

036

Collective bargaining in Europe 2001 - Danmark

Carsten Jørgensen

Marts 2002

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds - og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Linnésgade 22
1361 København K
Tlf: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

1. Den økonomiske og politiske baggrund 2001

1.1 Indledning

Dansk økonomi er grundlæggende sund og robust og ledigheden har aldrig været lavere. Til gengæld begynder ændringerne i den demografiske udvikling om få år at kunne mærkes, og den lave ledighed kan skabe flaskehalsproblemer i bestemte brancher. Presset på det danske arbejdsmarked er stort. Beskæftigelsespolitikken er af samme grund rettet mod, at så mange som muligt skal i arbejde. Beskæftigelsesprogrammet 'Job til alle', som omfatter det såkaldt rummelige arbejdsmarked (the inclusive labour market) var i focus ved indgangen til 2001.

Ved udgangen af 2001 fik Danmark en ny regering. En borgerlig regering kom til magten efter ni år med en socialdemokratisk statsminister. Målsætningen på arbejdsmarkedet er ikke ændret, men midlerne og incitamentene til at få alle i arbejde blev nogle nye. Regeringens mærkesager, en forbedring af sundhedssektoren og ældreområdet, skal finansieres gennem store besparelser i det offentlige, herunder u.landsbistanden, samt på kultur- og uddannelsesområdet.

Den tidligere arbejdsfordeling mellem Arbejdsministeriet og Socialministeriet ændredes ved regeringsskiftet. Alt vedrørende beskæftigelse lagdes i Arbejdsministeriet, som skiftede navn til Beskæftigelsesministeriet. Alt vedrørende uddannelse på arbejdsmarkedet flyttedes til Uddannelsesministeriet. Omkring årsskiftet nedlagde regeringen desuden godt 100 offentlige råd og nævn som led i besparelserne.

Overenskomstforhandlingerne i foråret 2001 gjaldt de relativt små områder inden for den private sektor, landbrug og finans. De dækker tilsammen ca. 120.000 ansatte, med omkring halvdelen til hver, i modsætning til det toneangivende LO/DA område, som dækker ca. 650.000. Både finans og landbrug har en høj grad af overenskomstdækning, ca 95% (DA 2001).

1.2 Den økonomiske baggrund

Dansk økonomi er fortsat grundlæggende sund, men ikke uberørt af den økonomiske usikkerhed efter 11. september, idet den lavere internationale vækst smitter af på dansk økonomi, om end nedjusteringerne er noget mindre end i de fleste andre lande. BNP-væksten udgjorde 1,2% i 2001 og ventes at udgøre 1,7% i 2002 - en nedjustering på ¼%point i begge år. Dette beror dels på lavere eksport dels på, at den øgede usikkerhed påvirker virksomhedernes investeringer og privatforbruget negativt (Alle tal i dette afsnit er fra Økonoministeriet 2001).

Eksporten af varer og tjenester forløb i første halvår 2001 stort set som ventet, men den relativt store nedjustering af væksten i udlandet vil føre til reduktion af eksporten fra årsskiftet til 2002. Afdæmpningen af den internationale økonomi og deraf følgende lavere verdenshandel vil givetvis dæmpe aktiviteten inden for

varehandel og søtransport. Med udgangspunkt i de - meget usikre - vurderinger af den internationale udsigter, skønnes det, at markedsvæksten for dansk eksport reduceres med ca. 1½ procentpoint i både 2001 og 2002. Tilsammen fører det til en nedjustering af væksten i industrieksporten med ca. 1½ procentpoint i begge år. Den samlede eksportvækst reduceres med ca. 1 procentpoint til 3,8% i 2001 og 2,8% i 2002.

En betydelig nedjustering i første kvartal 2001 sammen med en langsommere vækst i efterspørgselen i prognoseperioden indebærer, at skønnene for importen nedjusteres mere end eksporten. Importen ventes nu kun at stige 2,3% i år og 3,2% næste år, hvilket er ca. 1½ procentpoint mindre end hidtil skønnet. For 2001 var der tidligere indbygget en vis merstigning i lyset af kapacitetsbegrænsningerne i dansk økonomi 2001/2002. Nu er der en mere normal sammenhæng mellem samlet efterspørgsel og import. Det forhold, at importen nedjusteres mere end eksporten, medfører en yderligere forbedring af handelsbalancen og dermed betalingsbalancen. Der ventes nu et overskud på betalingsbalancen på 42,7 mia. kr. i år (en opjustering på 3½ mia. kr.) og 36,7 mia. kr. i 2002 (ca. 3 mia. kr. mere end i august 2001).

Trods lavere vækst vil presset på arbejdsmarkedet fortsat være stort. I forhold til oversigten i august 2001 var ledigheden i slutningen af året mindre, mens der i 2002 ventes en lille stigning. I sidste kvartal 2001 var ledigheden på 147.000, hvilket er det laveste tal i 25 år. Tallet svarer til 5,2% af arbejdsstyrken, eller 4,5% opgjort efter EU's definition på ledighed, som afviger fra den danske. Ledigheden på samme tidspunkt i 2000 var 5,3% (EU: 4,7%). Den lave ledighed begrænser mulighederne for at øge beskæftigelsen og dermed produktionen. Det er en væsentlig årsag til, at BNP-væksten ikke kan blive så høj i 2001-2002 som i tidligere år.

De offentlige finanser er fortsat på et holdbart spor i relation til de langsigtede udfordringer, dansk økonomi også står overfor. De kraftige reaktioner på aktiemarkedene både før og særligt efter den 11. september betyder ganske vist et fald i det offentlige provenu fra pensionsafkastskatten. Det er hovedårsagen til, at de offentlige finanser ventes forringet med godt 12 mia. kr. i 2002, således at overskuddet reduceres til 23 mia. kr. (1,6% af BNP). Der er imidlertid tale om en engangseffekt.

Den spændte internationale situation giver formentlig anledning til visse justeringer i sammensætningen af de offentlige *udgifter* (styrkelse af beredskabet mv.), men den samlede vækst i det offentlige forbrug forudsættes ikke at blive påvirket. Dermed fastholdes væksten i det offentlige forbrug på 1,7% i 2001 og 1,1% i 2002.

Der må derimod imødeses et lavere overskud på de offentlige finanser, navnlig i 2002, som følge af lavere indtægter fra beskatningen af pensionsafkast (aktiekursfaldet i 2001 bevirker et skattemæssigt underskud, som videreføres i

2002). Provenuet fra beskatningen af pensionsafkast er nedjusteret med 3 mia. kr. i 2001 og 8½ mia. kr. i 2002. Endvidere nedsættes skønnet over selskabsskatten med 2 mia. kr. i 2002. Hertil kommer effekterne af det lavere aktivitetsniveau. Samlet forringes de offentlige finanser med 3½ mia. kr. i 2001 og 12½ mia. kr. i 2002. Derfor er der udsigt til et offentligt overskud på henholdsvis knap 27 og godt 23 mia. kr. i 2001 og 2002. Det svarer til henholdsvis 2,0 og 1,6% af BNP i de to år. Gældens andel af BNP falder fra 46% af BNP i 2000 til 42½ % i 2002 (Økonomiministeriet 2001)

1.3 Den politiske baggrund

Den væsentligste begivenhed på det politiske felt i Danmark var uden tvivl regeringsskiftet i forbindelse med Folketingsvalget den 20. november 2001. Efter ni år ved regeringsmagten led Socialdemokratiet og koalitionspartneren De Radikale et klart valgnederlag. Ekspertter udtalte, at nederlaget skyldtes, at regeringen på enkelte vigtige områder fuldstændigt havde svigtet tidligere løfter, som f.eks. i sagen om efterlønnen. Statsministeren udtalte i 1998, at der 'ikke ville blive pillet ved efterlønnen'. Kort efter præsenterede regeringen en efterlønsreform, som ændrede ordningen væsentligt. Personligt hang denne sag ved daværende statsminister Nyrup Rasmussen i hele hans regeringstid og betød et generelt troværdighedstab. Andre eksperter tillagde valgnederlaget 'almindelig metaltræthed'. Marginalvælgerne havde brug for noget nyt.

Sejrherrer blev først og fremmest det liberale parti Venstre, som kort efter dannede regering med Det Konservative Folkeparti. Den ny regering, med Venstres formand Anders Fogh Rasmussen som statsminister og den tidligere formand for konservative Per Stig Møller som udenrigsminister, fik tilstrækkelig parlamentarisk støtte fra Dansk Folkeparti, et EU kritisk parti, som særligt markerede sig med valgløfter om store indskrænkninger på flygtninge og indvanderområdet. Det blev også et af valgets store temaer, ligesom det gjorde i 1998, og som i 1998 kritiserede dele af den udenlandske presse den danske valgkamp for en unuanceret debat om fremmede. Siden regeringsskiftet har integrationspolitikken og integration af fremmede på det danske arbejdsmarked haft høj prioritet. Allerede kort efter sin tiltræden præsenterede regeringen sit udspil til en ny integrationspolitik. I hovedtrækkene skulle tilgangen af flygtninge og udlændinge fra såkaldt tredjeland begrænses og samtidig skulle indsatsen for at integrere nytilkomne og herboende styrkes. Hovedpunkterne var:

- De facto begrebet bliver afskaffet
- Retskravet på familiesammenføring afskaffes
- Flygtning og indvandrere skal have en lavere kontanthjælp i de første syv år i landet

- Herboende indvandrere skal være fyldt 25 år før de kan bringe en ægtefælle fra hjemlandet til Danmark
- Det skal vurderes om Danmark i givet fald er det mest naturlige valg

I forlængelse af udspillet fremlagde regeringen også et forslag til bedre integration af flygtninge indvandrere på arbejdsmarkedet. Ifølge forslaget skal nytilkomne flygtninge/indvandrere i praktik på privat eller offentlig virksomhed så hurtigt som muligt. Praktikperioden skal være i op til et år. Virksomheden bliver forpligtet til at sørge for almindelig introduktion og oplæring. Forsørgelsen i praktikperioden er den ydelse, personen i forvejen er berettiget til, hvilket typisk vil sige kontanthjælp.

Regeringen lagde desuden op til at udlændinge, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet i en introduktionsfase kan ansættes til en særlig startløn. Det kunne være den kollektivt aftalte minimumsløn eller startlønnen kunne svare til en lærlingeløn. Fagbevægelsen stillede sig meget kritisk og pegede på, at minimumslønnen varierer fra branche til branche. Den reelle løn aftales lokalt på den overvejende del af det private arbejdsmarked, og her er der stort set ingen, der aflønnes med mindstesatsen. Der er i Danmark ikke nogen lovfastsat mindsteløn. Fagbevægelsen foreslog i stedet startlønnen som den lokalt aftalte mindsteløn, det vil i princippet sige minimumslønnen plus lokale tillæg. Inden regeringsudspillet havde LO og arbejdsgivernes hovedorganisation DA i øvrigt selv, midt i det politiske stormvejr omkring udlændingepakken, fremlagt et fælles forslag til bedre integration på arbejdsmarkedet. Forslaget lå ikke fjernt fra regeringens, f.eks. stillede begge forslag om at danskundervisningen til udlændinge skal kunne flyttes ud på virksomhederne, men LO og DA undgik i deres forslag at tage konkret stilling til en introduktionsløn.

I begyndelsen af 2002 indgik regeringen og parterne et trepartssamarbejde om udarbejdelse af et forslag til bedre integration på arbejdspladsen. Forslaget om den centralt aftalte mindsteløn som startløn bliver sandsynligvis erstattet af den lokalt aftalte mindsteløn.

2. Udviklingen på arbejdsmarkedet

Kort efter sin tiltræden offentliggjorde den nye statsminister sit regeringsgrundlag, herunder de ændringer, som vedgik det sociale- og beskæftigelsesmæssige område - i regeringsgrundlaget også benævnt 'frihedspakken'. Hermed ønskede regeringen at afspejle, at den værner om sit grundsynspunkt, nemlig retten til det individuelle valg i modsætning til de kollektive rettigheder. Det bar udspillet præg på følgende områder:

- Etablering af tværfaglige arbejdsløshedskasser
- Indførelse af ret til deltidsarbejde ved lov
- Forbud mod eksklusivaftaler ved lov
- Et års fleksibel barselsorlov med fulde dagpenge
- Frihed til privat arbejdsformidling og resultatløn til aktørerne
- Begrænsninger i Arbejdstilsynets beføjelser
- Undtagelser for bestemmelser for hviletid og fridøgn ved hjemmearbejde

Særligt de tre første udspil blev genstand for en offentlig debat, og det var også dem, som havde fagbevægelsens største bevågenhed: frihed til etablering af tværfaglige a-kasser, herunder ikke mindst oprettelse af en statslig a-kasse; lovgivning i forbindelse med deltidsarbejde og ophævelse af fagforeningernes ret til at indgå eksklusivaftaler.

I betragtning af den liberale grundtanke om individuelle rettigheder i modsætning til kollektive rettigheder syntes det umiddelbart bemærkelsesværdigt at oprette en *statslig* a-kasse som alternativ til de eksisterende *private* a-kasser. Men regeringen har fundet det nødvendigt at opstille deres eget – og dermed et statsligt - alternativ til de eksisterende private for som de første at etablere en tværfaglig a-kasse. Det 'frie valg' er således sikret på en lidt omvendt facon. Det er hensigten at både lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan melde sig ind i den samme a-kasse, og retten til at vælge a-kasse skal være individuel. Lovforslaget om tværfaglige a-kasser indeholder også et krav om, at en a-kasse mindst skal have 10.000 medlemmer mod tidligere 5.000 som bundgrænse.

Der er i Danmark en tæt sammenhæng mellem fagforeningerne og de faglige a-kasser. Det er blevet beskyldt for at skabe en vis organisationstvang, fordi der kun er få undtagelser for reglen om, at a-kasserne skal være faglige og ikke må være tværgående. For de fleste er det eneste alternativ Den Kristelige A-kasse. En tværgående, statslig a-kasse ville derfor først og fremmest være en konkurrent for den kristelige og i mindre omfang for de faglige a-kasser.

Forslaget om en statslig a-kasse var som nævnt en del af 'frihedspakken' og en del af regeringens indledende 100 dages program. Efter de hundrede dage valgte regeringen at tage den del af forslaget tilbage. Kun dannelse af tværfaglige a-kasser optræder nu i lovforslaget, og kun hvis dette viser sig utilstrækkeligt i forhold til hensigten, vil den alternative, statslige a-kasse blive taget op på ny.

Lovindgrebene vedrørende deltidsarbejde og lov om ophævelse af fagforeningernes eksklusivaftaler skal ligeledes ses som et indgreb til fordel for 'det personlige valg'. I kommentaren til lovforslaget om deltid fremhæves det at, "regeringen vil sikre, at overenskomstmæssige indskrænkninger i retten til at gå på deltidsarbejde afskaffes". Lønmodtagerne skal frit kunne bestemme, hvor længe de vil arbejde, og frit bestemme hvorvidt de vil være medlem af en fagforening. Derfor ophæves fagforeningernes ret til eksklusivaftaler, fordi de angiveligt krænker

'den negative organisationsfrihed' – dvs. retten til *ikke* at være medlem af en fagforening. Eksklusivaftaler betyder, at på virksomheder, hvor en sådan indgå skal alle *nyansatte* lønmodtagere melde sig ind i den fagforening som har fået aftalen, hvis de vil ansættes. Omkring 230.000 lønmodtagere er omfattet af eksklusivaftaler.

De tre lovindgreb, og i særlig grad de to sidste om deltid og eksklusivaftaler, blev af fagbevægelsen betragtet som et frontalangreb på deres rettigheder og på den danske aftalemodel i bredere forstand. I de to tilfælde ophæves gældende overenskomster ved et lovindgreb, hvilket der ikke er tradition for i Danmark, hvor forhold vedrørende arbejdsmarkedet reguleres gennem forhandlinger og aftaler mellem parterne.

Det var særligt indholdet i deltidslovforslaget, som var genstand for en udbredt diskussion på arbejdsmarkedet og i Folketinget. Loven, som i skrivende stund endnu ikke er vedtaget, giver arbejdsgiveren og de ansatte ret til frit at kunne indgå aftaler om deltid. En overenskomst på området, som måtte begrænse adgangen til deltid, ophæves i loven, dog først ved overenskomstens udløb. Det betyder imidlertid ikke i praksis, at arbejdsgiver og arbejdstager står i et lige forhold i relation til loven. Den ansatte har intet formelt retskrav på at arbejde deltid. Derimod kan arbejdsgiveren, i henhold til sin ledelsesret og den ny lov, i realiteten kræve en ansat på deltid. Afslår den ansatte tilbuddet og derefter afskediges på hviler det den ansatte selv at bevise, at afskedigelsen skete i strid med lovens tekst om, at en lønmodtager ikke må afskediges for at have afslået at arbejde deltid. LO argumenterede for, at der reelt i de fleste overenskomster var en mulighed for at aftale deltid. Kun 4% af lønmodtagerne er ifølge LO udelukket fra deltid. DA har opgjort samme procentdel til 11% (DA 2001, s. 184) Bundgrænsen for deltid varierer i overenskomsterne fra 8 timer til 12 eller 15 timer. I lovforslaget nævnes det, at overenskomster, som har en bundgrænse *under* 15 timer bevares. Med en frigivelse af deltidsansættelse frygter LO for en 'amerikanisering' af arbejdsmarkedet, hvor nogle grupper 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 imidlertid det principielle i sagen, snarere end det indholdsmæssige, som er hovedanken blandt kritikerne. Konklusionen er, at regeringens lovforslag, hvis det bliver gennemført, er det hidtil mest omfattende og direkte indgreb i den danske aftalemodel. Der har aldrig tidligere på denne måde været gennemført politiske indgreb i de kollektive overenskomsters kerneområde: bestemmelserne om løn og om arbejdstid. Derfor er det en trussel mod modellen – uanset om regeringen fortsat tilkendegiver, at den generelt respekterer princippet om, at parterne på det danske arbejdsmarked selv regulerer løn- og arbejdsforhold.

Det er desuden et unødvendigt indgreb, hvis det handler om selve indholdet i lovforslaget, hævder kritikerne (fx Due 2002). Parterne har faktisk allerede ved

implementeringen af deltidsdirektivet (EU Rådsdirektiv 97/81) i juni 2001 bundet sig til ved de næste overenskomstforhandlinger at finde en løsning på eventuelle aftalemæssige hindringer for deltidsansættelse. Hvorfor så haste en lovgivning igennem nu - i stedet for at afvente parternes forhandlinger ved den næste overenskomstfornyelse. Hvis parterne så ikke på det tidspunkt fremkommer med et resultat, vil der være et legitimt grundlag for at gennemføre et politisk indgreb.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik var i sidste kvartal 2001 528.000 på deltid, og tallet har været støt faldende de sidste fem år (Statistiske Efterretninger 2002: 8). Undersøgelsen er foretaget ved telefoninterview og oplysningerne om deltid er baseret på svarpersonens egen vurdering. LO opererer med et tal omkring 370.000. Forskellen kan skyldes, at der i Danmarks Statistiks undersøgelse befinder en del løst ansatte på midlertidig eller tidsbegrænset ansættelse blandt svarpersonerne.

2.1 Forhandlingsrunden 2001

Der forhandlede i to sektorer i Danmark i 2001. I den finansielle sektor og på landbrugsområdet under the Confederation of Employers' Associations in Agriculture (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SALA). De dækker tilsammen ca. 110.000 lønmodtagere, med omkring halvdelen til hver.

Finanssektoren forhandlede tre store overenskomster for hhv. forsikring, pengeinstitutter og assurandørområdet. Eneste arbejdsgiverorganisation er Finanssektorens Arbejdsgiverforeninger, FA. Lønmodtagerorganisationerne the Financial Services' Union (Finansforbundet), the National Insurance Workers' Association (Danske Forsikringsfunktionærers Landsforbund, DFL) og the Association of Danish Insurers (Centralforeningen af Danske Assurandører, CDA) tilhører alle hovedorganisationen FTF. De syv arbejdsgiverorganisationer under SALA forhandlede ca. 35 overenskomster med syv forskellige lønmodtagerorganisationer tilhørende LO., heraf de største SiD, KAD og NNF. Desuden genforhandlede SALA sin samarbejdsaftale med LO i 2001 i retning af øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø og det rummelige arbejdsmarked. Hverken SALA eller FA hører under the Danish Employers' Confederation, Dansk Arbejdsgiverforening, DA, som er landets største. LO og DA er toneangivende private områder. Deres medlemsorganisationer forhandlede i 2000 ca. 600 overenskomster på sektorniveau og lokalt plan, dækkende omkring 650.000 ansatte.

2.1.1. Forhandlingsresultater i den finansielle sektor

Den 2. februar 2001 indgik forsikringsfunktionærerne i DFL og assurandørerne i CDA en fælles samarbejdsaftale med Finanssektorens Arbejdsgiverforening. De to forbund har en række fælles aftaler om blandt andet uddannelse og gruppelivsforsikring, som aftales via de to forbunds organ, Forsikringskartellet, over for den fælles arbejdsgiver i FA. Hele forsikringsområdet tæller omkring 12.000 ansatte.

Samme måned nåede DFL og Finanssektorens Arbejdsgiverforening til enighed om indholdet af overenskomsten på forsikringsområdet frem til år 2003. En økonomisk ramme på i alt 7,4 procent, hvoraf de 6,6 procent er direkte lønstigning. 0,8 procent bruges til blandt andet forbedringer af pensionsbidraget. Lønnen stiger over to år. Størstedelen af de ansatte er på såkaldt normalløn, hvilket indebærer udelukkende centralt forhandlede aftaler, men med den nye overenskomst er der åbnet mulighed for at virksomhederne i højere grad kan forhandle individuelt. Der kan bl.a. indgås aftaler om variable lønformer, herunder aktie- eller bonusløn baseret på en grundløn.

På pensionsområdet har de ansatte på forsikringsområdet som de eneste på det danske arbejdsmarked rene arbejdsgiverfinansierede pensioner. Afhængig af ansættelse stiger pensionen for de ansatte med 1,5 – 2 procent point. Er bidraget 10% vil det stige til 12% med 1% om året. Er bidraget på 12% vil det over de to år stige til 13,5%. Endvidere ændres kriterierne for indtrædelse i en pensionsordning. Fra 1. juli 2002 ændres den nuværende anciennitetsbestemmelse fra 12 måneder til 6 måneder. På det sociale område giver den nye overenskomst stedforældre ret til at holde fri ved barns sygdom. Overenskomsten dækker ca. 8.500 forsikringsfunktionærer, IT folk, teknikere og service arbejdere og kan sammenlignes med en industriooverenskomst. CDA fik en lignende overenskomst den 20. februar.

Derefter fulgte den store overenskomst på finansområdet. Den 10 marts indgik FA og Finansforbundet en overenskomst, som også indeholdt en stigning på 7,4% over en toårig periode. Forliget berører knap 50.000 ansatte i banker og realkreditinstitutter. Overenskomsten lignede på lønområdet forsikringsaftalen til forveksling. 6,6% er afsat til lønstigning over den to-årige overenskomstperiode. Heraf kan 2% bruges til puljer lokalt. Pensionsforbedringerne består i pension fra 1. arbejdsdag og et mindstebidrag på 14,25%, heraf et mindste arbejdsgiverbidrag på 9,5%. Med forliget blev der taget hul på en ny forhandlingsstruktur (Se mere udførligt under 'Flexibilisation... and decentralisation of collective bargaining'). Den vil give mulighed for at indgå virksomhedsoverenskomster mellem ledelse og medarbejdere, hvor der tidligere var tale om centrale standardoverenskomster. En ny tillidsrepræsentantaftale skal skabe større klarhed om tillidsrepræsentanternes rolle og kompetencer. EU direktivet om tidsbegrænset ansættelse blev skrevet ind i aftalen og muligheden for pasning af syge børn udvidedes til stedforældre. Endelig har parterne indgået et protokollat om ligestilling.

2.1.1. Forhandlingsresultater på landbrugsområdet

På det store grønne område (skov, landbrug og gartneri) under SALA omfattede overenskomsten lønstigninger på samlet DKK 10,25 i timen (i alt 10,65%) og samtidig fulgtes op med forbedringer, som blev indgået under LO/DA forliget i 2000: længere tids løn under sygdom, bedre løn under uddannelse samt i alt fem feriefri dage (to ekstra siden sidst) og fri den 24. december. Det giver sammenlagt

en øget lønudgift på 3,7% årligt. Det grønne område, samt mejeriområdet, valgte en fireårig overenskomst, og bragte sig dermed på linie med LO/DA området. Forskellen er imidlertid, at SALA området er normallønsområde (ligesom finansområdet), hvor der er tradition for korte, to-årige overenskomster. Aftalerne justeres ikke lokalt og kan heller ikke genforhandles i løbet af perioden. Fire år er i den forbindelse meget at overskue, men forhandlerne havde valgt at følge transportområdets eksempel fra 2000. Transportområdet er eneste normallønsområde under LO/DA område, men valgte også en fireårig overenskomstperiode, som de øvrige under LO/DA.

Et væsentligt emne under ok-forhandlingerne mellem LO-SALA organisationerne var pension. LO/DA havde året før nået et resultat på samlet 9% over fire år. Højere pension var et stort ønske hos the employees' organisations i 2001 og resultatet endte lidt overraskende på 9,9% hen over perioden. SALA området har således vist vejen for fremtidige forhandlinger om pension på hele det private område.

Levnedsmiddelområdet under SALA har tradition for at være et uroområde, i særdeleshed på slagteriområdet. Her forløb forhandlingerne helt ekceptionelt. Først tredje gang stemte slagteriarbejderne i the Danish Food and Allied Workers' Union (Nærings- og Nydelsesmiddelforbundet, NNF) for mæglingsforslaget. Selv NNFs ledelse var overrasket over nedstemningen i anden omgang. Forliget blev det bedste for NNF i årtier, og et nederlag til en svagt stillet arbejdsgiverorganisation. Resultatet blev, i modsætning til det grønne område, en to-årig overenskomst med en samlet lønstigning på 9,5% over de to år, pension på 9,9% foruden en række frynsegoder. Altså en lønstigning på to år, som de øvrige områder er fire år om at opnå. Arbejdsgiverne sikrede sig mere fleksibilitet, både vedrørende arbejdstid og gennem indførsel af ny teknologi. Set i et bredere perspektiv betyder den to-årige overenskomstperiode, at området skal forhandle igen i 2003, mens det dominerende LO/DA område først forhandler i 2004. Altså endnu en forhandlingsrunde inden det øvrige private arbejdsmarked skal genforhandle den fireårige overenskomst. Et bare tilnærmelsesvis godt resultat kan ikke tåles af de store arbejdsgiverorganisationer. Når det overhovedet lykkedes NNF at presse the employers' associations in meat industry, Slagteriernes Arbejdsgiverforening, SA, skyldtes det, at hovedorganisationen SALA ikke har en strejkefond, hvilket lagde et stort pres på arbejdsgiverne. Knap et år efter, marts 2002, meldte SA sig ud af SALA. Det må forventes, at Slagteriernes Arbejdsgivere nu enten melder sig ind i den største sektororganisation på arbejdsgiverside the Confederation of Danish Industries (Dansk Industri, DI) eller de kan melde sig direkte ind i Dansk Arbejdsgiverforening, DA.

2.1.3. Social partners' participation in the making and follow-up of NAP 2001

Parternes inddragelse i udformningen af den danske handlingsplan for beskæftigelse, som normalt udsendes i juni måned, forløber efter følgende trefasede struktur:

- Beskæftigelsesministeriet (i 2001 Arbejdsministeriet og Socialministeriet) og Økonomiministeriet indbyder andre relevante ministerier samt arbejdsmarkedets parter til indledende drøftelser.
- Derefter får arbejdsmarkedets parter mulighed for at indsende det bidrag, de hver i sær ønsker indskrevet i handlingsplanen. Efter at handlingsplanen er skrevet sammen sendes den tilbage til parterne, der således har mulighed for at foretage interne drøftelser inden udformningens tredje fase, i hvilken:
- Der foretages en høring, hvor arbejdsmarkedets parter har mulighed for at komme med rettelser til de indskrevne forslag.

Arbejdsmarkedets parter kan således siges at have en central rolle i udformningen af den nationale handlingsplan for beskæftigelse, om end de afgørende ord ligger hos regeringen, der sammenskriver den endelige plan. Da handlingsplanen i 2001 fik et begrænset antal sider til rådighed, blev bidragene fra arbejdsmarkedets parter vedlagt som bilag.

Parterne inddrages første gang når retningslinierne ligger klar i starten af det nye år og strukturen for, eller indholdsfortegnelsen til, den nye handlingsplan for beskæftigelse er klar. Følgende organisationer blev inviteret til at deltage i de indledende drøftelser:

- Hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO), blev inviteret som repræsentanter for henholdsvis de private arbejdsgivere og private lønmodtagere.
- Kommunernes Landsforening (KL) og Amtsrådsforeningen (ARF) og Funktionærerne og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) blev inviteret som repræsentanter for de kommunale parter. KL og ARF (for arbejdsgiverne) og FTF (for arbejdstagerne) har indleveret et fælles bidrag. De statslige parter, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Finansministeriet, blev på baggrund heraf også enige om at ville udforme deres bud til NAP 2001, men da de ikke kunne nå at indlevere et fælles bidrag, indsendte de i stedet en supplementskrivelse. Fremover vil målsætningen dog være at udforme et fælles bidrag.

Ifølge den danske arbejdsmarkedsmodel er det hensigten, at parterne så vidt muligt selv når til enighed. På det private område er arbejdsmarkedets parter arbejdsgivernes hovedorganisation DA og lønmodtagernes hovedorganisation LO, mens det offentlige område er delt i to: det kommunale og det statslige. På det kommunale område findes som omtalt ovenfor KL og Amtsrådsforeningen, der vanligvis forhandler med KTO, der er en sammenslutning af en lang række selvstændige organisationer, hvis medlemmer er ansat i amter og kommuner. Til de indledende drøftelser var det imidlertid hovedorganisationen FTF, der var inviteret med i 2001. På det statslige område føres forhandlingerne mellem Finansministeren og CFU, der er en koalition af fire karteller af statslige arbejdstagerorganisationer. Finansministeren indtager her en dobbeltrolle, idet han både har det konkrete ansvar for statens lønforhandlinger og samtidigt også de overordnede samfundsøkonomiske interesser.

Parterne tager væsentlig del i den lokale og regionale dimension i beskæftigelsesindsatsen. De er repræsenteret i de 14 *regionale arbejdsmarkedsråd* (RAR), der har ansvaret for at tilrettelægge indsatsen og prioritere redskaberne i den arbejdsmarkedspolitiske indsats i regionen i forhold til mål og rammer. Parterne er ligeledes repræsenteret i kommunerne i de *lokale koordinationsudvalg*, som har til opgave at arbejde for beskæftigelsesmuligheder for ikke-forsikrede ledige.

Parterne er løbende inddraget i arbejdet med gennemførelsen af den nationale beskæftigelsesstrategi. Dels gennem overenskomstforhandlinger og dels gennem forskellige former for partnerskabsaftaler mellem parterne selv eller mellem parterne og regeringen. Det er i Danmark almindeligt på en række områder at anvende trepartssamarbejde mellem regeringen og de centrale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter som redskab. Arbejdsmarkedsreforme, som påbegyndtes i 1994, og nu befinder sig i sin tredje fase, er et eksempel.

3. Wages and purchasing power

Privatforbruget har været stagnerende i et par år, men rettede sig noget i begyndelsen af 2001. Især nedgangen i anskaffelse af nye biler har bidraget til den langsomme forbrugsvækst. Nu synes bilkøbene at have stabiliseret sig. Der er fortsat udsigt til fremgang i det samlede privatforbrug efter årskiftet til 2002, men i lidt langsommere tempo end hidtil forventet (Økonomiministeriet 2001)

Svækkelsen skal blandt andet ses i lyset af, at opsparingstilbøjeligheden ventes at være lidt større som følge af den internationale udvikling med lidt dårligere beskæftigelsesudsigter og lidt lavere aktiekurser. Hertil kommer de kortsigtede effekter af terrorangrebet 11. september, hvor usikkerheden medførte, at større anskaffelser og udlandsrejser blev udskydt. Endelig viste de nyeste nationalregnskabstal et lille fald i det private forbrug fra første til andet kvartal, hvor der var ventet en lille stigning. Disse forhold opvejes kun delvis af den lavere rente.

Samlet set tyder det på en lidt mere afdæmpet forbrugsudvikling i den kommende tid. Forventningerne om en langsommere vækst i privatforbruget støttes også af de seneste tal for detailomsætningen i juli og august 2001, som viste stagnation.

Væksten i det private forbrug er på baggrund af ovenstående nedjusteret med 0,2 procentpoint i år og 0,3 procentpoint næste år. Som billedet tegner sig med en større usikkerhed om fremtiden, er der således udsigt til en stigning i det private forbrug på henholdsvis 1,2 og 1,7% i 2001 og 2002.

I tillæg til den internationale afmatning, hvor virksomhedernes afsætningsmuligheder og dermed investeringsbehov er mindre, står virksomhederne også over for en mere usikker situation. Nationalregnskabsallene for første halvår tydede også på et lidt lavere investeringsniveau. Skønnet over *erhvervsinvesteringerne* er derfor reduceret med ca. 1½ procentpoint i begge prognoseår. Dermed skønnes erhvervsinvesteringerne at falde med ¼ pct. i år og stige med 2% næste år. Den forholdsvis beskedne vækst i år skyldes, at aktiviteten i 2000 var ekstraordinært høj i forbindelse med udbedringer efter orkanen som hærgede Danmark i december 1999 (Økonomiministeriet 2001).

Stigningen i forbrugerpriserne er på 2,3% i 2001 og forventes at være 1,9% i 2002. Lønstigningerne har ikke forandret sig siden udsigterne fra august 2001. Lønstigningen i 2001 var 4,2% og forventes at blive 3,9% i 2002. (Økonomiministeriet 2001).

Table 1. Average increase in average earnings, prices and labour productivity (% change on previous year)

	Annual increase in average nominal earnings	Annual rate of inflation	Annual increase in average real earnings	Annual increase in national labour productivity
1997	3.7%	2.2%	1.5%	1.7%
1998	3.9%	1.9%	2.0%	0.2%
1999	4.2%	2.5%	1.9%	*2.9% 1.2%
2000	3.4%	3.0%	0.8%	*4.2%
2001	4.2%	2.3%	1.5%	*0.8%

Source: Ministry of Economy

Nominal løn: Timeløn på LO/DA området

Inflationsrate: Forbrugerprisindekset

Realløn: Kilde DA

Labour productivity is man-productivity for the entire economy

* Labour productivity is here: Produktionen i private byerhverv

Table 2. Average collectively agreed pay increases (% change on the previous year)

	Metalworking	Banking	Public Sector
1997	*2.39%	**1.90%	***2.6% 2.6%
1998	4.81%	2.15%	3.3% 3.3%
1999	2.55%	2.90%	3.1% 3.0%
2000	2.48%	2.81%	3.0% 3.3%
2001	2.43%	3.30%	3.1% 3.5%

Sources: The National Union of Metal Workers (Dansk Metalarbejderforbund); The Danish Employers' Association for the Financial Sector (Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA); The Ministry of Finance (Finansministeriet) and National Association of Local Authorities in Denmark (Kommunernes Landsforening, KL)

* The figures show the increase in per cent in the contractual minimum hourly pay (April to April) ** Rates of increases on an annual basis in per cent (end of the year to end of the year) as agreed in connection with central negotiations in the banking sector and including the value of the regulation clause. *** The figures to the right in the column are from local authorities (local government); figures to the left are from the state.

4. Working time developments

I forbindelse med forhandlingerne på SALA området gav overenskomsterne øgede muligheder for fleksibel arbejdstid og øget familieevenlighed i henhold til beskæftigelsesretningslinierne under den tredje søjle. Referenceperioden for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blev på flere områder øget til 12 måneder, og der aftaltes tillige udvidet adgang til deltid ved afskaffelse af det maksimale ugentlige antal arbejdstimer på deltid og nedsættelse af det minimale antal timer til 15. For fuldtidsansatte er den daglige minimale arbejdstid ændret til fire timer, hvilket gør adgangen til forskudt tid og skifteholdsarbejde lettere (NAP 2001: bilag D, s. 93)

Som et område med udpræget sæsonarbejde er fleksibilitet i arbejdstiden et væsentligt punkt. Området er også præget af migrationsarbejde fortrinsvis udført af arbejdere fra de baltiske lande og Polen. Fagforeningerne er ikke direkte imod, blot arbejdet udføres til overenskomstmæssig løn. Der har været tilfælde, hvor de udenlandske arbejdere har arbejdet til lærlingeløn, som om de formelt var i praktik hos arbejdsgiveren.

Overenskomsterne på det offentlige område fra 1999 og fra det store private LO/DA område i 2000 blev ikke genforhandlet i år, men indeholder aftaler om modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, øget adgang til deltidsbeskæftigelse og livslang læring i form af bedre økonomiske og uddannelsesmæssige rammer for efteruddannelse. På det offentlige område er der indgået en rammeaftale om

mulighed for opsparing af frihed. Aftalen skal gennemføres på den enkelte arbejdsplads og give mulighed for at den enkelte ansatte løbende kan opspare op-tjent frihed, fx afspadsering, ferie og særlige feriefridage med henblik på en senere afvikling - samlet eller delt.

På det private område gennemførte LO/DA i 2000 den sjette ferieuge i form af fem ekstra feriefridage, som kan lægges enkeltvis eller samlet eller det tilsvarende lønbeløb kan udbetales. Ved forhandlingerne i 2001 fulgte det øvrige private område efter og gennemførte sidste del af den sjette ferieuge ved af aftale to ekstra feriefridage til de eksisterende tre. Det offentlige område forhandler i foråret 2002, og også her bliver den sjette ferieuge gennemført. Den danske ferielov blev revideret i foråret 2000, men indeholder intet om den sjette ferieuge, som udelukkende er aftaleimplementeret.

Den danske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er stadig 37 timer i henhold til overenskomsterne. Timetallet har været uændret siden 1990.

Parterne på det største offentlige område, det regionale-kommunale, har i 1999 indgået aftaler om fleksibilisering af arbejdets tilrettelæggelse, som giver mulighed for på lokalt plan at ændre og tilpasse arbejdstidsreglerne til lokale forhold. Parterne på hele det offentlige område har aftalt, at aftalen om arbejdstid skal evalueres i 2003 (NAP 2001: bilag D, s. 105), men aftaleimplementerede i foråret 2001 Rådets direktiv 97/81 om deltidsarbejde. Overenskomstdækningen på det offentlige område er 100%.

Deltid blev et politisk hot issue i 2001. Ikke fordi parterne er uenige om fleksibilitet i arbejdstiden på arbejdspladserne, men fordi deltid blev omdrejningspunkt for en diskussion om reguleringen af det danske arbejdsmarked. Dels fordi Rådsdirektivet om deltid stod for at skulle implementeres, dels fordi den nye regering i slutningen af året stillede forslag om lovindgreb i overenskomsterne om deltid. Det var selve den danske model i sin rene aftalebaseret form, som kom under pres.

5. Europeanisation of collective bargaining

5.1. En ny dansk model

Den danske aftalemodel bygger først og fremmest på consensus mellem parterne på arbejdsmarkedet. Hovedprincippet er, at arbejdere og arbejdsgivere gennem deres organisationer selv regulerer løn- og arbejdsforhold gennem kollektive overenskomster. Samtidig med de nationalt dækkende aftaler er der i systemet indbygget en fleksibilitet ved mulighed for forhandling af løn mv. i de enkelte virksomheder. En form for centraliseret decentralisering, der i et vist omfang har kendetegnet aftalemodellen fra starten for 100 år siden, men som er blevet styrket i de senere årtier.

I det omfang, der findes lovgivning, sker det gennem inddragelse af parterne. Lovgivning, der direkte vedrører parterne, fx forligsmandsloven og arbejdsretsloven, der understøtter konfliktløsningen mellem parterne, gennemføres som absolut hovedregel kun på baggrund af opnåelse af forudgående enighed mellem parterne.

Lovgivning med tæt forbindelse til aftalesystemet, herunder specielt arbejdsmarkedspolitikken, gennemføres som hovedregel efter konsultation af parterne, og det har været almindeligt, at ændringer også her har bygget på princippet om forudgående enighed. Bredere lovgivning vedrørende velfærssystemet samt den generelle økonomiske politik kan parterne ofte opnå indflydelse på, men her er det politiske system dominerende. De kemiske grænseværdier i Arbejds miljøloven, for eksempel, er heller ikke forhandlingsstof. Der findes også en ferielov og en funktionærlov, og fælles for dem er, at parterne har været med ved bordet i den indledende fase. Alt andet reguleres via overenskomstsyste­met. Således også arbejdstid, eftersom arbejdstid er et af kerneområderne i parternes selvregulering. Omkring 85% af det danske arbejdsmarked er dækket af overenskomster.

I 1999 modtog den danske regering en åbningsskrivelse fra EU-Kommissionen vedr. implementeringen af Arbejdstidsdirektivet. EU-Kommissionen krævede foranstaltninger som garanterede, at direktivet dækkede 100% på det danske arbejdsmarked, under henvisning til, at overenskomsterne ikke dækkede alle. I begyndelsen af 2000 indgik LO og DA derfor en implementeringsaftale, hvormed de sikrede, at alle beskæftigede på DA-virksomheder, som ikke er omfattet af overenskomster, alligevel var dækket af direktivets bestemmelser. Virksomhederne skulle derfor indskrive reglerne om arbejdstid i ansættelsesbeviserne for de lønmodtagere, der ikke var overenskomstdækket. Hvis disse lønmodtagere ikke har mulighed for at efterprøve en evt. sag i det sædvanlige fagretlige system, kan de prøve sagen ved de almindelige domstole. Faldt der alligevel nogle uden for, forpligtede LO og DA sig til at tage kollektive kampskridt. Dermed mente parterne og regeringen, at problemet med "restgruppen" var løst, og dette meddelte regeringen i sin svarskrivelse.

Det var, kort fortalt, blot ikke tilstrækkeligt. Kommissionen krævede lovgivningsgarantier og truede med næste skridt, at indstævne den danske regering for EF-Domstolen. Det var baggrunden for, at en ny implementeringsmodel blev taget i anvendelse, om end det i første omgang ikke kom til at dreje sig om Arbejdstidsdirektivet. I juni 2001 implementeredes Rådets Direktiv 97/81 om deltid gennem *følgelovgivning*. En implementeringsaftale mellem LO og DA blev opløst til lov, således at aftalen via loven trådte i kraft på områder, hvor der ikke var overenskomst. I praksis veg loven således for overenskomsten, men regeringen tog initiativ til at ændre på den nederste timegrænse i Funktionærloven vedrørende deltid, fra 15 til 8 timer. Det skyldtes direktivtekstens ord om, at grænserne for deltid skulle være 'objektivt begrundet', og den begrundelse fandt regeringen i di-

rektivet om ansættelsesbeviser, som nævner 8 timer som bundgrænse for direktivets gyldighedsområde.

Den ny dobbelte implementeringsmetode, følgelovgivning af en overenskomst, led af enkelte fødselsvanskeligheder. Det var LO og DA's aftale om deltid, som hævedes til lov. De øvrige hovedorganisationer på arbejdsmarkedet var ikke blevet hørt forinden, og det undlod de ikke at gøre opmærksom på. De mente, at regeringen uden at konsultere parterne tilstrækkeligt havde foretaget et selvstændigt indgreb i overenskomsterne og i selve retten til at indgå overenskomster.

Den efterfølgende beslutning om, at implementere Arbejdstidsdirektivet gennem følgelovgivning, cementerede den 'alternative' danske model. I december 2001 vedtog implementeringsudvalget, med deltagelse af alle hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet, at Arbejdstidsdirektivet skulle følge modellen fra deltidssdirektivet. Overenskomstens dækningsgrad sikredes ved følgelovgivning. Kun SiD var imod. SiD mente, at en retssag ville have været en god lejlighed til at afprøve den danske models duelighed ved EF-Domstolen. Pragmatikerne hæftede sig ved, at aftalemodellen ikke havde lidt vital overlast, eftersom det var loven som veg for overenskomsten. Under alle omstændigheder er der banet vej for en ny dansk *erga omnes*-model i forbindelse med implementering af fremtidige EU direktiver vedrørende arbejdsmarkedet.

6. Flexibilisation of working conditions and decentralisation of collective bargaining

5.1. Ny overenskomststruktur på finansområdet

Under optakten til overenskomstforhandlingerne 2001 i den finansielle sektor vedtog parterne et nyt decentraliseret forhandlingsystem og en ny overenskomststruktur, som i langt højere grad end tidligere tilgodeser forhandlinger på virksomhedsniveau.

I mange år havde finanssektoren tjenestemandslignende vilkår med kun én overenskomst gældende for alle fra top til bund med få variationer. Den nye struktur består af fem typer aftaler: en hovedaftale, fællesbestemmelser, en standardoverenskomst, virksomhedsoverenskomster og lokalaftaler.

- Hovedaftalen mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, og Finansforbundet, FF, handler om organisationernes indbyrdes forhold og indeholder de generelle spilleregler.
- Fællesbestemmelserne skal indeholde den fælles økonomiske ramme for Finansforbundets område og de bestemmelser, der skal være fælles for finansområdet. Det kan f.eks. være elevbestemmelserne og bestemmelserne om omsorgsdage. Reglerne i fællesbestemmelserne gælder for alle inden for området, både de medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverens-

komsterne, og dem som bliver omfattet af standardoverenskomsten. Fællesbestemmelserne er altså fundamentet for standard- og virksomhedsoverenskomsterne, og indgår som en del i begge to. Fællesbestemmelserne må dog ikke være så omfattende, at der ikke er tilstrækkeligt at forhandle lokalt.

- Standardoverenskomsten tager udgangspunkt i den eksisterende overenskomst fratrækt det som skal stå i fællesbestemmelserne. Der vil formentlig i første omgang blive tale om flere standardoverenskomster, f.eks. én for bankområdet og én for sparekasseområdet. På længere sigt skal overenskomsterne samles i én.
- Virksomhedsoverenskomster er to-årige overenskomster, som fornyes i tilslutning til fællesbestemmelserne og standardoverenskomsten. En virksomhedsoverenskomst træder i stedet for en standardoverenskomst og indgår mellem de lokale parter. Overenskomstbestemmelserne for virksomheden vil herefter være de bestemmelser, der er aftalt lokalt, kombineret med reglerne i fællesbestemmelserne. Kan parterne ikke blive enige om en virksomhedsoverenskomst træder standardoverenskomsten automatisk i kraft. Men allerede fra næste overenskomstrunde, formentlig i 2003, vil dette være anderledes. Ved uenighed overgår forhandlingerne til faglig voldgift, og det vil være første gang på det danske arbejdsmarked, at der optræder en neutral opmand (arbitrator) på lokalt plan også vedrørende lønspørgsmål. Konfliktretten er nemlig centralt placeret og flytter normalt ikke med ud på lokalt plan.
- Lokalaftaler mellem ledelsen og medarbejderne gennem tillidsmandssystemet kan indgå hvad enten virksomheden er omfattet af en virksomhedsoverenskomst eller en standardoverenskomst. Uanset detaljeringsgraden i den enkelte overenskomst vil der altid være brug for lokalaftaler. Det kan typisk være aftaler om et enkelt emne, f.eks. flekstid.

Denne forenkede, og alligevel ikke helt enkle, overenskomststruktur er et kompromis mellem arbejdsgivernes ønske om større grad af decentralisering og Finansforbundets ønske om at bevare dele af forhandlingretten centralt. Tendensen på det danske arbejdsmarked går i retning af lokal forhandlingsret, og den nye overenskomststruktur i finanssektoren er et skridt i samme retning. Der er mulighed for udbredt individualisme ved forhandlingerne, men ønsker en virksomhed ikke at indgå særlige indkomster kan den støtte sig til standardoverenskomsten for området (FA 2000).

5.2. Diskussion om arbejdsmiljøet

I forbindelse med EU's retningslinier for beskæftigelse søjle tre om arbejdets organisering har regeringen og parterne iværksat en forstærket arbejdsmiljøindsats (NAP 2001: p. 47)

Den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet er *Arbejdstilsynet* (Working Environment Authority). Tilsynet består af en central enhed og 14 regionale enheder.

Arbejdsmarkedets parter indtager via deres direkte repræsentation i *Arbejdsmiljørådet* og *branchearbejdsmiljørådene* en central plads i arbejdsmiljøindsatsen. Førstnævnte organ medvirker ved udarbejdelsen af nye arbejdsmiljøregler, rådgiver ministeren om udviklingen på arbejdsmiljøområdet samt medvirker ved planlægningen og koordinering af den samlede partsindsats. Sidstnævnte understøtter arbejdsmiljøindsatsen på branche- og virksomhedsniveau med en række aktiviteter, herunder ulykkesforebyggelse.

I lighed med deltidsloven kom arbejdsmiljøet ud for turbulens i 2001, og delvist ud fra samme vinkel, nemlig en diskussion om reguleringen af den danske aftalemodel. Som med spørgsmålet om deltid foretog den nye liberale regering også lovindgreb i spørgsmålet om arbejdsmiljøet, herunder Arbejdstilsynets kompetencer, efter valgsejren i november 2001. De socialdemokratiske tiltag, som havde fundet sted i løbet af 2001, med eller uden parternes billigelse, blev efter regeringsskiftet så at sige 'rullet tilbage' til udgangspunktet.

Det var særligt aspekter vedrørende det psykiske, eller psyko-sociale, arbejdsmiljø (eng: psycho-social working environment), som kom i focus. I foråret 2001 lagde den daværende socialdemokratiske arbejdsminister op til, at Arbejdstilsynets kompetencer skulle udvides vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet skulle kunne gribe ind over for sexchikane og mobning på arbejdspladsen. Emnet var blevet behandlet i Arbejdsmiljørådet, og der var for så vidt enighed. Men i forslaget til bekendtgørelsen var Arbejdstilsynets kompetencer udvidet i forhold til det oprindelige forhandlingsgrundlag mellem parterne. DA kaldte det nye udspil for 'det alvorligste indgreb i ledelsesretten i mange år', og heller ikke fagforeningerne mente, at Arbejdstilsynets beføjelser skulle række ud over, hvad parterne selv kunne klare på arbejdspladsen. Heller ikke vedrørende sexchikane og mobning. Den umiddelbare konsekvens af ministerens udspil blev derfor en ny aftale om psykisk arbejdsmiljø indgået mellem de to parter på det to-neangivende industriområde, CO-industri og Dansk Industri. Heri blev der lagt op til, at eventuelle problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang skal løses mellem ledelse og medarbejdere direkte på den enkelte arbejdsplads. I det omfang organisationerne skal involveres, vil det i nogle tilfælde være det fagretlige system og i andre tilfælde Samarbejdsaftalen, der skal danne grundlag for organisationernes løsning af sagerne. Parterne i industrien gav dermed udtryk for, at de ønskede at håndtere deres egne forhold. Derfor henstillede de til, at

en eventuel udvidelse af Arbejdstilsynets virkefelt, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø, ikke kommer til at omfatte CO-industris og Dansk Industris område, hvilket ministeren accepterede. I oktober 2001 blev der taget endnu et skridt i den retning. LO, DA og Arbejdstilsynet indgik således en ny aftale vedr. bekendtgørelsen om arbejdets udførsel, hvorunder mobning og sexchikane hører. Parterne enedes om, at lønmodtagerne og arbejdsgiveren skal kunne indgå en lokal aftale om, at mobning og chikane er et internt anliggende. Hvor en sådan aftale foreligger, vil det ikke være muligt at tilkalde Arbejdstilsynet i sager vedr. det psykiske arbejdsmiljø. Endnu et eksempel på kollektive aftaler som tilsidesætter (overrule?) et lovinitiativ.

I løbet af 2001 indførte den socialdemokratiske regering sin såkaldte "incitamentpakke" på arbejdsmiljøområdet under stor modstand fra DA. Pakken skulle ud fra et system af 'belønning og straf' anspore virksomhederne til at opretholde et sundt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet fik tillagt øget kontrolmuligheder, antallet af ansatte for udarbejdelse af en lokal såkaldt 'arbejdspladsvurdering' blev sat ned fra 10 til 5. Virksomhederne blev pålagt miljøgebyrer samt bøder ved overtrædelse af reglerne om arbejdsmiljøet. Som nævnt blev disse tiltag strøget af den nye regering, denne gang til LO's store fortrydelse. Det har medført et fornyet focus på arbejdsmiljøområdet, og parterne har hver for sig præsenteret nye udspil i begyndelsen af 2002, som peger på en unik udnyttelse af det kollektive aftalesystem på det arbejdsmiljømæssige område. Både LO og DA har hver for sig peget på et selvstændigt aftalesystem på arbejdsmiljøområdet, identisk med det almindelige system, hvilket vil sige stor indflydelse af det kollektive overenskomssystem og et parallelt, selvstændigt fagretsligt system.

5.3. New forms of work

Som led i retningslinierne for beskæftigelsesbestræbelserne nedsatte regeringen et udvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og de relevante ministerier, som skulle kortlægge udbredelsen af atypisk arbejde, den såkaldt 3. gruppe, i Danmark. Hensigten var at undersøge om der i lovgivningen var elementer, som enten støttede eller stillede sig i vejen for en hensigtsmæssig udvikling på dette område. Det skulle ligeledes undersøges, hvor mange den 3. gruppe bestod af og om tilgangen til gruppen var stigende. Første del afsluttedes i 2001, og anden del blev sat i værk i samarbejde med et privat konsulentfirma, PLS Rambøll. I januar 2002 udkom rapporten "Atypisk beskæftigelse". Få måneder forinden havde LO udarbejdet en rapport, som også omhandlede de atypisk eller midlertidig beskæftigede. De to rapporter konkluderede nogenlunde samstemmende, at omkring 4% af den aktive arbejdsstyrke var 'atypisk beskæftigede' – dvs. som freelancere, free agents eller selvstændige på anden måde, men med kun en enkelt eller få arbejdsgivere. Det vurderedes, at gruppen ikke var i tiltag, men at procentdelen foreløbig ville forblive stabil. HK, som kort forinden havde oprettet en afdeling for freelancere,

HK/Freelance, var ikke helt enig i sidste punkt. Tilgangen til afdelingen var stigende, og de nye medlemmer var i flere tilfælde blevet freelancere på grund af afskedigelser, og altså ikke af egen fri vilje.

7. Gender issues in current collective bargaining and legislation

En undersøgelse udført af LO i begyndelsen af 2001 viste, at danske fædre kun i mindre grad udnyttede deres muligheder for barselsorlov. Med de forskellige daværende orlovsmuligheder kunne en dansk far sammenlagt holde fri i 66 uger, herunder en børnepasningsorlov (også kaldet forældreorlov) på op til 52 uger. Men det er der kun under 4% som gør brug af. Gennemsnitlig benytter mændene blot 2,2 af de mange uger i barnets to første leveår, mens kvinderne i gennemsnit er hjemme i 44,8 uger.

Det fremgik af nye beregninger som LO foretog på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og Arbejdsmarkedsstyrelsen. Undersøgelsen, som offentliggjordes i LO's nyhedsbrev februar 2001, var et led i det udredningsarbejde, som fandt sted i forbindelse med 25 års jubilæet for Loven om lige løn mellem mænd og kvinder.

Nybagte fædre havde i mange år haft mulighed for at blive hjemme i to uger efter barnets fødsel, og siden 1998 har fædrene også kunnet holde barnets 25. og 26. uge fri. Men en forbløffende stor gruppe nybagte fædre benytter sig ikke af denne mulighed. LO's beregninger viste, at 56% af fædrene tager fri de to første uger, mens kun 16% bliver hjemme i uge 25 og 26. De to forældre kan desuden fordele de sidste 10 uger af moderens barselsorlov på 24 uger mellem sig, som de har lyst. Kun 2% af fædrene byttede orlov med moderen i denne periode, viste undersøgelsen. Eksperterne var for så vidt enige. Mændenes vægring ved at tage barsel ud over de to første uger efter fødslen skyldtes hensynet til karrieren.

I samme anledning som LO, den danske ligelønslovs 25. års jubilæum, afholdt Arbejdsministeriet en konference om ligeløn og fremlagde et nyt lovforslag om ændring af ligelønsloven med baggrund i en anden undersøgelse foretaget af Socialforskningsinstituttet, SFI, i midten af 2000 og omtalt i *Collective bargaining in Europe 2000*. Undersøgelsens konklusion var, at på trods af de 25 år som var gået, var det blevet ved de gode intentioner. Lønforskellen mellem mænd og kvinder var stadig iøjenfaldende. En del af forskellen kunne begrundes ud fra forskelle i *human capital*, men ikke hele forskellen. Ca. 12% af forskellene kunne ikke forklares.

Arbejdsministeren ønskede en ændring af loven med henblik på at tilvejebringe større gennemsækelighed i lønoplysninger. I juni 2001 blev loven vedtaget, og det betød, at fra juni 2002 ville ansatte, tillidsrepræsentanter, Ligestillings-

nævnet samt fagforbund ifølge loven kunne få udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik på virksomheder med mere end 10 ansatte. Ifølge loven kunne en medarbejder kan ikke længere pålægges tavshedspligt om løn. Fagforeningerne var begejstrede for ideen om en kønsopdelt lønstatistik, men arbejdsgiverne var imod, eftersom udarbejdelsen af statistikken ville påføre virksomhederne mere administration.

Loven kom aldrig til at vise om den var et anvendeligt redskab til at mindske lønforskelle eller ej, for den nye liberale regering stillede i sin 'frihedspakke' lovforslag om afskaffelse af lønstatistikken fordi den var for bureaukratisk, ligesom den stillede forslag om en ny barselsorlov, som skulle forenkle mulighederne for barsel. Forældreorloven, som lå i forlængelse af den ordinære barselsorlov, blev afskaffet og i stedet foreslog regeringen en samlet barselsorlov på 52 uger med fulde dagpenge. Den ny orlov bærer præg af valgfrihed, også for fædrene, hvilket af enkelte kønsforskere og politikere blev tolket som tegn på, at ligestillingsbestræbelserne for en tid var sat på stand by. Fædrene vil sandsynligvis bruge valgfriheden til at blive på arbejde.

Den ny regerings barselsorlov blev vedtaget i begyndelsen af 2002. Arbejdsgiverne hilste den velkommen, men havde fortrukket bedre aftalemuligheder på selve virksomheden i stedet for den fleksibilitet loven afstikker. Men regeringens bestræbelser på, med egne ord, at "forenkle" og "afbureaukratisere" gældende love og aftaler fik for nogle arbejdsgivere store økonomiske konsekvenser. Forenklingen af loven, dvs. forlængelsen af barselsorloven fra 26 uger til 52 uger på bekostning af forældreorloven betød, at hvor der i overenskomsterne er fuld løn under barsel forlængedes perioden med fuld løn også til 52 uger. Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, havde på forhånd bedt regeringen om at tage højde for dette i forslaget, men det afvist med begrundelsen, at regeringen ikke ville blande sig i overenskomsterne mellem arbejdsmarkedets parter. Arbejdsgiverne mener, at barselsorloven vil koste dem omkring DKK 100 millioner.

8. Outlook

Overenskomstforhandlingerne i 2002 finder sted på det offentlige område, hvor den tre-årige overenskomst fra 1999 skal genforhandles. Der forhandles dels på det statslige område for ca. 200.000 ansatte og dels på det regionale-lokale område for 650.000 ansatte i amter og kommuner. Forhandlingerne på det amts-kommunale områder løb relativt tidligt på året ind i problemer. Det statslige område har, med et par væsentlige undtagelser inden for de seneste årtier, traditionelt afsluttet forhandlingerne først og dermed lagt linien for resultaterne på det store (amts)kommunale område. Men i foråret 2002 var det umuligt for de kommunale parter - trods det statslige forarbejde - selv at finde et kompromis på grund af uenighed om det nye lokalt baserede lønsystem. For første gang nogensinde endte

det samlede (amts)kommunale område derfor i Forligsinstitutionen, hvor det lykkedes forligsmanden at få parterne presset til et forlig. Den samlede afstemning om mæglingsforslaget afsluttes den 30. april 2002. Det nye lønsystem bygger på en kombination af en centralt forhandlet grundløn og fortrinsvis lokalt forhandlede tillæg vedrørende kvalifikationer, funktioner og resultater. Uenigheden mellem parterne i overenskomstforhandlingerne gik på i hvilket omfang, der på forhånd skulle afsættes midler til de lokale lønforhandlinger i de enkelte amter og kommuner. Nogle af de skeptiske organisationer ønsker at beløbet begrænses mest muligt, fordi de mener, at arbejdsgiverne ikke anvender systemet efter hensigten. Specielt folkeskolelærerne var imod at

indgå et kompromis, der øgede omfanget af midler til lokal forhandling.

Den ny liberale regerings udspil på arbejdsmarkedet – 'frihedspakken' – kom også ud for turbulens i begyndelsen af 2002. En bredt funderet utilfredshed blandt organisationer og virksomheder med forlaget om ændring af loven om deltid medførte, at Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg foranstaltede en høring om sagen i begyndelsen af april 2002 med deltagelse af eksperter på området (Due 2002). Heller ikke oprettelsen af en statslig a-kasse kom til at glide igennem. Regeringens støtteparti, Dansk Folkeparti er ikke tilhænger af en statslig a-kasse, men støtter det frie valg gennem tværfaglige a-kasser. En nedskæring på arbejdsmiljøområdet kom heller ikke igennem. Ministeren havde foreslået, at virksomheder med mindre end ti ansatte af bureaukratiske grunde ikke skulle præstere en arbejdspladsvurdering. EU-krav gør det ikke muligt at undtage de små virksomheder fra kravet om, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Det blev fastslået omtrent samtidig med forslaget med EF-Domstolens afgørelse i en sag, EU-Kommissionen havde anlagt mod Tyskland.

Nye tiltag vil finde sted på arbejdsmiljøområdet. Både LO og DA har bragt forslag frem om ændringer til problemstillingen om arbejdsmiljøet, og hvordan det skal reguleres. Nye arbejdsmetoder stiller nye krav til arbejdsmiljøet, og tiden er inde til en omvurdering af indsatsområderne, fx vil det psykiske arbejdsmiljø komme i øget focus. Dertil kommer at begge parter stiller forslag om højere grad af adskillelse mellem lovgivningsstof og overenskomststof på området. Princippet skal være, at det som bedst løses på virksomhederne mellem arbejdsgiveren og de ansattes repræsentanter, bør løses der. Derudover skal de respektive organisationer indgå kollektive aftaler vedrørende arbejdsmiljøet efter et selvstændigt aftale- og konfliktløsningssystem, som blot er identisk med det almindeligt gældende system. Overtrædelser af aftaler på arbejdsmiljøområdet vil i givet fald kunne sanktioneres gennem arbejdsretten.

Da det toneangivende LO/DA område i 2000 indgik en 4-årig overenskomstperiode med pæne forhøjelser af arbejdsmarkedspensionen og moderate lønstigninger taltes der om en stabilitetspagt ovenpå storkonflikten i 1998. Den 4-årige periode skulle skabe ro på arbejdsmarkedet kombineret med et samfunds-

økonomisk acceptabelt resultat, og virksomhederne ville have kendskab til en væsentlig del af stigningerne i omkostningerne for en længere periode end de normale to år fremover. Men på nuværende tidspunkt, og efter nye forhandlinger på andre og mindre områder, kan den lange aftaleperiode vise sig at blive et regulært selv-mål.

Tre forhold kan blive udslagsgivende for en ellers lang tiltænkt fredsperiode på arbejdsmarkedet: Den danske lønudvikling inden for industri, byggeri og transport (LO/DA området) er med 5% den højeste i den vestlige verden lige nu (DA; 2001). Sverige og Tyskland ligger begge pænt under 3%. Det andet forhold er resultatet af forhandlingerne på slagterierne under landbrugshovedområdet, hvor parterne på det relativt lille slagteriområde enedes om et resultat, som var helt i modstrid med ”ånden fra 2000”, hvor stabilitet og forsoning lå bag forhandlingerne. Det var ikke løfter om et bedre ”forhandlingsklima” med tilsvarende moderat resultat som prægede forhandlingerne på slagteriområdet, som nævnt ovenfor. Resultatet var et løft i lønningerne over en to-årig periode svarende til de aftalte lønstigninger henover den igangværende 4-årige periode. Det tredje forhold som kan vise sig som en bombe under den tilsigtede fredsperiode på fire år ligger i forlængelse heraf: Overenskomstforhandlingerne på det danske arbejdsmarked er i utakt, og det kan skabe plads for utilsigtede lønstigninger, når der som nu, forhandles hvert år. Det er mere fristende at fremme egne løninteresser, så længe man er ene om at forhandle.

- I 2002 forhandler staten, kommunerne og amterne en fornyelse af en to-årig aftale.
- I 2003 skal slagterierne og finanssektoren forhandle igen. Begge forhandler to-årige aftaler i 2001. Der er tillige midtvejsforhandlinger på industriens område, dog som aftalt uden konfliktet.
- I 2004 forhandler det dominerende LO/DA område, industri, byggeri og transport, om fornyelse af den hidtidige 4-års overenskomst.
- I 2005 forhandler landbruget på de såkaldt grønne områder (LO/SALA), som ved forhandlingerne i 2001 fulgte det private hovedområdes periode på 4-år.

Med forhandlinger hvert år kan lønudviklingen let udvikle sig til en spiral, som på tidspunktet, hvor LO/DA skal fortsætte ”ånden fra 2000”, allerede overstiger de forventninger som kunne sættes til resultatet på landets dominerende, lønsættende område. Derudover har den 4-årige periode skabt tomrum for en politisering af arbejdsmarkedsspørgsmål. Turbulensen omkring deltidsdirektiv, barsekilorlov og arbejdsmiljø havde formentlig ikke fundet sted, såfremt parterne havde siddet ved forhandlingsbordet hvert andet år.

9. References

- Arbejdsministeriet og Økonomiministeriet: National Action Plan for Employment 2001 Denmark, July 2001
- Beskæftigelsesministeriet: *På vej mod en ny integrationspolitik*, marts 2002
- Danmarks Statistik: *Statistiske Efterretninger*, 2001 og 2002
- Dansk Arbejdsgiverforening, DA: *Arbejdsmarkedsrapport 2001*, juni 2001
- Det Økonomiske Råd: *Dansk økonomi*, efterår 2001, december 2001.
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening: *Fremtidens forhandlinger*, Fakta no 6, 2000
- Jesper Due: Indlæg på Folketingets *Høring om Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet*, 4.02.2002 (www.faos.dk)
- Jesper Due; Jørgen Steen Madsen: *Deltidsindgrebet og aftalemodellen*, FAOS Information. 17 januar 2002. (www.faos.dk)
- Jesper Due; Jørgen Steen Madsen: *Fagbevægelsen presset af VK-regeringens udspil*, Baggrundsartikel til Ugebrevet Mandag Morgen, 29.11.2001. (www.faos.dk)
- Jesper Due; Jørgen Steen Madsen: *Historisk sammenbrud i kommunale forhandlinger*, Baggrundsartikel til Ugebrevet Mandag Morgen, 25.02.2002. (www.faos.dk)
- LO og DA: *Bedre integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked*, 29.01.2002 (www.da.dk)
- LO's nyhedsbrev *Udspil* 8. februar 2001
- LO: *Det pletfri arbejdsmiljø*. LO's strategi for et godt arbejdsmiljø, 2002-2005, januar 2002
- Økonomiministeriet: *Redegørelse for den økonomiske situation*, okt. 2001
- Økonomiministeriet: *Økonomiske Nøgletal*, aug. og okt. 2001