

Har den tyske model spillet fallit?

- eller er rygterne om dens død stærkt overdrevne?

Martin Kannegiesser, Gesamtmetall
på IG-Metalls overenskomstkonference i
Mannheim, Oktober 2005

„Fladeoverenskomsten
forbliver i mine øjne det
centrale redskab til
fastlæggelse af vore
løn- og arbejdsforhold“

Berthold Huber
Samme konference

“Spørgsmålet, om vi ønsker et totrinssystem eller ej, er i mellemtiden blevet overhalet af et reelt flertrinssystem i det overenskomstpolitiske landskab”

Hovedpunkter

- Hvilken tysk model?
- Grundkonditionerne
- Pforzheim
 - Hvorfor
 - Pforzheim i praksis
- Status
- Trusler for fremtiden
- "Den tyske model" død eller ej?

Hvilken tysk model?

- ☐ Metalindustrien
- ☐ Kemiindustrien
- ☐ Offentlig sektor
- ☐ Byggeriet
- ☐ Den private servicesektor

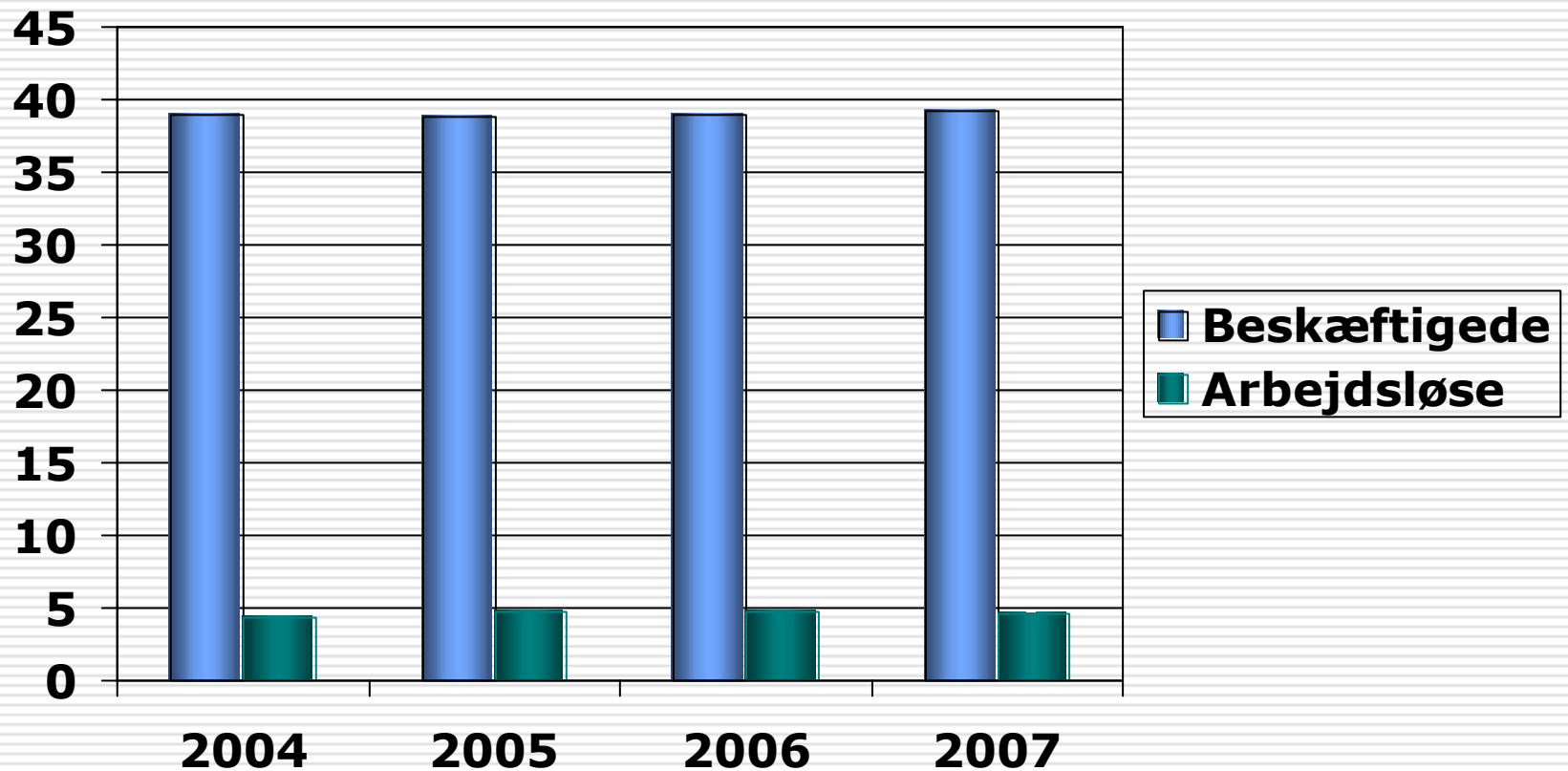
Grundkonditionerne:

Tre typer faktorer påvirker systemet

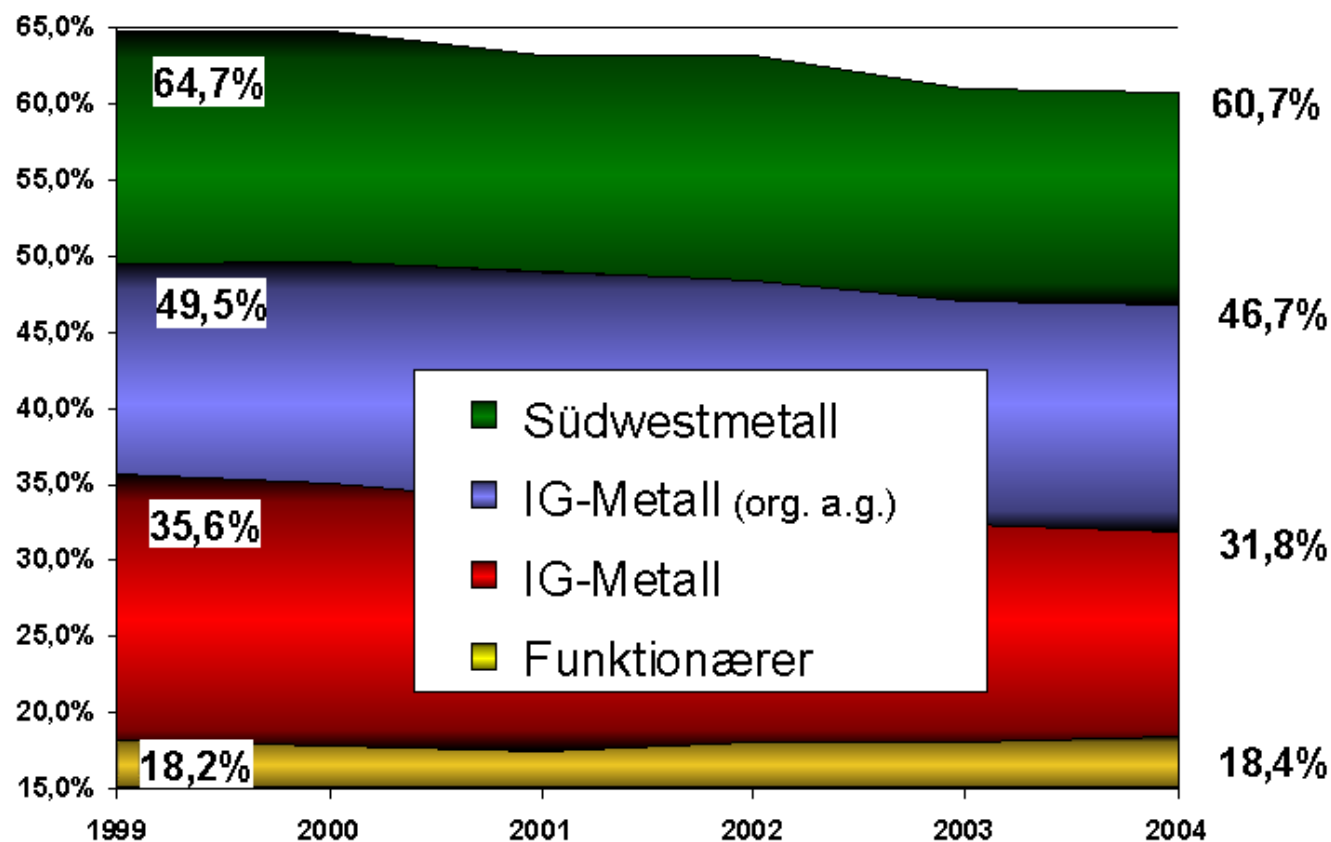
- ☐ De økonomiske faktorer
 - Manglende vækst
 - Ledighed
 - Globaliseringen
 - ☐ Udflytning af virksomheder eller afdelinger
 - ☐ Solid eksport
- ☐ De politiske faktorer
 - Strukturproblemer
 - ☐ Pensionsreform
 - ☐ Hartz
 - ☐ Agenda 2010
 - Diskussion om gunstighedsprincippet
- ☐ De psykologiske faktorer
 - Stor usikkerhed
 - Høj opsparing
 - Jobsikkerhed frem for alt

Beskæftigelsen

Consensus Forecasts

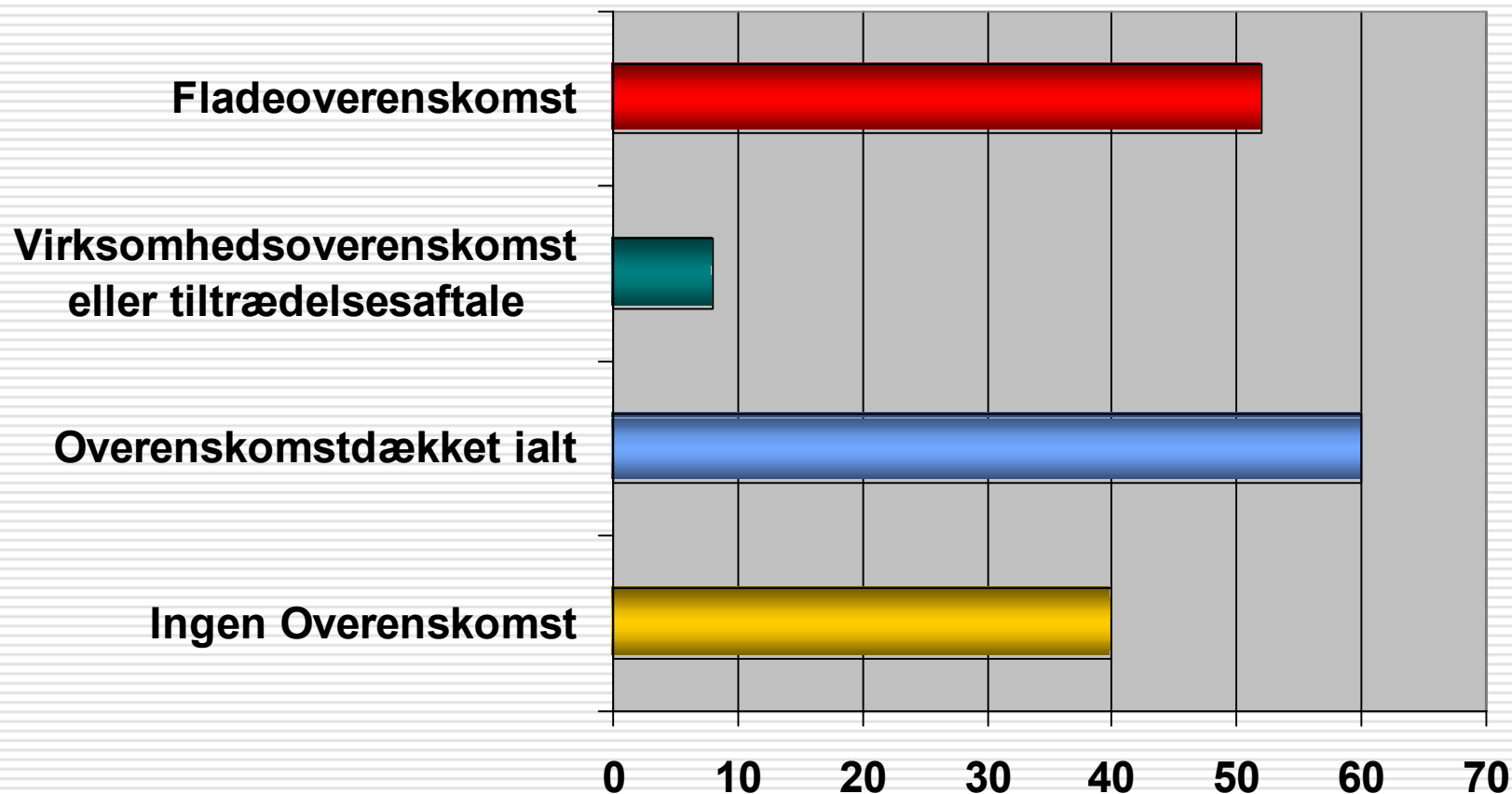


Organisationsgrader i den tyske metal-og elektroindustri



Overenskomstdækningen i Baden-Württemberg

Procent af alle ansatte



Das Institut für Arbeit und Technik i Gelsenkirchen:

Tre Overenskomst-verdener

- **Tarifwelt 1** med flade overenskomster i ofte større virksomheder med intakte faglige organisationer
- **Tarifwelt 2** med virksomhedsbaserede eller afvigende overenskomstregulering
- **Tarifwelt 3** uden overenskomstmæssige bindinger

Arbejdsgivernes organisering i Gesamtmetall

- 15 regionale organisationer
- 5109 virksomheder med 1.918.103 ansatte
- Gennemsnitlig virksomhedsstørrelse: 375
 - Gennemsnit i vest: 443
 - Gennemsnit i øst: 237
- Spændvidde fra 997 Bayern til 129 i Sachsen-Anhalt

IG-Metalls organisering

- ❑ 2.426.094 medlemmer i metal, tekstil, træ og kunststof
- ❑ 7 Regioner
- ❑ Største er Nordrhein-Westphalen og Baden-Württemberg – mere end 50% af IG-Metalls medlemmer
- ❑ Flere IG-Metall-medlemmer i Sindelfingen end i hele Mecklenburg-Vorpommern

OT - „Uden Overenskomst“

Metal- og Elektroindustrien i Bayern

- VBM delte sig i august 2000:
 - VBM (Arbejdsgiverorganisation med overenskomst)
 - BayME (Arbejdsgiverorganisation uden overenskomst)BayME's vedtægter henviser overenskomstsspørgsmål til VBM
- OK-bundne virksomheder er med i begge organisationer
- Ikke bundne virksomheder er kun med i BayME
 - VBM: ca. 500 virksomheder
 - BayME: mere end dobbelt så mange
- Personenidentitet fører til kompetence-uklarhed
- Medlemsskab af VBM kan opsiges med én dags frist...

IG-Metalls argument for differentiering på virksomhedsniveau

- På grund af stigende forskel mellem virksomhedernes betingelser er trykket på fladeoverenskomsten enormt
- Dette tryk må reduceres og afvigende regler må begrænses til færrest mulige undtagelser
- Derfor er spørgsmålet:
 - Hvilke bestemmelser i fladeoverenskomsten skal kunne udmøntes på virksomhedsplan
- Sådanne bestemmelser findes allerede f.eks. akkorder og arbejdstidens organisering

Pforzheim:

Der har været undtagelser længe

- Undtagelser på metalområdet siden "Herteklausel" i øst-overenskomsterne i 1994
 - Virksomheder med problemer
 - Kun ved handlingsplan
 - Kun visse dele af overenskomsten
 - Kun med godkendelse fra organisationerne
- Eksempler værfterne, VW og 5000/5000
- Tilsvarende på kemiområdet

Pforzheim: Hvorfor

- ❑ Pres fra arbejdsgiverside for mulighed for længere arbejdstid uden kompensation
- ❑ Pres fra politisk hold for ændring i gunstighedsprincippet
- ❑ Pres fra betriebsrat og medlemmer, der var bange for at miste deres job

Pforzheim: Hvad indeholder aftalen?

- ❑ Fremme beskæftigelse og innovation
- ❑ Afvejning af sociale og samfundsmæssige følger
- ❑ For at sikre en varig forbedring af beskæftigelsen
- ❑ Parternes beslutning efter indstilling fra virksomheder og betriebsrat
- ❑ Tidsbegrænset afvige fra overenskomstens bestemmelser

Pforzheim: Hvad indeholder aftalen?

- ❑ F.eks. reduktion af særlige ydelser, udsættelse af bestemmelser i krafttræden, højere eller lavere arbejdstid med og uden lønkompensation
- ❑ I virksomheder med mere end 50% indplaceret i de i højere tekniske løngrupper kan man med lokal enighed øge arbejdstiden til 40% for mere end 18% af de ansatte. Dette sker med lønkompensation
- ❑ Udløber 31 december 2006

OK 2004 og Pforzheim

Reaktion i Bayern

- På baggrund af VBM's én-dages opsigelse var IG-Metal forberedt på en bølge af udtrædelser
- Disse udeblev fordi „Pforzheim“ aftalen gav mulighed for afvigelse fra overenskomsten nedenunder
- Status 30.9.2005: Mere end 100 ansøgninger om Pforzheim-aftale. 40 er afsluttet.

Mercedes Benz

Aftale om job-sikkerhed

- ❑ Pauser samles i årlige uddannelsesdage
- ❑ Ledelsens aflønning reduceres med 10%
- ❑ Betalt arbejdstidsforlængelse for ansatte i forskning og udvikling (35 til 40 timer ugentligt)
- ❑ Ny aftale for virksomhedens servicesektor for at undgå outsourcing (trinvis stigning til 39 timer uden lønkompensation, men med særlige regler for ansatte over 54 år)
- ❑ Ingen reduktion i generelle tarifaftales lønvilkår, men reduktion i ydelser ud over tariffen på 2,79%
- ❑ Jobsikkerhed for samtlige 160.000 DB ansatte i Tyskland indtil 2012
- ❑ Begrænsninger i muligheden for at anvende vikararbejde (1.5% af arbejdsstyrken)

Opel I

Tysk del af europæisk GM-aftale

- Arbejdstid: 35 timer
- Arbejdstidskorridor fra 30 til 40 timer.
Udligningsperioden op til "en produktcyklus"
- Opels lokalaftale (15 - 18% over overenskomsten)
reduceres til overenskomstens niveau
 - Lønstigning i 2004 og 2005 modregnes i det lokale tillæg
 - Kommende lønstigninger til 2010 modregnes delvis gennem et årligt fald i det lokale tillæg på 1%
 - Jule-bonus reduceres fra 100% af en månedsløn til 70% (Overenskomsten: 55%)
 - Nyt præstations-baseret tillæg på op til 30% af månedslønnen

Opel II

- Beskæftigelsesgaranti til 31/12 2010
 - Efter nedskæring på Opel i Tyskland med 9000 (Hovedsageligt frivilligt)
- Opel forpligter sig til en investeringsplan.
 - Opel/Vauxhall vil introducere 30 nye modeller fornyelser af eksisterende til 2011
 - Rüsselsheim får udviklingen og produktionen af den nye kompakt-model (Astra)
 - Der investeres 20 Mill US \$ i Bocum for at øge den tekniske standard
- Samlet omkostningsbesparelse på 500 Mill €/år

Længere arbejdstid

- ❑ Kravet om højere arbejdstid reelt et spørgsmål om lavere timeløn
- ❑ Ved høj kapacitets-udnyttelse kan besparelsen kun opnås ved en bemandingsnedgang
- ❑ Der er meget høj fleksibilitet i arbejdstiden i Tyskland
- ❑ En væsentlig mekanisme er arbejdstidskonti
- ❑ Meget høj symbolværdi

Pforzheim model Küste

- ❑ Medlemmerne spørges om der skal forhandles – ikke de ansatte
 - ❑ Forhandlinger sker i samarbejde med betriebsrat
 - ❑ Efter et forhandlingsresultat afholdes en medlemsafstemning igen
 - ❑ Endelig godkendelse sker af IG-Metall
- Resultat: stigende medlemstal

Pforzheim – en faglig success?

- Baden-Württemberg – alene i de største virksomheder:
 - Mere end 10 milliarder Euro i investeringer
 - Investeringer og vigtige innovationsprojekter er indskrevet i overenskomsterne
 - Over 230.000 jobs er langfristet sikret
- Nordrhein-Westfalen:
 - Mere end 110 millioner Euro i investeringer
 - 40.000 arbejdspladser sikret

Pforzheim – en faglig fiasko?

- ❑ Pforzheim blev meget større end oprindeligt forventet
- ❑ Aftaler for ca. 700 virksomheder, men det er ofte blandt de store.
- ❑ Arbejdsgivere presser til at acceptere en undtagelsesaftale uden egentlig begrundelse i vanskeligheder for virksomheden
- ❑ IG-Metall – bezirk Küste har sagt nej til 8 af 60 henvendelser

Udvikling mod "Betriebsnahe Tarifpolitik"

- Øget mobilisering af medlemmerne
- Potentiel decentralisering af forhandlingsstrukturen
- To eller flere trin i forhandlingerne
- Styrkelse af det faglige potentiale til at agere på virksomhedsniveau

Det duale system

IG-Metall

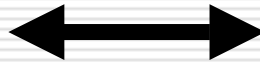
Overenskomstautonomi

Tillidsrepræsentanter på virksomhederne valgt af medlemmerne

Fladeoverenskomter

Virksomhedsoverenskomster

Tiltrædelsesoverenskomster



Betriebsrat

Lovbestemt rolle

Valgt blandt alle ansatte.
IG-Metall ca 70-75%

Rolle i forbindelse med
arbejdets tilrettelæggelse

Tillægsaftaler

Gunstighedsprincippet

Det duale system

Decentralisering – Nordtysk model

- ❑ IG-Metall har overenskomstkompetencen
- ❑ Det bør derfor være IG-Metall, der forhandler en virksomhedsaftale – både når den er til gunst og til ugunst for medlemmerne
- ❑ Vi bør derfor udtage visse spørgsmål, der kan tages væk fra fladeoverenskomsten og så alene forhandle dem på virksomhedsniveau
- ❑ Det må være vore medlemmer, som tager stilling til en eventuel aftale

Det duale system

Decentralisering – Sydtysk model

- ❑ IG-Metall har overenskomstkompetencen
- ❑ Vi må derfor behandle alle spørgsmål i fladeoverenskomsten.
- ❑ Vi kan udtage enkelte spørgsmål hvor vi laver en korridor – eller byggesten og så overlade det til betriebsrat at udfylde denne ramme
- ❑ Gunstighedsprincippet skal også virke her
- ❑ Vi har god indflydelse på betriebsrat, så det er OK at lade dem – og dermed alle ansatte tage stilling

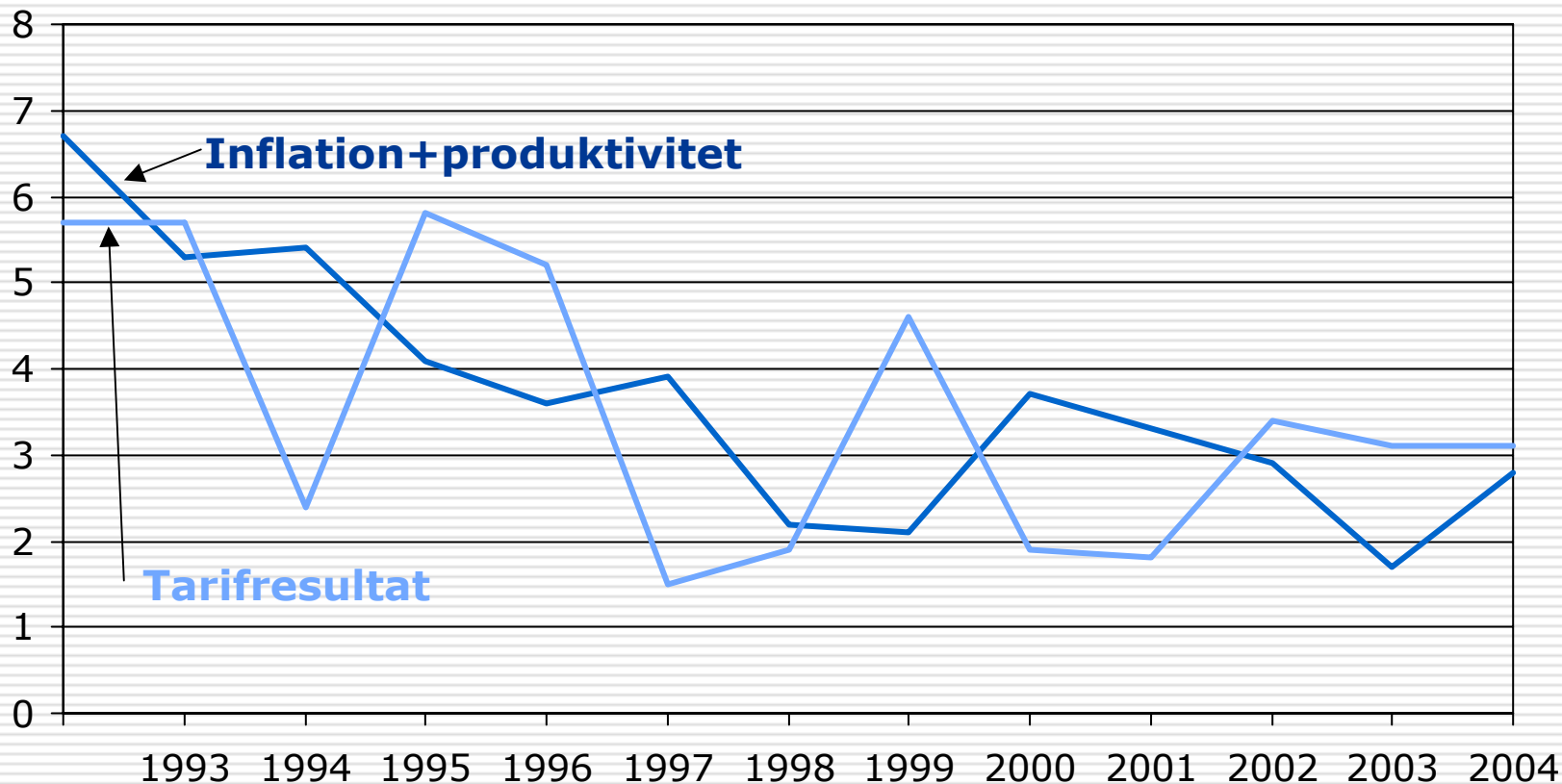
Status

- ❑ Pforzheim går ikke væk
- ❑ Men er de tyske overenskomster løbet fra pris- og produktivitsudviklingen?
- ❑ Har Pforzheim betyden en negativ lønglidning?
- ❑ Hvad med OK-periodernes varighed?

Tyskland

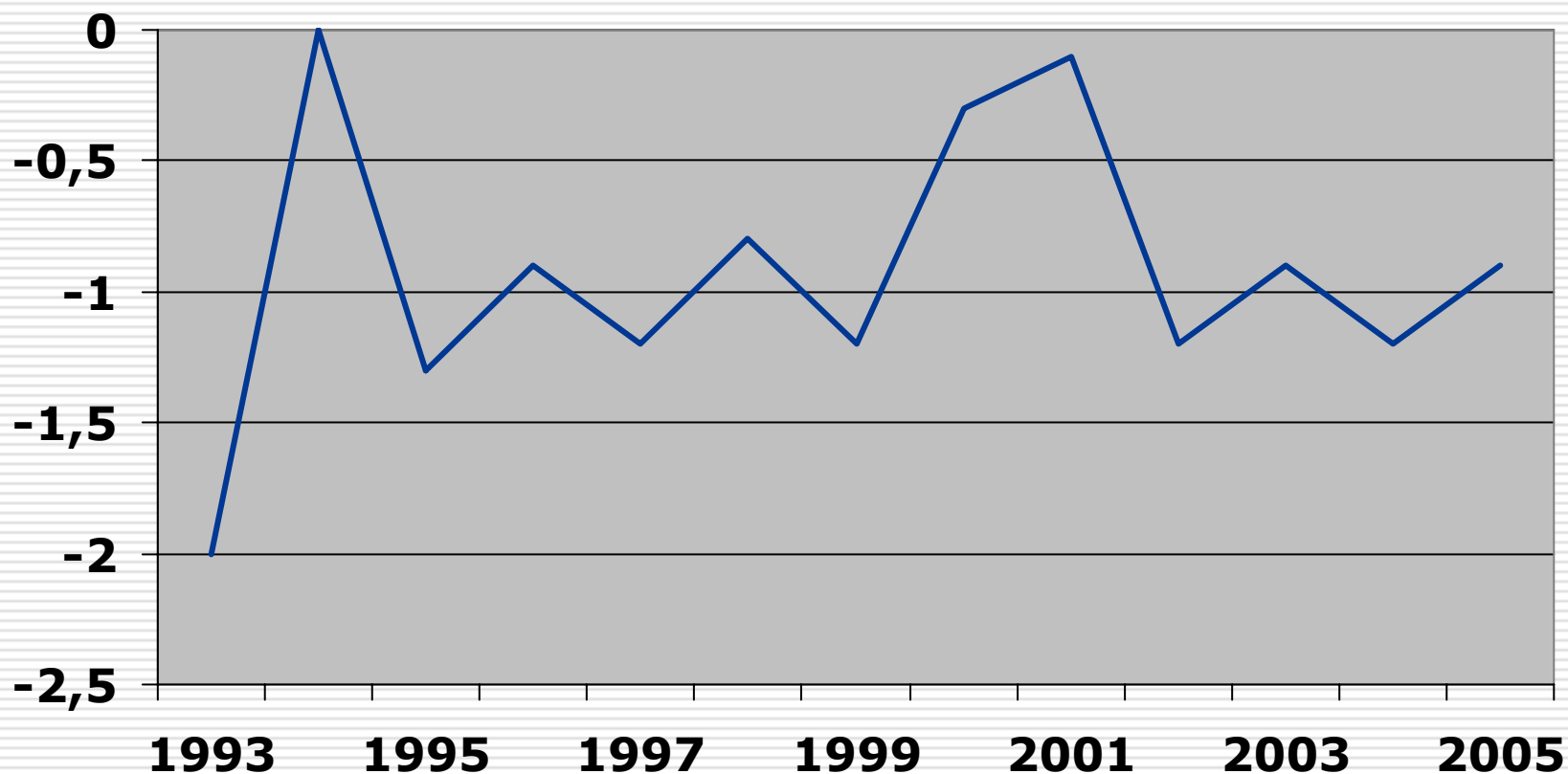
Tarifresultat og fordelingsrum

Stigning i procent



Negativ lønglidning

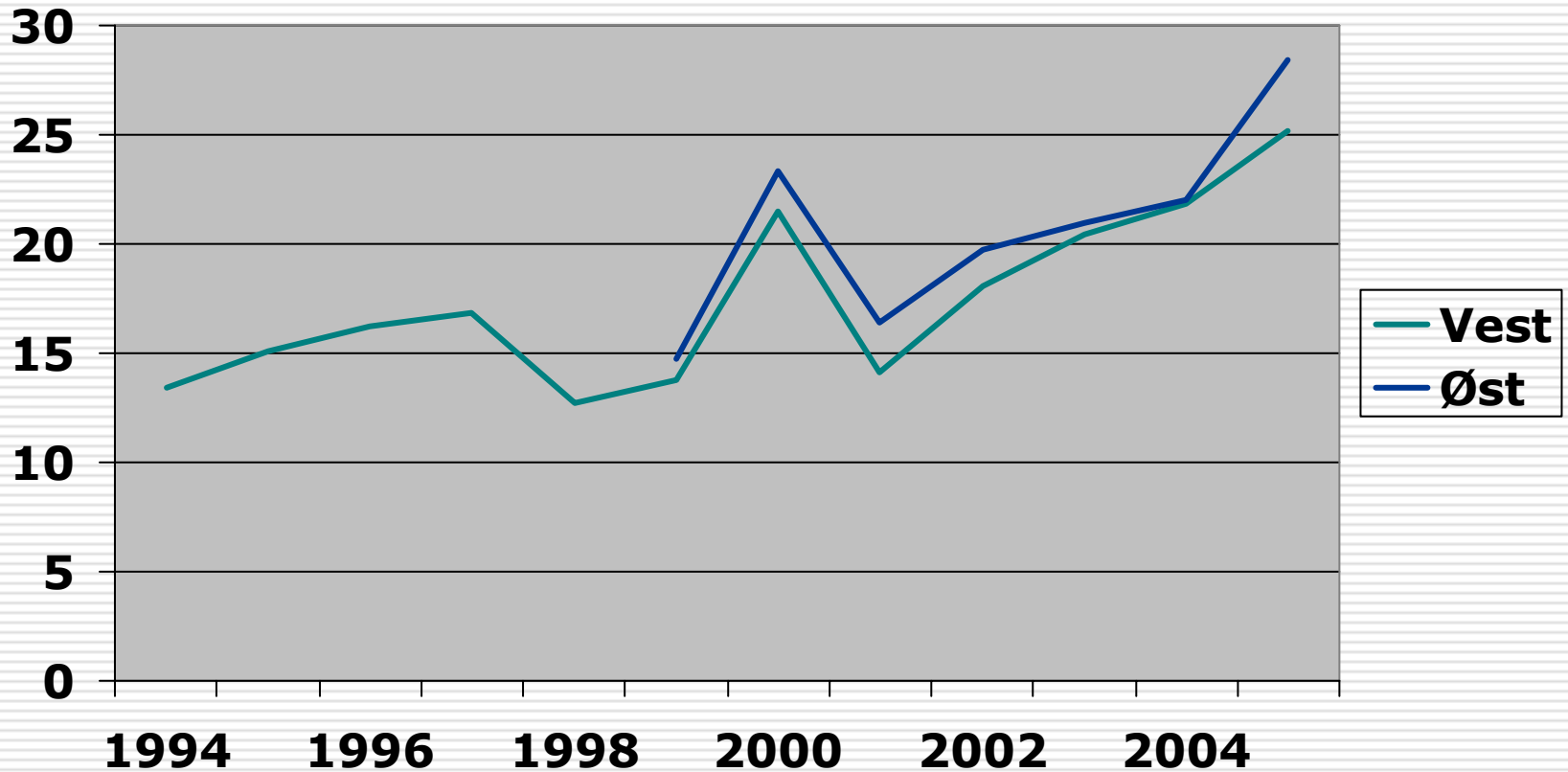
WSI



Note: 2005 er kun første kvartal

Længere løbetid

WSI



Trusler:

Sammenbrud af arbejdsgiverorganisationerne

- ❑ Udtræden kommer over en kritisk masse
- ❑ Organisationerne splittes op i sektorer

IG-Metall:

- ❑ Så kæmper vi "fra hus for hus"
- ❑ Skabe en situation hvor nye arbejdsgiverorganisationer opstår
- ❑ Allerede i dag kæmpes for at holde arbejdsgivere i overenskomsten

Trusler:

Betriebliche Bündnisse

- Betriebsrat overgår til at blive en virksomheds – ikke et fagligt organ

IG-Metall:

- Fastholde aftaleautonomien og fladeoverenskomsten – derunder rolle i processen på virksomheden - Pforzheim
- Betriebsnahe tarifpolitik
- Forstærket indsats for plads i betriebsrat.
- Vil være et problem især for de mindre virksomheder

Trusler:

Sammenbrud i fagforbundene

- ❑ Forbund, der svækkes afgørende medlemsmæssigt
- ❑ Ikke i stand til at sikre effektive overenskomster
- ❑ Særlige problemer med udenlandsk lavtlønsarbejdskraft
- ❑ Ønske om statslige initiativer som mindsteløn og udstationeringslov
- ❑ Visse sektorer: Næringsmiddel, privat service og byggeri

Men: for de store forbund i industrien er medlemstilbagegangen standset

Rygterne om den tyske models død **er** stærkt overdrevne – men:

- ❑ Modellen vil ændre sig
- ❑ Tættere på virksomhederne
- ❑ Mere og mere to-eller tretrinskarakter
- ❑ Pforzheim vil fortsætte – eventuelt aflastet gennem andre regler
- ❑ Fortsat rolle for forbundene og ikke kun betriebsrat
- ❑ Formentlig lovgivning for udsatte svage sektorer - ikke industrien
- ❑ Risiko for to arbejdsmarkedssystemer

TAK!

