

Dramatisk proces endte med vedligeholdelsesforlig

Af Mikkel Mailand og Nana Wesley Hansen

OK18 endte med forlig uden konflikt, men placerer sig i rækken af vedligeholdelsesforlig. Systemets manglende evne til at udvikle væsentlige nye tiltag kan på sigt udfordre legitimiteten af den offentlige aftalemodel.

OK18 var et dramatisk og atypisk forløb. Der er allerede mange udlægninger af *forhandlingsprocessen* og flere har nævnt behovet for en justering af forhandlingsmodellen i den offentlige sektor. I denne analyse vender vi blikket mod *indholdet* af OK18-forligene.

Hovedresultaterne af OK18 er velkendte. Den økonomiske ramme blev på 8,1 procent, hvilket sandsynligvis vil sikre reallønnen. Reguleringsordningen, der binder lønudviklingen i den private sektor til lønudviklingen i den offentlige sektor, blev opretholdt. Men privatlønsværet – en justering af reguleringsordningen 'i arbejdsgiverfavør' indført under OK15 – blev ikke en del af forliget. Den betalte spisepause blev skrevet ind i alle forlig – i forskellige versioner. Med hensyn til lærernes arbejdstid blev det aftalt at nedsætte en kommission, der skal skabe vidensgrundlag for en eventuelt senere arbejdstidsaftale.

Mindre omtalte resultater

Af øvrige og mindre omtalte elementer fik man bl.a. på det statslige forhandlingsområde lønforbedringer til eleverne og lærlinge, en ny kompetencefond – ikke ulig den man tidligere indførte på det kommunale og regionale område – og en afskaffelse af kravet om, at tillidsrepræsentanten skal involveres når der aftales overarbejde i henhold til plustidsordningen. Desuden blev man enige om et ensartet aftalegrundlag for chefer på statslige uddannelsesinstitutioner i form af en satsløs overenskomst. Men Finansministeriets ambition om at videreudvikle den decentrale løndannelse generelt, kunne der ikke nås enighed om, lige-

som lønmodtagernes ønske om mere frit valg – som også blev rejst det kommunale og det regionale område – heller ikke blev til noget.

På det kommunale område indeholder forligene også et lige-løn/lavtlønsprojekt, der skal løfte de lavestlønnede og sikre kønsmæssig ligeløn. Endvidere blev man enige om en rekrutteringspulje, der giver mulighed for lønløft inden for ældre- og sundhedsområdet. Det lykkedes til gengæld ikke arbejdsgiverne at få ændret seniorordningen til en højere 'senioralder'. På det regionale område ligner de øvrige elementer meget de kommunale. Derudover aftalte man en styrket indsats for psykisk arbejdsmiljø i form af et arbejdsmiljøforum. Arbejdsgivernes ønske om en mere fleksibel arbejdstid blev ikke indfriet.

Selvom resultaterne fra de generelle forlig indeholder et par nye tiltag, og selvom dele af forligene kan komme til at fremstå mere vægtige på sigt end de gør nu, så mener vi, at der i højere grad er tale om et 'vedligeholdelsesforlig' end et 'perspektivforlig'. Resultatet er bevarende snarere end nyskabende. Lønmodtagerne har i forskellig grad fået sikret den betalte spisepause, men det var en rettighed, som de fleste nok vil mene, man allerede havde. På lønområdet har man fjernet elementer fra OK15 som privatlønsværn, men ikke videreudviklet lønsystemet. Med hensyn til lærernes arbejdstid lykkedes det ikke at finde en tredje vej mellem situationen før 2013 og lov 409 – om kommissionen vil kunne skabe perspektiver herfor, må tiden vise. Dertil kommer at forhandlingerne mellem arbejdsgiverne og de enkelte lønmodtagerorganisationer har været klemt tidsmæssigt i det konfliktefyldte forløb og udkommet heraf er derfor magert.

Så uanset om forløbet processuelt ses som en sejr for lønmodtagerne, hvor det efter en rå magtkamp lykkedes at holde fast i musketéreden og trække en streg i sandet i forhold til forringelser, eller man hælder til en anden tolkning af processen, så er der reelt ikke mange nye perspektiver i forligene. OK18 skriver sig således ind i en række af overenskomstforlig på det offentlige område fra dette årti, der generelt har været kendetegnet af vedligeholdelse frem for perspektiv.

OK18 i historisk perspektiv

Bagagen fra de historisk høje lønstigninger i OK08 og den globale finansielle krise har vejet tungt i forhandlingerne og gjort det svært at udvikle nye initiativer. OK11 og OK13 var vedligeholdelsesforlig, hvor det afviste fyldte mere end det aftalte. De vigtigste resultater fra OK11 var forbedrede TR-vilkår og tryghedspulje, mens OK13 bød på flere aftalte projekter om tillid, samarbejde, tryghed og kompetenceudvikling, som skulle realiseres i perioden frem til OK15.

OK15 forliget bar også præg af vedligeholdelse, men med flere elementer med perspektiv. Mest markant var indførslen af privatlønsværnet. Derudover opnåede man et beskedent uddannelsesløft for de ufaglærte, og man udvidede barselsbestemmelserne med endnu en øremærket uge til mændene. Forliget

rummede også flere projekter for den mellemliggende periode om samarbejde, tillid, arbejdsmiljø mv.

De beskedne perspektiver i de seneste overenskomstforlig bliver tydelige når man ser dem i lyset af tidligere tiders perspektivforlig i det offentlige overenskomssystem. Slutningen af 80'erne var tiden med de store velfærdsgennembrud i forhold til pension og barsel i det offentlige overenskomssystem. Slutningen af 90'erne og starten af 00'erne var tiden, hvor de offentlige aftaleparter påbegyndte decentraliseringen af overenskomssystemet i det offentlige. Det skete med blandt andet indførslen af Nyt lønsystem i 1997 og med rammeaftalen om decentral arbejdstid der trådte i kraft i 1999.

Det kan ikke forventes, at hver overenskomstfornyelse indeholder spændende nye perspektiver. Men den danske models legitimitet – også i den offentlige sektor – beror på, at parterne får adresseret hovedudfordringerne på arbejdsmarkedet. Det må vi se om de kommende overenskomstfornyelser i højere grad kan leve op til.

FAOS 01.06.18