

**106**

OK 2010:

**HK og 50%-reglen  
Baggrund og effekt**

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

**8. januar 2010**

ISBN nr. 978-87-91833-45-8

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5  
Postboks 2099  
DK – 1014 København K  
Tel: +45 35323299  
Fax: +45 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Resume

Et af de mulige konfliktudløsende krav under OK 2010 er HK's krav om at få afskaffet den såkaldte 50%-regel, dvs. den almindelige bestemmelse i HK's overenskomster, hvori det fastslås, at overenskomsten kun kan gøres gældende i de enkelte overenskomster, hvis HK kan dokumentere, at forbundet organiserer mindst halvdelen af de ansatte HK-funktionærer. HK/Privat har gjort det til en ultimativ forudsætning for at anbefale forlig, at 50%-reglen afskaffes. Og uanset om de øvrige forbund skulle acceptere forlig, selv om HK's krav ikke opfyldes, kan resultatet blive en storkonflikt. Ved urafstemningerne om mæglingsforslag er det sædvanligvis klare ja fra HK'erne ofte afgørende for et samlet flertal for resultatet. Hvis medlemmerne følger HK-forhandlernes anbefalinger, kan det derfor vise sig umuligt at få et mæglingsforslag vedtaget.

Da spørgsmålet om 50%-reglen har så stor vægt under OK 2010, har vi derfor valgt i dette notat at redegøre for den historiske baggrund for denne regel på funktionærområdet og indkredse effekterne af reglen på HK-funktionærernes løn- og arbejdsvilkår.

## **Indholdsfortegnelse**

<b>Resume .....</b>	<b>2</b>
<b>Indholdsfortegnelse.....</b>	<b>3</b>
<b>Indledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Vølund-sagen og HK's gennembrud .....</b>	<b>4</b>
<b>Landsoverenskomst med 50%-regel .....</b>	<b>5</b>
<b>Ændringer i 1990'erne .....</b>	<b>6</b>
Enkelt område undtaget.....	7
Kamp om nye områder .....	7
<b>50%-reglens effekter .....</b>	<b>7</b>
Processtrategi.....	8
<b>Ultimative krav? .....</b>	<b>9</b>
<b>Kilder .....</b>	<b>10</b>

OK 2010:

## **HK og 50%-reglen**

### **Baggrund og effekt**

#### **Indledning**

Et af de mulige konfliktudløsende spørgsmål under OK 2010 er HK/Privats krav om at få fjernet den såkaldte 50%-regel. Det er den almindelige bestemmelse i aftalerne mellem HK og arbejdsgiverorganisationer under DA, hvori det fastslås, at overenskomsten først kan gøres gældende i den enkelte virksomhed, hvis HK kan dokumentere at organisere mindst 50 pct. af de ansatte, der falder ind under funktionæroverenskomstens område – med mindre også den lokale arbejdsgiver ønsker at blive dækket af overenskomsten.

Denne regel er kun gældende på den del af funktionærområdet, der dækkes af HK, og er i modstrid med det almindelige princip på det øvrige DA/LO-område om, at alle virksomheder, der tilslutter sig en arbejdsgiverorganisation, med det samme bliver omfattet af den gældende overenskomst. I HK ser man 50 pct. reglen som en forældet og diskriminerende bestemmelse, der derfor kræves afskaffet. For arbejdsgiverne er reglen et symbol på det traditionelle særlige forhold mellem ledelse og funktionærer, og de ønsker derfor bestemmelsen fastholdt.

Hvis vi ser uden for Danmarks grænser, er det ikke ualmindeligt, at der lovgivningsmæssigt er fastsat krav om repræsentativitet som betingelse for at opnå forhandlingsret i virksomhederne, fx at organisationen dækker mindst halvdelen af de ansatte. I Danmark er der – bortset fra tjenestemandsområdet – ingen lovgivning om sådanne forhold. De afgøres via hovedaftaler og overenskomster samt den dertil knyttede fagretlige praksis.

50%-reglen på HK-området har i Danmark sine rødder helt tilbage i Septemberforliget af 1899 – den første hovedaftale mellem DA og LO. Heri blev det fastslået, at arbejdsledere ikke kunne være med i samme organisationer som de øvrige ansatte. I flere årtier derefter holdt arbejdsgiverne fast i det synspunkt, at funktionærerne som helhed måtte anses som sådanne betroede medarbejdere.

#### **Vølund-sagen og HK's gennembrud**

Det var først efter HK's indmeldelse i LO i 1932, at forbundet – efter fortsat hård arbejdsgivermodstand – fik sit overenskomstmæssige gennembrud. Den store jernindustrielle virksomhed, Vølund, blev anvendt som murbrækker gennem varsling af strejke med et sympativarsel fra LO. Virksomheden modsatte sig fortsat en overenskomst for de ansatte kontorfunktionærer, og der måtte en højesteretsdom til at fastslå, at HK som medlem af LO var omfattet af Septemberforligets rettigheder og pligter og derfor med anvendelse af konfliktvåbnet kunne kræve en overenskomst.

Denne dom afgjorde sagen principielt, og derefter gik DA i 1935 med til at indgå en såkaldt hovedoverenskomst med HK, hvorigennem Septemberforligets

regler blev overført til funktionærområdet. HK måtte i den sammenhæng acceptere, at en overenskomst kun kunne indgås i virksomheder med mindst 5 kontoruddannede ansatte. Hermed var overenskomstregulering gjort til gældende norm også på kontor- og handelsområdet, men HK måtte selv sikre disse overenskomster gennem aftaler om løn- og arbejdsvilkår med de enkelte virksomheder. Kravet om 5 ansatte var et problem for HK på grund af de mange små virksomheder, men allerede med vedtagelsen af Funktionærloven i 1938 lykkedes det for HK at få indført en sætning i lovens paragraf om funktionærernes organisations- og forhandlingsret. Dermed blev det fastslået, at denne ret var gældende for ethvert personale uanset størrelse.

### **Landsoverenskomst med 50%-regel**

I 1948 lykkedes det for HK at indgå den første landsoverenskomst. Det var en stor fordel for forbundet, fordi man på én gang kunne få sikret forbedringer af løn- og arbejdsvilkår for de største medlemsgrupper. Landsoverenskomsten afløste således de hundredvis af særoverenskomster, som man hidtil havde måttet indgå. Til gengæld blev det i den nye landsoverenskomsts første paragraf fastslået, at overenskomsten kun kunne kræves gennemført i den enkelte virksomhed, såfremt HK kunne dokumentere at organisere mindst 50 pct. af de funktionæransatte. Derfor forestod der i den efterfølgende tid et stort arbejde for HK med at sikre overenskomstens udbredelse. Ikke desto mindre blev landsoverenskomsten i HK – trods den medfølgende 50%-regel – opfattet som en sejr. Man slap for en administrativ uoverkommelig kamp om overenskomster fra virksomhed til virksomhed og dermed en tidskrævende proces, der ville være helt utilfredsstillende for medlemmerne (HK's 50 års jubilæumsskrift, 1951, s. 402).

HK's daværende forbundsformand, den senere legendariske formand for Folketinget, Gustav Pedersen, beskrev i en leder i HK's medlemsblad malende den nye aftales perspektiver:

”Denne Landsoverenskomst betyder, at den Bund for Fagets Lønninger, vi har tilstræbt at naa til gennem en Menneskealder, nu er fæstnet. Det vil ikke være muligt for en Arbejdsgiver at faa Støtte til lavere Lønninger, hvis der blot er Basis for Oprettelse af Overenskomst, d.v.s. at faa organiseret over halvdelen af Personalet ... Hermed er Vejen saa banet for en næsten ubegrænset Udvidelse af det overenskomstmæssige Omraade, hvis blot vore Medlemmer vil gøre det fornødne agitatoriske Arbejde.

*Vi har endvidere Muligheden for ved de fremtidige Reguleringer at løfte hele Faget paa een Gang, og det er ikke mindst denne Mulighed, der er et saa stort Fremskridt, at Situationen kan siges at være afviklet paa forsvarligt Grundlag uanset skavankerne.”*

50%-reglen har således i dag mere end 60 år på bagen, og det har i hele den periode betydet, at HK aldrig har kunnet opnå en fuldstændig overenskomstdækning, fordi det ikke har været muligt at få organisationsprocenten tilstrækkeligt op.

DA's medlemsorganisationer omfatter virksomheder med i alt 740.000 fuldtidsansatte. Heraf er 665.000 overenskomstdækket, mens de resterende 75.000 fuldtidsansatte er uden overenskomst (Arbejdsmarkeds Rapport 2009, DA, 2009, s. 227). De 75.000 består bl.a. af ledende personale og akademisk uddannet personale, men det er også i denne gruppe man kan finde HK-funktionærerne på de virksomheder, der på grund af 50%-reglen ikke er omfattet af overenskomsten.

## **Ændringer i 1990'erne**

I mange årtier var HK's overenskomst således centralt indgået på tværs af sektorer med det daværende BKA (Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening) og DA. Men der kom igen opbrud på HK-området med decentraliseringen af overenskomstforhandlingerne og den ændrede organisationsstruktur på arbejdsgiversiden fra begyndelsen af 1990'erne. Tyngdepunktet i overenskomstindgåelsen blev her flyttet fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveau.

I 1993 blev overenskomsten for de timelønnede i industrien mellem CO-industri og DI suppleret med Industriens Funktionæroverenskomst, der i første omgang alene omfattede tekniske funktionærer (organiseret i Teknisk Landsforbund) – uden 50%-regel. Men i 1995 blev også HK'erne i industrien en del af denne aftale. I den forbindelse blev landsoverenskomstens 50%-regel overført til funktionæroverenskomsten på industriområdet som en særregel for HK's kontor- og laborantgruppe. Det samme var tilfældet i 1997, hvor der blev indført sektoroverenskomster for HK på de øvrige områder, dvs. handel, service, transport mv.

Det var en udvikling, der svarede til strukturændringerne på både lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Således havde HK indført en opdeling i relativt selvstændige sektorer, som derfor havde en interesse i at få hver deres overenskomst. Det vejede tungere end spørgsmålet om afskaffelsen af 50%-reglen, som man måtte tage med i de nye aftaler.

I forlængelse af overenskomsten fra 2000, så det ud som om, at der var ved at opstå en mulighed for at få afskaffet 50%-reglen. Der blev etableret et fælles udvalgsarbejde mellem DI og CO-industri med henblik på at sammenskrive de to overenskomster for henholdsvis timelønnede og funktionærer. Det var for arbejdsgiverne attraktivt, fordi man derved kunne komme nærmere realiseringen af det store mål: én virksomhed – én overenskomst, der satte fleksible rammebetingelser og dermed sikrede store lokale manøvremligheder.

En sådan samlet overenskomst havde kun kunnet realiseres, hvis 50%-reglen var blevet fjernet, og da det kom til stykket var DI's interesse for at sikre en overenskomst ikke stor nok til at bære en sådan indrømmelse. Det var åbenbart, at der i virksomhederne fortsat var modstand mod at sige farvel til det stærke symbol, som 50%-reglen udgjorde. Dertil kom, at DI i stigende grad begyndte at bevæge sig ind på andre områder end den traditionelle industri og derfor mere udviklede sig i retning af en samlende organisation, der rummede forskellige former for overenskomster.

### **Enkelt område undtaget**

Ved overgangen fra landsoverenskomsten til sektoroverenskomster lykkedes det for DA at få fastholdt 50%-reglen stort set hele vejen rundt. I forbindelse med fusionen mellem Grafisk Forbund og HK blev der dog mellem den daværende sektor HK/Industri, der i dag er en del af HK/Privat, og Grafisk Arbejdsgiverforening i tilknytning til overenskomsten for de grafiske funktionærer indgået et protokollat, der i realiteten sætter 50%-reglen ud af kraft på dette område.

Under OK 2007 opnåede HK/Privat på IT-området, hvad der i forbundet blev opfattet som et gennembrud med en ny IT-overenskomst indgået med Dansk Erhverv. I denne overenskomst er der ikke nogen 50%-regel, men til gengæld har HK/Privat renonceret lidt på konfliktretten. HK har forpligtet sig til at holde vitale IT-systemer i gang – både hos virksomhederne og deres kunder. Ifølge arbejdsgiverne kan denne IT-overenskomst ikke betegnes som et gennembrud for HK, idet virksomhederne kan vælge mellem fortsat at være omfattet af Dansk Erhvervs almindelige funktionæroverenskomst med HK, hvori 50%-reglen indgår, eller at tilslutte sig den nye IT-overenskomst.

### **Kamp om nye områder**

Striden omkring funktionærernes overenskomstforhold handler i øvrigt i stigende grad om nogle af de moderne højteknologiske servicevirksomheder, som HK forsøger at få overenskomstdækket, og hvor man nærmest kan tale om, at sådanne virksomheder kan bruge indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation – med 50%-regel – til at undgå pres for en overenskomstdækning.

Der er ofte i forhold til sådanne virksomheder et slagsmål, der ikke alene handler om 50%-reglen, men det mere principielle spørgsmål om, i hvilket omfang de specialiserede funktionærer her overhovedet kan siges at henhøre under funktionæroverenskomstens område. Der er netop faldet en faglig voldgiftskendelse i en sag mellem DI og CO-industri, hvori det fastslås, at højere uddannede funktionærer med specialistfunktioner ikke anses som en del af HK's dækningsområde.

### **50%-reglens effekter**

De særlige overenskomstforhold for HK-funktionærerne står derfor stadig ved magt. Spørgsmålet er, hvad det så har betydet og fortsat betyder for funktionærernes løn- og arbejdsvilkår? Generelt kan der argumenteres for, at det i forhold til fastholdelsen af den danske aftalemodel kan ses som en svaghed, at overenskomstdækningen på grund af 50%-reglen bliver reduceret.

Det er aftalemodellens akilleshæl, at den ikke dækker alle, og det har således været et problem både i forhold til EU-reguleringen og i forhold til det politiske system i Danmark, at godt en fjerdedel af det private arbejdsmarked ikke er direkte omfattet af overenskomsterne. Det inviterer til en mere lovgivningsbaseret regulering og svækker dermed parternes mulighed for at fastholde selvreguleringen. I den sammenhæng fylder effekten af 50%-reglen ikke så meget, men overenskomstdækningen ville dog blive flere procent højere, hvis reglen blev afskaffet.

Da den kollektive aftaleregulering i 1990'erne kom under pres fra EU, forsøgte parterne i Danmark da også at bagatellisere effekten af 50%-reglen ved at fremhæve, at funktionærer i virksomheder, der ikke er dækket, som et minimum behandles efter reglerne i funktionæroverenskomsterne.

Det er dog svært at finde præcise opgørelser, der kan afgøre, i hvilket omfang løn- og arbejdsvilkårene væsentligt adskiller sig i virksomheder med og uden funktionæroverenskomst. Men det er den almindelige antagelse, at forbedringer i løn- og arbejdsvilkår normalt bliver overført til medarbejderne – også i de virksomheder der på grund af 50%-reglen ikke er direkte omfattet af overenskomsten.

Det forekommer således noget overdrevet, når HK/Privat i den igangsatte kampagne for 50%-reglens afskaffelse fremhæver, at denne regel ”... går ud over lønnen, arbejdstiden, barsel, overarbejde og pensionen.” Men det er utvivlsomt rigtigt, at de enkelte ansatte på de ikke-overenskomstdækkede virksomheder ikke har en uantastelig ret til de goder, som overenskomsterne foreskriver. Og der kan derfor også være mange eksempler på, at funktionærer har ringere vilkår, selv om hovedreglen stadig kan antages at være, at overenskomsten sætter normen for hele funktionærområdet.

Det største problem er formentlig på pensionsområdet, hvor de ansatte ikke umiddelbart omfattes af HK-overenskomstens 12 pct. arbejdsmarkedspension. På det private funktionærområdet var det almindeligt med pensionsordninger også forud for etableringen af arbejdsmarkedspension i første halvdel af 1990'erne. Derfor blev det i HK-overenskomsten frivilligt for virksomhederne, om pensionen skulle organiseres gennem et kollektivt system eller som virksomhedsbaserede ordninger.

På de ikke-overenskomstdækkede virksomheder er virksomhedsbaserede pensionsordninger også almindelige, men det skønnes i HK, at en del HK-funktionærer enten slet ikke har nogen pensionsordning eller – mere typisk – har ordninger, der ligger lavere end overenskomstens 12 pct. Det kan i sig selv gøre det problematisk for arbejdsgiverne at ophæve 50 pct. reglen, fordi det kan være omkostningstungt for nogle virksomheder – selv om der er en overgangsordning vedr. pensionsopbygningen.

### **Processtrategi**

Det skal i den sammenhæng fastslås, at 50%-reglen ikke udelukker HK fra at varetage medlemmernes interesser i de virksomheder, hvor man ikke har kunnet få iværksat overenskomsten. Med funktionærloven i hånden kan HK kræve at forhandle på medlemmernes vegne.

Samtidig er det i overenskomsten i forlængelse af 50%-reglen fastslået, at HK er forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der ”... disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten ...”. HK har dog aldrig – måske bortset fra enkelte tilfælde vedr. aflønning, der ligger mange år tilbage – benyttet sig af denne mulighed. Det kan for det første skyldes, at medlemmerne faktisk i stort omfang behandles efter overenskomsten, men for det andet og mere afgørende har det i HK været opfattet som en ren forhandlingsret uden de sanktionsmuligheder, som overenskomsten giver. Man er derfor blevet rådet til at afholde sig fra sådanne sager.



Der er dog ingen tvivl om, at HK vil kunne føre voldgiftssager for sine medlemmer, hvis det kan dokumenteres, at de er blevet behandlet ringere end efter overenskomstens bestemmelser – fx at de ikke har en tilfredsstillende pensionsordning. Forbundet kunne på den måde forfølge en processtrategi, som man i øvrigt har anvendt inden for ligelønsområdet. Men det er i sagens natur usikkert, hvad udfaldet af eventuelle faglige voldgiftssager ville blive, da metoden – som nævnt – ikke har været anvendt.

Inden for CO-industri har der i overenskomstperioden været bestræbelser for at udvide overenskomstdækningen. Der er blevet foretaget en fælles undersøgelse af omfanget af 50%-reglen. Herigennem fandt man inden for overenskomstens område ca. 300 virksomheder, hvor HK faktisk kunne dokumentere kravet om 50% dækning, men hvor der ikke hverken fra afdeling eller forbund effektivt var gjort krav om at få overenskomsten i kraft. Det er herefter blevet gjort.

Det styrker arbejdsgivernes argumentation om, at HK blot kan intensivere indsatsen, så vil meget kunne nås, og når først overenskomsten er trådt i kraft, er der ikke længere nogen, der stiller spørgsmålstegn ved medlemsdækningen. Så vil den fortsat være gældende uanset HK's medlemstal.

### **Ultimative krav?**

Det afgørende slag om 50%-reglen vil under OK 2010 stå på industriens område i forhandlingerne mellem CO-industri og DI om funktionæroverenskomsten. Alle andre områder vil afvente, hvad der sker her. Den umiddelbare forventning er, at det bliver vanskeligt for CO-industri at nå et resultat. HK/Privats formand, Karin Retvig, har meddelt, at HK'erne vil stemme nej til et forlig, hvis man ikke får fjernet 50%-reglen, men spørgsmålet er, om det vil påvirke de andre organisationer. For HK/Privat er der tale om et ultimativt krav.

Under OK 2007 indtog HK/Privat den samme position og stemte nej, da hverken afskaffelsen af 50%-reglen eller flere andre prioriterede krav var blevet gennemført i funktionæroverenskomsten. Men da forliget som helhed blev opfattet som særdeles tilfredsstillende, valgte de øvrige organisationer at se bort fra dette, selvom de principielt støttede HK's krav.

Selv om det utvivlsomt er et generelt ønske i CO-industri at komme af med reglen, er det nok ikke usandsynligt, at det samme vil ske denne gang. Ved det indledende forhandlingsmøde på industriens område den 6. januar 2010 sagde formanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen, da også, at kravet ikke var ultimativt. CO-industri stiller ikke ultimative krav, der blot vil blokere de videre forhandlinger.

Hvis CO-industri siger ja til et forlig uden om HK/Privats krav, kan det påvirke det videre forløb, hvis det indebærer, at HK anbefaler medlemmerne at stemme nej til et evt. mæglingforslag. Under OK 2007 var HK/Privat også imod industriforliget, men da resultaterne generelt set var gode, anbefalede HK/Privat medlemmerne på de øvrige områder at stemme ja. Det endte derfor med, at HK samlet set med massivt flertal sagde ja til resultatet. Dermed levede HK op til den hovedregel, at forbundets medlemmer stort set altid med markant flertal siger ja til mæglingforslagene.

Det nye denne gang er, at HK/Privat har gjort kravet om afskaffelsen af 50%-reglen så ultimativt, at man generelt vil anbefale medlemmerne at stemme nej, hvis reglen ikke afskaffes – eller i det mindste væsentligt modificeres. Tilsyneladende er det et samlet HK, der står bag denne linie – om end interessen for spørgsmålet synes at være mindre i den anden store HK-sektor, der skal have fornyet overenskomsterne, HK/Handel.

Hvis resultatet bliver, at HK samlet siger nej, vil det være noget nær umuligt at få stemt et mæglingsforslag hjem. Da der ofte også er mange nej-stemmer blandt 3F's medlemmer, vil det næppe kunne lade sig gøre for de øvrige forbund at få sikret tilstrækkeligt mange ja-stemmer til at ændre resultatet. Derfor kan OK 2010 ende med en konflikt forårsaget af striden om 50%-reglen – selv om medlemmerne i de øvrige forbund, der ikke er omfattet af tilsvarende bestemmelser, vil have vanskelig ved at forstå en sådan konflikt.

## Kilder

Agerholm, Sophus og Anders Vigen. 1921. *Arbejdsgiverforeningen igennem 25 Aar 1896 – 1921*. København: Langkjærs Bogtrykkeri.

*Arbejdsmarkeds Rapport 2009*. København: DA.

Beretninger fra LO og DA i udvalgte år.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 1984. *Hva' nu Larsen..? – En sociologisk diskussion om funktionærerne og deres organisationer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 1999. *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: DA og LO.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 2006. *Fra storkonflikt til barselsfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

HK's 50 års jubilæumsskrift, 1951.

HK's 75 års jubilæumsskrift, 1975.

Vigen, Anders, Sophus Agerholm og Carl Plum. 1946. *Arbejdsgiverforeningen igennem 50 Aar – 1896 – 1946*. København: Langkjærs Bogtrykkeri. (HK's 50 års jubilæumsskrift, 1951).

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og professorer ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet (www.faos.dk).*