

212

OK25: Perspektiver for overenskomsternes udvikling

Christian Lyhne Ibsen, Nana Wesley Hansen og Søren Kaj
Andersen

November 2025

ISBN 978-87-93320-82-6

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

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



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Indledning	3
Bundsolid økonomi i en ny geopolitisk situation.....	3
Familie/arbejdslivsbalance, børnefamilierne og livsfaseoverenskomsten	5
Arbejdskraftmangel og social dumping.....	7
Overenskomstens relevans for arbejdsgiverne	9
Faldende organisering	10
Perspektiver for OK26 i det offentlige.....	11
Perspektiver for den danske model	13
Bilag: Udvalgte aftaler på hovedområderne i OK25.....	15
Industrien – udbygning af pension	15
Transporten – fokus på arbejdsmiljø	15
Butik – fokus på pengene	16
Byggeriet – et overraskende ja	16
Elektrikeroverenskomsten – ny arbejdstidsfleksibilitet.....	17
Finans – nye lokallønspuljer.....	18
Interviewpersoner.....	18

Denne rapport er finansieret af FAOS' forskningsprogram (2024-2028) med støtte fra danske fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og Beskæftigelsesministeriet. FAOS er omfattet af Københavns Universitets retningslinjer for god forskningspraksis, herunder forskningsfrihed og armslængdeprincippet.

Indledning

Formålet med denne rapport er at beskrive og analysere en række væsentlige forhold, der har udspillet sig i og omkring det kollektive aftalesystem i løbet af 2025. Centralt står aftalefornyelsen på det private område (OK25), men andre aftaler og diskussioner vil også blive inddraget. Vi har samlet det i fem problemstillinger, som har stået – og i vid udstrækning stadig står – centralt, og presser et ellers meget solidt aftalesystem.

Det drejer sig for det første om en række overordnede politisk-økonomiske usikkerheder, der tydeligt sætter sig præg også på aftalesystemet trods et stærkt økonomisk udgangspunkt. For det andet handler det om forbedringer af familie/arbejdslivsbalancen for danske lønmodtagere, hvor fritvalgsordningerne i de private overenskomster leverede en række nye tiltag ved OK25. Debatten er dog forsat – særligt om børnefamiliernes vilkår – og har sat gang i en større diskussion af forholdet mellem politik og aftalemodellen. For det tredje er der ønsket om rekruttering af internationale medarbejdere kontra bekymringer om social dumping, særligt inden for byggeområdet. Her var det ikke overenskomstfornyelsen, men en bredere trepartsaftale, der umiddelbart før sommerferien banede vejen for nye løsninger. For det fjerde tager vi fat på spørgsmålet om overenskomstdækningen og overenskomsters relevans på specifikke områder. Endelig er der udfordringen med den faldende organisering på lønmodtagersiden, og hvorvidt aftalemodellen kan spille en rolle i at vende denne udvikling.

Inden vi runder rapporten af med en række overvejelser om status for den danske model, kommer der perspektiverende bemærkninger om de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område – OK26 – og hvordan de to aftalesystemer spiller sammen i en stadig mere politiseret kontekst.

Rapporten indeholder også beskrivelser af hovedelementer i OK25-aftalerne på de større aftaleområder. De er opsummeret i et bilag bagerst i rapporten. Rapporten er baseret på baggrundsinterview (ikke til citat), nyhedsartikler og øvrige analyser af OK-forløbet.

Bundsolid økonomi i en ny geopolitisk situation

OK25 udspillede sig på et paradoksalt bagtæppe, idet økonomien var bundsolid samtidig med at politiske usikkerheder tårnede sig op. Frem til forhandlingsstarten blev det tydeligt, at den danske økonomi var markant forbedret siden inflationskrisen. Beskæftigelsen var rekordhøj, ledigheden lav, og inflationen var bragt ned på målet omkring 2 procent. Samtidig stod konkurrenceevnen stærkt. Medicinalindustrien og især Novo Nordisk satte tydelige positive aftryk i betalingsbalancen, men industrivirksomhederne i øvrigt klarede sig også godt. Reallønstabet fra inflationskrisen var atter indhentet, og udsigten til rentenedsættelser i både USA og Europa havde sat fornyet gang i den indenlandske efterspørgsel. Alt pegede i retning af fremgang, og forventningerne til væksten i 2024 og 2025 blev løbende opjusteret. I januar 2025, da industrien var i fuld sving med de afgørende forhandlinger i Industriens Hus, satte Trump sig til rette i Det Hvide Hus til endnu en

præsidentperiode. Allerede i de første dage af hans regeringsperiode sendte han meldinger, der tegnede konturerne til en international handelskrig af globalt omfang, hvor også EU stod for skud. Dertil gentog Trump målet om at overtage Grønland med alle midler, hvilket satte Danmark i en akut diplomatisk krise med vores største og vigtigste allierede.

På kort tid forandredes den internationale verdensorden markant, og spekulationer og analyser om konsekvenserne for verdensøkonomien florerede i danske og internationale medier. Da USA havde overhalet Tyskland som Danmarks største samhandelspartner, drevet af en eksplosiv appetit på danske varer og tjenester, var det da også nærliggende at bekymre sig om, hvordan fremtiden for danske virksomheder og dansk økonomi ville udvikle sig.

Det blev dog den veldokumenterede solide økonomi, frem for det spekulative, som kom til at danne udgangspunktet for industriens forhandlere, der den 9. februar landede et 3-årigt forlig – fremfor et mere forsigtig 2-årigt. Forliget leverede både på løn og en lang række andre goder. Det var ”de faktiske forhold i jernindustrien”, der dannede grundlag for aftalerne og ikke Trump-hysteri og spekulationer. Hermed signalerede organisationerne samfundsøkonomisk ansvarlighed og stabilitet over for deres medlemmer og omverdenen. Industriens forlig i OK25 gav markante økonomiske forbedringer, som i kraft af overenskomstsystemet opbygning, får direkte betydning for alle øvrige sektorer i Danmark.

Konkret gav forliget en stigning på tre procent i centralt aftalte lønelementer. Fritvalgs Lønkontoen blev forhøjet med to procentpoint, så den stiger fra 9 til 11 procent, med én procent mere i både 2026 og 2027. Hertil kommer en forhøjelse af arbejdsgivernes pensionsbidrag med ét procentpoint fra den 1. maj 2025.

Ud over disse centralt aftalte lønelementer blev også mindstelønnen forhøjet i forliget. Den stiger gradvist fra 136,15 kr. til 146,90 kr. over overenskomstperioden, svarende til en samlet stigning på over syv procent på tre år. En lønmodtager på mindsteløn kan dermed forvente en årlig stigning på cirka 3,5 procent. Med en inflation omkring to procent giver det en reallønsfremgang. Selvom det kun er få i industrien, der aflønnes på mindstesatsen, sender stigningen et signal om, at der også ved de lokale forhandlinger kan opnås reallønsforbedringer. Samtidig skal det selvfølgelig påpeges, at den egentlige justering af lønnen på dette store mindstebetalingsområde sker decentralt på virksomhederne.

Op til OK23 tvivlede mange på, om lokale forhandlinger kunne sikre tilstrækkelige forbedringer, når priserne steg hurtigt, og der var mange meldinger fra tillidsrepræsentanter (TR) om lav forhandlingsaktivitet. Det afstedkom nye bestemmelser i overenskomsten, som skulle styrke TR i de lokale forhandlinger. Kritikken af det decentrale lønsystem op til OK23 er sidenhen forstummet. De lokale forhandlinger har i vid udstrækning sikret, at reallønstabet er indhentet.

Trods genoprettet tillid til de decentrale lønsystemer spøger den økonomiske usikkerhed, som følge af de geopolitiske forandringer, stadig i aftalesystemet. De centrale forhandlere husker, hvordan OK07 viste sig at blive meget dyr for

arbejdsgiverne, da Finanskrisen hærgede i 2007-2009. Risikoen for ”at ramme forkert” er altid til stede, når man laver overenskomster over flere år. Siden OK25 er der kommet en generel 15 procent importtold på varer til det amerikanske marked, og medicinalindustrien – særligt Novo – er kommet under pres. Betydningen af eksporten til USA skaber mærkbare effekter på dansk økonomi, og der vil også være afledte effekter på eksportmarkederne i øvrigt. Det har i sensommeren ført til at både Nationalbanken, Økonomiministeriet og vismændene har nedjusteret deres forventninger til væksten i 2025 og 2026, om end der er forskelle i de faktiske vækstvurderinger.¹ AE mener, at arbejdsmarkedet er i en omtrent neutral konjunktursituation.² Dog skal det understreges, at alle vurderer udgangspunktet for dansk økonomi som yderst solidt.

Opgørelser fra DA’s lønstrukturstatistik viser, at lønningerne på DA-området i 2. og 3. kvartal 2025 steg med hhv. 3,4 og 3,6 procent (sidstnævnte er det såkaldte lyntal). Inflationen er også steget lidt og blev i august 2025 opgjort til 2,3 pct. Trods dette peger tallene på en mindre stigning i reallønnen i perioden. Samtidig skal det bemærkes, at den danske model og flexicurity er institutionelt indrettet til at håndtere usikkerhed. Med de fleksible lønsystemer samt adgang til relativt nemt at hyre og fyre, kan man lokalt tilpasse sig nye økonomiske forhold, og man kan gøre det via forhandlede løsninger. Det var lærdommen fra Finanskrisen, som førte til relativ høj ledighed, men kunne have ført til længerevarende økonomiske og beskæftigelsesmæssige problemer, hvis disse institutioner ikke eksisterede.

Familie/arbejdslivsbalance, børnefamilier og livsfaseoverenskomst

Både før og efter OK25 har børnefamiliers vilkår ligget højt på den politiske dagsorden. Sensommeren 2024 havde således budt på en bølge af politiske udmeldinger om familieliv og arbejdsvilkår.

Moderaterne satte dagsordenen med forslag om et mere familievenligt arbejdsmarked, og SF fulgte op med konkrete bud på udvidede rettigheder ved børns sygdom. Flere partier bød ind og presset på overenskomstsyste­met steg, da nogle af forslagene også havde potentiale til at gribe ind i eksisterende overenskomstaftaler og indeholdt forslag til trepartsforhandlinger med staten i førersædet. Arbejdsmarkedets parter advarede mod gentagelser af tidligere tiders uheldige politiske indblanding, som fx i 1998 fik betydning for lønmodtagernes forventninger og stillingtagen til overenskomstresultatet, der blev stemt ned, hvorefter der udbrød storkonflikt.

I stedet for at lade sig overhale af Christiansborg greb arbejdsmarkedets parter selv udfordringen og leverede løsninger ved forhandlingsbordet via Fritvalgs Lønkontoen. Disse løsninger baserer sig på princippet i

¹ Økonomiministeriet, *Økonomisk redegørelse*, august 2025. Nationalbanken nedjusterer forventningerne til dansk vækst. Pressemeddelelse, 24. september 2025. De Økonomiske Råd, *Dansk økonomi, efterår 2025*.

² AE, *Kommentarer til dansk økonomi, efterår 2025*.

livsfaseoverenskomsten og retter sig mod både børnefamilier og andre faser af livet. Når familie-arbejdslivsbalancer kom på forhandlingsbordet ved OK25 skyldtes det også, at det på fagforeningers medlemsmøder rundt om i landet stod klart, at ønsket om bedre muligheder for fleksibilitet gennem hele arbejdslivet havde bred opbakning blandt lønmodtagerne: *"Vores medlemmer vil have work-life balance"*, som en chefforhandler udtrykte det.³

De fleste private overenskomster har siden OK07 haft en fritvalgskonto, der giver centralt aftalte penge, som udmøntes individuelt til lønmodtagerne. Denne "centraliserede individualisering" er vokset fra beskedne 0,7 procent til 11 procent af lønnen i OK25 og kan nu bruges til at holde fri i en række situationer gennem livets faser. Der er nu ret til fri ved barns tredje sygedag, to årlige børnebørns-omsorgsdage samt mulighed for at ledsage nærtstående til helbredsconsultationer og møder med myndigheder op til to dage, og ved kritisk sygdom op til fem dage. Ordningen er skruet sådan sammen, at det er lønmodtagerne selv, der vælger om de vil have løn eller fleksibilitet.

Ordningen er tidligere blevet kritiseret af arbejdsgivere for at være administrativ bøvlet og tung, men internt i arbejdsgiverorganisationerne meldes der nu om, at deres medlemmer har fået et mere positivt syn på fritvalg. Nogle betragter det ligefrem som et "Columbusæg". Særligt to forklaringer kan fremhæves. For det første anerkender mange arbejdsgiverne, at lønmodtagere har forskellige ønsker, og fritvalgskontoen kan honorere disse, uden at der skal indgås centrale aftaler om specifikke goder. For det andet peger udviklingen på, at fritvalg til en vis grad er blevet overenskomsternes "buffer" imod politiske dagsordener på Christiansborg. Her er en ordning, der er fleksibel nok til at kunne inkorporere forskellige lønmodtagergrupper – og dermed vælgeres – ønsker, uden at man nødvendigvis skal have politikerne på banen. Dette sidste punkt har stor betydning for industriens parter. Aftalemodellen skal kunne levere forhandlede løsninger så tæt på arbejdspladserne som muligt – og så langt fra Christiansborg som muligt. Det er dog ikke hele fagbevægelsen, der er enige i det syn. FH-forbund som FOA, DSR, DLF og Dansk Socialrådgiverforening har offentligt ønsket, at Christiansborg skal på banen for at sikre ret til frihed med dagpenge under barns sygdom udover de to dage som eksisterende overenskomster i det offentlige sikrer (OK25 indførte som nævnt den tredje dag i de private aftaler).⁴ Herefter kan aftaleparterne bygge ovenpå med fuld løn via overenskomstforhandlingerne, som set på barselsområdet.

³ I tillæg hertil forbedredes barsels- og forældrevilkårene med to ugers ekstra betaling med fuld løn under forældreorlov, som frit kan fordeles mellem forældrene. Barselsreglerne i overenskomsten tilpasses samtidig, så de også omfatter nye familieformer. Endelig fik timelønnede ret til yderligere tre ugers løn under sygdom, så den samlede ret til løn under sygdom nu udgør 17 uger.

⁴ "En stressfaktor for mange familier: Syge børn kræver fælles løsninger" læserbrev i AvisenDanmark af Signe Færch, Gordon Ørskov Madsen, Dorte Boe Danbjørg d. 29. september, 2025.

"FOA-formand stempler ind i kontroversiel debat med en invitation: Christiansborg må gerne lovgive om børns sygedage" artikel af Kristoffer Nordskov i A4 Overenskomst d. 29. august 2025.

Forslaget om dagpengedækning via lovgivning blev mødt med en kold skulder i et læserbrev i Avisen Danmark af Dansk Metal, HK Privat og HK Handel, 3F Industrigruppe, Blik og Rør, Dansk El-forbund, Malerforbundet og NNF.⁵ De private aftaleparter mener, at de offentlige aftaleparter 'forumshopper' hos politikerne forud for, at de sætter sig til forhandlingsbordet og selv finder løsninger. Modstanden imod lovgivning på området genfinder vi hos arbejdsgiverne, hvor særligt DI har markeret sig sammen med Dansk Metal.⁶ For eksempel udtaler DI direktør, Søren Kryhlmund, at man ikke kan sammenligne børns sygdom med barsel, ferie og almindelige sygedagpenge: *"Barselsreglerne er politikerne bundet til af EU. Ferieloven har rødder helt tilbage til 1930'erne. Så det kan slet ikke sammenlignes med de aftaler, vi laver i dag."*⁷

Et hovedbudskab er, at love skifter med de politiske vinde, hvorimod overenskomster er langtidsholdbare, samt at parterne risikerer at spille sig selv af banen, hvis aftalesystemet ikke leverer. Underforstået; politiske gevinster kan undergrave de langsigtede interesser i aftalemodellens autonomi og parternes magtposition via overenskomsterne. Dette budskab om det delikate samspil mellem lov og aftaler ligger "top-of-mind" hos industriens parter.

Arbejdskraftmangel og social dumping

Kort før sommerferien kom et andet markant eksempel på, hvordan samspillet mellem politik og parter kan levere særlige løsninger på vanskelige områder, som er acceptable for de private aftaleparter. Det var den såkaldte overenskomstbaserede erhvervsordning med lavere beløbsgrænser for lønninger til udenlandsk arbejdskraft på certificerede virksomheder, hvilket vil sige overenskomstdækkede virksomheder. Selve ordningen er en tydelig illustration af, hvordan den politiske aftale sætter rammerne, hvorefter parterne – her DA og FH – indgår en aftale, der mere detaljeret beskriver, hvordan kontrol og håndhævelse af de overenskomstmæssige vilkår skal ske. Det er et hårdt tilkæmpet kompromis mellem parterne, hvor FH-fagbevægelsen har måtte acceptere en meget lavere beløbsgrænse, mens arbejdsgiverne har nikked til, at tillidsrepræsentanter og forbundenes afdelinger får nye muligheder for at få oplysninger om løn og vilkår på virksomheder – både med og uden tillidsrepræsentanter. Regeringen opnår både at indfri sit løfte om øget adgang til udenlandsk arbejdskraft og at skærpe indsatsen mod social dumping.

Set i et modelperspektiv er den nye ordning for det første interessant fordi det afgørende er, at virksomheden er overenskomstdækket. Med andre ord, vil man have adgang til at rekruttere denne type udenlandsk arbejdskraft, så skal man være overenskomstdækket. Dette skulle gerne i sig selv skabe et incitament

⁵ "Fagforbund: Drop ønskesedlen og tag arbejdshandskerne på" læserbrev i Avisen Danmark af Claus Jensen, Kim Jung Olsen, Mette Høgh, Mads Andersen, Henrik W. Petersen, Bent Yssing, Tonny Olsen, og Ole Wehlstedt d. 8. oktober, 2025.

⁶ "Dansk Metal og Dansk Industri går i rette med SF-forslag: Trussel mod den danske model" Synspunkt i Berlingske af Claus Jensen og Søren Kryhlmund d. 3. november, 2025.

⁷ "SF-forslag om syge børn skydes ned: 'I strid med den danske model'" artikel i Altinget af Rikke Brøndum, d. 4. november 2025.

for virksomheder til at lade sig overenskomstdække. For det andet gælder ordningen alene for virksomheder, der er omfattet af en overenskomst indgået af medlemsorganisationer i DA og/eller FH. Her er med andre ord ingen rolle til de såkaldt gule organisationer, hvilket også kan opfattes som en konsekvens af deres relativt begrænsede rolle som overenskomstpart. For det tredje er ordningen udtryk for et mindre nybrud i relationen mellem politik og partssystemet. I det såkaldte fælles forståelsespapir, der er knyttet til den nye ordning, noterer regeringen og arbejdsmarkedets parter sig, at ”der med den nye overenskomstbaserede ordning etableres samarbejdsprocedurer mellem arbejdsmarkedets parter og en offentlig myndighed som led i administration og kontrol af en opholdsordning for international arbejdskraft, hvilket adskiller sig fra den gængse praksis, hvor fagbevægelsens kontrol primært har haft betydning internt i aftalesystemet mellem arbejdsgiver og arbejdstager.”⁸ Med andre ord, netop fordi ordningen er overenskomstbaseret, så ligger der nye kontrolopgaver hos fagbevægelsen, hvor tillidsrepræsentanter og lokalafdelinger får nye muligheder for at hente oplysninger om internationale medarbejderes løn og vilkår. Af samme grund har regeringen afsat penge – 5 mio. kr. i 2026 og herefter 10 mio. kr. per år til fagbevægelsens kontrolindsats. Samlet udtrykker regeringen og arbejdsmarkedets parter enighed om, at ordningen er en styrkelse af den danske model.

Ved siden af den nye erhvervsordning for udenlandsk arbejdskraft er der samtidig aftalt en række øvrige initiativer, der primært handler om at dæmme op for social dumping. Et for fagbevægelsens vigtige element er indførelsen af et ID-kort i byggeriet. Det bliver indført på bygge- og anlægsprojekter på over 100 mio. kroner, men det ligger i kortene, at på sigt kan mindre projekter komme med. Med dette særlige fokus på bygge- og anlægsbranchen, som del af den samlede aftale, har regeringen og arbejdsmarkedets parter på sin vis markeret, at bygge og anlæg er et særligt problemområde.

ID-kort var på bordet i byggeriets overenskomstforhandlinger i de tidlige måneder af 2025. Det kom også til at indgå i det første aftaleudkast, som de to parter i byggeriet blev enige om. Der var også andre nye tiltag mod social dumping i aftalen. Trods dette var stemningen ikke positiv i 3F Byggegruppens store forhandlingsudvalg, da de så aftalen. De syntes de fik for lidt til en for høj pris på netop social dumping. Så Byggegruppens formand, Claus von Elling måtte gå tilbage til DI og sige, at det ikke blev til noget. Herefter forhandlede man sig så frem til en snæver aftale, der så at sige oversatte industriforliget en-til-en og hvor alt om social dumping var udeladt.

Et af problemerne her var, at der i aftaleudkastet lå en fælles henvendelse til politikerne om øget kontrol og overvågning af løn og vilkår i bygge og anlæg. Mange i Byggegruppens forhandlingsudvalg oplevede det ’som fugle på taget’ og dermed ikke tungtvejende nok. På arbejdsgiversiden var holdningen nok mest, at nu hvor DI viste, at man havde lagt sin modstand mod et ID-kort bag sig, så missede man muligheden for at tage dette skridt og samtidig give et konstruktivt indspil til forhandlingerne om ny ordning for international arbejdskraft. Her skal man huske, at der var intense trepartsforhandlinger op til

⁸ Se *Fælles forståelse om ny ordning for international arbejdskraft på ordnede løn- og arbejdsvilkår*, Beskæftigelsesministeriet juni 2025.

julen 2024 om at lande en ordning, men det mislykkedes. Nu var man tvunget til at vente på nok et politisk initiativ, som jo så kom op til sommerferien.

Overenskomstens relevans for arbejdsgiverne

Hvor lønmodtagernes organisationsgrad har været faldende i mange år, er arbejdsgivernes ganske stabil⁹. Men der er spørgsmålstegn ved overenskomstdækningen i nogle brancher, fx hotel-og restauration, rengøring, landbrug og handel. I forbindelse med OK25 angav Horesta, at dækningen var nede på 20 procent på restaurationsområdet¹⁰. I en tidligere analyse fra FH blev overenskomstdækningen i de nævnte private brancher estimeret til enten under 33 procent eller mellem 33 og 66 procent. Kun Handel havde over 66 procent dækning¹¹.

Der er meget på spil for den danske model. EU's mindstelønsdirektiv har en bestemmelse om at lande med under 80 procent overenskomstdækning skal lave nationale handlingsplaner for at fremme overenskomstdækningen. Med andre ord kan EU kræve handling, hvis overenskomstdækningen i Danmark kommer under de 80 procent. DA har senest beregnet overenskomstdækningen til 81 procent. Ganske tæt på grænsen. Tager man udviklingen i de udvalgte private brancher i betragtning, sammen med den stigende politiske vilje til at blande sig i den danske model, stiger bekymringen blandt parterne for autonomien i regulering af lønforhold. Og hvor diskussionerne om faglig organisering i mange år har handlet mere om, hvordan fagbevægelsen kunne revitalisere sig selv og få medlemmerne tilbage, så er overenskomst- og modeldiskussionen taget til i de seneste år. Er det muligt at opretholde regulering ved overenskomster uden det faglige pres på arbejdsgiverne? Er overenskomsterne "relevante for arbejdsgiverne" i alle brancher?

Restaurationsbranchen er et eksempel på et arbejdsmarked, hvor de fleste arbejdsgivere ikke længere oplever et pres for eller interesse i at have overenskomster. Det har afstedkommet en større knast i forhandlingerne mellem 3F PSHR og Horesta/Dansk Erhverv om "modernisering" af overenskomsten, som DA og FH ved OK25 blev involveret i. 3F PSHR og Horesta/Dansk Erhverv kom i sidste ende selv frem til løsninger med nye muligheder for at ansætte unge under 18 år med fagfleksibilitet, et nyt løntrin for ufaglærte tjenere (såkaldt "gummiskotjenere"), og en ny opkvalificeringsaftale for at få flere faglærte tjenere. Horesta/Dansk Erhverv får en mere attraktiv overenskomst i form af fagfleksibilitet og et lavere løntrin til at tage kampen op imod udækkede restaurationer, og 3F PSHR får bedre argumenter for flere faglærte. Tiden vil vise, hvorvidt disse tiltag får arbejdsgiverne til at tegne overenskomster igen. Horestas formand og adm. Direktør i McDonald's Danmark, Mads Friis, udtalte forsigtigt, at "aftalen kan være med til at bremse, at det går den forkerte vej." Laurits Rønn, Dansk Erhverv, var mere kontant og udtalte, at "3F jo [må] i arbejdstøjet og få tegnet

⁹ "I Danmark er de fleste dækket af overenskomst" DA analyse, 7. januar 2025

¹⁰ "Ny hotel- og restaurationsaftale skal forsvare overenskomstdækningen efter "markant pres" fra resten af den danske model" A4 Overenskomst d. 18. marts 2025

¹¹ "Den danske model skal tilbage i topform: FH's forslag til at styrke den danske model. FH 2022

nogle overenskomster.”¹² Med andre ord skal 3F PSHR ikke håbe på mirakler i den kommende overenskomstperiode.

På funktionærområdet har overenskomstdækningen været et tema i årtier, hvor HK vil have 50%-reglen afskaffet. Reglen findes mellem HK og arbejdsgiverorganisationer i DA og kræver, at funktionæransatte på HK-området kun har ret til overenskomst, hvis mindst halvdelen også er medlem af HK. HK har længe forsøgt at komme af med denne regel, men også erkendt, at den kan bruges aktivt til at organisere lønmodtagere med argumentet om, at medlemskab kunne sikre overenskomst og dermed adgang til goder som pension og fritvalgsordning. HK tabte dog to sager, hvor arbejdsgiverne har modregnet netop disse goder fra overenskomsten i lønnen. I OK25 argumenterede CO-industri, at når der bliver modregnet, så er det billigt for arbejdsgiverne at droppe 50-procentsreglen. Et andet argument var, at reglens fortolkning svækker både organiseringen og overenskomstdækningen, hvilket ikke kun er fagforeningernes problem. Ikke desto mindre udeblev miraklet, og arbejdsgiverne fortsatte deres hidtidige principielle afvisning af dette krav.

Spørgsmålet om arbejdsgivernes holdning til overenskomstdækning blev også aktualiseret på et helt andet område – finansområdet – da Netcompany i forbindelse med deres opkøb af sparekassernes datacentral, SDC, i juli 2025 meddelte, at de frasagde sig overenskomsten jf. virksomhedsoverdragelsesloven. Det betyder at SDC's – nu Netcompany Banking Services – mere end 600 medarbejdere ikke længere er dækket af overenskomsten indgået mellem Finansforbundet og Finans Danmark. Dog fastholder de overenskomstens individuelle rettigheder frem til 2028. Netcompany begrundet selv frasigelsen med, at virksomheden er leverandør af IT-tjenester og dermed ikke er en virksomhed inden for det finansielle område¹³. Finansforbundets formand Dorrit Brandt har udtalt, at frasigelsen af overenskomsten er et dybt problematisk skridt, der går stik imod den danske model¹⁴. I skrivende stund er situationen ikke løst. I det hele taget er IT-området i finansielle virksomheder præget af outsourcing, hvilket presser overenskomsten. Parterne fandt ikke løsninger i OK25, men har henlagt flere spørgsmål til udvalgsarbejde.

Faldende organisering

Den faldende lønmodtagerorganisering og overenskomstdækningen hænger sammen i en frivillig reguleringsmodel som den danske. Hvis fagforeningsmedlemmer ikke er organiseret og stiller krav om overenskomst, så er det mindre sandsynligt, at arbejdsgiverne vil tegne en.

OK25 indeholdt tiltag, der har til hensigt at styrke denne sammenhæng i den danske model. Et af de elementer, som blandt lønmodtagerne ses som et væsentligt gennembrud, er det nye årlige vederlag på 9.000 kr. til arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), der er medlem af et af CO-industris forbund. Vederlaget er af nogle blevet tolket som et såkaldt medlemsgode, det

¹² ”Ny hotel- og restaurationsaftale skal forsvare overenskomstdækningen efter ”markant pres” fra resten af den danske model” A4 Overenskomst d. 18. marts 2025

¹³ Netcompany, *Company announcement* No. 16/2025.

¹⁴ Se Finansforbundets hjemmeside, finansforbundet.dk: Finansforbundet: *Netcompany Banking Services bør anerkende den danske model*.

vil sige en økonomisk fordel, der kun tilfalder medlemmer af den overenskomstbærende fagforening, og dermed ikke uorganiserede eller medlemmer af gule fagforeninger. Netop idéen om medlemsgoder har været genstand for intern debat i fagbevægelsen, særligt i kølvandet på 3F's kongres i 2022, hvor man besluttede ikke at arbejde aktivt for at indføre dem. Alligevel presser flere lokalafdelinger fortsat på for at finde måder, hvorpå overenskomsterne kan bidrage til at styrke organiseringsgraden.

Topforhandlerne understreger dog, at AMR-vederlaget i OK25 ikke er et medlemsgode, men derimod en opfyldelse af et mangeårigt lønmodtagerkrav med flere formål. Konstruktionen svarer til den, der i forvejen gælder for tillidsrepræsentanter (TR), idet det er fagforeningen, der udbetaler vederlaget. Hidtil har AMR'er ikke nødvendigvis fået vederlag for deres indsats og har ikke haft et formelt incitament til at være engageret i fagforeningen, og dermed heller ikke adgang til den efteruddannelse fagforeningerne tilbyder TR'er. Med OK25 blev der skabt et konkret incitament til, at AMR'er organiserer sig. Det styrker fagforeningernes tilstedeværelse på arbejdspladsen, men det kan også bidrage væsentligt til at højne kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet.

Fremover vil AMR'er også kunne drage nytte af fagforeningernes efteruddannelsesstilbud, hvilket styrker deres professionelle bidrag til arbejdsmiljøet til gavn for både arbejdsgivere og kolleger, og kan fremme et bedre samarbejde mellem AMR og TR på arbejdspladsen. Vederlaget kan også ses som et skridt i retning af at styrke arbejdsgivernes bidrag til den danske aftalemodel.

Perspektiver for OK26 i det offentlige

Løndannelsen på det private arbejdsmarked har direkte betydning for lønudviklingen i det offentlige som følge af aftalen om en reguleringsordning i det offentlige. Det er der som sådan ikke noget nyt i. Denne gang synes udfoldelsen af livsfaseoverenskomsten på det private arbejdsmarked dog at lægge et spor ud og måske også vist pres på de offentlige aftaleforhandlinger.

Traditionelt har det været det offentlige, der gik foran med betalt barsel, børneomsorgsdage og seniorordninger mv. Det offentlige er ikke lønførende, men har gennem tiden tilbudt mere fleksibilitet og bedre understøttelse af balancen mellem familie og arbejdsliv. Det er også i det offentlige, man finder mange af de store kvindedominerede omsorgsfag, fx i sundhedssektoren samt i børne- og ældreplejen.

Det er altid en vanskelig øvelse at sammenligne løn og fleksibilitet på tværs af den offentlige og private sektor. Det viste det omfattende analysearbejde, der blev udført i forbindelse med Lønkommissionen i 2009, som bl.a. havde til opgave at belyse lønforskelle mellem fag på tværs af sektorer¹⁵. I det offentlige er deltidsarbejde fortsat mere udbredt, spisepausen er betalt og orlovsrettigheder opnås stort set fra ansættelsens begyndelse uden karenperiode. I de fleste private overenskomster stilles der derimod krav om fx ni måneders anciennitet.

¹⁵ Lønkommissionen. (2010). Lønkommissionens redegørelse: Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Sammenfatning og konklusion. København: Lønkommissionen.

Alligevel rummer de private overenskomster efter OK25 attraktive elementer, som det offentlige endnu ikke har leveret, fx barns tredje sygedag og muligheden for at købe sig til en fire-dages arbejdsuge som senior via Fritvalgs Lønkontoen. Det private arbejdsmarked er med andre ord nu førende, hvad angår løndannelse og – kan man argumentere – i visse henseender også i forhold til fleksibilitet og balancen mellem familie og arbejdsliv. Konstruktionen omkring Fritvalgs Lønkontoen er desuden langt enklere at formidle end de mangefacetterede ordninger, der findes i det offentlige.

De offentlige aftaleforhandlere har ved de seneste overenskomstrunder diskuteret konstruktionen af fritvalg. Som nævnt kan mange offentligt ansatte i dag vælge at få dele af deres pensionsbidrag udbetalt som løn. Ved OK24 opnåede man desuden et gennembrud i forhold til opsparingsordninger på arbejdstid, dvs. mulighed for at sammenlægge mer- og overarbejde samt den sjette ferieuge til frihed efter aftale med arbejdsgiver.¹⁶

Fleksibilitetsgoderne i det offentlige er fællesfinansierede og aftalt ved det fælles forhandlingsbord. Det er således hele lønmodtagergruppen, der finansierer rettigheder som barsel, barns sygedage og seniorfridage eller bonus, og disse goder kommer oven i den aftalte løn. Derimod fungerer Fritvalgs Lønkontoen i det private som en individuel konto, hvorfra den enkelte kan vælge, hvad egne lønmidler skal anvendes til. Om end vi ikke har data på brugen af fritvalg, er der i mange organisationer en forestilling om, at de fleste lønmodtagere vælger at få beløbet udbetalt som løn i stedet for at købe omsorgsdage, indbetale til pension eller købe en seniordag, hvis man har ret til det.

Overenskomsterne i det offentlige og det private er altså grundlæggende bygget op på forskellig vis. Hvis de offentlige parter ønsker at levere den samme type fleksibilitet til fx seniorer som i det private, er det nærliggende at skele til industriens Fritvalgs Lønkonto. Men de offentlige lønmodtagere er som nævnt overfor ikke enige om, hvordan deres midlerne bedst forvaltes. Om det skal ske via fælles kollektive ordninger eller via individuel råderet?

Set i et bredere samfundsøkonomisk perspektiv har de nye fleksible goder på det private arbejdsmarked måske potentiale til at udfordre det kønsopdelte arbejdsmarked ved at understøtte bedre familie og arbejdslivsbalancer, og gøre sektoren mere attraktiv for kvinder. Men indførslen af fritvalgsmodeller i det offentlige kan måske risikere at forstærke kønsskævheder. Kvinder er historisk mere tilbøjelige end mænd til at vælge frihed frem for løn. Det er således muligt, at mænd i det private med fritvalg fortsat vælger løn, mens kvinder i det offentlige ville vælge frihed, som så bare vil være selvbetalt. Den slags diskussioner vil uden tvivl præge optakten til OK26.

¹⁶ Hansen, N. W., & Mailand, M. (2024). OK24: Forhandlinger i trepartens skygge – overenskomstfornyelse med forandringspotentialer, FAOS Rapport nr. 201. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Perspektiver for den danske model

Mellem OK25 og OK26 står vi med et sammensat billede af status for de fem nævnte problemstillinger. Den indbyggede fleksibilitet i det danske aftalesystem og flexicurity samt en exceptionel robust finansiell situation gør, at det danske arbejdsmarked er godt rustet overfor den politisk-økonomiske usikkerhed i disse år. OK25 bidrog til stabiliteten. Omvendt må man sige, at OK25 ikke lukkede debatten om politiske løsninger på børnefamiliernes situation ved barns sygdom – det på trods af flere penge og muligheder i fritvalgsordningerne. Man kan stille spørgsmålet, om forskellen på de offentlige og private overenskomster spiller en rolle her. Hvis det offentlige og det private i højere grad havde ensartede ordninger, ville politikerne have et mindre spillerum at lovgive indenfor. Det har sektorerne dog ikke indtil videre, men OK26 kan måske ændre på det.

I det hele taget er diskussionen om samspillet mellem politik og aftalemodellen taget til i de seneste år. Christiansborgs lovindgreb omkring Store Bededag og trepartsforhandlingerne om lønloft viser, hvordan den danske flertalsregering ved to lejligheder har ignoreret de private aftaleparterers indvendinger. Balancen mellem familie- og arbejdsliv fylder meget for fagforeningsmedlemmer, men fagbevægelsen anskuer dagsordenen bredere end politikerne og må tage andre hensyn i deres håndtering af spørgsmålene. Politiske udspil risikerer at fratage parterne muligheden for at levere varen til deres medlemmer, men det kan være svært at kommunikere til medlemmerne, hvorfor man siger nej tak til lønmodtagergoder fra Christiansborg.

Og det er meget vigtigt – ikke mindst for fagbevægelsen – at levere varen i disse år. Tilbage i 2022 udgav FH et idékatalog med titlen “Den danske model skal tilbage i topform”. Kataloget udpegede hotel-og restauration, rengøring, landbrug og handel som såkaldte “sorte huller”, hvor overenskomstdækning og faglig organisationsgrad er så lav, at den danske model reelt ikke dækker ansatte i disse brancher. Med udgangspunkt i udredningsarbejdet har FH formuleret fem specifikke forslag, der kunne vende denne udvikling. Tre af forslagene krævede politisk opbakning og forandringer i lovgivningen, og disse er stort set gennemført. Forslagene om højere skatteværdi af fagforeningsfradraget, og om tilknytning af arbejds- og lærlingeklausuler til al erhvervsstøtte er FH nået langt med, hvorimod forslaget om arbejdsmarkedsbidrag for virksomheder uden overenskomst har fået et andet liv via adgang til arbejdskraft fra andre lande (se afsnittet “Arbejdskraftmangel og social dumping”). Forslaget om bedre adgang for TR til tale med ansatte om OK-forhold blev gennemført med nye bestemmelser i overenskomsten ved OK23 og OK25, og forslaget om nedsættelse af en ekspertarbejdsgruppe om styrkelse af den danske model kom med i mæglingsskitsen ved OK25.

Ikke en dårlig målopfyldelse af FH over en treårig periode. Lægger man dertil de nye bestemmelser for AMR-vederlag, og hvordan AMR kan blive en drivkraft for faglig organisering, er FH-familien kommet med tiltag vedrørende det private arbejdsmarked, hvor udfordringerne også er størst. Spørgsmålet er dog om disse tiltag kan løse de mere strukturelle problemer i den danske model. Organisationsgraden for fagforeninger i en hovedorganisation (FH,

Akademikerne og Lederne) er nu nede på omkring 52 procent¹⁷. I 1995 var den tilsvarende organisationsgrad på 73 procent¹⁸.

FH og DA blev også i OK25 enige om et fælles arbejde for at øge overenskomstdækningen i Danmark via et udredningsarbejde og et idékatalog til, hvordan dette kan gøres. Parterne ser altså sammen en risiko for politisk indblanding som følge af egen svækkelse, og nøglen til fortsat autonomi ligger i overenskomstdækningen. OK25 vidner således om, at parterne – også på hovedorganisationsniveau – er klar over, at særlige brancher kan få politikerne og EU til at se nærmere på Danmark. Det virker også til, at arbejdsgiverne har rykket sig her og erkender, at fagbevægelsens svækkelse kan blive modellens – og dermed også deres – problem på længere sigt. Måske har Akademikerne fanget denne erkendelse. Hovedorganisationens nye formand, Tomas Kepler, gentog i hvert fald kravet om hovedaftale med DA for de privatsatte akademikere med fornyet styrke. Ud af de 243.000 private medlemmer er blot 18.324 dækket af en kollektiv overenskomst¹⁹.

Udfordringer med overenskomstdækning og organisering er dog svære at løse. De gode eksempler på lande, der har vendt udviklingen, er meget få. Faktisk ser andre lande ofte på Danmark for inspiration til, hvordan man får høj overenskomstdækning og organiseringsgrad. I fraværet af almenlydige overenskomster eller andre mekanismer, som tvinger arbejdsgiverne ind under overenskomsten, er høj organisering af parterne samt fleksible aftaler stadig den danske models stærkeste våben. OK25 efterlader klart indtrykket af, at både A- og B-siden forstår dette og fremover vil tage fælles initiativer til at styrke disse våben. OK25 gav både nye værktøjer til at forsvare overenskomstdækningen, men stødte også på principielle interessekonflikter om 50%-reglen, forringelse af overenskomsten samt spørgsmålet om medlemsgoder. Det vidner om den svære balancegang mellem at forsvare noget fælles, og undgå at modparten bliver tilgodeset for meget.

¹⁷ ”Organisationsgraden i Danmark: et overblik over de sidste 10 år” FAOS-notat af Ibsen, Arnholtz og Kababo (kommende)

¹⁸ ”Fald i organisationsgrad... igen, igen” FAOS-notat af Ibsen, Due og Madsen

¹⁹ ”Akademikerne kræver hovedaftale på det private arbejdsmarked: ”Jamen, det er et greb efter magten. Men vi vil også tage ansvaret”” A4 Overenskomst, 1. oktober 2025

Bilag: Udvalgte aftaler på hovedområderne i OK25

Vi gennemgår i det følgende udvalgte vigtige aftaler på de største forhandlingsområder. Hensigten er, at fremhæve særlige aftaler og forhold ved forhandlingerne eller andet, som har været vigtigt ved OK25. Således er der ikke tale om en fyldestgørende gennemgang af aftalerne.

Industrien – udbygning af pension

Pensionsindbetalingen blev løftet fra 12 til 13 procent ved OK25. Det er i sig selv bemærkelsesværdigt, at pensionsprocenten i gennembrudsforligt blev hævet for første gang siden 2009. På daværende tidspunkt var forståelsen, at de 12 pct. var udtryk for et fuldt udbygget pensionssystem, som var påbegyndt i starten af 1990'erne med lave procentsatser. Løftet på et procentpoint bliver finansieret af arbejdsgiverne således, at de nu betaler de 11 procent, mens lønmodtagernes egenbetaling udgør 2 procent. Det var ventet, at fagbevægelsen ville bringe spørgsmålet om pension ind i forhandlingerne, idet flere af de større fagforbund vurderer, at 12 pct. simpelthen er for lidt for til at skabe en rimelig økonomisk sikkerhed for kommende pensionister.

Pensionsbidraget i industrien nærmer sig nu niveauet på det offentlige arbejdsmarked. I tillæg til de 13 procent i pensionsbidrag kan industriens lønmodtagere vælge at anvende udbetalingen fra Fritvalgs Lønkontoen til yderligere pensionsindbetaling. I det offentlige er modellen anderledes: En social- og sundhedsassistent har en pensionsprocent på 13 eller højere, en sygeplejerske har mindst 14 procent, og en kommunalt ansat pædagog mindst 15 procent. Flere offentlige grupper har valgt at dele af pensionsindbetalingerne – særligt det, der overstiger 15 procent – kan udbetales som løn. Her skal man altså aktivt vælge at få pensionsmidler udbetalt, hvor man i industrien aktivt skal vælge opsparing. Der er således en grundlæggende forskel på, hvordan man historisk har bygget pensionsdelen af overenskomsten op, som også til dels er et udtryk for et forskelligt ideologisk syn på, hvordan lønmodtagernes penge bedst forvaltes – i deres egne lommer eller i en fælles sikret opsparing.

Transporten – fokus på arbejdsmiljø

Fællesoverenskomsten på transportens områder har gennem længere tid været gennembrudsforliget på normallønsområdet, og det var det også ved OK25. For 3F's Transportgruppe var sikringen af reallønnen vigtig og med et samlet regnestykke, der viste, at resultatet ville give mindst 3.000 kr. mere i månedsløn over den treårige overenskomstperiode var vurderingen, at reallønnen blev sikret. De 2.700 kr. som direkte lønstigninger og 700 kr. fra forhøjelsen af fritvalgsordningen. Løftet af pensionsindbetalingen fik man også her, men den er ikke medregnet, da det jo er penge lønmodtagerne først ser, når man går på pension.

Herudover var det særligt bemærkelsesværdige på transportområdet en række resultater i forhold til den vigtige trivselsdagsorden. Arbejdsmiljø og rekruttering har i længere tid været centrale temaer, og det afspejles i initiativer, der både skal sikre bedre trivsel og gøre det mere attraktivt at vælge og blive i faget.

Der etableres fremover en fælles samarbejdstjeneste, som skal understøtte det lokale arbejde med trivsel og skabe mere velfungerende arbejdspladser. Den skal bidrage til at forebygge chikane, konflikter og mistrivsel, og styrke dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dermed løftes arbejdsmiljøet fra et individuelt til et fælles ansvar med strukturel støtte bag indsatsen.

Samtidig styrker OK25 mulighederne for opkvalificering gennem etableringen af en ny adgangsvej til faglært status. Denne ordning gør det muligt for ansatte at tage en faglært uddannelse uden at være afhængige af at indgå en aftale med deres arbejdsgiver. Den fælles uddannelsesfond dækker lønnen under svendepreven, hvilket sænker de økonomiske barrierer for at tage skridtet fra ufaglært til faglært.

Butik – fokus på pengene

Butiksoverenskomsten er – ligesom industrien – et mindstebetalingsområde, hvilket betyder, at det kun er mindstebetalingssatserne, der bliver reguleret ved de centrale forhandlinger. Der er dog forholdsvis mange i butikkerne, der ligger på lønskalaens laveste trin, hvorfor der også er opmærksomhed rettet mod mindstelønssatserne. HK Handel vurderede, at disse satser vil stige med 9,4 pct. og 10 pct. for hhv. faglærte og ufaglærte gennem den treårige overenskomstperiode. Samtidig gør HK-Handel meget ud af at understrege, at det netop er mindstebetalingen og at alle har ret til en årlig lønsamtale, hvilket også denne gang blev fremhævet i aftaleindgåelsen. Bag sådanne formuleringer ligger den kendsgerning, at den faglige organisering i butikkerne ligger relativt lavt og at der i mange butikker ikke er nogen tillidsrepræsentant til at sikre en årlig drøftelse af løn. Det bliver derfor vigtigt for HK-Handel, at den enkelte kender sin ret.

HK Handel opnåede ikke markante resultater på arbejdstidsområdet, som ellers stod på ønskelisten blandt lønmodtagerne. Gennembruddet fra OK23, hvor man sikrede ansatte på fleksible deltidskontrakter bedre vilkår, vurderedes af aftaleparterne at have brug for mere tid til at virke, før bestemmelserne kan evalueres fuldt ud, så heller ikke her foretog man ændringer. Derimod blev der indført en ny ordning, hvor feriefridage – den såkaldte sjette ferieuge – fremover automatisk udbetales, medmindre medarbejderen aktivt vælger at afholde dem som fridage. Det er især relevant for de mange unge i branchen, som ofte glemmer at anmode om udbetalingen og derfor risikerer at gå glip af pengene.

Byggeriet – et overraskende ja

Byggeriets OK25 forhandlinger blev afsluttet med en snæver oversættelse af industriforliget. Ved afstemningen i Byggegruppens forhandlingsudvalg var der 24 stemmer for og 18 imod – altså en klar splittelse. Når det lidt forunderlige skete, at et flertal af Byggegruppens medlemmer faktisk stemte ja til OK25 resultatet, mens det omfattende forlig fra OK23 med nybrud om boligtillæg lige præcis fik et flertal af medlemmerne imod sig, ligger svaret måske i procentandelen af medlemmer, som afgav deres stemme. Op til OK25 har 3F Byggegruppe gennemført en større kampagne med fakta om, hvad

overenskomsterne indeholder og hvad der sker i forhandlingsforløbet. Målet har været at nå længere ud end hvad Facebookgrupper hidtil har gjort. Man indledte også dialog med de afdelinger, hvor stemmedeltagelsen var særlig lav. Dette er givet en stor del af forklaringen på, at det lykkedes Byggegruppen at løfte stemmeprocenten fra 46 ved OK23 til 51,6 procent ved OK25. En antagelse internt i 3F's Byggegruppe er, at der eksisterer en relativt stor gruppe af tavse medlemmer, der ikke orker den hårde og konfrontatoriske retorik, som de møder på de sociale medier og derfor holder sig væk – også fra afstemningen om overenskomstresultatet. Bundlinjen er, at når flere af de ellers tavse medlemmer stemmer, så øges muligheden for et ja til overenskomstresultatet.

En yderligere forklaring på, at det faktisk blev et ja til aftalen er, at mange i byggefagene kunne se den gode økonomi i OK25 resultatet og ikke mindst det løft, der ville komme via justeringerne af prislisterne. Selv formand Claus von Elling, der ikke var særlig begejstret for det endelige forhandlingsresultat, gjorde opmærksom på, at prislisterne alene kunne betyde op mod 50.000 kr. ekstra for en akkordlønnet murer over de kommende 3 år. Her skal man også huske, at skulle byggeriet ende med at blive samlet op i mæglingforslaget, så får de ikke justeret prislisterne. Argumentet er, at det er en mindstebetalingsoverenskomst og prislister derfor er at betragte som lokal lønforhandling.

Elektrikeroverenskomsten – ny arbejdstidsfleksibilitet

El-området udgør et af de mindre aftaleområder, men bør alligevel fremhæves. Særligt var det, at TEKNIQ og Dansk El-Forbund for første gang forhandlede digitalt. Tekstudkast blev skrevet på en fælles storskærm. Tekstudkast kunne gemmes eller sendes i undergrupper, mens man forhandlede videre om andre spørgsmål. Vurderingen var, at det speedede processen op – og at man sparede papir – masser af papir.

Det samlede aftaleresultat af forhandlingerne mellem TEKNIQ og Dansk El-Forbund afspejlede langt hen ad vejen resultaterne fra gennembrudsforliget på industriens område. Men der blev også indgået aftaler, der er særlige for el-området. Bemærkelsesværdigt var det, at man blev enige om at rykke den maksimale timegrænse for egentlig arbejdstid fra 46 til 60 timer, og at dette kan aftales med den enkelte arbejdstager, dvs. uden at der er en tillidsrepræsentant inde over. Man kan endda gå over de 60 timer, hvilket dog kræver en lokalaftale og dermed, at tillidsrepræsentanten er med. Desuden udvidede man den normale arbejdstid en smule fra kl. 6-18 til 5-18, hvis der er indgået aftale herom. Sådanne forøgelse i arbejdstidsfleksibiliteten er klart på arbejdsgivernes ønskeliste, men er i dette tilfælde også et ønske, der er kommet frem på lønmodtagersiden. Nogle har omtalt den nye aftale som 'skilsmissebestemmelsen', da den giver mulighed for at arbejde mange timer den ene uge for så, at arbejde tilsvarende kortere den efterfølgende uge, hvor man har børnene. Den gennemsnitlige egentlige arbejdstid er naturligvis forsat 37 timer. Aftalen gav anledning til en del snak hos andre byggeforbund, som ikke har været indstillet på at åbne for en tilsvarende arbejdstidsfleksibilitet.

En anden særlig aftale på dette område var en mangfoldighedsaftale mhp. at skabe positiv opmærksomhed omkring neurodiversitet, kønsmæssig balance og

i det hele taget at skabe en fælles indsats for en mere rummelig og inkluderende arbejdskultur i el-branchen.

Finans – nye lokallønspuljer

Ved OK25 i finanssektoren var det første gang, at den nye arbejdsgiverorganisering Finans Danmark/Arbejdsgiver stod i spidsen for forhandlingerne på arbejdsgiversiden. Denne nye organisation var resultatet af, at Finans Danmark i efteråret 2023 nedlagde den daværende Finanssektorens Arbejdsgiverorganisation, FA.²⁰ På lønmodtagersiden finder vi stadig Finansforbundet, men ved denne forhandling med en ny formand, Dorrit Brandt, der overtog posten i 2023.

De to parter prioriterede gennem 2024 'at få talt sig ind på hinanden' med henblik på at opbygge tillid og fortrolighed. Det førte til mange forberedende møder, som også banede vejen for, hvad begge parter karakteriserer som et godt forhandlingsforløb. Blandt andet kom man godt fra start ved at færdiggøre 11 protokollater ved det første egentlige forhandlingsmøde.

Parterne blev sidenhen enige om lønstigninger på 2,4 pct., 2,5 pct. og 2,5 pct. hen over den 3-årige overenskomstperiode. Derudover aftalte man som noget nyt, at 0,6 pct. af den centralt aftalte lønstigning kan indgå i lokale lønpuljer, hvis virksomhederne lægger en top-op på 0,4 pct. oveni puljen. Det var et arbejdsgiverønske at få penge afsat til individuelle lønløft til medarbejdere, der har fortjent det. Finansforbundets pris var de ekstra 0,4 pct. fra virksomhederne samt indflydelse på de kriterier, der ligger til grund for tildelingen af pengene. Man kan se sådan på det, at lønsystemet på finansområdet er normallønsagtigt med de centralt aftalte lønstigninger. Samtidig er de nye lokallønspuljer med ekstra bidrag fra virksomhederne mindstebetalingsagtigt og understreger hermed den hybride karakter af lønsystemet i finanssektoren.

Interviewpersoner

Kim Graugaard, DI

Niels Grøn, DI

Claus Jensen, CO-industri

Henrik Jensen, CO-industri

Erik Bjørsted), CO-industri

Claus von Elling, 3F Byggeri

Peter Nisbeth, FH

Steen Müntzberg, DA

Stine Graaskov Lemke, DA

Troels Blicher Danielsen, TEKNIQ

Benny Yssing, Dansk El-Forbund

Morten Schønning Madsen, Finans Danmark/Arbejdsgiver

Steven Vallik, Finansforbundet

²⁰ Se også omtalen af dette i vores optaksanalyse til OK25, *Fredelige udsigter trods politisk indblanding*. Forskningsrapport nr. 203; FAOS, Sociologisk Institut, KU.