

LOV ELLER OVERENSKOMST

## Deltidsindgrebet og aftalemodellen

Den nye regering er blevet beskyldt for med sit regeringsgrundlag og de deraf følgende lovgivningsinitiativer at foretage et generalangreb på såvel fagbevægelsen som den danske aftalemodel. Vi har i et notat til Ugebrevet Mandag Morgen, *Fagbevægelsen presset af VK-regeringens udspil*, vurderet, at hverken fagbevægelsen eller aftalemodellen står for fald (se [www.faos.dk](http://www.faos.dk)). Men det skal tilføjes, at det naturligvis kan være vanskeligt at vurdere de mere langsigtede virkninger af regeringens politik, før denne politik er blevet gennemført og er begyndt at virke.

Den nye beskæftigelsesminister, Claus Hjort Frederiksen, har fremhævet, at regeringen skam i høj grad ønsker at respektere den danske aftalemodel og arbejdsmarkedets parter, men denne udtalelse står i kontrast til det fremsatte lovforslag på deltidområdet. Forslaget om indførelse af en lovsikret ret til deltid rammer lige ind i det centrale spørgsmål om balancen mellem aftaler og lovgivning, når det gælder regulering af løn- og arbejdsforhold. Hovedreglen er, at parterne skal regulere forholdene selv gennem indgåelse af kollektive overenskomster. Det er kernen i den danske aftalemodel. LO har da også kritiseret regeringens udspil om deltid med den argumentation, at man med en lov på et område, der hidtil har været aftalereguleret, er med til at undergrave aftalemodellen.

Når forslaget alligevel er med i regeringsgrundlaget hænger det formentlig sammen med den gennemgående værdi i programmet: bestræbelserne på at sikre det enkelte individ et frit valg. Det hedder meget betegnende i bemærkningerne til lovforslaget, at det er "et led i regeringens *frihedspakke* på arbejdsmarkedet." Her er der ikke nogen tvivl om, at det liberalistiske udgangspunkt med de individuelle rettigheder i centrum står i modsætning til af-

talemodellens kollektive rettigheder. Det giver en antydning af, at regeringen grundlæggende mangler sympati for organisationerne på arbejdsmarkedet og deres kollektive system.

Den enkeltes frihed til deltid vægtes højere end parternes frihed til at indgå regulerende overenskomster. Men spørgsmålet er, hvilken frihed den enkelte lønmodtager i realiteten får. Det afgørende i lovforslaget er, at lønmodtagerne ikke får et retskrav på at gå på deltid. Det er en frihed til, at den enkelte lønmodtager med sin arbejdsgiver har ret til at aftale deltid. Det skal ingen kollektiv overenskomst kunne sætte begrænsninger for. Men hvis arbejdsgiveren af den ene eller den anden grund modsætter sig deltid, har lønmodtageren ingen rettigheder.

I virkeligheden betyder lovreguleringen her, at situationen skrues tilbage til tiden før der fandtes organisationer og kollektive aftaler på arbejdsmarkedet, der netop var karakteriseret ved kontraktfriheden for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver. Men det grundlæggende i dette kontraktforhold er, at det ikke indgås mellem lige parter. Undertiden kan lønmodtagerne have et overtag på grund af generel mangel på arbejdskraft eller mangel på særlige grupper, men fundamentalt står arbejdsgiveren stærkest, hvilket her indebærer, at det er arbejdsgiveren, der vil kunne diktere, hvornår der skal være tale om deltid, og hvornår der ikke skal være tale om deltid. Det er dette ulige magtforhold, der er baggrunden for etableringen af faglige organisationer til beskyttelse af lønmodtagerne. Det sætter de enkelte arbejdsgivere under pres, og svaret er derfor etablering af modstående arbejdsgiverorganisationer, som gennem kollektive overenskomster med fagforeningerne regulerer løn- og arbejdsforhold. De indgåede kollektive overenskomster kan dermed ses som en afspejling af

**Reguleringen på arbejdsmarkedet under forandring**

**Lønmodtagerens frihed til deltid afspejles ikke i et retskrav**

## LOV ELLER OVERENSKOMST

### Deltidsindgrebet og aftalemodellen

magtforholdet mellem parterne. Man kan også sige, at der med organiseringen af arbejdsmarkedet er skabt en magtbalance mellem parterne. De modstridende interesser løses, og det har i Danmark skabt baggrund for, at der mellem parterne er opstået et stærkt konsensusforhold, som har bidraget til udviklingen af virksomhederne og af det danske samfund generelt.

Der er skabt et princip om parternes selvregulering – betegnet som den danske aftalemodel – og derfor bør regeringen ikke ved lov regulere forhold, som indgår i de kollektive overenskomster. Set i det lys er regeringens lovforslag om deltid et klart brud med aftalemodellen. Det skal dog tilføjes, at parternes selvregulering ikke er absolut. Vi talte netop indledningsvis om balancen mellem aftaler og lovgivning. Partssystemet er en del af samfundet, og der findes derfor overordnede politiske interesser, som parterne må tage hensyn til og ikke kan tilsidesætte gennem deres aftaler. Også for parterne på arbejdsmarkedet gælder det, at der ikke findes noget ved siden af eller over Folketinget.

Derfor har aftalemodellen altid været suppleret med lovgivning. Der er endda lovgivning, der direkte regulerer partsforholdet, fx arbejdsretslov og forligsmandslov. Det gælder dog for denne lovgivning, at den som absolut hovedregel kun ændres efter forudgående drøftelse med og opnåelse af konsensus mellem parterne. Men ikke desto mindre er det en lovgivningsmæssig regulering. De overordnede samfundsmæssige interesser har også begrundet, at der i overenskomstsituationer, der er kørt fast, og hvor en konflikt derfor er etableret eller umiddelbart truende, er opstået en praksis for gennemførelsen af politiske indgreb. De har som regel taget udgangspunkt i parternes egne forhandlinger, men ikke desto mindre har der i disse tilfælde været tale om en politisk regulering af løn- og arbejdsforhold. Sådanne politiske indgreb ses af nogen som et brud på organisationernes aftalefrihed (og deraf følgende konfliktret), og Danmark er faktisk også i flere tilfælde af den internationale arbejdsorganisation, ILO, blevet kritiseret for herigennem at bryde nogle af ILO's grundlæggende konventioner. Ikke desto mindre er det den almindelige selvforståelse i det danske organisations- og aftalesystem, at de

politiske indgreb kan være acceptable, og at en sådan form for politisk regulering derfor også er en del af det overordnede aftalesystem, når blot det respekteres, at selvreguleringen er det bærende princip.

Sagt på en anden måde findes der til enhver tid en legitim politisk dagsorden, som parterne på arbejdsmarkedet skal forholde sig til og ikke kan ignorere fuldstændigt. Også i spørgsmålet om deltid kan findes en legitim politisk dagsorden. Hvis regeringen skulle have grebet ind – uden at bryde med aftalemodellen – skulle det have været i form af indførelse af et retskrav, der sikrede den enkelte ret til deltid – også mod arbejdsgiverens ønske. Dette indgreb kunne begrundes i, at friheden for den enkelte lønmodtager politisk måtte anses for at være vigtigere end både den individuelle kontraktfrihed og organisationernes frihed til at indgå kollektive overenskomster. Det ville svare til den lovgivning, der findes på arbejdsmiljøområdet. Den bygger netop på det synspunkt, at lønmodtagernes liv og helbred står over både individuelle og kollektive aftaleretigheder og dermed må sikres ved lov. Det er en lov, der så kan suppleres med aftaler mellem parterne, men grundlæggende må der være en lovgivning i et sådant spørgsmål.

Udover den liberalistiske argumentation har regeringen også en mere indholdsmæssig begrundelse for lovforslaget om deltid. Det fremhæves, at de overenskomstmæssige restriktioner, der findes, er i modsætning til det ønske mange børnefamilier har om at gå på deltid for at få familielivet til at hænge sammen. Restriktionerne er også i modstrid med nogle lønmodtageres behov for i en periode at gå på deltid for at passe et sygt familiemedlem og ældre lønmodtageres ønske om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet gennem en nedtrapning af deres arbejdstid. Der findes faktisk vedrørende de sidste grupper på nogle områder overenskomstmæssige muligheder for deltid, men generelt er det korrekt, at der i overenskomsterne i et vist omfang er bestemmelser, der begrænser de nævnte lønmodtagergruppers ret til deltid. Det må derfor anses som legitimt, at en regering på dette område fremkommer med et ønske om ændringer, der tilgodeser disse grupper, og dermed sætter organisationerne under pres. Det kan medføre, at parterne forholder sig til den politiske dagsorden og efterfølgende

**Den skrøbelige frihed**

**Aftalemodellen har altid været suppleret med lovgivning**

**Kritik fra ILO**

**LOV ELLER OVERENSKOMST****Deltidsindgrebet og aftalemodellen**

eventuelt ændrer overenskomsterne. Om argumenterne er vægtige nok til at begrunde et politisk indgreb her og nu er derimod særdeles tvivlsomt. Specielt når man ser på problemets omfang. Langt den overvejende del af lønmodtagerne har faktisk overenskomstmæssigt ret til at gå på deltid. I øvrig er det de færreste, der har ønsker om at gå på deltid. Det er knapt 400.000, der er på deltid, og tallet har været faldende gennem en årrække. Det synes derfor at være stor ståhej for ingenting eller et eksempel på at løbe åbne døre ind.

LO har foretaget en opgørelse, der viser, at det som et maksimum kun er 4 pct. af lønmodtagerne, som helt er udelukket fra deltid. 17 pct. har uhindret adgang, mens 79 pct. har adgang med visse begrænsninger, heraf drejer det sig for de 67 pct. om regulering af timetallet. Det består typisk af mindstegrænser i timetallet, fx 12 eller 15 timer som ugentligt minimum. Begrundelsen for disse regler er, at der som forudsætning for at opnå en række sociale goder på arbejdsmarkedet er et krav om et vist minimalt ugentligt timetal. For at opnå arbejdsløshedsdagpenge skal man fx arbejde 8 – 12 timer om ugen (afhængigt af om man er deltids- eller fuldtidsforsikret). Funktionslovens ansættelsesbeskyttelse og sikring af løn under sygdom kræver 8 timers ugentligt arbejde. Opnåelse af syge- og barseldagpenge kræver godt 9 timer om ugen og opnåelse af arbejdsmarkedspension fx 8-10 timer pr. uge i den offentlige sektor.

Hvis overenskomsterne ikke havde krav om et minimumstimetal for deltidsansatte ville effekten blive, at nogle lønmodtagere kunne presses ned på et timetal, hvor de mistede en række af de nævnte sociale rettigheder. Skrækscenariet for LO er en amerikanisering af arbejdsmarkedet, hvor nogle grupper af lønmodtagere tvinges ud i en situation, hvor de må have flere deltidsjob for at klare sig økonomisk, og hvor de trods et højt samlet timetal mister ret til pension, sygedagpenge m.v.

Det er en stærk argumentation mod lovforslaget, som det foreligger, fordi det reelt vil hindre de faglige organisationers mulighed for via de kollektive overenskomster at sikre medlemmerne fundamentale rettigheder. Men det skal tilføjes, at der i nogle af overenskomsterne findes andre begrænsninger, som snarere understøtter regeringens argumentation for, at

en del aftaler reelt udelukker muligheden for deltid og dermed er en hindring for nogle lønmodtageres ønske om at gå på deltid. Fx findes bestemmelser om, at aftaler om deltid mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver kun kan indgås, hvis lønmodtageren ikke i forvejen er fuldtidsansat i virksomheden eller i en anden virksomhed – med mindre særlige hensyn taler for det. I bemærkningerne til lovforslaget fremhæves det, at en sådan regel medfører, at deltid kun kan aftales ved nyansættelse. Der er også bestemmelser, der går på, at en lønmodtagers ansættelse på deltid ikke må mindske antallet af fuldtidsansatte i virksomheden, hvis der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer. Og så vil det kun kunne lade sig gøre i ganske særlige tilfælde. Begge disse bestemmelser findes i Industriens overenskomst, dvs. et af de helt store områder. Og selv om overenskomsterne kan have en anden opfattelse, er der derfor her ud fra regeringens argumentation et reelt problem. Men spørgsmålet er, om man ikke burde sige til parterne: Den sag må I klare selv, men hvis I ikke gør det, så kommer der et lovindgreb.

Godt nok vil loven først træde i kraft, når overenskomster med deltidsbegrænsende bestemmelser opsiges, og derfor er der formelt set ikke tale om et direkte indgreb i en eksisterende aftale. Men reelt er det et diktat, som ikke åbner op for en dialog mellem parterne og det politiske system. Og en sådan dialog må i henhold til aftalemodellen være en forudsætning, før et evt. politisk indgreb gennemføres.

Hvis en regering vælger at foretage et politisk indgreb på et område vil det af hensyn til stabiliteten på arbejdsmarkedet være at foretrække, at det bliver med et bredt politisk flertal. Ellers må man forvente, at den gennemførte lovgivning ved først givne lejlighed (dvs. regeringsskifte eller blot i den pågældende sag et ændret flertal i Folketinget) vil blive fjernet igen. Det er den samme hovedregel, som er gældende for parterne på arbejdsmarkedet. En væsentlig del af den danske model er, at de to parter (som hovedregel LO og DA) ikke anvender politiske forbindelser til at gennemføre ændringer, som de ikke kan få modparten overbevist om. Når parterne holder sig til det, bliver de ændringer, der gennemføres både ved aftaler og ved lov regimeafhængige. Da de er

**Nogle overenskomster blokerer for deltid**

**Mindstegrænser for deltid**

**LO frygter amerikanisering**

**LOV ELLER OVERENSKOMST**

**Deltidsindgrebet og aftalemodellen**

funderet i konsensus både i aftalesystemet og det politiske system, vil de ikke blive ændret, blot fordi flertallet i Folketinget skifter. Hvis princippet brydes, og der anvendes forumshopping, så må man til gengæld vente, at de resultater, der derigennem opnås, forsvinder igen. Det er det, der er ved at ske for LO, som flere gange brugte SR-regeringen til at få forslag igennem, bl.a. på arbejdsmiljøområdet, selv om arbejdsgiverne sagde nej. Disse æn-

dringer fjernes nu igen.

Hvis denne forumshopping fortsætter, og hvis den nye regering gør alvor af at gennemføre deltidsforslaget og andre lignende ændringer, så vil principperne i aftalemodellen for alvor være brudt. Så kunne man lige så godt tage konsekvensen og gennemføre en lov om lønmodtagerrettigheder – som så kunne laves om, hver gang regeringsmagten skiftede.

*jd/ljsm*

Forumshopping

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER**

**Medindflydelsesudvalg i den amtskommunale sektor**

For fem år siden indgik KL, Amtsrådsforeningen, København og Frederiksberg Kommuner samt KTO en MED-rammeaftale med de mål at fremme medindflydelse og medbestemmelse på de (amts)kommunale arbejdspladser. Rammeaftalen pålagde parterne senest 15. februar 1997 at nedsætte et forhandlingsorgan til diskussion af oprettelsen af et medindflydelsesudvalg (MED-udvalg). Med andre ord: Man behøvede ikke at etablere et MED-udvalg, man skulle blot nedsætte et udvalg til at diskutere emnet. I dag er status, at 131 kommuner og 12 amter har medindflydelsesudvalg. 30 kommuner og to amter har besluttet sig for at fastholde det traditionelle samarbejdsudvalg, mens 114 kommuner altså endnu ikke har taget stilling.

Hvorfor er det tilfældet? Hvorfor vælger nogle kommuner og amter at etablere en ny samarbejdsstruktur, mens andre fastholder den gamle? Og hvad er der sket i de kommuner og amter, som har taget den nye struktur til sig? Det har FAOS for Det Kommunale Kartel lavet en mini-undersøgelse om.

En af intentionerne med MED-strukturen er, at arbejdsmiljøarbejdet skal opprioriteres. Det tyder undersøgelsen på, at det er blevet. Arbejdsmiljø har faktisk fået samme status som samarbejdet, og arbejdsmiljøforhold diskuteres både i HovedMEDudvalg og i lokale MED-udvalg. Også ledelsen føler sig mere forpligtet til at tage arbejdsmiljøet alvorligt i det daglige samarbejde.

En MED-struktur synes desuden at give

mange flere fornemmelse af medejerskab over beslutninger. Det skyldes ikke mindst, at parterne lokalt er med til at udforme de præcise retningslinjer for MED-udvalgets arbejde. Og når MED-udvalget kører, føler medarbejdersiden ofte, at indsigt i og indflydelse på budgetter og økonomi er øget.

Hvorfor vælger alle så ikke bare en MED-struktur? For det første har der i mange kommuner og amter været uenighed om strukturen: Arbejdsgiversiden har ment, at strukturen skulle nedbringe antallet af medarbejderrepræsentanter i systemet, mens forhåbningen fra arbejdstagerside har været, at der ville blive flere involveret. Ofte strander diskussionen her. For det andet spiller ressourcer en rolle. Det er ikke gratis at ændre struktur, nye former for samarbejde kræver uddannelse og ofte også større tidsforbrug – og her slår nogle arbejdsgivere sig i tøjret og vælger med det samme at afvise tanken.

Det kræver således større overvejelser overhovedet at diskutere samarbejdsstrukturen på de (amts)kommunale arbejdspladser, og allerede her har man måske opnået noget ved MED-rammeaftalen: Parterne gør sig nogle tanker om det eksisterende, og uanset om man vælger noget nyt, kan man i hvert fald sige, at der er truffet et bevidst valg. Man har ikke bare taget de gamle samarbejdsstrukturer for givne.

*sen*

*Hvor står MED? Et arbejdspapir om MED- og SU-instruktørers oplevelse af MED kan downloades på [www.faos.dk](http://www.faos.dk).*

Arbejdsmiljøarbejdet opprioriteres

MED kræver ressourcer

Strukturdiskussion

# Aktiv arbejdsmarkedspolitik i Danmark og Storbritannien

I en ny artikel fra FAOS om aktiveringspolitikken i Danmark og Storbritannien konkluderes det, at der er i løbet af 1990'erne udviklet overraskende mange lighedspunkter i de to landes politikker. Overraskende, fordi Danmark og Storbritannien i arbejdsmarked- og velfærdsstatsforskningen repræsenterer hver sin model. Danmark er blevet henregnet til den neo-korporatistiske eller socialdemokratiske model, som bl.a. er karakteriseret ved stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter og høje og universelle sociale ydelser. Storbritannien er omvendt placeret i den neo-liberale model, hvor markedskræfterne hersker, inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i statens politik er begrænset og de sociale ydelser er lave og målrettet dem med størst behov.

Lighedspunkterne er først for alvor udviklet siden New Labours magtovertagelse i 1997. De udgøres af aktiveringens universalitet (så godt som alle unge arbejdsløse og langtidsarbejdsløse er en del af målgruppen), målretning mod den enkeltes behov, et fokus på ordinære ansættelser, en udbredt brug af tvang og en implementering af politikken, der ligger vægt på samarbejde mellem flere aktører.

Forskellene er der dog stadig mange af. I Storbritannien er aktiveringen ikke opdelt i et social- og arbejdsmarkedspolitisk system, som den hidtil har været i Danmark. Desuden er de arbejdsmarkedspolitiske budgetter og arbejdsløshedsunderstøttelsen stadig meget højere i Danmark, ligesom også løn og arbejdsvilkår ved de job, aktiveringen skal føre ud i, generelt er bedre. Endvidere er arbejdsmarkedets parter mere inddraget i politikken i Danmark end i Storbritannien, hvor det modsatte gælder for de frivillige organisationer. Endelig er den private sektor meget vigtigere end den offentlige i de britiske aktiveringsprojekter, mens det modsatte er tilfældet i Danmark.

Hvor forskellene primært sættes i forbindelse med de to landes velfærdsstatstraditioner, forklares lighedspunkter i artiklen med flere forhold. At der i begge lande satses på udvikling af de lediges kvalifikationer, fremfor en kortere vej til ordinær beskæftigelse via intens jobsøgning og nedsættelse af arbejdsløshedsunderstøttelsen, hænger sammen med, at de

nuværende aktiveringspolitikker er udviklet under høj arbejdsløshed. Den økonomiske situation vanskeliggjorde den hurtige vej tilbage til arbejdsmarkedet for i hvert fald en del af de ledige.

En anden forklaring på lighedspunkterne er et skifte i den internationale politiske diskurs i slutningen af 1980'erne, der fremstillede afhængighed af overførselsindkomster som meget skadeligt for den enkelte og krævede modydelse af de ledige i bytte for understøttelse.

Endvidere er der sandsynligvis sket en vis grad af politisk diffusion imellem de to lande, idet Danmark blev inspireret af tvangselementet i den britiske aktivering i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne, mens briterne omvendt lod sig inspirere af investeringen i de kvalifikationer og menneskelige ressourcer, der har været end del af aktiveringen i Danmark siden 1970'erne, men først for alvor slog igennem i midten af 1990'erne. For Storbritanniens vedkommende har inspiration fra andre lande som USA og Australien også spillet en rolle, mens man i Danmark også har skævet til Sverige. anbefalinger fra internationale institutioner som EU og OECD har spillet en mindre rolle da udviklingen af aktiveringen primært har fundet sted før disse institutioner for alvor begyndte at promovere aktivering som instrument til at få arbejdsløsheden ned.

Endelig har partipolitik sandsynligvis spillet en rolle. I begge lande har socialdemokratiske regeringer efterfulgt liberale-borgerlige. De borgerlige har indført tvangselementet i aktiveringen, som blev bibeholdt eller videreudviklet under de socialdemokratiske regeringer, der endvidere indførte udviklingen af kvalifikationer som en del af aktiveringen.

*mm*

*Artiklen "Towards a system of 'holistic workfare'? – activation policies for young people in Denmark and the UK" er skrevet af Mikkel Mailand fra FAOS og Colin Lindsay fra Napier University i Edinburgh. Den blev præsenteret på et seminar i november på European Trade Union Institute i Brussel, og vil blive udgivet i en antologi på ETUIs forlag senere på året.*

**Konvergens, men ikke ensliggørelse**

**Gensidig inspiration**

**Partipolitik spiller ind**



## Nordiske erfaringer med EU-direktiver

Danmark var hen mod årsskiftet på nippet til at få en sag imod sig ved EF-Domstolen, idet EU-Kommissionen anså aftaleimplementeringen af arbejdstidsdirektivet for utilstrækkelig. Såvel arbejdsmarkedets parter som et Folketingsflertal havde ellers erklæret direktivet for fuldt implementeret, da overenskomstimplementeringen var overstået. Men Kommissionen holdt fast i 'restgruppe-problemet' – det vil sige det faktum, at knapt 20 procent af de danske lønmodtagere ikke er dækket af kollektive overenskomster. Beskæftigelsesministeren har nu præsenteret et forslag til en følgelovgivning, og det ser ud til at kunne sikre en udramatisk afslutning på dette forløb. Arbejdstidsdirektivet var det første direktiv arbejdsmarkedets parter forsøgte at implementere via de kollektive overenskomster, hvilket også betød, at det blev den principielle test, om hvorvidt det overhovedet var muligt at aftaleimplementere.

Trods alle lighedstegn mellem de nordiske arbejdsmarkeder er det tydeligt, at netop implementeringen af EU-direktiver har ført til meget forskelligartede reaktioner og forløb de i fire nordiske lande Danmark, Sverige, Finland og Norge, der parentetisk bemærket følger den europæiske arbejdsmarkedsregulering indgår i EØS-samarbejdet. Dette blev en af hovedkonklusionerne på et arbejdsseminar afholdt i Stockholm den 14. og 15 januar i forbindelse med et fællesnordisk forskningsprojekt vedrørende de faglige organisationer og tilblivelsen af EU-direktiver. Diskussionsemnet var de nationale processer i forbindelse med implementeringen af deltidsdirektivet og direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Det gælder for de to direktiver, at de er resultatet af forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau. Med andre ord har også de nordiske faglige organisationer været direkte involveret i tilblivelsen af aftalerne, senere direktiverne, og de har deltaget i implementeringen af direktiverne.

FAOS er koordinator af projektet og stod derfor også for tilrettelæggelsen af indholdet

af seminaret i Stockholm – ved Søren Kaj Andersen og Lene Hyldtoft. Over de to dage blev foreløbige landestudier præsenteret og diskuteret. Repræsentanter for de nationale LO'er var inviteret med til at kommentere studierne og til i det hele taget deltage i diskussionerne.

Nok en foreløbig konklusion fra seminaret kan afsløres allerede nu: På trods af at de nordiske faglige organisationer overvejende betragter europæiske aftaler og direktiver som en regulering, der kan være med til at 'løfte det (Syd)europæiske bundniveau', så har specielt direktivet om deltid, men også direktivet om tidsbegrænset ansættelse fået konsekvenser for reguleringen på de nordiske arbejdsmarkeder. Det er særligt det principielle krav om ikke at diskriminere deltidsansatte, der har bevirket, at en række grupper på de nordiske arbejdsmarkeder har opnået en rettigthed vedrørende pension, feriepenge, opsigelsesvarsler og lignende. Hertil må det også fremhæves, at den fulde implementering af deltidsdirektivet er ny og direktivet om tidsbegrænset ansættelse endnu ikke fuldt på plads, så vi kender endnu ikke alle konsekvenser.

Projektet er del af det større nordisk forskningsprogram om de faglige organisationer og konsekvenserne af regionalisering og globalisering. FAOS' samarbejdspartnere er i programmet Arbetslivsinstitutet i Sverige, Fafos i Norge og Lønmodtagernes Forskningsinstitut i Helsingfors. En samlet rapport om de faglige organisationers rolle, mandatgivning, forhandlinger og ikke mindst implementering af EU-direktiver forventes publiceret omkring 1. maj i år. Rapporten vil indeholde de fire nationale delstudier samt et introduktionskapitel og en sammenfattende komparativ analyse, der sætter fingeren på de nationale forskelle og samler op på de indhentede erfaringer.

*skallah*

**Implementering af EU-direktiver i Norden – seminar i Stockholm**

**Faos er koordinator af projektet**

# Overenskomsternes udvikling over tid

Hvilke store forandringer har industriens overenskomster undergået over tid? På hvilke områder er beslutningerne blevet mere centraliserede? Hvilke typer opgaver har givet tillidsrepræsentanterne øget arbejde? I hvilket omfang er voldgiftskendelser blevet indarbejdet i overenskomsterne?

Disse og mange andre spørgsmål diskuteres i en rapport, som FAOS har udarbejdet for CO-industri. *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn* er en historisk analyse af udvikling i Industriens Overenskomst i perioden 1902-2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle.

Industriens Overenskomst er i dag en bog på ca. 200 sider incl. bilag. I starten af 1900-tallet var den på knap 10 sider. Analysen viser da også, at tillidsrepræsentanten særligt i de senere år har fået stadig flere opgaver. En række elementer i overenskomsten, som førhen blev afgjort centralt, skal i dag afgøres decentralt. Herudover er der muligheder for at lave lokale aftaler på en lang række områder, hvis parterne kan blive enige om det lokale.

Det betyder, at mange tillidsrepræsentanter i dag bliver involveret i forhandlinger om en lang række emner, som tidligere blev aftalt centralt. Det gælder fx paragraffer om uddannelsesplanlægning, som kom til i 1990'erne, mulighederne for variation af arbejdstiden, særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne etc.

Hvordan disse opgaver tackles lokalt, er meget op til tillidsrepræsentanten og dennes samarbejde med ledelsen. Man kan sige, at overenskomsten er blevet *dybere* – flere opgaver er blevet pålagt tillidsrepræsentanten.

På andre områder er overenskomsten blevet *bredere*. Der er kommet mange nye emner i overenskomsten, som ikke påvirker tillidsrepræsentantens arbejde. Det gælder emner som pension, EU-direktiver, frihed ved børns sygdom m.m.

Mange overenskomster op gennem 1970'erne og 1980'erne kan betegnes som *vedligeholdelsesoverenskomster*. En vedligeholdelsesoverenskomst er en overenskomst, som ikke

ændrer grundlæggende ved den foregående overenskomst. Det betyder ikke nødvendigvis, at parterne har været uenige eller ikke har gjort deres arbejde. Ofte har de eksisterende regler fungeret fuldt tilfredsstillende, og derfor har der ikke været basis for forandringer.

Til gengæld er 1990'erne præget af forandringsoverenskomster. I 1991, 1993, 1995 og 2000 sker der betydelige ændringer i overenskomsterne, og mange af forandringerne retter sig mod stadig større decentralisering af beslutningerne.

Den øgede dynamik på området afspejler sig også i voldgiftskendelser i perioden. Hvor der gennemsnitlig er lidt over fire voldgiftskendelser om året i perioden 1970-1990, er der fra 1992-2000 lidt over 16 kendelser om året. Det er særligt afskedigelser (både af 'menige' medarbejdere og af tillidsvalgte) og lokalaftaler, der er mange voldgiftskendelser om, men også om arbejdstid og lønforhold har der været mange konflikter.

Overenskomsternes karakter har ændret sig. Ser man på de emner, som bliver en væsentlig del af 1990'ernes overenskomster, er især de 'bløde' områder, der fylder. Familiehensyn bliver en del af overenskomsten: Der gives øget frihed til pasning af børn og barselsregler indføres i 1995.

Også på andre områder bliver bløde emner en del af overenskomsten, fx hvad angår særlige forhold for medarbejdere med nedsat arbejdsevne og det øgede fokus på efteruddannelse.

Når overenskomsten således ændrer karakter, ændres også samarbejdsforholdene. Overordnet kan tillidsrepræsentantens rolle beskrives som en 'konsulent', hvor der måske førhen mere var tale om en 'kontrollant'. Med centralt forhandlede overenskomster, der lod mindre tilbage til parterne lokalt, var hovedopgaven for tillidsrepræsentanten at kontrollere, at regler blev fulgt og aftaler overholdt.

I dag er situationen anderledes. Nu skal parterne lokalt finde løsninger, der passer til de specifikke arbejdsmarkeds- og konkurrenceforhold, der er gældende for netop deres virk-

**Flere opgaver til tillidsrepræsentanten**

**Blødere overenskomster**

**Fra kontrollant til konsulent**

**PUBLIKATIONER OG PROJEKTER****Overenskomsternes udvikling over tid**

somhed. Det giver tillidsrepræsentanten en markant rolle som samarbejdspartner for ledelsen – han eller hun er måske nok medarbejdernes talerør, men også en person, som ledelsen konsulterer og udarbejder lokale løsninger med.

sen

*Steen E. Navrbjerg, Malene Nordestgaard og Jesper Due: Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn. En historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle. København: CO-industri.  
Kan også findes på [www.faos.dk](http://www.faos.dk)*

**FAOS - PUBLIKATIONER**

Listen over FAOS' publikationer er udgået fra FAOS information. Vi henviser i stedet til vores hjemmeside [www.faos.dk](http://www.faos.dk), hvor en komplet litteraturfortegnelse findes. Forsknings-

notaterne kan bestilles for 50 kr. stk. på vores e-mail adresse (se kolofon), eller de kan for de senestes vedkommende downloades.

**Medarbejdere i FAOS**

*Centerleder, fil.dr. Jesper Due · Forskningsleder, fil.dr. Jørgen Steen Madsen · Lektor, dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Steen E. Navrbjerg · Forskningsadjunkt, ph.d., mag. art. Nikolaj Lubanski, associeret · Forskningsadjunkt, ph.d., cand. scient. Mikkel Mailand · Forskningsadjunkt, ph.d., mag.art. Søren Kaj Andersen · Forskningsassistent, cand.scient.pol. Jens Emmeche · Ph.d.-stipendiat, cand.jur. Jytte Kaltoft Bendixen · Forskningsassistent Christina Jayne Colclough, MA, BSc · Informationsmedarbejder, cand.phil., Carsten Jørgensen · Projektmedarbejder bach.scient.soc. Cecilie Wehner · Projektmedarbejder, bach. scient. pol. Lene Askgaard Hyldtoft · Projektmedarbejder, bach.scient.pol. Malene Nordestgaard*

**FAOS-information udgives af:**

**Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier**  
**Sociologisk Institut, Linnésgade 22, 1361 København K**  
**Tlf. 35 32 32 99, Fax: 35 32 39 40, E-mail: [faos@sociology.ku.dk](mailto:faos@sociology.ku.dk)**  
**[www.faos.dk](http://www.faos.dk)**

**Layout: Ribergård & Munk**