

124

OK 2012

Smalle aftaler med fokus på konkurrenceevne og tryghed

Søren Kaj Andersen

April 2012

ISBN 978-87-91833-70-0

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

Resume	3
Forhandlinger i skyggen af krisen og Christiansborg	3
Urafstemningsresultatet	4
Manglende konfliktperspektiv	5
Industriens aftaler – konkurrenceevne og tryghed	6
Muligheden for at sikre reallønnen ligger lokalt	7
Uddannelse – mere fleksibilitet og en øget indsats på virksomheden	7
Selvfinansieret seniorordning	8
Afmonteringen af et problem: 50%-reglen	9
De øvrige aftaler på industriens område	11
Transport – fokus på uddannelse	12
Byggeriet og social dumping: Det grundstødte problem	14
Butiksområdet og afskaffelsen af lukkeloven	17
Finans – nye arbejdstidsregler	17
Det videre perspektiv – konkurrence over grænserne og overenskomstfornyelserne	19

Resume

Resultatet af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked 2012 blev en kriseoverenskomst i den forstand, at lønstigningerne blev små, og at der fra arbejdsgiversiden i det hele taget blev lagt tydelig vægt på at holde løn og omkostninger i ro med henblik på at forbedre konkurrenceevnen. De aftaler, der herudover blev indgået, samler sig i vid udstrækning omkring det tryghedstema, som fagbevægelsen allerede op til forhandlingerne havde fremhævet. Det kom her i første række til at handle om seniorordninger og en række uddannelsesiltag på de forskellige forhandlingsområder. Med de økonomisk smalle overenskomster og et klart ja til forhandlingsresultatet, om end med en historisk lav stemmeprocent, er der nu lagt op til trepartsforhandlinger.

Forhandlinger i skyggen af krisen og Christiansborg

Overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked 2012 blev nok en kriseoverenskomst. Da 2010 overenskomsterne var på plads, var det udtrykte håb blandt flere forhandlere, at krise-fornyelserne af overenskomsterne ville blive en engangsforestilling, og at der ville være økonomisk rum til mere i 2012. Men krisen har bidt sig fast, og de positive tegn, som vi ser, er usikre. Derfor blev denne forhandlingsrunde også præget af tilbageholdenhed på næsten alle fronter. De aftalte lønstigninger blev beskedne, og hvad angår de øvrige aftaler, der blev indgået, har det været tydeligt, at arbejdsgiveren har stået hårdt på at holde omkostningerne i ro – konkurrenceevnen skulle forbedres.

Nok et forhold, som satte overenskomstfornyelsen i et særligt lys, var de bebudede trepartsforhandlinger. De kom især til at spille en rolle i optakten til overenskomstforhandlingerne. Faglige repræsentanter var bl.a. ude og efterlyse en udmelding fra regeringen om, hvilke emner der skulle på bordet i trepartsforhandlingerne. Der blev argumenteret for, at det var nødvendigt for at skabe klarhed over, hvordan man kunne håndtere specifikke spørgsmål i overenskomstforhandlingerne. Ser man nærmere på forhandlingsresultaterne, blev der ikke indgået nogen aftaler, som direkte relaterer sig til et eventuelt resultat af trepartsforhandlingerne. Modsat kan man hævde, at der er indgået aftaler, som berører spørgsmål, vi må formode kommer op i trepartsforhandlingerne.

Det gælder fx spørgsmålet om forøgelsen af arbejdskraftudbuddet. De aftalte seniorordninger er blevet lanceret som et alternativ til efterløn; altså en mulighed for ældre medarbejdere for at blive længere i beskæftigelse. Industriens aftale om, at man ved ekstratimer ud over normal arbejdstid kan få pensionsbidraget med i lønningsposen, er tænkt som et incitament til at arbejde mere – øge arbejdskraftudbuddet.

Seniorordningerne var et af de emner indenfor det tryghedstema fagbevægelsen lancerede op til overenskomstforhandlingerne, hvor man fik noget med fra forhandlingsbordet. Et andet emne – også med tilknytning til tryghedstemaet – er uddannelse. Her kom tiltag med større fleksibilitet i adgangen til uddannelse bredt med i overenskomsterne, og visse grupper har fået en øget adgang til uddannelse. Fælles for både seniorordninger og uddannelse er, at disse emner

har en klar tilknytning til politiske beslutningsområder. Samtidig er uddannelse direkte udpeget i regeringsgrundlaget som et emne, der skal tages op i trepartsforhandlingerne, mens særlige initiativer over for de ældre på arbejdsmarkedet hører til de spørgsmål, fagbevægelsen ønsker at få taget op.

At der blev taget initiativer på disse områder understreger en dimension i det kollektive aftalesystem, der har udviklet sig gennem de sidste to årtier: Der gennemføres en form for dobbeltregulering af forskellige velfærdsemner, hvor der både anvendes aftaler og lovgivning. Det kan være enten i form af, at parterne og politikerne sammen udbygger ordninger, som det fx er skete op til overenskomstfornyelsen i 2007 vedrørende kompetenceudvikling. Eller i form af at aftaleparterne går ind og kompenserer i relation til velfærdsgoder, som staten svækker eller trækker sig fra. Et eksempel er udhulingen af dagpengenes kompensationsgrad, som i 2010 blev det direkte argument for at introducere fratrædelsesgodtgørelser i overenskomsterne. Set med fagbevægelses øjne er dagpengeniveauet ikke mindst for faglærte blevet uaceptabelt lavt.

Skabelsen af seniorordninger i de nyforhandlede overenskomster må på samme vis ses som en direkte reaktion på den reducerede efterlønsordning. I begge tilfælde er der tale om økonomisk beskedne reaktioner (seniorordninger er ligefrem finansieret af lønmodtagerne selv), der umiddelbart mere har symbolværdi, end de er fuldblodsalternativer til de statslige politikker. Et forhold, som dog ikke må overses her, er, at i modsætning til lovgivning skal overenskomster fornyes; i øjeblikket hvert andet år. Så der er mulighed for at udbygge de ordninger, der nu er i overenskomsterne, hvis parterne kan blive enige om det.

I denne sammenhæng kan opbygningen af arbejdsmarkedspensionerne nævnes. Her overlod man opbygningen af et meget dyrt og politisk vanskeligt velfærdsgode til arbejdsmarkedets parter. I starten af 1990'erne blev der sat små penge af til pension. Først flere overenskomstfornyelser senere blev det tydeligt, at dette kunne blive den holdbare løsning på, hvordan det danske samfund sikrede pensionsopsparingen.

Urafstemningsresultatet

Urafstemningen om overenskomstresultatet mandede ud i et klart ja på lønmodtagersiden, idet 70 procent stemte ja. Samtidig var der dog tale om en historisk lav deltagelse i afstemningen; kun en enkelt gang har deltagelsen ligget lavere gennem mere end et halvt århundrede¹.

Ser man nærmere på de enkelte sektorer, så var der nej-flertal i 3F's Byggegruppe og hos Blik- og Rørarbejderforbundet; en mindre overvægt af nej-stemmer i Byggegruppen, hvor 59 procent stemte nej, og et rungende nej hos Blik og Rør hvor 92 procent stemte nej. Disse resultater afspejler forhandlingerne på de to områder. Det vil sige manglen på enighed om nye tiltag mod social dumping i byggeriet, hvilket har skabt utilfredshed blandt Byggegruppens medlemmer, og så de resultatsløse forhandlinger mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq.

¹ Se: http://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/Afstemningsresultater.pdf/

På ja-siden kan det bemærkes, at 83 procent af HK/Danmarks medlemmer stemte for mæglingsforslaget. Det skete på trods af, at 50%-reglen ikke blev fjernet. Afstemningsresultatet må tolkes som udtryk for, at det er lykkedes HK/Privats formand, Simon Tøgersn, at overbevise medlemmerne om, at de indrømmelser man fik – om bl.a. ændrede områdebestemmelser og HK-talsrepræsentant – er gode resultater for HK'erne. Det har bragt dem ud af den forhandlingsmæssige blindgyde, som tabte kampe mod 50%-reglen i 2007 og 2010 førte dem ind i. I 2010 var afstemningsresultatet det stik modsatte af denne gang, idet 88 procent den gang stemte imod. Blandt ja-flertallene kan det også bemærkes, at forhandlerne i 3F's Transportgruppe for anden gang i træk fik et ja til forhandlingsresultatet. Før da – ved overenskomstfornyelserne i 2000, 2004 og 2007 – afviste et flertal af medlemmerne overenskomstresultaterne.

At den samlede stemmeprocent endte på 29,3 procent kan give anledning til nogle overvejelser. På den ene side er det trods alt et meget stort antal lønmodtagere, der herigennem involveres i en demokratisk proces om meget vigtige samfundsemner. På den anden side fordrer det også, at stemmeprocenten ikke kommer for langt ned. Mæglingsforslag kan vedtages med kvalificeret flertal, hvis mere end 40 procent af de stemmeberettigede deltager i afstemningen. Bli- ver stemmeprocenten lavere, skal nej-flertallet udgøre mindst 25 procent af de stemmeberettigede, før forslaget falder. Det betyder i forhold til den netop overståede afstemning, at ikke mindre end godt 85 procent af de afgivne stemmer skulle være nej-stemmer for at vælte mæglingsforslaget. Man kan sige, at det er rimeligt, at der stilles krav om kvalificeret flertal, når hele landet trues af konflikt. Men kommer stemmeprocenten længere ned, bliver det vanskeligt at ignorere kritik af, at det reelt bliver umuligt at opnå et nej. Det er dog vigtigt at tilføje, at det er en lidt teoretisk diskussion. Når der er en større utilfredshed har det gennem tiden faktisk vist sig, at stemmeprocenten stiger, og så er det ofte et almindeligt stemmeflertal, der er afgørende. På den måde er urafstemningen stadig en væsentlig ventil og et instrument til demokratisk kontrol med forhandlerne. I denne afstemning har Blik- og Rørarbejderforbundet været en illustration af denne tendens. Utilfredsheden med resultatet var som nævnt stor og stemmeprocenten også forholdsvis høj: 41,4 procent.

Manglende konfliktperspektiv

Set i det mere overordnede perspektiv må overenskomstfornyelsen 2012 ses som et udtryk for, at aftalesystemet – den danske model – virker. En af de kommentarer, man kunne høre i kølvandet på 2010 aftaleindgåelsen, var, at de lave lønstigninger lagde op til, at næste gang ville lønmodtagerne kræve markante stigninger som kompensation for tilbageholdenheden. Sådan gik det ikke, og vi fik heller ikke nogen reelle tilløb til konflikt, hverken ved forhandlingsbordene eller da medlemmerne stemte om resultatet. Man kan sige, at forløbet blev præget af den pragmatiske tilgang, hvor lønmodtagerrepræsentanterne generelt valgte at forhandle det hjem som var muligt, fx i forhold til det tryk- hedsstema fagbevægelsen havde lanceret op til forhandlingerne. Man kan også konstatere, at de som enten slet ikke fik en aftale på plads (Blik- og Rørarbej-

derforbundet og Tekniq) eller de, der reelt kørte fast (3F's Byggegruppe og Dansk Byggeri), de facto også var de parter, der fik mindst ud af forløbet – og det gælder sådan set på begge sider af forhandlingsbordet.

Kigger man tilbage i et historisk perspektiv kunne man sagtens forestille sig et mere konfliktorienteret forhandlingsforløb. 1970'ernes oliekrise førte også til en krise i aftalesystemet med gentagne indgreb i aftalefornyelsen. Samtiden var en anden og de ideologiske modsætninger tydeligere, hvorfor det ikke giver mening med en simpel sammenligning af krisereaktionerne. Det står dog fast, at der for fagbevægelsen ikke har tegnet sig noget klart og logisk konfliktperspektiv under de overståede forhandlinger. Med andre ord har det været vanskeligt at se, hvad der var at vinde ved en konflikt. Her spiller bevidstheden om krisens effekter på arbejdspladser rundt om i landet også ind. Mange har oplevet afskedigelser.

Et helt anderledes forhold, der også har haft betydning, er de forestående trepartsforhandlinger – forhandlinger hvor de mange udmeldinger fra fagforbund og hovedorganisationer viser, at man håber på ganske omfattende og betydningsfulde aftaler. En konflikt på arbejdsmarkedet ville være gift for sådanne forhåbninger. Det ville udstille manglende evne eller lyst til at nå til kompromisser med arbejdsgiverne, og det ville tvinge den i forvejen noget trængte regering til at overveje, om man eventuelt ville gribe ind i en storkonflikt. På denne baggrund kan man også omvendt sige, at det klare ja til overenskomstresultatet er noget nær det bedst tænkelige oplæg for fagbevægelsen til trepartsforløbet. Den kommende tid må så vise, hvad der kommer på forhandlingsbordet, og hvilke resultater, der kan opnås.

Industriens aftaler – konkurrenceevne og tryghed

I optakten til overenskomstfornyelsen var det helt dominerende tema for arbejdsgiversiden, at konkurrenceevnen skulle forbedres, og at lønstigninger, der har ligget over gennemsnittet i landene omkring os i en tiårig periode, er en hovedårsag til problemet. Den såkaldte lønkonkurrenceevne er blevet forbedret i de sidste par år, men arbejdsgiverne har påpeget, at der er et efterslæb, som endnu ikke er indhentet. Tab af op mod 200.000 job i den private sektor siden krisen satte ind, taler sit eget tydelige sprog. Samtidig har det vist sig, at danske industrivirksomheder har skabt jobs i de seneste år, men det er først og fremmest sket i datterselskaber i udlandet. En undersøgelse viser, at 13 af de store C20-selskaber har skabt 34.000 job fra 2007 til 2011, men knapt 30.000 af disse job er oprettet uden for Danmarks grænser². Disse forhold ligger i høj grad bag de beskedne lønstigninger, der er aftalt.

Det tryghedstema som CO-industri og fagbevægelsen i vid udstrækning samlede sine krav omkring, må også ses som en konsekvens af den økonomiske og beskæftigelsesmæssige udvikling. Uddannelse blev her et vigtigt tryghedstema, både i relation til dem der er i beskæftigelse, og dem der har mistet deres job.

² Berlingske Research. 5.3.2012.

Muligheden for at sikre reallønnen ligger lokalt

Industriens Overenskomst er toneangivende på minimallønsområdet, som dækker 85 procent af det samlede DA/LO område³. Her blev aftalt, at mindstebetalingssatserne i såvel 2012 som i 2013 bliver forhøjet med 1,35 kr. Det svarer til satsstigninger på cirka 1,3 procent om året de kommende to år. De aftalte satsstigninger i industriens 2010 overenskomst var på 1,10 kr. det første år og 1,75 kr. det andet år. Der er således groft sagt tale om en aftale på samme niveau som i 2010, dog uden den skævdeling mellem år 1 og år 2, som der var i 2010 aftalen. I den nye overenskomst blev genetillæg forhøjet med 1,4 procent såvel i 2012 som i 2013. Lærlinge- og elevsatser fik lidt ekstra med et plus på 2,25 procent begge år.

Hvad den faktiske lønstigning bliver her, ved vi ikke, før vi i slutningen af perioden har set resultaterne af de lokale lønforhandlinger på virksomhederne. Denne fleksibilitet, som ligger i den lokale lønforhandling, er afgørende for, hvad der bliver den faktiske lønudvikling gennem aftaleperioden. Nok ligger der et signal i de stigninger, der aftales for mindstebetalingssatserne, om at forventningen til lønudviklingen er, at den bliver beskeden. Men viser det sig, at de positive tegn for økonomien, som vi ser aktuelt, bider sig fast, og virksomhederne opnår en forbedret indtjening, så vil det givetvis føre til krav om lønstigninger i de lokale forhandlinger.

CO-industris formand, Thorkild E. Jensen, meldte ud op til forhandlingerne, at målet var at fastholde reallønnen. Stigningerne i satserne peger ikke umiddelbart på, at det vil lykkes, men netop på grund af det bevægelige lønsystem på det store minimallønsområde – baseret på de virksomhedsbaserede forhandlinger – kan det blive muligt at opnå lønstigninger, der sikrer reallønnen. Men forudsætningen er helt givet en solid og positiv økonomisk udvikling.

Kigger vi på landene omkring os, kan det nævnes, at der blev forhandlet en ny aftale for metalarbejdere i Sverige i december. Resultatet blev en lønstigning på 3 procent frem til april 2013. Denne aftale kom også til at lægge linjen for lønudviklingen i flere andre brancheaftaler. Tyske IG Metall forhandlede i slutningen af januar en aftalefornyelse hjem i delstaten Saarland, der giver metalarbejderne 3,8 procent i lønstigning frem til maj 2013. Det skal understreges, at faktiske lønstigninger i langt højere grad end i Danmark aftales direkte ved det centrale forhandlingsbord i Sverige og Tyskland. Derfor kan de centralt forhandlede stigningsprocenter ikke direkte sammenlignes. Men når dette er sagt, så peger aftaleresultaterne på en lavere lønstigning i Danmark end i de to nabo-lande i den kommende tid.

Uddannelse – mere fleksibilitet og en øget indsats på virksomheden

Et væsentligt element i den tryghedsdagsorden, som blev formuleret på faglig side op til forhandlingerne, omhandlede uddannelse. En hjørnesten i argumentationen har været, at vished for at den enkelte kan bevare sit job, og eventuelt fremover få nyt job, går via opkvalificering. En særlig udfordring på industriens område har været, at langt fra alle de penge, der er blevet indbetalt til Industrien

³ Inklusive aftaler uden lønsatser.

Kompetenceudviklingsfond, er blevet brugt⁴. Et tema i forhandlingerne var derfor, hvordan man kunne smidiggøre adgangen til disse midler.

Det blev i relation hertil aftalt at gennemføre en række *administrative lettelser* ved brug af den selvvalgte uddannelse, som fonden giver adgang til. Ud over mere tekniske tiltag er parterne her enige om, at der skal arbejdes for en løsning, hvor fonden betaler kursusgebyrer direkte til udbyderen forud for kurssets gennemførelse, således at den ansatte ikke selv skal lægge penge ud for kursusaktiviteter. Der blev også aftalt mulighed for, at den enkelte kan *akkumulere frihed til selvvalgt uddannelse*. Det vil sige, at den ret til to ugers selvvalgt uddannelse, der eksisterer i overenskomsten, kan samles hen over tre år og give et samlet uddannelsesforløb på op til seks uger. Nok et uddannelseselement i den nye overenskomst drejer sig om *uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling*, hvormed der bliver givet adgang til at opnå økonomisk støtte fra kompetenceudviklingsfonden til uddannelsesaktiviteter, når virksomheder ved arbejdsmangel eller lignende etablerer arbejdsfordeling. Endelig blev det aftalt, at styrke *rådgivning og konsulentbistand til uddannelsesarbejdet på virksomheden*. Her gennemføres en række mere teknisk orienterede tiltag med henblik på at løfte uddannelsesarbejdet.

Samlet set er der her tale om en imødekommelse af en række ønsker som man fra CO-industris side fremsatte op til overenskomstforhandlingerne. Som det fremgår, har der ikke her været fokus på at få flere penge til området, men snarere at sikre at de eksisterende penge bliver brugt, og at de bliver brugt godt. Det har således handlet om at fjerne barrierer for, at den enkelte beslutter sig for at tage kurser samt at sikre opmærksomhed omkring og planlægning af uddannelse på de enkelte virksomheder. På faglig side anerkendes det også, at holdninger og adfærd hos egne medlemmer også skal påvirkes, således at den enkelte i højere grad vælger at benytte uddannelsesmulighederne.

Selvfinansieret seniorordning

Et helt nyt element i overenskomsterne blev seniorordningerne – et emne der også er blevet formuleret tydeligt ind i trykkestemaet. I industrien blev man enige om, at der med udgangspunkt i en lokalaftale kan indgås individuelle aftaler om seniorordning med reduceret arbejdstid fra fem år før den gældende folkepensionsalder. Samtidig er der åbnet mulighed for at få udbetalt den løbende pensionsopsparing samt eventuelle midler på fritvalgslønkontoen (fx den opsparede værdi af ikke-afholdte feriefridage) og dermed finansiere den lønnedgang, som arbejdstidsreduktionen udløser.

Industriens Pension har beregnet, at en 60-årig industriarbejder, der vælger den nye seniorordning og samtidig får udbetalt den løbende pensionsopsparing, vil gå glip af knap 130.000 kr. i den samlede pensionsopsparing. Det hører dog med til regnestykket, at hvis industriarbejderne er tilmeldt efterlønsordningen, men fravælger denne til fordel for seniorordningen, så er der 20.000 kr. ekstra at hente til pensionen, da fravalget af efterlønnen udløser en præmie på små

⁴ Se også FAOS forskningsnotat 120, *Snævre forligsmuligheder på et presset arbejdsmarked*. www.faos.dk

150.000 kr⁵. CO-industris formand, Thorkild E. Jensen, har udtalt at forventningen er, at seniorordningen bliver en alternativ mulighed for dem, der ellers havde planlagt at gå på efterløn. Bliver det tilfældet, vil seniorordningen fastholde flere ældre på arbejdsmarkedet og dermed øge arbejdsudbuddet, trods den nedsatte arbejdstid.

Seniorordningerne er skruet lidt forskelligt sammen i forskellige overenskomster. I industriens overenskomst er seniorordningen, som nævnt, baseret på en skriftlig lokalaftale. En sådan forudsætning findes ikke i transportens aftale, hvor medarbejderen har fået en rettighed til at konvertere pensionsbidraget til fridage. Det kan maksimalt blive til 22 seniorfridage per år. Om end der nok generelt er tilfredshed i faglige kredse med seniorordningen, er der også dem, som er bekymret for, at det nu bliver muligt at benytte pensionskronerne inden man forlader arbejdsmarkedet og dermed udhuler værdien af pensionen. Nok en bekymring er, at det nu er slut med forhøjelser af pensionsbidraget, da pensionspengene kan bruges til at købe sig frihed, mens man er i arbejde. Modstanden mod at lukke op for anden brug af pensionspengene var baggrunden for, at HK/Handel ikke var interesseret i en pensionsordning, hvor medlemmerne skulle betale af egen pension. I Butiksoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv og HK/Handel er der derfor blot en ordning med mulighed for at spare op til frihed via fritvalgskontoen og ikke-afholdte feriefridage.

Trods kritikken af den selvfinansierede ordning er der, set fra fagbevægelsens synspunkt, også et argument for, at virksomhederne ikke skulle pålægges nye særlige udgifter til seniorerne: Det kan føre til, at virksomhederne gør, hvad de kan for at fravælge de ældre medarbejdere.

Afmonteringen af et problem: 50%-reglen

HK/Privat's krav om fjernelse af 50%-reglen lignende op til forhandlingsforløbet det emne, der først og fremmest kunne få forhandlingerne til at køre fast. Kravet har været fremført ved de to foregående overenskomstfornyelser – uden noget resultat – og arbejdsgiversiden gjorde det denne gang – ligesom tidligere – tydeligt, at de ikke ville gå med til at fjerne reglen. Samtidig havde HK/Privat på deres kongres tilbage i november 2011 vedtaget en udtalelse, der anbefalede et nej til overenskomstresultatet, hvis ikke reglen blev fjernet.

50%-reglen blev i stigende omfang et problem ikke kun for HK/Privat, men også for CO-industri og hovedforhandlerne Thorkild E. Jensen og Mads Andersen, som skulle forsøge at skabe et gennembrud på spørgsmålet i forhandlingerne om Industriens Funktionæroverenskomst. Man har i CO-industri bredt støttet HK/Privat's krav om fjernelse af reglen, om end HK/Privat's hårdnakkede fremførelse af kravet har generet flere af de øvrige i CO-industri. Heri ligger også et traditionelt skisma mellem industriarbejdere og kontoransatte: Svejsere, smede og andre ”på gulvet” har gennem tiderne oplevet arbejdskonflikter, hvor HK'erne blev siddende inde på kontorerne – og nu er det så HK'erne, der vil have solidariteten! Sagt på en anden måde har det hele tiden været vanskeligt at forestille sig et samlet CO-industri gå i konflikt på kravet om at fjerne 50%-

⁵ Se: www.industrienspension.dk/nyheder/o_nyheder_overenskomst_seniorordning

reglen. Alligevel var det blevet tydeligt, at CO-industri's topforhandlere måtte gøre et reelt forsøg på at rykke arbejdsgiverne i dette spørgsmål.

Arbejdsgivermodstanden mod reglen er både principiel og reel. Til det mere principielle perspektiv hører argumentet, at HK blot kan organisere sig ud af problemet; har de mere en halvdelen organiseret, så dækker overenskomsten. Og omvendt: formår de ikke at organisere mere end halvdelen af de ansatte, er det så overhovedet rimeligt, at deres overenskomst skal gælde? Til de mere håndfaste forhold hører, at overenskomstdækning formentlig vil give visse ekstra goder til de ansatte og dermed ekstra udgifter for nogle arbejdsgivere, om end der er usikkerhed om de faktiske tal. Arbejdsgiversiden havde – og har – således ingen reel interesse i at gøre noget ved 50%-reglen. Set i arbejdsgiveroptikken var HK/Privat's indædte kamp mod reglen potentielt et problem, idet det kunne skabe uro omkring forhandlingsresultatet og i sidste ende true vedtagelsen af det samlede resultat på lønmodtagersiden.

Samlet set har disse forhold medvirket til, at der kom et forhandlingsresultat, der ikke fjernede 50%-reglen, men snarere afmonterede den som et fastkørt forhandlingsproblem via en række andre indrømmelser til HK/Privat.

Mest markant er her de *ændrede områdebestemmelser*, der betyder en udvidelse af HK/Privat's overenskomstmæssige dækningsområde. Mere konkret er det blevet præciseret, at laboranter, handels- og kontoransatte med en erhvervsuddannelse eller en kortere videregående uddannelse er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Yderligere er det aftalt, at fra 1. januar 2013 vil funktionærer, der har en mellemlang videregående uddannelse, og som er medlem af HK, være omfattet af overenskomsten, hvis virksomheden har tiltrådt overenskomsten. Typiske uddannelser vil være professionsbachelor og diplomuddannelser, som dækker over fagområder som bl.a. it, softwareudvikling, økonomi, fødevareteknologi, bioanalytikere og grafisk kommunikation.

Disse udvidede områdebestemmelser giver et interessant perspektiv for HK/Privat, der som mange andre faglige organisationer har oplevet, at medlemmerne uddanner sig væk fra det eksisterende overenskomstområde. At man nu får de mellemlange videregående uddannelser med som dækningsområde, kan medvirke til at fremtidssikre både medlemsgrundlaget og overenskomsten.

I relation til 50%-reglen har HK/Privat's formand, Simon Tøgern, argumenteret for, at man har fået "slået huller i 50%-reglen". Han henviser her til den særlige *HK talsrepræsentant*, som medarbejderne på ikke-overenskomstdækkede virksomheder nu kan få, hvis der kan opnås en fuldmagt fra halvdelen af medlemmerne. Dernæst at HK fik *ret til at opsøge virksomheder, hvor 50%-reglen ikke er opfyldt*. Trods manglende opfyldelse af reglen kan arbejdsgiveren frivilligt vælge at tiltræde overenskomsten.

Nok en væsentlig aftale, om end ikke direkte relateret til 50%-reglen, er, at der blev opnået enighed om, at *pensionsbidraget for funktionærer skal beregnes af alle løndele*, konkret den skattepligtige løn. Hermed bliver der modsat tidligere beregnet pension af bl.a. overarbejde, forskudt tid, indbetaling på fritvalgs-konto, bonus og ferietillæg.

Simon Tøgern blev mødt med kritik fra sit eget bagland for at sige ja til et forlig, der ikke indfrie hovedkravet om at fjerne 50%-reglen. Ser man på

HK/privat's medlemmer og deres ønsker til overenskomstresultatet, så var afskaffelsen af 50%-reglen det absolutte topønske, som næsten 60 procent af medlemmer stod bag. Den nok væsentligste indrømmelse HK/Privat fik med fra forhandlingsbordet, udvidelsen af områdebestemmelserne, var end ikke blandt de ti øverste medlemsønsker. Retfærdigvis skal det siges, at det længe har været et ønske fra HK's side at få ændret områdebestemmelserne.

Meningerne om forhandlingsresultatet var delte i HK/Privat's bagland. Dels var der kritikken af, at hovedkravet ikke blev imødekommet, dels var der også kritik af, at man havde accepterede, at der kan aftales funktionsløn for HK'ere. I forhold til det sidstnævnte lød det bl.a., at det vil sætte medlemmerne under pres for at tage overarbejde uden ekstrabetaling. Funktionslønnen var givetvis en del af den pris, HK måtte betale for de nye områdebestemmelser og de øvrige indrømmelser, som de fik i forhandlingerne. Afstemningsresultatets klare ja fra HK'erne viser, at det trods alt lykkedes for HK/Privats ledelse at overbevise medlemmerne om værdien af aftalen.

Med aftaleindgåelsen – og medlemmernes accept af den - er det lykkedes HK/Privat at komme ud af en forhandlingsmæssig blindgyde. Hertil hører også, at det var tredje gang, at HK/Private kørte hårdt frem med krav om opgør med 50%-reglen ledsaget af en kostbar mediekampagne. Hvis det også denne gang var endt resultatløst, er det tvivlsomt, om der ville være nogen som helst mening i at forsøge en fjerde gang. Set i det lys var det et modigt, men nok også nødvendigt træk af HK/Privat's nye formand at vende rundt og acceptere de indrømmelser, som DI var indstillet på at give.

De øvrige aftaler på industriens område

I industriens aftaler for såvel timelønnede som funktionærer blev der skabt mulighed for en højere udbetalt løn, hvis man arbejder mere end 37 timer om ugen. Adgangen til at arbejde ud over de 37 timer er ikke ny, men nyt er det, at man kan få *udbetalt pension, feriepenge eventuelle penge på den såkaldte fritvalgs-lønkonto ved arbejde ud over den normale arbejdstid*. Med andre ord er der også vedrørende merarbejde blevet givet adgang til pensionsmidler m.m. for at styrke incitamentet til at arbejde ekstra. Ser man bort fra, hvad den enkelte måtte have på fritvalgskontoen, giver det en gennemsnitlig industriarbejder mulighed for en timeløn på 211 kroner, hvilket ligger omkring 30 procent højere end den gennemsnitlige normale timeløn på 163 kroner⁶.

Nyskabelsen må for det første ses som arbejdsgiverens ønske om at øge motivationen for at arbejde ekstra timer. For det andet kan den ses i sammenhæng med den udmelding om topskatten, der kom fra Dansk Metal - noget atypisk - midt under overenskomstforhandlingerne. Det lød herfra, at man gerne så beløbsgrænsen for topskatten hævet med 40.000 kroner. Argumentet var, at de 15 procent ekstra, der skal betales i topskat i dag, udhuler lysten til at tage en ekstra tørn, når der er meget at lave. Mulighederne for at få feriepenge og pension i lommen med det samme kan ses som et forsøg på at afbøde effekten af topskatten. Men det er altså egne penge industriarbejderen blot får udbetalt tidligere,

⁶ Beregninger udført af DI for DR-Nyheder.

hvorfor det givetvis stadig står højt på Dansk Metal prioriteringsliste at få ændret beløbsgrænsen for topskatten. Og hvad angår DI, er der her opbakning at hente. DI har længe argumenteret for en omlægning af skattesystemet, herunder en fjernelse af topskatten, med det overordnede mål at sænke skatten på arbejde.

Tiltaget i industriens aftaler og debatten om topskat peger direkte imod de kommende trepartsforhandlinger og mulighederne for at øge arbejdsudbuddet samt helt konkret at øge antallet af timer, som den enkelte arbejder.

For at styrke det uddannelsespolitiske arbejde blev det aftalt, at der indbetales yderligere *fem øre per præsteret arbejdstime til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond*. Beløbet er umiddelbart beskedent, men vurderes dog at give en ekstraindbetaling til fonden på 10 millioner kroner om året. Denne aftale er en konsekvens af de krav, der er blevet fremført fra faglig side om, at ”alle skal betale til fællesskabet”. Med andre ord handler det her om udgifter til uddannelsesaktiviteter, som alle ansatte nyder godt af, men som fra lønmodtagerside i vid udstrækning finansieres af fagforeningerne; det vil altså sige dem, der er medlem af en overenskomstbærende fagforening. Når der afregnes per præsteret arbejdstime, så er det alle ansatte, der indgår i finansieringen.

Det blev også aftalt, at *reducere anciennitetskravet for ret til løn under sygdom fra ni til seks måneder*. Det har været et ønske fra CO-industris side at få et kortere anciennitetskrav, hvilket skal ses som en bekymring for, at stadig flere arbejdsgivere kunne spekulere i at ansætte på korttidskontrakter og dermed også kunne undgå krav om løn under sygdom.

Nok en ændring, som går ind på pluskontoen hos fagbevægelsen, er *en nedsettelse af alderen for ret til pensionsbidrag fra 20 år til 18 år*. Det var også et ønske fremført af CO-industri, at *forældreorloven blev gjort mere fleksibel*. Tidligere skulle forældreorloven afholdes i umiddelbar forlængelse af barselsperioden. Den nye aftale kan forældrene vælge at holde i op til to omgange hver inden for 52 uger.

Transport – fokus på uddannelse

Det var på forhånd klart, at forhandlingerne mellem 3F's Transportgruppe og DI om den normsættende aftale på normallønsområdet ville blive vanskelige. Krisen og arbejdsgivernes entydige fokus på konkurrenceevne havde gjort det tydeligt, at der ikke var mange lønkroner at komme efter. I modsætning til industriens minimallønsområde har transportområdet ikke nogen lokal lønforhandling, der undervejs i overenskomstperioden kan sikre en lønudvikling tilpasset konjunkturerne. På normallønsområdet er det, trods visse lokale tillæg, aftalen ved det centrale forhandlingsbord, som fastlægger lønnen for den kommende overenskomstperiode.

Her var det allerede i udgangspunktet op ad bakke for 3F's Transportgruppe. I aftalen blev normallønnen for de to aftaleår hævet med henholdsvis 1,60 kr. og 1,85 kr. Ved præsentationen af forliget sagde gruppeformand, Jan Villadsen fra 3F's Transportgruppe, at dette ikke ville sikre reallønnen, hvilket ellers var det erklærede mål ved forhandlingsstarten.

Når manøvrer mulighederne på lønområdet var så små, var spørgsmålet herefter, om det ville være muligt at nå til enighed om ”noget særligt” på transpor-

tens område, der fra Transportgruppens side kunne ses som en kompensation for den beskedne lønudvikling. Tilbage ved 2010 fornyelsen sad 3F's Transportgruppe for første gang over for DI, efter at Handels- og Transportarbejdsgiverne i HTS var blevet del af den dominerede arbejdsgiverorganisation. Ved 2010 forhandlingerne fik Gruppeformand Jan Villadsen forhandlet en række helt nye protokollater om social dumping på plads. Det gav et signal om, at Transportgruppen, der nu delte forhandlingsmodpart med Industrigruppen, ikke nødvendigvis fik en aftale, som var en "oversættelse" af industriaftalen, men kunne forhandle sig frem til særlige aftaler med relevans for transporten specifikt og måske også normallønsområdet mere generelt.

Allerede op til 2012 forhandlingerne var det klart, at social dumping ikke ville være det centrale tema i forhandlingerne for Transportgruppen. Det har at gøre med den særlige lovregulering af transportområdet og her konkret Gods-transportloven og de krav til løn og vilkår, der noget usædvanligt for det danske arbejdsmarked ligger i denne lovgivning. Dernæst handler det om de særlige EU-regler om carbotagekørsel, det vil sige reglerne om, hvad lastbiler fra andre EU-lande må transportere af gods internt i Danmark. I 2010 blev der indgået aftaler med DI om bl.a. fælles henvendelse til regeringen med henblik på at sikre overholdelse af disse love. Siden da har vi fået en ny regering, som sammen med Enhedslisten vedtog en Finanslov for 2012, hvor der indgår en række initiativer mod social dumping, herunder med et særligt fokus på bl.a. cabotagekørsel. De politiske initiativer har simpelthen gjort det knapt så interessant for Transportgruppen at indgå omfattende aftaler med DI om social dumping i denne omgang. Dette er lovgivning - ikke overenskomststof - hvorfor den politiske interesse for sagen er afgørende.

De aftaler, der blev indgået i transportforliget, rummer *en udbygget og styrket uddannelsesindsats*. Hensigten er bl.a. via individuelle uddannelsesplaner at give ikke-faglærte medarbejdere mulighed for at blive faglærte. Overordnet set er det uddannelsesarbejdet på virksomheden, der styrkes. Finansieringen kommer i vid udstrækning fra Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond. Her lykkedes det 3F's Transportgruppe at få hævet virksomhedernes årlige bidrag til fonden fra 520 kr. til 780 kr. per fuldtidsansat medarbejder – altså en stigning på 50 procent. Yderligere fik man en *forlængelse af opsigelsesvarslet med 14 dage, hvis tiden bruges til uddannelse*. Også dette kan karakteriseres som en styrkelse af uddannelsesindsatsen.

Social dumping kom med i overenskomstfornyelsen i den forstand, at de aftaler, der blev indgået i 2010, blev gjort permanente. Som noget nyt på dette område blev der indgået aftale om omvendt bevisbyrde i relation til regler om lønkontrol. Det betyder, at opdages der enkeltsager om løndumping, så skal arbejdsgiveren bevise, at de øvrige ansatte får den retmæssige løn. Her ud over fik transporten på linje med industrien bl.a. seniorordning, pensionsbidrag til unge nedsat fra 20 til 18 år og ret til fuld løn under sygdom efter 6 måneders ansættelse mod de tidligere 9 måneder.

Hvis 3F's Transportgruppe fik "noget særligt" i denne forhandlingsrunde, så må man pege på den samlede udbyggede og styrkede uddannelsesindsats, som reelt er en omlægning af uddannelsesforholdene på området. Hertil kommer at

seniorordningen blev en ”rettighed” og ikke som på industrien område en ordning, som de lokale parter ved en skriftlig aftale kan åbne for. Således er der her en række bestemmelser, hvor transportens aftale adskiller sig fra industriaftalen.

Set hen over forhandlingsforløbet var det ikke bare den snævre økonomiske ramme, men også andre forhold som indsnævrede manøvrer mulighederne for 3F forhandlerne. I 2010 var industriaftalen endt med en total afvisning af HK/Privat og kravet om fjernelse af 50%-reglen. HK/Privat brugte derefter tid og penge på en massiv nej-kampagne over for det samlede overenskomstresultat. Det hører med til DI's interesser, at der opnås aftaler som samlet set kan stemmes hjem blandt lønmodtagerne og dermed undgå, at man ender i en stor-konflikt. Med HK/privats nej i 2010 var det ikke uinteressant for DI at få skabt ja-stemmer i 3F. Samtidig var det som nævnt i 2010 første gang, at DI skulle forhandle transportens normgivende aftale på normallønsområdet. Derfor var det givetvis også af betydning for DI at vise, at dette kunne håndteres med et tilfredsstillende resultat.

Anderledes forholdt det sig denne gang. DI havde fået en aftale på industriområdet, hvor HK/Privat godt nok ikke fik fjernet 50%-reglen, men HK/Privat fik en række betydelige imødekommelser, som førte til en anbefalingen af et ja. Et klart ja fra HK har traditionelt været udslagsgivende for et samlet ja til forhandlingsresultatet⁷. Trods dette givetvis snævrere rum for forligsmuligheder ved denne forhandling lykkedes det dog for topforhandlerne i 3F's Transportgruppe at opnå et resultat, der kunne stemmes hjem blandt medlemmerne.

Byggeriet og social dumping: Det grundstødte problem

Byggeriet nåede i mål med en aftale, men reelt var der tale om, at parterne i byggeriet havde ”oversat” forliget på industriens område og ikke meget mere end det. Således var man reelt kørt fast med de særlige spørgsmål for byggeriet, der ellers havde fyldt i forhandlingerne. Det gælder først og fremmest social dumping, hvor 3F's Byggegruppe især fremførte kravet om en generel brug af akkordafsagnstillæg, når der ikke arbejdes på akkord. Argumentet er her, at nogle arbejdsgivere bruger byggeriets minimallønssystem, som var det et normallønssystem, og dermed aflønner på mindstesatserne uden nogen lokal forhandling om lønnen. Dernæst også kravet om det såkaldte tredjepartsansvar, der forpligter virksomheden til at sikre, at opgaver der udføres af underentreprenører er overenskomstdækket.

Op til forhandlingsstarten gjorde Dansk Byggeri ingen hemmelighed ud af, at det ikke var krav, man var indstillet på at imødekomme. Det så således vanskeligt ud fra starten. Det hører dog med til billedet, at byggeriets parter særligt ved de seneste to overenskomstfornyelser, i 2007 og 2010, formåede at finde frem til aftaler, der på forskellig vis havde til formål at dæmme op for løn- og arbejdsvilkår, der klart lå under overenskomstens niveau. Derfor kunne man også denne gang have en formodning om, at det ville blive muligt at nå frem til nye kompromisser om spørgsmålene. Men det lykkedes ikke.

⁷ Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, *Ny magtfordeling i overenskomstpillet*. FAOS Forskningsnotat 109.

3F's Byggegruppe indgik i 2011 en aftale med Dansk Håndværk, hvis medlemmer er mindre håndværksvirksomheder og mestre, om netop akkordaf-sagnstillæg og tredjepartsansvar. Denne aftale ville 3F tydeligvis gerne bruge som løftestang for tilsvarende bestemmelser i aftalerne med det langt mere betydningfulde Dansk Byggeri. Men Dansk Byggeri afviste. Det var samtidig en afvisning, der internt i Dansk Byggeri ikke har været helt enkel at håndtere. Der er mange mindre medlemsvirksomheder i organisationen, som gerne så skrap-pere tiltag over for, hvad man anser som unfair konkurrence fra østeuropæiske småentreprenører. Dansk Byggeri holdt fast i, at der i overenskomsten er en anbefaling af, at virksomhederne sikrer overenskomstdækning hos underentreprenører. Virksomhederne kan altså vælge at medvirke til at sikre overens-komstmæssige vilkår i branchen. En forpligtigelse til at sikre overenskomst-dækningen ville man ikke acceptere.

Hvis den overordnede målsætning er at overenskomstdække branchen, så mente Dansk Byggeri, at der var andre veje at gå. Derfor tilbød man 3F lister med navne og adresser på underentreprenører og byggepladser, hvor de løser opgaver. Der var tale om dels en løbende udlevering af information, dels halvår-lige opgørelser over aktiviteten. Dansk byggeri ville også acceptere en stramning af reglerne vedrørende brug af enkeltmandsvirksomheder – også kaldet arme-og-ben virksomheder – i form af princippet om omvendt bevisbyrde. Begge dele blev dog afvist af 3F's Byggegruppe. Afvisningen skal nok ses i lyset af, at Byggegruppen ser tredjepartsansvar og akkordaf-sagn som initiativer, der så at sige i udgangspunktet kunne løse nogle af de problemer, man har; altså manglende overenskomstdækning og lønninger, der ligger fast på mindstesat-sen. Lister med informationer om underentreprenører ser man i Byggegruppen snarere som en løsning, hvor man forsat løber bagefter problemerne.

Ved siden af drøftelserne om dumping forhandlede man om mulighederne for at samle de forskellige eksisterende aftaler i én *Byggeriets Overenskomst*. Muligheden var opstået, da forbundet Træ-Industri-Byg, TIB, fra januar 2011 blev fusioneret med Byggegruppen i 3F. For arbejdsgiverne er der administrative og økonomiske fordele ved en samlet overenskomst. På lønmodtagersiden er man heller ikke uinteressert, men her nok mere af symbolske årsager: Man får samlet forskellige grupper under en og samme overenskomst. Store dele af sammenskrivningsarbejdet har haft en ren teknisk karakter og har stået på gen-nem længere tid, men i sidste ende var der spørgsmål, som var ren forhandling. Parterne var tæt på mål med alle dele af sammenskrivningen. Man var også godt på vej med nye aftaler om fleksibilitet vedrørende arbejdstid, men i sidste ende ville 3F ikke nikke til Byggeriets Overenskomst og nye arbejdstidsbestemmel-ser, når man ikke fik noget på akkordaf-sagn og tredjepartsansvar.

Reelt endte byggeriet forhandlinger i noget, der kan minde om et sammen-brud. Det lykkedes ikke at få nogen aftaler på plads om de forhold, der særligt gør sig gældende inden for byggeriet – man fik kun en ”oversættelse” af indu-striens aftale.

Det ligner en tanke, at skatteminister Thor Möger Pedersen allerede dagen efter, at byggeriet havde indgået deres ’skrabede’ aftale uden nye initiativer mod social dumping, annoncerede, at regeringen vil komme med et lovforslag,

der skal bekæmpe sort arbejde og social dumping. Arbejdsudøvere skal på stedet kunne forevise legitimation, håndværkerbiler skal være forsynet med firmaoplysninger, og skilte på arbejdspladser skal fortælle, hvem der arbejder på stedet. Det skal understreges, at lovforslaget ikke direkte tager emner op, der har været på bordet i forhandlingerne på byggeriets område. Det handler om, at skatteregler er et lovgivningsområde. Det skal også bemærkes her, at man både i 3F og i Dansk Byggeri bød ministerens udspil velkommen. Med andre ord er der her enighed mellem parterne om, at det er en god idé at styrke myndighedskontrollen på området. Hermed understreger lovforslaget dels den sammenhæng, der er mellem aftaleregulering og lovgivning, når det drejer sig om udenlandsk arbejdskraft og sikringen af, at regler bliver overholdt, dels også den opgavefordeling, der så at sige eksisterer mellem aftalestof og lovgivning her. Groft sagt hører løn og ansættelsesvilkår hjemme i overenskomsten, mens arbejdsmiljø – herunder ikke mindst sikkerhedsforhold på arbejdspladsen – og skatteregler hører hjemme i lovgivningen.

Nogle gange er denne opgavefordeling, dog ikke krystalklar. Et eksempel på dette er det såkaldte håndhævelsesdirektiv. Tilfældighederne ville, at EU-Kommissionen præsenterede direktivforslaget den 21. marts – altså 20 dage efter byggeriets aftale var underskrevet. Forslaget har til formål at sikre en bedre håndhævelse af udstationeringsdirektivet. Et af elementerne i direktivforslaget er en bestemmelse, der pålægger medlemsstaterne at indføre en solidarisk hæftelse for hovedentreprenører, som indgår kontrakter om udførelse af opgaver med underleverandører. Det betyder, at hovedentreprenøren kommer til at hæfte for en underleverandørs manglende betaling af mindsteløn, skat og social bidrag. Med andre ord drejer det sig om en form for tredjepartsansvar eller kædeansvar om man vil⁸. Således har vi her et eksempel på en mulig regulering, hvor 3F's Byggegruppe har presset på for at få det i overenskomsten samtidig med, at EU-Kommissionen kommer med et forslag til ny lovgivning, der rummer bestemmelser om en principielt tilsvarende regulering.

Det var nok også sigende, at umiddelbart efter at direktivforslaget var kendt, kom der positive udtalelser om forslaget fra faglige repræsentanter. Modsat blev det på arbejdsgiversiden kaldt et 'fejlskud'. Her var det ikke Dansk Byggeri, men adm. direktør i Dansk Arbejdsgiverforening, Jørn Neergaard Larsen, der gik i medierne og forklarede, at det ikke skal ramme danske virksomheder, at de offentlige myndigheder i andre EU-lande har problemer med at udføre en effektiv kontrol. Han understregede endvidere, at vejen frem er at sikre åbenhed og gennemsigtighed, så myndighederne har gode muligheder for at varetage deres opgaver⁹.

Vedrørende relationerne mellem parterne i byggeriet, Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe, står tilbage, at ellers meget konstruktive overenskomstfornyelser – også i relation til spørgsmål om social dumping - gennem de senere år har fået nogle skrammer af 2012-forløbet. Dette er også illustreret af afstemningen om

⁸ For en nærmere gennemgang af forskellige ansvarsformer se: Klaus Pedersen og Søren Kaj Andersen, *Social dumping – kædeansvar og andre ansvarsformer*. FAOS forskningsnotat nr. 112.

⁹ Se bl.a. *Licitationen – Byggeriets Dagblad*, 22.3.12.

overenskomstresultatet, hvor knapt 60 procent af byggearbejderne stemte nej til aftalen.

Butiksområdet og afskaffelsen af lukkeloven

Lukkeloven afskaffes 1. oktober i år og erstattes af en helligdagslovgivning, der kun regulerer lukketider på 13½ helligdage hen over året. Denne liberalisering giver helt nye muligheder for, hvornår butikker holder åbent. På den baggrund ønskede Dansk Erhverv at diskutere øget fleksibilitet i arbejdstidsreglerne med HK/Handel netop med henblik på at give butikkerne bedre muligheder for at udnytte liberaliseringen. Det handlede her ikke mindst om at udvide normalarbejdstiden, altså det tidsrum, som ikke udløser særlige tillæg. Men her var HK/Handel ikke til at røkke. Ved fornyelsen i 2000 aftalte parterne, at hvis lukkeloven ændres således, at det bliver muligt generelt at holde åbent på søn- og helligdage, så skal de butiksansatte kompenseres med frihed. HK/Handel insisterede på, at overenskomsten med år 2000-aftalen var gjort klar til liberaliseringen af lukkeloven.

Kompensationen og dermed retten til frihed slår igennem på forskellig vis, afhængig af arbejdstidslængde, samt hvorvidt butikken allerede før 1. oktober 2012 har holdt åbent alle søndage. Maksimal gevinst er der for fuldtidsansatte i butikker, som allerede nu har åbent søn- og/eller helligdage. De får reduceret deres arbejdstid med 90 timer per år. Det var på denne baggrund, at HK/Handels formand, Jørgen Hoppe, kunne erklære, at HK med den nye aftale havde sikret ansatte i fx blomsterbutikker og byggemarkeder – altså butikker der allerede i dag har søndagsåbent - 2½ uges ekstra frihed som kompensation for at arbejde på helligdage. Unægtelig et flot resultat i en presset tid. Men der er altså også mindre frihed til flertallet af de butiksansatte.

Det afgørende her er, at den nye frihed blev forhandlet på plads for 12 år siden i overenskomstfornyelsen år 2000. Det må kaldes godt forhandlingshåndværk og rettidig omhu fra HK/Handels side.

Arbejdstidsreglerne forblev uberørte, men ellers fik Dansk Erhverv på linje med Industriens Overenskomst en ganske billig aftale. Det kan nævnes, at alderen for ret til pensionsbidrag blev fastholdt på 20 år og ikke nedsat til 18 år som i industriforliget. Det er en direkte konsekvens af de mange unge, der er ansat i butikker. På arbejdsgiversiden har vurderingen været, at det ville blive for dyrt for butiksindehaverne. Modsat fik HK/Handel et tillæg på 20 øre per time til ansatte med mere end et års anciennitet – et tillæg der ikke genfindes i industri-aftalen. Dog må det siges, at denne type tillæg svarer til, hvad der tidligere er blevet aftalt på dette område og hænger sammen med, at butiksområdet nok i princippet er et minimallønsmråde, men i realitet har en dynamik i lønudviklingen, der mere minder om normallønsmrådet. Her ud over indeholder Butiksforliget grundlæggende de samme elementer som industriens: Seniorordning (dog uden brug af pensionsmidler – jf. ovenfor), uddannelsesinitiativer mv.

Finans – nye arbejdstidsregler

Noget overraskende kom aftalen om fornyelse af overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, og Finansforbundet allerede på plads

den 4. februar. Det vil sige otte dage før spydpidsforhandlingerne i industrien nåede frem til et resultat. Det skete ellers på en baggrund af ganske hårde udmeldinger op til forhandlingsstarten. Fra Finansrådet forlød det, at danske banker ikke kan holde trit med konkurrenterne, når det handler om medarbejderomkostninger. Man hævdede, at vejen frem ville være at give mindre i løn eller have færre ansatte, og at der desværre nok ville blive behov for begge dele. Direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Steen A. Rasmussen, forudsagde, at beskæftigelsen i bankerne i år vil falde med 4,5 procent, svarende til 2.200 stillinger. Formand i Finansforbundet, Kent Petersen, kaldte denne udmelding umiddelbart før forhandlingerne for 'utilstedelig' og fremhævede, at 2012 fornyelsen havde indeholdt en meget beskedent lønstigning, hvilket ikke havde forhindret afskedigelser i sektoren¹⁰.

Samlet pressede FA på for at få løn- og omkostningsstigninger helt i bund. Det endte med en aftale om 2 gange 1 procent i lønstigning i 2012 og 2013. Endvidere fik man en ny aftale om arbejdstid. Det har særligt været et ønske på arbejdsgiversiden at få en mere enkel og fleksibel arbejdstidsaftale. 'Ny Arbejdstid' opdeles nu i tre kategorier: 1) Arbejdstid fastsat af virksomheden og som typisk anvendes i filialerne inden for tidsrummet 8-17 og med én lang dag til 19.15. 2) Aftalt arbejdstid, som aftales direkte mellem leder og medarbejder og ligger mellem 6 og 20 på hverdage. 3) Udvidet aftalt arbejdstid, som aftales mellem virksomheden og den faglige repræsentant, hvor arbejdstiden kan ligge hele døgnet på alle ugens syv dage, dog med et ugentligt maks. på 42,5 time. Finansforbundet ser også fordele ved den nye arbejdstidsaftale, bl.a. at man har fået to timers flextid rundt om den aftalte fixtid og en timebank, der opsamler flekstid, omsorgsdage samt over- og merarbejde. Yderligere har man afskaffet en regel om bortfald af merarbejde – nu kan dette merarbejde afspadsreses eller udbetales.

For Finansforbundet har det også været vigtigt at få aftalt en række "afbødeforanstaltninger" ved større afskedigelser. Det relaterer sig til de ovenstående udmeldinger og forventningen om, at der også de kommende år vil komme større runder med afskedigelser i bankerne. Afbødeforanstaltningerne indeholder bl.a. opsigelsesvarsel og godtgørelse efter funktionærloven og overenskomsten samt tilbud om et såkaldt outplacementprogram. Parterne har aftalt et kodeks for god outplacement, der indeholder en række retningslinjer for tilrettelæggelse og gennemførelse af forløbet, herunder bl.a. at det bør være en tredjepart uden for virksomheden, der varetager forløbet. Indholdet i programmet centrerer sig om rådgivning og uddannelsesplanlægning. Programmet går i gang i opsigelsesperioden, hvorfor der også er aftalt frihed i opsigelsesperioden til outplacementaktiviteter og kompetencegivende uddannelse. Det kan herefter fortsætte ind i en eventuel arbejdsløshedsperiode. Ifølge Finansforbundet er erfaringerne gode med sådanne programmer. Hvor de er gennemført er 8 ud af 10 efter 12 måneder enten i job eller på efterløn/pension.

Man blev også enige om at nedsætte et fælles udvalg, der frem til overenskomstforhandlingerne i 2014 skal udarbejde et oplæg til et nyt lønsystem på

¹⁰ Dagbladet *Børsen*, 12. januar 2012.

finansområdet. Det handler her især om de cirka 30 procent i sektoren, som er ansat på et anciennitetsbaseret lønsystem. Målsætningen vil være i højere grad at få et funktionsbestemt lønsystem også for denne gruppe.

Når finanssektorens aftale kom på plads så tidligt, kan det ses dels som et ønske hos de forhandlende parter i sektoren om at markere, at prissætningen på arbejde ikke nødvendigvis entydigt skal ske i industrien, men at vidensarbejdspladserne også skal spille en rolle her. Dels kan det også ses som et ønske om hurtigt at få afklaret overenskomstspørgsmålene, for hermed så også at undgå yderligere uro omkring ansættelsesforholdene i en banksektor, der har været præget af turbulens i de sidste år.

Ved afstemningen om resultatet stemte 86 procent af Finansforbundets medlemmer for resultat. Stemmeprocenten var oppe på hele 75 procent.

Det videre perspektiv – konkurrence over grænserne og overenskomstfornyelserne

Lige for døren står det annoncerede trepartsforhandlinger. I skrivende stund er dagsordenen for disse forhandlinger endnu ukendt om end gættierne er hyppige. Som udgangspunkt må vi forvente, at de emner der direkte er nævnt i regeringsgrundlaget vil komme på bordet. Det handler her om at øge arbejdsudbudet med ca. 20.000 personer frem mod 2020 og hermed via færre udgifter til overførsler at øge skatteindtægterne med 4 milliarder kr. Disse penge vil blive reserveret til arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer. Ser man på de udmeldinger, der er kommet fra de parter, som skal sidde ved trepartsbordet, så ligner uddannelse et af de områder, der får prioritet. Det har som vist også været et emne, der har fået plads i overenskomstfornyelsen, så der går en forholdsvis lige linje frem til at følge op på dette i trepartsdrøftelserne. Her ud over er mange emner blevet ført frem – særligt af en række faglige organisationer. Centralt står det beskæftigelsespolitiske område, men her nævnes social dumping også sammen med flere andre emner. Det er i år 25-året for Fælleserklæringen, hvor netop trepartsforhandlinger i 1987 lagde grundstenene til såvel arbejdsmarkeds-pensionerne som det berømte slogan om 'jobfest frem for lønfest'. Spørgsmålet er om jubilæet skal bruges til aftale med tilsvarende konsekvenser for de kommende årtier.

Vender vi blikket bort fra de kommende trepartsforhandlinger og ser frem mod overenskomstfornyelser længere fremme, så er der noget der tyder på, at det ikke kun er den økonomiske krise, der har skabt det stærke fokus på konkurrencedygtighed og et smalt overenskomstresultat. Argumentet er her, at langt flere brancher i dag er direkte udsat for international konkurrence og således må forholde sig til den internationale løn- og omkostningsudvikling, hvis indtjening og job skal fastholdes. Overordnet kan man sige, at det ikke kun er de *konjunktuelle* forhold som presser lønningerne – det er også *strukturelle* forhold, som spiller ind. Sagt på en anden måde, så er det ikke kun op- og nedture i økonomien, der gør sig gældende, det er også mere fundamentale forandringer på markedet, som præger udviklingen.

At der fokuseres på konkurrenceevne, når der forhandles løn og vilkår i *industrien*, og her med særligt fokus på eksporterhvervene, er ikke nyt. Men ud-

viklingen i de seneste år har i en særlig grad presset danske industrivirksomheder og dermed danske industriarbejdspladser. Siden 2008 er knapt 70.000 jobs forsvundet ud af industrien. Samtidig viser det sig, at danske industrivirksomheder skaber jobs, men det sker først og fremmest i datterselskaber i udlandet. DI og lønmodtagerne i CO-industri har i fællesskab forsøgt at skabe en dagsorden, hvor det understreges, at uden industriproduktion får vi heller ingen innovation og et videnssamfund i Danmark. Diskussionen om fremtidens industriproduktion har bredt sig og har også fået et vist politisk gennemslag, idet at Danmarks Vækstråd er blevet bedt om at komme med konkrete anbefalinger til, hvordan industriproduktion ikke bare fastholdes, men også fremover nyetableres i Danmark. Samme tendens kan genfindes i den internationale diskussion, hvor det understreges, at udviklingen hen imod et videnssamfund er misforstået, hvis vi tror, at det betyder et endegyldigt farvel til industriproduktion. Tværtimod er fremstillingsindustrien en forudsætning for innovation og viden. Opgaven bliver således at sikre rammevilkårene for en avanceret industriproduktion er til stede, og her spiller løn og omkostninger en væsentlig rolle.

Men også i andre brancher mærkes den internationale konkurrence. Udviklingen har været tydelig i *byggeriet* siden midten af 00'erne, hvor udenlandske – særligt tyske og polske - arbejdstagere og virksomheder nok i første omgang kom til Danmark på grund af det økonomiske og byggemæssige boom og dermed afhjalp en mangel på arbejdskraft. Sidenhen ser det ud til, at udenlandske arbejdstagere og virksomheder har etableret sig mere fast i den danske bygge- og anlægsbranche trods de dårligere konjunkturer. En væsentlig andel af de udenlandske virksomheder og arbejdstagere kommer fra Østeuropa, og vi ved, at lønningerne her ikke altid ligger på niveau med satserne i danske overenskomster. Det har udløst debatten om social dumping. Gennem de seneste overenskomstfornyelser har parterne i byggeriet været enige om en række tiltag mod social dumping. Men denne gang kunne man som nævnt ikke blive enige. Et af hovedproblemerne var så at sige, hvor man skal trække strengen mellem fair og unfair konkurrence? Uenigheden om det såkaldte akkordafsnagsnstillæg drejer sig umiddelbart om, hvordan principperne i minimallønssystemet skal forstås. Hvordan skal det fx forstås, når en udlænding får 115 kr. i timen for et stykke arbejde en dansk håndværker typisk får 145 kr. i timen for? Arbejdsgiverne vil slå på, at det er udtryk for den fleksibilitet, der er i minimallønssystemet; de 115 kr. ligger lige netop ikke under mindstesatsen i overenskomsten. På lønmodtagersiden er argumentet, at man her bryder med princippet om lokal forhandling om lønnen – eventuelt via en aftale om akkord – og i realiteten gør mindstelønssystemet til et normallønssystem. Uanset principperne i de forskellige lønssystemer kan man sige, at diskussionen er udtryk for, at den forholdsvis store gruppe af udlændinge, og her særligt østeuropæere, der arbejder i den danske bygge- og anlægssektor, presser prisen på arbejde. Alt peger på, at dette ikke er et forbigående fænomen, men er udtryk for en mere varig forandring skabt af det åbne europæiske arbejdsmarked.

Konkurrence hen over grænserne er også blevet tydelig inden for *transporterhvervene*. Ser man på lastbiltrafikken over grænserne, er andelen af udenlandske lastbiler nærmest fordoblet gennem en tiårig periode. Det viser optæl-

linger fra brancheorganisationen ITD. Samtidig kan man også konstatere, at en tredjedel af de udenlandske lastbiler er ejet af danske vognmandsfirmaer. Det peger på en udvikling, hvor danske vognmænd etablerer sig i fx Tyskland eller Polen, da der er konkurrencefordele ved at drive forretningen derfra. I modsætning til industri og byggeri er vejtransport ikke et område, hvor vi har et fuldt åbent Europa, altså et indre marked. Tværtimod er der regler for, hvor mange ture en udenlandsk lastbil må køre i Danmark med dansk gods. Der er dog i EU taget en principiel beslutning om at liberalisere også transportområdet i 2014, hvorefter vognmænd således kan løse transportopgaver frit i det samlede EU. Denne konkurrence over grænserne samt udsigten til et frit marked for vejtransport skaber et pres på løn og omkostninger i danske vognmandsfirmaer. Som nævnt pågår der et politisk udvalgsarbejde om social dumping, hvor de såkaldte cabotageregler – regler for udenlandske lastbilers godskørsel i andet EU-land – indgår. Målsætningen er at sikre en bedre overholdelse af reglerne. Atter må det nævnes, at disse regler muligvis allerede er væk om et par år, hvorefter den danske vognmandsbranche nødvendigvis må tilpasse sig den frie konkurrence hen over grænserne, hvilket givetvis vil få yderligere konsekvenser for lønninger og/eller beskæftigelse hos samme vognmænd.

Et udpræget hjemmemarkedserhverv, *butiksområdet*, har i de seneste år også oplevet en stigende konkurrence fra udlandet. Udgangspunktet er internethandel, der vokset til et niveau, hvor næsten halvdelen af alle danskere hver måned shopper online. Den samlede onlinehandel vurderes til at løbe op i godt 40 milliarder kroner om året¹¹. Set i et overenskomstmæssigt perspektiv har det bl.a. den konsekvens, at det er blevet en vigtig opgave for HK/Handel at organisere ansatte i e-butikker, som typisk er lokaliseret langt fra de handelsstrøg, hvor butiksansatte ellers befinder sig. Der har været snakket om, hvordan den enkelte forbruger i stigende omfang går ind i den lokale forretning for at blive orienteret og informeret om produkter og derefter går hjem og køber det på nettet. Det kan være fotoudstyr, ny cykel og meget andet. Der er dog også dem, der har fundet ud af, at de samme produkter er billigere i udlandet og derfor gør deres internetindkøb der.

Tal fra 2011 viser, at hvert tredje køb på nettet bliver foretaget i e-butikker uden for Danmark. Samlet køber danskerne skønsmæssigt for 7 milliarder kr. varer i udenlandske e-butikker om året, og vurderingen er, at det tal kun vil vokse i de kommende år¹². Vi har hermed fået en ”virtuel grænsehandel”, der potentielt kan få betragtelige konsekvenser for detailhandlen i Danmark. Dette rejser spørgsmål om konkurrencedygtighed i danske butikker – de fysiske såvel som e-butikkerne – over for e-handel i udlandet.

Samlet set vil disse tendenser til øget konkurrence over grænserne givetvis lægge pres på det danske arbejdsmarked, herunder løn og omkostninger i øvrigt. Hermed er det også sagt, at konkurrenceevnen inden for de ovennævnte sektorer – og givetvis flere end dem – også vil blive et tema for de kommende års overenskomstfornyelser. Det er samtidigt vigtigt at understrege, at den danske øko-

¹¹ DIBS Payment Services.

¹² *Whitepaper, Shop Excellence* 2011, Dwarf A/S – 4. kvartal, november 2011.

nomi som en lille og åben økonomi har nydt godt af det økonomiske samkvem med landene omkring os. Danske virksomheder og lønmodtagere lægger også betragtelige aktiviteter i landene omkring os. Det hører også med til billedet her, at konkurrencen over grænserne set med et køber- eller forbrugerperspektiv kan medvirke til at skabe større effektivitet og kvalitet, og i sidste ende reducerede priser.

Spørgsmålet er, hvordan denne udvikling på sigt vil påvirke danske lønninger og andre overenskomstvilkår? Vi har set – denne gang i byggeriets forhandlinger – at det kan være vanskeligt at trække stregen for, hvornår konkurrencen bliver unfair samt, hvad der i givet fald skal gøres for at dæmme op for unfair konkurrence.