

OK-2017: Større valgmulighed for den enkelte

Større fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstid og lokal løn er klassiske arbejdsgiverkrav ved overenskomstforhandlinger, men i år er det lønmodtagerne, der har fået større fleksibilitet. Det er sket via en fordobling af den såkaldte Fritvalgs Lønkonto, hvilket tegner et nyt livsfaseperspektiv for overenskomsterne.

NOTAT

Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen

7. april 2017

Industriforliget kom vanen tro først og lagde dermed linjen for de andre aftaleområder i OK-2017. Forliget indeholdt højere satsstigninger end under kriseoverenskomsterne, parterne har indført et tredje spor for uddannelse – aftalt uddannelse - og så fik arbejdsgiverne mulighed for at varsle systematisk overarbejde, der maksimalt må udgøre fem timer pr. uge. Forliget er sidenhen fulgt op af forlig på alle de store områder, inklusiv transportforligt for normallønsområdet. Aftalerne signalerer, at arbejdsmarkedet har det bedre, om end der ikke er lagt op til lønfest.

Mere fleksibilitet

Et markant træk ved dette års aftalefornyelse er, at lønmodtagersiden har arbejdet for at gøre overenskomsten mere fleksibel. Hermed er der lagt et nyt perspektiv for overenskomsterne, som kan kaldes for en form for *centraliseret individualisering*, hvor parterne forhandler midler hjem centralt, men hvor brugen af midlerne er individualiseret. På den ene side har forhandlerne re-centraliseret en del af de 'tunge' kroner-ører-spørgsmål tilbage til branchevise forhandlinger. På den anden side udbygges Fritvalgs Lønkontoen omkring lønmodtagernes individuelle valg ud fra en 'à la carte-menu'. På menuen findes børneomsorgsdage, ekstra betalt fritid, ekstra pensionsindbetaling og seniorfridage.

Fordoblingen af Fritvalgs Lønkontoen fra to til fire procent samt udvidelsen af de rettigheder, midlerne kan bruges til, signalerer det nye fleksible perspektiv for overenskomsterne. Kontoen, som stammer fra OK-2007, blev også fordoblet i OK-2014 fra en til to procent, hvorfor den nye udvidelse er et klart signal om, at frivalgskontoen er et element i overenskomsten, som på strategisk vis gerne skal udbygges hen over flere overenskomstfornyelser.

Og hvorfor så det? Mønsteret i det er, at man på fagforeningssiden med en udbygget Fritvalgs Lønkonto kan give lønmodtagerne adgang til en række forskellige goder, der adresserer ønsker og behov, som lønmodtagerne har i forskellige livsfaser. Her handler det ikke kun om arbejdslivet, men livet i det hel taget. I industriens nye aftale sigter den udbyggede Fritvalgs Lønkonto på børnefamilierne og især seniorerne på arbejdsmarkedet. For medarbejdere med børn bliver der givet adgang til to årlige børneomsorgsdage betalt via Fritvalgs Lønkontoen. Dette bliver i den nye overenskomst suppleret med en fjernelse af indtægtsloftet for fuld løn under forældreorlov.

Det betyder, at den mest velbetalte metalarbejder ikke længere har noget økonomisk argument for, at det ikke er ham, der skal tage forældreorloven. Man kan kalde det et stykke køns politik i overenskomsten. Yderligere er der kommet ret til frihed resten af den dag, barnet er blevet syg i tillæg til en efterfølgende sygedag for barnet.

Bedre vilkår for ældre medarbejdere

Seniorfridagene er blevet et vigtigt element i denne aftalefornyelse på grund af bekymring på lønmodtagersiden for konsekvenserne af et længere arbejdsliv i takt med, at vi lever længere samt tilbagevendende politiske diskussioner om en tidligere indfasning af senere pensionsalder. Det er nu aftalt, at ældre medarbejdere fra fem år før den til enhver tid gældende pensionsalder kan finansiere op til 32 seniorfridage via deres Fritvalgs Lønkonto og pensionsbidrag. Rundt regnet betyder det, at trefjerdedele af årets arbejdsuger bliver firedagsuger. Men det har en pris, fordi pensionen reduceres i takt med finansieringen af den nedsatte arbejdstid.

Her kommer Fritvalgs Lønkontoen ind i billedet. Også før denne overenskomstfornyelse var der adgang til at overføre opsparing fra kontoen til pension. Det betyder f.eks., at hvis en industriansat i 40'erne begynder at spare op til pensionen, kan denne opsparing reducere udhulingen af pensionsopsparingen, når der skal betales for seniorfridage i den sidste ende af arbejdslivet. Omvendt betyder det også, at den industriansatte, der f.eks. har småbørn, kan vælge at få opsparingen fra Fritvalgs Lønkontoen udbetalt i forbindelse med ferie og fridage, hvor der er ekstraudgifter, der skal dækkes.

Summen er, at den enkelte industriansatte også selv skal tænke lidt strategisk over, hvordan og hvornår Fritvalgs Lønkontoen skal i spil. Dette understreges nu, hvor den er udbygget fra to til fire procent af den ferieberettigede løn. Ser vi Fritvalgs Lønkontoen som et strategisk element, som særligt fagforeningssiden gerne vil forstærke i kommende overenskomstfornyelser, bliver det naturligvis endnu mere attraktivt og vigtigt for den enkelte industrimedarbejder at planlægge, hvordan vedkommende vil udnytte midlerne i denne ordning.

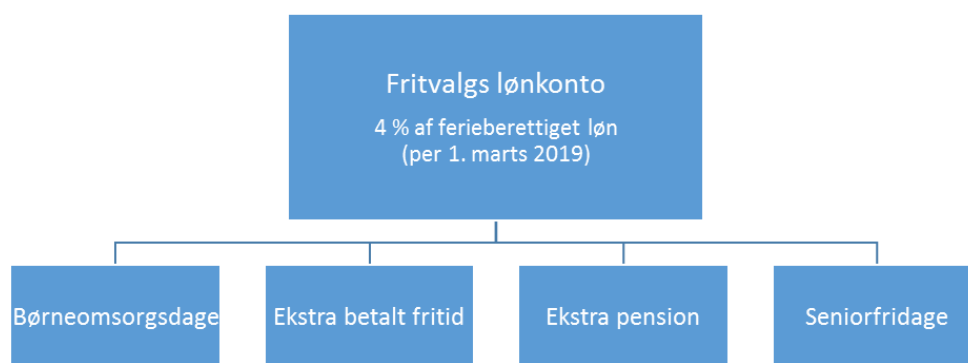
Spørgsmålet er, hvilket mål fagbevægelsen har i tankerne. Tidligere har fagbevægelsen sat et procentmål for størrelsen af arbejdsmarkedspensionerne. Endnu kan vi blot sige, at der givetvis er interesse for at øge pengene i Fritvalgs Lønkontoen særligt med henblik på en mere direkte finansiering af seniorfridagene.

Fra efterløn til seniorordning

Hertil kan man så spørge hvordan arbejdsgiverne vurderer udviklingen af midler, der kan bruges til mere fritid i forskellige faser af arbejdslivet. Det er nærliggende at tro, at arbejdsgiverorganisationerne, som i årevis har krævet politiske reformer til at udvide arbejdsudbuddet, ville kæmpe imod mere fritid. Den stærkt indskrænkede efterlønsordning er et godt eksempel på en årelang politisk kamp for at få ældre medarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet – så hvorfor acceptere en ret til seniorfridage?

Svaret kan være, at arbejdsgiverne ser seniorordningen som en fastholdelsespolitik, der kan få ældre medarbejdere til at blive længere i jobbet. Seniorordningerne er ikke nogen efterlønsordning – her kan man reducere antallet af arbejdsdage, ikke forlade arbejdsmarkedet. Til forskel fra efterlønsordningen vil seniorordninger derfor have en klart mindre effekt på arbejdsudbuddet, og kan endda gå hen og bidrage positivt, såfremt en ældre medarbejder vælger at bruge de kortere arbejdsuger til at blive længere på arbejdsmarkedet end ellers.

Fremtidens overenskomstrunder vil vise, om Fritvalgs Lønkontoen får større volumen – og i givet fald hvor meget- samt om flere typer af rettigheder kommer ind. Ligesom tilfældet var med arbejdsmarkedspensionerne, er rettighederne i Fritvalgs Lønkontoen blevet mere og mere efterspurgt hos lønmodtagerne. Dette giver særligt fagbevægelsen, men også hele overenskomstsyste- met, ny vitalitet og legitimitet, men stiller samtidig store krav til, at overenskomstdækningen er så høj som muligt. Og så skal OK-2017 forliget jo også lige stemmes hjem først!



Fordoblingen af Fritvalgs Lønkontoen fra to til fire procent er et af de centrale tiltag i OK17. Fritvalgs Lønkontoen giver medarbejderen mulighed for at omsætte det opsparede til valg ud fra en 'à la carte-menu'. På menuen findes børneomsorgsdage, ekstra betalt fritid, ekstra pensionsindbetaling og seniorfridage.

FAOS publicerer i løbet af foråret et forskningsnotat om OK2017. Følg med på www.faos.ku.dk

*FAOS
07.04.17*