

198

Stort resultat i stedet for storkonflikt

Analyse af OK23

Søren Kaj Andersen, Nana Wesley Hansen & Christian Lyhne
Ibsen

Juni 2023

ISBN 978-87-93320-66-6

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Resume	3
1. Historisk svært udgangspunkt, men godt resultat.....	4
1.2 Store Bededag og SVM: Fra ' <i>disrupter</i> ' til lynafleder	4
2. Industriforliget: Meget til alle og noget til enhver	6
2.1 Sikring af løn til alle og navnlig til de lavest lønnede	7
2.2 Lokalforhandlinger og TR-værktøjer	9
2.3 Meget mere end løn.....	10
3. Transportforliget: Solide lønstigninger og mere fleksibilitet.....	11
3.1 Arbejdstidsfleksibilitet på Fællesoverenskomsten	11
3.2 Ingen løsning til turistbuschaufførerne.....	12
4. Butiksområdet: Gennembrud på nultimerskontrakter	12
4.1 Fleksibel deltid som nydannelse.....	13
5. Byggeriet: En normalisering af forhandlingerne	14
5.1 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	15
5.2 Flere resultater til byggeriet, men et ærgerligt 'nej'	16
6. Finanssektoren: Fra drama til markant resultat	17
7. Stærke organisationer og koordinering	18
8. Perspektiver frem mod OK25.....	19

Resume

På det indledende pressemøde i Industriens Hus den 4. januar 2023 understregede industriens hovedforhandlere, at man så ind i historisk svære overenskomstforhandlinger. Med andre ord var konfliktrisikoen usædvanlig høj.

Udfordringen var, om parterne kunne finde et fælles, men denne gang meget smalt, balancepunkt for overenskomsterne i Danmark, i en tid med økonomisk usikkerhed og en historisk høj inflation. Lønmodtagerne havde oplevet et markant reallønstab i 2022, og oveni havde den nyvalgte SVM-flertalsregering, så sent som i december, erklæret, at man ville afskaffe St. Bededag som helligdag, noget der uden tvivl af lønmodtagerne ville opleves som en stærk forringelse.

Parterne gjorde klart på pressemødet, at St. Bededag ikke skulle forhandles ved deres bord, og at de havde fuldt fokus på at forhandle overenskomst. Det gjorde de og alle de andre parter på det private arbejdsmarked. Strategien lykkedes, og aftaleresultatet blev stemt hjem med en solid ja-procent og en meget høj stemmedeltagelse.

Lønmodtagernes store ja til overenskomsten skyldes først og fremmest det gode resultat. OK23 sikrede 4 procent lønstigninger til alle og et solidt løft af de lavest lønnede, der går på mindstebetalingssatsen. I skrivende stund ser det økonomiske resultat ud til at sikre lønmodtagernes realløn nu og her, og måske endda indhente det tabte inden for 2-3 år. Aftaleresultatet styrkede også tillidsrepræsentanterne i de lokale lønforhandlinger og i deres muligheder for at organisere nye medlemmer. Derudover overraskede OK23 med at levere en større mængde af andre aftaleresultater i gennembrudsforligene og særlige aftaler på transportens og ikke mindst byggeriets områder.

OK23 gik med andre ord fra historisk svære forhandlinger til at blive et af de bedste eksempler på overenskomstsystets evne til at levere løsninger under svære vilkår. Den ellers markant forhøjede risiko for storkonflikt blev manet eftertrykkeligt i jorden. Ser vi på lande, som vi ofte sammenligner os med, har overenskomstrunderne der også været svære, og flere af dem har modsat det danske forløb været konfliktfyldte.

I notatet forklarer vi denne udvikling med stærke og velkoordinerede organisationer – navnlig DI – der nu er altdominerende i forhandlingerne på arbejdsgiversiden, og er villig til at indgå skræddersyede løsninger på de overenskomstområder, hvor det er nødvendigt, for at begge parter kan se sig selv i forhandlingsresultatet.

I denne FAOS-rapport gennemgår vi de vigtigste elementer i aftalerne på de største aftaleområder. Hovedfokus er på indholdet i aftalerne, men vi forholder os også til forløbet i forhandlingsprocesserne, hvor det er relevant.

Afslutningsvis diskuteres mere grundlæggende tendenser i aftalesystemet forud for OK23, og hvad disse havde af betydning for den styrke aftalemodellen udviste ved OK23. Endelig peger vi på en række forhold, der kan få betydning frem mod OK25.

1. Historisk svært udgangspunkt, men godt resultat

På det indledende pressemøde i industriens hus den 4. januar 2023 understregede industriens hovedforhandlere, at man så ind i historisk svære overenskomstforhandlinger. Udfordringen var om parterne kunne finde et fælles, men denne gang meget smalt, balancepunkt for overenskomsterne i Danmark, i en tid med økonomisk usikkerhed og en historisk høj inflation.

Ser vi på lande, som vi ofte sammenligner os med, har lønforhandlingerne der også været svære, og flere af dem har modsat det danske forløb været konfliktfyldte. I Tyskland gav aftalerne pæne lønstigninger, godt hjulpet af skattefrie inflations-engangstillæg, men fagforeningerne EVG og ver.di strejkede igennem foråret jernbanetrafikken med krav om tolv procent mere i løn. I Norge havde man for første gang siden 2. verdenskrig en omfattende storstrejke med udgangspunkt i krav om mere i løn under det årlige 'Lønnsoppgjør' i foråret. Efter fire dages konflikt, der involverede blandt andre ansatte på bryggerier og i fødevarerindustrien samt medarbejdere på norske færgeruter, indgik parterne aftale om årlige lønstigninger på 5,2 procent, der bl.a. inkluderede et generelt tillæg på 7,5 NKR til alle over to år. Hertil kom et lavlønstillæg på hhv. 3 eller 4 NKR for de lavest lønnede.

Også i Sverige indgik man 2 årlige aftaler med lønstigninger på 7,4 procent over to år. Derudover var der hjælp til de lavest lønnede. I Sverige lagde man vægt på løntilbageholdenhed med udgangspunkt i faren for en løn-prisspiral, som man i Sverige gjorde sig ubehagelige erfaringer med op igennem 1980'erne og 1990'erne. Det var kun malerne, der gik i strejke.

Ligesom i Danmark har der været høje lønkrav med fokus på navnlig at løfte de lavest lønnede, som har været hårdt ramt af inflationen, samt en udstrakt villighed til at tage strejkemidlet i brug for at opnå resultater. I Danmark blev det opnået uden arbejdsnedlæggelser. Her leverede gennembrudsforliget på industriens overenskomster da også mere på de centrale lønde end traditionelt, og mindstebetalingssatsen blev løftet markant. Derudover overraskede OK23 med at levere en stor mængde af andre aftaleresultater, både i gennembrudsforligene på industriens og transportens områder og i de mange efterfølgende forlig.

Stemmedeltagelsen blandt medlemmerne i fagforeningerne var endog, for tredje gang i træk, historisk høj med 59,3 procent – kun fire gange siden 1956 har stemmeprocenten været højere – og aftaleresultatet blev sikret med et solidt ja-flertal på 79 procent blandt medlemmerne. Mens den digitaliserede og effektiviserede kommunikation omkring afstemningen ved de seneste runder har sikret høj stemmedeltagelse, er det uden tvivl også aftaleresultatet, der kan forklare det massive ja til mæglingforslaget. Kun byggearbejderne i 3F havde et lille flertal af nej-stemmer.

1.2 Store Bededag og SVM: Fra 'disrupter' til lynafleder

Det var ikke kun økonomien, der var usædvanlig i OK23. Også det politiske baggrundstæppe for OK23 var alt andet end 'business as usual'. Et af grundprincipperne i den danske aftalemodel på det private arbejdsmarked er, at regeringen og Folketinget giver parterne mest mulig ro til at forhandle

overenskomsterne. Politikerne må ikke være *'disrupter'*¹. I praksis betyder det en form for uformel lovgivningspause på politikområder, der kan have indflydelse på overenskomsternes indhold og dermed gøre det sværere for parterne at nå til enighed. Pausen skal også medvirke til, at parterne koncentrerer sig om hinanden og ikke Christiansborg for at modvirke 'forum-shopping'.

Dette grundprincip blev på spektakulær vis brudt, da regeringen 14. december 2022 smed en bombe ind i forhandlingerne ved præsentationen af regeringsgrundlaget, som indbefattede forslaget om at afskaffe St. Bededag. Ved at tage en fridag gik regeringen direkte ind i overenskomststof og forstyrrede dermed ikke bare OK23, men begik også brud på den danske models princip om parternes aftaleautonomi. Fagbevægelsen reagerede med en øjeblikkelig og samlet fordømmelse af forslaget. Arbejdsgiverne holdt derimod lav profil; en udvidelse af arbejdsudbuddet var den rigtige vej at gå, men DA fandt, at lovforslaget gik meget langt i forhold til overenskomsterne, og anførte i sit høringssvar, at den type regulering altid er betænkelig.

St. Bededags-forslaget udfordrede FH. Skulle man mane til besindighed hos lønmodtagerne for at undgå, at OK23 blev en stensikker storkonflikt? Eller skulle man mobilisere lønmodtagerne i en samlet kampagne imod forslaget, med risiko for at en mobilisering kunne påvirke muligheden for at lande overenskomst? Og hvordan ville relationen til Socialdemokratiet blive, hvis man valgte det sidste? I FH-fællesskabet var analysen, at forslaget måtte og skulle bekæmpes med alle midler. Man kunne simpelthen ikke holde til at fremstå svag og S-venlig hos lønmodtagerne, der i alle opinionsundersøgelser vendte tommelfingeren nedad. Samtidig var der blandt hovedforhandlerne i CO-industri en klar interesse i at få holdt St. Bededag så langt fra forhandlingerne som overhovedet muligt, så de ikke blev hængt op på den faktiske forringelse af afskaffelsen af en fridag indebar. Dog havde de nok samtidig en interesse i at få signaleret til DI, at prisen for forlig var gået yderligere op.

FH-fagbevægelsen valgte derfor en tostrengt strategi. For det første skulle FH mobilisere maksimalt imod forslaget og et internt 'war-room' blev sat op i hovedkvarteret på Islands Brygge i København. Alle andre opgaver blev lagt til side, og organisationen gik i kampagne-tilstand. FH fik trænet en muskel, som de ikke havde trænet i mange år, hvor de trak på læring fra mobiliseringen i de offentlige OK-forhandlinger i 2018. Flagskibene i kampagnen blev en demonstration d. 5. februar på Christiansborg Slotsplads, en underskriftsindsamling mod forslaget og en opfordring til regeringen om en folkeafstemning om afskaffelsen. Endelig havde fagbevægelsen fået en sag, hvor man var helt i samklang med lønmodtagerne. For det andet skulle fagbevægelsen – ikke mindst hovedforhandlerne på gennembrudsforligene – snakke St. Bededag så langt væk fra OK23 som muligt. St. Bededag var ene og alene regeringens ansvar, og det var politikerne som skulle rydde op efter sig.

¹ Engelsk udtryk: *Person som med sin adfærd forstyrrer eller spoler det som andre er i gang med.*

På trods af sidstnævnte strategi, var der i DA-fællesskabet stor bekymring over FH's aggressive kampagne. Havde FH og forbundene nu virkelig styr på kampagnen, eller piskede man en utilfredshed op, som ville gøre det umuligt at få opbakning til forlig i OK23? Kunne fagbevægelsens forhandlere overhovedet lykkes med at holde St. Bededag ude af OK23? Internt i FH var signalerne gode. Analyser af sociale medier viste, at godt nok var lønmodtagerne rasende, men kun på regeringen. Opbakningen til forbundene var derimod høj, og det kunne bruges til at skabe opbakning til forligene i OK23. På den måde kunne lønmodtagernes eventuelle utilfredshed rettes imod SVM-regeringen, som dermed var gået fra at være *'disrupter'* til lynafleder i OK23.

2. Industriforliget: Meget til alle og noget til enhver

Da DI's administrerende direktør, Lars Sandahl Sørensen, og viceadministrerende direktør, Kim Graugaard, tog imod hovedforhandlerne – hhv. formand og næstformand i CO-industri, Claus Jensen og Mads Andersen – var fagbevægelsens topprioritet til industriforhandlingerne at genetablere lønmodtagernes realløn i løbet af 2-3 år. To særlige forhold dannede en svær baggrund for genetableringen af reallønnen.

Det første forhold, der lå CO-industris forhandlere meget på sinde, var, at mange lønmodtagere uden for industrien, ikke mindst på butiksområdet og hotel og restauration, reelt arbejder på mindstebetalingssatsen, og dermed ikke kan regne med en genopretning af reallønnen via lokale forhandlinger. Samtidig er disse grupper også de lavest lønnede på DA/FH-området, hvorfor købekraftskrisen er størst for dem. Det har efter sigende gjort stort indtryk på CO-industris top, at Mette Høgh og HK HANDEL igen og igen har påpeget medlemmernes særlige udfordring med at få råd til at betale regningerne. Det klare aftryk af butiksområdets (og andre lavtlønsområdets) økonomiske vanskeligheder på industriens forhandlinger var et forhold, der gjorde OK23 speciel.

Det andet forhold omhandlede de intense diskussioner om de fleksible lønssystemer, minimal- og mindstebetalingssystemet. Der er bred enighed om det fornuftige i en lokal lønudvikling, der tilpasses virksomhedernes situation og medarbejdernes præstationer, kvalifikationer og funktioner. Ikke desto mindre har CO-industri og DI ligget i tal-krig de seneste år om, hvorvidt lønmodtagerne får som fortjent i forhold til virksomhedernes produktivitetsudvikling og indtjening. Derfor var der op til OK23 en klar besked fra CO-industri til DI; hvis ikke virksomhederne kan finde ud af at bruge mindstebetalingssystemet til at forhandle lønstigninger lokalt, så må man overgå til et andet system. Det er usædvanligt at have et så principielt forhold liggende ved opstarten af forhandlingerne, men CO-industris forhandlere havde længe påpeget problemerne.

Kombinationen af disse forhold gjorde, at CO-industri tidligt i forløbet havde lagt sig fast på store krav til den centrale økonomiske ramme og forbedringer, der ville få maksimalt gennemslag på lønsedlen for flest mulige lønmodtagergrupper. I andre lande, som Tyskland og Sverige, var parterne blevet enige om ekstraordinære inflationstillæg til lønmodtagerne. Denne mulighed var ikke populær hos CO-industri, der som princip går efter varige

forbedringer. Omvendt var situationen speciel, og der er kun få håndtag i overenskomsterne, som giver gennemslag til alle på lønsedlen.

2.1 Sikring af løn til alle og navnlig til de lavest lønnede

To oplagte håndtag til at sikre løndelev til alle er pension og fritvalgslønkontoen. Et tredje håndtag er stigninger på mindstebetalingssatsen, som dog kun udgør en bund for lønnen til de fleste industriansatte, der typisk får væsentligt mere end mindstebetalingssatsen.

Som omtalt i vores optaksnotat var netop pension og fritvalg i spil meget tidligt i forløbet. Arbejdsgiverne vidste det og forberedte sig på netop disse to emner i deres udvalgsarbejde. Det store spørgsmål var dog, hvilke af disse håndtag CO-industri ville tage i brug, og hvor højt Claus Jensen og Mads Andersen ville spille ud.

Pensionen bestod op til OK23 af 2/3 arbejdsgiverbidrag og 1/3 lønmodtagerbidrag. Med en typisk pension på 12 procent giver det en 8 procent vs. 4 procents fordeling. At sætte pensionen op var nærliggende, men ikke særligt anvendeligt for lønmodtagernes pressede økonomi her og nu. Alternativt kunne arbejdsgiverne overtage noget af lønmodtagerbidraget, hvilket øjeblikkeligt ville frigive løn til lønmodtagerne – alle lønmodtagere!

Fritvalgslønkontoen bestod op til OK23 af 7 procent af lønnen – arbejdsgiverfinansieret. CO-industri har ofte udtalt, at det ville være godt, hvis kontoen kom op til at udgøre en månedsløn ekstra, hvilket ville kræve, at man hævede den til 8,6 procent. Kontoen er bærende for ”livsfaseoverenskomsten”, hvor man kan vælge udbetaling til fx ekstra frihed og pension afhængig af, hvor man er i livet. Mange lønmodtagere – langt de fleste faktisk – får dog midlerne udbetalt som løn, der altså kommer oveni timelønnen/månedslønnen. Kontoen kunne således bruges til at give ekstra lønkroner til lønmodtagerne – alle lønmodtagerne!

Endelig var mindstebetalingen for timelønsarbejde på industriens overenskomst før OK23 på 127,15 kr. Som nævnt arbejder de fleste ikke på denne sats inden for industrien, men satsstigningen ville slå direkte igennem, der hvor mange arbejder på satsen – fx medarbejdere ved kassen i butikkerne. Derudover bruges satsstigninger som et signal for de efterfølgende lokalforhandlinger om løn. I en tid, hvor de lokale forhandlinger har skuffet lønmodtagerne, var det af stor betydning, hvor meget satsen steg.

Spørgsmålet var, hvilken økonomisk ramme der skulle til for at realisere målsætningen om genopretning af reallønnen, som CO-industri havde meldt ud inden forhandlingerne. Traditionen tro på industriens område kom lønspørgsmål, tillæg og andre emner i den økonomiske ramme til sidst i OK23-forhandlingerne, når alle andre protokollater er forhandlet på plads. Denne rækkefølge betyder, at der er ekstra på spil ved ikke at enes om det økonomiske, da alle de andre aftalte ting i så fald tabes på gulvet.

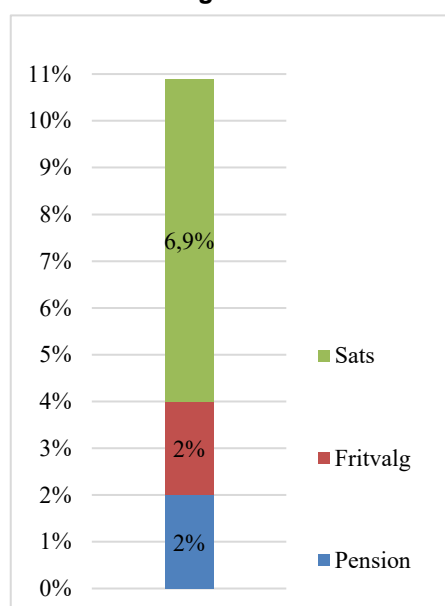
Overenskomstforhandlingerne i industrien er ikke som Hjallerup Marked, hvor forhandlerne kan komme med krav og modkrav om det økonomiske undervejs. Det vil typisk være CO-industris forhandlere, der kommer med forslag til regulering af satser sidst i forhandlingen, som DI's forhandlere så tager stilling til: Enten siger de ja, eller også er der ikke noget

gennembrudsforlig. Det berømte 'balancepunkt' i forhandlingerne skal således gerne signaleres i løbet af forhandlingerne, så parterne "rammer rigtigt" til sidst.

Disse overvejelser om at ramme rigtigt sad CO-industris hovedforhandlere med 17-18. februar på den ene side af forhandlingsbordet i Industriens Hus. På den anden side sad DI's hovedhandlere tilsvarende med en mere eller mindre klar ide om, hvor langt man var villig til at gå. Her handler det ikke mindst om troen på, at det balancepunkt, som her er ramt, både er forsvarligt og kan stemmes hjem på lønmodtagersiden, og dermed sikre arbejdsfreden.

Som vist i figuren nedenfor, præsenterede Claus Jensen og Mads Andersen deres modparter, Lars Sandahl Sørensen og Kim Graugaard for en central

Figur 1: Centrale lønelementer i OK23 for en medarbejder på mindstebetalingssatsen



økonomisk ramme, der lå langt højere, end hvad man har gjort i de seneste to årtier. DI sagde ja. Hermed landede man på en aftale, der i det første år hæver arbejdsgiverbidraget til pension fra 8 procent til 10 procent, så lønmodtagerne kan stikke de frigivne 2 procent i lønnen som ekstra lønindkomst. I det andet år hæver man bidraget fra 7 procent til 9 procent på fritvalgslønkontoen, så lønmodtagerne kan tage de ekstra 2 procent ud som ekstra løn, såfremt de ønsker det. Endelig lagde man to gange 4,5 kr. på mindstebetalingssatsen, hvilket over to år udgør en 6,9 procentstigning fra den daværende sats på 127,15 kr. Herudover blev lærlinge- og elevlønnen samt genetillæg forhøjet med 8 procent i

overenskomstperioden, hvorimod overarbejdstillæg, forskudt tid mv. blev forhøjet med 6,5 procent.

Hvis man med lidt grov hovedregning lægger de 4 procent garanteret via forbedringerne på pensions og fritvalg til de 6,9 procentstigning på mindstebetalingssatsstigningen, ville der således være 10,9 procentstigning for en hypotetisk timelønnet medarbejder på mindstebetalingssatsen – som vist i figuren. Selvom de fleste i industrien ikke arbejder på mindstebetalingssatsen, giver dette niveau ifølge de fleste beregninger – og med forbehold for inflationens udvikling i 2023-2024 – mulighed for en genopretning af reallønnen inden for 2-3 år.

Allerede på pressemødet i Industriens Hus 19. februar blev der af journalister spurgt ind til, hvordan reallønnen kunne genoprettes, nu da lønmodtagerne "kun" var sikret de 4 procent fra pension og fritvalg, da den faktiske løn forhandles lokalt. Her måtte Claus Jensen igen og igen forklare, at industriens overenskomst for timelønnede ikke kan eller skal regulere lønnen direkte, men at der nu var så meget økonomi i de centrale lønelementer, at det sammen med de lokale lønforhandlinger kan genoprette reallønnen.

Til at forklare brugte han de historiske erfaringer fra tidligere overenskomstperioder. Her kan man se, at ca. 2/3 af lønstigningerne i gennemsnit hentes hjem lokalt på tværs af industrivirksomhederne. Så hvis den centrale økonomiske ramme giver en forbedring på 2 procent om året, kommer der ca. 4 procent oveni lokalt – i gennemsnit. Sammenholder man dette regnestykke med de aftalte stigninger i OK23, kan man se, at stigningen på mindstebetalingssatsen over de to år ligger på 6,9 procent – altså et meget godt pejlemærke for, hvor meget der skal hentes i de lokale lønforhandlinger.

Og så vender vi tilbage til Mette Høgh fra HK HANDEL, og de mange butiksansatte, der normalt ikke får meget ud af lokalforhandlinger. På pressemødet i Industriens Hus sendte Claus Jensen en særlig hilsen til butiksområdet, da resultatet blev præsenteret, hvilket ikke gik ubemærket hen hos HK HANDEL. Her modtog man satsstigningen på de 2 x 4,5 kr. i overenskomstperioden med stor tilfredshed. Nu var der lagt et solidt fundament for satsstigninger i deres forhandlinger med Dansk Erhverv.

2.2 Lokalforhandlinger og TR-værktøjer

For CO-industri var det som nævnt også afgørende at sætte fokus på udfordringerne i de lokale lønforhandlinger ved OK23. Begge parter på industriens område har en stærk interesse i fleksibiliteten, som er indbygget i mindstebetalingssystemet. Den enkelte virksomhed har i de lokale lønforhandlinger mulighed for at tilpasse lønomkostningerne til den faktiske konkurrencesituation, der er på deres marked. Lønmodtagerne accepterer fleksibiliteten forudsat, at gode tider for virksomheden også viser sig på lønsedlen. Samfundsøkonomisk underbygger systemet helt grundlæggende konkurrencedygtighed i et lille land med en åben økonomi, hvor vi er dybt afhængig af konjunkturerne i verdensøkonomien. Flexibiliteten og muligheden for løntilbageholdenhed på den enkelte virksomhed kan sikre, at arbejdspladser i mindre grad går til grunde i dårlige økonomiske tider med stigende arbejdsløshed til følge. Der er således meget på spil, når det lokale lønsystem diskuteres. OK23 leverede da også flere væsentlige resultater i forhold til at styrke de lokale lønforhandlinger.

For det første har parterne understreget, at man har en fælles interesse i at styrke mindstebetalingssystemet. For det andet er det nu skrevet ind i overenskomsten, at tillidsrepræsentanten, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger, kan anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter. I parternes forståelse har dette egentlig allerede været en almindelig praksis i de lokale lønforhandlinger, men man har fundet det nødvendigt at skrive det eksplicit ind med henblik på at styrke tillidsrepræsentanterne lokalt. Som et tredje element har parterne nu lavet en organisationsaftale, der styrker organisationernes rolle når parterne lokalt har haft svært ved at opnå aftale. Endelig, med det formål at styrke det kollektive element i forhandlingerne og navnlig tillidsrepræsentanternes position som den centrale forhandler, står det nu også i overenskomsten, at hvis de lokale parter ønsker det, kan man forhandle kollektivt for medarbejdergrupper, og at dette er en 'naturlig model'.

Styrkelsen af tillidsrepræsentanten og intentionen om konstruktive lokale forhandlingerne skal herefter stå sin prøve, og vil også blive fulgt op af styrket TR-uddannelse fra fagforeningerne. Et succeskriterium er derudover, at løndannelsen rent faktisk løftes i overensstemmelse med produktivitetsstigninger og god indtjening. Kritikken af mindstebetalingssystemet, som udgør langt hovedparten af den decentrale løndannelse, resonerede også godt hos forhandlerne for lønmodtagerne i detailhandelen og service, hotel og restauration, der som nævnt i mange år har oplevet udfordringer med at få løftet lønnen via den lokale lønforhandling. Forbedringer af systemet var dog først og fremmest et hovedkrav fra CO-industri møntet på industriens egen overenskomst, men er rejst med ind i de andre overenskomster. Hvorvidt bestemmelserne også kommer andre lønmodtagergrupper til gode, vil tiden vise, men især opbakningen til at forhandle kollektivt for medarbejdergrupper lokalt kan få en vis betydning.

Det forudsætter naturligvis, at der er organiserede medarbejdere på arbejdspladsen, og at en tillidsrepræsentant kan vælges. Også i den henseende leverede industriforliget resultater. Fremover er valggrundlaget således fem medarbejdere, der er medlemmer af et fagforbund til en TR, hvor der tidligere skulle være 6 medlemmer, før en TR kunne vælges. Derudover står der nu også i overenskomsten, at TR kan vælges i arbejdstiden og har ret til at holde et orienteringsmøde med nye medarbejdere i arbejdstiden. Bestemmelser som alle har til formål at styrke fagforeningernes organisering på arbejdspladsen og dermed også samarbejdet lokalt.

2.3 Meget mere end løn

På trods af, at løn var det altoverskyggende tema i industriforliget, var der i virkeligheden blevet forhandlet bemærkelsesværdigt bredt i OK23. Hele 59 protokollater blev aftalt (til sammenligning blev der aftalt 47 i 2020). Antallet er bemærkelsesværdigt, fordi vi havde forudset, at spørgsmålet om løn så at sige ville ”suge” forhandlingsrummet for tid, energi og penge. Her må man sige, at parterne havde et bredere fokus, end opstarten til OK23 lagde op til.

For eksempel blev parterne enige om at hæve løndækning ved selvvalgt uddannelse fra 85 procent til 100 procent. En af de hyppigste angivne årsager til manglende brug af selvvalgt uddannelse har netop handlet om løndækningen, og tabet af 15 procent. Denne hurdle for efter- videreuddannelse i industri-overenskomsten er nu fjernet. Et andet vigtigt protokollat omhandler sundhedsfarerne ved natarbejde, som nu skal tilrettelægges således, at man følger anbefalingerne fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). NFA får derudover midler til at kortlægge og følge brugen af natarbejde, så man kan lave evidens-baserede justeringer, hvis det bliver nødvendigt. Endelig blev forældreorlovsbestemmelserne tilpasset den ny lovgivning, og orlovsperioden blev forlænget med 4 uger til samlet 40 uger med fuld løn.

Samlet set bød industriforliget således på en historisk stor økonomisk ramme samt en masse bestemmelser med stor værdi for specifikke lønmodtagergrupper. Altså, meget til alle og noget til enhver.

Omvendt må man sige, at arbejdsgivernes normale krav om øget fleksibilitet, som betaling for lønmodtagernes krav, var fraværende i industriens gennembrudsforlig. Særligt fleksibel arbejdstid har været et tilbagevendende arbejdsgiverkrav igennem i de seneste årtier, og overenskomster giver vid mulighed for at variere arbejdstidens længde og placering. Industriforliget bød dog ikke på øget fleksibilitet i OK23. DI's helt store gevinst i OK23 var arbejdsfred i to år og en økonomisk ramme, der, omend stor, var til at leve med.

3. Transportforliget: Solide lønstigninger og mere fleksibilitet

Den 6. februar indgik 3F Transportgruppen og Nemlig.com, i regi af Dansk Erhverv, overenskomst efter en langvarig konflikt. Konflikten havde stået på siden 2021 og var principiel for 3F i forhold til at sikre chauffører, der kører dagligvarer ud, ordentlige vilkår. Hermed var en væsentlig knast ryddet af vejen for forhandlingerne på transportens område, hvor gennembrudsforliget på normallønsområdet denne gang var ventet med ekstra spænding.

Normallønsområdet udgør kun godt 20 procent af det samlede DA/FH forhandlingsområde, men her aftales stort set hele lønnen ved det centrale bord, og forventningerne til løndannelsen i en inflationstid er således meget synlige. Gennembrudsforliget på Fællesoverenskomsten blev også denne gang forhandlet af den rutinerede gruppeformand Jan Villadsen fra 3F transport over for den ligeså rutinerede direktør Kim Graugaard fra DI. Forliget omfatter havnearbejdere, lagerarbejdere og chauffører, og leverede lønstigninger på i alt 3.150 kroner om måneden. Ifølge kilder svarer det til lønstigninger, der ligger nærmere de 12 end 11 procent over den 2 årige periode. Den samlede lønstigning inkluderede omlægningen fra 8 til 10 procent arbejdsgiverbetalt pension samt 700 kroner om måneden, via forhøjelsen fra 7 til 9 procent, til hver enkelt medarbejders særlige opsparing (såkaldt fritvalgskonto).

Resultatet indikerer, hvad man på forhandlingstidspunktet forventer, at lønudviklingen vil blive på det private område de næste par år. Ifølge flere forhandlere har resultatet på normallønsområdet en vis afsmittende effekt på lønmodtagernes forventninger til de lokale lønforhandlinger på mindstebetalingsområdet, fordi lønmodtagerne på de to områder sammenligner hinanden.

3.1 Arbejdstidsfleksibilitet på Fællesoverenskomsten

Et forlig på Fællesoverenskomsten er helt centralt for, at de andre forhandlinger på normallønsområdet kan komme i gang, og for det samlede forlig på det private område. Udfordringen ved at være gennembrudsforlig er imidlertid, at forhandlingsresultater som udgangspunkt skal oversættes til de andre overenskomster. Dette kan have betydning for hvilke indrømmelser parterne vil give. Fællesoverenskomsten har haft ganske restriktive arbejdstidsregler, som parterne ad mange omgange har drøftet, men som det har været endog meget svært at opnå enighed om. Dette har haft stor betydning for fx ansatte i byggemarkederne, der jo typisk holder åbent i weekender.

Denne gang opnåede man dog et markant gennembrud i omlægningen af arbejdstiden i forhold til weekendarbejde. Fremover kan ugens fem arbejdsdage

placeres på alle ugens 7 dage, weekendarbejde skal dog varsles og honoreres med tillæg, der kan udbetales som løn eller veksles til fridage.

Transportens gennembrudsforlig leverede også resultater i forhold til uddannelse med henblik på at løfte flere medarbejders status til faglært. Overenskomsten giver således fremadrettet mulighed for at veksle seks ugers selvvalgt uddannelse til max.14 ugers erhvervsuddannelse, og nu med 100 procent godtgørelse af lønnen under uddannelse. 3F transport og DI afsatte også sammen en investeringspakke på 3 millioner kroner til at højne transportfagernes image og gøre fagene mere attraktivt for unge. I tråd med industriforliget steg lærlingelønnen også markant.

3.2 Ingen løsning til turistbuschaufførerne

En central knast på transportens område gjaldt de såkaldte nul-timers kontrakter, navnlig på turistbusområdet. I 2020 havde man aftalt at afdække området for nul-timers kontrakter bredt set, og for transportens område havde det vist sig særlig udtalt blandt turistbuschauffører. For 3F transports chefforhandler, Jan Villadsen, var dette således et prioriteret område, men forhandlingerne gik i hårdknude. Med udgangspunkt i forårets arbejde med at implementere EU's Arbejdsvilkårsdirektiv i dansk lovgivning, der bl.a. skal forbedre lønmodtagernes indblik i og evne til at forudse egne ansættelsesvilkår, ønskede 3F transportgruppen at løfte ansættelsesvilkår på turist-overenskomsterne, som 3F Transport forhandler parallelt med Dansk Erhverv og Dansk Industri. Oplevelsen hos 3F Transport er, at mange af disse chauffører i lange perioder reelt ofte har flere timer end de 37 timer per uge, men at mange alligevel er ansat på nul-timerskontrakter, hvor man ikke er sikret en given arbejdstid, og at dette kan spænde ben for lønmodtagernes muligheder for fx at optage banklån og sikre sig adgang til lejeboliger.

Ifølge de nye bestemmelser i lovgivningen skal det fremgå tydeligt, at der er tale om en nul-timerskontrakt, ellers formodes det, at lønmodtager er ansat på det antal timer, som personen har haft de seneste 4 uger. Reelt kan dette og andre nye elementer i lovgivningen gøre nul-timerskontrakter mindre attraktive for arbejdsgiverne, men alligevel var det ikke muligt at finde nye løsninger på kontraktformerne med hverken Dansk Erhverv eller DI på transportens område.

Disse overenskomster var nogle af de få, der måtte samles op i mæglingforslaget, som ellers havde en historisk høj forligsprocent på 98, hvor altså langt hoveddelen af overenskomsterne havde opnået et forhandlet resultat. At blive samlet op betyder, at man opnår det økonomiske resultat sikret i gennembrudsforligene, men ellers ikke har kunnet forhandle sig frem til flere forbedringer. Samlet set stemte transportgruppen dog denne gang ja til overenskomsten med både høj deltagelse og en solid ja-procent på 78.

4. Butiksområdet: Gennembrud på nul-timerskontrakter

På handelsområdet var der både nye forhandlere og gengangere. I 2021 overtog Mette Høgh formandsposten i HK HANDEL. Hun var flankeret af faglig chef Stephan Agger. Fra Dansk Erhverv var det igen viceadm. direktør, Laurits Rønn, og vicedirektør, Morten Schønning Madsen, der stod for forhandlingerne.

Som nævnt ovenfor var der opstået nye kontaktflader mellem HK HANDEL, i skikkelse af Mette Høgh, og CO-industris hovedforhandlere. Særligt blev der snakket om de store økonomiske problemer, de lavtlønnede ansatte i butikkerne oplevede pga. inflationen. Derfor var det ekstra vigtigt, at industriforliget gav en betragtelig stigning på mindstebetalingssatsen, fordi netop de butiksansatte ofte arbejder på denne sats. Satsstigninger vil derfor få noget nær fuldt gennemslag, dvs. en lønstigning på 6,9 procent over de to år. Læg dertil de 2 x 2 procent fra pension og fritvalg, og de butiksansatte kunne i princippet se ind i en overenskomstperiode med lønstigninger på mindst 10,9 procent. HK HANDEL var tilfredse og kunne måske presse endnu mere ud af forhandlingerne. Dansk Erhvervs medlemsvirksomheder anså derimod denne stigning som meget høj, men pga. den stærke koordination i det danske overenskomsts system, var der ikke meget arbejdsgiverne kunne gøre mht. stigningstakten.

Forhandlingerne på butiksområdet havde derudover et ganske betændt spørgsmål om brugen af nul timerskontrakter, dvs. ansættelsesforhold, hvor der ikke er angivet et antal arbejdstimer. En ældre aftale i Salling Group, som muliggjorde nul timerskontrakter, ville HK HANDEL af med, da de mente, at den stred imod overenskomsten og kravet om at have et timeantal. Forbundet havde derfor opsagt aftalen og havde en voldgiftssag kørende op til OK23. I baggrunden lå derudover implementeringen af EU's Arbejdsvilkårsdirektiv i dansk lovgivning, der bl.a. skal forbedre lønmodtagernes indblik i og evne til at forudse egne ansættelsesvilkår, herunder timeantal. Overenskomster kan afvige fra lovgivningen, men det kræver i sagens natur en aftale mellem parterne.

Idet både HK og Dansk Erhverv var bekymrede for udfaldet på en voldgift, blev parterne enige om at nedsætte en gruppe til at finde løsninger på konflikten om nul timerskontrakter. Man aftalte derudover, at gruppens forslag kunne blive en del af OK23 – uden at være en del af den økonomiske ramme. Hermed kunne man holde nul timerskontrakter ude af de byttehandler, der ellers sker i en forhandling. I ugen op til de konkrete OK-forhandlinger, forhandlede HK HANDEL og Dansk Erhverv en løsning på plads. Efter et par sværdslag med Dansk Erhvervs bagland kunne parterne nikke til hinanden og gå i gang med de egentlige overenskomstforhandlinger.

4.1 Fleksibel deltid som nydannelse

Parterne blev enige om en ny ansættelsesform kaldet fleksibel deltid. Ansættelsen forbeholdes særlige grupper, som unge under 18 år, studerende, pensionister og bijobbere. Derudover balancerer den arbejdsgivernes ønske om fleksibilitet med lønmodtagernes ønske om stabilitet og forudsigelighed i arbejdstiden. Der indføres to typer af arbejdstidsinterval, som man kan blive ansat under. Enten kan man blive garanteret 8 til 15 timer i gennemsnit om ugen eller 13 til 20 timer om ugen. Gennemsnittet beregnes ud fra en planperiode på 16 uger.

De to intervaller giver en del elastik til arbejdsgiverne, men samtidig måtte de acceptere, at de ansatte på fleksibel deltid har mindst 8 timer om ugen. Det var altafgørende for HK HANDEL, at de ansatte lever de op til Funktionærlovens krav om mindst 8 timers beskæftigelse hos den pågældende arbejdsgiver, fordi lønmodtagerne hermed opnår de mange rettigheder, fx om opsigelse, løn under sygdom, mm., der er sikret i lovgivningen. Løsningen kan potentielt

bruges andre steder, hvor der er tale om funktionærgrupper, men lader sig altså ikke overføre til alle områder.

Særligt i kraft af de historisk høje satsstigninger var det en glad Mette Høgh, der sammen med Dansk Erhvervs hovedforhandlere kunne præsentere forliget 1. marts 2023. Fordelingen af lønmidler mellem faglærte og ufaglærte betød, at de lavest lønnede ufaglærte kan se frem til lønstigninger på mindst 11,2 procent, men det var aftalen om fleksibel deltid, der fik mest opmærksomhed. Og så fik Mette Høgh – som en af de få – nævnt, at afskaffelsen af St. Bededag var noget, man kommer til at tale om til OK25.

5. Byggeriet: En normalisering af forhandlingerne

Der var nye hovedforhandlere på arbejdsgiversiden i byggeriet. Ikke blot var Dansk Byggeri blev indlemmet ind i DI – og blevet til DI Byggeri – de to tidligere hovedforhandlere var væk og erstattet af vicedirektør Niels Grøn med lang erfaring fra forhandlinger på andre DI-områder, og underdirektør Anja Bülow Jensen, som tidligere har været i Dansk Byggeri. 3F's Byggegruppe stillede med formand Claus von Elling og forhandlingssekretær Palle Bisgaard, hvor ikke mindst sidstnævnte har lang OK-forhandlingserfaring.

Som vi beskrev i vores analyse af optakten til OK23,² så har spørgsmålet om aflønningen af udenlandsk arbejdskraft været et uløst tema i byggeriets forhandlinger igennem mere end et årti. En konsekvens af dette har været, at mange andre emner er blevet blokeret. Derfor var det et overordnet spørgsmål, om det nye set-up på arbejdsgiversiden kunne skabe en ny dynamik i forhandlingerne. Da netop udlændinges løn havde været den afgørende anstødssten, var det tydeligt vigtigt, at opnå en ny dynamik eller en form for fælles forståelse mellem parterne af udlændinges løn i byggeriet.

Allerede i starten af 2022 startede de fælles møder, og samlet blev det til mange møder inden den egentlige forhandlingsstart. DI's viceadm. direktør, Kim Graugaard, var med, men ellers var det alene de fire hovedforhandlere, der mødtes. Dette bidrog til at skabe et fortroligt rum – et 'lukket rum' – hvor også svære spørgsmål som udlændinges løn kunne diskuteres. Ved OK20 havde det daværende Dansk Byggeri og 3F Byggegruppen aftalt, at der skulle udarbejdes en analyse om udlændinges lønforhold i byggeriet. Gennem overenskomstperioden viste det sig dog vanskeligt for parterne at blive enige om, hvilke kriterier der skulle lægges til grund for analysen, og derfor også hvad analysen viste.³

På den baggrund så det svært ud. De mange møder og den åbne diskussion af spørgsmålet om udlændinges løn banede dog vejen for en vis fælles forståelse mellem parterne. Allerede midt i efteråret 2022 var der en anerkendelse på arbejdsgiversiden af, at der blandt specifikke jobtyper var nogle "uhensigtsmæssigheder" vedrørende løn. Herefter fulgte diskussioner af, hvor specifikt eller udbredt uhensigtsmæssighederne var. For 3F var det afgørende at få anerkendt, at der var tale om mere generelle problemer.

² *Forligsmuligheder under høj inflation – analyse af optakten til OK23*. Søren Kaj Andersen, Nana Wesley Hansen og Christian Lyhne Ibsen. FAOS rapport 194. December 2022.

³ Ibid.

For 3F var mulige løsninger bl.a. et markant løft af mindstebetalingen eller et generelt akkordafsnitstillæg. Disse forslag var også på bordet ved tidligere forhandlingsrunder, men blev afvist af arbejdsgiverne. Således lå det i luften, at der skulle tænkes nyt. DI havde igennem længere tid haft interne brainstorms og analyser af mulige nye initiativer – som blev diskuteret med medlemsvirksomheder, der i særlig grad kunne blive berørt af dem.

Man var langt henne i forhandlingsforløbet før forslaget om boligtillægget kom på bordet, men forhandlingerne om andre emner blev holdt i gang trods dette. Forklaringen var givet, at 3F havde fået en klar tilkendegivelse af, at DI anerkendte problemerne og der ville komme et udspil. Heri lå således også, at alle de øvrige aftaler, som efterhånden kom på plads, kun ville få en underskrift i sidste ende, hvis der også lå en løsning på spørgsmålet om udlændinges løn. Det var en samlet pakke.

5.1 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

Boligtillægget betales til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Tillægget er på 25 kr. per arbejdstime og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats. Overstiger timelønnen mindstebetalingssatsen plus boligtillæg, så reduceres der tilsvarende i tillægget. De første fire måneder af ansættelsen/udstationeringen udbetales boligtillægget uanset boligforhold eller andet. De efterfølgende otte måneder vil tillægget forsat skulle betales, hvis virksomheden ikke stiller passende bolig til rådighed.

Således ligner boligtillægget umiddelbart en underlig bastard. Det er et kontant krone-tillæg – som udgangspunkt 25 kr. per time – der udbetales uanset boligforhold de første fire måneder. Hermed kommer det til at ligne et generelt akkordafsnitstillæg for disse medarbejdergrupper, noget som arbejdsgiverne jo ellers tidligere har afvist. Det tydeliggøres af, at det også hedder i aftalen, at tillægget bortfalder, hvis der arbejdes på akkord. At det hedder et boligtillæg, har givet været vigtigt for arbejdsgiverne for at understrege, at dette ikke er løn. Det handler om at bremse risikoen for en afsmitning på lønnen for andre grupper. Det har også været en udfordring at sikre, at tillægget tilfalder de rette medarbejdergrupper. Det er vel at mærke ikke et tillæg til udlændinge – for hvad er en udlænding? En polak der har boet i Danmark i 20 år, men ikke har dansk statsborgerskab? Der er også en EU-retlig vinkel her, da der ikke må ske forskelsbehandling. Løsningen blev, at bopæl bliver afgørende. Det skaber sine egen udfordringer da fx svenskere og tyskere, der pendler til Danmark hver dag, bliver omfattet. Det gør danskere, der bor i Sverige og Tyskland, men arbejder i Danmark ligeledes.

Trods alle disse krumspring ligner boligtillægget i sin substans alligevel lidt af en genistreg. Årsagen er, at tillægget måske mest af alt skal betragtes som et redskab, der skal ændre adfærd hos både de byggefirmaer, der ansætter eller tilknytter ikke-herboende, og hos medarbejderen selv. For eksempel er der firmaer, som gør det til en del af ansættelsen, at bolig, transport til og fra job og mad indgår i ansættelsen og dermed lønnen. Hvis man undlader dette og i stedet sætter lønnen op, så kan man helt undgå at skulle forholde sig til boligtillægget. Herefter kan man have en frivillig ordning, hvor medarbejderne mod betaling kan få stillet bolig m.m. til rådighed. Altså skabe et mere normalt ansættelsesforhold.

Hvad medarbejderen angår, så vil der ligge et kraftigt incitament til at få en lokal forhandling om lønnen, når oplevelsen efter fire måneder bliver, at lønnen går ned med 25 kr. per arbejdstime – er der stillet passende bolig til rådighed, så sker det efter 12 måneder. Dette incitament bliver understreget i aftalen, idet parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler. Man kan også se det sådan, at hermed får medarbejdere 'uden bopæl' i Danmark mulighed for at lære aftalesystemet at kende den første tid, de er i landet. De får en vis beskyttelse, hvorefter de så selv skal benytte adgangen til lønforhandling og eventuelt arbejde på akkord. Samlet vil dette styrke mindstebetalingssystemet i byggeriet – en opgave vi kan antage kun bliver større i takt med den øgede andel af udlændinge i byggeriet.

Boligtillægget må betragtes som et nybrud i byggeriets forhandlinger. Det afgørende har her været, at parterne kunne blive enige om en model for, hvordan forholdsvis lav løn blandt visse medarbejdergrupper kunne håndteres. Selve indholdet i modellen var genstand for intense forhandlinger. Det gælder størrelsen af tillægget – de 25 kroner – og det gælder bindingen af tillægget de første fire måneder. Særlige udfordringer var også, hvad tillægget skulle koste Byggegruppen, og hvordan det skulle betales. Udregningen er ikke simpel. Det handler om hvor mange ikke-herboende medarbejdere, der er i byggeriet, hvor lange er deres arbejdsforløb og hvad får de i løn. I sidste ende er det et forhandlet beløb, man er blevet enige om. Hvad angår betalingen, var det vigtigt for arbejdsgiverne, at det blev 'rigtige kroner'. Hermed menes synlige kroner, hvor alle er med til at betale. 3F så gerne, at betalingen kom fra mindstebetalingssatsen eller prislisterne, men det ville arbejdsgiverne ikke. Det endte med, at der blev taget 0,2 procent fra den særlige lønopsparing (Fritvalgslønkonto i industrien). Så kan man til enhver tid se, at byggeriet 'mangler' 0,2 procent her. Det var prisen.

5.2 Flere resultater til byggeriet, men et ærgerligt 'nej'

Parterne i byggeriet indgik derudover en lang række andre aftaler. Mange er genkendelige fra industriens gennembrudsforlig, men tilpasset forholdene i byggeriet. Det gælder fx stigningen i mindstebetalingssatsen med 2 x 4,50 kr. i henholdsvis 2023 og 2024, et løft af den særlige lønopsparing med 1,8 procent (hvor de 0,2 procent gik til boligtillægget), 2 procent af pensionsbidraget flyttes fra lønmodtagerne til arbejdsgiverne, nye regler for betalt barsel, hvor far/medmor får øremærket yderligere 2 ugers orlov med løn, og forældrene får herudover 2 ugers løndækket orlov, der kan deles mellem dem. Alle uger er med arbejdsgiverbetalt løn, dog med et løft på 225 kr. pr time.

Ved siden af alt dette fik DI Byggeri også et fleksibilitetsønske imødekommet. Fremover kan man lokalt aftale en 4 dages arbejdsuge, dog skal aftalen godkendes af den lokale forbundsafdeling og overarbejde ud over de 4 dage udløser overtidsbetaling. Det var givet ikke arbejdsgivernes væsentligste ønske om ny fleksibilitet, men det bliver alligevel tillagt betydning af arbejdsgiverne, at man kunne få denne indrømmelse. Selvom sammenhængen ikke er så direkte, så skal 3F's accept af dette nok ses i sammenhæng med boligtillægget. Nok faldt der en betaling i form af de 0,2 procent, men det er

klassisk forhandlingspraksis, at når den ene part får noget særligt – boligtillægget – så forsøger man også at finde noget særligt til modparten.

Samlet kan denne overenskomstfornyelse på bygge- og anlægsområdet karakteriseres som en normalisering af forhandlingerne. Det er en normalisering, fordi parterne ikke blot har kunnet enes om en forholdsvis snæver 'oversættelse' af industriens gennembrudsforlig, som det har været tilfældet ved flertallet af forhandlingerne de senere år. Denne gang er det, med DI Byggeri som arbejdsgiverpart, lykkes at indgå en aftale om det ellers uløselige spørgsmål om betalingen af medarbejdere 'uden bopæl i Danmark'.

At 3F Byggegruppens medlemmer i sidste ende – om end med et meget spinkelt flertal – stemte nej til overenskomstresultatet kom som en ubehagelig overraskelse for byggegruppens hovedforhandlere. Både i Byggegruppens forhandlingsudvalg og i den store hovedbestyrelse havde der været overvældende flertal for et ja til resultatet. Selv arbejdsgiverne ærgrede sig. Der vil givet følge en større intern diskussion i 3F Byggegruppen om, hvad der skal til for at få en aftale stemt hjem i fremtiden.

6. Finanssektoren: Fra drama til markant resultat

Forhandlingerne på finansområdet fik et skær af drama over sig, da det blev meldt ud 9. februar, at forhandlingerne var kørt fast på det centrale spørgsmål om løn. Det var Finansforbundet, der mente, at arbejdsgiverne i Finanssektoren Arbejdsgiverforening, FA, som er udenfor DA-fællesskabet, slet ikke ramte det nødvendige niveau for lønstigninger på baggrund af tårnhøj inflation og fremragende resultater i bankerne, som det hed på Finansforbundets hjemmeside. Herefter afsendte Finansforbundet det 1. strejkevarsel, hvormed det var i Forligsinstitutionen parterne skulle mødes næste gang. Formand Kent Petersen, Finansforbundet, fik også slået fast, at forbundet er velpolstret og ville kunne strejke "en måned eller to", hvis det skulle blive nødvendigt.

Da industriens gennembrudsforlig forelå, mødtes finanssektorens parter hos forligsmanden for at se, om det kunne sætte skub i forhandlingerne – det kunne det. Den økonomiske ramme som industriforliget signalerede, var givet med til at få finanssektorens forhandlinger tilbage på sporet. Herefter gik det relativt hurtigt og 1. marts nåede parterne frem til en aftale. Her blev aftalt lønstigninger på 4,5 procent i 2023 og 3,7 procent i 2024. Det er vanskeligt at sammenligne disse stigningstakter med de aftalte stigninger i gennembrudsforligene. Dels aftaler finanssektoren procentstigninger i lønnen (og ikke krone og øre stigninger), dels er sektorens lønsystem mest af alt en hybrid mellem mindstebetaling og normalløn. Det fremgår således i overenskomsten, at løn aftales individuelt mellem virksomhed og medarbejder, at den skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer m.m. og at den enkelte har ret til en årlig løndialog, som det hedder. Alt dette er typisk for et mindstebetalingsområde. Men herudover aftales der centralt *generelle* lønreguleringer, som alle får, hvis de ikke er omfattet af lokale lønpuljer. Det er de 4,5 procent i 2023 og de 3,7 procent i 2024. Disse generelle reguleringer af lønnen er i og for sig parallelle til, hvad vi kender fra normallønsområdet – altså centralt aftalte lønstigninger til alle grupper. Samlet er det udtryk for, at den overordnede skellen mellem mindstebetalings- og normallønssystemet ikke er helt så skarp for alle

aftaleområder. Bundlinjen er, at finanssektorens lønsystem kan karakteriseres som en hybrid mellem mindstebetaling og normalløn.

Af andre bemærkelsesværdige aftaler på dette område er, at barselsperioden for fædre og medmødre blev udvidet med 10 uger til i alt 26 uger med fuld løn og pension. For Finansforbundet var dette vigtigt, da kvinder til stadighed bliver sat tilbage i karriere- og lønudvikling som følge af barselsperioder. De ti uger er med andre ord et forsøg på at justere denne ulighed. Endvidere blev der nedsat arbejdsgrupper om seniorer og dataetik. De skal henholdsvis undersøge, hvad der kan iværksættes af initiativer, som kan understøtte trivsel og fleksibilitet for seniorer, samt udarbejde en anbefaling til et protokollat eller kodeks om dataetik.

Finansforbundets medlemmer stemte den samlede aftale hjem med, hvad der andetsteds blev karakteriseret som 'nordkoreanske' stemmetal. Hele 71 procent af medlemmerne afgav deres stemme og 93 procent stemte ja til aftalen.

7. Stærke organisationer og koordinering

Det var nyt ved OK23, at Dansk Industri (DI) også stod i spidsen for forhandlingerne på byggeriets område med det nydannede DI Byggeri – resultatet af fusionen med Dansk Byggeri. Hermed forhandler DI nu ikke blot gennembrudsforlig på mindstebetalingssområdet med CO-industri og på normallønsområdet med 3F Transport, men tillige de store overenskomster på byggeområdet med 3F's Byggegruppe. Udviklingen er bemærkelsesværdig, da flere problemområder hen over årene er blevet del af DI. Arbejdsgiverne i transporten var frem til 2008 organiseret i AHTS, Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service. Frem mod den seneste storkonflikt på det danske arbejdsmarked i 1998 lå DI i åben magtkamp med AHTS. De kunne ikke blive enige om, hvem der skulle stå for det første gennembrudsforlig i overenskomstfornyelsen. Resultatet blev utakt i forhandlingerne, idet ikke alle private overenskomster skulle fornys samme år. Uenighederne svækkede arbejdsgiverne og fagforeninger udnyttede det, og det kom til at koste arbejdsgiverne. I 2008 blev transportens arbejdsgivere så del af DI. Hermed blev sådanne uenigheder på arbejdsgiversiden effektivt lukket ned.

Byggeriet har været et problemområde på en lidt anden vis. Her har en stærk, og forholdsvis konfliktparat, organisering på lønmodtagersiden sat social dumping og dermed aflønningen af udenlandsk arbejdskraft højt på dagsordenen gennem mange år. Frygten for en konflikt på byggeområdet, der eventuelt kunne eskalere til en storkonflikt, har længe ligget og rumlet i det samlede arbejdsgiverfællesskab. Ved de netop overstående overenskomstforhandlinger fik vi så den første styrkeprøve mellem det nydannede DI Byggeri og 3F's Byggegruppe. Som beskrevet blev udgangen på denne styrkeprøve, hvad vi kalder en normalisering af forhandlingerne på byggeområdet. For første gang i mange år er man lykkedes med en bredere forhandling af flere temaer. Det afgørende element for at få den samlede pakke på plads var boligtillægget, hvor der gives særlige penge til medarbejdere uden bopæl i Danmark den første tid, de er her.

En af de ting, der står tilbage efter OK23 er DI's vilje til at indgå forlig med sine respektive modparter, og her skal man huske, at det skal være forlig, som man tror på kan blive stemt hjem blandt fagforeningernes medlemmer. Ellers kan det udløse en storkonflikt. Det hører klart med for DI, at forligene skal ramme det balancepunkt, hvor de er ansvarlige – ikke mindst økonomisk ansvarlige. DI kaldte ved præsentationerne OK23-forligene for 'dyre', men også 'ansvarlige'. Når aftalerne denne gang blev historisk dyre må det nødvendigvis ses i lyset af den høje inflation. Dernæst har udviklingen gennem det første halvår af 2023 vist, at økonomien er langt mere solid end antaget ved årsskiftet. Måske har DI haft et skarpere blik for dette end de fleste og har derfor også været i stand til at overbevise medlemsvirksomhederne om, at der ville være råd til en dyr overenskomstfornyelse.

En anden ting, der står tilbage er, at trods DI's dominans på de store aftaleområder, så er der plads til særlige løsninger – nærmest skræddersyede løsninger på de enkelte aftaleområder – uden at de overføres til andre områder. Transportens forlig på normallønsområdet adskiller sig fra industriens overenskomster på flere måder. Forudsætningen for den løsning som parterne fandt frem til, i forhold til øget fleksibilitet i arbejdstiden, på Fællesoverenskomsten er, at denne skræddersyede løsning alene gælder denne overenskomst. Den er således hegnet ind og kan ikke øge fleksibiliteten i andre overenskomster.

Byggeriets boligtillæg er ligeledes skræddersyet til netop dette aftaleområde. Der er intet i nogen af gennembrudsforligene, der indeholder noget om boligtillæg. 3F's Byggegruppe har meget længe presset på for at få et løft af lønnen for den stigende gruppe af udlændinge i bygge- og anlægsbranchen. Boligtillægget blev løsningen og man kan sige, at parterne hermed er blevet enige om, at denne medarbejdergruppe skal have en vis beskyttelse den første tid, de er på det danske arbejdsmarked. En beskyttelse der skal bruges til at introducere dem til den danske arbejdsmarkedsmodel generelt og den lokale lønforhandling specifikt. DI Byggeri motivation til at indgå denne særlige aftaler er givet også at få parkeret diskussionen om social dumping og udlændinges løn og dermed fastholde normaliseringen af forhandlingsrelationerne ved de kommende overenskomstfornyelser.

8. Perspektiver frem mod OK25

Med godkendelsen af OK23 forligene er der skabt ro på arbejdsmarkedet i en ellers turbulent tid med krig i Europa, fortsat høj inflation og en verdensøkonomi, der ofte ser ud til at balancere på en knivsæg. I den sammenhæng har den danske aftalemodel leveret en usædvanlig stabilitet. Ikke desto mindre er der flere forhold, som internt udfordrer modellen i overenskomstperioden og kan skabe fornyet spænding om OK25.

Kan de lokale lønforhandlinger genoprette reallønnen?

Lønudviklingen og særligt udviklingen i reallønnen har været i centrum ved de overståede forhandlinger. Men netop fordi lønnen på det store mindstebetalingsområde skal forhandles i de enkelte virksomheder, vil der være stor opmærksomhed omkring disse lokale forhandlinger. I skrivende stund har

DI meldt ud, at 20 procent af virksomhederne har gennemført en lokal lønforhandling for 2023. Tallene viser en gennemsnitlig lønstigning for de timelønnede på 2,9 procent og for funktionærer på 3,5 procent. Hvis det er mønsteret, når alle virksomheder har gennemført deres lokale lønforhandling – og inflationen bliver ved med at falde – ser det ud til, at vi er på vej mod at genoprette reallønnen; det mål som CO-industris forhandlere formulerede ved forhandlingsstarten.

Altafgørende her bliver dog, hvordan inflationen udvikler sig. Seneste inflationstal – maj 2023 – viser en inflation på 2,9 procent sammenlignet med det tilsvarende tidspunkt sidste år. Tallet afspejler, at især energipriserne lå højt på dette tidspunkt sidste år, men de er også udtryk for, at prisstigningerne er bremsede op. Spørgsmålet er om denne udvikling holder. Kommer inflationen forholdsvis hurtigt ned og forbliver lav, så skal der knap så høje lønstigninger til at sikre reallønnen.

Uanset inflationen vil der på lønmodtagersiden blive holdt skarpt øje med, hvordan de lokale lønforhandlinger forløber. For godt nok er realløn den vigtigste nu og her, men lønmodtagernes andel i produktivitetsstigninger og virksomhedernes overskud vil der blive holdt skarpt øje med fra fagforenings-side. Får de nye rettigheder i overenskomsten om indsigt i virksomheden økonomi, ret til et mæglingsmøde, hvis man ikke kan enes mv., den forventede effekt? Hvis ikke CO-industri kan konstatere, at de lokale lønforhandlinger – og dermed mindstebetalingssystemet – fungerer, så vil det også blive et emne ved OK25 forhandlingerne.

Vil byggeriets boligtillæg fungere?

De nye bestemmelser om boligtillæg for medarbejdere uden bopæl i Danmark træder først i kraft fra årsskiftet. Umiddelbart er der den sammenhæng, at stigningen i byggeriets 'særlige opsparing' (fritvalg) også først kommer i 2024, og det er jo herfra, at 0,2 procent går til betaling for boligtillægget. Af mere praktisk betydning er det, at både arbejdsgivere og fagforeninger har brug for tid til at forberede sig på implementeringen af det nye tillæg.

Da tillægget bortfalder efter 4 måneder, hvis virksomheden stiller en 'passende bolig' til rådighed, er der en umiddelbar opgave med at sikre, at både virksomheder og faglige repræsentanter rundt omkring i landet har en klar forståelse af, hvad en 'passende bolig' er. Dette arbejde er gået i gang, og det er da også beskrevet ganske grundigt i aftalen, hvad der skal forstås ved en passende bolig.

Relativt mange ikke-herboende medarbejdere i byggeriet har korte ansættelsesperioder. Da boligtillægget træder i kraft ved ansættelsen – eller udstationeringen – er der så at sige en indbygget motivation for virksomheder til at skabe længere ansættelsesforløb/udstationeringer. Spørgsmålet er i hvilket omfang, det kan lade sig gøre, når medarbejdere rejser hjem (til bopælslandet) og måske kommer tilbage til en ny arbejdsopgave. Vil man prøve at benytte sig af orlovsordninger eller hvordan? Vikarbureauer kan blive særligt udfordret her.

Uanset må man nok forvente, at når aftalen træder i kraft vil den udløse en hel del organisationsmøder – de såkaldte 48-timers møder – hvor spørgsmål om boligtillægget vil blive bragt op. Overordnet bliver det afgørende, om de to

parter frem mod OK25 kan være enige om, at de trods de udfordringer, der givet kommer, har et boligtillæg, der fungerer. Hvis ikke risikerer udlændinges løn atter at blokere forhandlingerne i 2025.

Nultimerskontrakter og nye ansættelsesformer

Med HK HANDEL og Dansk Erhvervs aftale om fleksibel deltid fandt parterne en løsning på striden om nultimerskontrakter inden for butiksområdet. Men andre områder – fx inden for transport – fandt ikke en løsning. EU's Arbejdsvilkårsdirektiv giver mulighed for overenskomstbaserede løsninger – og det foretrækker parterne også.

Parterne på butiksområdet skal nu overvåge, hvordan den nye ansættelsesform med fleksibel deltid fungerer i praksis. Her er HK HANDEL selvklart yderst opmærksom på, at alle medarbejderne med denne form for ansættelse får et mere forudsigeligt arbejdsliv og økonomi. Derudover vil de følge, at de ansatte får, hvad der står i Funktionærloven, da medarbejderne nu er sikret de 8 timer, som er kravet til at blive dækket af Funktionærloven.

Butiksområdets løsning kan i indhold ikke overføres til andre områder, men processen kan måske. Det er et klassisk forhandlingsskridt at undersøge tekniske spørgsmål og opbygge viljen til at starte meget tidligt med sådanne konfliktfyldte emner. Som Dansk Erhverv og HK HANDEL viste, så kunne den principielle løsning være på plads inden den egentlige forhandlingsstart. Dette medvirker til ro og resultater.