. På det forberedende retsmøde, der normalt afholdes en torsdag, drøftes sagen og dens fakta. Muligvis procederes der formalitetsspørgsmål. Mødet afsluttes med det videre forløb i sagen, og hvilken afgørelsesform, der skal anvendes. Eventuelt aftales der nyt forberedende retsmøde, ligesom der sættes nye frister for aflevering af replik og duplik.

Hvis parterne i sagen er enige, kan sagen afgøres på et *udvidet* forberedende retsmøde inden den egentlige domsforhandling. Det sker for hovedparten af sagerne, men er dog ikke muligt for generelle principalsager. De forberedende retsmøder foregår for lukkede døre, mens selve retsmødet foregår for åbne døre. Arbejdsrettens domme er endelige og kan ikke ankes. Endvidere kan sagen henvises helt eller delvist til faglig voldgift, hvis dommeren skønner, at sagen overvejende angår fortolkning af overenskomsten.

3Fs HÅNTERING AF FAGLIGE RETSSAGER I VOLDGIFTEN

Voldgiftssager omhandler fortolkning af overenskomsten samt bortvisninger, opsigelsesvarsler og tillidsrepræsentantopsigelser. Hvis parterne er uenige om, hvorvidt det er en fortolkningstvist eller brud på overenskomsten, afgøres det i Arbejdsretten. Faglige voldgiftssager afgøres af et 5-personers dommerkollegie bestående af opmanden (højesteretsdommer) og to partsrepræsentanter fra hver organisation, fx 3F.

Indledningsvis fastsætter opmand og parter en dato for voldgiften, hvorefter parterne udveksler processkrifter. Der er aftalt frister for aflevering af samtlige processkrifter for at sikre begge parter tid og anledning til at belyse sagen tilstrækkeligt før voldgiften. Skriftvekslingen består af klageskrift, svarskrift, replik og duplik samt mulighed for efterfølgende processkrifter, hvis sagen skal belyses yderligere.

Voldgiften starter med, at parterne angiver påstand(e). Herefter fremlægger klagers procedør sagen. Efter fremlæggelsen med evt. kommentarer fra indklagedes procedør, afhøres evt. vidner. Procedørerne for begge sider procederer herefter sagen. Ofte rundes af med bemærkninger fra begge sider. Dernæst forlader parterne lokalet, og dommerpanelet (en dommer og 4 voldgiftsmænd) voterer. De 4 voldgiftsmænd giver deres votum for sagen, da de ofte har et stort brancher og overenskomstmæssigt kendskab

Der vil normalt ikke kunne opnås et flertal hos partsrepræsentanterne, og det er op til opmanden at afgøre sagen. Opmanden kan spørge parterne om de ønsker en tilkendegivelse eller om de ønsker en kendelse. Hvis de vælger tilkendegivelsen, vil sagen normalt blive forliget på dette grundlag. Hvis de ønsker kendelsen, går dommeren normalt hjem og skriver den. Den fremsendes til parterne som endelig afgørelse ca. 3 til 6 uger efter voldgiftsmødet.

3Fs HÅNTERING AF ØVRIGE RETSSAGER I ANKESYRELSEN OG DE CIVILE DOMSTOLE*

Hvis der ikke er en overenskomst på arbejdspladsen, har 3F medlemmets ansættelsesbevis at støtte sig til, hvis der opstår problemer. I disse situationer skal sagen behandles af de civile domstole. Sagen behandles i så fald via Juridisk Sekretariat i forbundshuset. 3F afholder alle omkostningerne i forbindelse med retssagen. Hvis Juridisk Sekretariat får tildelt sagsomkostninger, tilfalder de 3F.

Behandlingen af sagen foregår i tæt samarbejde med afdeling og evt. relevant gruppe i forbundshuset. Inden en retssag søges dialog med arbejdsgiveren for at løse sagen. Hvis det ikke lykkes, vil der blive indgivet en stævning til retten. Advokaterne vil rådgive afdelingen/gruppen om muligheder og chancer for at vinde sagen og vurdere beviserne. I første del af processen udveksles processkrifter. Herefter fastsættes tidspunkt for behandling i retten. Inden vil der blive afholdt et møde, hvor medlemmet og afdelingen taler med advokaten, der behandler sagen. Medlemmet bliver herefter indkaldt til retsmødet. Retsmødet varer typisk ½-1 dag. Der afsiges sædvanligvis dom 4 uger efter, at retsmødet er slut. Den tabende part har mulighed for at anke sagen inden 4 uger, efter dommen er afsagt. Det er Juridisk Sekretariat, der efter drøftelse med afdelingen og medlemmet beslutter, om sagen skal ankes. Fra en sag anlægges til den afsluttes, går der typisk mellem 8 og 18 måneder.

*Kilde. Baseret på intern beskrivelse fra Juridisk Sekretariat af behandling ved de civile domstole

3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter (4/5)

3F spiller en betydelig rolle i forhold til at regulere strejker, herunder organisere lovlige og undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på det overenskomstdækkede område.

ORGANISERING AF STREJKER PÅ DET OVERENSKOMSTDÆKKEDE OMRÅDE

Internationale FN-konventioner i regi af International Labour Organization (ILO) stadfæster lønmodtagernes ret til at organisere sig – og ifølge gængse tolkninger også deres ret til at strejke. Retten til strejke er ikke nedfældet i dansk lovgivning, men er fastslået ved arbejdsrettens retspraksis og med henvisning til de kollektive overenskomster i den danske model (for en kort beskrivelse af denne, se Bilag 1)

På det overenskomstdækkede område er der en arbejdsretlig regel om "fredspligt" i hele perioden, hvor de respektive overenskomster gælder. Det indebærer, at det kun er lovligt at strejke i følgende situationer:

- Når overenskomsten udløber eller opsiges af en af parterne efter de aftalte frister og procedurer, og det ikke er muligt at blive enige om en ny overenskomst efter de obligatoriske forhandlingsskridt.
- I særlige tilfælde, når en indgået lokalaftale på en arbejdsplads opsiges, fx hvis en arbejdsgiver opsiger en lokal akkordprisaftale under industriens hovedoverenskomst, er det muligt for de direkte omfattede parter at strejke eller lockoute. Det er dog kun lovligt, hvis konflikten forgæves er forsøgt løst på tre af trinene i konfliktrappen, enten 1 (lokal-forhandling), 2 (mæglingssmøde) og 3a (organisationsmøde), og det derudover ikke har været muligt at blive enige på et afsluttende forhandlingsmøde mellem de centrale overenskomstparter (FH og DA) og de lokale forbund (fx 3F og DI). Adgangen til strejke i forbindelse med opsagte lokalaftaler er således som oftest reguleret af overenskomsterne for de respektive brancher, og for de fleste opsigelsesgrunde gælder reglen om fredspligt stadig, så længe overenskomsten ikke er opsagt.
- Hvis en virksomhed undlader at udbetale skyldig løn til de ansatte, kan den risikere at blive mødt med blokade fra 3F.

Af ovenstående spilleregler i den danske model følger, at 3F (og hovedforbundet FH) har en dobbeltrolle mht. på den ene side at organisere retmæssige strejker, og på den anden side forsøge at standse overenskomststridige strejker og lockouts, som opstår på de arbejdspladser, der er omfattet af en af deres overenskomster.

Strejke er et vigtigt forhandlings- og kampmiddel for lønmodtagerne, og selvom strejker og lockouts umiddelbart har negative konsekvenser for samfundsøkonomien, kan det have betydelige langsigtede fordele, både for 3F's medlemmer og for arbejdsvilkårene for danske lønmodtagere generelt, at gennemføre målrettede strejker i ekstraordinære tilfælde for at få væsentlige krav ind i overenskomsterne.

Opgaven for 3F med at organisere retmæssige strejker handler i al væsentlighed om at træffe beslutning om at strejke, samt iværksætte, gennemføre, og afslutte strejker i tilfælde af, at overenskomstforhandlinger bryder sammen. Indsatsen med at organisere retmæssige strejker sker for det meste i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger, jf. figuren øverst til højre

Figur 1. Hovedtrin inden og efter strejker ifm. de generelle overenskomstforhandlinger



Ved de generelle overenskomstforhandlinger bliver en strejke først aktuel, hvis a) parterne har forhandlet om de fremsatte krav over typisk et par måneder, og det ikke lykkes at blive enige, og b) forhandlingerne er fortsat i forligsinstitutionen under forligsmandens medvirken uden, at der kan opnås enighed om nogen af de mæglingforslag, som er fremsat af forligsmanden.

Manglende enighed kan også blive fremkaldt af, at medlemmerne i ét eller flere forbund (fx 3F) stemmer nej til et forhandlet forslag til ny overenskomst, hvorefter der igangsættes nye forhandlinger eller iværksættes strejker (og/eller lockouts som dog er relativt sjældne som det indledende kampskridt). Ligeledes kan en konflikt bryde ud, hvis et flertal på over 40 pct. af de stemmeberettigede stemmer nej til et mæglingforslag, som er fremsat af forligsmanden.

Under overenskomstforhandlingerne foregår der således en intensiv konflikthåndteringsindsats fra 3F, der sammen med de andre fagforbund, arbejder på følgende: *For det første* at få forhandlet overenskomster på plads på tværs af diverse uoverensstemmelser, *for det andet* at få aftaleudkast bekræftet hos medlemmerne, *for det tredje* organisere eventuelle strejker, hvis aftale ikke kunne opnås, og *for det fjerde* genoptage forhandlinger og bilægge stridigheder, hvis der opnås enighed i forlængelse af strejken/lockouten, eller hvis forligsmandens senest nedstemte aftaleudkast ophæves til lov af regeringen.

Under en retmæssig strejke stilles der krav til 3F-medlemmerne om, at de ikke må arbejde på de strejkeramte arbejdspladser. For at sikre dette – samt for at forhindre at andre lønmodtagere tager arbejdet – vil 3F i nogle tilfælde organisere blokader på de pågældende arbejdspladser. 3F's medlemmer må heller ikke påbegynde ferie (dvs. ferie som ikke allerede er startet) i den periode, hvor en strejke pågår.

Under retmæssige strejker yder 3F konfliktstøtte til de strejkeomfattede medlemmer med et beløb, der svarer til højeste dagpengesats. Eftersom 3F-medlemmer i beskæftigelse som oftest opnår højere løn end højeste dagpengesats, er der således et umiddelbart indkomstab for dem ved en strejke. Det samme gælder ledige 3F-medlemmer, idet retten til almindelige dagpenge bortfalder under en strejke, og de derfor som regel er henvist til kontanthjælp indtil strejken ophører. Disse oplevede indkomstab på den korte bane har forventeligt en afdæmpende effekt på medlemmernes incitament til at strejke.

3. 3Fs indsatser vedrørende håndtering af konflikter (5/5)

3F spiller også en rolle mht. at organisere hovedkonflikter og sympatistrejker mod virksomheder uden overenskomst

ORGANISERING AF STREJKER PÅ DET OVERENSKOMSTDÆKKEDE OMRÅDE (fortsat)

Hvis der derimod er tale om en overenskomststridig strejke på en arbejdsplads omfattet af 3F's overenskomster, er det omvendt 3F's rolle at bidrage til at få strejken afviklet.

Typisk vil det ske ved, at virksomheden indberetter den overenskomststridige strejke til arbejdsgiverorganisationerne, som så indkalder 3F (og hovedforbundet FH) til fællesmøde. Hvis der er enighed mellem parterne om, at strejken er overenskomststridig, forsøger 3F at få den standset ved at tage kontakt til 3F-medlemmerne på arbejdspladsen via 3F's afdeling og tillidsrepræsentanten, hvis der findes en sådan på arbejdspladsen.

Hvis der ikke er enighed om, at strejken er overenskomststridig, eller hvis den fortsætter på trods af 3F's forsøg på at få den standset, fortsætter sagen ved arbejdsretten. Hvis konklusionen her er, at strejken er overenskomststridig, vil de strejkende medarbejdere blive idømt en bøde for overenskomststridig strejke. På industriens område er denne bøde fx fastsat til 50 kr. pr. time for ufaglærte medarbejdere hhv. 56 kr. pr. time for faglærte medarbejdere. Hertil kommer, at medarbejderne vil blive trukket i løn for den periode, hvor de har undladt at arbejde, samt at de ikke kan få konfliktstøtte fra deres fagforening, hvis strejken er overenskomststridig.

Disse procedurer og regler omkring overenskomststridige strejker, og den indsats arbejdsmarkedets parter udøver for at håndhæve dem, er i høj grad med til at begrænse omfanget af strejker på det overenskomstdækkede private danske arbejdsmarked.

ORGANISERING AF STREJKER MOD VIRKSOMHEDER UDEN KOLLEKTIV OVERENSKOMST

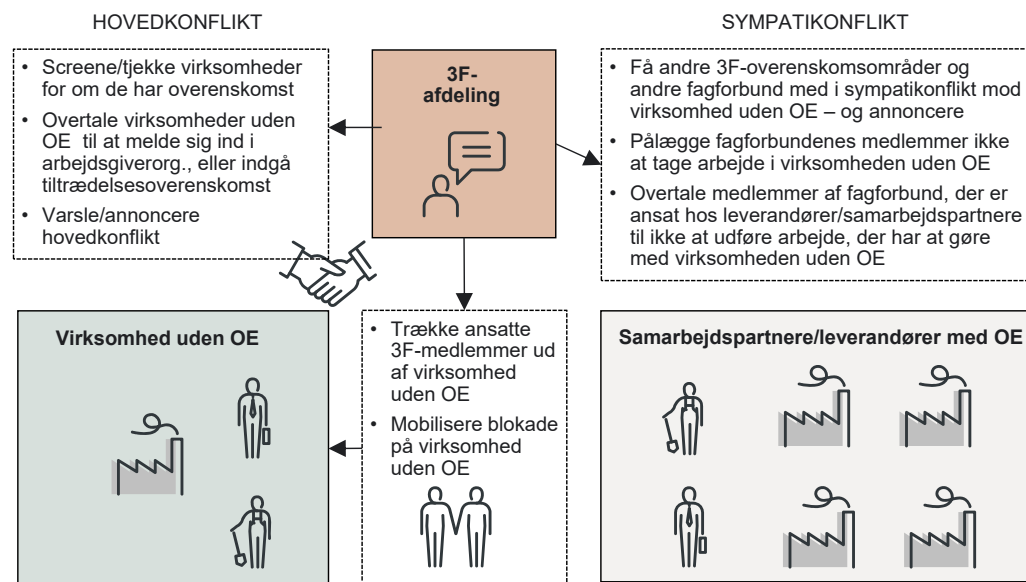
Fagforeningerne har gennem arbejdsrettens kendelser opnået en hævdevunden ret til at organisere hoved- og sympatikonflikter mod virksomheder, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.

Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sagen om 3F's hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS fastslår, at sådanne konflikter ikke kun er lovlige, hvis arbejdsgiveren ingen overenskomst har, men som udgangspunkt også i tilfælde, hvor arbejdsgiveren har tiltrådt en overenskomst hos organisationer, der konkurrerer med de fælles hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked. Den af 3F iværksatte hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS – der havde tiltrådt en overenskomst mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening, som bød på ringere vilkår for lønmodtagerne end 3F's overenskomst med HORESTA – blev således fundet i overensstemmelse med dansk arbejdsret. Enkelte af de anvendte kampskridt blev dog fundet ikke-proportionale, fx opfordringer til kunderne om at boykotte restauranten, hvilket 3F derfor ophørte med.

Figuren øverst til højre sammenfatter de forskellige konfliktskridt, som 3F iværksætter i gradvis eskalerende omfang mod virksomheder uden kollektiv overenskomst. 3F prioriterer generelt at iværksætte konflikter mod virksomheder, hvor arbejdsforholdene er betydeligt ringere som følge af den manglende overenskomst. Først iværksættes en hovedkonflikt mod de pågældende virksomheder, og herefter organiseres evt. en sympatikonflikt mod virksomheden jf. figuren.

(*) Tiltrædelsesoverenskomster indgås mellem 3F og virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation

Figur 2. Overblik over indsatsen ifm. hovedkonflikter og sympatikonflikter



OE = overenskomst

Det er især 3F's afdelinger, der driver arbejdet med at overvåge overenskomstdækning (fx ved at køre rundt på byggepladser), og som organiserer konflikterne. 3F har faste retningslinjer og procedurer for konfliktstyring i de tilfælde, hvor en virksomhed indenfor 3F's overenskomstråde ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Først forsøger 3F at overtale virksomheden til enten at melde sig ind i en arbejdsgiverforening, som 3F har en kollektiv overenskomst med, eller til at indgå en tiltrædelsesoverenskomst* med 3F. Hvis virksomheden afviser dette, eller ikke svarer, kan 3F varsle hovedkonflikt med en frist, hvori der også skal tages højde for medarbejdernes opsigelsesvarsler. Er der efter udløbet af svarfristen stadig ikke indgået aftale, eller modtaget svar, vil hovedkonflikten typisk blive iværksat med følgende skridt (eksempel fra byggeområdet):

- 3F-afdelingen underretter Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om konflikten
- Der sendes brev til 3F-medlemmer, som arbejder på virksomheden om, at virksomheden er blokeret, og at de skal henvende sig i den lokale afdeling
- 3F-medlemmerne bedes om at nedlægge arbejdet og de får udbetalt konfliktunderstøttelse
- I nogle tilfælde mobiliseres blokadevagter fra 3F ude på virksomheden. Det må ikke udgøre en fysisk blokade, og har derfor mere karakter af en demonstration.

Hovedkonflikten kan suppleres med en sympatikonflikt, hvor FH inddrages, og hvor andre 3F-overenskomstråder og fagforbund anmodes om sympatistøtte. Alle medlemmer i virksomheder, som samarbejder med den konfliktramte virksomhed, anmodes herefter om ikke at udføre noget arbejde for denne. Det sidste er et effektivt kampskridt, som ofte får de konfliktramte virksomheder til at tiltræde en aftale.

4. Opgørelse af omkostningerne til 3F's konflikthåndteringsindsatser

OMKOSTNINGERNE TIL 3F's INDSATS PÅ OMRÅDET

3FA og 3F har som beskrevet en række indsatser og opgaver, de løser i forbindelse med konflikthåndtering. I dette afsnit opgøres de samlede omkostninger til 3F's indsats på området.

Først og fremmest opgøres omkostningerne i hele 3F til den samlede indsats ved håndtering og løsning af faglige sager og konflikter, der løftes.

Lønomkostninger

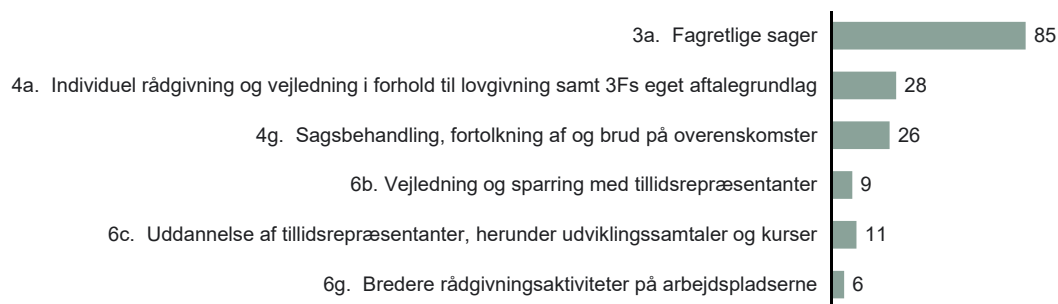
På baggrund af den gennemførte kortlægning er det muligt at estimere omkostningerne til den samlede indsats i 3F til konflikthåndteringsindsatser i afdelingerne og forbundshuset.

Omkostningerne beregnes ved at medtage følgende kategorier fra kortlægningen for alle medarbejdergrupper i afdelinger og forbundshus:

- 3a. Fagretlige sager
- 4a. Individuel rådgivning og vejledning i forhold til lovgivning samt 3F's eget aftalegrundlag
- 4g. Sagsbehandling, fortolkning af og brud på overenskomster
- 6b. Vejledning og sparring med tillidsrepræsentanter
- 6c. Uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder udviklingssamtaler og kurser
- 6g. Brede rådgivningsaktiviteter på arbejdspladserne

For delopgave 6b, 6c og 6g er det estimeret at omkring 50 pct. af tidsforbruget vedrører konflikthåndtering. Det fremgår af figuren herunder, der illustrerer omfanget af de opgaver, der løses inden for ovenstående delopgaver fra kortlægningen. Der løses samlet set opgaver for omkring 165 årsværk, hvilket svarer til godt 230.000 timer årligt.

Figur 3. Tidsforbrug (årsværk) i 3F på udvalgte opgaver og indsatser ift. konflikthåndtering



Driftsudgifter

Der er ingen driftsudgifter forbundet med indsatsen.

Overheadomkostninger

Der er generelle overheadomkostninger til administrativ understøttelse (IT, økonomi, HR, mv.) samt til lokaler, bygningsdrift, mv. i afdelingerne og forbundshuset. De generelle overheadomkostninger er blevet fordelt forholdsmæssigt ud på alle indsatser, herunder konflikthåndteringsindsatsen, som en gennemsnitlig overheadsats pr fagligt årsværk.

Samlede omkostninger

På denne baggrund er de samlede udgifter til konflikthåndteringsindsatsen opgjort til 154 mio. kr. i 3F og 3FA inkl. aflønning af de faglige medarbejdere, direkte forbundne driftsudgifter samt overheadomkostninger. Størstedelen af dette beløb vedrører kategorien fagretlige sager.

5. Analyse af effekter mht. 3F's løsning af konflikter i opløbet samt af retstvister

Der blev afsluttet i alt ca. 10.400 faglige sager i 2018 vedrørende uenigheder om arbejdsvilkår: 98 pct. af disse sager blev løst af parterne, inden de nåede til arbejdsretten, og ca. 77 pct. blev løst allerede på det første lokale forhandlingstrin i konfliktrappen

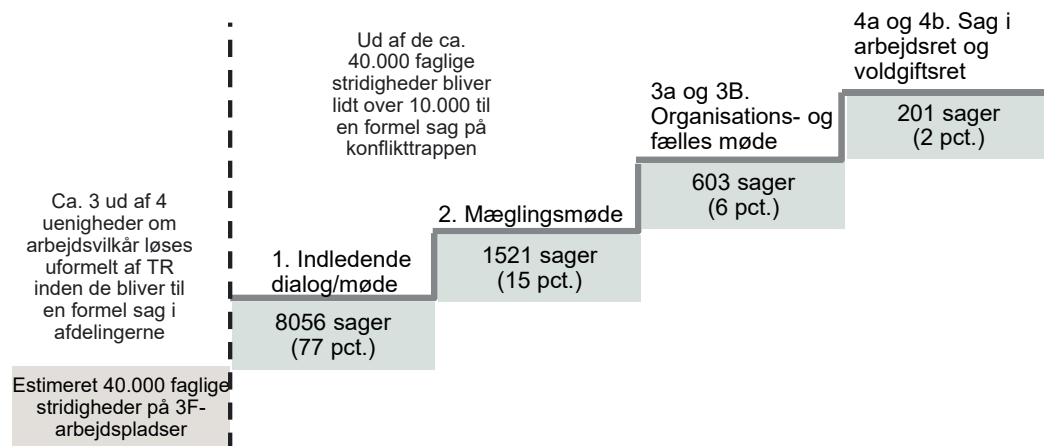
OPSTÅEDE OG AFSLUTTEDE FAGLIGE SAGER I 2018

Der blev i 2018 afsluttet i alt 13.326 FAG-sager i GO. Heraf kan 10.381 sager placeres på konfliktrappen, jf. figur 2. Der er på trin 1 i de indledende dialoger og møder på afdelingsniveau afsluttet 8056 sager svarende til ca. 77 pct. af de samlede sager. Afdelingerne løser således næsten 4 ud af 5 faglige sager uden inddragelse af forbundshuset.

Når sagen oversendes til forbundet løses ca. 1.500 sager svarende til 15 pct. af de faglige sager i 2018 enten ved, at den relevante gruppe i forbundet afviser sagen, efterspørger yderligere dokumentation eller påbegynder løsning via mæglingmøder.

De ca. 600 af de resterende 800 afsluttede sager i 2018 løses på organisations- og fællesmøder og de resterende ca. 200 er blevet afsluttet via arbejds- eller voldgiftsret, tvistighedsnævnet. Det er således kun – naturligvis med forbehold for mulige fejlregistreringer mv. – ca. 2 pct. af de faglige sager, der oprettes i GO, der også fører til retssager. Der henvises til Bilag 4, for en nærmere gennemgang af hvordan sagerne i GO er blevet fordelt på konfliktrappen,

Figur 5. Afsluttede faglige sager i 2018 fordelt på konfliktrappen



Noter: Det bemærkes, at afdelingen som udgangspunkt skal afslutte sagen i GO, når den overdrages til forbundshuset. Dette sker dog ofte ikke i praksis iflg. IT-afdelingen, ligesom det ikke er muligt at knytte afdelingens sag til sagen i forbundet via GO-systemet. Tallene er således forbundet med usikkerhed. Der tages således udgangspunkt i 8.056 sager i afdelingerne.

Figur 5 illustrerer, hvordan 3F i tæt samarbejde mellem den lokale TR, afdelingerne samt grupperne og Juridisk Sekretariat i forbundshuset dagligt løser en lang række forskellige faglige sager til gavn for medlemmerne. Med udgangspunkt i de 10.381 afsluttede sager i 2018 svarer det til, at der håndteres og afsluttes knap 30 sager dagligt – året rundt. Hertil kommer den meget store mængde faglige stridigheder, der ikke er registreret i GO, men som dagligt bliver løst på arbejdspladsen, fx i dialogen mellem TR og arbejdsgiver.

De faglige sager bliver først til en formel sag i GO, og træder ind på konfliktrappen, når den er oprettet som en sag ude i afdelingerne.

Bag de lidt over 10.000 sager, der bliver oprettet som formelle sager i GO, ligger dog et væsentligt større antal faglige stridigheder, som er blevet løst ude på arbejdspladserne inden de når at blive til en formel faglig sag. Det drejer sig om uenigheder om arbejdsvilkår mellem 3F-medlemmer og arbejdsgiver, der bliver løst ude på arbejdspladserne gennem inddragelse af 3F's tillidsrepræsentanter (TR).

Eftersom der ikke foretages systematisk registrering af alle henvendelser til TR og afdelinger, inden der oprettes en formel sag, er det oprindelige antal faglige stridigheder blevet estimeret via et survey, som er besvaret af ca. 1.500 TR i 3F.

TR fik stillet et spørgsmål omkring, hvor stor en andel af alle henvendelser, som kommer fra 3F-medlemmer vedrørende uenighed om arbejdsvilkår på det overenskomst-dækkende område, der bliver løst uformelt mellem TR og arbejdsgiverne, uden deltagelse af repræsentanter fra den lokale 3F-afdeling. Hertil svarer TR – i gennemsnit på tværs af de seks grupper i 3F – at det er ca. 3 ud af 4 sager, der løses med deres mellemkomst, uden at der bliver en formel sag ud af det (se Bilag 2).

På denne baggrund kan det med udgangspunkt i de seneste erfaringer sluttes, at der for hver 10.000 formelle sager har været ca. 40.000 faglige stridigheder, hvoraf ca. 30.000 er blevet løst uformelt med TR's mellemkomst, jf. de to sider af den stiplede linje i figuren til venstre.

6. Analyse af effekter mht. omfanget og udfaldet af retstvister

Der blev afsluttet i alt ca. 10.400 faglig sager i 2018 vedrørende uenigheder om arbejdsvilkår: 98 pct. af disse sager blev løst af parterne inden de nåede til arbejdsretten, og ca. 77 pct. blev løst allerede på det første lokale forhandlingstrin i konflikttrappen

INDDRIVELSE AF MIDLER I FAGLIGE SAGER OG ARBEJDSKADE OG SOCIALE SAGER I 2018

En række af de faglige sager indebærer inddrivelse af både større og mindre erstatninger og godtgørelser til medlemmerne. 3F fører således sager om manglende løn, feriepenge, pension og andre løntillæg, og fører også en del sager, der vedrører godtgørelse for usaglig afskedigelse, forskelsbehandling og manglende ansættelsesbeviser. Hertil kommer de mange arbejdsskadesager, der føres mod arbejdsskademyndighederne og de ansvarlige skadevoldere. Disse sager handler om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og erhvervsevnetab og om godtgørelse for svie og smerte og for mén. 3F fører derudover en række sager på det socialretlige område - de vedrører emner som sygedagpenge, førtidspension og fleksjob

3F har i perioden 2016-2018 inddrevet ca. 1,1 mia. kr. i gennemsnit pr. år til medlemmerne. I 2018 har 3F samlet set inddrevet 1.295,2 mio. kr. til medlemmerne. Dette er sket i faglige sager og i arbejdsskade og sociale sager (AOS). De inddrevne midler fordeler sig på i alt 7.293 sager, heraf 4.424 faglige sager og 2.869 AOS-sager. Hovedparten af midlerne er inddrevet i AOS-sagerne (1,1 mia. kr.), mens der er inddrevet ca. 190,6 mio. kr. til medlemmerne i de faglige sager. Det svarer til, at der i gennemsnit inddrives ca. 43.000 kr. pr. fagretlige sag.

De inddrevne midler i de 4.424 faglige sager sker på alle 4 niveauer af konflikttrappen, dvs. både af afdelingen (trin 1) og efter mæglingssmøder (trin 2), fællesmøder og organisationsmøder (trin 3) og sager i arbejdsretten, voldgiftsret, tvistighedsnævnet og afskedigelsesnævnet (trin 4). Såfremt der er tale om sager på det civilretlige område sker det også både i forbindelse med den konkrete retssag eller inden i forbindelse med indgåelsen af forlig mellem medlemmet (Juridisk Sekretariat i 3F) og arbejdsgiveren.

Oversigt over inddrevne midler og fordeling på sagstyper for 2018 fremgår af Tabel 1.

Tabel 1. Inddrevne midler i 2018 fordelt på faglige sager og arbejdsskade og sociale sager

Sager	Eksempler på sagstyper	Antal sager	Inddrevet i 2018	Gennemsnit pr. sag
Inddrivelse i faglige sager i alt		4.424	190,6 mio. kr.	43.000 kr.
Fagretlige sager	Lønsag / Løntjek, afskedigelse, manglende pensionsindbetaling og ansættelsesbevis og G-dage	3.423	132,1 mio. kr.	38.500 kr.
Juridiske sager	LG-sager (løn, pension mv.), sygedagpenge og ligebehandlingssag	606	39,0 mio. kr.	64.400 kr.
Øvrig inddrivelse		395	19,5 mio. kr.	49.300 kr.
Inddrivelse af arbejdsskade- og sociale sager i alt		2.869	1.104,6 mio. kr.	385.000 kr.
Økonomisk resultat	Ansvarssager (differencekrav, svie/smerte, tabt arbejdsfortjeneste), arbejdsskadesager (erhvervs-evnetab og varige mén) og sociale ydelser	2.284	640,7 mio. kr.	280.500 kr.
Sociale ydelser	Flekstilskud, løn, kontanthjælp, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, revalideringsydelse, seniorførtidspension og sygedagpenge	293	318,9 mio. kr.	1.088.400 kr.
Forsikringsbeløb	Gruppeliv, kritisk sygdom, patienterstatning, pensionsinvalidforsikring og ulykkesforsikring og andre forsikringsbeløb	352	5,5 mio. kr.	15.600 kr.
Antal sager og inddrevet beløb i 2018 i alt		7.293	1.295,2 mio. kr.	177.600 kr.

7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (1/6)



På nationalt plan har Danmark i nyere tid været et af de mest strejkeramte lande i verden. Implement har undersøgt, om dette også gør sig gældende på de dele af det private arbejdsmarked, hvor 3F har en betydelig repræsentation

BAGGRUNDEN FOR ANALYSEN

Strejker og lockouts er konflikter, der koster samfundet betydelige beløb i tabt produktion på de omfattede arbejdspladser og dermed tab for de økonomiske aktører, der gennem ejer-, ansættelses- eller leverandørforhold berøres af strejkerne.

Der er gennemført flere internationale sammenligninger af omfanget af tabte arbejdsdage som følge af strejker eller lockouts. Disse viser alle, at Danmark indenfor de seneste ca. 10 år er et af de i-lande i verden, der har flest tabte arbejdsdage per 1.000 beskæftigede. Den seneste sammenligning fra OECD, som er vist i figuren nedenfor, viser således, at Danmark i perioden i 2008-15 ligger tæt på 200 tabte arbejdsdage pr. år pr. 1000 beskæftigede og dermed kun overgås af Costa Rica, samt muligvis Frankrig, der også ligger højt, men hvor offentligt ansatte ikke er medregnet i den nationale værdi. Strejkeedata indsamlet af European Trade Union Institute for alle europæiske lande for perioden 2010-17 placerer tilsvarende Danmark som det tredje mest strejkende land efter Frankrig og Norge.

Problemet med sammenligningerne og de internationale databaser på området, er, at de viser samlede data for offentlige og private arbejdspladser og ikke indeholder nogen nedbrydning på erhvervsbrancher, der gør det muligt at sammenligne landene indenfor disse. Når Danmark ligger så højt i strejkeomfang på nationalt plan, er det udelukkende fordi, at de store konflikter i den offentlige sektor (især i 2008 og 2013), der involverede sygeplejersker, lærere, pædagoger, AC'ere mv., trækker kraftigt op.

Manglen på samlede internationale strejkeedata nedbrudt på brancheniveau er formentlig årsagen til, at der ikke har været gennemført mere detaljerede komparative analyser af landenes arbejdsstandsninger. Ved at gennemse potentielle datakilder vedr. tabte arbejdsdage pga. strejker/layouts for samtlige i-lande er det imidlertid lykkedes Implement at fremskaffe sammenlignelige data for 12 lande, som muliggør en analyse af forskelle nedbrudt på de centrale private erhvervsbrancher for perioden 2008-18.

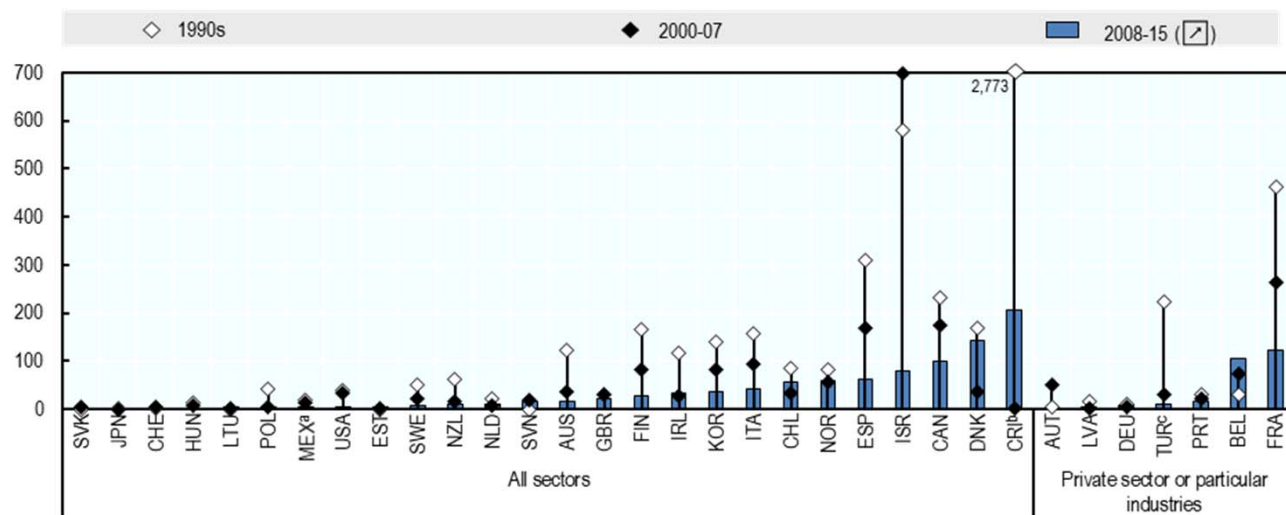
Analysen, som præsenteres på de følgende sider, viser, at Danmark faktisk er blandt de mindst strejkende i-lande indenfor de private erhvervsbrancher, hvor hovedparten af 3F's medlemmer kommer fra – og at dette primært må tilskrives en kombination af den danske model og indsatsen fra de centrale arbejdsmarkedsparter indenfor brancherne.

METODE OG DATAGRUNDLAG FOR DEN INTERNATIONALE SAMMENLIGNING

Implement har i den internationale sammenligning medtaget alle de i-lande i verden, som efter nærmere undersøgelse af nationale datakilder viste sig at have tilgængelige data nedbrudt på brancheniveau over mængden af tabte arbejdsdage pga. strejker og lockouts. Det har været et krav, at der minimum skulle være data for hovedbrancherne industri, byggeri, transport og handel for det meste af perioden 2008-18. Perioden er valgt, dels fordi den dækker et tilstrækkeligt langt tidsrum, dels fordi der som oftest ikke eksisterer data efter relevante erhvervsbranche-klassifikationer længere tilbage.

Dataindsamlingen resulterede i, at der blev fundet egnede data for de 12 lande vist i oversigten nedenfor, som derfor indgår i analysen:

Figur 6. OECD's opgørelse af tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pr. år pga. strejker/lockouts på nationalt niveau



- Danmark
- Tyskland
- England
- Spanien
- Norge
- Holland
- Irland
- Canada
- Finland
- Belgien
- Frankrig
- Australien

For alle de øvrige i-lande fandtes der ikke offentligt tilgængelige data nedbrudt på relevante brancher for antal tabte arbejdsdage pga. strejker og lockouts, og de er derfor udeladt af analysen alene af den grund. For Portugal findes en vis nedbrydning på erhvervsbrancher, men kun en meget grov nedbrydning mellem den primære, sekundære og tertiære sektor, hvorfor Portugal også er udeladt.

Udvælgelsen betyder, at der både mangler data for nogen af de lande, der er kendt for at have et lille omfang af strejker (fx USA Japan, Sverige og Schweiz), og lande der er kendt for et større omfang (fx Italien, Grækenland og Israel). Trods forsøg herpå blev der ikke fundet egnede data for nogen af de østeuropæiske lande. De ville dog næppe have været egnede til sammenligning, da de har en markant anderledes tradition og kultur på området pga. den kommunistiske fortid med strejke-forbud.

7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (2/6)

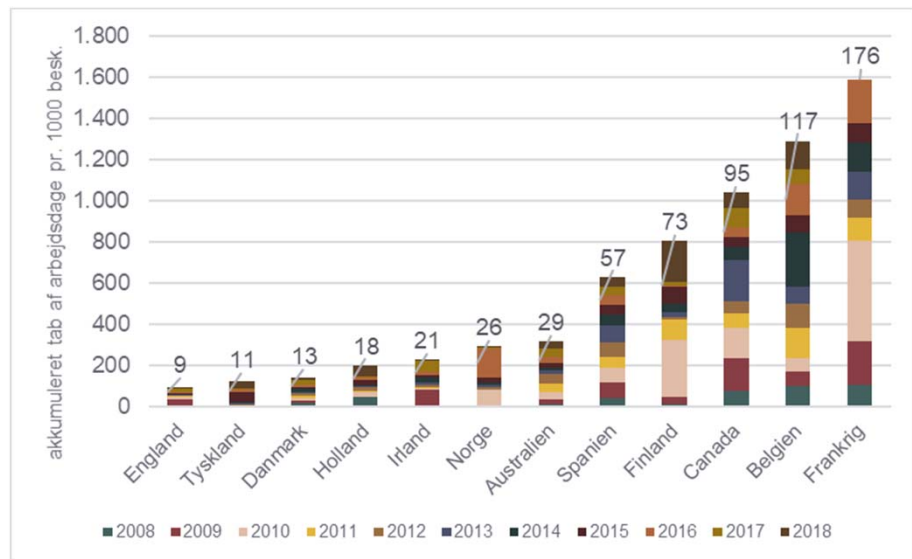
Analysen viser, at det store strejkeomfang i Danmark over de seneste 10 år skyldes konflikterne i den offentlige sektor, og at Danmark indenfor det private arbejdsmarked, som 3F dækker, er blandt de mindst strejkende lande

DET SAMLEDE STREJKEOMFANG I DE 4 UDVALGTE ERHVERVSBRANCHER

For de 12 udvalgte lande, hvor det er muligt at sammenligne omfanget af tabte arbejdsdage pga. strejker og lockouts på brancheniveau, er det muligt at sammenstille data for et bredt udsnit af de største private erhvervsbrancher: industri, bygge- og anlægsvirksomhed, transportvirksomhed, samt handels- og hotel- og restaurantvirksomhed. For nogen af landene kan data brydes yderligere ned i underbrancher, men ovenstående nedbrydning på de fire hovedbrancher er valgt, fordi alle (eller næsten alle) de valgte lande kan sammenlignes indenfor hver af disse fire brancher.

I figur 7 nedenfor vises det samlede resultat, når data vedrørende tabte arbejdsdage pga. strejker og lockouts lægges sammen for alle de fire udvalgte private erhvervsbrancher. Resultatet viser for Danmark et helt andet billede end på det nationale niveau (hvor den offentlige sektor og en række mindre private erhvervsbrancher også tæller med). Med 13 tabte arbejdsdage pr. år. pr. 1.000 beskæftigede per år er Danmark således det tredje mindst strejkende land efter England og Tyskland. Det betyder, at Danmark på det private arbejdsmarked i 2008-18 hører til den mindst strejkende tredjedel blandt de 12 udvalgte lande. Holland kan også medregnes til denne gruppe, mens der er en mellemgruppe bestående af Irland, Norge, Australien og Spanien, samt en gruppe bestående af Finland, Canada, Belgien og Frankrig, der topper med flest tabte arbejdsdage.

Figur 7. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pga. strejker/lockouts mellem 2008-18 for brancherne industri, byggeri, transport, handel og horeca (NACE klasse B-I)



Noter: De inkluderede brancher er lagt sammen således, at de har vægt efter beskæftigelsesomfanget. De efterfølgende figurer viser nedbrydningen på de fire hovedbrancher, der indgår. Information vedr. datakilder for figurene fremgår af bilag 3 For Frankrig er gennemsnittet opgjort for perioden 2008-16 fordi der kun 9 år med tilgængelige data (gælder også Figur 8-11).

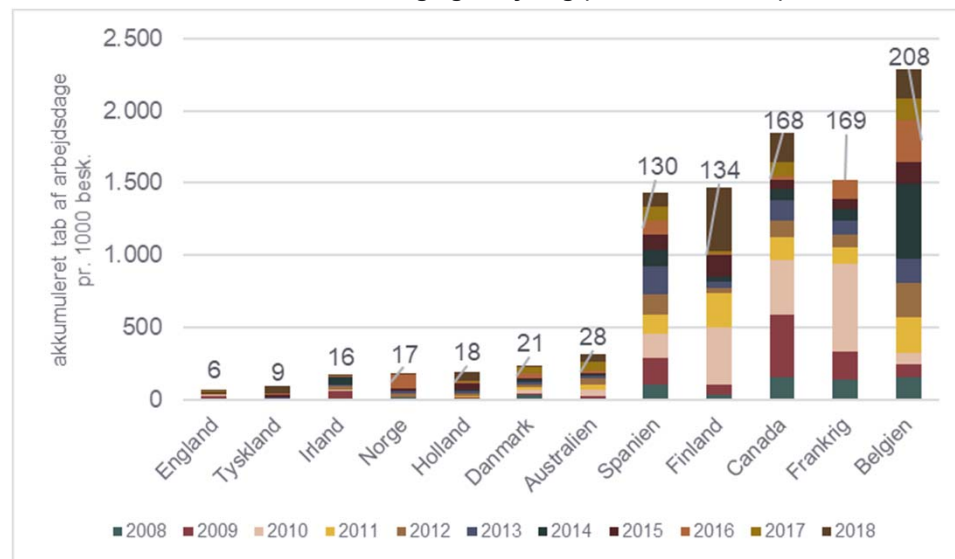
STREJKEOMFANGET INDENFOR HVER AF DE 4 ERHVERVSBRANCHER

I figur 8 nedenfor og i de tre figurer på følgende side sammenlignes strejkeomfanget indenfor hver af de fire erhvervsbrancher. For industrien har Danmark et strejkeomfang på 21 dage pr. år. pr 1.000 beskæftigede, hvilket er lavere end gennemsnittet. Her falder Danmark i gruppen af de syv lande, som strejker markant mindre end de fem mest strejkende lande (Belgien, Frankrig, Canada, Spanien og Finland i nævnte rækkefølge).

Det fremgår, at der særligt i 2009, 2010, 2014 og 2018 har været omfattende industristrejker i Belgien, Frankrig, Canada, Spanien og Finland, mens dansk industri har været mest ramt i 2016-17. Tysk og britisk industri er kendetegnet ved et markant mindre strejkeomfang end alle de øvrige landes industri.

Mere detaljerede data, herunder årlige data i tabelform, samt beskrivelse af datakilder for hhv. tabte arbejdsdage pga. strejker/lockouts, variationer i dataindsamlingsmetoder og definitioner, samt beskæftigelse for hvert land, findes i Bilag 3. Opgørelser af tabte arbejdsdage kommer fra nationale statistikbureauer, ministerier, samt organisationer på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesdata er for sammenlignelighedens skyld baseret på Eurostat-data (og direkte på nationale data for Australien og Canada). Datakilderne uddybes i bilag 3.

Figur 8. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pga. strejker/lockouts mellem 2008-18 for industri inkl. minedrift, fremstilling og forsyning (NACE klasse B-E)



7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (3/6)

Strejkeomfanget i Danmark ligger særligt lavt ift. andre lande indenfor bygge-, transport og handels- og horeca-brancherne

STREJKEOMFANGET INDENFOR HVER AF DE 4 ERHVERVSBRANCHER (fortsat)

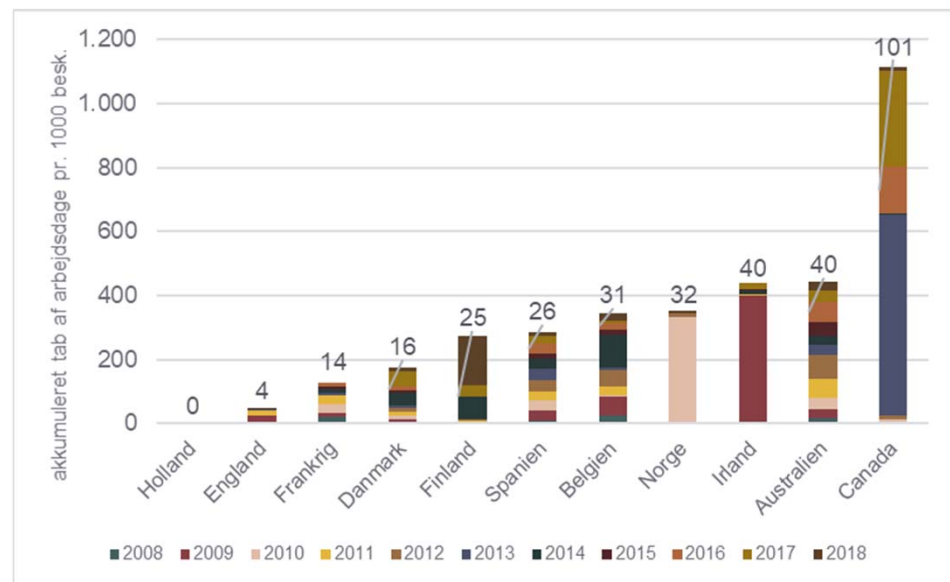
For de tre resterende brancher ligger Danmark i alle tilfælde blandt de mindst strejkende lande med 16 tabte arbejdsdage indenfor bygge- og anlægsvirksomhed (nr. 4 ud af 11) hhv. 28 tabte arbejdsdage indenfor transportvirksomhed (nr. 2 ud af 12), hhv. 2 tabte arbejdsdage pr. 1.000 beskæftigede indenfor handel samt hotel-, restaurant- og cafévirksomhed (nr. 2 ud af 10).

Indenfor bygge- og anlægsbranchen er det kun Holland, England og Frankrig, der ligger lavere i strejkeomfang end Danmark. Irland og Norge er stærkt påvirket af omfattende strejker i enkelte år (2009 hhv. 2010). Finland og Canada er stærkt påvirket af andre år. Den danske byggebranche oplevede de mest omfattende strejker i 2014 og 2017.

Figurene viser, at det er indenfor transportvirksomhed (transport, opmagasinering og postudbringning), at der ses det største gennemsnitlige strejkeomfang på tværs af landene. Men strejkeomfanget for danske transportvirksomheder er altså relativt lavt, og kun Australien ligger lavere. Den danske transportbranche var i 2018 væsentligt hårdere ramt af strejker end i de øvrige år, hvilket formentlig skyldes DSB-konflikten i 2018.

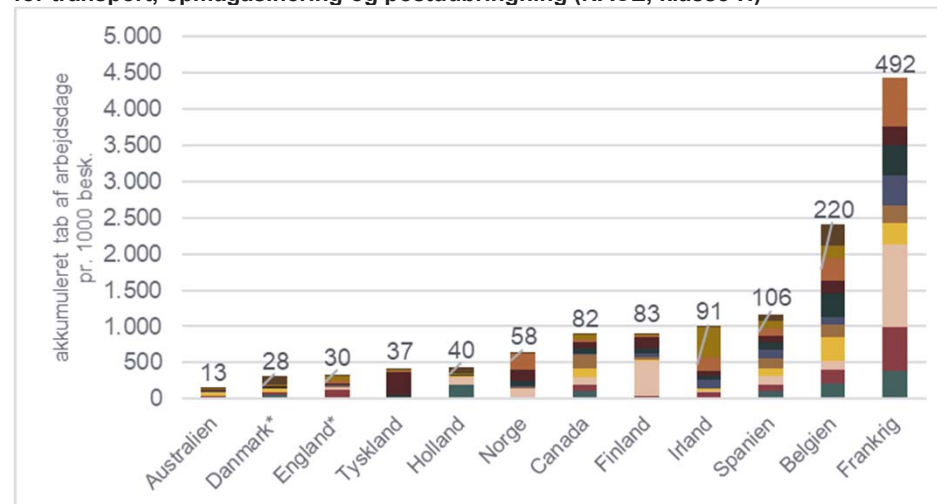
For handels, autoreparations, samt hotel- og restaurantvirksomhed er strejkeomfanget ekstremt lavt i Danmark, og kun England ligger lavere. Strejkeomfanget er generelt lavere i lande indenfor disse brancher end indenfor de øvrige brancher, som indgår i analysen.

Figur 9. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pga. strejker/lockouts mellem 2008-18 for bygge- og anlægsvirksomhed (NACE klasse F)



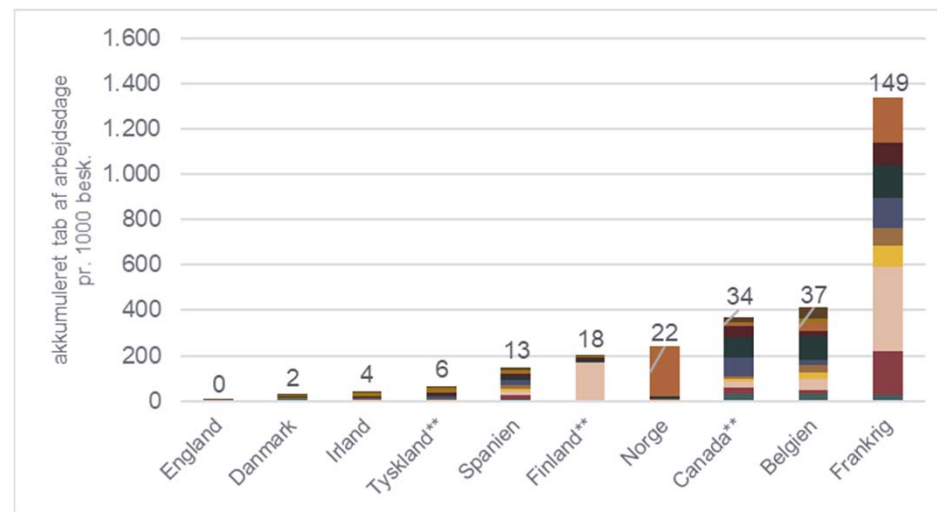
Noter: For Tyskland er data for bygge- og anlægsbranchen for mangelfulde til at indgå i sammenligningen.

Figur 10. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pga. strejker/lockouts mellem 2008-18 for transport, opmagasinering og postudbringning (NACE, klasse H)



Noter: *For Danmark er det kun muligt at opgøre tallene for hele klasse H plus telebranchen, mens det for England kun er muligt at opgøre tallene for hele klasse H plus information og kommunikation

Figur 11. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pga. strejker/lockouts mellem 2008-18 for handel, autoreparation, samt hotel- og restaurantvirksomhed (NACE, klasse G og I)



Noter: **For Tyskland, Finland og Canada er det kun muligt at opgøre tallene for hele klasse G, idet data for klasse I mangler, eller er mangelfulde. Data for Holland og Australien er for mangelfulde både ift. G og I til, at de kan indgå i sammenligningen.

7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (4/6)

Institutionerne i den danske forhandlingsmodel og arbejdsmarkedsparternes er vigtige forklaringer på det relativt lave strejkeomfang



SAMMENLIGNING AF STREJKEOMFANGET PÅ TVÆRS AF DANSKE BRANCHER

Nedenstående tabel viser en sammenligning af strejkeomfanget på tværs af danske brancher på det mest detaljerede niveau, som Danmark Statistik har opgjort. 3F har det største medlemstal af nogen fagforeninger indenfor alle industribrancher bortset fra Jern- og Metalindustrien, hvor Dansk Metal (som også er en del af de fælles fagforbund i FH) organiserer de fleste lønarbejdere. For bygge- og anlægsvirksomheder, hotel- og restaurantvirksomhed, samt transport, post og tele er 3F også den største fagforening, mens HK er den største fagforening indenfor handel.

Derimod organiserer 3F kun en lille del af lønmodtagerne i stat, regioner og kommuner, hvor store medarbejdergrupper som fx lærere, sosu-assistenten, sygeplejersker og AC-fuldmægtige typisk er organiseret i andre fagforeninger og A-kasser (mens offentlige arbejdere, der udfører manuelt arbejde deler sig mellem FOA og 3F).

Det største strejkeomfang i perioden har været indenfor brancher, hvor 3F kun spiller en lille eller ubetydelig rolle, herunder især den offentlige sektor i Danmark, hvor der har været et i international sammenhæng usædvanligt højt strejkeomfang på 308 tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede pr. år (hvilket alene er årsagen til, at Danmarks nationale strejketal er blandt de højeste i verden). De næsthøjeste strejketal forekommer indenfor jern- og metalindustrien og fødevarerindustrien, hvor det primært er andre fagforeninger end 3F, der er repræsenteret, mens alle de øvrige ligger under 30 tabte arbejdsdage.

Tabel 2. Tabte arbejdsdage pr. 1000 beskæftigede i Danmark pga. strejker/lockouts – nedbrudt på det mest detaljerede brancheniveau som data fra Danmarks Statistik muliggør

	Gns tabte arbejdsdage pr. år, 2008-18	Gns. antal beskæftigede 2008-18	Gns. tabte dage pr. 1.000 beskæftigede
Føde-, drikke- og tobaksindustri	3.136	61.291	51,2
Tekstil- og læderindustri	18	7.573	2,4
Træ-, papir- og grafisk industri	345	23.036	15,0
Kemisk industri og plastindustri	700	53.827	13,0
Sten-, ler- og glasindustri	382	14.264	26,8
Jern- og metalindustri	2.727	41.927	65,0
Møbelindustri og anden industri	309	121.700	2,5
Energi- og vandforsyning	109	29.255	3,7
Bygge- og anlægsvirksomhed	2.564	162.691	15,8
Handel	964	398.718	2,4
Hotel- og restaurantvirksomhed	182	102.302	1,8
Transport, post og tele	4.055	140.759	28,8
Stat, regioner og kommuner	251.864	817.107	308,2

Kilde: Danmarks Statistik.

Note: Brancher markeret med rosa er brancher indenfor hvilke 3F vurderes at udgøre den største fagforening målt i medlemstal, baseret på Danmarks Statistiks Forskningsservice, Beskæftigelse for lønmodtagere

VURDERING AF ÅRSAGERNE TIL FORSKELLE I STREJKEOMFANG

Den internationale og nationale sammenligning af strejkeomfanget på de forudgående sider viser følgende:

- Danmark tilhører den bedste tredjedel af de i-lande, der foreligger data for, målt på evnen til at holde strejkeomfanget nede i de fire største private brancher, hvor der er et betydeligt omfang af manuelt lønarbejde.
- Danmark ligger i top 2 mht. at holde strejkeomfanget nede for brancherne transport, opmagasinering og postudbringning samt handel, autoreparation og hotel- og restaurantvirksomhed, i top 4 for bygge- og anlægsvirksomheder og i den bedste halvdel for industrivirksomheder.
- På tværs af de danske brancher har der generelt været et meget lavere strejkeomfang i de private brancher end i den offentlige sektor, og det største strejkeomfang blandt de private brancher har været indenfor jern- og metalindustrien og fødevarerindustrien, hvor andre fagforeninger end 3F er mest repræsenteret.

Helt generelt kan det derfor konkluderes, at strejkeomfanget indenfor de seneste 11 år har været relativt lavt i de brancher, som 3F opererer indenfor.

Dette er selvfølgelig ikke alene nok til at konkludere, at det relativt lave strejkeomfang er en delvis konsekvens af 3F's indsats. *For det første* har 3F en naturlig dobbeltrolle i forhold til både at mobilisere og forhindre strejker, alt efter karakteren af de situationer, hvor konflikterne opstår. *For det andet* er der flere andre aktører, der har en betydelig indflydelse på, om strejker opstår eller ej, og hvor længe de varer (herunder især virksomheder, arbejdsgiverorganisationer, konkurrerende fagforeninger og staten). *For det tredje* er arbejdsmarkedsparternes konflikthåndteringsindsats indlejret i institutionelle rammevilkår af politisk, retlig og kulturel karakter, herunder især de institutioner, der kendetegner den danske model.

Det er umuligt helt at adskille disse faktorer fra hinanden og afgøre, hvad der har haft størst indvirkning på det relativt lave strejkeomfang i de største danske brancher. I det følgende vil vi imidlertid argumentere for, at det relativt lave strejkeomfang i de nævnte danske brancher især skyldes følgende:

1. Et særligt institutionelt aspekt ved den danske model, som også gælder for enkelte andre nordvesteuropæiske lande, og som OECD kategoriserer som *organiseret decentraliserede og koordinerede kollektiv forhandlingssystemer*, hvor arbejdsmarkedsparterne forhandler og i relativt høj grad koordinerer kollektive branche-overenskomster, men samtidig organiserer muligheden for at forhandle decentrale lokalaftaler på arbejdspladserne.
2. Det kollektivarbejdsretlige system i Danmark, herunder fredspigten, konfliktrapen og arbejdsrettens rolle som konfliktmoderator i forbindelse med faglig strid, arbejdsuro, og uenigheder om lovligheden af strejker og lockout.
3. Indsatsen som 3F og de fælles fagforbund yder sammen med de centrale arbejdsgiverorganisationer mht. at forhandle om uenigheder og værne om den fredspigt, som de i fællesskab har skabt for overenskomstdækkede virksomheder.

7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (5/6)



Det kan konkluderes, at strejkeomfanget er relativt lavt i de danske erhvervsbrancher, som 3F fortrinsvis opererer indenfor, og at 3F og de medvirkende arbejdsgiverorganisationer må tilskrives en del af ansvaret for dette tilsammen med forhandlingssystemet

VURDERING AF ÅRSAGERNE TIL FORSKELLE I STREJKEOMFANG (fortsat)

Som nævnt på forudgående side er de to første og ret grundlæggende årsager – som vi peger på som medvirkende til at strejkeomfanget har været så relativt lavt i Danmark i de undersøgte brancher – de grundlæggende institutioner i den danske forhandlingsmodel.

Den første af de to institutionelle forklaringer er, at Danmark sammen med Norge, Sverige, Holland, Tyskland og Østrig hører til den gruppe af lande som OECD i en ny omfattende undersøgelse af effekterne af kollektive forhandlinger har kategoriseret som *organized decentralized and co-ordinated collective bargaining systems (Organiserede decentraliserede og koordinerede kollektive forhandlingsystemer)*, hvor arbejdsmarkedsparterne forhandler og i relativt høj grad koordinerer kollektive brancheoverenskomster, men samtidig organiserer muligheden for at forhandle decentrale lokalaftaler på arbejdspladserne. Dette står i modsætning til fire andre typer af forhandlingssystemer som vist i tekstboksen på næste side.

OECD bygger i deres undersøgelse ovenpå en lang forskningstradition, der begyndte med analyser fra 1970'erne og frem af, om korporatistiske lande med høj grad af medlemskab og koncentration af arbejdsmarkedsorganisationer, der forhandler arbejdsvilkårene centralt, gav anledning til andre makroøkonomiske effekter mht. arbejdsløshed og inflation end mere pluralistiske lande.

Tabel 3. Collective bargaining karakteristika for landene, jf. OECD-undersøgelse

	Strejke- tal fra analyse	Hoved- niveau for overens- komster	Forhandlingernes grad af centralisering/ decentralisering	Koordi- nering af forhand- linger	Fagfore- ningernes organise- ringsgrad	Arbejds- giverorg. organise- ringsgrad	Dæknings- graden for de kollektive forhandlinger	Arbejdsre- lationernes kvalitet
England	9	Virksomhed	Decentraliseret	Nej	10-20 %	30-40 %	20-30%	Medium
Tyskland	11	Sektor	Organiseret decentraliseret	Høj grad	10-20 %	50-60 %	50-60%	Høj
Danmark	13	Sektor	Organiseret decentraliseret	Høj grad	60-70 %	60-70 %	80-90%	Høj
Holland	18	Sektor	Organiseret decentraliseret	Høj grad	10-20 %	80-90 %	80-90%	Høj
Irland	21	Virksomhed	Decentraliseret	Nej	20-30 %	50-60 %	40-50%	Medium
Norge	26	Sektor	Organiseret decentraliseret	Høj	30-40 %	60-70 %	60-70%	Høj
Australien	29	Sektor	Decentraliseret	Nej	10-20 %	?	50-60%	Lav
Spanien	59	Sektor	Organiseret decentraliseret	Lav grad	10-20 %	70-80 %	70-80%	Lav
Finland	73	Sektor/ National	Centraliseret	Høj grad	50-60 %	70-80 %	80-90%	Høj
Canada	95	Virksomhed	Decentraliseret	Nej	10-20 %	?	20-30%	Medium
Belgien	116	Sektor/ National	Centraliseret	Høj grad	50-60 %	80-90 %	>90%	Medium
Frankrig	176	Sektor	Centraliseret	Lav grad	5-10 %	70-80 %	>90%	Medium

Kilde: OECD, Collective Bargaining by Country: <http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>

For det meste har analyserne tegnet et billede af, at arbejdsmarkedsaktørerne i korporatistiske lande har haft mere fokus på og været bedre til at holde arbejdsløsheden nede, mens de i pluralistiske lande omvendt har været bedre til at holde inflationen nede. Med globaliseringen og den generelle politiske og erhvervsmæssige udvikling i samfundet har økonomien i de vestlige lande imidlertid ændret generel karakter fra høj-inflation og høj vækst, over stagflation (lav inflation og lav vækst), til lav-inflation med varierende vækstrater på et moderat til lavt niveau. Samtidig er det på grund af globaliseringen blevet vanskeligere at fastlægge arbejdsvilkår i de enkelte lande uden at tage hensyn til niveauet i konkurrerende lande. Som konsekvens heraf er der også sket forandringer i arbejdsmarkedsorganisering og de kollektive forhandlingsystemer i en række af landene, hvorfor det i dag ikke længere giver mening at karakterisere dem simpelt som enten korporatistiske eller pluralistiske.

OECD's nye taksonomi (jf. tekstboksen på næste side) er et bedre bud på kategorisering af de forskellige typer af forhandlingsystemer, der findes i dag. OECD formår ved at anvende denne taksonomi at finde frem til, at landene indenfor type 2 og 3, med koordinerede kollektive forhandlinger, fx præsterer signifikant højere beskæftigelse og lavere arbejdsløshed, samt mindre lønspredning, end lande med fuldt decentraliserede forhandlinger (jf. OECD Employment Outlook 2018, side 82ff).

Taksonomien er også meget velegnet til at beskrive de lande, der indgår i vores undersøgelse af strejkeomfanget, da OECD via undersøgelsen har indsamlet oplysninger for hvert af de inkluderede lande på de forhold, der fremgår af Tabel 3. Vi har markeret de lande, der sammen med Danmark indgår i type 3 forhandlingsystemer.

Landene er vist i rækkefølge fra lavest til højest gennemsnitligt strejkeomfang (antal tabte arbejdsdage pr. 1.000 beskæftigede pr år) i de undersøgte brancher for perioden 2008-18, jf. også den grafiske præsentation af det samlede resultat i figur 6.

Selvom det langt fra er alle lande fra hver forhandlingstype, der indgår i sammenligningen, står det klart, at type 3 forhandlingsystemerne (karakteriseret ved brancheniveauforhandlinger med høj grad af koordinering, og organiseret decentralisering der åbner mulighed for lokalaftaler) i Tyskland, Danmark, Holland og Norge generelt leverer bedre resultater mht. at holde strejkeomfanget nede, end mere centraliserede type 1 og type 2 forhandlingsystemer i Frankrig, Spanien, Belgien og Finland, der har et langt højere strejkeomfang. Resultaterne er lidt mere blandede mht. de endnu mere decentraliserede type 4 og type 5 forhandlingsystemer, hvor der kun er svag eller ingen koordinering på tværs af brancher, men reelt er det kun England, der har et lavt strejkeomfang i disse grupper, mens Australien og Irland ligger i midten, og Canada i den høje ende.

Organiseringsgraden på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden, og dækningsgraden af de kollektive aftaler, kunne også have betydning for strejkeomfanget, men der er alt for få enheder til at gennemføre korrelationsanalyser. Bedømt ud fra rangfølgen af lande i tabellen synes der i øvrigt heller ikke at være noget klart mønster. Dækningsgraden af de kollektive aftaler er desuden i høj grad bestemt af, hvor centraliserede systemerne er.

7. International sammenligning af strejkeomfanget og 3F's rolle i at begrænse dette (6/6)

Det kan konkluderes, at strejkeomfanget er relativt lavt i de danske erhvervsbrancher, som 3F fortrinsvis opererer indenfor, og at 3F og de medvirkende arbejdsgiverorganisationer må tilskrives en del af ansvaret for dette tilsammen med forhandlingssystemet

VURDERING AF ÅRSAGERNE TIL FORSKELLE I STREJKEOMFANG (fortsat)

Sammenligningen mellem de 12 lande, hvor det har været muligt at få branchespecifikke strejkeoplysninger, tyder således på, at type 3 forhandlingsystemer (organized decentralized and co-ordinated collective bargaining systems) er relativt effektive mht. at begrænse strejkeomfanget. Spørgsmålet er så, om der er en plausibel forklaring på dette, eller der blot er tale om en tilsyneladende sammenhæng.

Som OECD's analyse og flere andre analyser tager arbejdsmarkedsparterne i de koordinerede forhandlingsystemer (type 2 og 3) i relativt høj grad hensyn til at sikre høj beskæftigelse og lav arbejdsløshed, når de forhandler. Den form for makroøkonomiske hensyn flugter med, at de også vil gå relativt langt for at undgå arbejdsuro og strejker, som kan gå udover konkurrencedygtigheden og koste arbejdspladser til udlandet.

Det er dog ikke sikkert, at de kompromiser som på denne baggrund indgås, altid vil tilfredsstille de behov som de forskellige medlemmer de kollektive fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer har. Her tilbyder type 3 landene – som udover en høj grad af sektorkoordinering også organiserer muligheden for, at decentraliserede parter under visse forudsætninger kan afvige generelt aftalte normer og indgå lokalaftaler for særlige brancher og virksomheder – en ventil, der værner mod, at aftalerne bliver for ufleksible i forhold til individuelle behov. Det er sandsynligt, at dette er en vigtig del af forklaringen på, hvorfor der i relativt mindre omfang udbryder strejker i disse lande. OECD-sammenligningen af det nationale strejkeniveau vist på side 14 peger desuden på, at det generelle strejkeomfang også er meget lavt i Sverige, Østrig, så tendensen gælder givetvis også for de sidste to lande – og dermed for alle lande – i type 3 gruppen.

Vi har nu præsenteret en forklaring på, hvorfor den type forhandlingsystem som Danmark og enkelte andre lande repræsenterer, formentlig er en medvirkende årsag til det relativt lave strejkeomfang i disse lande. Men der er også nogle mere specifikke nationale årsager til, at Danmark ligger i den lave ende for de brancher vi har undersøgt, og til at strejkeomfanget er særligt lavt indenfor de brancher i Danmark, hvor 3F opererer.

De vigtigste nationale årsager til det lave strejkeomfang er (1) den fredspligt, som er institutionaliseret i de kollektive danske overenskomster (jf. side 9) og som definerer strejker i overenskomstperioden som overenskomststridige og bodsbelagte, og (2) den konflikthåndtering der sker ud fra disse regler via arbejdsmarkedsparternes samarbejde omkring konflikttrappen, samt (3) håndhævelsen af disse regler i det kollektiv-arbejdsretlige system, dvs. gennem arbejdsrettens virke.

3F's konflikthåndteringsindsats er vævet tæt ind i dette system, hvor 3F sammen med landsorganisationen FH, de andre fagforbund i FH, og modparterne på arbejdsgiversiden yder en stor indsats for at begrænse forekomsten af overenskomststridige strejker, dels ved at håndtere oprappede konflikter gennem forhandlinger på konflikttrappen, dels ved at sørge for, at medlemmerne overholder reglerne.

Tekstboks: Taksonomi over forhandlingsystemer fra OECD-undersøgelse

Type 1. Overvejende centraliserede og svagt koordinerede kollektive forhandlingsystemer. Aftaler på brancheniveau spiller en stor rolle, forlængelser er relativt udbredte, afvigelser fra aftaler på højere niveau er mulige, men oftest begrænsede eller sjældent brugt, og lønkoordinering er stort set ikkeeksisterende. I 2015 var Frankrig, Island, Italien, Portugal, Slovenien, Spanien og Schweiz i denne gruppe.

Type 2. Overvejende centraliserede og koordinerede kollektive forhandlingsystemer. Ligesom i den foregående kategori spiller aftaler på brancheniveau en stor rolle, og der er begrænset plads til, at aftaler på lavere niveau afviger fra aftaler på højere niveau. Lønkoordinering er dog stærk på tværs af brancher. I 2015 var Belgien og Finland i denne gruppe.

Type 3. Organiserede decentraliserede og koordinerede kollektive forhandlingsystemer. Aftaler på brancheniveau spiller en vigtig rolle, men de efterlader også betydelig plads til, at aftaler på lavere niveau sætter standarderne – enten ved at begrænse forlængelsernes rolle (sjældent og aldrig automatisk eller kvasiautomatisk), hvilket betyder, at opbygningen af aftalehierarkiet er op til forhandlingsparterne, eller der åbnes op for fravalg. Koordinering på tværs af brancher og forhandlingsenheder har tendens til at være stærk. I 2015 var Østrig, Danmark, Tyskland, Holland, Norge og Sverige i denne gruppe.

Type 4. Overvejende decentraliserede kollektive forhandlingsystemer. Forhandling på virksomhedsniveau er den dominerende forhandlingsform, men forhandling på brancheniveau (eller tilsvarende funktion) eller lønkoordinering spiller også en rolle. Forlængelser er meget sjældne. Australien med sine "Modern Awards" og Japan med sin unikke form for koordinering (*Shunto*) var i denne gruppe i 2015 sammen med Grækenland, Luxembourg og Slovakiet. Siden vedtagelsen af lovændringen om industrielle forbindelser – Industrial Relations (Amendment) Act – i oktober 2015, som genindførte branchespecifikke beskæftigelsesregler (Sectoral Employment Orders), har Irland også været med i denne gruppe.

Type 5. Fuldt decentraliserede kollektive forhandlingsystemer. Forhandling er i det væsentlige begrænset til virksomheds- eller organisationsniveau uden koordinering og uden (eller med meget begrænset) indflydelse fra regeringen. I 2015 var Canada, Chile, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Korea, Letland, Litauen, Mexico, New Zealand, Polen, Tyrkiet, Storbritannien og USA i denne gruppe.

Kilde: Citeret og oversat fra *OECD Employment Outlook, 2018*, side 83

I kraft af 3F's rolle som fagforening, der kæmper for medlemmernes rettigheder, sørger 3F også for at mobilisere retmæssige strejker, herunder i forbindelse med overenskomstforhandlinger, der efter langvarige forsøg på at nå til en aftale bryder sammen, eller i forbindelse med hoved- og sympatikonflikter mod virksomheder, der ikke har en kollektiv overenskomst.

På den måde bidrager 3F både til at holde strejkeomfanget oppe og nede, men analysen viser klart, at den balancerede effekt af 3F's indsats indenfor rammerne af det kollektive danske forhandlingsystem er strejke-tilbageholdende frem for strejke-fremmende.

Dette ses mest tydeligt ved at sammenligne strejkeomfanget i de brancher som 3F fortrinsvis opererer indenfor med den offentlige sektor i Danmark, hvor strejkeomfanget har været mere end 20 gange så højt siden 2008. Det ses også tydeligt ved, at de brancher i Danmark, som 3F fortrinsvis opererer indenfor, har et strejkeomfang, der ligger langt under gennemsnittet for tilsvarende brancher i andre lande, og som ligger næstlavest blandt de undersøgte lande indenfor sammen forhandlingsystem, dvs. lavere end i Holland og Norge, men højere end i Tyskland.

9. Analyse af værdien konflikthåndteringsindsatsen

Overblik over de gennemførte analyser

OVERBLIK OVER VÆRDIANALYSER DER INDGÅR

I dette afsnit beskrives de værdianalyser, der indgår i opgørelsen af den samlede værdi af 3F's konflikthåndteringsindsats.

Analyse af den samfundsøkonomiske værdi af konflikthåndteringsindsatsen

Analysen har fokus på den samfundsøkonomiske værdi af, på den ene side, de undgåede omkostninger til løsning af faglige stridigheder i det civile retssystem og, på den anden side, de sparede omkostninger ved færre strejkedage som konflikthåndteringsindsatsen resulterer i.

Den samfundsøkonomiske værdi af 3F's samlede indsats på området kan kun udmåles ved at holde indsatsen op i mod et kontrafaktisk alternativ, som handler om, hvad forskellen i effekterne ville være, hvis den indsats som 3F leverer slet ikke fandtes (eller kun blev leveret i minimalt omfang).

Med hensyn til konflikthåndtering på de områder, hvor 3F's overenskomster dækker, er det umuligt helt at adskille effekterne af 3F's indsats fra effekterne af den indsats, som de kontraherende centrale arbejdsgiverorganisationer leverer, idet de to parter i høj grad samarbejder om at løse konflikterne. Det er også umuligt at isolere effekterne af den indsats de to arbejdsmarkedsparter leverer tilsammen fra det kollektive forhandlingssystem som de indgår som nøglespillere i – og som OECD karakteriserer som "organized decentralized and co-ordinated collective bargaining" (Organiserede decentraliserede og koordinerede kollektive forhandlingssystemer). Det efterlader os med muligheden for at opgøre effekterne og den samfundsøkonomiske værdi af en mere sammensat størrelse: *det kollektive danske forhandlingssystem praktiseret gennem 3F's og de kontraherende arbejdsmarkedsparters konflikthåndteringsindsats.*

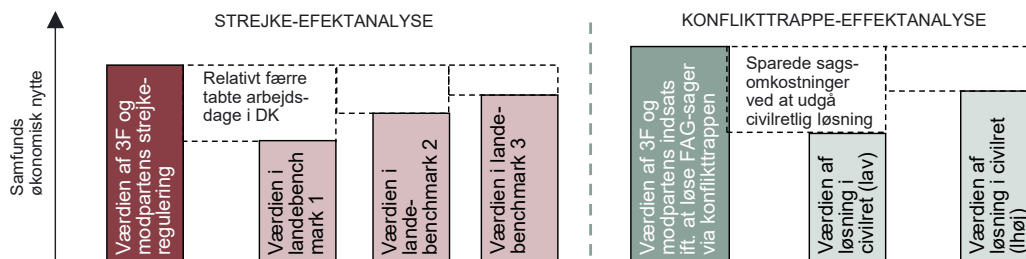
Hensigten er at udmåle værdien af denne institutionelt indlejrede indsats ved at holde den op i mod et alternativ, hvor indsatsen ikke findes, eller hvor den er helt anderledes. Vi skal for langt tilbage i dansk historie for at sammenligne med situationer, hvor arbejdsmarkedsparterne LO og DA og deres brancheforbund ikke fandtes. Derfor har vi mht. omfanget at strejker vendt blikket mod udlandet, hvor det er muligt at se på de tilsvarende resultater, som arbejdsmarkedsparterne præsterer i andre forhandlingssystemer. Vores bedste mulighed for at opgøre den samfundsøkonomiske værdi af det kollektive danske forhandlingssystem praktiseret gennem 3F's og de kontraherende arbejdsmarkedsparters indsats omkring organisering af strejker er derfor at benchmarke det resulterende strejkeomfang i de danske brancher som 3F opererer indenfor op i mod tilsvarende for de lande, hvor der praktiseres anderledes forhandlingssystemer.

Ud fra dette perspektiv kan den samfundsøkonomiske værdi af 3F's og de kontraherende arbejdsmarkedsparters indsats omkring organisering/regulering af strejker opgøres som gevinsten ved relativt færre tabte arbejdsdage sammenlignet med de lande, der benchmarkes med.

Den anden effekt vi har haft fokus på i analysen er, at 3F's og de kontraherende arbejdsmarkedsparters indsats i forhold til konfliktrappen resulterer i, at langt de fleste faglige stridigheder og uenigheder om arbejdsvilkår på det overenskomstdækkede område løses i opløbet, dvs. længe før de eskaleres til en retssag – og hvis de endelig munder ud i retssag, foregår dette i arbejdsretten uden dyre advokatombkostninger for parterne.

Her er der andre vanskeligheder ved at måle værdien op i mod et alternativ, da der ikke findes tilgængelig statistik om (rets)omkostningerne til arbejdsmarkedssager i andre lande. Til gengæld kan vi – ud fra de indsamlede sagsdata for 3F – helt specifikt estimere, hvor mange sager der bliver løst i opløbet af 3F og modparten og hvor relativt få, der fortsætter til arbejdsretten. På den baggrund må det være rimeligt at opgøre værdien af 3F-indsatsen i relation til faglige stridigheder op i mod et kontrafaktisk alternativ, hvor der ikke er mulighed for at få sagerne løst via arbejdsmarkedsparternes anvendelse af konfliktrappen i kollektivarbejdsretligt system. Hvis de muligheder ikke fandtes ville alle faglige stridigheder, som ikke kunne løses på arbejdspladserne, være henvist til det civile retlige system, som derfor må være det alternativ indsatsen skal holdes op i mod. I mangel af data fra de andre lande forsøger vi derfor at opgøre, hvad alternativomkostningerne ville være, hvis sagerne skulle løses i det civile retlige system.

Figur 12. Alternativ-scenarierne (mindst mulig indsats) der anvendes til værdiopgørelserne



Metoden til opgørelse af de samfundsøkonomiske værdier følger Finansministeriets vejledning for samfundsøkonomiske analyser. Den samfundsøkonomiske analyse er som foreskrevet en partiel analyse, der ser bort fra dynamiske makroøkonomiske effekter. Det bemærkes, at vi kun værdisætter effekter af konflikthåndteringsindsatsen som det har været muligt at dokumentere. Indsatsen har således også andre gavnlige effekter i form af sikring af bedre løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagerne samt afledte makroøkonomiske effekter på beskæftigelse, arbejdsløshed og indkomst, som det ikke er muligt at opgøre den samfundsøkonomiske værdi af.

Effekter der udelukkende har karakter af overførsler mellem aktørerne, fx at 3F overfører konfliktunderstøttelse til medlemmerne fra strejkekassen i tilfælde af konflikt, tæller ikke med i det samfundsøkonomiske regnskab.

9.1 Værdien for samfundet af konflikthåndteringsindsatsen (1/4)

Den decentrale løsning af konflikter i opløbet, som 3F bidrager til sammen med arbejdsgiverorganisationerne, sparer samfundet for betydelige omkostninger til advokatbistand og civile retssager

SPAREDE OMKOSTNINGER TIL KONFLIKTLØSNING I RETSSYSTEMET

Nedenfor har vi forsøgt at opstille situationen som den ser ud i dag (baseret på de kategoriserede sagsdata for 2018, jf. afsnit 5), hvor faglige stridigheder om arbejdsvilkår indenfor 3F's overenskomstområde løses på så lavt trin som muligt i konfliktrampen som følge af 3F's og de kontraherende arbejdsgiverorganisationers indsats indenfor rammerne af det kollektivarbejdsretlige system.

Dette forsøges holdt op i mod et kontrafaktisk alternativscenarie, hvor denne indsats omkring konfliktrampen, og det kollektivarbejdsretlige system, ikke findes. Hvis dette ikke fandtes, ville alle faglige stridigheder, som ikke kunne løses mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren og i stedet skulle løses gennem det civile retlige system, hvor der anvendes advokater til at bistå parterne i stedet for, at deres organisationer bistår dem.

Da alternativscenariet er kontrafaktisk er vi nødt til at basere det på antagelser, som udfoldes i tabellen samt i det følgende. For det første antager vi, at der fra starten opstår det samme antal faglige stridigheder i begge scenarier. Vi ved, at ca. 3/4 af disse sager i dag løses uformelt med tillidsrepræsentanternes hjælp (jf. side 12 og Bilag 2).

Tabel 4. Effekterne af 3F's konfliktløsning sammenlignet med et alternativ-scenarie, hvor 3F, de centrale arbejdsgiverorganisationer og arbejdsretten ikke findes

Konfliktudviklingstrin	Resultaterne af 3Fs konfliktløsningsindsats i faglige sager	Alternativscenarie: faglige krav opgives fra start eller løses civilretligt
Opståede faglige stridigheder	Estimeret 40.000 (idet et survey viser, at TR løser ca. ¾ af alle konflikter)	Estimeret 40.000 (samme antal sager opstår i begge alternativer)
Stridigheder løst uformelt af TR VS. alene af medarbejder/arbejdsgiver	Estimeret 30.000 (idet et survey viser, at TR løser ca. ¾ af alle konflikter)	Antaget 20.000 – 25.000 (færre sager vil blive løst hvis der ikke er en tillidsrepr. til at hjælpe)
Der oprettes formel sag i 3F-afd. VS. indledt sag med advokatbistand	10.000	Skønnet 15.000 – 20.000
Løses på trin 1 trappe (3F-afd. - forhandlingsmøde)	7.700	
Løses på trin 2 trappe (3F-forbundshus - mæglingmøde)	1.500	
Løses på trin 3 i trappe (3F/FH - org.møde/fællesmøde)	600	
Sag kommer for retten (arbejdsret/voldgift VS. civile domstole)	200	Skønnet 3.000 – 5.000
Estimeret nettoeffekt af 3F's indsats	3F's konflikthåndteringsindsats kræver ca. 165 interne AV men sparer det civile retlige system for estimeret: <ul style="list-style-type: none"> 3–5.000 sager der ville være kommet for civilretten hhv. 15–20.000 sager der ville blive løst med et varierende omfang af advokatbistand uden at komme for retten 	

I alternativscenariet findes disse tillidsrepræsentanter ikke, og vi antager derfor, at relativt færre sager ville blive løst til lønmodtagernes tilfredshed, hvis de alene skal klares mellem lønmodtager og arbejdsgiver (vi antager forsigtigt, at de løser 15.000 sager på dette stadie vs. 30.000 i det nuværende scenarie med tillidsmænd). På den anden side vil lønmodtagerne måske være mere tilbøjelige til at droppe sager, hvilket kan trække i modsat retning. Vi antager derfor, at et sted mellem 20.000-25.000 sager vil blive løst eller opgivet på dette tidlige stadie i alternativscenariet. Det efterlader 15.000-20.000 udløste sager i alternativ-scenariet, der kræver advokatbistand vs. 10.000 uløste sager, der i nu-scenariet drives videre af 3F startende med, at 3F-afdelingen forhandler med virksomheden og evt. arbejdsgiverorganisationen.

Mht. nu-scenariet kan vi herefter tegne et ret godt billede af sagernes videre forløb på basis af de opgjorte sagsdata i Afsnit 5, som tabellens kolonne 2 bygger på. Vi ved også, at den samlede konflikthåndteringsindsats koster 3F ca. 165 årsværk (jf. side 11).

I alternativscenariet vil de 15-20.000 uløste sager, som ikke er opgivet, skulle løses ved hjælp af advokatbistand. De vil alle kræve indledende gennemgang af sagerne fra advokater på såvel lønmodtager- som arbejdsgiversiden, og for mange af sagerne også forsøg fra advokaterne på at overbevise modparten og forhandle et forlig, som er tilfredsstillende for deres klient. Vi antager, at advokatudgifterne for indledende sags gennemgang og forhandlinger er mindst 10.000 kr. ex moms. Denne udgift for hver af parterne tæller med som en samfundsøkonomisk omkostning inkl. nettoafgiftsfaktoren på 32,5 pct.

Dernæst har vi antaget, at mellem 20-25 pct., dvs. 3.000-5.000, af sagerne derudover også kommer videre til en egentlig retssag, der skal føres ved de civile domstole. Det vil typisk være relativt komplicerede sager, hvor relativt større potentielle erstatningsbeløb er på spil, der kommer for retten. Disse sager indebærer yderligere advokatomkostninger på et væsentligt højere niveau, samt sagsomkostninger for domstolene. Mht. statens omkostninger til de civile domstoles håndtering af faglige arbejdsstridigheder er arbejdsrettens nuværende omkostninger per sag det bedste bud for, hvad en gennemsnitlig arbejdssag vil koste.

På basis af statens regnskaber og Arbejdsrettens seneste årsberetning kan det opgøres, at de civile domstole må forventes at få en gennemsnitlig samfundsøkonomisk omkostning pr. arbejdssag på knap. ca. 11.000 kr., jf. Tabel 5.

Hertil kommer omkostningerne til advokatbistand i retssagerne som estimeres på næste side.

Tabel 5. Omkostninger til drift af arbejdsretten

Arbejdsretten	Regnskabsdata for 2018
Driftsomkostninger inkl. lønninger, driftsudgifter, husleje, administration	7.800.000 kr.
Antal sager	1.037
Gennemsnitsomk. per sag	7.522 kr.
Gennemsnitsomk. per sag inkl. nettoafgiftsfaktor og skatteforvridning for offentlige udgifter (se Bilag 5)	10.963 kr.

9.1 Værdien for samfundet af konflikthåndteringsindsatsen (2/4)

Den decentrale løsning af konflikter i opløbet som 3F bidrager til sammen med arbejdsgiverorganisationerne estimeres at spare samfundet for omkostninger til advokatbistand og civile retssager på mellem 746 og 1.055 mio. kr.

SPAREDE OMKOSTNINGER TIL KONFLIKTLØSNING I RETSSYSTEMET (fortsat)

Omkostningerne til retssager i alternativscenariet afhænger af, hvor komplicerede retssagerne er og hvor store erstatningsbeløb, der er på spil. Generelt må det antages at de sager der kommer hele vejen videre til de civile domstole er relativt komplicerede og indebærer betydelige erstatninger

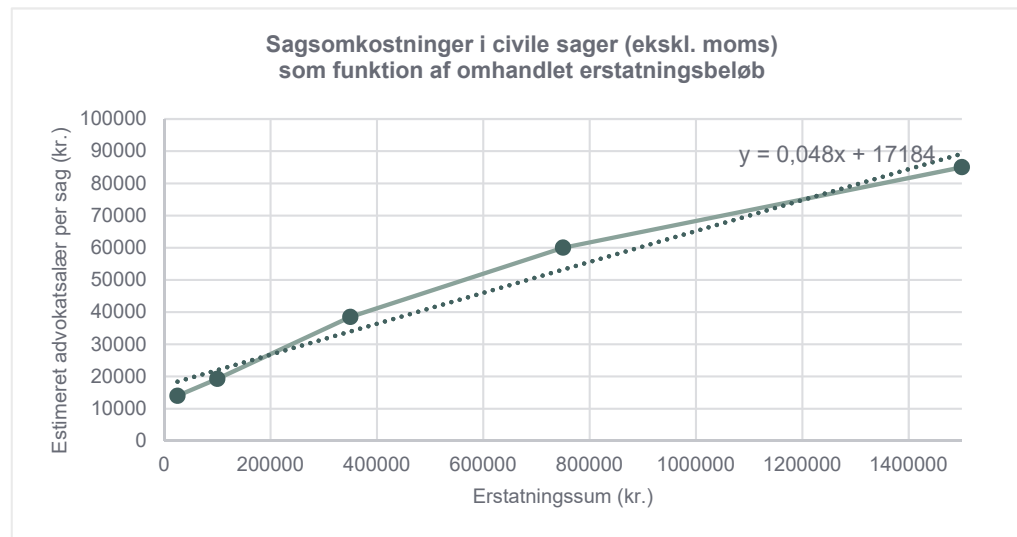
Den mest autoritative kilde til størrelsen af advokatudgifterne til proceduresager ved de civile domstole er de vejledende satser i *Notat om sagsomkostninger i civile sager (revideret juni 2018)* fra Landsretten. Her er intervaller for de forventede advokat-omkostninger opgjort som funktion af de omhandlede erstatningsbeløb. I figuren til højre har vi plottet midtpunktsestimaterne for hvert udgiftsinterval ved de respektive erstatningssummer ind i en graf og udledt en simpel funktion for de forventede advokat-omkostninger.

Den omtrentlige størrelse af de erstatningsbeløb, der må forventes omhandlet i retssager om faglig strid, har vi estimeret ved at se på det gennemsnitlige erstatningsbeløb som 3F driver hjem for medlemmerne i sådanne faglige sager, hvilket er ca. 43.000 kr., jf. tabellen på side 13. Når dette beløb indsættes i funktionen for advokatudgifter bliver resultatet, at der kan forventes advokatudgifter til den civile retssag for hver part på ca. 19.000 kr. ekskl. moms, hvilket svarer til en samfundsøkonomisk omkostning på ca. 25.000 kr. pr. sag efter at nettoafgiftsfaktoren er indregnet.

På basis heraf kan de samlede samfundsøkonomiske omkostninger til en alternativ håndtering i det civilretlige system af alle faglige stridigheder indenfor 3F's område opgøres til et sted mellem 746 og 1.055 mio. kr., alt efter om det antal sager der kommer videre op gennem det civilretlige system ligger i den lave eller høje ende af det forudsatte interval, jf. tabellen på forudgående side.

Dette skal holdes op i mod, at 3F anvender ca. 165 årsværk på fagretlige sager, sagsbehandling i forbindelse med tolkning af brud på overenskomster og relaterede opgaver i nu-scenariet (jf. side 11), og at arbejdsgiverorganisationerne formentlig anvender ressourcer i en lignende størrelsesorden (om end måske noget mindre, da langt de fleste faglige sager initieres af fagforeningerne på vegne af en utilfreds lønmodtager). Hertil kommer omkostningerne til arbejdsretten, hvor sager med 3F som part udgør op til ¼ (dvs. max. 2 mio. kr. ud af de 7,8 mio. kr.).

Hvor både effekterne og omkostningerne ved nu-scenariet er relativt sikre, er besparelserne ved at undgå alternativscenariet i sagens natur meget følsomt for antagelserne om, hvor mange arbejdssager, der ville komme gennem det civilretlige system, og hvor store omkostningerne ville være herved. Der knytter sig derfor betydelige usikkerheder til omkostningerne ved alternativscenariet. Det vurderes dog relativt sikkert, at gevinsterne ved at undgå dette overgår omkostningerne ved 3F's og arbejdsgivermodpartens nuværende omkostninger til håndtering af faglige stridigheder.



Kilde: Landsrettens *Notat om sagsomkostninger i civile sager (revideret juni 2018)*

Tabel 6. Samfundsøkonomiske gevinster ved 3F's (og arbejdsgiverorg.) konfliktløsning af fagretlige sager under det nuværende system set ift. alternativscenariet

Nedbrydning af samfundsøkonomiske gevinster	Besparelse pr. sag inkl. nettoafgiftsfaktor og skatteforvridning	Estimat for antal undgåede sager for hver gevinstkategori	Estimeret samfundsøkonomisk besparelse for alle undgåede sager (mio. kr.)
Sparede advokatsalærer for begge parter for alle sager, der indledes	2 * 13.250	15.000–20.000	530 – 398
Yderligere sparede advokatsalærer for den del af sagerne, der kommer for de civile domstole	2 * 25.000 kr.	3.000 – 5.000	150– 250
Sparede domstolsomkostninger for den del af sagerne, der kommer for de civile domstole	11.000 kr.	3.000 – 5.000	33 – 55
Sparet gennemsnitligt tidsforbrug for lønmodtager	20 timer a 250 kr.	15.000–20.000	75 – 100
Sparet gennemsnitligt tidsforbrug for arbejdsgiver (HR-medarbejder)	20 timer a 300 kr.	15.000–20.000	90 – 120
TOTAL samfundsgevinst			746 – 1.055

9.1 Værdien for samfundet af konflikthåndteringsindsatsen (3/4)

I Danmark er der relativt få strejke- og lockout-dage sammenlignet med andre lande i de erhvervsbrancher 3F er særligt aktive indenfor, hvilket indebærer en samfundsøkonomisk gevinst, som vi estimerer til at ligge mellem 497 og 1.811 mio. kr.

VÆRDIEN FOR SAMFUNDET AF FÆRRE TABTE ARBEJDSDAGE PGA. UNGÅEDE STREJKER

Værdien af den del af konflikthåndteringsindsatsen, der handler om at organisere/ regulere strejker vil som angivet på side 20 blive opgjort ved at se på, hvor mange færre tabte arbejdsdage, der i gennemsnit har været i de brancher, som 3F operer indenfor set i forhold til benchmarks fra den internationale sammenligning.

Der kan træffes flere forskellige valg mht., hvad der er et relevant benchmark til formålet. Vores vurdering er, at det *for det første* er relevant at holde strejketallene i hver af de danske brancher op i mod det tilsvarende vægtede gennemsnit for de øvrige 11 lande, der indgår i sammenligningen. Dette er benævnt som benchmark lav i figuren nedenfor.

For det andet er det – i lyset af, at effekten af 3F's og arbejdsgiver-modpartens indsats ikke kan adskilles fra betydningen af det særlige forhandlingssystem de indgår i, og som vi derfor også kommer til at måle effekten af – relevant at holde strejketallene i hver af de danske brancher op i mod det tilsvarende vægtede gennemsnit for lande, som er anderledes end Danmark. Derved at de ikke er type 3 forhandlingssystemer (jf. tekstboksen på side 19). Her holdes de danske strejketal således op i mod de tilsvarende gennemsnit for de lande, der ikke er markeret med rødt i Tabel 3, dvs. England, Irland, Australien, Spanien, Finland, Canada, Belgien og Frankrig.

For det tredje kan det også forekomme relevant – ud fra en betragtning om, at vi har et ønske om at måle den fulde værdi af konflikthåndteringsindsatsen ved at sammenholde effekterne af den med ingen eller minimal indsats – at sammenholde strejketal for de danske brancher med tilsvarende for de lande, der har været ringest i stand til at begrænse konfliktniveauet. Vi har derfor for hver branche konstrueret et "benchmark høj" bestående af den hårdest strejkeramte tredjedel af landene. Dette benchmark siger mere end de andre to noget om, hvor galt det kan gå, hvis konfliktniveauet eskaleres.

Tabel 7. Sammenligning af hovedresultaterne fra den internationale analyse (tabte arbejdsdage pr. 1.000 beskæftigede pga. strejker og lockouts)

Branche	DK tabte arbejdsdage pr. 1.000 besk. / år	Benchmark lav (vægtet gns. af alle 12 lande)	Benchmark middel (vægtet gns. af andre end type 3 forhandlingssystemer)	Benchmark høj (vægtet gns. af 4 hårdest ramte lande)
F. Bygge- og anlægsvirksomheder	16	26	31	68
B-D. Industri, inkl. indvinding, fremstilling og forsyning	21	44	104	171
H. Transport, opmagasinering og postudbringning	28	52	188	320
G,I. Handel, autoreparation og hoteller og restauranter	2	12	55	93

Strejketallene som blev udledt i Afsnit 7 for de danske brancher og de tre valgte benchmarks er sammenstillet i Tabel 7. Det fremgår heraf, at det høje scenarie for, hvor mange færre arbejdsdage, der tabes pga strejker i Danmark er defineret ud fra, hvor galt det kan gå jf. den hårdest strejkeramte tredjedel af landene for hver branche, middelscenariet ud fra sammenligningen med lande, der ikke er type 3 forhandlings-systemer, og det lave scenarie ud fra de vægtede gennemsnit for alle de andre lande.

Den samfundsøkonomiske værdi af relativt færre tabte arbejdsdage opgøres ved at se på værdien af den produktion, der går tabt, når produktionen (pga strejker/lockouts) står stille på de berørte virksomheder

Værdien af den tabte produktion for de berørte virksomheder i de pågældende brancher beregnes ud fra den gennemsnitsværdi, der leveres for hver præsteret arbejdstime på baggrund af opgørelsen af bruttofaktorindkomsten for de omfattende brancher, jf. Tabel 8 nedenfor, som er baseret på data fra nationalregnskabet hos Danmarks Statistik.

Tabel 8. Bruttofaktorindkomst (BFI) og præsterede arbejdstimer i Danmark i 2018

Branche	Bruttofaktorindkomst i DK (mio. kr.)	Antal præsterede arbejdstimer i DK (1.000 timer)	Bruttofaktorindkomst pr. arbejdstime (kr.)
F. Bygge- og anlægsvirksomheder	111.240	266.103	418
B-D. Industri, inkl. råstofindvinding, fremstilling og forsyning	328.824	468.178	702
H. Transport, opmagasinering og postudbringning	92.494	204.081	453
G,I. Handel, autoreparation og hoteller og restauranter	292.088	727.895	401

Bruttofaktorindkomsten er det relevante mål, fordi der ikke forbruges råmaterialer, varer og energi i produktionen, når arbejdet står stille, hvorfor det er værditilvæksten (som opnås ved det præsterede arbejde og anvendelsen af realkapital), der mistes. Bruttofaktorindkomsten er værditilvæksten i faktorpriser, hvilket gør det nemt efterfølgende at omregne til en samfundsøkonomisk gevinst i markedspriser. Dette gøres ved at gange med nettoafgiftsfaktoren på 1,325 (jf. tabellerne på næste side og Bilag 5).

Arbejdsgiverne slipper derudover for at betale lønninger til de ansatte i strejkeperioden, men det udlignes af, at lønmodtagerne går glip af disse lønninger. Tilsvarende udlignes 3F's betaling af konfliktunderstøttelse ved, at dette blot er en overførsel fra strejkekassen til 3F-medlemmerne. Det bedste bud på det samfundsøkonomiske tab ved arbejdsstandsninger er derfor den tabte bruttofaktorindkomst ganget med nettoafgiftsfaktoren.

9.1 Værdien for samfundet af konflikthåndteringsindsatsen (4/4)

I Danmark er der relativt få strejke- og lockout-dage sammenlignet med andre lande i de erhvervsbrancher 3F er særligt aktive indenfor, hvilket indebærer en samfundsøkonomisk gevinst, som vi estimerer til at ligge mellem 497 og 1.811 mio. kr

VÆRDIEN FOR SAMFUNDET AF FÆRRE TABTE ARBEJDSDAGE (fortsat)

På baggrund af opgørelserne på forudgående side kan vi nu beregne, hvor meget mindre værditilvækst de danske brancher, som 3F opererer indenfor, går glip af, fordi det er lykkedes at holde antallet af tabte arbejdsdage pga. strejker og lockouts på et lavere niveau end i de lande, der sammenlignes med i det lave, middel og høje benchmark.

Gevinsterne for samfundet fremgår af Tabel 9 og 10, hvor der er taget højde for, at der også er et afledt tab for virksomheder, der står i et leverandør- eller aftagerforhold til de strejkeramte virksomheder. Leverandørerne kan komme til at opleve mindre efterspørgsel fra de strejkeramte virksomheder, og aftagerne kan blive ramt af varemangel og evt. blive tvunget til at bruge tid og ressourcer på at finde alternative underleverandører.

Det er ikke muligt at opgøre det præcise afledte tab, det vil afhænge af strejkernes omfang og karakter. Et kvalificeret bud på opgørelse af det afledte tab ved arbejdsstandsninger kan dog tilvejebringes ved at benytte type 1 multiplikatoren fra Danmarks Statistiks tabel INPMUL1: inputmultiplikator efter multiplikatortype, branchefordelt stød, branchefordelt effekt og input.*

Selvom der er tale om en partiel samfundsøkonomisk analyse, kan der argumenteres for, at denne type 1 multiplikatoreffekt på værditilvæksten skal medtages, idet en række andre virksomheder umiddelbart bliver ramt, når der er arbejdsstandsning på en virksomhed. Desuden er der ingen andre kvalificerede muligheder for at opgøre det afledte tab.

Tabel 9. Lavt estimat for gevinster - vundne arbejdsdage op i mod gns. alle lande

Branche	Vundne mandearb.dage i DK pr. år ift. benchmark lav	Øget bruttofaktorindkomst i DK pr. ekstra mandearbejdsdag (kr.)	Afledte gevinster for berørte brancher/virks. (jf. multiplikator)	Inputmultiplikator	Øget samfundsværdi inkl. nettoafgiftsfaktor (mio. kr.)
F. Bygge- og anlægsvirksomheder	12.103	3.327	3.360	2,01	107
B-D. Industri, inkl. råstofindvinding, fremstilling og forsyning	22.780	5.602	3.641	1,65	279
H. Transport, opmagasinering, og postudbringning	10.050	3.640	1.893	1,52	74
G,I. Handel, autoreparation og hoteller og restauranter	5.340	3.211	2.023	1,63	37
TOTAL					497

(*) Ved hjælp af type 1 inputmultiplikatoren kan det for hver enkelt branche opgøres, hvad et stød i bruttoværditilvæksten (som kun afviger meget lidt fra bruttofaktorindkomsten) indenfor en branche – fx en nedgang på 1 mio. kr. i nogle af branchens virksomheder pga. arbejdsstandsninger – har på bruttoværditilvæksten på tværs af alle brancher (og tilhørende virksomheder). Input-multiplikatoren som vi har anvendt til at opgøre den afledte effekt for hver af de fire udvalgte brancher er det vægtede gennemsnittet af de respektive underbranchers multiplikatortype (vægtet ud fra underbranchernes bruttoværditilvækst).

Tabel 10. Middel estimat for gevinster - vundne arbejdsdage op i mod andre end type 3 lande

Branche	Vundne mandearb.dage i DK pr. år ift. benchmark middel	Øget bruttofaktorindkomst i DK pr. ekstra mandearbejdsdag (kr.)	Afledte gevinster for berørte brancher/virks. (jf. multiplikator)	Inputmultiplikator	Øget samfundsværdi inkl. nettoafgiftsfaktor (mio. kr.)
F. Bygge- og anlægsvirksomheder	18.444	3.327	3.360	2,01	163
B-D. Industri, inkl. råstofindvinding, fremstilling og forsyning	29.000	5.602	3.641	1,65	355
H. Transport, opmagasinering, og postudbringning	19.882	3.640	1.893	1,52	146
G,I. Handel, autoreparation og hoteller og restauranter	29.421	3.211	2.023	1,63	204
TOTAL					868

Tabel 11. Højt estimat for gevinster - vundne arbejdsdage op i mod hårdest strejkeramte lande

Branche	Vundne mandearb.dage i DK pr. år ift. benchmark høj	Øget bruttofaktorindkomst i DK pr. ekstra mandearbejdsdag (kr.)	Afledte gevinster for berørte brancher/virks. (jf. multiplikator)	Inputmultiplikator	Øget samfundsværdi inkl. nettoafgiftsfaktor (mio. kr.)
F. Bygge- og anlægsvirksomheder	62.476	3.327	3.360	2,01	554
B-D. Industri, inkl. råstofindvinding, fremstilling og forsyning	52.228	5.602	3.641	1,65	640
H. Transport, opmagasinering, og postudbringning	36.479	3.640	1.893	1,52	267
G,I. Handel, autoreparation og hoteller og restauranter	50.506	3.211	2.023	1,63	350
TOTAL					1.811

Som det fremgår af tabellerne ovenfor er det samlede resultat dermed, at de relativt færre tabte arbejdsdage pga. lavere strejkeomfang, som primært kan tilskrives 3F's og arbejdsgivermodpartens konflikthåndteringsindsats indenfor rammerne af det kollektive danske forhandlingsystem, har en estimeret samfundsøkonomisk værdi på mellem 497 og 1.811 mio. kr. pr år.

Sammenlignes med mere ekstreme strejkebegivenheder i et år, som fx Frankrig i 2010, kan det på tilsvarende vis opgøres, at det danske samfund blev sparet for ca. 5.100 mio. kr. ved at have arbejdsstandsninger på det danske frem for det franske 2010-niveau. 24

BILAG

Det danske arbejdsmarked er på mange måder anderledes end andre europæiske lande og er baseret på det, der omtales som "den danske model". Den danske model er blandt andet baseret på 1) forhandlingsøkonomi, 2) flexicurity og en 3) høj grad af tillid i samfundet og mellem arbejdsmarkedets parter. Det gennemgås nedenfor:

1) Forhandlingsøkonomi. Det danske arbejdsmarked og de ansattes vilkår er i Danmark baseret på forhandlinger mellem arbejdsgiver og arbejdstager og er fastsat i overenskomster. I modsætning til mange andre europæiske lande er de ansattes vilkår på arbejdspladserne ikke fastsat ved lov. De fleste vilkår er aftalt, enten direkte og individuelt mellem arbejdsgiver og ansat, eller kollektivt mellem en fagforening og en arbejdsgiver. Fagforeninger og arbejdsgiverforeninger spiller en stor rolle i dette, fordi de indgår aftaler om løn, arbejdstid, pension, løn under barsel, ekstra ferie mv., som kommer til at gælde for en meget stor del af de ansatte på de danske arbejdspladser. Det kan lade sig gøre, fordi en stor del af de danske ansatte er medlem af en fagforening, og fordi en stor del af især de større arbejdsgivere er medlem af en arbejdsgiverforening. Endelig er det på mange arbejdspladser sådan, at tillidsrepræsentanten aftaler lønningerne for de ansatte.

2) Flexicurity. Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved "flexicurity". Flexicurity er en sammenstilling af flexibility og security (tryghed). I Danmark er vores arbejdsmarked indrettet sådan, at det både sikrer virksomhederne fleksibel arbejdskraft og medarbejderne rimelige vilkår. Flexicurity består af 3 elementer:

Korte opsigelsesvarsler i ansættelserne. Det indebærer, at arbejdsgivere ret til at afskedige ansatte med relativt kort varsel, sammenlignet med andre lande. Tilsvarende kan de fleste ansatte sige deres job op med relativt kort varsel. Det er en af årsagerne til, at der er rigtig mange, der skifter arbejde hvert år.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik. Dette betyder, at man fra politisk side prioriterer at holde arbejdsstyrken fagligt opdateret og sikrer vejledning og jobtilbud til ledige.

Socialt sikkerhedsnet. De fleste personer i arbejdsstyrken har et dobbeltstrengt sikkerhedsnet under sig: de er gennem deres arbejdsløshedskasse (A-kasse) sikret dagpenge i en periode på 2 år, hvis de bliver ledige. Er de ledige ud over denne periode, eller er de ikke medlem af en A-kasse, kan de – under visse forudsætninger – få kontanthjælp.

3) Stor tillid i samfundet og mellem arbejdsmarkedets parter. Der er en høj grad af tillid i det danske samfund og mellem arbejdsmarkedet parter. Det er en stor fordel og en vigtig forudsætning for et velfungerende arbejdsmarked. Det er en udbredt opfattelse, at et højt tillidsniveau styrker et samfunds økonomi. Hvis man har tillid til andre mennesker, også dem man ikke kender, så er det lettere for virksomheder at samarbejde. Har man tillid, så behøver man ikke så meget kontrol for at sikre, at man ikke bliver snydt. Det kan spare advokatomkostninger, og det kan gøre forhandlinger kortere og mere uformelle. I nogle lande bruger man meget lange og detaljerede kontrakter, når noget skal aftales.

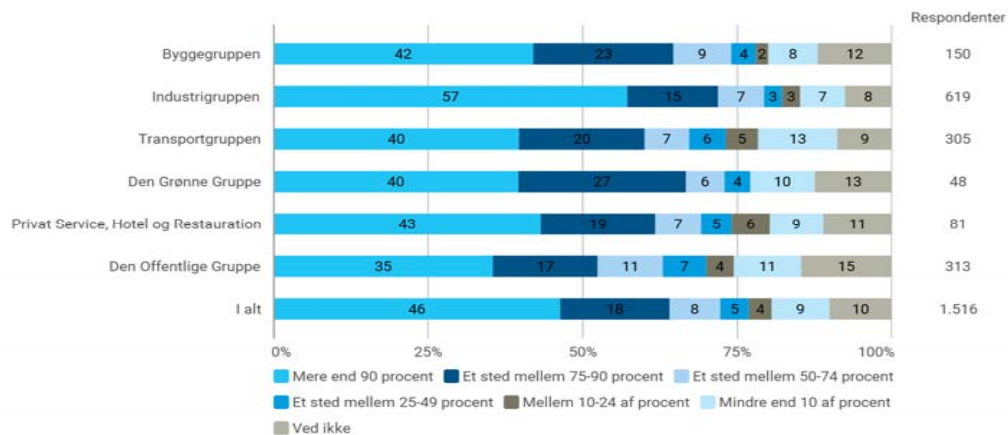
I Danmark er de typisk korte. For har man tillid, behøver arbejdsgiveren ikke så meget kontrol, og de ansatte vil typisk arbejde mere effektivt. I Danmark er der igennem mere end 100 år udviklet en tradition for, at disse forskellige interesser afvejes via forhandlinger mellem organisationer på vegne af hhv. de ansatte og arbejdsgiverne. Det har medført, at vi i Danmark har relativt få arbejdskonflikter i form af strejker og lockouts sammenlignet med mange andre lande.

Bilag 2: Tillidsrepræsentanternes svar på survey-spørgsmål vedr. lokal håndtering af faglige stridigheder, der kan blive til fagretlige sager

3F gennemførte et større survey af tillidsrepræsentanter i august 2019, hvor nedenstående spørgsmål fra konfliktanalysen blev inkluderet. Der indkom ca. 1.500 besvarelser og svarfordelingerne fremgår af figurerne nedenfor:

Spørgsmål

Hvor stor en andel af alle henvendelser, som kommer fra 3F-medlemmer vedrørende uenighed om arbejdsvilkår på det overenskomstdækkende område, bliver løst uformelt mellem TR og arbejdsgiverne, uden deltagelse af repræsentanter fra den lokale 3F-afdeling? (dvs. uden at der bliver en formel sag ud af det)? Svar ud fra hvilken af nedenstående svarmuligheder, der bedst passer med dine erfaringer.



Hvis svarerne tillægges en værdi svarende til midtpunktet i det oplyste interval, er konklusionen på tværs af alle områder, at 74 pct. af alle sager i gennemsnit bliver løst uformelt mellem TR og arbejdsgiverne.

Bilag 3a. Nationale statistikker vedr. arbejdsstandsninger på brancheniveau - kilder

Danmark

Danmarks statistik:

<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/fravaer-og-arbejdsstandsninger/arbejdsstandsninger>

Tyskland

Bundesagentur für Arbeit:

https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31970/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topid=17378&year_month=201812&year_month.GROUP=1&search=Suchen

Frankrig:

DARES:

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-greves-en-2016>

Norge:

Statistisk sentralbyrå

<https://www.ssb.no/en/statbank/table/07952/>

Spanien:

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>

England:

Office for National Statistics

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions#timeseries>

Belgien

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid:

<https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/gelijkgestelde-periodes>

Holland

CBS – Statline:

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/navigatieScherm/zoeken?searchKeywords=werkstakingen>

Australien

Australian Bureau of Statistics

<https://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6321.0.55.001Mar%202019?OpenDocument>

Canada:

Employment and Social Development Canada

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/work-stoppages.html>

Irland

Central Statistics Office

<https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/industrialdisputes/>

Finland:

Statistikcentralens PxWeb databaser:

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin_tym_tta/statfin_tta_pxt_001.px/

Bilag 3b. Tabeldata bag Figur 7-11 (1/3)

Udvalgte sektorer (tabeldata bag Figur 7)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gennemsnit 2008-18
Danmark	22	10	13	12	8	9	14	7	12	22	17	13
Norge	6	0	78	0	11	10	13	23	144	2	4	26
Finland	15	34	279	95	16	23	40	83	6	17	196	73
England	3	36	7	6	4	3	3	6	5	17	5	9
Holland	48	2	22	9	12	8	6	26	8	7	54	18
Irland	3	84	5	4	11	16	23	10	18	53	2	21
Australien	12	23	36	42	48	19	13	20	29	45	32	29
Canada	76	164	144	69	62	197	67	48	45	96	74	95
Tyskland	8	0	1	1	2	8	6	49	10	7	31	11
Spanien	45	72	72	56	68	83	53	45	47	46	43	57
Belgien	102	73	62	144	118	81	266	81	152	76	130	117
Frankrig	110	211	483	114	88	134	139	96	210			176
ALLE												54
VÆGTET												32

Industri total (tabeldata bag Figur 8)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gennemsnit 2008-18
Danmark	32	12	29	14	18	18	19	8	34	42	5	21
Norge	13	1	1	1	29	19	0	13	96	6	6	17
Finland	35	72	396	239	31	42	41	145	14	17	438	134
England	2	27	3	5	4	3	3	4	3	8	2	6
Holland	10	4	1	7	22	14	8	47	10	11	62	18
Irland	7	55	8	1	26	4	60	0	2	6	1	16
Australien	12	16	45	28	51	13	7	11	15	69	46	28
Canada	154	438	380	158	113	135	84	57	25	104	201	168
Tyskland	7	0	1	1	1	8	1	14	11	0	51	9
Spanien	105	180	170	131	147	186	118	102	99	102	94	130
Belgien	157	92	79	247	235	171	513	152	293	145	206	208
Frankrig	141	196	604	116	87	96	81	69	131			169
ALLE												77
VÆGTET												44

Bilag 3b. Tabeldata bag Figur 7-11 (2/3)

Bygge- og anlæg (tabeldata bag Figur 9)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gennemsnit 2008-18
Danmark	5	8	11	13	13	7	38	9	9	49	12	16
Norge	0	0	334	0	12	0	0	0	0	0	8	32
Finland	1	2	5	3	2	0	73	0	0	35	154	25
England	1	26	0	13	2	2	1	1	1	0	3	4
Holland	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Irland	1	399	0	5	0	0	11	4	1	17	0	40
Australien	16	28	36	59	73	34	27	42	64	36	30	40
Canada	2	0	10	0	14	628	1	0	147	299	14	101
Tyskland												
Spanien	8	32	32	29	34	39	28	18	33	22	10	26
Belgien	27	59	4	25	52	10	101	15	23	7	22	31
Frankrig	22	11	27	27	2	8	9	8	12			14
ALLE												30
VÆGTET												26

Transport, opmagasinering og postudbringning (tabeldata bag Figur 10)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gennemsnit 2008-18
Danmark	57	32	11	41	4	4	11	24	1	9	118	28
Norge	0	0	152	0	4	30	70	151	226	0	2	58
Finland	5	33	493	15	28	50	66	165	8	21	28	83
England	9	121	32	8	11	9	10	23	18	70	19	30
Holland	195	1	97	22	3	3	10	1	10	7	91	40
Irland	7	82	22	27	9	121	47	67	186	427	5	91
Australien	6	29	14	46	4	9	8	6	6	9	9	13
Canada	116	81	105	120	180	23	64	90	45	59	21	82
Tyskland	20	0	2	1	1	6	34	309	12	14	10	37
Spanien	111	85	127	94	135	132	94	92	108	92	96	106
Belgien	212	196	118	329	164	116	325	177	308	164	306	220
Frankrig	387	597	1.151	291	243	407	419	258	671			492
ALLE												107
VÆGTET												52

Bilag 3b. Tabeldata bag Figur 7-11 (3/3)

Handel, autoreparation samt hotel og restaurationsvirksomhed - (SIC2007 klasse 45-47 og 55-56, NACE, klasse G og I)												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Gennemsnit 2008-18
Danmark	8	1	1	1	1	4	3	0	1	4	0	2
Norge	6	0	0	0	0	0	12	0	219	0	0	22
Finland*	0	0	170	0	0	1	9	13	0	2	1	18
England	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0
Holland												
Irland	0	2	1	0	4	5	0	6	0	18	2	4
Australien												
Canada*	29	33	22	13	11	84	87	54	11	3	26	34
Tyskland*	3	1	0	1	5	10	4	12	7	14	8	6
Spanien	8	18	15	12	16	25	14	10	9	10	11	13
Belgien	33	14	52	30	29	25	106	19	38	16	51	37
Frankrig	27	191	370	96	78	131	147	98	199			149
ALLE												28
VÆGTET												12

Bilag 4: Uddybning af fordelingen af faglige sager på konfliktrappen

3F arbejder på tværs af afdelinger og forbundshus i det fælles sagssystem GO (forkortelse for "Get Organized"), hvor blandt andet de faglige sager oprettes. Det er her muligt - med en vis usikkerhed – at følge alle sagers forløb fra afdelinger til forbundshus. Sagerne inddeles blandt andet i en række forskellige arbejdsgange. Vi har med inddragelse af konsulenter fra forbundets grupper, IT og sekretærer fordelt arbejdsgangene på de forskellige trin på konfliktrappen. På den baggrund har vi fordelt de afsluttede sager fra GO-systemet på de fire trin i konfliktrappen.

Tabellen nedenfor viser, hvordan arbejdsgangene i GO er fordelt på de fire trin i konfliktrappen.

Inndeling af sager (arbejdsgange) fra GO på konfliktrappen

Trin 1. Indledende møde	Trin 2. Mæglingsmøde	Trin 3. Fællesmøde og organisationsmøde	Trin 4. Arbejdsret, voldgift mv.
48 timers møde afd, Afdeling, Afsked afd, Bortvisning afd, Bortvisning afd KL/RLTN – O, Elev/lærling sag afd, Faglig sag, Faglig sag afd og Klagerådssag afd	Afsked fb, Afsked fb - KL/RLTN med lokalforhandling – O, Bortvisning fb, Bortvisning fb KL/RLTN – O, Elev/lærling - faglig udvalg forligsmøde fb, Elev, Forbund, Indsigelse mod valg af tillidsvalg fb, Mæglingsmøde fb, Overdragelse	Fællesmøde fb, Organisations-møde fb	Afskedigelsesnæ vn fb - KL/RLTN – O, Afskedigelsesnæ vnet fb, Arbejdsnedlægge lse fb, Arbejdsretten fb, Elev/lærling – Tvistigheds- nævnet fb, Faglig voldgift fb

Noter: Ovenstående udgør i alt 10.381 sager. Der er i alt 2945 sager, der ikke tælles med. Disse er enten a) ikke defineret som en arbejdsgang i GO, b) vedrører civilretlige sager samt andre opgaver, de varetages i Juridisk Sekretariat c) eller er øvrige sager, der ikke vedrører håndteringen af fagretlige sager.

Nettoafgiftsfaktoren

Ifølge Finansministeriets Vejledning i Samfundsøkonomiske konsekvensvurderinger fra 2017 er nettoafgiftsfaktoren defineret således for Danmark.

"Formålet med den samfundsøkonomiske analyse er at værdisætte samtlige effekter med henblik på at kunne sammenveje tiltags fordele og ulemper. For at få det bedst mulige resultat er det centralt, at alle væsentlige effekter værdisættes i et prisniveau, der gør, at værdien af alle effekter er sammenlignelige. (...)

I den samfundsøkonomiske analyse opgøres alle omkostninger i markedspriser og ikke i de faktiske betalingsstrømme, så de kan sammenlignes med forbrugernes betalingsvillighed (deres nyttekroner). Markedsprismetoden afspejler, at de produktionsfaktorer, der anvendes i et givet projekt, alternativt kunne være brugt anderledes, hvor forbrugerne ville værdisætte dem efter markedspriserne. Omregning fra faktorpriser til markedspriser gøres ved hjælp af nettoafgiftsfaktoren.

Nettoafgiftsfaktoren angiver, hvor stor en del af danskernes private forbrug der udgøres af indirekte skatter og afgifter. Nettoafgiftsfaktoren er for 2017 opgjort til 1,325." (side 34-35).

Konkret betyder det, at alle omkostninger og gevinster i den samfundsøkonomiske analyse, der IKKE som udgangspunkt inkluderer indirekte skatter og afgifter, og som derfor er i faktorpriser (fx en offentlig investering eller en reduktion i virksomhedernes produktionsomkostninger, der er opgjort ekskl. moms og andre indirekte skatter), skal ganges med 1,325. Det sikrer, at alle resultaterne ud i markedspriser, eller det forbrugerne tilsvarende vil skulle betale mindre (fx for produkter, der er blevet billigere), eller hvad de alternativt kunne have brugt pengene til (sammenlignet med fx en offentlig investering, der koster penge).

For produktivetsgevinster opgjort ved øget bruttofaktorindkomst skal der ligeledes ganges med 1,325, da bruttofaktorindkomsten udgør værditilvæksten i faktorpriser, som følgelig skal omregnes til markedspriser for at udtrykke den sammenlignelige nytteværdi, der kommer samfundet til gode.

Skatteforvridningsfaktoren

Ifølge Finansministeriets Vejledning i Samfundsøkonomiske konsekvensvurderinger fra 2017 er skatteforvridningsfaktoren defineret således for Danmark.

"Skatteforvridningsfaktoren anvendes ved beregning af samfundsøkonomiske konsekvenser af initiativer, når disse indebærer udgifter (eller indtægter), og skatten derfor stiger (eller falder).

Skatteforvridningsfaktoren repræsenterer den marginale samfundsmæssige omkostning, som opstår på grund af behov for generel skattefinansiering.

Omkostningen består overordnet i, at der ved skattefinansiering kan ske forvridning af borgernes og virksomheders beslutninger om arbejdsudbud, forbrug, opsparing, investeringer og allokering af ressourcer i øvrigt. Det fører til et samfundsøkonomisk tab. Omkostningen forbundet med generel skattefinansiering indregnes som en omkostning ved initiativet.

Den gennemsnitlige marginale efficiensomkostning ved skatteforvridning i forbindelse med offentlige initiativer, der forudsætter skattefinansiering, skønnes til 10 øre pr. krone opkrævet i skat. Det vil sige, at skatteforvridningsfaktoren skønnes til 1,1." (side 37).

Skatteforvridningsfaktoren anvendes dermed til at opgøre den fulde samfundsøkonomiske omkostning (gevinst) ved stigende (faldende) offentlige udgifter. Det betyder, at der for offentlige udgifter skal tages hensyn til både nettoafgiftsfaktoren, som repræsenterer tilbageløbet på indirekte skatter og afgifter, og skatteforvridningsfaktoren, som repræsenterer et dødvægtstab ved øgede offentlige udgifter, fordi øgede skatter forskyder borgernes og virksomhedernes økonomiske dispositioner i forhold til den optimale ligevægt på markedet.

Øgede offentlige omkostninger på 100 mio. kr. til fx jobcentre vil således skulle ganges med både 1,325 og 1,1, dvs. den samfundsøkonomiske omkostning af de øgede omkostninger på 100 mio. kr. bliver ca. 146 mio. kr.