



048

# Collective bargaining in Europe

ETUI Yearbook 2003

DENMARK

Carsten Jørgensen

Marts 2004

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds - og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

Linnésgade 22  
DK – 1361 Copenhagen K  
Tel: +45 35323299  
Fax: +45 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Indledning

Året 2003 var ikke præget af de store omvæltninger i Danmark. Den liberale-konservative regering, som dannede regering efter folketingsvalget i november 2001 sad og sidder stadigvæk i regering, og ministrene sidder stadig på de samme taburetter, som de fik tildelt i 2001. Der er først nyt valg i 2005, såfremt der ikke indtræffer noget særligt i 2004, som kunne fremskynde valgdatoen, men det forventes ikke. Oppositionen med Socialdemokraterne og de Radikale i spidsen kom mere på banen i 2003 efter at have holdt en lav profil i tiden efter valget 2001. I december 2002 fik Socialdemokraterne ny formand, tidligere finansminister og udenrigsminister Mogens Lykketoft. Regeringen blev bl.a. presset på grund af den ugunstige samfundsøkonomiske udvikling med meget lavt væksthiveau og stigende arbejdsløshed. Således kom arbejdsløsheden i 2003 for første gang i syv år op over 5 pct, og efter at have været jævnt faldende siden 1994 (ref.:Eurostat)

Overenskomstforhandlingerne i foråret fandt sted på to mindre områder inden for den private sektor; dels i den finansielle sektor og dels på slagteriområdet. Arbejdsgiverne i finanssektoren, the Danish Employers' Association for the Financial Sector (Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA), forhandlede to overenskomster. En på forsikringsområdet med the National Insurance Workers' Association (Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL), som dækker 10,000 ansatte, og en på finansområdet, som dækker 50,000 ansatte i banker, kreditforeninger m.m., med the Association of Employees in the Finance Sector (Finansforbundet, FF).

Slagteriarbejderne forhandlede i 2001 en omdiskuteret overenskomst i hus, som kun skulle løbe to år. Efter tre afstemninger blandt medlemmerne blev en sjældent set gunstig overenskomst for arbejdstagerne underskrevet af parterne the Association of Employers in the Slaughterhouse Sector (Slagteriernes Arbejdsgiverforening, SA) og Danish Food and Allied Workers' Union (Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, NNF). I realiteten havde arbejdsgiverne været bundet, dels af at de prioriterede ny teknologi højt, og dels af at deres hovedorganisation Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SALA, ikke besidder en konfliktfond. De udgjorde således ikke nogen trussel mod de konfliktvante slagteriarbejdere. I 2002 tog SA konsekvensen og meldte sig ind i den mere magtfulde sektororganisation Dansk Industri, DI. Det var således DI, som slagteriarbejderne i NNF havde på den anden side af forhandlingsbordet i 2003, og resultatet blev en kun et-årig overenskomst, som begge parter var tilfredse med. For DI var det meget vigtigt, at slagteriområdet kunne bringes i takt med industriens aftaleområde, som skulle forhandle igen året efter, i 2004. Det ville til en vis grad fremover stække konfliktmulighederne for slagteriarbejderne, at de forhandlede i sammenkørte forhandlinger med hele industriområdet.

Indførslen af en 'frit valgs' mulighed var blandt hovedkravene i såvel slagterisektoren som i finanssektoren. Arbejdsgiverne var åbne for modellen og overenskomsterne resulterede i en slags *a la carte model*, hvor lønmodtagerne frit kan vælge mellem mere i løn, mere fritid eller special uddannelse for en mindre procentdel af lønsummen. En af forudsætningerne for frit-valgs modellen på

slagterierne var, at højere arbejdsmarkedspension blev inkluderet, mens pensioner var særskilt område i finanssektoren.

I marts 2003 afholdt Landsorganisationen i Danmark, LO, ekstraordinær kongres. Emnet på dagsordenen var 'Nyt LO', og baggrunden var, at medlemmerne på kongressen endeligt skulle vedtage nogle måneders diskussion om et nyt værdigrundlag for LO. Det nye grundlag var 2002 blevet indledt med afbrydelsen af de sidste formelle forbindelser til arbejderpartiet, Socialdemokraterne, som fagbevægelsen ellers har levet i symbiose med siden begyndelsen i 1899. Formålet med bruddet var at stå frem som en selvstændig, handlekraftig fagbevægelse, uden politiske bånd til noget parti. For Socialdemokraterne betød bruddet et farvel til årlig økonomisk støtte. For LO betød bruddet umiddelbart, at fagbevægelsen kastede 'lugten af noget gammelt' af sig og samtidig kunne opfordre de konservative og liberale partier til at frasige sig støtte fra arbejds-giverne. Det var et LO i front, som tillige signalerede, at man ville blande sig mere politisk. Den daglige ledelse og ledelsesformen blev ændret, og der blev gjort et ihærdigt forsøg på at få løst op på mangeårige grænsestridigheder mellem LO-forbundene, om hvem der organiserer bestemte medlemsgrupper. Det sidste lykkedes ikke helt som håbet fra LO toppens side, men der blev iværksat et særligt konfliktløsningssystem, som i større grad pålagde organisationerne selv at få løst deres stridigheder under LOs bevågenhed.

Et social-politisk emne på dagsordenen var, hvorledes Danmark skulle forholde sig til de nye østarbejdere efter 1. maj 2004, når de nye medlemsstater optages i EU. Ligesom flere af de 'gamle' lande frygtede den danske regering, og til en vis grad arbejdsmarkedets parter, at grænserne ville blive oversvømmet af arbejdere fra Polen og de Baltiske lande. Forsøg på at fremvise statistiske begrundelser afveg betydeligt fra hinanden. En dansk opinionsundersøgelse, Gallup, siger 220.000 nye arbejdere 'de første par år', mens EU kommissionen siger 1.000 til Danmark det første år.

Den danske regering besluttede sig for at tillade adgang til det danske arbejdsmarked fra dag ét. Men på særlige betingelser, som skulle gøre det umuligt for østarbejdere at udnytte det danske sociale system, eller optræde illegalt, eller på anden vis optræde som billig arbejdskraft. Opholdstilladelse gives således kun, hvis den enkelte får et fuldtidsarbejde på reelle overenskomst-mæssige vilkår. Bliver vedkommende arbejdsløs og ikke finder et nyt job, inddrages opholdstilladelsen, og der ydes et bidrag til fægebilletten hjem. Forsøget på at regulere tilgangen og undgå illegalt arbejde vandt bred politisk tilslutning, også i fagbevægelsen. Den polske ambassadør derimod var rasende over den indirekte mistænkeliggørelse af hendes landsmænd.

*Tabel 1: Økonomisk vækst, ledighed, beskæftigelse*

	2001	2002	2003
<b>Økonomisk vækst</b>			
Realt BNP	1,6%	1,0%	0,8%
BNP pr. indb. i PPP*	115.4	112.3	112.7
<b>Ledighed</b>			
Total	4,3%	4,6%	5,6%
Mænd	3,9%	4,4%	5,3%
Kvinder	4,9%	4,7%	6,0%
<b>Beskæftigelse</b>			
Frekvens, total	76,2%	75,9%	NA

mænd	80,2%	80,0%	NA
kvinder	72,0%	71,7%	NA
Stigning, total	0,4%	-0,6%	NA
mænd	0,2%	-0,7%	NA
kvinder	0,6%	-0,5%	NA

\* PPP: Purchasing Power Parities, index EU15= 100

Kilde: Eurostat, Labour Market Survey

## 2. Løn og købekraft

Lønstigningstakten i den private sektor var 4,2% i 2002 og faldt til 3,9% i 2003 og ventes at falde til 3,7% i 2004. Det forventede fald i lønstigningstakten skal ses i lyset af den faldende forbrugerpris-inflation og ledighedsudviklingen, som skønnes at være forenelig med en forholdsvis balanceret løn- og prisudvikling.

Lønstigningerne i Danmark forventes fortsat at ligge noget over udlandets. Det vil sammen med den stigende effektive kronekurs, afledt af den styrkede euro, fortsat svække lønkonkurrenceevnen, hvilket på kortere sigt kan medføre tab af beskæftigelsesmuligheder og svækket betalingsbalance. Risikoen for større lønpres skal endvidere ses i lyset af, at der forhandles nye overenskomster for størstedelen af det private arbejdsmarked i 2004.

Efter en periode med positiv inflationsforskel overfor euroområdet ligger den danske årsstigningstakt i det EU-harmoniserede forbrugerprisindeks (HICP) aktuelt under euroområdets. Den lavere danske prisstigningstakt skyldes blandt andet relativt lave prisstigninger på fødevarer samt øl, spiritus og tobak i Danmark, hvilket overvejende kan henføres til afgiftsned sættelserne på sodavand, spiritus og tobak. Den lave inflationstakt har medvirket til at sikre en fortsat positiv reallønsudvikling for de fleste lønmodtagergrupper. Den markante undtagelse var de ansatte i bygge- og anlægssektoren, som fik reallønsnedgang på grund af en meget negativ konjunkturudvikling.

Tabel 2: Løn, inflation (stigning i %), produktivitet

	2001	2002	2003
<b>Nominel lønstigning</b>			
Kompensation pr. pers.*	1,7%	0,4%	1,0% q03
Lønstigningstakt **	4,2%	4,2%	3,9%
Lønoms-kostninger **	4,3%	4,5%	4,0%
Realindkomst **	1,2%	2,8%	1,6%
<b>Inflation</b>			
Harmoniseret index ***	2,3	2,4	2,0
Nationalt index ****	2,4	2,4	2,1
<b>Timeproduktivitet i private byerhverv *****</b>			
Pr. hoved	98,9	97,2	98,3
Pr. time	103,4	102,5	103,7

\* Eurostat online

\*\* Finansministeriet, Økonomisk Oversigt, dec. 2003

\*\*\* Eurostat online

\*\*\*\* Statistikbanken, Danmarks Statistik 2004

\*\*\*\*\* Labour productivity. GDP in Purchasing Power Standards (PPS) per person employed relative to EU-15 (EU-15=100), source: Eurostat Labour Market Survey online.

### Lønrammen i overenskomsterne

Både aftalen på forsikringsområdet og på bankområdet havde en samlet ramme på 6,2% over de to år, overenskomsten løber, hvoraf langt den største part blev afsat til lønstigninger. Nærmere bestemt 5,9% i aftalen mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL, og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, og 5,7% i aftalen mellem Finansforbundet og FA. På begge områder blev endvidere hovedparten anvendt til generelle lønstigninger. Henholdsvis 4,0 og 4,2%. På forsikringsområdet blev 1,9% lagt ud til lokal lønforhandling og tilsvarende på bankområdet 1,5%. Denne styrkelse af det lokale forhandlingsforløb blev indført i forrige aftalerunde og er dermed blevet videreført. Der er dog indbygget en tilbagetrækningsklausul, idet den lokale fordeling forudsætter enighed. Kan den ikke opnås går også denne del af rammen til generelle lønstigninger.

Den samlede ramme i aftalen på slagteriområdet ligger på mellem 4,5 og 5%. afhængig af, om det er arbejdsgiver- eller lønmodtagersiden, der vurderer resultatet. Det synes under alle omstændigheder at være et niveau i overkanten af det acceptable, men det er klart, at der var en pris at betale for, at DI kunne få NNF med på en kun 1-årig aftale, der for arbejdsgiversiden var et helt afgørende mål i forhandlingerne. Dermed bringes dette nye DI-område i takt med de øvrige overenskomster i industrien i særdeleshed og på LO/DA-området i almindelighed.

### 3. Udvikling i arbejdstid

Den gennemsnitlige arbejdstid i Danmark har siden 1990 været 37 timer om ugen. Den ugentlige arbejdstid er aftalt i de kollektive overenskomster, mens den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 er fastsat ved lovgivning i henhold til EUs arbejdstidsdirektiv. Der har ikke i 2003 været signifikante ændringer af arbejdstid eller orlov, som ikke allerede fandtes i 2002.

*Tabel 3: Udvikling i arbejdstid*

	2001	2002	2003
Arbejdstid, timer			
Daglig	Max. 13	Max. 13	Max. 13
Ugentlig	37*	37	37
Årlig	1643	1643	1636

\* Efter kollektiv overenskomst. Max. 48 timer ugentligt ifølge lov. Kilde til arbejdstid: Dansk Arbejdsgiverforening, DA. Ingen statistik om overtid tilgængelig.

I 2003 udløstes den sidste af de fem specielle extra feriedage, som aftaltes ved sidste overenskomstrunde i 2000 på det toneangivende private område. Ved den lejlighed aftaltes det i løbet af overenskomstperioden at etablere en såkaldt 'sjette ferieuge' i forlængelse af de lovmæssige fem uger. Den sjette uge, eller de fem extra feriedage, kan lægges individuelt, ligesom man kan vælge at omsætte fridagene til penge. Som nævnt andetsteds indgik mere fritid også som en mulighed i a la carte modellerne på begge årets overenskomstområder. Selv om der således ikke kan nævnes markante udspil på arbejdstidsområdet i 2003 må det fremhæves, at arbejdstiden er under stadig udvikling mod det fleksible og det individualiserede.

#### 4. Kollektive forhandlinger på sektor niveau: Under trussel eller udvikling?

Den danske model for regulering af arbejdsmarkedet bygger i det væsentligste på det kollektive overenskomstsysteem. Herunder spiller sektor niveauet en afgørende rolle. Det er her rammerne for retningslinierne på normal- og minimal-lønsområderne fastsættes. På minimallønsområdet, som dækker 85% af det private område, forhandles yderligere på det lokale område, inden for de rammer, sektoroverenskomsterne sætter, hvorimod forhandlingsresultatet på sektorniveau også er gældende lokalt på normallønsområdet, så længe overenskomsten løber. Derfor er der særlig tradition for, at normallønsområderne ønsker kortere overenskomstperioder. På minimallønsområdet foregår de egentlige lønforhandlinger på det lokale niveau, ligesom andre bestemmelser i sektoroverenskomsten, og dette niveau har derfor fået større betydning i Danmark de sidste årtier. De kollektive forhandlinger dækker i gennemsnit ca. 85% af arbejdsstyrken, og det antages sædvanligvis, at alle i den offentlige sektor er dækket af en kollektiv overenskomst indgået af de offentlige forhandlingsparter.

Der findes ikke nogen ved lov fastsat mindsteløn ved siden af den kollektive aftalte.

Flytningen af forhandlingskompetancen fra det nationale niveau, eller rettere konfederationsniveauet, til sektor niveauet var en langvarig proces, der startede i begyndelsen af 1980'erne og for alvor tog fart i perioden 1989-91 samtidig med nogle større sammenlægninger af organisationer på især arbejdsgiverside. I 1992 formede industriens arbejdsgivere en konfederation i konfederationen, Dansk Industri, DI (The Confederation of Danish Industries), som blev DA's største og mest slagkraftige medlemsorganisation. DI blev dannet som både en arbejdsgiver- og en brancheorganisation. Gennem 1990'erne og til i dag er det forhandlingerne på industriens område, dvs. på sektor niveau, som er toneangivende for hele det private område, og dermed også for det offentlige.

Ved de kollektive forhandlinger er det industriens forhandlere, DI og på arbejdstagerside forhandlingskartellet CO-industri, som kommer først ud med et resultat. Dette følges så i det store og hele af de øvrige områder. Der kan derfor godt tales om '*organiseret decentralisering*' i og med, at sektorniveauet fik større betydning på bekostning af hovedorganisationsniveauet samtidig med, det lokale niveau får større og større betydning for forhandlingerne inden for styrede rammer fastsat af sektororganisationerne. Denne form for reguleringsudvikling kaldes oftest i Danmark for '*centraliseret decentralisering*'<sup>1</sup>. Man kan således betegne sektorniveauet som det styrende center i reguleringen af løn- og arbejdsforhold i Danmark. Sammenholdt med andre faktorer, som har indflydelse på reguleringen af arbejdsmarkedet og de kollektive forhandlinger, nemlig på den ene side nationale og overnationale (EU-relaterede) politiske aktører og på den anden side stadig mere selvstændige lokale parter på virksomhedsniveauet, kan der inden for de senere år tales om en tendens til '*multiniveau regulering*'

---

<sup>1</sup> Jesper Due, Jørgen Steen Madsen: Den danske Model, 1993. Udgivet i en redigeret engelsk version: The Survival of the Danish Model, Copenhagen 1994

uden et givet styrende center, eftersom udviklingen ikke entydigt går fra centrum til periferi<sup>2</sup>.

Traditionelt har de danske fagforeninger ikke været synderligt optaget af, hvad der foregik på europæisk niveau. Det blev ikke opfattet som nødvendigt, hvis ikke endda direkte uønskværdigt, at EU eller det europæiske niveau fik indflydelse på den danske aftalemodel. Organisationerne på arbejdsmarkedet knækkede selv nødderne, og det var snarere deres eksempel som burde efterfølges i EU og ikke en model præget af lovgivning, mente de. Det forhold har ændret sig en smule de seneste år. I 2000 modtog den danske regering en åbningsskrivelse fra EU vedrørende implementering af Arbejdstidsdirektivet. Kommissionen anså ikke regeringens, og LO/DAs, garantier for implementering gennem de kollektive aftaler for tilstrækkelige for de 15%, som ikke var dækket af en overenskomst. LO og DA's fælles løfte om at ville tilse overenskomstens afsmittende effekt vandt ikke gehør. Resultatet blev en tilføjelse til den danske aftalemodel i forhold til EU direktiver. En dobbelt implementeringsmodel, hvor direktivet først implementeres i overenskomsten og via følge-lovgivning udvides til at dække de resterende områder gennem en proces, hvor arbejdsmarkedets parter har en afgørende rolle.

Som følge af denne ændring og som følge af aftalen fra 2002 om hjemmearbejde mellem parterne på europæisk niveau, uden kommissionens indblanding, blev der åbnet for et større europæisk engagement fra de danske organisationers side. Også de seneste års focus på globaliseringen og 'industrial change' har skærpet nødvendigheden af at agere på det europæiske niveau.

De europæiske retningslinier for beskæftigelse indgår i disse bestræbelser. Parterne deltager i arbejdet med den nationale handlingsplan (NAP) og leverer et selvstændigt bidrag, som optrykkes i et annex. Det er dog i denne sammenhæng regeringen, som spiller hovedrollen.

På det nationale plan synes der i de senere år at være en tendens til at det politiske system blander sig mere i forhold vedrørende arbejdsmarkedet. Hovedårsagen er tendensen i retning af større bredde i overenskomsterne, der i de seneste årtier i stigende omfang er kommet til at omfatte en række velfærdsspørgsmål som pension, sociale kapitler samt efter- og videreuddannelse. På den ene side er de politiske aktører interesseret i, at arbejdsmarkedets parter tager ansvaret for en række opgaver, som det politiske system selv har svært ved at løfte. Men på den anden side har de politiske aktører behov for at markere sig over for vælgerbefolkningen i sådanne spørgsmål. Og det gør det vanskeligt at finde en balance mellem arbejdsmarkedets parter selvregulering og det politiske systems forfatningssikrede ret til at gennemføre lovgivning.

## 5. Kvalitative aspekter i de kollektive forhandlinger

Overenskomstforhandlingerne i de første måneder af 2003 for slagterierne og finanssektoren var et gennembrud for indførelsen af større individuelle valgmuligheder inden for aftalernes kollektive rammer. Med lettere variationer i udformningen får nu både slagterne på de danske slagterier og i forædlingsindu-

---

<sup>2</sup> Jørgen Steen Madsen, Jesper Due og Søren Kaj Andersen: From centralised decentralisation towards multilevel regulation, 2001.

strien samt de ansatte i forsikringsselskaber, banker, realkreditinstitutter mv. en a la carte model i deres overenskomster, således at de enkelte ansatte selv kan vælge, hvad en del af den afsatte lønsum skal bruges til, fx flere fridage eller mere i løn.

Først kom den 4. februar den toårige aftale mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, DFL, og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, der omfatter ca. 10.000 ansatte i forsikringsselskaberne, og den 8. februar fulgte det store overenskomstområde i finanssektoren efter med en tilsvarende toårig aftale mellem Finansforbundet, FF, og FA for de ca. 50.000 ansatte i pengeinstitutter, realkreditinstitutter mv. I begge aftaler indgik indførelsen af en såkaldt *lønpakke*, som skal give medarbejderne mulighed for selv at sammensætte deres løn ud fra lønkataloger, som virksomhederne og de faglige repræsentanter lokalt skal tilrettelægge i fællesskab. Der er vide grænser for, hvad der kan indgå i katalogerne, men som et væsentligt punkt kan pensionsbidraget *ikke* inddrages. Selv om forliget på bankområdet indeholdt en forøgelse af pensionsbidraget til 15%. – heraf mindst 10% betalt af arbejdsgiverne – så kunne parterne ikke enes om, at pension skal gøres til en option i overenskomsten. Synspunktet synes i Finansforbundet at være, at der faktisk skal 15%. til for at sikre en acceptabel indtægtsdækning ved pensionering, og så er der ikke luft til frit valg.

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, NNFs landbrugsgruppe havde gjort a la carte modellen til et hovedkrav forud for forhandlingerne, som for første gang – efter Slagteriernes Arbejdsgiverforenings udmeldelse af SALA og indmeldelse i Dansk Industri, se ovenfor – foregik mellem NNF og DI. Selv om de nye modparter var igennem nogle langvarige forhandlingsrunder var det alligevel relativt ukompliceret at nå til et forlig, som var på plads den 9. februar 2003. Medvirkende til resultatet var netop, at parterne kunne enes om en fritvalgsmodel, og i modsætning til i finanssektoren fik slagterne også mulighed for at inddrage deres arbejdsmarkedspension i overvejelserne. De kan således vælge mellem mere i løn, øget fritid eller højere pension inden for en ramme svarende til 2,7% af lønsummen. Der er i første omgang tale om en forsøgsordning, der løber til udgangen af 2004.

Med aftalen blev den kollektive arbejdsmarkedspensionsordning hævet det sidste stykke op til 9,0%, som derved blev fastsat som minimumspensionen. Men der kan så i perioden ske udvidelser gennem de individuelle valg. Derigennem er det muligt for de medarbejdere, som ønsker at anvende hele fritvalgsrammen til pension, at hæve pensionsbidraget til maksimalt 11,7%. Men man kan altså også vælge at blive på de 9% og i stedet bruge pengene til løn eller fridage. De 9% er således bundniveauet og dermed det kollektive grundlag. En undersøgelse blandt NNF's medlemmer i midten af 2003 viste, at mere fritid var langt det mest fortrukne valg inden for rammerne af fritvalgsmodellen.

#### Fritvalgsmodeller – en ny trend?

Spørgsmålet er så om de nye fritvalgsmodeller blive spredt til andre områder, således at overenskomster a la carte bliver generelt gældende? Det er der ikke noget der umiddelbart peger på. Det vil nærmest være i direkte modstrid til de større valgmuligheder og den øgede fleksibilitet i overenskomsterne, at der på alle områder skulle være fuldstændigt ensartede regler – også i spørgsmålet om individuelle valgmuligheder. Der er forskellige traditioner og forskellige muligheder i de eksisterende regelsæt fra område til område, og derfor er det ikke gi-



vet, at modellerne fra finanssektoren og slagterierne vil brede sig til alle andre sektorer – selv om det formentlig mange steder vil virke som en inspiration og derfor også i tilpassede udgaver vil blive indført i andre brancher.

Inden for industrien er det derimod mindre sandsynligt, at frit valg vil blive overført fra Dansk Industris aftale med NNF om slagteriernes løn- og arbejdsforhold til den store overenskomst mellem DI og CO-industri. Her har CO-industri med medlemsforbundet Dansk Metal i spidsen således allerede markeret, at man er imod en tilsvarende model i industrioverenskomsten. Dette område har med sit mindstebetalingssystem lange traditioner for forhandlinger på virksomhedsniveau om løn og – i takt med decentraliseringen af andre spørgsmål i overenskomsterne – også om både arbejdstid og pension. Der findes eksempelvis en række virksomhedsaftaler, hvor de lokale parter har aftalt et større pensionsbidrag end det, der er gældende i den centrale overenskomst. Argumentet er således, at områder med tradition for lokale forhandlinger og dermed følgende fleksible virksomhedstilpassede løsninger i virkeligheden allerede er dækket ind og derfor ikke behøver fritvalgsmodeller, som der er mere brug for inden for normallønsområderne, som slagteri og finans, hvor de fleste spørgsmål hidtil er blevet afgjort på det centrale niveau.

Et andet væsentligt argument er, at fritvalgsmulighederne først skal gælde, når man generelt har nået et acceptabelt niveau. Og her er det en udbredt hokning vedrørende eksempelvis arbejdsmarkedspensionen, at der på grund af nedsat folkepensionsalder fra 67 til 65 år og stigende levealder er brug for et højere opsparingsniveau end de 9 pct., der var det oprindelige mål, som nu er nået. Derfor vil en fritvalgsordning først for alvor være aktuell på pensionsområdet, når man generelt er nået flere procent højere op. Omvendt gælder det på ferieområdet, hvor de flest anser de fem ugers ferie som et generelt acceptabelt niveau, hvorfor den sjette ferieuge derfor også er gennemført, så man frit kan vælge at holde fridagene eller omsætte dem til kontanter.

## Overenskomster med sociale perspektiver

### *Finanssektoren*

Selv om lønnen fylder mest omkostningsmæssigt, er det alligevel aftalernes øvrige elementer, som indeholder mere langsigtede perspektiver. Vigtigst er her nok enigheden om en partnerskabsaftale om *uddannelse og kompetenceudvikling*, som bygger på parternes erklærede enighed om, at det er vigtigt at styrke medarbejdernes kompetencer. Dertil kommer en aftale med et *seniorpolitisk perspektiv*, idet der på begge områder i finanssektoren indføres en ret til 58-årige og derover til at gå ned i arbejdstid til 80% af fuld tid med bibeholdelse af fuldt pensionsbidrag. Reglerne om *barselsorlov* er gjort mere fleksible, således at nybagte forældre kan holde orlov med fuld løn i forlængelse af hinanden. Det er også bemærkelsesværdigt, at FA og Finansforbundet indfører *sundhedsforsikringer*, der skal give medlemmerne mulighed for at få behandling på et privathospital og efterbehandling, hvis de bliver syge eller kommer til skade. Det er en ordning, som kan have langtrækkende velfærdspolitiske konsekvenser, hvis sådanne forsikringer spreder sig ud over overenskomstsyste-  
met.

Endelig er det værd at bemærke, at der i begge finansoverenskomster er indført en aftale om *integration*. Aftalen indebærer, at medarbejdere af anden et-

nisk baggrund fremover skal kunne indsluses i job på særlige vilkår, og samtidig sikrer aftalen, at udenlandske kvalifikationer kan blive vurderet hurtigt.

### *Slagterierne*

Overenskomsten mellem NNF's landbrugsgruppe og DI for de ansatte i slagterierne og forædlingsindustrien indeholder også – udover regulering af lønsatserne – en række videre perspektiver. Fx er der på *uddannelsesområdet* i aftalen en hensigtserklæring om, at parterne skal virke for, at medarbejderne i de enkelte virksomheder får den fornødne efter- og videreuddannelse. Det er vigtigt at udvikle medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, og derfor anbefaler organisationerne, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes medarbejdere. NNF's landbrugsgruppe lægger specielt vægt på den mere konkrete forbedring, at medarbejdere, der rammes af en *arbejdsulykke*, fremover vil få fuld løn fra første fraværsdag og derudover på forbedringen af vilkårene ved indførelse af *ny teknologi*. Parterne er enige om, at ny teknologi og automatiseringer er en forudsætning for at sikre virksomhedernes konkurrenceevne, men det er tiltag, der skal gennemføres i et klima, hvor virksomhederne prioriterer medarbejderudvikling og fastholdelse. For at modvirke evt. løntab i forbindelse med indførelse af ny teknologi har parterne indgået en aftale om teknologitillæg samt retningslinier for, hvordan forløbet i forbindelse med indførelse af ny teknologi håndteres. Endvidere kan nævnes, at parterne vil forsøge at styrke *samarbejdet* for at fjerne årsagerne til de mange lokale konflikter, der ligger på et meget højt niveau sammenlignet med andre brancher.

Gennemgangen giver et typisk eksempel på, hvordan spørgsmålet om løn- og arbejdsvilkår i mere snæver betydning, der tidligere helt dominerede overenskomsterne på arbejdsmarkedet totalt, er blevet suppleret med en række nye emner af mere social karakter. Overenskomstens bredde er også i denne branche blevet væsentligt forøget.

### Kønsaspekter i kollektive forhandlinger og lovgivning

De kollektive forhandlingsrunder bringer praktisk talt aldrig kønsaspekter ved overenskomsterne på bordet. Ligebehandling af mænd og kvinder er på grund af EU-reguleringen nedfældet i tre forskellige love, herunder lov om ligeløn. Derimod har LO og DA indgået en topartsaftale om et fælles overvågnings- og udredningsarbejde vedrørende lige muligheder for mænd og kvinder. I august 2003 offentliggjorde parterne en fælles analyse af kvinders og mænds løn. Analysen er den hidtil mest omfattende om årsagerne til kvinders og mænds forskellige indtjening, og den viser, at selv om ligelønsloven for tre år siden fejrede sit 25 års jubilæum, er der stadig ikke ligeløn i Danmark. Analysegruppen satte tal på en række faktorer, der har afgørende indflydelse på indtjeningen og kortlægger dermed de forskellige faktorerens bidrag til forskellen mellem kvinder og mænd. De undersøgte faktorer var: arbejdsfunktion, uddannelse, branche, erfaring, arbejdstid, jobskift, orlov, geografisk placering og børn.

På arbejderområdet tjener mænd i gennemsnit 14-15% mere end kvinder. Her kan de analyserede faktorer forklare cirka 11% af forskellen, mens 3-4% må henføres til andre årsager end dem, der målttes i analysen.

På funktionærområdet tjener mændene gennemsnitlig 19-20% mere end kvinderne. Heraf kan godt 12% af forskellen forklares af de analyserede faktorer, mens omkring 7% må henføres til andre årsager.

Analysen viser, at den væsentligste årsag til de observerede lønforskelle mellem kvinder og mænd er det kønsopdelte arbejdsmarked, dvs. det forhold, at kvinder og mænd er ansat i forskellige brancher og i stor udstrækning har forskellige arbejdsfunktioner. Mænd er således i højere grad ansat som ikke-faglærte arbejdere eller håndværkere i bygge- og anlægsbranchen, mens kvinder i højere grad er ansat som rengøringsassistenter eller ikke-faglærte/faglærte butiksassistenter i servicebranchen.

Det kønsopdelte arbejdsmarked dækker også over, at mænd og kvinder ofte er ansat i forskellige arbejdsfunktioner. Eksempelvis vil kvinder oftere være ansat med sekretærarbejde, mens mænd i højere grad har edb-teknisk arbejde. På arbejdsområdet forklarer det kønsopdelte arbejdsmarked godt halvdelen af den observerede lønforskel, mens det på funktionærområdet forklarer godt 25% af den samlede lønforskel.

Derudover bidrager forskelle i kønnenes uddannelsesniveau og -valg også til forklaring af lønforskellene. Kvinderne har de seneste 20 år opnået et højere uddannelsesniveau, men de er stadig ikke helt på niveau med mændene, og samtidig dominerer kvinder fortsat inden for bl.a. handels- og kontoruddannelser, mens mænd i højere grad gennemfører uddannelser inden for håndværk og teknik. Uddannelsesvalget træffes allerede inden indgangen til arbejdsmarkedet, men det får alligevel effekt på de observerede forskelle i de gennemsnitlige lønninger for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

## 6. Perspektiver for de kollektive forhandlinger 2004

Der bliver tale om særdeles vanskelige forhandlinger, når overenskomsterne på toneangivende LO/DA område skal fornyes i begyndelsen af 2004. Dels sætter den økonomiske situation snævre grænser for, hvilke forbedringer der kan opnås. Dels har den arbejdsmarkedspolitiske kurs siden regeringsskiftet i 2001 skabt usikkerhed om, hvilke politiske indgreb man kan forvente på flere centrale områder. Endelig bliver det svært for forhandlerne at bygge bro mellem arbejdsgivernes krav om øget fleksibilitet og lønmodtagernes krav til forbedrede vilkår for særlige arbejdstider.

Det ser ud til, at hovedorganisationerne under OK2004 vil få en væsentlig koordinerende funktion. Det skyldes først og fremmest, at man på arbejdsgiversiden holder fast i den såkaldte *koordinerede decentralisering*. Forhandlingerne overlades til de overenskomstbærende organisationer med DI i en fremtrædende rolle. Men da DI, som den dominerende sammenslutning i arbejdsgiverfællesskabet, ikke alene vil have muligheden for at forhandle egne forhold for sig selv, men samtidig ønsker at sikre, at ikke andre overenskomstområder accepterer for gunstige løsninger, som siden kan smitte af på industrien via de lokale lønforhandlinger, er der brug for DA til at sikre en sådan koordinering.

Det giver under den afsluttende fase i Forligsinstitutionen LO og DA en væsentlig forhandlingsrolle i forhold til de områder, som ikke selv har nået et resultat. Det er specielt det politiske pres for etablering af barselsfonde, som kan

give LO og DA en væsentlig koordinerende funktion, fordi en løsning vil kræve en samordning mellem forskellige overenskomstområder.

#### Hovedkrav

Optaktsfasen i overenskomstforhandlingerne viste tydeligt, hvad det er for krav, som bliver afgørende. De forskellige aktuelle temaer er som følger:

#### *Pension*

Pensionen skal fortsat udbygges. Det er et hovedkrav for alle de faglige organisationer. Tidligere har arbejdsgiverne holdt hårdt fast i, at man maksimalt skal op på en pensionsopsparing på 9%.

#### *Lærlingeløn*

Forbedrede lønvilkår for lærlinge, elever og ungarbejdere er blevet markeret stærkt af de faglige organisationer i optaktsfasen til forhandlingerne.

#### *Barselsløn og barselsfond*

Forbedring af løn under barselsorlov er et krav, som begge parter på forhånd har en erkendelse af, at man ikke slipper uden om. En overenskomstløsning må indeholde forbedringer på dette område.

#### *Større feriegodtgørelse*

Der er ikke krav om mere ferie, men derimod ser det ud til, at en forhøjelse af feriepengeprocenten vil komme ind i billedet, har CO-formanden udtalt. Hvis man eksempelvis hæver ferieprocenten fra 12,5 til 16 pct., vil der udover dækning af lønnen også være lidt ekstra til de omkostninger, der er forbundet med at holde ferie. Og det er en forbedring, mange medlemmer prioriterer højt.

#### *Højere løn under sygdom*

Funktionærer har i følge lovgivningen ret til fuld løn under sygdom, men time-lønnede skal sikre sig denne ret i overenskomsterne. På de fleste arbejdsområder får man løn under sygdom i op til fem uger, men derefter får man kun dag-pengeniveauet. Visse steder inden for byggeriet er perioden endnu kortere, ligesom der er områder, hvor man ikke får fuld dækning i den periode, hvor man får løn, når man er syg.

## 7. Referencer og bibliografi

Finansministeriet (2003): Økonomisk oversigt, december 2003.

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Jensen, Carsten Strøby (1993): Den danske model, København 1993.

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Jensen, Carsten Strøby; Petersen, Lars Kjellerup (1994): The Survival of the Danish Model, Copenhagen 1994.

Madsen, Jørgen Steen, Jesper Due og Søren Kaj Andersen. From centralised decentralisation towards multilevel regulation. FAOS 2001.

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen: OK2004: Nye forhandlere på hård, men overkommelig opgave. Ugebrevet Mandag Morgen 8.12.2003.

Se yderligere [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) og [www.faos.dk](http://www.faos.dk)

## 8. Main points of the year

Same government in same chairs since september 2001

LO extraordinary congress. New set of values.

Free choice model in collective agreements in finance and food processing industry

Unemployment is increasing again, after a period of seven years below the 5%.