

153

OK 2017

På vej mod en livsfase overenskomst

Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen

Juni 2017

ISBN 978-87-93320-14-7

Forskningscenter for Ar-
bejdsmarkeds- og Organi-
sationsstudier

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



Indholdsfortegnelse

Resumé	3
Industriens aftaler – krisen er ovre	3
Fritvalgs lønkonto: En livsfasebaseret overenskomst	4
Systematisk overarbejde.....	5
Aftalt uddannelse.....	7
Lønstigninger.....	8
Nye procedureregler om vikarer.....	9
Transporten – styrket lokalforhandling og værn mod social dumping	10
Byggeriet – sværdslag om social dumping og styrket arbejds miljøindsats.....	13
Butiksoverenskomsten – nattillæg og uddannelse.....	15
Bristede drømme om forlig i slagterierne.....	17
Principielt opgør for HORESTA-overenskomst.....	18
Blik & Rør med LO i ryggen	19
Et smallere ja med en historisk høj stemmeprocent.....	20
Sammenkædning og modellens udfordringer.....	24
OK2017 - debat på sociale medier og fake news	25

Resumé

Året overenskomstforhandlinger i den private sektor signalerede, at det danske arbejdsmarked er kommet sig over krisen. Med treårige overenskomster havde parterne i industrien mulighed for at aftale en pæn økonomisk ramme, der ud over en fordobling af fritvalgs lønkontoen giver grobund for pæne lønstigninger i lokalforhandlingerne. Alle de store forhandlingsområder kunne også opnå enighed denne gang, og på trods af et konfliktfyldt forløb i byggeriet styrede parterne mod, hvad der lignede bred opbakning til deres forlig.

Ikke desto mindre blev urafstemningen på lønmodtagersiden lidt af en neglebidder. En effektiv nej-kampagne fik sat fokus på arbejdsgivernes nye ret til 'varsling af systematisk overarbejde', såfremt lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid ikke kan indgås på arbejdspladsen. Hvor 77,3 procent stemte ja til OK2014, stemte 56,5 procent ja til de nye overenskomster. Derudover trak nej-kampagnen opmærksomhed både i de traditionelle og sociale medier, og med en rekordhøj stemmeprocent på 51,8 procent har urafstemningen vundet ny legitimitet. Trods dette må nogle af forbundene – særligt 3F – sidde tilbage med en underlig fornemmelse. Deres indgåede forlig blev afvist af medlemmerne med et stort nej-flertal på 60 procent, og der var nej-flertal i alle 3F's store grupper, dvs. industri-, transport- og byggegruppen.

I dette forskningsnotat opridser vi hovedresultaterne af OK2017 på de vigtigste forhandlingsområder og gennemgår resultatet af urafstemningen. Vi ser nærmere på uoverensstemmelserne internt i LO-fagbevægelsen og reflekterer over, hvordan en af grundpillerne i den danske model, sammenkædningsretten, igen er under kritik. Afsluttende diskuterer vi, hvordan en 'forandringsoverenskomst' med mange nye elementer kunne føre til så megen modstand i baglandet, herunder hvilken rolle sociale medier og fake news spillede.

Industriens aftaler – krisen er ovre

Søndag d. 12. februar blev industriens to gennembrudsforlig præsenteret hos DI på Rådhuspladsen i København. Sædvanen tro kom aftalen i hus efter uafbrudte forhandlinger om de sidste detaljer, og det var tydeligvis tilfredse hovedforhandlere fra DI og CO-industri, der kunne fremlægge en sjældent bred aftale med noget for hele spektret af lønmodtagere – og noget til arbejdsgiverne. Man kunne også spore en udbredt tilfredshed med industriens resultat blandt de øvrige LO-forbund. Her var der tale om et overenskomstresultat, som klart indeholdt mere end de magre kriseoverenskomster i 2010, 2012 og 2014, som var rene 'vedligeholdelsesoverenskomster'. Nu var der tale om et resultat med et markant løft af fritvalgs lønkontoen, hvilket banede vejen for forbedringer for børnefamilier og seniorer. Der var nye procedurer for brug af vikarer, der var forbedringer for tillidsrepræsentanterne, og der var en ny mulighed for aftalt uddannelse. Man var alt i alt kommet bredt omkring de mange ønsker, der har været til overenskomstfornyelsen, og med fordoblingen af fritvalgs lønkontoen

samt udvidelsen af kontoens brug var der skabt nye perspektiver. Der var skabt grundlag for en 'forandringsoverenskomst'.

Fritvalgs lønkonto: En livsfasebaseret overenskomst

Et markant træk ved industriens overenskomster er, at lønmodtagersiden denne gang har arbejdet for at gøre overenskomsten mere fleksibel. Hermed er der lagt et nyt perspektiv for overenskomsterne, som kan kaldes for en form for *centraliseret individualisering*, hvor parterne forhandler midler hjem til alle lønmodtagere centralt, men hvor brugen af midlerne er op til hver lønmodtager. På den ene side har forhandlerne flyttet en del af det økonomiske råderum fra virksomhedsniveauet til branchevise forhandlinger. På den anden side udbygges fritvalgs lønkontoen, hvorved lønmodtagerne får større mulighed for at træffe individuelle valg ud fra en à la carte-menu. På menuen findes børneomsorgsdage, ekstra løn i forbindelse med fritid, ekstra pensionsindbetaling og seniorfridage.

Fordoblingen af fritvalgs lønkontoen fra 2 til 4 procent samt udvidelsen af de rettigheder, midlerne kan bruges til, signalerer det nye fleksible perspektiv for overenskomsterne. Kontoen, som stammer fra OK2007, blev også fordoblet i OK2014 fra 1 til 2 procent, hvorfor den nye udvidelse er et klart signal om, at fritvalgskontoen er et element i overenskomsten, som gerne skal udbygges på strategisk vis hen over flere overenskomstfornyelser. Spørgsmålet er så; er der et 'magisk' tal for bidragssatsen, ligesom der var med arbejdsmarkedspensionen? Her er det interessant at se, at slagterioverenskomsten mellem DI og NNF ender på en bidragssats til fritvalgskontoen på 6,2 procent i 2019 (se mere herom i afsnittet om slagterierne). Mon ikke CO-industri har højere satser i tankerne for kommende overenskomstrunder?

Figur 1: Elementer i fritvalgs lønkontoen



Hvad angår bredden i 'à la carte-menuen' bød OK2017 på to nyskabelser. For det første blev *aftalemuligheden* om seniorfridage til en *ret* til seniorfridage. Denne nye rettighed blev et vigtigt element i denne aftalefornyelse, da lønmodtagersiden udtrykte bekymring for konsekvenserne af et længere arbejdsliv i lyset af den stigende gennemsnitlige levealder og de tilbagevendende politiske

diskussioner om en tidligere indfasning af senere pensionsalder. Det er nyt for industrien, at man får ret til seniorfridage – tidligere skulle man forhandle sig til seniorfridage lokalt. Retten betyder, at fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder kan medarbejderens fritvalgs lønkonto samt pensionsbidrag finansiere seniorfridage. Det kan give op til 32 fridage, hvilket rundt regnet betyder, at trefjerdedele af årets arbejdsuger bliver firedagsuger. Men det har en pris, da det kræver stort set hele arbejdsmarkedspensionsindbetalingen (AMP) at finansiere de 32 dage. En fremtidig øget indbetaling til fritvalgs lønkontoen kan sikre, at en større andel af AMP-indbetalingen kan beholdes. Omvendt betyder en reduceret AMP-indbetaling ganske givet, at lønmodtagerne vil blive længere på arbejdsmarkedet, hvilket er et af hovedmålene med seniorfridagene set fra arbejdsgivernes synspunkt. Samtidig må det fremhæves, at muligheden for at finansiere seniorfridage med AMP-midler de sidste år, man er i job, *de facto* reducerer det samspilsproblem, der har ramt store grupper af LO-lønmodtagere, for hvem det ikke kan betale sig at spare op til pension de sidste år på arbejdsmarkedet. Problemet kommer af modregninger samt tab af offentlige ydelser og tilskud såsom den indkomstbaserede ældrecheck. Bruges pengene på seniorfridage i stedet for pensionsopsparing åbner det for adgang til de omtalte ydelser. Selvsagt bliver regningen for de politiske tiltag, der har udhulet motivationen for at opspare til pension i de sidste arbejdsår, sendt over i Finansministeriet. Noget tyder på, at denne 'presbold' fra parterne er blevet delvist grebet. I skrivende stund har regeringen og Dansk Folkeparti indgået et forlig, der giver bedre mulighed for aldersopsparing og afsætter 2,4 mia. kr. til skattelettelser af pensionsindbetalinger.

For det andet var der også noget til de yngre lønmodtagere. På pressemødet i DI kunne Claus Jensen fra Dansk Metal – med slet skjult henvisninger til folk, der har beskyldt CO-industri for at være for traditionelle – præsentere den overenskomstmæssige ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Igen er det fritvalgs lønkontoen, der finansierer retten, og det er således op til lønmodtagerne, om de vil bruge lønkontoens midler på disse børneomsorgsdage. Derudover blev loftet på lønkomensation under forældreorloven på 13 uger fjernet, så der nu er fuld løn under denne periode. Dette betyder, at den mest velbetalte mandlige metalarbejder ikke længere har noget økonomisk argument for, at det ikke er ham, der skal tage forældreorloven. Yderligere er der kommet ret til frihed resten af den dag, barnet er blevet syg, i tillæg til barnets efterfølgende sygedag. I HK/Privat var man yderst tilfredse med disse nye bestemmelser, og i 3F's industrigruppe, som i flere år har arbejdet med ligestilling, var 'børnepakken' også en succes.

Systematisk overarbejde

Ud over en fornuftig økonomisk ramme og fokus på uddannelse hæftede DI sig ved §13, stk. 3 om 'varsling af systematisk overarbejde'. Som vi beskriver nedenfor, brugte nej-kampagnen særligt arbejdsgivernes nye mulighed for at

varsle systematisk overarbejde som argument for at stemme nej i urafstemningen. DI præsenterede da også bestemmelsen som en forbedring af virksomhedernes rammer for at tilrettelægge arbejdstiden efter deres behov.

Bestemmelsen giver virksomhederne mulighed for at varsle systematisk overarbejde, såfremt de lokale parter efter forhandling ikke har opnået en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Systematisk overarbejde må maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag. Derudover er der krav om varsling af systematisk overarbejde fire kalenderdage inden den uge, hvori systematisk overarbejde skal udføres. Endelig skal systematisk overarbejde afspadses som hele fridage inden for en 12-måneders periode efter udførelsen af systematisk overarbejde. Som udgangspunkt kan afspadsning ikke placeres i opsigelsesperioder, og afspadsningen fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne – afspadsningen skal dog varsles til medarbejderen med mindst 6 x 24 timer.

Det var vigtigt for CO-industri at understrege, at systematisk overarbejde udløser almindelig overtidsbetaling, og derfor er en relativt dyr løsning for arbejdsgiverne i forhold til en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Omvendt gav den nye bestemmelse en mulighed for virksomhederne til at varsle overarbejde, selvom der ikke var lokal enighed om det. Med andre ord, var der incitament til både ledelsen og tillidsrepræsentanterne til at indgå lokal aftaler for at undgå varslet systematisk overarbejde.

Relativt hurtigt efter indgåelsen – d. 23. februar – kom Bilag 23 til Industriens Overenskomst, der var et protokollat om forståelsen af §13, stk. 3 om systematisk overarbejde. Heri præciserede parterne, at man indenfor en 12-måneders periode skulle udligne det systematiske overarbejde gennem afspadsning. Man kan ikke bruge bestemmelsen til at udvide arbejdstiden permanent. Endvidere blev det præciseret, at der ikke var tale om en rullende 12-måneders periode, og perioden starter ved varslingen og slutter 12 måneder efter varslingen. Hermed blev der slået ring om overarbejdet i forhold til, hvornår afspadsningen senest måtte afholdes.

En vigtig gevinst for arbejdsgiverne er, at de med systematisk overarbejde kan bestemme, hvornår de ansatte skal afspadses. Muligheden for overarbejde har altid været der, men nu er der mulighed for at sende de ansatte hjem. Med andre ord bliver det i højere grad muligt at beholde de ansatte på arbejdspladsen, når der er stort behov for dem, og sende dem hjem, når behovet ikke er der.

Så hvorfor gik CO-industri med til det? Idet lokal aftaler om varierende ugentlig arbejdstid er relativt udbredte i industrien¹, anså B-sidens forhandlere systematisk overarbejde som en fair – måske endda lav – pris for de goder, som lønmodtagerne havde fået. Ja, den ny bestemmelse giver arbejdsgiverne en ny mulighed, såfremt lokal enighed ikke kunne opnås, men der er sat rammer for brugen af systematisk overarbejde til maksimalt at løbe op i 5 timer om ugen,

¹ Anna Ilsøe, *Negotiated Flexibility: Comparative Perspectives on Danish Employment Relations at Local and National Levels*. København: Museum Tusulanum, 2009.

og prisen for at bruge muligheden overstiger, hvad en lokalaftale typisk vil indeholde. Samtidig ville bestemmelsen måske sætte gang i den lokale forhandlingsaktivitet om arbejdstid, og man kunne derved få aftaler i stedet for, at ledelsen usystematisk varsler overarbejde, når der bliver travlt.

Derudover vidnede forhandlingsaktiviteten efter industriens forlig på de andre områder om, at LO-forbundene generelt ikke var særligt bekymrede over systematisk overarbejde. Grundindtrykket var, at bestemmelsen ikke ville blive brugt meget, og at der jo ikke var tale om en forhøjelse af den ugentlige arbejdstid – og overarbejde var medlemmerne vel ganske vant med. Som vi beskriver nedenfor, viste denne analyse sig at være om ikke forkert, så i hvert fald forsimplet. Ideen om kontrollen over tid ligger dybt hos danske lønmodtagere, og frygten for at miste denne kontrol på arbejdspladsen er tilsyneladende stor. Samtidig var det (og er stadig) uklart, hvad bestemmelsen rent faktisk kommer til at betyde i praksis. Hvor meget skal der forhandles, før arbejdsgiveren kan dømme, at der ikke kan opnås lokal enighed om ugentlig varierende arbejdstid? Hvad gør man på arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter? Hvor meget har den enkelte ansatte at skulle have sagt om placeringen af afspadseringen? Særligt det sidste punkt kan blive vigtigt.

Aftalt uddannelse

Det helt store salgsargument på pressemødet i DI d. 12. februar var aftalen om 'aftalt uddannelse'. Aftalen blev kaldt et *historisk uddannelsesløft i industrien* af CO-industri og blev præsenteret som en del af løsningen på disruption og frygten for at blive overflødiggjort af teknologisk udvikling. Som vi har beskrevet tidligere (Forskningsnotat for OK2014), forsøger fagbevægelsen at skabe tryghed igennem uddannelse, og arbejdsgiverne ser her en fælles mission, fordi virksomhederne kan få adgang til arbejdskraft med de rette kvalifikationer. Derudover er der ifølge repræsentanter for fagbevægelsen et klart signal i forliget om, at arbejdsgiverne er forpligtet på at finde løsninger på uddannelse via aftalesystemet, hvilket også forpligter virksomhederne på at finde løsninger.

Indtil OK2017 indeholdt overenskomsterne to spor til betalt uddannelse; den virksomhedsrelaterede og den selvvalgte. Sidstnævnte blev udbredt i OK2007 med etableringen af kompetenceudviklingsfondene, der kollektiviserede dækningen af lønudgifter under uddannelse, og hermed løste arbejdsgivernes mulige free-rider problem angående finansiering af betalt selvvalgt uddannelse. Men kompetenceudviklingsfondene er ofte blevet kritiserede for enten at bugne med ubrugte midler eller dække udgifter til kurser, der ikke rigtig rykker i forhold til at gøre lønmodtagerne klar til fremtidens arbejdsmarked. Derudover er den manglende sammenhæng mellem de to spor blevet set af nogen som en årsag til, at mange lønmodtagere simpelthen ikke får taget efteruddannelse.

Med 'aftalt uddannelse' forsøger man at sammentænke de to eksisterende spor ved at gøre det muligt at få ekstra midler til mere strategisk uddannelse på virksomhederne. Tillidsrepræsentanterne og ledelsen skal nu sammen søge

støtte, og medarbejderne kan få lagt en uddannelsesplan. Ved at gøre midlerne mere tilgængelige, såfremt de lokale parter kan blive enige, er det hensigten, at både ledelsen og medarbejderne skal være motiverede til at realisere det 'doble uddannelsesløft', dvs. enten fra ufaglært til faglært og fra faglært til videregående uddannelse.

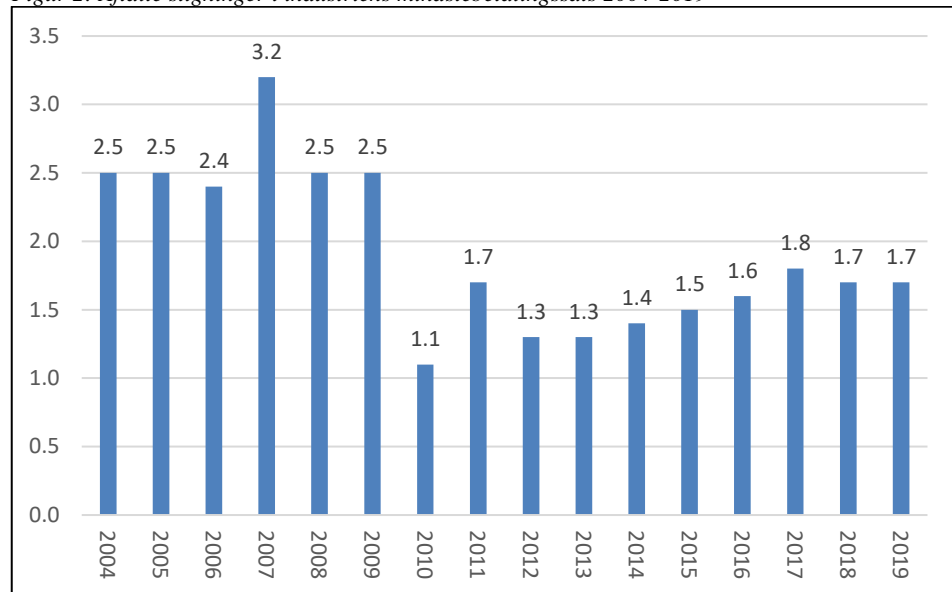
Inden for industrien blev 200 mio. kr. sat af til aftalt uddannelse, men disse penge er ikke 'nye penge', hvilket vil sige, at der ikke er afsat ekstra midler. Det er kompetenceudviklingsfondenes eksisterende midler, som her bruges på anden vis. Kritikerne af 'aftalt uddannelse' var derfor også hurtige til at hævde, at dette var gammel vin på nye flasker. Samtidig var det ikke klart, om der nu var tale om en sammentænkning af hele den overenskomstbaserede uddannelse eller et nyt tredje spor – som potentielt ville gøre kompetenceudviklingsfondene mere administrativt besværlige. Parterne i industrien kunne i hvert fald hurtigt konstatere, at deres benævnelse, historisk uddannelsesløft, ikke vakte genklang i resten af LO-familien. Ikke desto mindre kan der ligge vigtige signaler i aftalen – særligt til politikerne, som nu skal til at forhandle trepartsaftale om VEU med parterne. Med industriens forlig har DI og dermed det meste af DA signaleret, at dele af uddannelsesindsatsen kan løses via parterne og overenskomstsyste­met, og at en trepartsaftale skal tage hensyn til samspelet med overenskomsternes muligheder for efteruddannelse.

Samtidig må man konstatere, at der ikke bliver tale om en gentagelse af OK2007, hvor Fogh-regeringen stillede den famøse 1 mia. kr. til efteruddannelse i udsigt, hvis parterne kunne opnå enighed om kompetenceudvikling. Der ligger som bekendt et ubrugt beløb på mere end 3 mia. kr. i VEU-fonden, hvorfor det er svært at argumentere for ekstra midler til efteruddannelse. Måske derfor handler hverken OK2017 eller treparten om flere midler, men om at bruge midlerne mere hensigtsmæssigt.

Lønstigninger

Den forbedrede økonomi og talen om flaskehalse på arbejdsmarkedet pressede forventningerne til lønstigninger i vejret hos lønmodtagerne, som mente, at de havde holdt igen lige siden finanskrisens indtog. Der skulle penge på bordet denne gang! Som sædvanlig var CO-industri i den prekære situation, at nok kunne de komme med højere krav til lønnen, men i sidste ende aftales den lokalt, så den økonomiske ramme i overenskomstforhandlingerne er bedst brugt på andet end mindstebetalingssatsen. Ikke desto mindre angiver stigningen på mindstebetalingen et niveau for de lokale lønforhandlinger og nok ligeså vigtigt et niveau for normallønsområdet og lønstigningerne her. Samtidig var det europæiske opsving endnu ikke så tydeligt, som det er i dag, og Brexit samt valget af Trump havde sendt de økonomiske prognoser i limbo, hvilket lagde ekstra pres på forhandlerne for at ramme rigtigt.

Figur 2: Aftalte stigninger i industriens mindstebetalingssats 2004-2019



Kilde: Industriens overenskomster for timelønnede

Figuren ovenfor viser de aftalte stigningerne på mindstebetalingssatsen i industrien siden 2004. Det er tydeligt, at OK2017 generelt ligger højere end kriseoverenskomsterne, men man har stadig været forsigtige. Ligeledes må man sige, at de glade 00'ere ikke er vendt tilbage, hvilket selvfølgelig også hænger sammen med den lave prisinflation siden den tid. Det handler om realløn, hvilket det har gjort siden Fælleserklæringen i 1987.

LO omregnede resultatet til, at lønmodtagerne kunne se frem til ca. 7 procent stigning i lønnen over de tre år, overenskomsten løber, vel vidende at ting kan ændre sig i løbet af tre år. Til sammenligning endte de svenske treårige aftaler i 2017 med 2 procent lønstigning hvert år, hvilket sammen med andre forhold giver en samlet økonomisk stigning på 6,5 procent over perioden. I Sverige er aftalerne noget mere centraliserede, hvorfor lønglidningen kan forventes at være moderat.

Generelt må man sige, at industriens forlig har fulgt den økonomiens forbedring, men samtidig tages der tydeligt hensyn til konkurrenceevne. Nu er det op til de lokale lønforhandlinger at afsløre, hvordan arbejdsmarkedet reelt har det, og om forlydender om flaskehalse har forplantet sig til lønfastsættelsen.

Nye procedureregler om vikarer

I industriens aftale var der som nævnt et protokollat om afklaring af, hvorvidt udefrakommende virksomheder udfører vikarbejde. Baggrunden er, at CO-industris forbund har oplevet problemer med at få afklaret, om udefrakommende virksomheder, der medbringer egen arbejdskraft, optræder som vikarbureauer – hvorefter medarbejderne så er dækket af overenskomstens vikarbestemmelser – eller om der er tale om entrepriseforhold, hvorfor det så for forbundene handler om at få overenskomstdækket virksomheden.

Protokollatet om vikarbureauer kan ses som frugten af, at der blev talt sammen og koordineret mellem CO-industri og transport- og byggegrupperne i 3F. Set fra CO-industri har dette handlet om at vise, at man ville tage spørgsmålene om social dumping alvorligt og gerne bane vejen for aftaler i transporten og byggeriet, som kunne dæmme op for dumping. Samtidig var det stjerneklart, at der ikke ville blive tale om nogen form for kædeansvar; arbejdsgiverne har kategorisk afvist det, og i CO-industri ser man heller ikke dette som vejen frem².

Transporten – styrket lokalforhandling og værn mod social dumping

Som det har været mønsteret ved de foregående overenskomstfornyelser, blev det også denne gang Fællesoverenskomsten, som indgås mellem DI og 3F Transport, der leverede gennembrudsforliget på normallønsområdet. Lønforhandlingen på normallønsområdet er ofte en vanskeligere øvelse end i industrien, da det er ved det centrale forhandlingsbord, at parterne aftaler den faktiske lønudvikling i hele overenskomstperioden. Dernæst var det nok en gang social dumping, der fremstod som det emne, hvor det kunne blive særligt vanskeligt at få enderne til at mødes. Godskørselsloven stod i centrum med lovens regler om, at vognmænd skal følge overenskomsten for at opnå tilladelse til kørsel med vejgods. Lovgivning om løn og vilkår er en anomali på det danske arbejdsmarked, og DI har aldrig lagt skjul på, at man opfatter denne lov som ude af trit med det ellers overenskomstregulerede danske arbejdsmarked. Trods dette havde 3F ved OK2010-forhandlingen opnået en aftale med DI om en fælles henvendelse til Christiansborg om at styrke håndhævelsen af Godskørselsloven. Herunder var også en fælles forståelse af, at det var *landsdækkende overenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter*, der skulle være de retningsgivende overenskomster. En højesteretsdom fra 2015 slog imidlertid fast, at det kunne være en hvilken som helst overenskomst, der kunne ligge til grund for en godskørselstilladelse. Dette trak så at sige tæppet væk under den forståelse, man havde opnået under overenskomstfornyelsen i 2010-, og det åbnede i 3F's øjne en ladeport for 'discount-overenskomster' og dermed dumping. Det lignede en hård nød i forhandlingerne, da det ikke kun handler om at opnå enighed mellem de forhandlende parter, men om at få aktiveret det politiske system, da det i sidste ende kræver en ændring af Godskørselsloven³.

Parterne blev enige om en stigning i normallønnen på 2,50 kroner pr. time i hvert af de tre år, overenskomsten dækker, hvilket er 50 øre mere end stigningerne i industriens mindstebetalingssatser. Det nye i Fællesoverenskomsten er

² Se også Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Konkurrenceevne og tryghed. Forligsmuligheder under et usikker opsving*. FAOS Forskningsnotat 150, december 2016.

³ For en nærmere beskrivelse af denne problematik se Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Konkurrenceevne og tryghed. Forligsmuligheder under et usikker opsving*. FAOS Forskningsnotat 150, december 2016.

en pakke af protokollater, der sigter på at styrke lokal forhandling. Pakken indeholder et protokollat om lokalaftaler, som dels sigter på aftaler om varierende ugentlig arbejdstid (jf. aftalen fra industrien om systematisk overarbejde, som vi genfinder i Fællesoverenskomsten) og dels aftaler om lokalløn. Dette leder direkte over i et protokollat om lokalløn, hvor der som noget nyt bliver mulighed for, at en del af medarbejdernes normallønsstigning kan udmøntes lokalt på baggrund af en aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Lokalløn kan pr. 1. marts 2018 udgøre 0,50 kr. pr. time og pr. 1. marts 2019 1,0 kr. pr. time. Der er dermed ikke nye penge i den lokale forhandling, og vi er hermed ikke i nærheden af den lokale forhandling, vi kender fra mindstebetalingssystemet i industrien, men der er skabt et nyt rum for en lokal forhandling.

Denne styrkelse af den lokale forhandling bliver desuden fulgt op af en række nye bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanten. Sat lidt på spidsen kan man sige, at reglerne om tillidsrepræsentanter i Fællesoverenskomsten hidtil først og fremmest har handlet om valg og afskedigelse af tillidsrepræsentanter. Nu har parterne så formuleret nye og udfoldet eksisterende bestemmelser om tillidsrepræsentantens opgaver og samarbejde med ledelsen. Det handler bl.a. om frihed for tillidsrepræsentanten til at udføre TR-opgaver i arbejdstiden, vederlag for at gøre det uden for arbejdstiden, en struktur for fællestillidsrepræsentanter m.m. Endvidere fik man de vederlagsregler, som man siden 2007 har haft på en række andre områder. Disse vederlag udgør 9.000, 16.500 og 33.000 kr. årligt alt efter hvor mange medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Set fra arbejdsgiversynspunktet handler disse nye bestemmelser om at bringe overenskomstspørgsmål ud til den enkelte virksomhed og derved opnå en mere fleksibel tilpasning af overenskomsten. Ligeledes er der på lønmodtagersiden en erkendelse af, at en større fleksibilitet, f.eks. i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdstid, er nødvendig for at sikre, at overenskomsten forsat er et relevant reguleringsgrundlag for transportens arbejdsgivere. Her tænker man bl.a. på et vækstområde som mindre varebiler, der bringer alle former for varer – købt primært gennem nethandel – ud til forbrugerne. Konkurrencen på dette område handler i høj grad om fleksibilitet og hurtig udbringning i nogle tilfælde døgnet rundt alle ugens syv dage. For 3F Transport er målet, at styrkede tillidsrepræsentanter og nye muligheder for lokal forhandling skal sikre, at dette foregår på en acceptabel måde. Denne pakke af protokollater er udformet som en forsøgsordning, der udløber ved afslutningen af indeværende overenskomstperiode. Er der enighed om det, kan aftalepakken videreføres, når man atter forhandler i 2020.

Og så var der spørgsmålene om social dumping. Parterne nåede frem til en aftale om 'genopretning af Godskørselsloven', hvilket er aftalens overskrift. Det fremgår heri, at de to parter, DI og 3F Transport, opfordrer regeringen og Folketingets øvrige partier til at genoprette den retstilstand, der var gældende på godskørselsområdet før den oven for omtalte højesteretsdom. Det bliver understreget, at det skal slås klart fast i en revideret lov, at det kun er landsdækkende

overenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter, der kan være retningsgivende overenskomster, når det kommer til udstedelse af tilladelser til godskørsel. Herved står DI så at sige ved det, som de aftalte med 3F transport i 2010, om end man stadig opfatter lovens bestemmelser om overenskomst som en anomali. Det er nu op til regeringen og de øvrige partier i Folketinget, hvad der videre skal ske. Det skal bemærkes, at dette protokollat kom med i Forligsforslaget. Det skyldes, dels at godsvognmænd også er dækket af andre overenskomster end Fællesoverenskomsten, dels at der kommer mere tyngde i henvendelsen til det politiske system, når det er skrevet ind i den tekst, som alle LO-lønmodtagerne har stemt om.

Trods imødekommelsen fra DI vedrørende Godskørselsloven mente transportgruppen ikke, at dette var nok i forhold til nye værn mod social dumping. Resultatet blev, at forhandlingerne kørte fast, og for første gang siden DI kom til at stå i spidsen for transportarbejdsgiverne, endte dette gennembrudsforlig på normallønsområdet i Forligsinstitutionen. Forløbet med forligsmanden endte med en ny aftale om, at virksomheder – på anmodning fra tillidsrepræsentanter eller 3F's transportgruppe – skal oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Det bliver således muligt at få oplyst navn og adresse på underleverandøren. I Transportgruppen vurderer man denne nye aftale som et vigtigt værktøj i bestræbelsen på at overenskomstdække vognmænd. Dette bygger man på de hidtidige erfaringer med allerede eksisterende bestemmelser i overenskomsten, der bl.a. giver adgang til organisationsmøder om underleverandører og visse muligheder for indsigt i lønforhold. Transportgruppen oplyser, at man siden sensommeren 2016 har overenskomstdækket mere end 200 virksomheder.

På en længere række emner indeholder Fællesoverenskomsten de samme elementer, som vi finder i industriens aftaler. Det gælder transportens 'særlige opsparing' som svarer til industriens fritvalgs lønkonto. Indbetalinger til den særlige opsparing fordobles ligeledes i overenskomstperioden, så man kommer op på 4 procent af den ferieberettigede løn. Denne opsparing kan medfinansiere seniorfridage i de sidste 5 år før pensionering. Her indgår også en aftale om systematisk overarbejde, som 3F's transportgruppe dog ikke mener vil få den store betydning i branchen, idet vurderingen er, at vognmændene primært vil gå efter aftalt overarbejde. Også på arbejdsgiversiden er vurderingen, at systematisk overarbejde har større betydning, hvor den blev formuleret – dvs. i industrien. Endvidere er der frihed ved barns sygdom, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage samt fuld løn under de 13 ugers forældreorlov. I forhold til uddannelse er der indgået aftale om at undersøge fremtidens uddannelsesbehov og oprettelse af en opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste og øget lønrefusion fra kompetencefonden til selvvalgt uddannelse og realkompetencevurdering før erhvervsuddannelse. Afklaring om anvendelse af vikararbejde, ganske som i industriens aftale, kom også med.

Byggeriet – sværds slag om social dumping og styrket arbejdsmiljøindsats

Allerede ved 3F's kongres tilbage i september 2016 var der en række af de mindre byggeforbund i 3F, der stod bag et forslag om, at ingen af 3F's branchegrupper måtte afslutte deres overenskomstforhandlinger før alle grupper havde afstemt deres forhandlingsresultater. De foreslog altså en form for musketéred mellem 3F-grupperne, der i høj grad sigtede på at bringe spørgsmål om nye værn mod social dumping i centrum af overenskomstforhandlingerne. Selvom forslaget blev nedstemt, bed den kritiske stemning sig fast i disse dele af 3F fællesskabet. Både mod industrien som spydspidsforhandler generelt og mod manglen på initiativer mod social dumping specifikt.

Det var givet på forhånd, at tiltag mod social dumping og her særligt kædeansvar kunne blive dét, som ville blokere forhandlingerne. Tilbage på samme 3F kongres havde formand for byggegruppen, Kim Lind Larsen, fra talerstolen bekendtgjort, at kædeansvar ville blive et krav. Lige så entydigt lød det fra arbejdsgiverne i Dansk Byggeri, at det ville blive afvist.

Ser vi tilbage på OK2014 og spørgsmålene om udenlandsk arbejdskraft, havde de to parter indgået midlertidige aftaler om at håndtere henholdsvis misforhold i lønfastsættelsen og omgåelse af overenskomsten. Den første sigtede direkte mod, at mange udlændinge i byggeriet bliver betalt mindstebetalingssatsen selvom gennemsnitslønnen ligger klart højere. Den anden sigtede på entrepriseforhold, hvor virksomheder via for eksempel selskabsretlige eller kontraktmæssige konstruktioner flytter opgaver ud i andre virksomheder og dermed søger at omgå overenskomsten. Her var på ingen måde tale om et kædeansvar, men der blev dog tænkt i kæder mellem virksomheder. De to bestemmelser havde kun ført til enkelte sager, som 3F har tabt, hvorfor det var tvivlsomt, om 3F's byggegruppe var interesseret i at forny dem.

Sent d. 3. marts når de to parter frem til en samlet fornyelse af overenskomsten, men allerede dagen efter står det klart, at denne aftale ikke bliver til noget, da den nedstemmes i byggegruppens forhandlingsudvalg. Årsagen er manglende initiativer mod social dumping, og byggegruppens formand, Kim Lind Larsen, forklarer til 3F Fagbladet, at Dansk Byggeri ikke kom med noget brugbart på dette område i forhandlingerne. Herefter ender parterne i Forligsinstitutionen, hvilket leder til formuleringen af fire nye protokollater om udenlandsk arbejdskraft.

For det første en aftale om at afholde fælles informationsmøder med entreprenører, når nye projekter startes op, med henblik på at introducere til gældende løn- og arbejdsvilkår. Kort og godt handler det om at introducere udenlandske virksomheder til den danske model. En slags forebyggende indsats. *For det andet* en aftale om oplysninger om brug af underentreprenører. Denne aftale er nærmest ord for ord identisk med den aftale, som kom med i transportens Fællesoverenskomst. *For det tredje* en aftale om lønfastsættelse og om misforhold, der erstatter den oven for nævnte aftale om misforhold. Denne nye aftale

er ikke midlertidig og præciseringer om lønfastsættelse og misforhold. Grundlæggende er der tale om tre præciseringer; en vis lønspredning, lønforhandlingen med tillidsrepræsentant som bisidder og brugen af løfteparagraffer. Stadig afspejler aftalen byggegruppens ønske om at undgå, at mange – især udlændinge – arbejder på overenskomstens mindstebetalingssats. Det konstateres således, at der er tale om et 'bevægeligt' lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed. *For det fjerde* er der formuleret et nyt midlertidigt protokollat 'om omgåelse'. Protokollatet har vakt en vis opmærksomhed, da det omhandler muligheden for at ansvarliggøre en hvervgiver, der benytter en underleverandør med henblik på omgåelse af overenskomsten. Med andre ord kan det lyde lidt som et kædeansvar. Men der er en længere række af omstændigheder, der skal opfyldes, før et eventuelt krav kan gøres gældende. Blandt de vigtigste er: 1) at entrepriseopgaven skal have en varighed på over 30 dage, 2) at hvervgiveren vidste eller burde vide, at underentreprenøren tidligere er dømt for grove brud på overenskomsten, og 3) at det var tilstrækkeligt klart for hvervgiveren, at underentreprenøren ikke havde til hensigt at udføre arbejdet på overenskomstmæssige vilkår.

En måde at karakterisere aftalerne om misforhold og omgåelse på er, at det ikke indeholder de 'automatismer' – for nu at låne et begreb fra en velkendt landstræner – som 3F's byggegruppe ellers har efterspurgt. Altså, at der automatisk gælder et kædeansvar, hvor hvervgiveren er ansvarlig for at underentreprenører overholder gældende overenskomster og ligeledes, at der automatisk bliver udløst et akkordafsavnstillæg, når man ikke arbejder på akkord og dermed får løftet lønnen væk fra mindstebetalingssatsen. Man kan også sige det, som det er hørt i byggegruppen, at *'vi er tvunget til at voldgifte os til fremskridt på de her områder'*.

Illustrativt for den anstrengte stemning mellem parterne i byggeriet kom der ikke noget forståelsesprotokollat om systematisk overarbejde med i denne overenskomstfornyelse. Selvom det på de øvrige forhandlingsområder, som nævnt har været et arbejdsgiverønske at få det med, ville Dansk Byggeri – da dette spørgsmål blev rejst meget sent i forløbet – ikke tage det med i overenskomsten.

Ud over aftalerne om social dumping skal det fremhæves, at byggeriets overenskomstfornyelse rummer aftaler, der skal styrke arbejdsmiljøindsatsen. Man øger bevillingen til Byggeriets Arbejdsmiljøbus med 25 procent. Det er en mobil konsulenttjeneste, der har til formål at udvikle godt arbejdsmiljø og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Det er også aftalt at påbegynde en dialog med beskæftigelsesministeren med henblik på en flerårig strategi og handleplan, der skal adressere og opsætte mål for de største arbejdsmiljøudfordringer, man har i branchen. En del af motivationen er at gøre op med de stop-and-go politikker, der har præget området. Altså store bevillinger afløst af store besparelser, der betyder, at indsatsen bølger frem og tilbage.

Herudover genfinder vi i byggeriets overenskomst en række elementer, der kommer fra industriens aftale. Vigtigst at nævne her er de nye regler om systematisk overarbejde. Disse nye regler blev aldrig et kontroversielt emne mellem parterne i byggeriets forhandlinger og blev derfor også del af forliget. Den overordnede vurdering på begge sider af forhandlingsbordet var, at disse regler ikke ville gøre den store forskel i en byggebranche, hvor det jævnt hen er uproblematisk at aftale sig til overarbejde. At disse nye regler så sidenhen gik hen og blev den store anstødssten for mange af byggegruppens medlemmer handler måske i sidste ende ikke så meget om de specifikke regler om systematisk overarbejde. Snarere fremstår det som en mere generel frustration over, at man kun opnår små fremskridt vedrørende værn mod social dumping, når industrien ikke vil tage dette emne ind på deres forhandlingsbord. Oplevelsen blev så nu, at man oven i købet blev påtvunget nye overarbejdsregler af industrien. Det gjorde heller ikke situationen lettere, at denne oplevelse blev fanget ind af en 'nej-til-42-timer'-kampagne. Dette vender vi tilbage til nedenfor.

Butiksoverenskomsten – nattillæg og uddannelse

Fronterne var trukket hårdt op mellem Dansk Erhverv og HK Handel op til overenskomstforhandlingernes start. Det kom bl.a. til udtryk ved, at HK Handel ville have øgede tillæg for at arbejde på skæve tider, hvorimod Dansk Erhverv gerne ville stramme op på tillæggene og helst udvide, hvad man kan kalde normalarbejdstiden. Yderligere havde Dansk Erhverv meldt ud, at man gerne ville afskaffe fritvalgs lønkontoen og kompetencefonden, hvilket netop er finansieringskilderne bag flere af HK Handels krav, som f.eks. forbedrede videre- og efteruddannelsesmuligheder.

Forhandlingsforløbet kom også til at afspejle de hårde udgangspunkter. Efter halvandet døgn's forhandlinger måtte parterne gå hvert til sit den 20. februar uden noget resultat. Dette scenarie gentog sig, da parterne tre dage senere nok en gang måtte opgive at få enderne til at mødes. Dog fik man dagen efter forhandlet en overenskomstfornyelse på plads. De største knaster i forhandlingerne var den samlede økonomiske ramme og i relation hertil tillæg for at arbejde uden for normal arbejdstid. Særligt natarbejde var blevet sat på dagsordenen af HK Handel. Døgnåbent eller at holde åbent til ganske sent på aftenen er blevet stadig mere udbredt i detailhandelssektoren, hvorfor det havde en høj prioritet for HK Handel at få løftet dette område.

Resultatet blev, at der blev indført et nattillæg på 8,60 kr. oven i eksisterende tillæg. I 2018 og 2019 vil dette tillæg blive yderligere løftet, således at tillægget derefter er på 35,50 kr. i timen fra kl. 23-06. Modydelsen for dette har bl.a. været lavere stigninger på lørdag- og søndagstillæggene. HK Handels formand, Per Tønnesen, var dog yderst tilfreds med dette resultat. Han var også tilfreds med, at man var blevet enige om at oprette et fælles sekretariat, som skal kortlægge og analysere, hvordan digitalisering, automatisering og e-handel forandrer branchen, samt hvad det stiller af krav til medarbejdernes kompetencer at tilpasse

sig til denne udvikling. Der er tale om en udvikling, som allerede sker, og man kan hævde, at detailhandlen er en branche, som allerede er blevet 'disrupted' og at der forsat sker forandring. En kendt forandring er nethandel, der for HK Handel har betydet, at det er blevet stadig vigtigere at organisere ansatte i forskellige typer af distributionscentre og altså ikke kun butiksansatte. Det er også kendt, at kassebetjening kan automatiseres, og det er givet en udvikling, der vil gå meget videre, end hvad vi hidtil har set. Konsekvensen er, at der er jobs, der bliver overflødige, og der kommer nye jobs til, som kræver anderledes og nye kompetencer.

Det er her, at videre- og efteruddannelsesmulighederne bliver vigtige for HK Handel. Der er i forliget åbnet mulighed for, at den ansatte sammen med sin arbejdsgiver kan aftale et treårigt uddannelsesløft frem mod fuldt akademiuddannelsesniveau. Det sker med fuld løn og finansieres af kompetencefonden. På sin vis afspejler dette de nye bestemmelser om aftalt uddannelse i industrien, og fælles for de to aftaleområder er også, at et sådant uddannelsesforløb inddrager retten til selvvalgt uddannelse. Der er på butiksområdet tale om en forsøgsordning, som kan bortfalde, når overenskomsten udløber i 2020. Nok et uddannelseselement i den indgåede aftale, som kan vise sig som vigtigt for ansatte i detailhandlen, når der sker store forandringer i job og kvalifikationskrav, er adgang til uddannelse i opsigelsesperioden. Den opsagte medarbejder og arbejdsgiveren kan aftale at bruge opsavede midler til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden. Det er i forvejen en del af overenskomsten, at retten til selvvalgt uddannelse i to uger pr. år med fuld løn kan spares op i op til 3 år. Det er denne opsparing, der nu kan benyttes ved opsigelse.

Den meget omtalte aftale om systematisk overarbejde er ikke med i butiksoverenskomsten. Forklaringen er, at sådanne overarbejdsregler ikke er relevante for detailhandlens arbejdsgivere. Her har arbejdsgiverne i forvejen adgang til at tilrettelægge arbejdstiden i en fast plan over 16 uger med 37 timer i gennemsnit. Endvidere må den enkelte uges arbejdstid ikke overstige 45 timer. Til gengæld er reglerne om weekendarbejde ændret, således at hovedreglen nu er ret til 8 friweekender i en 16-ugers planperiode mod tidligere 9 friweekender. Endvidere fik Dansk Erhverv udvidet referenceperioden således, at det nu er muligt at forlænge arbejdsplanperioder op til 26 uger. Dette kræver dog, at der indgås en lokalaftale med tillidsrepræsentanten. Er der ikke nogen tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal lokalaftalen indgås med den lokale HK-afdeling. Aftalen er indgået som en forsøgsordning, der løber denne overenskomstperiode.

Herudover genfinder vi i butiksoverenskomsten flere af de aftaleelementer, der er i industriens overenskomst. Den aftalte regulering af løn og statsstigninger følger industriforliget, således at timelønnen forhøjes med 3 x 2 kroner og satserne løftes med 1,6 procent. Fritvalgsordningen løftes med 2 procent gennem perioden. Endvidere kan nævnes, at der også i butiksoverenskomsten er aftalt frihed ved barns sygdom og hospitalsindlæggelse, to børneomsorgsdage,

fuld løn under de 13 ugers forældreorlov, mulighed for op til 32 seniordage pr. år samt en række forbedringer for tillidsrepræsentanterne.

Bristede drømme om forlig i slagterierne

Slagterierne har i de seneste overenskomstrunder været præget af hårde forhandlinger uden forlig, og særligt arbejdsgiverne har offensivt stillet krav til NNF. Baggrunden har været slagteriernes hårde konkurrencesituation og landbrugets finansieringsproblemer, som bevirkede, at de danske slagterier er blevet presset til at effektivisere, herunder reducere lønomkostninger for at beholde jobs i Danmark. Særligt svineslagtningen har lidt under eksport af småsvin til Tyskland, hvor lønningerne i gennem en årrække har ligget under de danske.

Derfor var der grund til mere optimisme i OK2017. Dansk økonomi er i bedring, og de tyske lønninger er steget, ikke mindst pga. loven om mindsteløn fra 2015. Om end 8,5 € i timen ligger væsentligt under de danske overenskomstbaserede lønninger i slagteriet, var gevinsten ved at sende småsvin over grænsen blevet mindre. Derudover var en del personer skiftet ud på A-siden, ikke mindst Danish Crowns farvel til adm. direktør, Kjeld Johannesen, som blev erstattet af Jais Valeur. Det var NNF's synspunkt, at udskiftningen måske kunne lette noget på de hårde krav, som Danish Crown ellers er kommet med i de tre foregående runder. Den positive forhandlingstone stammede også fra et løbende arbejde mellem arbejdsgiverne og NNF med at opdatere akkordsystemet og dermed finde fælles løsninger på kravet om effektivisering af slagterierne. DI mødte denne gang ikke op til forhandlingerne med krav om lønnedgang, hvilket bidrog til optimismen.

Men det blev heller ikke til noget forlig for slagterierne i denne omgang. Efter Fællesoverenskomsten mellem 3F Transport og DI var forhandlet færdig d. 4. marts og dermed lagde et niveau for normallønsområdet, kunne NNF og DI gå i gang. Her var det tydeligt for begge parter, at bestemmelsen om systematisk overarbejde ikke ville kunne fungere i slagterierne pga. branchens særlige produktionscyklus med levende dyr og rengøring imellem slagtingerne. DI ville derfor have noget andet, der svarede til værdien af systematisk overarbejde – dvs. man ville 'kapitalisere' systematisk overarbejde og indløse denne værdi med andre former for fleksibilitet, eksempelvis arbejde på lørdage. Parterne var derimod rygende uenige om denne værdi – konkret f.eks. hvor mange lørdage det kunne dreje sig om – og det blev derfor hurtigt klart, at de stod meget langt fra hinanden selv efter intense forhandlinger.

Heller ikke efter mægling i Forligsinstitutionen kunne parterne nå til enighed, og det endte som i tidligere runder med, at slagterierne blev samlet op i mæglingsforslaget. Dermed fik DI og NNF det, de begge ville undgå, nemlig systematisk overarbejde. Derudover missede NNF muligheden for at gøre seniorfridage til en ret – ligesom industriens parter havde aftalt – og der blev ikke givet fuld løn under forældreorlov, men indsat et loft på 175 kr. Omvendt fik

slagteriarbejderne den generelle forhøjelse af fritvalgs lønkontoen på 2 procentpoint, hvilket bragte slagteriernes bidragsprocent op på 6,2. Baggrunden for denne højere bidragsprocent er, at slagterierne indførte fritvalgs lønkonto før industrien og de øvrige områder, hvilket også giver en indikation af, at DI muligvis kan acceptere en bidragsprocent på over 4 procent. Det hører imidlertid med til historien, at slagteriområdet i forvejen havde et højere fritvalgsbidrag end Industriens Overenskomst, da de blev optaget i DI. Derfor har slagteriområdet blot fået de samme stigninger, som de andre DA-områder ved OK-fornyelserne, men området ligger højere, fordi man startede på et højere niveau.

NNF's medlemmer var rasende over forløbet, og man beskyldte DI for urimelige krav om øget fleksibilitet i en tid, hvor det går bedre for slagterierne. Utilfredsheden kom først og fremmest til udtryk i et overvældende nej-flertal på 98 procent i urafstemningen. Da det samlede ja var en realitet, udmøntede utilfredsheden sig i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på en række slagterier, f.eks. hos Danish Crown i Blans, Herning, Skarbæk, Horsens, Sæby og Rønne samt hos Tican i Thisted og Ansager. Arbejdsnedlæggelserne på førstnævnte skete på trods af, at ledelsen i Danish Crown og de lokale tillidsrepræsentanter havde holdt møder om det umulige i at indføre systematisk overarbejde i slagterierne. NNF's hovedforhandlere forholdt sig nogenlunde passivt i denne periode. Forbundet havde opnået tilfredsstillende aftaler på deres andre områder og ville derfor ikke anbefale et samlet nej til mæglingsforslaget. Omvendt ville man ikke gå i clinch med medlemmerne, som efter NNF's mening med rette, var frustrerede over DI.

Udløbet af de lokale arbejdsnedlæggelser gav basis for lokalaftaler om arbejdstid for at undgå varslet systematisk overarbejde. Således kunne de lokale parter omgå systematisk overarbejde, som begge parter var enige om ikke passer til slagterierne. Ikke desto mindre står slagteriernes parter endnu engang tilbage med bristede drømme om forlig. Spørgsmålet er, hvordan 2020 kan blive anderledes. Kan man genoprette tilliden imellem parterne? Kan hovedorganisationerne hjælpe i mæglingsfasen, ligesom det skete på VVS-området? Og hvordan kan industriens forlig i det hele taget oversættes og kapitaliseres, så det kan tilpasses andre områders overenskomster?

Principielt opgør for HORESTA-overenskomst

For første gang nogensinde opnåede parterne ikke forlig på hotel- og restaurationsområdet, der forhandles mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Hermed blev området samlet op i mæglingsforslaget. Baggrunden for uenigheden var uklarhed om, hvilken overenskomst hotelkæder, som skifter arbejdsgiverorganisation, får. Områdets overenskomst indeholder en bestemmelse, som betyder, at hoteller, der melder sig ud af HORESTA og ind i en anden arbejdsgiverorganisation, f.eks. Dansk Erhverv, fortsat skal følge overenskomsten mellem 3F og HORESTA samt de ændringer, som bliver aftalt i denne overenskomst.

Op til OK2014 førte en række hotellers indmelding i Dansk Erhverv til, at 3F insisterede på, at hotellerne fortsat skulle være omfattet af HORESTA-overenskomsten og dermed få de nye bestemmelser fra OK2014. Derudover havde 3F ingen planer om at tegne nye overenskomster med Dansk Erhverv. Dansk Erhverv på sin side argumenterede for, at alt var foregået som det skulle med opsamlingen af hotellerne via forligsmandens mæglingsskitse. HORESTA holdt dog fast på, at pga. bestemmelser i deres overenskomst skulle hotellerne i Dansk Erhverv følge deres nye overenskomst. Sagen blev sendt til faglig voldgift, og i 2015 slog voldgiften fast, at hotellerne skal overholde HORESTA-overenskomsten, selvom de har meldt sig ud af HORESTA – netop pga. den førromtalte bestemmelse.

Op til OK2017 blev det klart, at DA ønskede at fjerne denne bestemmelse i HORESTA-overenskomsten og pålagde derfor HORESTA at forhandle bestemmelsen ud af overenskomsten, da kun en aftalepart kan gøre dette. Argumentet er, at virksomhederne enten skal have den overenskomst, som deres arbejdsgiverorganisation har, eller en virksomhedsoverenskomst. Man er imod princippet om, at virksomhederne bliver tvunget til at følge bestemmelser, som en anden arbejdsgiverorganisation har forhandlet sig frem til. Omvendt mener 3F, at bestemmelsen beskytter mod overenskomst-shopping, der fører til konkurrence på løn og ansættelsesvilkår, og slog hårdt på, at bestemmelsen ikke skulle fjernes. Heller ikke Forligsinstitutionens mægling kunne få enderne til at mødes på dette principielle punkt, og området blev en del af det samlede mæglingsforslag, hvorved bestemmelsen forblev urørt. Parterne var ellers blevet enige om en række protokollater, og LO forsøgte i Forligsinstitutionen at få disse medtaget i mæglingsforslaget, hvilket DA modsatte sig, hvis ikke den omtalte bestemmelse udgik. Selvom 3F forsvarede bestemmelsen, var der dog ingen tilfredshed at spore hos forbundets forhandlere, som mente, at DA havde blandet sig alt for meget i deres overenskomstforhandlinger med HORESTA. HORESTA forholdt sig mere afmålt til uenigheden og konstaterede, at en 'række omstændigheder' gjorde, at det ikke var muligt at indgå forlig.

Blik & Rør med LO i ryggen

Blik & Rør og Tekniq stod igen i år stejlt over for hinanden pga. spørgsmålene om prislister og værnebestemmelser. LO's formand, Lizette Risgaard, havde signaleret, at LO ikke ville finde sig i, at Tekniq overenskomstrunde efter overenskomstrunde kunne undgå at regulere prislister, og forbundsformanden for Blik & Rør, Maz Meyer, gentog, at værnebestemmelserne og de kontrolopmålinger, de giver mulighed for, er et effektivt værn mod social dumping. Tekniq var derimod opsat på at komme af med værnebestemmelsen, som de anser for en ulempe for deres medlemmer i konkurrencen med udenlandske selskaber på de store entrepriser, da den indebærer, at virksomheden kan blive mødt med truslen om en ekstraregning, hvis svendene ikke er tilfredse med akkorden. På

trods af en bedre forhandlingstone i denne overenskomstforhandling og et forløb op til OK2017 med konstruktivt arbejde om prislister, blev det ikke til et selvstændigt forlig.

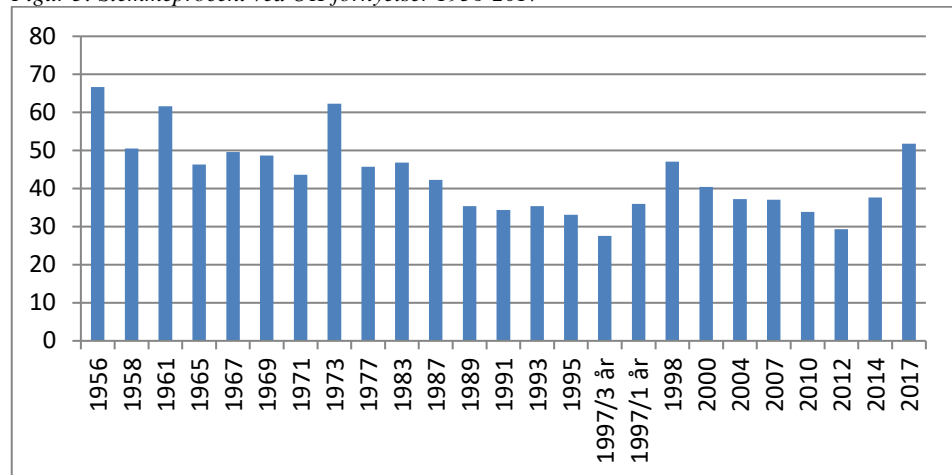
Ikke desto mindre fik man hul på prislisterne på mindstebetalings- og minimalønsområdet i det samlede mæglingsforslag – stærkt hjulpet af LO og DA – med en betinget justering af disse prislister. Betingelse for justeringen i 2018 og 2019 er, at parterne bliver enige om en ordning for en anden form for akkord i VVS-overenskomsten. Muligheden for at indføre denne særbestemmelse blev forhandlet på plads med assistance fra LO og DA. Det er tydeligt, at særligt LO sætter alle sejl til for dels at få den ny forligsmand med på et princip om, at prislisterne også kan opjusteres i et mæglingsforslag, dels for at bryde Tekniqs strategi om at falde tilbage på et mæglingsforslag uden prislisterregulering.

Et smallere ja med en historisk høj stemmeprocent

Urafstemningen hos lønmodtagerne blev en af de mere spændende af slagsen. Man kunne sågar høre garvede fagforeningsfolk spekulere over, om urafstemningen kunne blive en anti-elite manifestation, ligesom valget af Trump i USA og Brexit. Ville medlemmerne give forbundsformændene en begmand og vende tomlen nedad til de indgåede forlig og mæglingsforslaget, ligesom de gjorde i 1998? Økonomiske opgangstider er notorisk vanskelige for forhandlere, fordi de ikke ved, hvor gode tiderne kommer til at blive, og baglandets forventninger kan ligge højere, end hvad forhandlingssituationen tillader. Samtidig er vi efterhånden langt over den normale storkonflikt-cyklus på 13-14 år, så måske ville OK2017 blive året, hvor vi skulle ud i konflikt igen.

Vi vender tilbage til resultatet, men behandler først stemmeprocenten og urafstemningens legitimitet. Fagforeningerne havde ligesom under OK2014 gjort en ekstra stor indsats for at få stemmeprocenten op. Baggrunden var den historisk lave stemmeprocent i 2012, hvor man endte på under 30 procent. En stemmeprocent så lav rejste nødvendigvis spørgsmålet om urafstemningens legitimitet – ikke mindst fordi forligsmandslovens regler gør det stort set umuligt at få et samlet nej til overenskomstresultatet med så lave stemmeprocenter. Dansk Metal var først til at beslutte, at de ville arbejde aktivt og strategisk med at få stemmeprocenten op – hvilket i nogen grad lykkedes i OK2014. Stort set alle forbundene var særdeles aktive i OK2017. Nedenfor ses udviklingen i stemmeprocenten siden 1956.

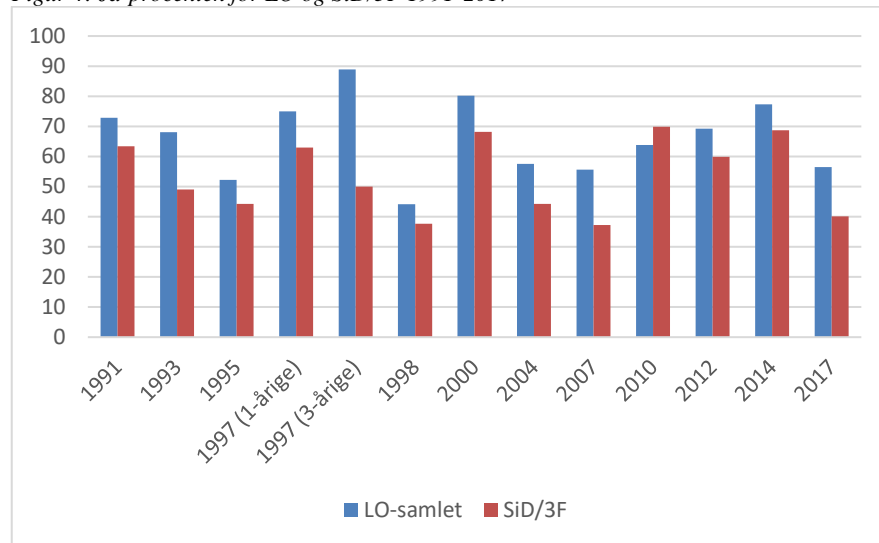
Figur 3: Stemmeprocent ved OK-fornyelser 1956-2017



Kilde: FAOS

OK2017 endte med den højeste stemmeprocent siden 1973 på 51,8 procent, hvilket er historisk højt og er i sig selv en succes for LO-forbundene, der i årevis har kæmpet både med faldende medlemstilslutning og faldende medlemsengagement. Forklaringerne bag den høje stemmeprocent er nok særligt tre. *For det første* har forbundene gjort det meget lettere at stemme – man kan sågar ombestemme sig i afstemningsperioden – med digitale løsninger. For unge lønmodtagere – dem der er notorisk sværest af få engageret – har tilgængeligheden ganske sikkert spillet en stor rolle. *For det andet* har fagforeningerne været særdeles aktive lokalt på arbejdspladserne. Tillidsrepræsentanter og repræsentanter fra lokalafdelinger har opsøgt medlemmerne for at få dem til at stemme. Urafstemningen blev hermed også brugt til at gøre det faglige arbejde mere synligt, hvilket kunne give en positiv afledt effekt på organiseringsarbejdet mere generelt. *For det tredje* ved vi, at stærke nej-kampagner ofte trækker meget opmærksomhed omkring afstemningen. Medierne fik blik for afstemningen pga. muligheden for en storkonflikt, og denne opmærksomhed forplantede sig ude på arbejdspladserne, hvor urafstemningen lige pludselig blev samtalestof. Derudover ved vi fra tidligere, at en højere nej-procent ofte går hånd i hånd med en højere stemmeprocent, da der typisk vil være sofavælgere, der bliver mobiliseret til at stemme nej.

Figur 4: Ja-procenten for LO og SiD/3F 1991-2017



Kilde: LO

Ser vi på ja-procenten i OK2017, skal vi tilbage til 2007 for at finde en lavere (se figuren ovenfor). I år stemte 56,5 procent ja, mens 55,6 procent stemte ja i OK2007. Også tilbage i 2007 var der tårnhøje forventninger til forhandlingerne pga. den buldrende højkonjunktur i landet. Søjlerne viser også, at 3F har stemt ja ved de tre foregående overenskomstrunder, altså under kriseårene.

2007 er også relevant, fordi 3F's medlemmer ligeledes stemte nej dengang – akkurat som i år. Faktisk er det femte gang siden 1991, at 3F (eller tidligere SiD) stemmer nej, selvom det samlet blev et ja. Set i det lys, indtager 3F en særlig position i urafstemningerne, som de mest kritiske lønmodtagere. Og man hørte også en del utilfredse røster hos 3F's medlemmer, som mente, at nu havde 'kontordamerne' i HK stemt en aftale hjem, som 3F's medlemmer ikke ville have. Dette punkt kan dog problematiseres. I OK2010 stemte 3F's medlemmer i stor stil ja til overenskomstresultatet, hvorimod HK's medlemmer stemte nej.

Ser vi på grupperne i 3F, er det tydeligt, at der var størst utilfredshed i byggegruppen, hvor 77 procent stemte nej. Men også transport- og industrigruppen stemte nej.

Tabel 1: Afstemningsresultat i 3F's grupper 2017

	Stemmepercent	Nej-procent
Byggegruppen	48	77
Industrigruppen	53	51
Transportgruppen	55	63
Den Grønne Gruppe	48	39
Privat Service, Hotel og Restaurationsgruppen	34	49
Samlet	50	60

Kilde: 3F

For alle tre grupper gør det sig gældende, at forhandlerne havde indgået forlig, og forhandlingsudvalgene anbefalede et ja til medlemmerne. Med andre ord havde man indgået forlig, man troede på. Hvad forklarer så den høje nej-procent hos 3F?

Det har uden tvivl betydet meget, at nej-kampagnen ganske hurtigt fik held med at præge fortællingen om forliget. Men derudover spillede lokalafdelingernes anbefalinger også en stor rolle. Som beskrevet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen⁴ tilbage ved OK2007, er 3F præget af en fragmenteret organisationsopbygning, hvor medlemmerne i høj grad stemmer ud fra de 65 lokale afdelingers anbefalinger. Hermed er der mulighed for stor diskrepans mellem, hvad gruppeformændene synes er et godt forlig, og hvad man synes lokalt. Selvom der altid er afdelinger, som går imod forhandlingsudvalget og hovedbestyrelsen og anbefaler nej, var der i OK2017 flere end normalt. Disse anbefalinger har højst sandsynligt præget mange medlemmers stillingtagen, og spørgsmålet er, om der er tale om et lille 'oprør' imod forbundshuset i København. Det er i hvert fald påfaldende, at 3F's hovedbestyrelse, som blandt andet består af repræsentanter fra afdelingerne, kunne nikke godkendende til mæglingforslaget, og nogle af afdelingerne derefter anbefaler et nej til medlemmerne.

Forløbet i 3F tyder således på intern splittelse, men som nævnt er der fortilfælde for et 3F-nej, så splittelsen skal heller ikke overdrives. Omvendt kan man argumentere for, at der ikke er noget entydigt negativt ved at have en skeptisk fløj i 3F – det skal trods alt være muligt at udvise utilfredshed og stemme nej, hvis urafstemningen skal have nogen legitimitet. OK2017 vil nu blive evalueret i 3F (ligesom i de øvrige LO-forbund), og der vil sikkert blive talt med store ord imellem nogle af nøgleaktørerne. Spørgsmålet er, hvordan man sikrer en større samklang mellem baglandet og forhandlerne frem til OK2020. En større samklang kunne indebære en tidligere og grundigere diskussion af krav eller temaer til forhandlingerne på tværs af grupperne i 3F. En sådan diskussion ville give et klarere mandat og måske en ide om veto-punkter, som baglandet i hver gruppe måtte have. Målet om mere forventningsafstemning op til forhandlingerne er dog prøvet før i 3F⁵, og der var under OK2010, OK2012 og OK2014 udbredt tilfredshed i forbundet over, at man nu var kommet væk fra tidligere tiders lange bruttolister med alskens krav, der kunne være svære at få opfyldt. OK2017-afstemningsresultatet kan tyde på, at den fragmenterede organisationsstruktur og afdelingernes opposition til gruppeformændene stadig giver udfordringer. Derudover forekommer det, at mange medlemmer er frustrerede over koordinationen med de andre forbund, og medlemmerne – særligt i Byggegruppen – har følt sig bundet af industriens forlig. Denne frustration har i høj grad med sammenkædningen at gøre.

⁴ Jesper Jørgen Due og Jørgen Steen Madsen, *3F og alle de andre: Urafstemning om OK 2007*. FAOS Forskningsnotat 78, maj 2007.

⁵ Se side 5 i Jesper Jørgen Due og Jørgen Steen Madsen, *3F og alle de andre: Urafstemning om OK 2007*. FAOS Forskningsnotat 78, maj 2007.

Sammenkædning og modellens udfordringer

Grupper i LO-familien har i forbindelsen med OK2017 kritiseret sammenkædningen for at være 'udemokratisk', da enkeltområder kan stemme nej og så alligevel blive påtvunget mæglingforslaget ved et samlet ja. Modstanden har været særligt udtalt i 3F's byggegruppe. Tidligere har også Blik & Rørs medlemmer været utilfredse med sammenkædningen, fordi det samlede mæglingforslag igennem flere runder ikke indeholdt opjustering af prislisterne.

Et af de kritikpunkter der bliver fremført er, at legitimiteten i de decentrale forhandlinger – altså forhandlinger på de forskellige brancheområder – bliver presset, når DA koordinerer med hård hånd og underkender aftaler, som ikke ligger inden for de i arbejdsgiverfællesskabet aftale rammer. Under forhandlingerne gik der rygter om, at arbejdsgiverne havde en vetoliste med emner, hvor arbejdsgiverne havde ufravigelige holdninger. Afvisningen af kædeansvar var det mest omtalte eksempel på et sådan emne.

Herudover kan man rejse spørgsmålet, om parterne ved de decentrale forhandlingsborde er gode nok til at finde egne løsninger – vel at mærke inden for de økonomiske rammer, som industriens aftale sætter. Der bliver talt om muligheden for at 'kapitalisere' specifikke aftaleelementer i industriens forlig, f.eks. aftalen om systematisk overarbejde og så finde frem til nye og anderledes aftaler. Øvelsen handler om, at parterne skal nå frem til at fælles vurdering af, hvad et givent aftaleelement er værd. Det er tydeligt lettere i nogle tilfælde end andre, hvilket fører frem til, at dette ikke blot er en kroner-og-øre øvelse, men også handler en mere eller mindre politisk vurdering. Altså en vurdering af, at en given ny aftale har den rette værdi og at man derfor er parat til at indgå en aftale. I denne overenskomstfornyelse kan vi konstatere, at i butiksoverenskomsten blev parterne enige om at erstatte systematisk overarbejde med andre aftaleelementer. I slagterierne forsøgte man samme øvelse, men havde ikke held med det.

OK2017 viste også, hvordan hovedorganisationerne kan hjælpe til, når nogle områder er kørt fast. For første gang i mange år var der et gennembrud for Blik & Rør og Tekniq som beskrevet ovenfor. Spørgsmålet er så, om denne model kan bruges fremover i løsningen af specifikke områders problemer. Særligt NNF's medlemmer var utilfredse over, at man ikke kunne finde en løsning, der ikke indebar 'systematisk overarbejde', nu når denne bestemmelse ikke passer til slagterierne.

Man kan også spørge, om sammenkædningen er det store problem, eller om det ikke er de dybereliggende interesseforskelle på tværs af LO-forbundenes lønmodtagergrupper, som er udfordringen. Kombinationen af en bomstærk koordinering i DA og de interne uenigheder i LO har givetvis fået spændingerne til hobe sig op. Blik & Rør-eksemplet viser, at LO – i dialog med aftaleparterne og DA – kan komme langt i Forligsinstitutionen, men omvendt bør dette være undtagelsen snarere end reglen. Derfor er det klogt at gøre Blik & Rør/Tekniq-

bilaget i mæglingsforslaget betinget af aftaleparternes enighed om en ny ordning. De direkte aftaleparter bør ikke kunne have fordel af at sidde på hænderne i deres direkte forhandlinger.

OK2017 - debat på sociale medier og fake news

Det var kendetegnende for perioden efter aftaleindgåelsen på de store og betydende forhandlingsområder, at de nye aftaler om 'systematisk overarbejde' nok var en klar imødekommelse af et arbejdsgiverønske, men alligevel en forholdsvis billig omgang. Baggrunden var en forståelse af, at langt de fleste arbejdsgivere ingen interesse har i at gå ind og pålægge systematisk overarbejde. De vil typisk forsøge at gå aftalevejen, da den ikke på samme måde vil skabe modstand og så i øvrigt er billigere. Og faktisk kunne man også hævde, at med aftalen om 'systematisk overarbejde' havde man fået sat rammer om arbejdsgivernes ret til at varsle overarbejde; nu hedder det maks. 5 timer om ugen. Denne aftale vakte derfor heller ikke bekymring eller diskussion blandt de faglige ledere.

At der blev etableret en nej-kampagne, var der sådan set heller ikke noget underligt i. Det er mere eller mindre et fast indslag i enhver overenskomstfornyelse. Der er en fagpolitisk venstrefløj, særligt indenfor 3F-grupperne, som tilbagevendende er kritisk over for overenskomstresultaterne. Men som tiden gik, kunne de kritiske stemmer høres fra flere af LO-forbundene. Særlig irritation skabte det i LO-forbundenes ledelser, at Enhedslistens faglige gruppe udarbejdede, hvad de kaldte kritiske gennemgange af de indgåede aftaler på alle de store områder og nåede frem til konklusionen, at der skulle stemmes nej til OK2017. Første argument for dette nej var, at arbejdsgiverne nu kan 'diktere højere arbejdstid på op til 42 timer om ugen'⁶. Blandt LO-forbundene blev dette opfattet som en direkte politisk indblanding i aftalefornyelsen.

En kampagneside fik især opmærksomhed: www.nejtil42timer.com. Her tog man LO og FTF's grønne 'Er du OK'-logo og erstattede den glade smiley med en sur fulgt af teksten '42 timers arbejdsuge? Vi stemmer nej'. Som det er blevet bemærket, var der her ikke blot tale om et brud på markedsføringsloven. Der var tillige tale om, at det ellers succesfulde logo om vigtigheden af udbredelse af overenskomster blev brugt negativt. Nok et element var Ekstra Bladets online portal Nationen, som gennem perioden fulgte nej-kampagnen. Det indbefattede en online afstemning om, hvorvidt lønmodtagerne skulle stemme ja til overenskomstforslaget. Den 31. marts kunne Nationen under overskriften 'Parat til storstrejke: 42 timers arbejdsuge uden ordentlig løn' berette, at mere end 34.000 læsere havde deltaget i afstemningen og at 75 procent syntes, at der skulle stemmes nej⁷.

Nej-kampagnen var i det hele taget meget aktive på de sociale medier, og særligt facebook blev brugt flittigt til at sprede budskabet. Som noget nyt, har vi

⁶ Se faglig.enhedslisten.dk

⁷ Se <http://ekstrabladet.dk/nationen/parat-til-stor-strejke-42-timers-arbejdsuge-uden-ordentlig-loen/6597117>

derfor analyseret data fra de sociale medier for at få et billede af de sociale mediers betydning for overenskomstforhandlingerne. I tabellen nedenfor ses antal brugere og antal likes på facebooksiderne for henholdsvis *Nej til 42-timer*, *3F* og *LO*.

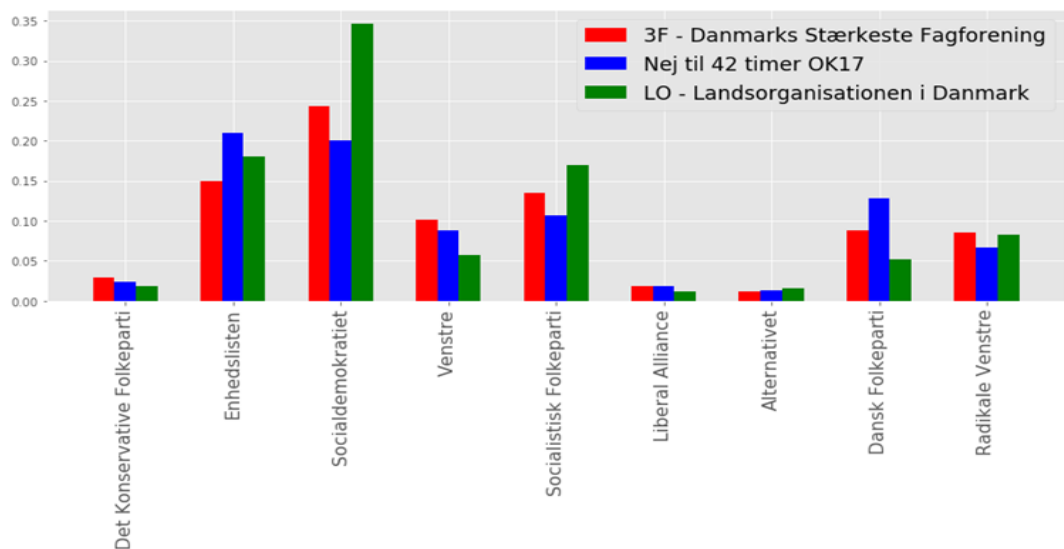
Tabel 2: Antal likes og brugere på facebooksider

	Antal likes (siden Nej til 42-timer blev oprettet)	Antal brugere (siden 2008)
Nej til 42-timer	48.937	10.229
3F	10.457	137.171
LO	2.084	29.499

Kilde: facebook-data⁸

Tabellen viser, at Nej til 42-timer på ganske kort tid fik over 10.000 brugere⁹ og knapt 48.937 likes. Til sammenligning får 3F og LO henholdsvis 10.457 og 2.084 likes. De mange likes til Nej-til-42-timer vidner om, at siden har trukket stor aktivitet og engagement til sig på kort tid. Hvis vi ser på, hvor mange besøgende der har besøgt både Nej-til-42-timer og LO/3F, ser vi, at der er beskedent overlap i mellem sider. Blot 1.058 ud af Nej-til-42-timers brugere været aktive på 3F, og 428 ud af Nej-til-42-timers brugere har været aktive på LO. Der er således et lidt større overlap mellem aktivitet på Nej-til-42-timer og 3F, end mellem Nej-til-42-timer og LO. Samlet giver tallene indtryk af, at hverken 3F eller LO er nået ud til nej-sigerne via deres facebooksider.

Figur 1: Partitilhør og aktivitet på Facebooksider



Kilde: facebook-data

⁸ Facebook-data er indsamlet af ph.d.-stipendiat Johan Snorre Engberg Ralund, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, d.23/6 2017. Vi takker Snorre for adgang til disse unikke data.

⁹ At 3F og LO har mange flere brugere er ikke så underligt, idet de to sider har eksisteret i længere tid.

Ser vi på det politiske billede, dvs. optælling af partitilhørsforhold¹⁰ af brugerne på de forskellige Facebooksider, viser figuren ovenfor, at Nej-til-42-timer har mange flere DF'ere og flere Enhedslisten-tilhængere, end både 3F og LO. Dette siger noget om, at Nej-til-42-timer har haft godt fat i de politiske yderfløje i dansk partipolitik. Set i sammenhæng med ovenstående tal for overlappet mellem de tre sider, giver dette et indtryk af, at Nej-til-42-timer appellerer til specifikke grupper af lønmodtagerne, som de mere etablerede organisationer – hverken fagforeninger eller midtsøgende partier – formår at nå ud til. Omvendt ser vi, at 3F og LO har flere besøgende fra personer, der politisk knytter sig til Socialdemokratiet og SF. Personer der politisk kan knyttes til Venstre har kun i relativt beskedent omfang været aktive på de tre facebooksider. Radikale Venstre har ikke mange støtter, som har været aktive på nogen af siderne, og her er der ikke stor forskel på aktivitetsniveau på tværs af de tre facebooksider. Ikke overraskede har Liberal Alliance, Alternativet og Det Konservative Folkeparti stort set ingen politiske støtter blandt brugerne på hverken 3F's, LO's eller Nej-til-42-timers Facebooksider. Det er ikke i disse partier, at fagbevægelsen står stærkt.

Med den store medvind til nej-kampagnen i både sociale og skrevne medier var det tydeligt, at der var modstand mod overenskomstresultatet, og at det ikke var manglende værn mod social dumping, der først og fremmest skabte modstanden, men derimod de nye bestemmelser om systematisk overarbejde eller, som det efterhånden hed alle steder, '42 timers arbejdsuge'. Dette skabte nervøsitet blandt de faglige forhandlere. Udlægningen af de nye regler om overarbejde blev oplevet som urigtige og vildledende. Modreaktionen kom bl.a. fra HK/Privats formand, Simon Tøgern, der gik på nettet og ledsaget af en illustration med fjer og høns forklarede, 'hvordan fem misforståelser bliver til 42 timer'. Ligeledes kom der i påskedagene op til afslutningen af urafstemningen helsidesannoncer i en række dagblade, hvor LO-forbundene ud over at fortælle om gevinsterne ved de nye overenskomster slog fast, at arbejdstiden forsat er 37 timer om ugen.

Et foreløbigt bud på, hvad der skabte dette forløb kan opsummeres i tre forhold. *For det første* må man konstatere, at noget der bare kan lyde som om, at vi skal arbejde mere, er giftigt stof blandt danske lønmodtagere. De politiske diskussioner om at fremrykke en senere pensionsalder er blevet lagt ned af S og DF sekunderet af et tilfredst 3F. Går vi tilbage til Thorning-regeringens højtflývende trepartsdrøftelser i 2012, faldt de sammen, da der skulle slagtes en helligdag eller to. Det er en vanskelig øvelse at få danskerne til at arbejde mere. Og så

¹⁰ Partipolitisk tilhør er baseret på brugernes samlede politiske historie i datasættet, dvs. når hver enkelt bruger har liket opslag fra politikere/partier, bliver det opgjort hvor ders likes placerer sig. Eksempelsvis kan én persons likes fordele sig 50 procent til Venstre, 30 procent til Dansk Folkeparti og 20 procent til Konservativt Folkeparti. Værdierne for 3F, Nej-til-42 timer og LOs facebooksider er gennemsnittet af alle aktive personers partirelaterede likes.

må det lynhurtigt indskydes, at de nye aftaler om systematisk overarbejde *ikke* handler om at arbejde mere. Overarbejdet skal afspadseres. Det er her, man stort set hele vejen rundt i fagbevægelsens top rettede sin irritation og frustration mod Enhedslisten og kampagnen nej-til-42-timer. Her blev de nye bestemmelser om overarbejde vinklet til et kort og effektivt budskab. 'Fake news' var der flere, der sagde.

For det andet, er alle enige om, at de sociale medier er vigtige, og ledere fra alle betydende arbejdsmarkedsorganisationer er i større eller mindre grad aktive på Facebook og Twitter især. Men hvordan skal man læse og forstå gennemslaget af Facebooksider og andre kampagnesider eller nyhedssider á la Nationen på nettet? Det er vanskeligt. Vi ved, at informationer kan sprede sig voldsomt hurtigt på nettet, men i øvrigt også hurtigt forsvinde. Dette var givet med til at skabe usikkerhed i de faglige organisationer; hvor udbredt var utilfredsheden og kunne den (hurtigt) sprede sig yderligere med et oven i købet fejlagtigt budskab?

For det tredje må vi sige, at vi har været her før! Vi har ved flere overenskomstfornyelser set relativt store nej-mindretal, ofte forankret i SiD/3F, hvor der som vist ovenfor ikke mindre end fem gange siden 1991 har været et nej-flertal. Dette handler altså ikke kun om nye digitale medier, men også om en dyb og kritisk faglig kultur, som stadig lever i 3F. En af nøglerne til at forstå, hvorfor det er gået, som det er i 3F, er afdelingernes særlige autonomi, hvorfor det her er fuldt legitimt, at ledelserne i lokalafdelingerne gør sig sine overvejelser om, hvorvidt der skal stemmes ja eller nej. Alligevel er det ikke anderledes, end at det bliver et markant problem for organisationen, at gruppeformænd og hovedbestyrelser går ud og anbefaler et ja til forhandlingsresultatet, hvorefter en længere række af lokalafdelinger går den modsatte vej¹¹.

Og hvad med arbejdsgiverne? Dem er der ikke så meget at sige om under urafstemningen. Der er en generel accept blandt arbejdsgiverne af, at mens afstemningsforløbet kører, skal de ikke blande sig. Her må fagbevægelses ledere tage dialogen med medlemmerne om udlægningen af forhandlingsresultaterne. Af samme grund blev det også i bl.a. 3F's byggegruppe oplevet som salt i såret, da Dansk Byggeris adm. direktør, Lars Storr-Hansen, umiddelbart efter aftaleindgåelsen, og altså før afstemningen, udtalte tilfredshed med, at det nok en gang blev undgået at få et kædeansvar ind i overenskomsten¹².

Samlet leder hele forløbet under urafstemningen givet til ganske omfattende evalueringer blandt de faglige organisationer om, hvordan overenskomstresultater skal præsenteres og formidles, når de er forhandlet hjem. En ting er en kritisk fløj i 3F. Det er ikke sådan lige til at lave om på. En anden er, at de overenskomstbærende forbund måske på en anden og mere offensiv vis skal ud på

¹¹ Se også Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *3F og alle de andre. Urafstemningen om OK2007*. FAOS Forskningsnotat 078.

¹² *Dagens Byggeri*, "Glæde hos Dansk Byggeri: Mere fleksibilitet og ingen kædeansvar", 8.3.17.

arbejdspladserne og fortælle om, hvad der er opnået i forhandlingerne. I kølvandet på urafstemningen var der frustration blandt flere faglige ledere over, at mange gode nye tiltag i overenskomsterne aldrig blev del af den bredere debat om resultaterne. Det bliver nok en del af evalueringen, hvordan dette kan gøres bedre næste gang. Arbejdsgiverne blev ikke hvirvlet ind i (den sociale) mediemølle på samme måde. Alligevel kommer der nok også lidt evaluering af overenskomstforløbet i medierne på deres side. Man kan forestille sig, at man tænker, at nok fik man givet de nye bestemmelser om overarbejde den aftaleteknisk korrekte betegnelse 'systematisk overarbejde', men en sådan betegnelse lyder bare ikke heldigt, når der skal skrives og fortælles om, hvad det nu går ud på. Ku' det da bare ikke være blevet kaldt noget andet?