

**203**

# **Fredelige udsigter trods politisk indblanding**

**Analyse af optakten til OK25**

Søren Kaj Andersen, Nana Wesley Hansen og Christian Lyhne Ibsen

**December 2024**

ISBN 978-87-93320-72-7

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

<b>Resumé .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Den økonomiske og politiske baggrund .....</b>	<b>5</b>
Den økonomiske situation .....	5
Tilbage til normal inflation og realløn.....	5
Lønkonkurrenceevne og udlandet .....	6
Ikke alle virksomheder klarer sig godt .....	7
Det politiske bagtæppe i Danmark .....	8
<b>2. Temaer i OK25 .....</b>	<b>10</b>
Løn .....	10
Arbejdstid og trivsel .....	11
Pension .....	12
Social dumping er stadig et tema.....	13
Den danske models robusthed .....	14
Arbejdsgiverne har krav med .....	17
Længden af overenskomsten .....	18
<b>3. Kan det stemmes hjem? .....</b>	<b>20</b>

## Resumé

- OK25 finder sted under mere normal inflation, tårnhøj beskæftigelse og stabil økonomisk vækst. Reallønnen er genoprettet efter det markante fald i 2022, men lønmodtagerne har ikke oplevet den normale reallønsfremgang siden. Stigning i realløn er et centralt tema for OK25.
- Selvom økonomien er blevet mere stabil siden OK23, skaber krigen i Ukraine og valget af Trump en vis usikkerhed i den globale økonomi, ikke mindst hvis USA indleder en handelskrig med toldstigninger. Derudover er den svage tyske økonomi et opmærksomhedspunkt. Umiddelbart ser dansk eksport dog ikke for alvor truet ud.
- Ud over løn handler lønmodtagernes krav i høj grad om trivsel og fleksibilitet. Der skal være bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Spørgsmålet er, om fritvalgsordningerne kan bruges her. De konkrete håndtag til bedre balance varierer meget mellem brancher, fx adgang til hjemmearbejde vs. procedurer for skifteholdsarbejde.
- De politiske diskussioner om pensionsalder og ikke mindst familievenlige arbejdsmarkedsinitiativer i sensommeren skabte bekymringer hos parterne om medlemmernes forventninger til OK25 ville påvirkes heraf. Urealistiske forventninger skabt af politisk påvirkning har tidligere været medvirkende til at medlemmerne har nedstemt et OK resultat. Der er dog en forventning om, at politikerne vil forholde sig i ro under resten af OK25.
- De private lønmodtagere ser gerne, at OK25 øger pensionsindbetalingerne, så de nærmer sig niveauet hos tilsvarende grupper af offentlige ansatte. Diskussionerne handler også om, hvor meget kan man hæve reallønnen samtidig med, at pension stiger.
- 3F's Byggegruppe og DI forhandlede for første gang overenskomst for byggeriet i OK23 og kom i mål med et nybrud om boligtillæg til ikke-herboende medarbejdere. Men problemer med underbetaling og brugen af underentreprenører er fortsat et vigtigt tema. Debatten om kædeansvar og andre tiltag for at modvirke social dumping fortsætter med al sandsynlighed i OK25.
- Arbejdsgiverorganisationerne går til OK25 med krav om mere moderate lønstigninger, forenkling af overenskomsterne og bedre synliggørelse på lønsedlen af de penge, der ikke er direkte løn. Fx pension, fritvalgsordninger mv.
- Den danske models robusthed bliver også et tema. Hvordan sikres modellen imod EU's mindstelønsdirektiv, og kan overenskomsten hjælpe med faglig organisering? Særlige medlemsgoder er et stærkt ønske i dele af fagbevægelsen, men chefforhandlerne vil højst sandsynligt ikke pille ved områdeoverenskomsternes princip om ikke at gøre forskel på organiserede og uorganiserede lønmodtagere.
- Der er forventninger om en 3-årig overenskomst denne gang, men alt afhænger af indholdet i gennembrudsforliget. Vil den økonomiske ramme være stor nok til en længere aftale med fredspligt?
- Konflikttrisikoen er lavere end ved starten af OK23, men kan CO-industri og DI kan forhandle noget hjem på trivsel og fleksibilitet, som de fleste lønmodtagere kan se sig selv i? Og kan parterne finde balancen i

lønelementerne, så lønmodtagerne ser en mulighed for rimelig reallønsudvikling, samtidig med at arbejdsgiverne ikke finder det for dyrt?

## 1. Den økonomiske og politiske baggrund

### Den økonomiske situation

OK25 udspiller sig i en mere velkendt økonomisk situation end OK23. Inflationen er igen nede på målet omkring 2 procent. Samtidig er der rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed på arbejdsmarkedet, og forventninger om pæn vækst i 2024 og 2025. Lønstigningerne i 2023 og 2024 forventes at få reallønnen tilbage til 2022, hvor inflationen åd kraftigt af lønmodtagernes købekraft. Genvunden realløn samt forventede rentenedsættelser i USA, Europa og Danmark gør, at den indenlandske efterspørgsel kommer tilbage på sporet, og sammen med den stærke eksport kan skabe økonomisk vækst i den kommende overenskomstperiode.

Omvendt sidder sporene fra de mange omvæltninger stadig i chefforhandlernes hukommelse. Valget af Trump som USA's præsident, en ulmende handelskrig med Kina, krigen i Ukraine og konflikten i Mellemøsten er alle med til at rokke ved forestillingen om en stabil verdensøkonomi, og dermed de eksportmarkeder dansk økonomi er afhængig af.

Med Trumps genvalg i USA har DI's adm. Direktør, Lars Sandahl fx udtalt, at risikoen for international uforudsigelighed, høje toldsætter og handelskrig er steget.<sup>1</sup> Hvor OK23 i høj grad var præget af krigen i Ukraine og energikrisen, er OK25 præget af et nagende spørgsmål: "Hvad finder han [Trump] på?" En handelskrig med Kina og Europa vil være dårligt nyt for Danmark. Omvendt kan Trumps skattelettelser sætte gang i endnu en forbrugsfest på anden side af Atlanten, hvilket vil være godt for dansk eksport.

Hverken fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne synes dog synderligt bekymrede for den økonomiske risiko ved Trumps regering – der er andre mere grundlæggende ting som demokrati og Europas sikkerhed på spil. Den fortsatte krig i Ukraine er en konstant påmindelse om, at Europas sikkerhed – og dermed økonomi – er skrøbelig. Samtidig har Tyskland det svært, og usikkerheden om tysk økonomi – og regering – kan måske også kaste nogle skygger over OK25.

Ikke desto mindre er der en betydelig optimisme om dansk økonomi, og fagbevægelsen med CO-industri i spidsen mener, at der er plads til og rimelighed i, at lønmodtagerne ikke bare genopretter reallønnen, men at reallønnen får et godt nøk opad. Denne holdning afspejler ikke mindst, at der er tårnhøj efterspørgsel på arbejdskraft, og at lønmodtagerne føler, at de arbejder for meget. DI vil derimod betone de mange usikkerhedsfaktorer, og at den sidste overenskomstfornyelse var exceptionel dyr – med andre ord, så dyr skal den ikke være igen.

### Tilbage til normal inflation og realløn

Da chefforhandlerne sidste gang mødtes i januar 2023 for at forhandle overenskomster, var inflation på ca. 8 procent, og lønmodtagernes købekraft var

---

<sup>1</sup> DI 2024: Trump-sejr udfordrer Danmark og Europa. København: DI

i bund efter et rædselsår med prisstigninger på op til 10 procent. I skrivende stund er inflationen tilbage på ”normalt niveau” på 1,6 procent – med udsigt til stabilitet de næste par år. Op til OK23 blev Statistikudvalgets 3. kvartalsrapport forsinket – nok grundet den store usikkerhed – men dette er ikke tilfældet denne gang. Også her er normaltstanden vendt tilbage. Det vil arbejdsgiverne bruge i deres argumentation for, at OK23 var ekstraordinær dyr, og at man nu skal tilbage til ”normale” overenskomster.

Lav inflation har i årevis gjort det muligt at forhandle relativt moderate lønstigninger hjem og samtidig hente pæne reallønsstigninger til lønmodtagerne. Netop reallønnens tilstand efter OK23 er dog stadig til diskussion. Parterne er enige om, at reallønnen – gennemsnitligt – er genoprettet på DA-området siden 1. kvartal 2023. Men selvom man – i gennemsnit – har genvundet det tabte siden 2022, har lønmodtagerne ikke fået de typiske reallønsstigninger, som siden 2005 er opgjort til 0,9 procent om året i gennemsnit – eller 1,1 procent fra 2005 til 2021.<sup>2</sup> Med andre ord er reallønnen godt nok tilbage til 2022-niveau, men lønmodtagerne har ikke fået deres sædvanlige forbedring af købekraften siden. Omvendt betoner DA, at der jo har været meget pæne reallønstigninger siden 2005 – faktisk 0,9 procent, selv hvis højinflationsperioden tælles med.<sup>3</sup>

Funktionærerne, som typisk har aftaler uden lønsats, har gennemsnitlig fået noget lavere lønstigninger end de timelønnede siden OK23. I 2. kvartal 2024 lå de timelønnedes årsstigningstakt på 7,4 procent, imod funktionærernes 5,3 procent. Denne forskel genfindes i tidligere kvartaler i overenskomstperioden.<sup>4</sup>

Samtidig betyder flere fagforeninger med lavtlønsgrupper, at deres medlemmer ikke er tilbage til 2022-niveau. Det er særligt HK Handels og 3F PSHR's (Privat, Service, Hotel og Restauration) områder, der melder om et efterslæb. For lønmodtagere inden for mindstebetalingsområdet, hvor den faktiske lønregulering forhandles lokalt, kan dette afspejle individuelle eller lokale forhold, herunder virksomhedens situation. I OK23 var det derfor vigtigt for CO-industri, at der blev givet særligt meget centralt via høje stigninger i mindstebetalingssatsen samt forhøjelse af arbejdsgiverbidrag til pension og mere på fritvalg.

### **Lønkonkurrenceevne og udlandet**

Et andet argument hos lønmodtagerne er, at dansk konkurrenceevne er bomstærk – faktisk forbedret siden OK23.<sup>5</sup> Og ser man i et lidt længere perspektiv, er Danmarks lønkonkurrenceevne – målt på enhedslønomkostninger – forbedret. Samme billede ses i udviklingen i lønkvoten,<sup>6</sup> dvs. forholdet

---

<sup>2</sup> Statistikudvalget 2024: Statusrapport, 3. kvartal 2024. København: Statistikudvalget: s. 14

<sup>3</sup> DA 2024: Forbedret konkurrenceevne og genoprettet realløn. København: DA

<sup>4</sup> Statistikudvalget 2024: Statusrapport, 3. kvartal 2024. København: Statistikudvalget: s. 6

<sup>5</sup> Statistikudvalget 2024: Statusrapport, 3. kvartal 2024. København: Statistikudvalget: s. 20

<sup>6</sup> Lønkvoten inddrager dermed relative prisændringer på de varer, som Danmark afsætter.

mellem lønudgifter og virksomhedernes værditilvækst opgjort i løbende priser. Medicinalindustrien har set et meget stort fald i lønkvoten, mens resten af industrien har et mere moderat fald.

En stærkere produktivitetsudvikling i Danmark sammenkoblet med produktion til nichemarkeder, hvor priserne er gode, har gjort Danmark til en økonomisk darling i Europa. Medicinalindustrien ikke mindst har haft kronede år i særligt det amerikanske marked – anført af Novo Nordisk – og det kan mærkes på betalingsbalancen. USA's appetit på danske eksportvarer og tjenester har gjort landet til Danmarks største samhandelspartner og skubbet Tyskland ned på en andenplads.

### **Ikke alle virksomheder klarer sig godt**

Disse overordnede tal dækker dog over betydelige forskelle mellem virksomhederne. I det hele taget understreger arbejdsgiverne, at det danske arbejdsmarked ikke er lig med Novo Nordisk og medicinalindustrien. De såkaldte ”superstjernevirksomheder” i medicinalindustrien står i høj grad for produktivitetstigningerne i dansk industri – og dermed også for den forbedrede lønkonkurrenceevne.<sup>7</sup> En stor del af dette kan dog, ifølge de økonomiske vismænd (og andre), tilskrives såkaldt ”*merchanting og processing*” (M&P), hvor danskejede varer eksporteres fra et land til et andet, uden varerne nogensinde krydser den danske grænse.<sup>8</sup> Det har altså meget lidt med dansk timeproduktivitet at gøre. M&P’s andel af den samlede vareeksport udgjorde 20 procent i 2023.

Men skal man sætte lønnen efter disse ”afvigelser”? Og kan virksomheder uden for medicinalindustrien betale en sådan løn? De fleksible lønsystemer på DA/FH-området giver i høj grad mulighed for at tilpasse lønnen til virksomhedens situation, men der er samtidig et brandvarmt arbejdsmarked, hvor lønmodtagerne kan skifte job for at opnå en bedre løn. Disse dynamikker kender begge parter.

Forskellene er endnu større, når man sammenligner på tværs af brancher. Mens industrien og byggeriet generelt har klaret sig godt, så har handel været underdrejet af den høje inflation, og to store supermarkeds kæder – Aldi og Irma – er forsvundet fra Danmarks kortet. Her vil Dansk Erhverv, som forhandler på vegne af handelsområdet, tale (endnu højere end i OK23) for moderate stigninger i mindstebetalingssatser og færre centrale lønelementer denne gang, og mere rum for lokal lønforhandling.

Omvendt har fagforeningerne et knæsat princip om ikke at forhandle overenskomster med afsæt i de mindst produktive virksomheder. Den danske flexicurity-model (sammenkoblet med den tårnhøje beskæftigelse) gør, at man hellere vil lade de uproduktive virksomheder, der ikke har råd, dreje nøglen om.

---

<sup>7</sup> DI 2022: Bomstærk medicinalindustri løfter industriens produktivitet i vejret. København: DI

<sup>8</sup> DØR 2024: Produktivitet. København: DØR, s. 31

### Det politiske bagtæppe i Danmark

Udover Europæisk sikkerhedspolitik, har det nationale politiske bagtæppe for OK 2025 også handlet om mere nære ting. Sensommeren i 2024 var således præget af politiske diskussioner om familieliv og arbejdsforhold, som rakte langt ind i overenskomsterne.

Moderaterne – et regeringsbærende parti – indledte under deres sommergruppemøde den 13. august en mediedebat om et mere ”familievenligt arbejdsmarked”, der skulle understøtte, at familier får flere børn. Moderaterne foreslog bl.a. en familiekonto til børnefamilier samt muligheden for at bruge dele af pensionsopsparingen til boligindskud. Disse forslag skulle drøftes i en bred trepartsforhandling om børnefamilier, hvor også arbejdsmarkedets parter skulle inddrages.<sup>9</sup>

To dage senere fremsatte SF et forslag om, at forældre skal kunne blive hjemme med syge børn i op til fem dage ad gangen. SF’s børneordfører, Jacob Mark, foreslog også trepartsforhandlinger, der skulle afsatte to milliarder kroner årligt til initiativet: 1,5 milliarder til at sikre forældre højeste dagpengesats og 0,5 milliarder til at muliggøre fuld løn ved barns sygdom, hvis dette aftales mellem arbejdsmarkedets parter.<sup>10</sup>

Tidligere på året havde Konservative allerede foreslået en bonusordning, hvor nybagte forældre ville modtage 20.000 kroner i forbindelse med fødslen. Ingen partier ønskede at stå tilbage for disse forslag, og både Socialdemokratiet og Venstre tilkendegav, at de var åbne for tiltag, der kunne gøre det mere attraktivt at få flere børn. Venstre foreslog desuden en arbejdslivskommission, som skulle se bredere på fleksibilitet i arbejdslivet, herunder også pensionsalder.<sup>11</sup>

Diskussionerne om børnefamilierne hænger også sammen med det pres, som Socialdemokratiets udmelding i august – om at lempe kravet om den automatiske stigende pensionsalder – har lagt på oppositionen og de øvrige regeringspartier. Socialdemokratiets pensionsudspil blev bredt tolket som et forsøg på at sætte dagsordenen for den kommende valgkamp, hvilket andre partier hurtigt reagerede på.

Moderaternes og SF’s forslag om børnefamilierne vakte dog særlig bekymring hos arbejdsmarkedets parter, da de direkte berører eksisterende overenskomstbestemmelser og foreslår endnu en trepartsproces, som meget vel kunne få betydning for overenskomstforhandlingerne. Dette kommer på trods af, at politikere og arbejdsmarkedets parter efter trepartsforløbet 2023 om

---

<sup>9</sup> Sylvestersen, O.K. (2024) ’Moderaterne drømmer om en ny trepartsaftale for småbørnsfamilier: “Jeg tror, det kræver, at man spiller på hele klaveret”, *Altinet*, 13. august 2024.

<sup>10</sup> Faurby, M. (2024) ’SF vil bruge milliarder på børns sygedage, men regeringen tøver’, *DR Nyheder*, 15. august 2024.

<sup>11</sup> Woldenhof, J. (2024) ’Hidsig debat: Her er planerne for din pensionsalder’, *3F Fagbladet*, 28. august 2024.



særlige lønløft forsikrede hinanden og offentligheden om, at en lignende proces ikke skulle gentages.

Den brede politiske opmærksomhed på familieliv og arbejdsvilkår i tiden op til overenskomstforhandlingerne har skabt bekymring blandt arbejdsmarkedets parter for, at det kan skabe urealistiske forventninger blandt lønmodtagerne. Denne bekymring bygger på erfaringerne fra 1998, hvor statsminister Poul Nyrup Rasmussen i sin nytårstale satte fokus på børnefamiliernes travle liv. Hans spørgsmål – "Kan vi ikke gøre det lidt bedre?" – øgede forventningerne til overenskomstforhandlingerne, som endte med et forlig, der blev forkastet ved urafstemningen. Resultatet blev en storkonflikt, som havde store økonomiske konsekvenser for virksomheder, lønmodtagere og samfundet som helhed. Omend flere vigtige faktorer spillede sammen i at frembringe storkonflikten i 1998, så viser erfaringerne fra dengang, at politisk indblanding i familierelaterede emner kan medvirke til at øge presset på arbejdsmarkedets parter.

Morten Skov Christiansen, formand for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), og Jacob Holbraad, administrerende direktør i Dansk Arbejdsgiverforening (DA), udtrykte også deres bekymring i et fælles indlæg i Berlingske den 3. september.<sup>12</sup> Her skrev de blandt andet, at "der er en særlig type af forslag og udmeldinger, som politikerne bør lade blive i ferielandet sammen med bøllehatten og klipklapperne." Udsagnet afspejler både frygten for en gentagelse af situationen i 1998 og ønsket om at dæmme op for den stigende politiske indblanding i overenskomstforhandlingerne, som er blevet mere udbredt under SMV-regeringen.

Diskussionerne om børnefamilier og pension er foreløbigt lagt på is, og der synes at være politisk vilje til at udskyde Folketingets beslutning om en yderligere stigning i pensionsalderen til 70 år af hensyn til OK25. Fra 1. juli overtager Danmark EU-formandskabet, og arbejdsmarkedets parter vurderer, at regeringen næppe vil udskrive valg inden da. Næste valg skal senest finde sted den 31. oktober 2026, og venter man til efter EU-formandskabet, vil forår og sommer 2026 være til rådighed for valgkampen. Selvom der er en vis bekymring for, at politikerne kan bringe diskussionerne om pension og børnefamilier op igen, virker det usandsynligt, at et folketingsvalg vil kollideres med OK25.

---

<sup>12</sup> Christiansen, M.S. (formand, FH) og Holbraad, J. (adm. direktør, DA) (2024) DA og FH "ryster gevaldigt på hovedet« over politikere". *Berlingske Tidende* 3. september 2024.

## 2. Temaer i OK25

### Løn

Diskussionen om manglende reallønsstigninger siden 2022 tyder på, at løn igen bliver det vigtigste – om end ikke altoverskyggende – tema i OK25. Som nævnt er den økonomiske baggrund væsentligt ændret med faldet i inflationen. Derudover fik man indført en række værktøjer ved de lokale lønforhandlinger, bl.a. indsigt i virksomhedens regnskaber, der skulle klæde TR bedre på til forhandlingerne. Samtidig skal værktøjerne have en opdragende effekt på ledelsen, så den lokale lønforhandling rent faktisk gennemføres. Baggrunden for værktøjerne var Claus Jensens kradse kritik af de lokale lønstigninger, som CO-industri så som en trussel imod hele mindstebetalingssystemet. Hvis ikke arbejdsgiverne ville forhandle decentralt, så måtte man jo re-centralisere løndannelsen. Om end flere på arbejdsgiverside synes, at kritikken var noget voldsom, så tog DI det alvorligt, og man har været særligt opmærksomme på at få de lokale lønforhandlinger til at fungere bedre i overenskomstperioden, hvilket CO-industri også har kvitteret for. Det er endnu for tidligt at evaluere de nye værktøjer, da de kun har været brugt én gang i lokale forhandlinger, men CO-industri har ikke sat samme spørgsmålstejn ved lønssystemerne som ved OK23.

Det andet gennembrudsforlig på normallønsområdet mellem 3F Transport og DI – hvor lønnen fastsættes centralt – kan også se tilbage på en succesfuld overenskomstperiode, hvor man har ramt nogenlunde præcist både i forhold til lønstigninger på mindstebetalingsområdet og i forhold til udviklingen i inflationen. Øvelsen med at ramme rigtigt centralt er muligvis blevet lidt nemmere denne gang, fordi inflationen er lavere – og udfaldsrummet for lønstigningerne dermed højst sandsynligt også er blevet mindre.

For funktionærerne derimod ser der ud til at være et efterslæb, hvilket kan give anledning til bekymring hos særligt HK. Har man været god nok til at forhandle lokalt med lønmodtagere uden lønsats? Kan man bruge redskaberne til lokal lønforhandling endnu bedre? Den nye sektorformand for HK Privat, Kim Jung Olsen, har sat ekstra fokus på netop disse spørgsmål, og har brugt sin første tid som formand til at klæde særligt tillidsrepræsentanter på til den lokale lønforhandling. Derudover insisterer HK på, at funktionærer har overenskomstmæssig ret til lønmøde lokalt, og forhåbningen er, at mere systematisk brug af lønmøder vil give bedre løn til funktionærerne.

Forholdet mellem centrale stigninger og plads til lokale forhandlinger kommer helt sikkert til at fylde noget i OK25. Vil lønmodtagerorganisationerne igen prøve at få centrale elementer, som alle lønmodtagere kan få noget løn ud af, eller vender man tilbage til en situation, hvor mindstebetalingssatserne – for de flestes vedkommende – giver et signal til de lokale forhandlinger om, hvor meget plads der er til lønstigninger. På pressemødet i Industriens Hus efter gennembrudsforliget i OK23 måtte særligt Claus Jensen forklare de fremmødte journalister, hvordan forholdet mellem centrale elementer og den lokale løndannelse fungerede historisk og praktisk. ”Tommelfingerreglen” om 1/3

centrale og 2/3 lokale lønstigninger blev i den henseende nævnt. Spørgsmålet er så, hvordan det regnestykke kommer til at se ud med en inflationsforventning på ca. 2 procent, en reallønsforventning på ca. 1 procent samt fagforeningernes fokus på de to år med tabte reallønstigninger. Vi skal ikke spå om det facit men blot konstatere, at overenskomstfornyelser ikke kan reduceres til et simpelt regnestykke.

Columbusæggene i OK23 var de ekstra 2 procent arbejdsgiverbidrag til pensionen og de ekstra 2 procent på fritvalgsordningerne. Disse centrale elementer havde fuldt gennemslag for alle lønmodtagerne. Med den lave inflation vil dette næppe gentage sig (se de særskilte afsnit om henholdsvis frit valg og pension), men det er tydeligt, at fagforeningerne ikke ser pension eller fritvalgsindbetalingen som færdig-forhandlede. Fritvalgsordningerne på 9 procent udgør nu mere end en månedsløn, og på spørgsmålet om, hvor grænsen går, udtalte en chefforhandler fra fagbevægelsen, at "the sky is the limit". Det perspektiv deler arbejdsgiverne nok ikke, men der kan være god musik i at bruge den økonomiske ramme på fritvalgsordninger, som i princippet kan dække mange forskelligartede behov hos de ansatte.

Langt de fleste lønmodtagere tager dog beløbet på fritvalgsordningerne ud som løn – hvilket understreger kontoens funktion som en delvis re-centralisering af lønfastsættelsen. Det var måske ikke den oprindelige mening tilbage i OK07, men kontoen har givet fagforeningerne en mulighed for at forhandle centrale lønstigninger i et ellers decentraliseret system.

### **Arbejdstid og trivsel**

Ønskerne til udbygningen af fritvalgsordningen handler dog om mere end centralt aftalt løn. Ordningen opfattes også som en mulig løsning på de ønsker, lønmodtagerne har på tværs af brancher og arbejdsfunktioner til øget trivsel i arbejdslivet.<sup>13</sup>

For mange er trivsel ikke alene et spørgsmål om færre timer, men om at kunne tilrettelægge arbejdet, så det bedre passer til deres livssituation. Flere lønmodtagere har i dag omsorgsforpligtelser over for ældre familiemedlemmer, og forventningen om et længere arbejdsliv stiller krav om større balance mellem arbejdsliv og privatliv gennem hele livet. Det er på den baggrund, at ønsker om bedre trivsel og øget fleksibilitet er blandt topprioriteterne i forbindelse med den kommende overenskomstforhandling. Ifølge fagforeningerne er behovet denne gang ikke begrænset til ældre medarbejdere eller børnefamilier, men har bredt sig til en større gruppe af deres medlemmer.

Trivselsdagsordenens bredde afspejler også de meget forskellige udgangspunkter, som de forskellige lønmodtagergrupper har. Mange kontoransatte har fx i dag mulighed for hjemmearbejde, en tendens som særligt blev styrket i kraft af Corona-pandemien, hvor både ledere og medarbejdere

---

<sup>13</sup> Flink, M. (2024) *Midt i Magten. Et Portræt af Claus Jensen*. København, Gyldendal: s. 230.

gjorde sig erfaringer med mulighederne for hjemmearbejde.<sup>14</sup> Anderledes har de store lønmodtagergrupper, der arbejder med butik-, lager-, transport- eller industriproduktion ikke samme adgang til den form for fleksibilitet. Her er der derimod krav om regulering, der kan imødekomme ønsker om indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse samt bredere og mere differentierede ønsker til fleksibilitet i arbejdslivet.

Fritvalgsordningerne fremstår som en potentiel nøgle til at opfylde nogle af disse behov. Kontoen giver allerede medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn, pension eller frihed – specifikt i form af barn-sygedage eller seniordage. Skal ordningen fremover leve op til intentionen om at imødegå forskellige behov for fleksibilitet hos lønmodtagerne gennem deres livsforløb, skal medlemmerne begynde at anvende fritvalgsmidlerne anderledes. Et incitament hertil kunne skabes ved at udvide ordningen, så den kommer bredere grupper til gode. Det kunne fx være i form af muligheder for omsorgsdage, der kan benyttes af alle eller mulighed for mere fleksibel brug af allerede givet frihed. Sidstnævnte opnåede de offentlige lønmodtagere ved OK24 i form af en opsparingsordning.

I en tid hvor St. Bededag er blevet sløjft under store politiske omkostninger, og hvor der fortsat er stor efterspørgsel efter arbejdskraft, har arbejdsgiverne dog begrænset interesse i at tilbyde yderligere rettigheder til frihed, så sådanne krav vil blive mødt med modstand.

Ønskerne om større fleksibilitet i arbejdstiden, hvor medarbejderne får bedre muligheder for selv at tilrettelægge deres arbejdstid har også skabt bekymring i byggeriet, der beskæftiger mange udlændinge, hvor man oplever udfordringer med at håndhæve overenskomsten. For eksempel er der blevet rejst sager, hvor medarbejdere har fået betaling for et fast timetal, men i praksis har arbejdet betydeligt mere uden kompensation. På fagforeningsside er vurderingen, at hvis individuel fleksibilitet i arbejdstider udbredes ukritisk i byggeriet, kan det gøre det vanskeligt at føre sådanne sager fremover. Lønmodtagersiden i transportsektoren har også fokus på mere indflydelse på arbejdstidsplanlægning, der kunne rette sig mod andre bestemmelser end fritvalg i deres overenskomster. Det samme har butiksområdet, hvor man er særligt optaget af arbejdstilrettelæggelse og muligheden for at modernisere overenskomsten til et mere fleksibelt og moderne arbejdsliv.

### **Pension**

Pension er et andet centralt tema, som sandsynligvis kommer til at præge diskussionerne ved industriens forhandlingsbord med betydning for alle de andre sektorer. Arbejdsmarkedspensionen (AMP) blev etableret på det private arbejdsmarked med overenskomsten i 1991 (OK 1991). Industrien gik foran, mens stort set alle de øvrige brancher fulgte efter i 1993. Ordningen er siden gradvist blevet udbygget i de efterfølgende overenskomstrunder. Siden 2009 har niveauet for AMP ligget stabilt omkring 12 procent for de fleste

---

<sup>14</sup> Navrbjerg SE & Minbaeva, Dana (2021) Virtuel ledelse under corona-krisen Rapport II: De kvantitative studier. FAOS & CBS.

lønmodtagergrupper på det private arbejdsmarked. Lønmodtagerne indbetaler 2 procentpoint af deres egen løn, mens arbejdsgiverne bidrager med 10 procentpoint som et resultat af OK23, men den samlede pensionsopsparing er forblevet uændret. Derudover kan lønmodtagerne, som nævnt ovenfor, anvende fritvalgsordningen til at indbetale yderligere på pensionen.

Sammenligner man med det offentlige arbejdsmarked vil en social- og sundhedsassistent have en pensionsprocent på 13 eller derover, en sygeplejerske på 14 eller derover, og en kommunalt ansat pædagog vil i 2025 have en pensionsprocent på mindst 15 procent. Pensionsprocenten for privatansatte er generelt lavere, hvilket har skabt diskussion i private fagforbund om, at tiden er inde til at hæve denne. Særligt for de mest nedslidte og for dem med afbrudt beskæftigelse kan en AMP på 12 procent være i underkanten.

Samtidig er det sandsynligt, at ønskerne vil pege mod en moderat stigning, da de private aftaleparter ikke har interesse i, at lønmodtagerne opsparer for meget. Penge i hånden her og nu øger alt andet lige lysten til at stemme for aftaleresultatet, sammenlignet med løfter om penge til alderdommen.

Et andet væsentligt spørgsmål er, om en eventuel stigning i pensionsprocenten skal være fuldt arbejdsgiverfinansieret. Lønmodtagerne har generelt en interesse i, at en vis andel af pensionsindbetalingerne kommer fra egenbetaling. Det giver legitimitet til fagforeningernes stemme i pensionsdiskussionerne. Desuden er det baggrunden for, at fagbevægelsen har repræsentanter med i bestyrelserne i de store pensionskasser, hvor pensionsmidlerne forvaltes, hvorved de også kan få indflydelse på investeringerne af de betydelige midler. For store stigninger i egenbetalingen er imidlertid ikke lige populært blandt alle lønmodtagere, hvor mange hellere vil have lønkronerne udbetalt nu fremfor, at skulle opspare dem til alderdommen.

### **Social dumping er stadig et tema**

Der var givet en forhåbning på arbejdsgiversiden om, at den helt særlige aftale ved OK23 om 'boligtillæg til visse grupper af medarbejdere' ville betyde, at diskussioner om social dumping ikke ville blive den store anstødssten i forhandlingerne fremover. Aftalen var et nybrud og en vis form for anerkendelse fra arbejdsgiversiden af, at der var uhensigtsmæssigheder i lønnen for nogle grupper af udlændinge.<sup>15</sup> Trods dette tyder meget på, at social dumping også i de kommende forhandlinger vil fylde på byggeriets område.

Denne gang er det brugen af underentreprenører og her særligt underentrepriser i flere led, som har fået debatten om det såkaldte kædeansvar til at blusse op igen i byggeriets fagforeninger. Et kædeansvar kan udformes på flere forskellige måder, men handler grundlæggende om, at hovedentreprenøren bliver ansvarlig for, at der arbejdes på overenskomstmæssige vilkår hos de underentreprenører, der er indgået kontrakter med. Emnet er velkendt i byggeriets forhandlinger, og det er lige så velkendt, at arbejdsgiverne er

---

<sup>15</sup> Se også Søren Kaj Andersen, Nana Wesley Hansen & Christian Lyhne Ibsen *Stort resultat i stedet for storkonflikt, Analyse af OK23*. Notat 198, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

principielle modstandere af kædeansvar. Holdningen er, at ingen automatisk skal påtvinges overenskomsten; arbejdsgivere kan vælge at tiltræde overenskomsten eller fagforeningerne kan konflikte sig til den jf. de almindelige fagretlige regler.

Modsat er vurderingen i 3F's Byggegruppe, at det gang på gang sætter fagforeningen på en uhyre vanskelig opgave, da det ikke bare handler om snyd med løn- og vilkår, men ofte også dokumentfalsk, idet papirerne umiddelbart ser fine ud, men hvor der findes andre papirer bagved. Debatten er blevet accelereret af Tv-programmerne '*Den sorte svane*' og '*Underdanmark*', hvor eksemplerne på 'fakturafabriker', momssvindler, dokumentfalsk m.m. angiveligt præger dele af byggeriet. Der er ingen – heller ikke på arbejdsgiversiden – der synes dette er acceptabelt. Diskussionen går nærmere på, hvorvidt denne adfærd er kendetegnende for nogle få brodne kar eller om det er en adfærd, der præger byggebranchen mere generelt. Her er vurderingen forskellig hos de to parter.

På fagforeningssiden er der bl.a. en diskussion om at begrænse antallet af underentreprenører i en kæde; altså en begrænsning i hvor mange gange en underentreprenør må hyre en anden underentreprenør, som hyrer en endnu en underentreprenør osv. En overenskomstmæssig udfordring er her, at skulle der blive aftalt en eller anden form for kædeansvar, så er det i sagens natur kun de overenskomstdækkede entreprenører, der bliver gjort ansvarlige. Entreprenører, der ikke er overenskomstdækket kan således forsætte som hidtil. Det kan gøre det dyrt at være del af overenskomsten – et problem man anerkender på fagforeningsside.

Det er svært at se nogen anden løsning, end at få Christiansborg med ind over. Regeringen og Folketinget har vist, at der er stor villighed til at lovgive på området, jævnfør fx aftalen fra maj 2024 om en styrket indsats imod social dumping. Med andre ord skal der lovgivning til for at sikre, at *alle* entreprenører bliver dækket af fx regler om en begrænsning i antallet af underentreprenører. Da DA og det daværende LO op til fusionen mellem LO og FTF indgik en aftale, hvori det bl.a. hedder, at lovgivning om kædeansvar er uforenelig med den danske model, er vejen frem her vanskelig. Ikke desto mindre tyder alt på, at det er et emne, der kommer til at fylde i byggeriets forhandlinger.

### **Den danske models robusthed**

Det er ingen hemmelighed, at de overenskomstbærende fagforeninger i FH-familien har blødt medlemmer de sidste to-tre årtier. Det er et selvfølgelig et problem for fagforeningerne, men det kan også blive et problem for arbejdsgiverorganisationerne. Den danske model er frivillig forstået på den måde, at staten ikke blander sig i overenskomstdækning eller – under normale omstændigheder – overenskomsternes indhold. Det vil sige, at modellen hviler på, at parterne selv har tilstrækkelig styrke og repræsentativitet til at dække størstedelen af arbejdsmarkedet via overenskomstreguleringen. Hvis ikke kan man enten lade det være op til det frie marked at bestemme løn og arbejdsvilkår, eller overlade det til staten – eller en kombination.

EU's mindstelønsdirektiv har affødt store protester fra dansk – og svensk – side, fordi det anses som et frontalt angreb på den frivillige aftalemodel og det hellige princip om selvregulering af løn via overenskomster. Direktivet indeholder en målsætning om en overenskomstdækning på 80 procent – netop niveauet for overenskomstdækningen i Danmark – og hvis lande ikke lever op til målsætningen, afkræves der nationale handlingsplaner for, hvordan minimumslønninger skal reguleres – herunder hvordan overenskomstdækningen kommer op over de 80 procent.

Og her bliver fagforeningernes organisationsgrad vigtig. Den normale praksis på det danske arbejdsmarked er, at stærke fagforeninger afkræver arbejdsgiverne en overenskomst. Hvis ikke arbejdsgiverne går med til det, kan de komme i konflikt og sympatikonflikt. Arbejdsgiverorganisationerne tilbyder fredspligt via overenskomsterne, så konflikttruslen virker som en rekrutteringsmekanisme for arbejdsgiverorganisationerne og dermed for overenskomstdækning. Kan denne praksis opretholdes, når antallet af medlemmer i fagforeningerne falder markant? Noget tyder på, at overenskomstdækningen er udfordret, og at og der – med FH's ord – eksisterer "sorte huller" på det danske arbejdsmarked, hvor løn og ansættelsesvilkår ikke er kollektivt reguleret.<sup>16</sup>

Hotel- og restaurationsområdet, som henholdsvis HORESTA og Dansk Erhverv og 3F PSHR repræsenterer, er et "sort hul". Særligt restaurationsbranchen er udfordret, og fraværet af en overenskomst er efterhånden en betydelig konkurrencefordel, fordi man kan gå under overenskomstens bestemmelser. Dette er selvsagt et problem for HORESTA, der igennem en årrække har forlangt mere fleksibilitet og lavere arbejdskraftomkostninger i overenskomsten for at gøre de overenskomstdækkede virksomheder mere konkurrencedygtige. Omvendt har 3F PSHR forsvaret lønmodtagernes rettigheder i overenskomsten og slået på, at branchen bør satse på mere faglært personale og højere kvalitet. Samtidig argumenterer 3F for, at de allerede har gjort overenskomsten fleksibel.

Men selvom overenskomsten er blevet mere fleksibel, så står parterne milevidt fra hinanden op til OK25. Det har de gjort før, men denne gang er området blevet et eksempel på den danske models manglende robusthed, og flere aktører – særligt i DA og FH – ser området som en testcase på, hvorvidt den danske model kan opretholde overenskomstdækningen og dermed forsvare modellen imod EU's direktiv og politisk indblanding.

HK Privat og HK Handel er underlagt en lidt særlig regulering af deres adgang til at overenskomstdække virksomheder – den såkaldte 50-procentsregel. Reglen siger, at mindst halvdelen af medarbejderne inden for HK's område i en virksomhed skal være medlem af HK, før de kan kræve overenskomst. HK har længe forsøgt at komme af med denne regel, men også erkendt, at den kunne bruges aktivt til at organisere lønmodtagere. Det skete, når HK kunne argumentere for, at fagforeningsmedlemskab kunne sikre

---

<sup>16</sup> FH 2022: Den danske model skal tilbage i topform: FH's forslag til at styrke den danske model. København: FH

overenskomst og dermed adgang til goder som pension og fritvalgsordning. Nu har HK imidlertid tabt to sager, hvor arbejdsgiveren har modregnet netop disse goder fra overenskomsten i lønnen. Senest var det en autohandler i Slagelse, der argumenterede for, at den eksisterende løn var relativt høj netop fordi, der ikke var noget fritvalg. Nu hvor der så kom overenskomst, blev fritvalgsbidraget modregnet i den direkte løn. HK mente, at dette er i strid med Industriens Funktionæroverenskomst, men den faglige voldgiftsret afviste det med henvisning til, at modregningen var proportionalt og sagligt begrundet i virksomhedens drift.<sup>17</sup>

HK og det vil konkret sige CO-industri vil givet tage dette op i de kommende forhandlinger med DI. Et argument fra lønmodtagersiden vil være, at når der bliver modregnet, så er det jo billigt for arbejdsgiverne at droppe 50-procentsreglen. Et andet argument vil være, at det svækker både organiseringen og overenskomstdækningen, hvilket ikke kun er fagforeningernes problem. Spørgsmålet er, om der er noget som helst, der har ændret sig i arbejdsgivernes hidtidige principielle afvisning af dette krav.

Sideløbende med disse diskussioner agiterer flere lokalafdelinger i fagbevægelsen – samt Malerforbundet – for at indføre medlemsgoder i overenskomsterne. Det kunne være et løntillæg, der kun udbetales til medlemmer af den overenskomstbærende fagforening. Hermed kommer man gratist-problemet i områdeoverenskomsterne til livs – dvs. det princip, at du får overenskomstens goder uanset fagforeningsmedlemskab – fordi den økonomiske fordel ved at være uorganiseret eller gult medlem forsvinder. Medlemsgoder findes i flere lokalaftaler, fx i Billunds Lufthavn, og er blevet diskuteret heftigt ikke mindst på 3F's kongres i 2022, hvor man til sidst besluttede sig for ikke at arbejde aktivt for indførslen sådanne medlemsgoder.

Flere topforhandlere har siden istemt, at medlemsgoder ikke er vejen frem i organiseringsarbejdet af flere grunde. For det første vil man ikke røre områdeoverenskomsterne ved at gøre forskel på medlemmer og ikke-medlemmer. Til dette har fortalernes foreslået en fondsmodel, hvor et beløb indbetales for alle ansatte uanset medlemskab, men kun medlemmer kan søge penge fra fonden. Problemet med denne model er, ifølge kritikerne, at fondsmodellen stadig gør fagforeningerne afhængige af, at arbejdsgiverne betaler kontingent. Hermed bliver man sårbar, hvis arbejdsgiverne gør kontingentet til et forhandlingsemne, som kan forhandles ned i overenskomstforhandlingerne. Endelig er man bange for, at politikere vil blande sig i aftalemodellen, hvis de er uenige i forskelsbehandlingen mellem medlemmer og ikke-medlemmer.

Medlemsgoder er af disse grunde tidligere blevet fejlet af bordet af topforhandlerne, og det er svært at forestille sig, at OK25 ender med aftaler om medlemsgoder. Ikke desto mindre er presset fra baglandet stærkere denne gang – ikke mindst pga. den pressede organisationsgrad i mange privat-service brancher. Spørgsmålet er om gennembrudsforligene kan finde på andre

---

<sup>17</sup> Se også A4 Medier, klumme af Pelle Sværke Sommerlund, formand for HK It, Medie og Industri Hovedstaden, *50-procentreglen er 100 procent problematisk*, 25. okt. 2024.



løsninger, der kan hjælpe organiseringen, og som dermed kan dæmpe kravet om medlemsgoder. OK23 gav tillidsrepræsentanter bedre adgang til orientering af nyansatte medarbejdere, men denne forbedring fordrer tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant, hvilket ofte ikke er tilfældet i brancher med lav organisering. Mere af den slags vil ikke dæmpe den del af fagbevægelsen, der råber om medlemsgoder.

En anden udfordring ved EU's mindstelønsdirektiv er, at privatansatte akademikere kun i meget begrænset omfang er ansat på overenskomstvilkår herhjemme – de har typisk individuelle kontrakter. Udfordringen vokser, da andelen af akademikere på arbejdsmarkedet stiger. Det kan i sig selv rykke ved robustheden. En bemærkelsesværdig undtagelse her er finanssektoren. De traditionelt bankuddannede i sektoren bliver i stigende omfang erstattet af akademikere uddannet inden for økonomi, it og jura. Således har medlemmernes faglige profil i Finansforbundet ændret sig, men det er lykkedes forbundet at fastholde en høj organiseringsgrad og samtidig – sammen med deres modpart - en høj overenskomstdækning i sektoren.

Nyt ved OK25 er det, at Finans Danmark i efteråret 2023 besluttede at nedlægge Finanssektorens Arbejdsgiverorganisation, FA, og trække varetagelsen af arbejdsgiverinteresser ind i egen organisation under navnet Finans Danmark/Arbejdsgiver. Dette får organisationen til i højere grad at matche andre dominerende arbejdsgiverorganisationer, hvor erhvervs- og arbejdsgiverinteresser er samlet inden for samme organisation. Konkret er det således en ny arbejdsgiverorganisation som Finansforbundet skal forhandle med denne gang. I spidsen for Finans Danmark/Arbejdsgiver står direktør Morten Schönning Madsen, som kom fra Dansk Erhverv. Andre nyansættelser viser, at det er garvede kræfter fra velkendte arbejdsgiverorganisationer, der er trukket ind, hvilket atter ligner et signal om at mainstreame varetagelsen af arbejdsgiverinteresser i finanssektoren. Dorrit Brandt blev valgt til ny formand for Finansforbundet i sensommeren 2023 og er således også ny frontfigur ved OK25. Det skal også nævnes, at det noget mindre forsikrings- og pensionsområde samtidig er overgået fra FA til Forsikring & Pension – F&P Arbejdsgiver.

### **Arbejdsgiverne har krav med**

OK23 var speciel, da det blev en relativ dyr omgang for arbejdsgiverne. Men den var også speciel, idet arbejdsgiverne fik meget lidt ud over arbejdsfred i to år. Det har ellers været gennemgående tema i mange overenskomstrunder, at arbejdsgiverne ønskede en eller anden form for fleksibilitet introduceret eller udbygget i overenskomsten; reduktion af genetillæg, udvidet adgang til overarbejde osv.

Det er vanskeligt at forestille sig andet end, at der denne gang kommer tydeligere arbejdsgiverkrav på banen. Som udgangspunkt handler det for arbejdsgiverne om, at få landet aftaler, der ikke bliver for dyre. Men der er også et par konkrete temaer, der kan komme på bordet. Det første handler om den stigende regelbyrde, som virksomheder er underlagt. Det handler langt fra kun om overenskomster. Det handler også om Christiansborgpolitikken og især om

ny EU-regulering. Der er i mange virksomheder en oplevelse af, at love, regler, aftaler og forordninger, der skal efterleves, bare bliver flere og flere. Der er en vis forståelse for, at fx den grønne omstilling vil indebære nye regler, men det må ikke blive regelnonsens. Hvor der kan regelforenkles, så skal der regelforenkles – og det gælder også overenskomsterne.

Mange på begge sider af bordet vil anerkende, at overenskomsterne over tid er vokset i omfang og kompleksitet. Problemet er, at der typisk er gode argumenter for, at det er sket. Det betyder også, at begynder man at pille noget ud, så kommer det hurtigt til at påvirke det substantielle indhold i bestemmelserne. Det bliver med andre ord hurtigt en reel forhandling, hvor der ikke skal *gives* noget for noget, men *tages* noget for noget ud. Øvelsen er ikke enkel, men ikke desto mindre et stærkt arbejdsgiverønske.

Et andet arbejdsgiverønske handler om de forholdsvis mange kroner, der ligger ved siden af den direkte løn – altså de penge, der går til arbejdsgiverbetalt pension, genebetalinger, løn under sygefravær, feriepenge og ikke mindst det stadig større beløb, der går til fritvalgsordninger. Værdien af disse kan løbe op i 35-40 procent oveni den direkte løn.<sup>18</sup> Angiveligt beklager mange arbejdsgivere sig over, at medarbejderne ikke anerkender de forholdsvis mange penge, der bliver givet her. Sagt på anden vis: Når man går ind i den lokale lønforhandling, kigger man udelukkende på den direkte løn. Måske er det 2x2 procent løftet af hhv. arbejdsgiverbetalt pension og fritvalgsordninger ved OK23, der her gør ondt på arbejdsgiverne. Mest af alt ligner det en pædagogisk opgave at tydeliggøre for lønmodtagerne, hvad deres fulde lønpakke indeholder.

For det tredje kan det meget vel være, at der atter kommer fleksibilitetsønsker fra arbejdsgiverne. Måske ikke så meget på industriens område, som på andre overenskomstområder – ikke mindst hotel- og restauration – hvor arbejdsgiverne mener, at overenskomsten ikke rigtig er fulgt med tiden, og giver de nødvendige fleksibilitetsmuligheder fx i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstid og lignende.

### Længden af overenskomsten

Den grundlæggende antagelse om overenskomsternes løbetid er, at arbejdsgivere gerne vil have lange overenskomster, da det sikrer arbejdsfreden og dermed vished om lønomkostninger mv. i en længere periode. Modsat siger antagelsen, at lønmodtagere så hyppigt som muligt gerne sætter sig til bordet for at forhandle lønstigninger og forbedrede vilkår. Virkelighedens verden er en smule mere sammensat. Ser vi tilbage i tiden, så var 2-årige overenskomster det typiske fra midt 1990'erne og bagud. Slut 1990'erne var overenskomstmæssigt lidt kaotisk, men ind i 00'erne begyndte der at komme 3-årige overenskomstperioder.

Der er flere mulige forklaringer. Én er arbejdsgivernes ønske om længere overenskomster, en anden er, at der efterhånden er kommet mange relativt komplekse forhold ind i overenskomsterne. De bygger ofte på udvalgsarbejde

---

<sup>18</sup> Se fx Dansk Arbejdsgiverforenings lønstrukturstatistik:  
<https://www.da.dk/statistik/LoenStatistik/StrukturStatistik/2023/>

mellem overenskomstrunderne og det tager tid, at få de nye bestemmelser fuldt implementeret og endnu længere tid at få opsamlet erfaringer og evalueret konsekvenserne af tiltagene. Der er eksempler fra OK23. Her fik industrien fx forhandlet nye bestemmelser på plads, som skal understøtte tillidsrepræsentanter i de lokale lønforhandlinger. Så langt er der reelt kun erfaringer med de nye bestemmelser fra foråret 2024. Der er en vis fælles erkendelse af, at de lokale forhandlinger er forløbet fornuftigt. Men var det konjunktoren, arbejdskraftmanglen eller måske de nye bestemmelser, der gjorde forskellen? Det er svært at drage nogen konklusioner på nuværende tidspunkt.

På den baggrund kan man antage, at en dybere diskussion om effekten af de bestemmelser man blev enige om ved OK23, ikke sker ved OK25, men bliver skudt længere ud i fremtiden. Det gælder ligeledes byggeriets 'boligtillæg til visse medarbejdergrupper', som altså skal løfte økonomien for ikke-herboende bygningsarbejdere. Tillægget trådte først i kraft 1. januar 2024, da parterne var enige om, at der var behov for en vis forberedelsesperiode, før tillægget kunne iværksættes. Således er erfaringerne med det nye tillæg sporadiske og anekdotiske for nuværende, hvorfor det heller ikke giver mening at evaluere noget ved OK25. Fælles for de to eksempler er, at 3-årige overenskomster giver mere rum til at samle op og dele erfaringer, inden man atter sidder ved forhandlingsbordet.

Der er heller ingen tvivl om, at de generelle økonomiske udsigter spiller en betydelig rolle for, hvor lang overenskomsten bliver. Er der økonomisk usikkerhed, så bliver de korte. På bagkant af finanskrisen blev overenskomsterne korte ved OK10 og OK12 (2-årige). Så blev det atter lange (3-årige), mens det ved OK23 atter blev kort overenskomst (2-årig) pga. inflationskrisen. Hvor står vi så nu? Som beskrevet, så står dansk økonomi stærkt, men der er usikkerheder. Meget kommer nok til at handle om, hvor langt arbejdsgiverne tør gå. Principielt vil arbejdsgiverne nok gerne have en 3-årig overenskomst, men lønmodtagersiden vil givet kræve både løn og forbedrede vilkår, som afspejler, at arbejdsgiverne køber sig en lidt længere arbejdsfred.

### 3. Kan det stemmes hjem?

Den økonomiske stabilitet med et genetableret lavt inflationsniveau, god konkurrenceevne, høj beskæftigelse samt udsigten til et folketingsvalg efter OK25 er alle indikatorer, der signalerer en fredelig overenskomstrunde. Industriens parter og parterne på transportområdet har gode forudsætninger for at lande de to gennembrudsforlig, der skal til for at få de andre områder i gang og i mål.

Afgørende bliver det, at parterne i industriens gennembrudsforlig finder det økonomiske balancepunkt, hvor lønmodtagersiden kan sige, at de får del i de gode tider, der, trods alle usikkerheder, præger landet økonomiske situation samtidig med, at det ikke bliver dyrere, end at arbejdsgiverne kan se sig selv i det. Har de svært ved at ramme dette balancepunkt, bliver aftalen nok 2-årig. Det er svært at forestille sig et sammenbrud i deres forhandlinger.

Som altid er et centralt spørgsmål, hvad der skal til for at medlemmerne af fagforeningerne vil stemme ja til resultatet. De seneste overenskomstrunder har været præget af stigende stemmedeltagelse, engagement og store flertal for overenskomstresultatet for langt de fleste medlemsgrupper. Dette afspejler fagforeningernes succes med at digitalisere og modernisere afstemningssystemet, hvortil også knytter sig en betydelig indsats for at engagere medlemmerne i afstemningen. Som følge af denne indsats, og den relativt korte toårige overenskomst fra OK23, rapporterer flere forhandlere om et højt engagement blandt medlemmerne og en historisk stor mængde fremsatte overenskomstkraav.

En iagttagelse er, at det kan være vanskeligt at få opbakning til overenskomstresultatet på lønmodtagersiden, når økonomien er præget af højkonjunktur. En af de dyreste aftalefornyelser – OK07 – fik kun et lille flertal af ja-stemmer. Krise-overenskomster efter finanskrisen var økonomisk meget smalle, men blev ret komfortabelt stemt hjem. Der var 'krisebevidsthed' på lønmodtagersiden. Da der atter var optur i økonomien ved OK17, blev ja-flertallet atter beskedent.

Det kan også blive en udfordring ved OK25, at der er visse forventninger til resultatet på lønmodtagersiden. Forventningerne handler på den ene side om løn, men også om andet. Særlig trivsel og fleksibilitet fremstår som nøglekrav, hvor der dog er mange forskelligrettede interesser hos lønmodtagerne, som skal mødes. De mange politiske diskussioner om børnefamilierne op til OK25 er udtryk for de politiske partiers læsning af lønmodtagernes behov. Overenskomstforhandlerne har en noget anderledes læsning, og spørgsmålet er, om det vil lykkes at lande en aftale, som rammer plet i de danske lønmodtageres mange ønsker til mere indflydelse på egen arbejdstid.

De fleste forhandlingsområder leverer traditionelt forlig, og derfor har forligsprocenten i mange overenskomstrunder har været ganske høj – ikke mindst i den "svære" OK23 forhandling, hvor forligsprocenten var på 98%. Det gør forligsinstitutionens arbejde med at sammenkæde og opsamle områder, der ikke har kunnet indgå en aftale, lettere. Få problemområder stikker dog ud også denne gang. Det gælder byggeriet og ikke mindst hotel og restauration, men

begge dele er udfordringer i et omfang, som overenskomstsyste­met og for­ligsinstitutionen har været i stand til at håndtere før. Der er altid en vis risiko for konflikt, men denne gang ligger konfliktniveauet altså lavt.

Lokale tillidsfolk i særligt 3F og HK's baglande har, som nævnt, været særligt optaget af mulighederne for at styrke den danske aftalemodel via medlemsgoder i overenskomsterne. En vej som hovedforhandlerne ikke ønsker at gå. Bli­ver oplevelsen, at der ikke kommer nok på lønnen, og at det ikke står skarpt nok, hvad man får på trivsels- og fleksibilitetsdagsordenen, kan det måske skabe så megen utilfredshed, at det bliver et 'nej' ved urafstemningen blandt medlemmerne. Herefter kan det ende i en storkonflikt. Når dette er sagt, så er udgangspunktet fredeligt, så igen; meget handler om, hvad parterne formår at levere.