

177

OK20: Livsfaseoverenskomsten udfoldet, dumping uforløst og corona som joker

Søren Kaj Andersen & Nana Wesley Hansen

Juni 2020

ISBN 978-87-93320-39-0

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

1. Resume	3
2. Industrien - livsfaseoverenskomsten udfoldet	4
2.1 Øremærket forældreorlov	6
2.2 Flere livsfase- og tryghedselementer	7
2.3 Stigninger på mindstebetalingssatser	8
2.4 Hvad fik arbejdsgiverne?	8
3. Transporten styrkede arbejdsmiljøet	9
3.1 Bustrafikken sagde 'Tryk stop'!	11
4. Butiksoverenskomst med fokus på uddannelse	12
5. Byggeriet fik aftale men ingen løsning	13
6. Sammenbrud hos malerne	15
7. Horesta-overenskomsten i problemer igen	16
8. Finanssektoren udviklede nyt løn- og arbejdstidssystem	17
9. Afstemning i en corona tid	19

1. Resume

Alt gik som forudset i drejebogen. Dansk Industri og CO-industri kunne præsentere deres gennembrudsforlig den 9. februar, der - som ønsket af mange i fagbevægelsen - havde et betragteligt løft af fritvalglønkontoen som det centrale element og så i øvrigt et signal om en økonomisk ramme, der var større, end hvad vi har set siden den historisk dyre overenskomstfornyelse i 2007. På transportens normallønoverenskomst kom der også en aftale på plads, mens byggeriets forhandlinger - ganske som forudset - var vanskelige. Parterne stod langt fra hinanden vedrørende løn og social dumping. Men så kom coronaen. Da Danmark blev delvist lukket ned, satte forligsmanden forhandlingerne på pause. Døgnet efter var denne beslutning dog ændret, og forhandlingerne kørte videre. Blandt byggearbejdere og i dele af det øvrige 3F's bagland var holdningen, at forhandlingerne måtte stoppes. En storkonflikt - eller bare det at samles til demonstration - var jo ikke længere muligt.

Coronakrisen betød også, at der blev vendt op og ned på økonomien i et omfang, så vi skal tilbage til mellemkrigsårene for at finde noget lignende. Trods de kritiske ryster var der enighed blandt de store fagforbund om, at det aftaleresultat man havde opnået ved gennembrudsforligene, og var tæt på at komme i hus med, på ingen måde ville kunne opnås i forhandlinger under, eller kort efter, coronakrisen. Det gjaldt derfor om at få aftaleresultatet stemt hjem.

På arbejdsgiversiden steg bekymringen, i takt med at pandemiens konsekvenser for dansk økonomi blev tydelige. Men udsatte forhandlinger ville skabe usikkerhed for virksomhederne og endvidere usikkerhed om de aftaler, der allerede var indgået. Selvom det for arbejdsgiverne samlet set begyndte at ligne en dyr aftalefornyelse, så prioriterede man at stå ved de indgåede aftaler og dernæst have tiltro til, at det bevægelige danske lønsystem vil betyde en tilpasning af lønudviklingen. Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation var derfor enige om at afslutte overenskomstfornyelsen. Blandt DA's medlemsorganisationer blev der i sidste ende bakket 100 procent op om aftalefornyelsen og på lønmodtagersiden var der et historisk stort ja, da 80 procent af fagforeningsmedlemmerne stemte ja til de nye overenskomster.

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 på udvalgte områder. Nogle af de mindre aftaleområder er nævnt, hvis særligt interessante ting er foregået på området. Vi slutter af med et dybere kig ind i urafstemningen på lønmodtagersiden. Trods delvis nedlukning af landet blev stemmedeltagelsen historisk høj, hvilket må ses som resultatet af fagforbundenes vellykkede digitalisering af afstemningsprocessen.

2. Industrien - livsfaseoverenskomsten udfoldet

Gennembrudsforliget på industriens område – og i vid udstrækning også de øvrige aftalefornyelser – kom til at handle om penge. Fagbevægelsen var ikke mødt op med et større samlende projekt om fx forbedringer på uddannelse eller øget tryghed. På de faglige forhandlers dagsorden var udbygningen af fritvalgsordningerne det centrale punkt. Der skulle med andre ord flere penge ind i fritvalgsordningerne.

Fritvalgs Lønkontoen – som fritvalg hedder på industriens område – kom ind i industriens overenskomster ved overenskomstfornyelsen i 2007, hvor 1 procent af lønsummen blev afsat. Så kom finanskrisen og intet skete i en årrække med magre overenskomstresultater. I 2014 blev den løftet til 2 procent af lønsummen ved overenskomstfornyelsen og så i 2017 til 4 procent af lønsummen. Her blev det også udbygget, hvad kontoen kunne bruges til, da der kom en *ret* til seniorfridage – der før skulle opnås via en lokalaftale – samt adgang til børneomsorgsdage. OK17-fordoblingen blev markeringen af, at udbygningen af Fritvalgs Lønkontoen var et særligt projekt for fagbevægelsen, der ikke blot handlede om bestemte goder og rettigheder til lønmodtagerne men i lige så høj grad om at skabe et rum for individuelle valgmuligheder, der er solidt forankret inden for overenskomstens kollektive ramme. Eller sagt på en anden måde; en modernisering af overenskomsten og den måde den fungerer på.

Når dette har været vigtigt for fagbevægelsen, må det ses i lyset af diskussioner, der går ganske lang tid tilbage omhandlende mulighederne for at bygge individuelle valgmuligheder ind i overenskomsten. Fritvalg er en måde at skabe byg-selv-overenskomster, hvor den enkelte lønmodtager kan vælge det 'gode', der passer til den enkeltes livssituation. Fritvalgs Lønkontoen er således også en anerkendelse af, at lønmodtagernes behov og ønsker er forskellige – ikke mindst hen over forskellige faser i arbejdslivet – og med fritvalg kan fagforeningen skabe værdi i overenskomstresultatet for mange forskellige lønmodtagere. Som fritvalgsordningerne efter OK20 ser ud i industriens aftaler, og i størstedelen af de øvrige overenskomster på DA/FH-området, giver de adgang til børneomsorgsdage (henvendt til børnefamilierne), flere penge til fridage og kontant udbetaling (givet relevant for alle, men måske især for dem midt i arbejdslivet), pensionsopsparing og seniorfridage (spørgsmål, der især berører den bagerste del af arbejdslivet). Samlet set fremstår de individuelle valgmuligheder som en buket, der dækker forskellige faser i arbejdslivet¹.

Når fagbevægelsen har satset meget på fritvalgsordningerne ved denne overenskomstfornyelse, skyldes det at medlemmerne ganske bredt hen over de dominerende forbund har taget fritvalgsordningerne til sig. Det kunne bl.a. ses af de medlemsundersøgelser, mange forbund gennemførte op til OK20 forhandlingerne, hvor fritvalg stod højt på ønskelisten. Dermed kunne udbygget fritvalg blive det afgørende element i at få stemt det samlede overenskomstresultat hjem. Resultatet blev at Fritvalgs Lønkontoen bliver løftet med 3 procent, således at ordningerne i 2022 når op på 7 procent af lønsummen.

¹ For en yderligere beskrivelse af industriens Fritvalgs Lønkonto se også: Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *OK17 På vej mod en livsfaseoverenskomst*. FAOS, Københavns Universitet, juni 2017.

Beløbet nærmer sig hermed, hvad der svarer til en ekstra månedsløn. Én gang om året skal den enkelte lønmodtager tage stilling til, hvad pengene skal bruges til; dage sammen med børnene, pension, seniorordning, ekstra ferieudbetaling eller udbetales som løn.

I optakten til OK20 var der fokus på lønnen blandt lønmodtagerne, hvorfor det givet har spillet ind for fagforeningerne, at det udbyggede fritvalg sikrer alle lønmodtagere én procent på lønnen om året hen over overenskomstperiodens tre år. Man har på denne måde løftet lønnen for alle lønmodtagere ved det centrale forhandlingsbord, eller man kan sige; givet et normallønsloft på minimallønsområderne. På dele af minimallønsarbejdsmarkedet oplever lønmodtagerne, at de har vanskeligt ved at løfte lønnen lokalt, og derfor har dette løft i sig selv været vigtigt for flere af fagforeningerne. Der har været diskussion om manglende lønudvikling for ansatte på satsløse overenskomster, og tilbage i 2018 beklagede CO-industris ledelse sig over manglende lønstigninger i de lokale forhandlinger trods økonomisk gode tider².

Ved forårets lokale lønforhandlinger kan det vise sig, at den ekstra ene procent om året til fritvalg bliver dét, som løfter lønnen. Det forlyder i skrivende stund, at flere af de lokale forhandlinger er endt i nulløsninger, eller at forhandlingerne er blevet udskudt. Konsekvenserne af corona-pandemien og hjemsendelsen af medarbejdere med lønkompensation er naturligvis forklaringen. Hvordan situationen bliver i 2021 og 2022 er uvis.

En mere generel overvejelse er, hvad der sker i et minimallønssystem – hvor lønnen jo aftales på den enkelte virksomhed – når parterne centralt aftaler lønstigninger og i dette tilfælde altså stigninger i bidraget til fritvalgsordningerne. På bagkant af OK17 var der nogen diskussion mellem DI og CO-industri om, hvordan et øget bidrag til fritvalg skulle tænkes med – eller ikke tænkes med – i den lokale lønforhandling. Mange arbejdsgivere mente, at tillidsrepræsentanterne 'glemte' fritvalgsforøgelsen, når de skulle forhandle om løn på virksomheden. Modsat mente mange tillidsrepræsentanter, at arbejdsgiverne havde 'modregnet' fritvalgsstigningen, inden man overhovedet begyndte at snakke om mulige lokale lønstigninger. I OK20 førte det til et protokollat, hvori det hedder, at parterne er enige om, at man i de lokale lønforhandlinger 'medregner' eksempelvis lønstigninger, der følger af stigninger i Fritvalgs Lønkontoen i de samlede lønstigninger. For arbejdsgiverne har det været vigtigt at understrege, at der bliver givet ganske mange nye lønkroner til fritvalg i denne overenskomstperiode, og at det skal tænkes med i den lokale lønforhandling. Modsat er det også tydeliggjort, at der ikke er tale om en direkte modregning. Grundlæggende handler lønforhandlingen lokalt om udviklingen i produktivitet og indtjening på den enkelte virksomhed, og i hvilket omfang det skal slå igennem på lønnen. Dette ændrer dog ikke ved, at det bliver interessant at følge de lokale lønforhandlinger de næste par år. Covid-19 krisen har ramt hurtigt og voldsomt, men der er samtidigt tegn på, at virksomhederne bliver ramt forskelligt, og at nogle endda klarer sig ganske godt. Spørgsmålet er, i hvilket omfang denne forskellighed vil slå igennem i den lokale lønudvikling.

² Se Søren Kaj Andersen & Nana Wesley Hansen, *Forligsmuligheder og knaster i gode tider*, side 5-6. FAOS, Københavns Universitet, december 2019.

Blandt arbejdsgiverne har flere forholdt sig kritisk til udbygningen af fritvalg i overenskomsterne. Flere individuelle valgmuligheder, hvor hver enkelt medarbejder skal have sin egen konto, hvorfra der kan trækkes forskellige beløb til en vifte af rettigheder og goder, er administrativt bøvlet og dermed dyrt. Når arbejdsgiverne alligevel har accepteret at gå denne vej, er det et pragmatisk valg i en situation, hvor der ikke var andre oplagte veje at gå. Mere principielt kan man også se det som udtryk for arbejdsgivernes opbakning til overenskomstsystemet. Det vil sige en accept af, at overenskomster, ikke bare i deres indhold men også deres form, skal udvikles, hvis de fremadrettet skal fremstå som relevante for lønmodtagerne. Muligheden for individuelle valg, der relaterer sig til, hvor i livet den enkelte medarbejder står, og som derfor kan imødekomme forskelligartede behov, kan medvirke til at skabe tilfredse medarbejdere. Det er heller ikke arbejdsgiverne blinde for.

2.1 Øremærket forældreorlov

Et andet markant resultat fra industriforliget, der spiller sammen med livsfasetendensen, og som er kommet med i stort set alle andre forlig, er yderligere tre ugers øremærket forældreorlov til den anden forælder. Således er der nu i industriens overenskomst 16 ugers forældreorlov. Heraf er fem uger øremærket moderen, mens de otte af ugerne er øremærket til den anden forælder. De sidste tre uger kan bruges af enten den ene eller anden forælder.

Noget utraditionelt er det arbejdsgiverne, der har båret kravet om mere øremærket lønkompensation ved forældreorlov til bordet. I december 2019 påpegede adm. dir. Lars Sandal Sørensen i DI således, at han ønskede mere øremærket barsel til mænd, og at Danmark på sigt skal gå længere end de otte ugers orlov, som Danmark ifølge EU skal øremærke til mænd. I starten af februar 2020 fremhævede adm. dir. Brian Mikkelsen i Dansk Erhverv også ønsket om mere lønkompensation ved barsel. Begge meldinger står i kontrast til DA's (og i øvrigt også den danske regerings) tydelige modstand mod EU's lovgivning af området. Denne gang var lovgivningen i form af et direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner med bl.a. krav om øremærkning af barsel, der blev vedtaget tilbage i januar 2019. Øremærkning har længe været en del af overenskomsterne i Danmark, også på industriens område, hvor man havde 5 uger øremærket til den anden forælder, men er traditionelt et lønmodtagerkrav. Når arbejdsgiverne her vender på en tallerken og stiller sig i spidsen for øget ligestilling, må det tolkes som et politisk signal. Det kan godt være, at lønmodtagersiden burde betale for øget forældreorlov i en overenskomstfornyelse, men her har arbejdsgiverne villet fremvise en progressiv dagsorden.

Ifølge direktivet, der endnu ikke er implementeret i dansk lovgivning, skal blandt andet to måneders barsel øremærkes til hver forælder, og de skal sikres økonomisk kompensation. Kompensationen kan dog være både i form af dagpenge eller anden kompensation, og det faktum at man ved OK20 har sikret fuld løn til den øremærkede barsel, er således ikke noget, der var dikteret i direktivet.

OK20-resultatet med mere øremærket forældreorlov med fuld løn er et ligestillingsmæssigt fremskridt. Det har potentiale til at flytte på den noget ufrugtbare værdipolitiske diskussion om, hvorvidt øremærkning af barsel er

frihedsberøvende eller ej, der har blokeret for at videreudvikle dansk barselslovgivning siden 2002. OK20-resultatet understreger nemlig, at det afgørende ikke er, om man øremærker eller ej, men derimod om man sikrer fuld løn ved en eventuel øremærkning. Lønkomensation skaber alt andet lige større incitament til, at den anden forælder (læs 'mænd') vil gøre brug af sine barselsrettigheder, da familien ellers mister lønkomensation.

Øremærkning med løn har, ved at skabe større lighed i fraværet fra arbejdspladsen, også potentiale til at reducere den såkaldte 'børnestråf' i form af tabt fortjeneste (løn og pension) og forringede karrieremuligheder grundet fravær fra arbejdspladsen, som særligt rammer kvinder³.

Forbedringer af barselsvilkår i det private, hvor de mange arbejdspladser domineret af mandlige medarbejdere findes, kan måske også gøre disse arbejdspladser mere attraktive for kvinder, men det vil uden tvivl fremadrettet kræve yderligere uger med løn under barsel til begge forældre.

Øremærkningen af løn under forældreorlov vil sandsynligvis føre til nye krav om barselsforbedringer også på det offentlige område. Den anden forælder (oftest fædre) ansat i det offentlige har kun 7 ugers forældreorlov øremærket med løn – det er en uge mindre, end hvad man har opnået i industriens overenskomst. Samlet set har forældre ansat i den offentlige sektor på fx statens område dog løn under forældreorlov i op til 19 uger, hvor 6 uger er øremærket moderen, 7 til den anden forælder og 6 er til deling, hvilket stadig, samlet set, er flere uger med løn under forældreorlov, end hvad man nu har fået i industrien.

2.2 Flere livsfase- og tryghedselementer

Forbedringer i forhold til pension understreger yderligere OK20 som en livsfaseoverenskomst. Således får lærlinge pension fra den dag de fylder 18 modsat 20 år tidligere. I den anden ende af aldersspektret giver overenskomsten nu mulighed for valg mellem at opspare pensionsbidrag eller få det udbetalt som løn, hvis man arbejder efter folkepensionsalderen.

OK20-resultatet rummer også en række tryghedselementer for lønmodtagerne. Løn under sygdom forøges således fra de nuværende ni uger til 14 uger, og så har parterne styrket efteruddannelsesmuligheder for opsagte medarbejdere. Sidstnævnte skal imødegå situationer, hvor uddannelse ikke kan nå at gennemføres inden for opsigelsesvarslet. Overenskomstresultatet sikrer således, at den eksisterende ret til 5 ugers uddannelse, finansieret af kompetenceudviklingsfonden, kan bruges i opsigelsesperioden og også ud over opsigelsesvarslet. Dette forudsætter dog regering og Folketing skaber de lovgivningsmæssige rammer for sådan støtte, når opsigelsesvarslet er udløbet.

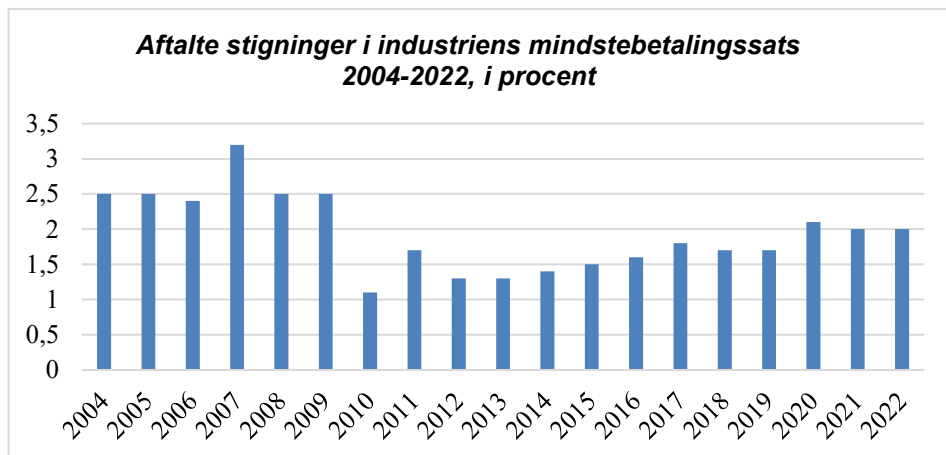
Uddannelse er også styrket, idet 'aftalt uddannelse' er blevet en permanent del af industriens overenskomst. Ordningen kom ind som en forsøgsordning ved OK17, der skulle sikre bedre brug af uddannelsesmidlerne og, gennem lokal aftale, motivere både ledelsen og medarbejderne til at realisere det 'dobbelte uddannelsesløft', dvs. enten fra ufaglært til faglært eller fra faglært til

³ Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Søgaard 2019, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11 (4): 181-209.

videregående uddannelse. Som et sidste, men vigtigt element for fagforeningerne forbedrede man også arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) vilkår ved at sikre frihed til deltagelse i forbundenes egne kurser og adgang til IT-faciliteter.

2.3 Stigninger på mindstebetalingssatser

På mindstebetalingsområdet er det netop kun mindstebetalingssatserne og såkaldte genetillæg (forskudt tid, skiftehold og overarbejde), der bliver reguleret ved det centrale forhandlingsbord. Ved OK20 er mindstebetalingssatsen for voksne arbejdere blevet hævet med 3 x 2,50 kr. i overenskomstperioden, således at den pr. 1. marts 2022 ender på 127,15 kr. Ser man på de aftalte stigninger i mindstebetalingssatsen hen over årene, afspejler de i et vist omfang de økonomiske konjunkturer. I figuren nedenfor er det tydeligt, at finanskrisen slår igennem i 2010 overenskomstfornyelsen. Siden da har der været en relativ beskeden, men dog stigende tendens i hvor meget mindstebetalingssatsen er blevet øget. Ved OK20 fik den atter et nøk yderligere, men er ikke oppe på det niveau, som vi så før finanskrisen. Dette skal så også ses i lyset af andre faktorer, som fx den meget lave inflation vi har haft i de senere år.



Kilde: Industriens overenskomster for timelønnede

Det skal understreges, at disse stigninger udelukkende omhandler mindstebetalingen. Den faktiske løn forhandles ude på de enkelte virksomheder.

2.4 Hvad fik arbejdsgiverne?

Som nævnt kom OK20 i høj grad til at handle om penge. Derfor var det afgørende for arbejdsgiverne, at man fik den ovenfor nævnte aftale om, at fritvalgsstigningerne medregnes ved den lokale lønforhandling.

Ser man i bakspejlet, har det typisk været sådan, at arbejdsgiverne har forhandlet sig til et fleksibilitetselement som modydelse fra lønmodtagerne. Bestemmelsen om adgang til varsling af 'systematisk overarbejde' var det fleksibilitetselement, som DI fik som modydelse i OK17. Det var som bekendt også denne bestemmelse, der blev afsættet for kampagnen 'Nej til 42 timer', om end hver eneste overarbejdstime skulle afspadseres. I OK20 er der ikke sådan et generelt fleksibilitetselement til arbejdsgiverne, som potentielt kunne provokere en tilsvarende nej-kampagne.

Derimod er der, hvad der kan karakteriseres som nogle administrative gevinster og så nogle mere begrænsede fleksibilitetsgevinster. Det administrative handler bl.a. om overgang til månedsløn for timelønnede, der ellers typisk har fået udbetalt løn hver 14. dag. Det er særligt en gevinst for mere traditionelle fremstillingsvirksomheder. Dernæst en længere række af omlægninger af regler om feriefridage mv. som følge af den nye ferielov. De mere fleksibilitetsorienterede elementer omhandler bl.a. en ny mulighed for at udskyde hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste og mere fleksible arbejdstider for arbejde på ikke-kystnære havvindmøller. En ny fleksibilitet til arbejdsgiverne ligger der også i den nye aftale om optrappingsordninger for fondsbidrag og bidrag til fritvalgslønkontoen for nye medlemsvirksomheder i Dansk Industri. Der bliver adgang til treårige optrappingsordninger for de nye medlemmer. Arbejdsgiverne har præsenteret optrappingsaftalen som lettere adgang til den danske model. Baggrunden er, at nye medlemsvirksomheder ofte ikke afsætter midler til fonde og fritvalg på niveau med overenskomstdækkede virksomheder. Derimod er der en tendens til, at de har givet pengene direkte til løn. Arbejdsgivernes argument har været, at efterhånden som fonds- og fritvalgsbidrag er blevet betydeligt udbygget, er der virksomheder, der afstår fra at organisere sig, fordi de umiddelbare omkostninger bliver for høje. Optrappingsaftalen skal gøre denne barriere mere overkommelig.

Samlet set kan man sige, at arbejdsgiverne fik en buket af mere begrænsede nye tiltag. Dertil kom så aftalen om fritvalg og den lokale lønforhandling, som hverken handler om fleksibilitet eller administrative gevinster men om en præcisering – eller nogen vil måske snarere sige synliggørelse – af, hvad der skal forstås som lønstigning.

3. Transporten styrkede arbejdsmiljøet

3F's Transportgruppe og DI kunne præsentere et gennembrudsforlig for normallønsområdet ved fornyelsen af Fællesoverenskomsten den 21. februar – to uger efter industriforliget, men før coronavirussen for alvor nåede til Danmark. Normallønsområdet udgør godt 20 procent af det samlede DA/FH forhandlingsområde, og her aftales stort set hele lønnen ved det centrale bord. Resultatet har mindre betydning for den samlede løndannelse, men indikerer, hvad man på forhandlingstidspunktet forventer, at lønudviklingen vil blive på det private område de næste tre år. I forliget blev parterne enige om en lønstigning på godt 9,50 kr. på normallønssatsen over tre år. Ifølge 3F transportgruppen svarer det til, at månedslønnen for en 37-timers arbejdsuge stiger mindst 1.500 kroner over de næste tre år. Hertil skal så lægges forhøjelsen fra 4 til 7 procent til hver enkelt medarbejders særlige opsparing (fritvalgs-konto). Transportgruppen vurderer, at det i alt bliver til en lønstigning på godt 2.200 kroner om måneden, hvor forbedringer på pensionsindbetaling og ferie ikke er medregnet. Derudover aftalte man også, at puljen til lokalløn blev forøget med 3 x 0,50 kr. Muligheden for at en del af medarbejdernes normallønssstigning kan udmøntes lokalt, på baggrund af en aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, var et nyt aftaleresultat fra OK17, som man her byggede videre på.

Modsat de forudgående overenskomstfornyelser var social dumping ikke et væsentligt emne denne gang. Det skyldtes den forud for overenskomstforhandlingerne indgåede politiske aftale om justering af Godskørselsloven på Christiansborg, der forbedrer muligheden for håndhævelse af overenskomsten for godstransport i Danmark⁴. Samt EU's vedtagelse af vejpakken, der sikrer bedre håndhævelse og overvågning af løn og arbejdsvilkår ved transport over landegrænserne som værn mod social dumping.

Det centrale emne ved OK20 for bl.a. chauffører, lager- og havnearbejdere på transportområdet var, denne gang, forbedringer i forhold til arbejdsmiljø. Forligene på transportens område indeholder derfor en række forbedringer af vilkårene for arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR), der dels trækker på resultatet fra industriens overenskomst i forhold til fx sikring af deltagelse i forbundenes egne arbejdsmiljøkurser og adgang til IT-faciliteter. Derudover rummer forliget på transportens område også præcisering af AMR's opgaver samt en aftale om et styrket samarbejde på virksomheder af alle størrelser om arbejdsmiljø, uddannelse og omstilling til ny teknologi, hvor AMR skal spille en central rolle. Derimod opnåede man ikke honorar til AMR for mødeaktivitet uden for arbejdstid, svarende til det man har for TR-arbejdet.

Et centralt emne, der også knyttede sig til dette generelle tema om arbejdsmiljø, var et ønske fra 3F's Transportgruppe om at afdække og, om nødvendigt, dæmme op for brugen af såkaldte 0-timerskontrakter. I denne type kontrakter, som navnligt er udbredt blandt unge og inden for restauration, handel og rengøring, står lønmodtageren til rådighed for arbejdsgiveren uden at være sikret et egentlig timetal⁵. Lønmodtageren er således hverken garanteret løn eller de andre rettigheder, som knytter sig til en ansættelse såsom feriepenge eller løn under sygdom. Kontrakttypen er knyttet til fænomenet af såkaldte 'working poor', som er stigende i fx Tyskland. Kontraktformen har forskellig baggrund i de forskellige sektors strukturelle vilkår og behov for fleksibilitet. På transportområdet gøres der navnlig brug af 0-timerskontrakter blandt turistbuschauffører.

Ligesom andre dele af fagbevægelsen er 3F's Transportgruppe bekymret for, at 0-timerskontrakter i stigende omfang bliver brugt til at omgå overenskomsten. I overensstemmelse med logikken om at de bredeste skuldre i fagbevægelsen skal bane vejen for resultater på andre områder, havde CO-industri i deres gennembrudsforlig med DI indgået aftale om et partsprojekt i den kommende overenskomstperiode, der skal afdække udviklingen i såkaldte andre arbejdsformer, hvilket inkluderer 0-timerskontrakter. I gennembrudsforliget på Fællesoverenskomsten indgår et tilsvarende partsprojekt. Her er det dog mere detaljeret beskrevet, hvad det er for et arbejde,

⁴ Se også Søren Kaj Andersen & Nana Wesley Hansen, *Forligsmuligheder og knaster i gode tider – analyse af optakten til OK20*. FAOS, Københavns Universitet, december 2019, siderne 13-14.

⁵ Se også Larsen, Trine P., Ilsøe Anna and Felbo-Kolding, Jonas 2019, Part-time work in Danish private services: a (mis)match between wage flexibility and living hours in Nicolaisen, H., Kavli, H. C. & Jensen, R. S. (red.). *Dualisation of part-time work*. Bristol: Policy Press, s. 133-157

der skal gennemføres, og det bliver fastslået, at partsprojektet skal være afsluttet, så eventuelle resultater kan indgå i forhandlingerne ved næste overenskomstrunde i 2023. Gennembrudsforligene leverede altså et udredningsarbejde i forhold til at afdække ansættelses- og arbejdsformer og herunder også 0-timerskontrakter. Der er en selvstændig pointe i, at man laver partssamarbejder på de forskellige sektorområder med det mål for øje at finde løsninger tilpasset branchemæssige forskelle, netop fordi brugen af atypiske ansættelser og deres udbredelse varierer. På rengøringsområdet opnåede man fx yderligere resultater i forhold til at sikre bedre kontrol med brugen af 0-timerskontrakter. Dette emne vil sandsynligvis blive et vigtigt opmærksomhedspunkt på tværs af sektorer ved forhandlingerne i 2023.

3.1 Bustrafikken sagde 'Tryk stop'!

Gennembrudsforliget på transportområdet lod vente på sig i et par dage mere end sædvanligt, og ifølge Transportgruppens chefforhandler Jan Villadsen skyldtes dette svære forhandlinger på busområdet, som 3F noget opsigtsvækkede ønskede at køre parallelt med de centrale forhandlinger på transportområdet. Normalt forhandles busoverenskomsten efterfølgende af DI/AKT-Arbejdsgiverforeningen for kollektiv Transport og 3F Transport. De parallelle forhandlinger indikerede, at resultater på busområdet var en forudsætning for et samlet gennembrudsforlig på normallønsområdet og må ses som 3F Transports forsøg på at lægge pres på DI/AKT-forhandlerne.

Siden sommeren 2018 har tillidsvalgte blandt buschaufførerne kørt en omfattende kampagne dels på Facebook og dels med fysiske stormøder om 'Tid til at trykke stop', der har sat fokus på buschaufførers ret til pauser og ordentlige pausefaciliteter.

Resultatet af OK20 forhandlingerne blev blandt andet en større omlægning af pausereglerne end set i mange år. Et vigtigt resultat for lønmodtagerne var, at der blev skabt incitament til, at hovedpausen på mindst 25 minutter indlægges midt i vagten og efter maksimalt 4,5 times planlagt køretid. Derudover har man ensliggjort bestemmelserne om pauser ved mindre ophold for chauffører i hovedstaden og provinsen, hvor pauser nu skal udgøre mindst 15 minutter for at udgøre en pause – ellers regnes det for arbejdstid. Dette er en gevinst for chauffører i hovedstaden men et tab af pausetid for chauffører i provinsen, hvor op til 20 minutters stop kunne henregnes til arbejdstid. I sammenhæng med at man i provinsen har en noget lavere løn, gav dette anledning til kritik blandt chaufførerne.

Derudover opnåede man bestemmelser om, at der skal være ordentlige toilet- og pausefaciliteter. Da disse bestemmelser nu er skrevet ind i overenskomsten, kan brud hermed tages med i arbejdsretten. I tillæg til den generelle styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår skal dette give fagforeningerne bedre mulighed for at håndhæve bestemmelserne om pausefaciliteter.

Betalingen for det samlede aftaleresultat – indeholdende flere forbedringer end de her nævnte – til arbejdsgiverne var bl.a. 5 minutter af den betalte pause. For 3F Transport var dette acceptabelt, da det samtidig blev indskrevet, at planlagte pauser ikke må indeholde arbejdsopgaver. Med de nye muligheder for at måle pausetid pga. indførelsen af rejsekort-terminaler skulle dette blive lettere

at håndhæve, således at den reducerede pausetid sandsynligvis kan indhentes i praksis.

64 procent af de afgivne stemmer på det samlede 3F Transportområde var et ja til overenskomstresultatet. Ser vi på buschaufførerne isoleret, stemte de dog nej, navnlig med henvisning til justeringerne i pausetiden.

4. Butiksoverenskomst med fokus på uddannelse

På baggrund af uenighed om normale versus skæve arbejdstider, tillæg forbundet med sidstnævnte og udgifter til fritvalg og kompetencefonden stod Dansk Erhverv og HK Handel langt fra hinanden ved starten af forhandlingerne i 2017⁶. Disse emner var mindre aktuelle denne gang, og parterne stod derfor mindre stejlt over for hinanden i udgangspunktet, men undervejs i februar måned gik parterne dog fra hinanden i få dage for at holde en såkaldt tænkepause. Uenigheden var opstået i arbejdet med at oversætte aftaleresultatet fra industriens forlig om Fritvalgs Lønkontoen. Dansk Erhverv ønskede færre administrative udfordringer forbundet med ordningen og mere fleksibilitet. Resultatet blev, at både de 3 procent afsat i indeværende periode og de 4 procent afsat ved tidligere overenskomstrunder kan udbetales løbende med lønnen, såfremt lønmodtagerne ikke har foretaget et valg om at bruge pengene anderledes. Alternativt kan den enkelte virksomhed vælge at udbetale hele beløbet to gange om året. Derudover aftalte parterne, at lønmodtagerne fremover lokalt kan indgå aftale med arbejdsgiver om at overføre opsparat frihed ved såkaldt søgnehelligdagsreduktion – dvs. reduktion i antallet af arbejdstimer for de uger, hvor der er søgnehelligdage – til den næste 16 ugers planperiode. Dette øger fleksibiliteten for arbejdsgiverne i forhold til at bemande travle perioder såsom juletiden.

Ud over aftaleresultatet på fritvalg opnåede man et økonomisk resultat svarende til industriforliget, der på butiksområdet betyder en minimallønssstigning på 2,50 kroner pr. time om året. Man oversatte også de tre ugers yderligere betalt forældreorlov til den anden forælder samt en række andre nye aftaler fra industriforliget.

Et andet centralt tema i forhandlingerne på butiksområdet var opkvalificering og uddannelse af medarbejderne til den i stigende grad digitaliserede og oplevelsesorienterede detailhandel. I forhold til uddannelse forlængede man aftalen om 100 procent lønkomensation for medarbejdere, der deltager i selvvalgt uddannelse og videreførte forsøgsordningen om fagligt opkvalificeringsforløb. Man videreførte også ordningen med uddannelsesambassadører, der kan opsøge arbejdspladserne. Endvidere indgik parterne bl.a. en ny aftale om, at ufaglærte medarbejdere med mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde, såfremt de lever op til en række kriterier, kan indstilles til at blive anerkendt som faglært og modtage løn som sådan.

Parterne aftalte også at etablere et videnscenter for digital handel og bæredygtighed. Dette er en videreudvikling af aftaleresultatet fra OK17 om et

⁶ Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *OK17 På vej mod en livsfaseoverenskomst*. FAOS, Københavns Universitet, juni 2017.

fælles sekretariat, som skal kortlægge og analysere, hvordan digitalisering, automatisering og e-handel forandrer branchen, samt hvad det stiller af krav til medarbejdernes kompetencer. Dette samarbejde handler også om, at parterne sammen ønsker at påvirke en større erhvervspolitisk dagsorden, hvor detailhandelen anerkendes for at skabe udvikling, vækst og arbejdspladser i Danmark.

Endelig gik parterne et skridt videre end de øvrige forhandlingsområder og bad FH og DA om at anbefale Folketinget, at pension til lærlinge og elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (dvs. voksenelever) finansieres af Arbejdsgivernes Uddannelsesmidler (AUB) inden for de nuværende økonomiske rammer. Det kom med i det samlede mæglingsforslag fremsat af Forligsmanden.

5. Byggeriet fik aftale men ingen løsning

Som forventet blev byggeriet det store problemområde i overenskomstfornyelsen. Byggeriets fagforeninger ville have løftet lønningerne i bunden med 30 kr. Argumentet er, at mange udlændinge i byggeriet får en løn, der ligger nede omkring mindstelønnen, mens gennemsnitslønnen ligger væsentligt højere. Ifølge fagforeningerne foregår der med andre ord social dumping her. Kravet blev afvist fra arbejdsgiversiden begrundet i forventningen om afsmittende effekter på lønninger i byggeriet generelt og på mindstelønsniveauet i andre brancher, hvor ganske mange har en løn, som ligger tæt på den eksisterende mindsteløn i byggeriet.

Når 3F's Byggegruppe i sidste ende opgav kravet og indgik en aftale med arbejdsgiverne i Dansk Byggeri, blev corona fremhævet som forklaringen. Regeringens tiltag mod corona afmonterede konfliktvåbnet, lød argumentationen: At samles til demonstration blev en umulighed, og skulle det endelig komme til konflikt, ville regeringen have argumenterne for at gribe ind og stoppe den med det samme. Der er en vis sandhed i overvejelserne, men realiteten var også, at 3F's Byggegruppe var blevet isoleret. Alle andre større fagforbund havde forhandlet deres aftaler på plads, og andre mindre forbund på byggeområdet som elektrikerne og VVS'erne havde også indgået aftaler med deres arbejdsgivere.

Byggegruppen havde holdt hårdt på sit krav om et markant løft af de lavest lønnede. Hvis man ikke selv kunne presse arbejdsgiverne til indrømmelser, var forhåbningen, at i første omgang de øvrige grupper i 3F ville støtte op om Byggegruppens krav. Det væsentlige argument var her for Byggegruppen, at man ikke ville have mere end den ramme, der lå i industriens gennembrudsforlig men derimod omfordele i sin egen overenskomst således, at de lavest lønnede kunne få et markant løft – de 30 kr. – mens de øvrige og højere lønnede grupper fik tilsvarende mindre fx i udbygningen af fritvalgsordningen. Næste led i forhåbningen var, at hvis det største medlemsforbund i FH, dvs. 3F, bakkede op om Byggegruppens krav, så ville det være vanskeligt for det samlede FH ikke også at bakke op. Denne opbakning var dog langt fra givet på forhånd, da stort set alle øvrige forbund som nævnt havde forhandlet aftaler på plads.

Netop fordi så mange aftaler var indgået, blev et afgørende spørgsmål, om et stort aftaleområde som byggeriet kan samles op i forligsmandens mæglingsforslag, hvis parterne ikke selv nåede frem til en aftale. Baggrunden var, at det tilbage i begyndelsen af marts så ganske håbløst ud med forligsmulighederne i byggeriet. Der har gennem årene været megen snak om, hvor store områder der kan samles op i mæglingsforslaget. Der har både været sat procenttal og antal lønmodtagere på. I forligsmandsloven er det klart nok, at forligsmanden kan fremsætte et samlet mæglingsforslag, hvis der *ikke* er en af hovedorganisationerne – DA eller FH – som direkte modsætter sig dette. Således er det i høj grad en vurdering hos de to hovedorganisationer, om der er tilstrækkelig opbakning i medlemsorganisationernes bagland til et givent mæglingsforslag. Kigger man tilbage i tiden, så er store aftaleområder før blevet samlet op; fx HK/Privat i 2010, hvor forhandlingerne var kørt fast på spørgsmålet om den såkaldte 50 procent-regel på HK-området⁷.

Spørgsmålene om 3F's og FH's opbakning til Byggegruppens krav og dernæst om FH direkte ville modsætte sig et samlet mæglingsforslag med risiko for at kaste landet ud i en storkonflikt, fik vi aldrig noget svar på. Årsagen er selvfølgelig, at byggeriets parter alligevel blev enige om en aftale tirsdag den 17. marts. Det står dog klart, at presset på byggeriets parter blev voldsomt i slutfasen. Da statsminister Mette Frederiksen den 11. marts lukkede store dele af Danmark ned pga. den truende coronasmitte, valgte forligsmand Jan Reckendorff at sende forhandlerne hjem på ubestemt tid. Allerede dagen efter blev forhandlerne dog genindkaldt. Der havde tilsyneladende 'været travlt ved telefonerne'. I en pressemeddelelse fortalte forligsmanden, at han havde rådført sig med DA og FH og derefter besluttet at genoptage forhandlingerne. DA og FH var enige om, at overenskomstfornyelsen skulle køre videre straks. En pause, der måske blev længerevarende, kunne skabe usikkerhed – ikke kun om de uafsluttede forhandlinger, men også om de allerede indgåede forlig. Vurderingen var også, at denne usikkerhed på ingen måde var ønskelig i en situation, hvor økonomi og beskæftigelse tydeligt kom under stadig større pres pga. corona-nedlukningen og historisk omfattende hjælpepakker blev rullet ud. Så trods protester fra en række 3F afdelinger landet over, som mente at den danske model og reelle forhandlinger var sat ud af spil, var der ingen tøven i DA og FH; overenskomstfornyelsen skulle køre videre uanset. Herefter gik det stærkt i Forligsinstitutionen, og mæglingskitsen blev forhandlet på plads mellem DA og FH et døgn tid, hvilket vist er en rekord. Mæglingskitsen er således også smallere i indhold end ved OK17.

Trods enigheden om at blive færdige blev presset mellem DA og FH også tydeligt i slutfasen. Det er en del af det nærmest rituelle spil, at såvel arbejdsgiver- som lønmodtagersiden udsender henholdsvis lockout- og strejkevarsel, i takt med at tiden er ved at løbe ud for forhandlingsløsninger. Det bemærkelsesværdige denne gang var, at DA aldrig udsendte noget lockout-varsel. Med andre ord; skulle landet blive kastet ud i en konflikt, ville det blive en strejke. Det er selvfølgelig udtryk for et kalkuleret pres fra DA's side i en situation, hvor corona skaber voldsom økonomisk usikkerhed, og de fleste

⁷ FAOS Fakta: *Sammenkædning af mæglingsforslag i Forligsinstitutionen*. Se FAOS Temasider OK20.

lønmodtagere har fået aftaler i hus, der i første række afspejler de gode tider vi kom fra. Det skulle lægge pres på FH og i særdeleshed på 3Fs Byggegruppe.

Et lidt anderledes element – der også skabte pres på 3F's Byggegruppe i afslutningsfasen – var, at skulle de ende uden nogen aftale med Dansk Byggeri og så herefter blive samlet op i mæglingforslaget, så ville de ikke få de vigtige prislistor opjusteret, da de som en del af et mindstebetalingssystem bliver behandlet som del af lønforhandlingen ude på virksomheden. Det ville ramme bygningsarbejderne hårdt på pengepungen og kan have været en afgørende motivation for at indgå aftale med arbejdsgiverne. Det hører med her at spørgsmålet om, hvad der skal ske med reguleringen af prislistor i et mæglingforslag, er en af de stående diskussioner mellem parterne, og som senest blev aktualiseret i forbindelse med VVS-området i OK17⁸.

Den 17. marts indgik Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe en aftale. Byggegruppen havde opgivet hovedkravet om et markant løft af mindstelønnen, men ville til gengæld have fjernet protokollater, der kom fra industriens gennembrudsaf-tale. Det drejede sig om aftalerne om fritvalg og den lokale lønforhandling, optrapningsordninger ift. fritvalgsbidrag og overgang til månedsløn. Det var vigtige aftaleelementer for Dansk Industri, og i virkeligheden også for Dansk Byggeri, men de røg ud. Det må ses i lyset af, at nu hvor Byggegruppen havde opgivet deres hovedkrav, risikerede Dansk Byggeri at stå tilbage med hovedansvaret for en manglende aftale og risikerede dermed at fremstå som dem, der manglende samfundssind - for nu at bruge et af tidens ord.

Man kan mene, at coronaen var den redningskrans, der – klogeligt – blev grebet af Byggegruppen til at indgå en aftale med Dansk Byggeri i sidste øjeblik. Det er dog bemærkelsesværdigt, at 3F's Byggegruppe, som i 2017 fik 77 procent nej-stemmer til forhandlingsresultatet og betydelig uro i baglandet, nu ved OK20 fik landet en aftale uden nogen imødekommelse af det næsten ultimative hovedkrav, og så alligevel opnåede et stort ja i eget forhandlingsudvalg og 54 procent ja stemmer blandt medlemmerne. Det skal nok ses som et resultat af, at man er lykkedes med den interne kommunikation i Byggegruppen mellem hovedforhandlere, forhandlingsudvalg og bagland. Det er givet også resultatet af en overenskomstfornyelse, der ser økonomisk fornuftig ud for bygge- og anlægsarbejdere. Endelig gav corona-pandemien argumenter for at ændre kurs i forhandlingerne.

Tilbage står, at uenighederne omkring tiltag mod social dumping forsat er uløste. Disse problemer har præget overenskomstfornyelserne i byggeriet gennem ti år, hvilket er fem overenskomstfornyelser, og vil dukke op igen, når der atter skal forhandles i 2023.

6. Sammenbrud hos malerne

Blandet de øvrige byggefag fik både elektrikerne og VVS'erne som nævnt landet aftaler, så da Byggegruppen skrev under på sin aftale med Dansk Byggeri, stod malerne alene tilbage. Da der havde været talt om en musketéred mellem de forskellige byggefag i BAT-kartellet, var der en oplevelse blandt

⁸ For en nærmere beskrivelse af dette se Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen, *OK17 – På vej mod en livsfase overenskomst*. FAOS, Københavns Universitet.

malerne af at være efterladt på perronen. Malerforbundet lagde vægt på at holde fast i medlemmernes ønsker, herunder et markant løft af mindstelønnen fx i form af et akkordafsnstillæg. Blandt malerne opfattede man ikke Danske Malermestre som blankt afvisende over for at undersøge mulighederne for et sådant tillæg. Det kan hænge sammen med, at malermestrene tidligere har vist sig imødekommende over for mulige værn mod social dumping. I 2012 var parterne på vej til at indføre et ID-kort i branchen, men det blev stoppet af DA. I 2014 forhandlede man sig frem til en aftale om, at arbejde skulle være overenskomstdækket, hvis det blev givet videre til en underentreprenør – altså en form for kædeansvar. Også dette blev underkendt af DA. Denne gang forhandlede Danske Malermestre dog sammen med Dansk Byggeri, hvilket givet har fremmet den fælles linje på arbejdsgiversiden. Således blev det tydeligt, at hverken Dansk Byggeri eller Danske Malermestre ville indgå nogen aftale om et betragteligt løft af mindstelønnen.

Den store knast var mindstelønnen, men i sidste ende kørte forhandlingerne fast på et arbejdsgiverkrav om at gøre en forsøgsordning fra OK17 permanent. Det drejede sig om muligheden for at indgå lokalaftale, hvor medarbejderen får stillet bil til rådighed og har ret til såkaldt forbrugt tid (også kaldet siddepenge). Aftalen betød at denne ret kunne fraviges og eventuelt bortfalde. Dette ville Malerforbundet ikke være med til. Således endte det hele uden nogen aftale, og Malerforbundet opfordrede medlemmer til at stemme nej til det mæglingforlag, der samlede maleroverenskomsten op via sammenkædningen. Medlemmerne bakkede forbundet op med en stemmedeltagelse på 71 procent og et rungende nej på 81 procent.

7. Horesta-overenskomsten i problemer igen

Forventningen i optakten til OK20 var, at forhandlingerne på hotel- og restaurationsområdet mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration (PSHR) og arbejdsgiverforeningerne Horesta og Dansk Erhverv ville have gode muligheder for at ende i et forlig. Ved OK17 lykkedes det ikke at indgå aftale mellem Horesta og 3F PSHR. Problemet drejede sig dengang om en bestemmelse, hvorved virksomheder, der var omfattet af Horesta hoteloverenskomsten, uanset om de meldte sig ud af Horesta og ind i en anden arbejdsgiverforening, fortsat skulle følge denne hoteloverenskomst samt de ændringer, der måtte komme i forbindelse med overenskomstfornyelser. I den mellemliggende periode indgik 3F PSHR imidlertid en tilsvarende brancheoverenskomst med Dansk Erhverv, der svarede til den, de har med Horesta, men hvor den kontroversielle bestemmelse udgik. Problemet var således de facto løst inden OK20 gik i gang. Alligevel gik forhandlingerne i hårdknude ved OK20.

Ved OK20 forhandlede 3F PSHR for første gang over for både Horesta og Dansk Erhverv, der havde valgt at sidde sammen i forhandlingerne. Problemerne i forhandlingen opstod i oversættelsen af industriens resultat på Fritvalgs Lønkontoen. Tidligere er dele af lønstigningen på fritvalg på dette område blevet lagt i et såkaldt 'særligt løntillæg', der udbetales med feriepengene til alle. På baggrund af formuleringerne fra industriens forlig, om at man medregner de lønstigninger, der følger af øget bidrag til Fritvalgs

Lønkontoen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger, ønskede 3F PSHR imidlertid, at deres medarbejdergrupper skulle sikres, at den centralt aftalte stigning i det særlige tillæg ikke blev modregnet i deres allerede erhvervede personlige tillæg. Med en mindre TR-dækning på området end fx i industrien mener 3F PSHR, at erfaringen viser, at sådan en modregning faktisk sker for de lønmodtagere, der i forvejen har svært ved at forhandle sig til et personligt tillæg, og som ofte også forhandler selvstændigt. Derved udhules centralt aftalte lønstigninger lokalt. Arbejdsgiverne modsatte sig dette krav.

Forhandlingsforløbet blev også i slutfasen stærkt påvirket af regeringens nedlukningen af Danmark den 11. marts som følge af corona. Nedlukningen fjernede på få dage stort set hele hotel- og restaurationsbranchens forretningsgrundlag, og virksomhederne måtte lukke ned for al aktivitet. Dette umuliggjorde videre forhandlinger, og overenskomstområdet blev endnu engang samlet op i forligsmandens mæglingsforslag. Uden forligsindgåelse mistede parterne endnu engang mulighed for at opnå egne forbedringer på overenskomsten.

Allerede inden overenskomstforhandlingerne var afsluttet, indgik Horesta og 3F PSHR den 14. marts aftale om, at virksomheder påvirket af coronakrisen med omgående varsel fik mulighed for, helt eller delvist, at hjemsende medarbejdere omfattet af overenskomsten – uden løn. Dog undtaget elever, som kunne modtage fuld løn. En forudsætning for aftalen var, at virksomhederne forsøgte at begrænse hjemsendelserne mest muligt og kalder medarbejderne tilbage på arbejde, så snart situationen er normaliseret. Som den eneste gruppe i 3F anbefalede 3F PSHR deres medlemmer at stemme nej til mæglingsforslaget, men ja til de overenskomster de havde fået forhandlet hjem bl.a. på serviceområdet.

8. Finanssektoren udviklede nyt løn- og arbejdstidssystem

Finanssektoren er et selvstændigt forhandlingsområde i den private sektor og står udenfor DA/FH-området. Finanssektorens forhandlinger er derfor ikke underlagt hovedorganisationernes koordinering eller det mæglingsforslag, som typisk samler alle aftalerne på DA/FH-området. Finansområdet er interessant, da det er et af få større private aftaleområder med mange højtuddannede medarbejdere, og i denne omgang var aftalefornyelsen på finansområdet især interessant, idet Finanssektorens Arbejdsgivere, FA, og Finansforbundet tog fat på at opbygge et nyt løn- og arbejdstidssystem.

På arbejdsgiversiden i finansverdenen har der længe været et ønske om at gøre op med det anciennitetsbaserede ramme- og trinsystem, man hidtil har haft, og skabe en mere virksomhedsnær tilpasning af lønnen. På lignende vis har der også været et arbejdsgiverønske om en mere decentral tilrettelæggelse af arbejdstiden. På den baggrund lagde FA ud med en række kontante ønsker i opstarten af overenskomstfornyelsen. Det gav en noget tung og dramatisk start på forhandlingsforløbet, men efter noget tid kom der skred i forhandlingerne. I Finansforbundet blev det formuleret som, at man her måtte vælge mellem at 'hælde cement i den danske model', og altså stå fast på det man havde, eller gå i dialog om en mulig fælles vej frem. Man valgte det sidste.

Resultatet blev et nyt lønsystem, hvor lønnen aftales individuelt mellem virksomhed og medarbejder. Lønnen skal afspejle indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Der blev aftalt en minimumsløn på 25.000 kr. pr. måned eksklusiv pension og så dels en tærskel for indtræden i jobløn på 53.000 kr. pr. måned eksklusiv pension, dels en tærskel for individuel kontraktansættelse på 70.000 kr. pr. måned. Tærsklen for ansættelse på jobløn blev hermed sænket fra ca. 57.000 kr., hvilket må ses som en imødekommelse af arbejdsgiverne. Til gengæld har Finansforbundet fået en ret til selvstændig arbejdstilrettelæggelse for ansatte på jobløn. Det betyder, at den enkelte får medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne. For FA er der en selvstændig pointe i at modernisere overenskomsten på denne måde, når snart halvdelen af medarbejderne har en videregående uddannelse og i et betydeligt omfang tilrettelægger egne arbejdsopgaver. I konkretiseringen af dette fremgår det bl.a., at arbejdsgiverne forventes at acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gåtider. Tilsvarende forventes medarbejderen at tage hensyn til bl.a. virksomhedens og kollegers behov. Det er aftalt, at leder og medarbejder i fællesskab løbende skal vurdere, om der er en fornuftig sammenhæng og balance mellem arbejdstid og opgavemængde. Både FA og Finansforbundet anerkender, at der den kommende tid givet skal bruges både tid og kræfter på at få det dette til at fungere.

En væsentlig begrundelse for Finansforbundet for at få selvstændig arbejdstilrettelæggelse ind i overenskomsten som et centralt princip er forhåbningen om, at det kan føre til en bedre trivsel for den enkelte medarbejder. Undersøgelser har vist, at indflydelse på arbejdstid og -tilrettelæggelse har betydning for trivslen og reducerer stress. Medlemsundersøgelser op til aftalefornyelsen viste også, at netop trivsel var højt på dagsordenen blandt medlemmerne. Traditionelt har ønskerne ellers koncentreret sig om penge og frihed.

Når Finansforbundet har imødekommet denne udvidelse af jobløn og dermed givet fleksibilitet til arbejdsgiverne, skyldes det også, at nok har det tidligere heddet i overenskomsten, at man skulle tilstræbe 37 timer, men virkeligheden var en anden. Vurderingen er, at man, med et princip om selvstændig arbejdstilrettelæggelse, får redskaber, der har mere reel værdi ift., hvordan medlemmerne faktisk arbejder.

Endelig er der aftalt en overgangsordning i forbindelse med implementeringen af jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Ordningen betyder, at medarbejderen, ved overgangen til jobløn, er berettiget til et månedligt tillæg, der kompenserer for betalingen af over-/merarbejde og genetillæg over de seneste 24 år måneder.

Det er også nyt, at alle finansielle virksomheder får mulighed for at indføre og forhandle en lokal lønpulje. Betingelsen for dette er, at ledelse og faglige repræsentanter på den enkelte virksomhed aftaler, hvilke principper der skal gælde for tildelingen af midler fra puljen. Da der er givet tid til at forhandle principper, træder muligheden for lokallønspulje først i kraft i 2021. Af den aftalte lønstigning kan 0,8 procent i 2021 og 1

procent i 2022 forhandles og fordeles via virksomhedens lokale lønpulje. Puljerne skal fordeles, så man når den sammenlagte lønstigning på mindst 6 procent over overenskomstperiodens 3 år. For Finansforbundet har det været et vigtigt motiv, at store grupper af medlemmer var på det gamle lønsystems sluttrin. Her var således ingen mulighed for lønudvikling ud over, hvad som kom fra det centrale forhandlingsbord. FA og Finansforbundet har her et fælles ønske om et mere dynamisk lønsystem. Det skal bemærkes, at finanssektorens aftaler deler sig mellem en standardoverenskomst (STOK) og virksomhedsoverenskomster (VOK). De overfor nævnte ændringer omhandler standardoverenskomsten.

Afsluttende skal det nævnes, at finanssektorens overenskomst nok ligger uden for DA/FH-fællesskabet, men at aftaler om fx lønstigninger her godt kan smitte af på de øvrige forhandlinger. Derfor vil DA/FH organisationerne typisk helst se, at finanssektoren først lukker sine aftaler, når gennembrudsforligene på DA/FH-områderne er på plads. Samtidig er der klart elementer fra DA/FH-området overenskomster, som kommer med i FA og Finansforbundets aftaler. Således har finanssektoren deres variant af en fritvalgsordning – den såkaldte timebank. Parterne blev denne gang enige om at indskyde 5 omsorgsdage og den 6. ferieuge i timebanken. Den enkelte medarbejder bestemmer selv, om man vil trække dagene fra timebanken som frihed eller som kontanter.

Der var lidt usikkerhed i Finansforbundet om, hvordan medlemmerne ville tage imod det nye løn- og arbejdstidssystem, men med 94 procent ja-stemmer og en stemmedeltagelse på lige under 71 procent fik forbundet en klar opbakning bag den nye overenskomst.

9. Afstemning i en corona tid

Regulering af løn og arbejdsforhold i overenskomsterne er fagforeningernes vigtigste ydelse til medlemmerne. Afstemningsprocenten er således et udtryk for, hvor stor en interesse medlemmerne har for kerneydelsen, og den har dermed betydning for den danske models legitimitet som reguleringsmekanisme for løn og arbejdsvilkår. Derudover signalerer en høj stemmedeltagelse også magt og agt ved forhandlingsbordet. Dels kan en høj stemmedeltagelse gøre en mindre fagforening mere vigtig i de interne relationer fagforeningerne imellem. Dels signalerer en høj stemmedeltagelse også, at fagforeningerne reelt har medlemmernes opbakning, hvorfor deres interesser i et vist omfang må imødekommes, hvis overenskomstresultatet skal kunne stemmes hjem og freden sikres. Således giver en høj stemmeprocent også en stærkere magtposition over for arbejdsgiverne.

Af alle disse grunde er det vigtig, at stemmeprocenten bliver høj, når overenskomstresultatet bliver sendt til urafstemning. Ved OK12 kom stemmedeltagelsen ned under 30 procent, hvilket i fagbevægelsen blev udlagt som demokratisk legitimitets krise⁹. Ifølge forligsmandslovens afstemningsregler kan et mæglingsforslag falde ved simpelt nej-flertal, hvis mindst 40 procent af de stemmeberettigede har stemt. Ryger man under en stemmeprocent

⁹ Andersen, Søren Kaj og Ibsen, Christian Lyhne 2014, OK2014: Vejen ud af Krisen, FAOS Forskningsnotat nr. 138, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

på 40 procent, gælder det imidlertid, at minimum 25 procent af de stemmeberettigede skal stemme nej for at forkaste et mæglingsforslag. Grundet lav stemmedeltagelse ved OK12 skulle næsten samtlige stemmer således være nejstemmer for overhovedet at kunne forkaste mæglingsforslaget. Derfor satte flere forbund alle sejl til for at få stemmedeltagelsen op ved OK14. Metals nye formand, Claus Jensen, satte en målsætning om en stemmeprocent på 50 procent, mens man i HK/Privat ville nå 40 procent.

Allerede tilbage i 2007 var man begyndt en digitalisering af afstemningsprocessen. Nu satte man ind i flere forbund med en række nye midler for at opnå bedre stemmedeltagelse. Man udstyrede tillidsrepræsentanter med iPads, der kunne registrere stemmeafgivning via CPR-nummer på medlemmer. Derudover gennemførte afdelingerne virksomhedsbesøg med stemmebokse, udsendte e-mail-rykkere samt gennemførte personlige telefonopkald. Over årene har man videreudviklet hele denne tilgang, og ved hver overenskomstrunde har man opnået en markant forbedring af stemmedeltagelsen. Dette er grundlæggende en positiv historie for fagbevægelsen, der har direkte betydning for deres forhandlingsmagt.

OK17 kunne fremvise den største stemmedeltagelse siden 1973 på 51,8 procent. Ganske overraskende overgik OK20 dette med en stemmedeltagelse på hele 56,3 procent – det er den fjerde højeste stemmeprocent i aftalesystemets historie målt siden 1956.

Den høje stemmedeltagelse ved OK17 blev forklaret med henvisning til to faktorer¹⁰. For det første en udbygget digital afstemning via e-mail eller på SMS og med brug af tillidsrepræsentanter, der gik rundt til medlemmerne på arbejdspladserne med tablets. For det andet betød den meget medieopmærksomhed under OK17, herunder den aktive nej-kampagne, sandsynligvis også en større stemmedeltagelse.

Ved OK20 havde corona-virussen afmonteret muligheden for mødet på arbejdspladserne på langt de fleste virksomheder og lagde også den såkaldte 'nej-kampagne', med udgangspunkt i frustrationerne på byggeriets område, ned. På Facebook forholdt aktivister sig tidligt kritisk til overenskomstresultaterne. I starten var utilfredsheden rettet mod industriforligets anerkendelse af, at forøgelsen af fritvalgskontoen skulle ses som del af den samlede lønudvikling. Senere skiftede fokus til byggeriets forhandlinger i forligsinstitutionen, hvor fortsættelsen af forhandlingerne trods corona blev stærkt problematiseret som en illegitim måde at forhandle på. I afstemningsfasen blev anbefalingerne til at stemme nej til overenskomsten imidlertid noget mere brogede og inkluderede også utilfredshed med manglende resultater ift. at dæmpe op for 0-timers kontrakter og sikre buschaufførerne ordentlige pauser og pausefaciliteter. Den forventede 'nej-kampagne' mobiliseredes således ikke som ved OK17 på en enkelt sag, men byggede derimod på frustration over meget forskellige dele af aftaleresultatet og processen. Nej-kampagnen fik dog aldrig samme vind i sejlene som under OK17, og denne gang greb mainstream medierne ikke

¹⁰ Andersen, Søren Kaj og Ibsen, Christian Lyhne 2017, OK2017: På vej mod en livsfase overenskomst, *FAOS Forskningsnotat nr. 153*, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

diskussionerne. Fra midten af marts levned corona i det hele taget ikke overenskomstfornyelsen meget plads i medierne.

Fagforbundenes svar på den manglende mediedækning af aftaleresultaterne ved OK20, som følge af corona, og bekymringen for en potentiel nej-kampagne var at sætte massivt ind digitalt navnlig via Facebook. Derudover var der stærkt fokus på at opretholde en høj stemmeprocent og anvende SMS og muligheden for at ringe til medlemmer, der ikke havde stemt. Disse redskaber var også til rådighed ved OK17, men man har brugt den mellemliggende periode til igen at fintune redskaberne. Forud for afstemningen ved OK20 var vurderingen, at denne strategi ville være effektiv over for medlemsgrupper, der pga. corona var sendt hjem foran PC'en, men spørgsmålet var, om den i mindre grad ville ramme de mange medlemmer, der fortsat gik i fx butikkerne, fødevarereproduktionen og på byggepladserne. Flere små forbund havde også udfordringer ift. mandskab, hvis de skulle ringe til medlemmerne.

Allerede efter få dage kunne flere af forbundene dog konstatere, at medlemmerne stemte i stor stil. Ud over en historisk høj stemmeprocent blev OK20 også stemt hjem med overbevisende 80,1 procent ja-stemmer. Forventningen i organisationerne var, at medlemmerne ville være krisebevidste og i vid udstrækning ville stemme ja trods de kritiske røster, der måtte være. Men den meget høje stemmedeltagelse og det meget massive ja overraskede alligevel positivt.

Afstemningsresultatet ved OK20 kan delvist forklares med, at medlemmerne har udvist en form for samfundssind i en krisetid ved at stemme og ikke mindst stemme ja. I tillæg hertil må man dog også konstatere, at fagbevægelsen – med en vis variation mellem organisationerne – nu har fundet frem til kommunikations- og afstemningsmetoder, der trinvis har forbedret stemmeprocenten, og som virker selv under svære rammevilkår.

Den fysiske arbejdsplads – dvs. mødet mellem forbundsformænd/-kvinder og TR og dernæst TR og de enkelte medlemmer – spiller stadig en stor rolle, men digitalisering af afstemningsprocessen og oprustningen i kommunikationen på bl.a. Facebook har vist sig succesfuld. Dette er resultatet af den langvarige indsats for at opbygge og forbedre den digitale afstemning, hvor særligt tre elementer virker afgørende: For det første, at man løbende har forbedret registreringen af medlemmer, så man faktisk kan gennemføre afstemningerne elektronisk. For det andet, at man i høj grad ansvarliggør og inddrager TR i overenskomst- og afstemningsprocessen. Og for det tredje, at man har haft fokus på at styrke formidlingen af aftaleresultatet bredt via bl.a. Facebook.

Endelig skal det tilføjes, at selvom coronakrisen måske nok har skabt samfundssind og også en vis frygt blandt lønmodtagerne, der begge kan have fremmet ja-tendensen, så kan det ikke udelukkes, at medlemmerne – uanset corona – stadig ville have været godt tilfredse med overenskomstresultatet.

Utilfredsheden med aftaleresultatet syntes i det hele taget at have været begrænset denne gang. Dansk Jernbaneforbund og Malerforbundet – der ikke havde opnået forlig og var blevet samlet op i sammenkædningen – stemte med høje stemmeprocenter nej til aftaleresultatet. Utilfredshed var der som nævnt også i 3F PSHR, der dog samlet set stemte ja, mens utilfredsheden var mere markant blandt buschaufførerne, der stemte nej til deres overenskomst. Med

udgangspunkt i frustrationerne over slutspillet i Forligsinstitutionen, ikke-indsfrie forventninger til lønstigningen samt manglende løsninger på social dumping i byggeriet var der også stemmer i baglandet (herunder bl.a. 3F Ålborg, 3F Randers, 3F København og BJMF), der anbefalede medlemmerne at stemme nej. Dette syntes dog kun i begrænset omfang at have haft indflydelse på stemmeafgivningen blandt lønmodtagerne samlet set.

Blandt arbejdsgiverne sagde Tandlægeforeningen – der står udenfor DA – ganske overraskende nej til den nye overenskomst for klinikassistenter, som de selv havde forhandlet hjem sammen med HK Privat. Dette tydede på, at der kunne være utilfredshed på arbejdsgiversiden. Tandlægeklínikejerne anså lønstigningerne som uacceptable i lyset af den økonomiske krise, mens HK Privat anså trækket for en direkte overtrædelse af den grundlæggende samfundskontrakt om, at en aftale er en aftale. Parterne indgik efterfølgende forlig i slutningen af maj bl.a. med en aftale om, at klinikejerne først skal udbetale lønstigninger ved udgangen af 2020 fremfor i foråret. Coronakrisens indtog gav også anledning til spekulation om, hvorvidt arbejdsgiverne i DA kunne mønstre samme solide 100 procent ja til OK20-resultatet, som de har leveret ved de seneste mange overenskomstrunder. Ved stillingtagen i DA's bestyrelse – med personligt fremmøde til trods for coronavirus – blev alle spekulationer imidlertid manet i jorden, da der blev leveret et enstemmigt ja til OK20-overenskomsterne fra DA-fællesskabet.