

038

Collective Bargaining in Europe 2002 – Danmark

Carsten Jørgensen, FAOS

marts 2003

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. Baggrund

1.1. Beskrivelse af det sociale, politiske og økonomiske klima i 2002

Beskæftigelsen i Danmark faldt i 2002 med 20.600 personer. Henover sommeren vendte kurven for alvor den forkerte vej for første gang i tre år. I fjerde kvartal præsteredes 5,3 millioner færre arbejdstimer end i det foregående kvartal. Det svarer til et fald på 0,6%. Beskæftigelsen faldt med 14.000 personer svarende til 0,5% i forhold til kvartalet før.

I 2003 ventes der at ske en fremgang i arbejdsstyrken på 12.000 personer, som følge af blandt andet indsatsen med at forøge antallet af erhvervsaktive, herunder foranstaltningerne i en ny arbejdsmarkedsreform som har fået titlen *Flere i Arbejde*. Målet er at øge beskæftigelsen med 87.000 personer frem til år 2010.

En fortsat forøgelse af arbejdsstyrken på trods af, at demografien trækker i retning af faldende arbejdsstyrke, er essentiel for opnåelsen af de danske mellemfristede mål. Frem til 2010 er forudsat, at arbejdsstyrken kan vokse med gennemsnitligt 6.500 personer årligt (i forhold til 2000). Det tal skal nu forøges, hvis gennemsnittet skal holdes.

Da beskæftigelsen og arbejdsstyrken skønnes at falde stort set lige meget i 2002, vil årsgennemsnittet for *ledigheden* være næsten uændret, det vil sige ca. 145.000 personer (se også tabel 1). Skønnene for beskæftigelse og arbejdsstyrke i 2003 indebærer en stigning i ledigheden til 155.000. Selv om ledigheden (for første gang siden 1993) ventes at stige i 2003, vil den fortsat være historisk lav (Finansministeriet: Økonomisk oversigt).

Tabel 1: Økonomisk vækst, ledighed, beskæftigelse

	Økonomisk vækst		Ledighed	Beskæftigelse	
	BNP:	BNP pr. indbygger:		Frekvens	Stigning
2001:	1.4%	250.800 DKK (33.755 EUR)	4.8%	74.5%	0.1%
2002:	1.6%	253.600 DKK (34.126 EUR)	4.7%	74.1%	-0.4%

Kilder: BNP: Danmarks Statistik Nationalregnskabet Feb. 2003

BNP pr. indb.: Finansministeriet dec. 2002

Ledighed og beskæftigelse: Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen

Tallene i tabel 1 er i overensstemmelse med Eurostats fortolkning af ILO's definitioner på ledighed og beskæftigelse.

Den nuværende regering bestående af en koalition mellem Venstre og Det Konservative Folkeparti kom til magten i november 2001, hvor den afløste koalitionsregeringen bestående af Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre. Venstre er største regeringsparti, og partiets leder Anders Fogh Rasmussen er Danmarks statsminister. Hans største opgave i det første regeringsår var uden tvivl EU formandskabet i anden halvdel 2002, hvor regeringskonferencen i København i december skulle tage stilling til udvidelsen af EU. En aftale kom som bekendt i hus, og Fogh Rasmussen høstede megen personlig ros for sin indsats i den forbindelse.

På det arbejdsmarkedspolitiske område ændredes den hidtil tostrengede model med en opdeling i beskæftigelsesindsatsen overfor forsikrede ledige og ikke forsikrede ledige. Før var de to strenge placeret i henholdsvis Arbejdsmi-

nisteriet og Socialministeriet. De blev nu lagt sammen i Arbejdsministeriet, som skiftede navn til Beskæftigelsesministeriet. De uddannede læremæssige aspekter vedrørende arbejdsmarkedet flyttedes fra Arbejdsministeriet til Undervisningsministeriet.

På arbejdsmarkedsområdet lagde den nye regering tidligt ud med nye tiltag, som kunne opfattes som en udfordring til fagbevægelsen. Det lykkedes i alt fald at få fagbevægelsen til at reagere kraftigt mod, hvad de opfattede som regeringsindblanding i traditionelle danske arbejdsmarkedsrelationer. Den danske model på arbejdsmarkedet bygger på meget høj grad af regulering gennem kollektive aftaler. Traditionelle områder som løn, arbejdstid og arbejdsforhold blander regering og folketing sig sjældent i. Men det gjorde den nye regering, og det opfattedes klart i fagbevægelsen, som at den nye regering lagde ud med bål og brand mod hævdevundne principper på det danske arbejdsmarked. Selv udtrykte regeringen, at den ved mindre lovindgreb på enkelte områder ønskede at tilgodese det personlige valg, hvor dette forhindredes af de kollektive overenskomster. Af samme grund kaldtes tiltagene for "en frihedspakke" til arbejdsmarkedet (Se også, *Collective Bargaining in Europe 2001* (ETUI), p. 91ff.) Det var særligt inden for områderne:

- Adgang til deltidsarbejde. Det skulle være muligt for arbejdsgiveren og den enkelte arbejdstager at aftale deltid, uanset om der var begrænsninger herfor i overenskomsten.
- Adgang til frit at vælge a-kasse gennem oprettelse af tværfaglige a-kasser som alternativ til de brancherettede a-kasser tilknyttet fagbevægelsen.
- Ophævelse af eksklusivretten. Det skulle ikke længere være tvunget at indmelde sig i den fagforening, som har overenskomsten på en bestemt virksomhed for at blive ansat.

Spørgsmålet om ophævelse af eksklusivretten venter stadig på en endelig afgørelse. Det har været fremme i debatten, at en ophævelse kunne medføre et synligt fald i overenskomstdækningen i takt med åbningen for arbejdskraftsreserven fra de nye EU-medlemslande i Øst, og dermed en mulig "løndumping".

Det blev spørgsmålet om retten til deltidsarbejde, som fik størst opmærksomhed. Ikke fordi et lovforslag ville åbne sluserne for en rivende strøm af deltidsarbejde, det var kun omkring syv procent af overenskomsterne, som havde klausuler om deltid, og hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked Landsorganisationen i Danmark, LO, og Dansk Arbejdsgiverforening, DA, havde desuden aftalt, at parterne ville se på problemet igen ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2004. Det var det principielle i sagen. Ministeren ønskede fri adgang til at aftale deltid mellem arbejdsgiver og arbejdstager uanset tidspunkt og uanset, hvad der stod i overenskomsterne. Det var et ideologisk/politisk spørgsmål i og med, at der var tale om et lovindgreb i de kollektive overenskomster. Arbejdsgiverne holdt sig lidt i baggrunden, men støttede, at det burde være et spørgsmål, som parterne selv afgjorde, selv om de principielt var enig med regeringen i, at retten til deltid burde gælde alle. Modstandere af loven gjorde opmærksom på, at den ikke indeholdt et formelt retskrav for arbejdstageren om deltid. Afgørelsen om indgåelse af en aftale om deltid lå hos arbejdsgiveren.

Efter en lang debat blev loven om deltid vedtaget i juni 2002. Hovedorganisationerne LO, FTF og AC indklagede herefter loven til ILO's Komitee for organisationsfrihed for brud på retten til at indgå overenskomster. I marts 2003 anbefalede ILO den danske regering at genoptagedrøftelserne med parterne, hvilket ministeren erklærede sig villig til.

I efteråret 2002 gennemførte regeringen en arbejdsmarkedsreform med titlen "Flere i arbejde", som sigter mod at styrke indsatsen på arbejdsmarkedet og øge erhvervsdeltagelsen. Mod forventning blev reformen gennemført på kort tid med et bredt flertal, og også parterne var overvejende positive. Forliget betyder blandt andet, at den aktive arbejdsmarkedspolitik i højere grad fokuserer på hurtig tilbagevenden til ordinær beskæftigelse på normale vilkår, og at der sker en styrkelse af incitamentet til at arbejde for personer med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et andet varmt emne, også i lyset af arbejdsmarkedsreformen, var bestræbelserne på øget integration af indvandrere på arbejdsmarkedet. I begyndelsen af 2002 stillede LO og DA et fælles forslag til en integrationsstrategi. Forslaget blev senere på året taget op med regeringen og den efterfølgende trepartsaftale afspejlede i det væsentligste en fælles holdning til problemet: Integrationsbestræbelserne skal sættes hurtigere i spil. Integrationen skal foregå på selve virkshomhedsniveauet og danskundervisning skal finde sted på virksomheden parallelt med en særlig virksomhedsintroduktion. Den hurtige kontakt til virksomhederne og sproget skal få flere indvandrere hurtigere i arbejde - til gensidig tilfredshed. Beskæftigelsesfrekvensen blandt indvandrere ligger markant lavere end det gennemsnitlige niveau i Danmark, og en øget tilgang vil bidrage til den nødvendige forøgelse af arbejdsstyrken.

1.2. De kollektive overenskomstforhandlinger - sammenfatning

Overenskomstforhandlingerne 2002 fandt sted i den offentlige sektor i de første måneder af året. I henhold til traditionen kom den statslige sektor først med et resultat. Forhandlingerne mellem finansministeren og de statsansattes forhandlingssammenslutning, Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, afsluttedes i enighed allerede den 27. januar. Løn- og arbejdsforhold for ca. 175.000 tjenestemænd og overenskomstansatte i den statslige sektor godkendtes af lønmodtagernes centralorganisationer og var dermed en realitet fra 1. april 2002. Aftalen sikrer ud fra kendte økonomiske indikatorer en reallønssstigning i den kommende 3-årige overenskomstperiode frem til 31.03.2005. Den sjette ferieuge i form af specielle feriefridage sikredes (se også note 1), og de statsansattes kompetenceudvikling styrkedes.

En væsentlig del af forliget er, at forsøgsordningen om lønreformen 'Ny Løn' blev afløst af en *permanent rammeaftale*. Det var en cementering af en påbegyndt fornyelse, og det var en afgørende forudsætning for arbejdsgiverne. Det blev dog fastholdt, at det fortsat skal være en frivillig ordning, dvs. et spørgsmål, der aftales direkte med den enkelte organisation. Gennem forsøgene var man nået op på at dække 29% af de statsansatte. Efter OK 2002 var der i organisationsforhandlingerne givet tilsagn, der bragte andelen op på 33% pr. 1. november 2002, og på 49% senest 1. oktober 2003. Der er stadig et stykke til de 98% dækning i den (amts)kommunale sektor.

Det lykkedes også at skabe en række resultater med perspektiv med de puljer, der blev afsat til den resterende del af rammen (1,2%).

Her var der tale om en videreudvikling af allerede eksisterende indsatsområder. Det gælder fx uddannelsesområdet, hvor *kompetenceudviklingen* blev styrket gennem afsættelse af en kompetencepakke på 200 mio. kr. *Seniorpolitikken* styrkedes derudover ved at give de statslige institutioner mulighed for at give en særlig fastholdelsesbonus til medarbejdere, der er fyldt 62 år. Desuden kan man give samme gruppe op til en dags frihed om måneden med løn. Samtidig hæves aldersgrænsen vedrørende andre muligheder i den hidtidige seniorpolitik - typisk fra 55 til 60 år eller fra 60 til 62 år. Et udtryk for, at fokus i seniorpolitikken skifter fra at fremme fratrædelse til at få de ansatte til at blive længere.

For CFU er der også et væsentligt perspektiv i, at forliget indeholder både en styrkelse af *tillidsrepræsentant-funktionen og samarbejdsudvalgene*. Det er især af betydning, når man samtidig med det nye lønsystem styrker decentraliseringen af aftalesystemet og i højere grad flytter fokus ud på arbejdspladsniveauet.

Parterne på det (amts)kommunale område udgøres på arbejdsgiverside af Kommunernes Landsforening, KL, Amsrådsforeningen, ARF, samt Københavns og Frederiksberg Kommuner. Organisationerne på lønmodtagerside (65 i alt) er slået sammen i et forhandlingsfællesskab, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, KTO. Der er foreninger fra alle tre hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark, LO, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF og Akademikernes Centralorganisation, AC, samt Ledernes Hovedorganisation, LH, repræsenteret i KTO.

Der har før været konflikter eller optræk til konflikter på dette område, men det har været enkelte af de store organisationer som lærernes eller sygeplejerskernes som gik enegang. Det har således længe for de (amts)kommunale arbejdsgivere med KL og Amsrådsforeningen i front været et irritationsmoment, at KTO ikke gennem en samlet afstemning kunne binde medlemsorganisationerne på samme måde, som det gøres i den statslige sektor. Derfor bebudede arbejdsgiverne før forhandlingsstarten, at man ikke ville sige ja eller nej til et resultat, før den endelige afgørelse fra KTO forelå. Hvis der igen viste sig at være betydende enkeltgrupper, som ville gå alene, ville arbejdsgiverne sige nej og dermed sende *hele* det amts-kommunale område i Forligsinstitutionen. De ville sikre, at et samlet generelt KTO-forlig også måtte betyde et forlig, der bandt alle.

Hermed lagde arbejdsgiverne op til en afgørende ny praksis i den offentlige sektor, som på den måde ville komme til at ligne det private arbejdsmarkeds forhandlingssystem, hvor Forligsinstitutionen spiller en centraliserende rolle ved at samle alle de forskellige overenskomster.

Det viste sig allerede den 5. februar 2002, at de kommunale parter slet ikke nåede så langt, at et sådant scenario blev aktuelt. Til gengæld indtraf det totale forhandlingssammenbrud, og derved opstod faktisk ad en anden vej den situation, hvor Forligsinstitutionen blev den samlende og koordinerende instans, der sikrer en fælles afgørelse for hele det (amts)kommunale område, fordi forhandlingerne med sammenbruddet overførtes til Forligsinstitutionens regi. Det var første gang nogensinde, at det *samlede* forlig blev indgået i Forligsinstitutionen.

Det var rammen til Ny Løn, som parterne var uenige om. Arbejdsgiverne ønskede 2,2% af lønsummen øremærket som forlodsfinansiering af det nye

lønsystem, mens lønmodtagerne kun vil have 1,5% af lønsummen afsat til Ny Løn. Kompromiset i mæglingsforslaget blev fastlagt stort set midt i mellem.

Internt var lønmodtagerorganisationerne heller ikke enige. Forbundene under LO var enige om at stemme ja til forliget. Det var og er først og fremmest lærergruppen under FTF, som er modstandere af Ny Løn samt akademikerne i AC. Baggrunden for modstanden er lidt forskellig. Lærerne betragter de præstationsprægede løntillæg med skepsis og opfatter systemet som grundlæggende usolidarisk. Akademikerne vil helst undgå at blive fastlåst og ville oprindeligt slet ikke øremærke en del af lønsummen. Bag sammenbruddet lå der også en frygt fra lederne af særligt lærerne og sygeplejerskerne for at gå imod medlemmernes vilje. Ved at stemme nej til forliget sendte de dermed afgørelsen i Forligsinstitutionen. Ved afstemningen blandt medlemmerne i april 2002 gav de ansatte i amter og kommuner forligsmandens mæglingsforslag lige nøjagtig så mange stemmer, at det akkurat blev vedtaget.

2. Løn og købekraft

2.1. De kollektive overenskomster

Med en samlet ramme, der var præcis den samme som i 1999, nemlig 7,55%, plus en fortsat 80% regulering i forhold til lønstigninger på det private arbejdsmarked, der ligger ud over det aftalte i den offentlige sektor, fik de statsansatte lige så meget ud af den nye regering, som de havde fået af den tidligere socialdemokratisk ledede regering. Egentlig kan man sige, at resultatet i 2002 faktisk tegner bedre end resultatet i 1999, fordi udsigterne til inflationsudviklingen i de kommende år nu ligger på et lavere niveau. Med 5,55% af rammen afsat til *generelle lønstigninger* er en reallønsfremgang således også sikret.

Det var givet, at forliget skulle indeholde to yderligere *feriefriedage* (0,8%), så de offentligt ansatte indhentede forbedringerne i forligene på LO/DA-området i 2000 og dermed også fik sikret den sjette ferieuge.¹

Med overenskomsten på det (amts)kommunale område fik de ansatte overordnet 5.55% mere i løn over tre år, to ekstra ferie fridage, og til det meget omdiskuterede lønsystem Ny Løn afsattes 1.87% af lønstigningen. Det var et lille fald i forhold til det oprindelige krav om 2.2% stillet af arbejdsgiverne.

2.2. Introduktion af et nyt lønsystem i industrien

De store sektororganisationer CO-industri og Dansk Industri, DI, indgik i oktober 2002 en fælles aftale om introduktion af et nyt fleksibelt nyt lønsystem til medarbejderne i industrien, kaldet Plusløn. Systemet bygger på en højere grad af fleksibilitet og sigter på at omfatte både timelønnede og funktionærer. Plusløn bygger på et belønningssystem, hvor der er tæt sammenhæng mellem den enkeltes indsats, resultater og indtjening. Meningen er, at Plusløn skal afløse 90'ernes lønsystem, som kun omfatter timelønnede.

Ved præsentationen fremhævede de to store sektororganisationer, at udviklingen på virksomhederne betyder, at skellet mellem funktionærer og timelønnede bliver mindre og mindre. Plusløn gør det muligt at udvikle lønsystemer

¹ Gennem Ferieloven er alle sikret fem ugers ferie. Den såkaldt sjette ferieuge består af fem individuelle fridage, som kun er bestemt af de kollektive overenskomster. Fridagene kan holdes sammenhængende eller spredt, eller de kan udbetales som løn.

alene for timelønnede, alene for funktionærer eller for alle medarbejdere under ét. Det gør virksomheden til et hele, og det er godt for både medarbejderne og for virksomhedens samlede produkt.

Det nye lønsystem bygger på fire grundelementer:

- Basisløn, der skal være ens for alle medarbejdere eller variere mellem brede grupper. Skal dække ca. 80% af den samlede løn.
- Kvalifikationsløn, der er individuel alt efter den enkelte medarbejders kvalifikationer eller uddannelse.
- Funktionsløn, der er et tillæg for at varetage en særlig funktion eller arbejdsopgave, eventuelt i en midlertidig periode.
- Resultatløn, der kan være individuel eller gruppebaseret og afhænger af de opnåede resultater.

Det blev tillige ved introduktionen understreget, at Plusløn er en bred vifte af muligheder, som virksomhed og tillidsrepræsentant kan benytte efter behov. Lønsystemet minder i mangt om meget både om de principper og elementer der ligger i det offentlige system Ny Løn (tidligere omtalt).

2.3. Løn og priser

Væksten i BNP i 2002 blev på 1,6%. Det internationale opsving er udskudt og ventes først at tage fart et stykke inde i 2003. Som følge heraf er forventningen til væksten i 2003 nedjusteret til 1,8%.

Lønstigningstakten på det private arbejdsmarked i 2002 blev 4,1% mod 4,2% i 2001. Det skyldes fortrinsvis indregningen af højere aftalte pensionsbidrag. Det påvirker især stigningstakten i bygge/anlæg og fremstillingsvirksomhed. Finansministeriet forventer et fald i lønstigningstakten fra 2002 til 2003 til 3,9%, hvilket skal ses i lyset af ændrede skøn for ledigheden i 2003.

Forbrugerprisinflationen 2002 blev 2,4% og ventes i 2003 og 2004 at falde til henholdsvis 2,0% og 1,8%. Afdæmpningen i forbrugerprisinflationen skal ses i sammenhæng med øget produktivitet og aftagende lønstigninger i 2003 og 2004.

I foråret 2003 skal en række af overenskomstområderne, herunder industrien og bygge/anlæg forhandle satser for den resterende del af indeværende overenskomstperiode, som løber frem til foråret 2004.

Virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger steg med 4,2% i 2002 og ventes at stige 4,0% i 2003. Udviklingen i de øvrige arbejdsomkostninger skønnes således at hæve stigningstakten med 0,1 procentenhed i begge år i forhold til stigningen i timefortjenesterne. Høje lønstigninger er hovedårsagen til, at virksomhedernes samlede arbejdsomkostninger de sidste fem år er vokset hurtigere i Danmark end i udlandet.

Tabel 2: Løn, indkomst, inflation, productivity

	Nominel lønstigning	Realindkomst	Inflation	Timeproduktivitet i private byerhverv
2001:	4.2%	2.3%	2.4%	1.1%
2002:	4.1%	1.7%	2.4%	2.1%

Kilder: Finansministeriet dec. 2002 med undtagelse af inflation: Statistikbanken.dk
Timeproduktivitet i private byerhverv svarer til labour productivity på engelsk.

Lønstigningstakten i fremstillingsvirksomheder er siden andet kvartal 2001 gradvist faldet fra 5,3% til 4,2% i tredje kvartal 2002. Stigningstakten er dog for første gang i et år steget – med 0,6 procentenheder fra andet til tredje kvartal 2002. Siden fjerde kvartal 2001 er stigningstakten i bygge/anlæg gradvist øget til 4,8% i tredje kvartal 2002. I de serviceprægede erhverv er stigningstakten faldet yderligere som følge af bortfaldet af effekterne fra feriefridagene.

Mens stigningstakten i tredje kvartal 2002 faldt for funktionærer, steg den relativt kraftigt for arbejdere i tredje kvartal. Den højere stigningstakt for arbejdere kan henføres til indregningen af det øgede pensionsbidrag. Bidraget til stigningstakten for arbejdere var således 1,4 procentenheder i tredje kvartal mod 0,7 procentenheder i andet kvartal 2002.

Tabel 3: Lønstigninger og satsreguleringsprocent²

	1999	2000	2001	2002	2003
	Stigning i procent				
Privat sektor:					
Timelønsomkostninger	4,7	3,9	4,3	4,2	4,0
Timefortjeneste	4,8	3,6	4,2	4,1	3,9
Årsløn for arbejdere	3,8	3,4	3,5	3,8	3,7
Årsløn for funktionærer	4,3	3,8	4,1	3,8	3,8
Offentlig sektor, årsløn excl. reststigning	2,6	2,8	3,3	2,5	3,6
Satsreguleringsprocent	2,6	3,2	3,2	2,7	3,2

Anm.: For offentligt ansatte er angivet den overenskomstmæssigt aftalte lønstigning inkl. bidrag fra reguleringsordningen, men excl. eventuel reststigning. Lønstigningstakterne for offentligt og privat ansatte kan derfor ikke sammenlignes. Tabellen indeholder en prognose for 2003 (Kilde: DA og Finansministeriet)

På baggrund af overenskomsterne på det statslige og kommunale område vurderes årslønnen, excl. reststigning³, i den offentlige sektor at stige med 2,5% i 2002 og 3,6% i 2003 (Se tabel 3). Lønstigningstakten i staten steg markant fra midten af 2000 til første kvartal 2002. Det skyldes i vidt omfang resultaterne af den foregående overenskomst, men samtidig har der været en øget reststigning. På trods af faldet i lønstigningstakten i staten i andet og tredje kvartal 2002, er der stadig en væsentlig reststigning.

De nye overenskomster i både staten og kommunerne indebærer isoleret set en betydelig reduktion af lønstigningstakten frem til andet kvartal 2003, hvilket også skal ses i lyset af de forholdsvis høje aftalte lønstigninger i slutningen af forrige overenskomstperiode.

2.4. De reale disponible indkomster og det private forbrug

Husholdningernes økonomiske situation er gunstig. Beskæftigelsen er fortsat relativ høj, og ledigheden lav, trods negativ påvirkning i slutningen af 2002. Formuerne påvirkes positivt af høje huspriser, om end stigningen efterhånden er afdæmpet. Faldet i aktiekurserne er et negativt aspekt, men virkningerne

² Satsreguleringsprocenten regulerer overførselsindkomsterne. Den beregnes på baggrund af udviklingen i en arbejder/funktionærs årsløn et par år tilbage. 0.3 pct.point overføres til en satspulje.

³ Reststigningen er forskellen mellem den aftalte løn og den faktiske lønstigning. Den udregnes kun på timelønsbasis

heraf på forbrugernes efterspørgsel vurderes at være forholdsvis beskedne i Danmark. Det skønnes således, at faldet i aktiekurserne i 2002 isoleret set indebærer en reduktion af det private forbrug af størrelsesordenen ¼% Hidtil har forbrugertilliden da også været robust ifølge forbrugertillidsindikatoren.

Et centralt element i husholdningernes komfortable situation er, at den ventede udvikling i løn og priser indebærer, at der vil ske en forøget stigning i realindkomsterne. Stigningen i *husholdningernes reale disponible indkomster* blev på 1,7% i 2002 og skønnes at stige til 2,1% i 2003. For hele den private sektor skønnes stigningen i de reale disponible indkomster at gå noget kraftigere op, fra 1,9% i 2002 til 2,4% i 2003. Forøgelsen af stigningen fra 2002 til 2003 skyldes blandt andet den hurtigere fremgang i produktionen og en betydelig gunstigere udvikling i bytteforholdet.

Den reale vækst i det *private forbrug* i 2002 blev 2,4%. I 2003 forventes en lignende vækst i forbruget. Tallene betegner en markant ændring af udviklingen i forhold til de tre foregående år, hvor forbrugsudviklingen var svag, og forbrugskvoten (for de to sidste års vedkommende) faldt temmelig meget.

3. Udviklingen inden for arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid i Danmark har siden 1990 været 37 timer. Den daglige arbejdstid må være på maksimalt 13 timer eftersom loven om hviletid kræver 11 timers fra arbejdstids start til arbejdstids begyndelse. Den maksimale ugentlige arbejdstid er 48 timer, afledt af EU-direktivet om arbejdstid. Den årlige normale arbejdstid kan naturligvis variere lidt efter branche, der findes ingen fast vedtaget årlig arbejdstid, men den kan udregnes som den ugentlige arbejdstid på årsbasis minus ferie og fridage. Det giver et gennemsnit gældende for 2001 og 2002 på 1.639 timer.⁴

Tabel 4: Normal ugentlig arbejdstid fordelt på den samlede befolkning mellem 15-66 år

	-14 timer	15-30 timer	31-36 timer	37 timer	38- timer	Uoplyst
2001:	4,6%	9,1%	5,7%	33,6%	20,7%	0,8%
2002:	5,2%	8,7%	5,8%	33,2%	20,6%	0,5%

Kilde: Danmarks Statistik, Arbejdskraftundersøgelsen

3.1. Fremme af virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne (søjle 3)

Efter OK 2002 videreføres aftalen om strategisk og systematisk kompetenceudvikling for statens medarbejdere fra 1999. Aftalen gøres mere forpligtende, for så vidt angår kravet til opstilling af skriftlige udviklingsplaner og inddragelse af samarbejdsudvalget som strategisk partner. I forlængelse af aftalen har Personalestyrelsen (Finansministeriet) i 2002 i samarbejde med CFU udarbejdet en vejledning om strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Vejledningen skal informere og inspirere de statslige personalefunktioner, liniechefer, medarbejdere, tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg i arbejdet med kom-

⁴ Se også EIROOnline, www.eiro.eurofound.eu.int, Annual Update 2002 – working time developments, Table 7. Average collectively agreed normal annual working time, 2002 (1.639,1 timer).

petenceudvikling med henblik på at skabe læringsmiljøer og dynamiske kompetenceudviklingsprocesser.

Et væsentligt element i den systematiske kompetenceudvikling er den såkaldte medarbejderudviklingssamtale, i daglig tale forkortet MUS. I medarbejderudviklingssamtalen skal der udarbejdes individuelle handlingsplaner med udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

I OK 2002 regi etableredes som noget nyt Kompetencefonden, hvor der afsættes ca. 40 mio. kr. hvert år i den kommende overenskomstperiode. Kompetencefonden erstatter den tidligere statslige uddannelsesorlov med løn. Fondens midler kan anvendes til længerevarende individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Rammeaftale om deltidsarbejde og rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, begge med udgangspunkt i EU direktiver blev implementeret i 2002 over overenskomsterne på det offentlige område.

På det (amts)kommunale område er aftalerne om medindflydelse udvidet. Ved OK 2002 indførtes en ny mulighed for, at man lokalt kan indgå tillidsrepræsentant (TR) aftaler, der erstatter en række af de generelt fastsatte TR-bestemmelser i rammeaftalen om medindflydelse (MED) eller i den generelle samarbejdsaftale.

Med OK 2002 blev også de fleksible ordninger vedrørende referenceperioder for udligning af den ugentlige arbejdstid forlænget. For de 650.000 ansatte i den amtslige og kommunale sektor, blev der ved de generelle overenskomst- og aftaleforhandlinger i 1999 mellem parterne indgået en central rammeaftale om arbejdstidens tilrettelæggelse. Rammeaftalen åbner mulighed for, at der lokalt på de enkelte arbejdspladser kan indgås lokale aftaler om arbejdstidens tilrettelæggelse, således at arbejdstiden kan indrettes efter de behov der er på den pågældende arbejdsplads. I de fleste organisationsoverenskomster 2002 på det lokale område er en måned sat som korteste referenceperiode for regulering af den ugentlige arbejdstid mod tidligere 14 dage.

En rammeaftale på det statslige område, der forudsættes udmøntet i lokale aftaler, giver mulighed for, at den enkelte ansatte løbende kan opspare optjent frihed, fx afspadsering, ferie og særlige feriedage, med henblik på en senere, eventuelt samlet, afvikling.

Særligt interessant i forbindelse med arbejdstidens tilrettelæggelse er et forsøg på ældreområdet. I den kommunale sektor har enkelte kommuner på ældreområdet igangsat et forberedende arbejde med nye regler for arbejdstidstilrettelæggelse. Der arbejdes i første omgang forsøgsvis med indførelse af en arbejdstidstilrettelæggelse, hvor der arbejdes 3 dage, hvorefter der holdes fri i 3 dage. Modellen er afprøvet flere steder i Sverige i den kommunale plejesektor og har vist sig at bidrage til en mere effektiv arbejdstilrettelæggelse og anvendelse af ressourcerne.

Endelig er der ved OK 2002, i forbindelse med EU retningslinierne for beskæftigelsesindsatsen 2002, udtrykt enighed om at styrke indsatsen for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø i den kommende periode. Centrale indsatsområder bliver den såkaldte 'arbejdspladsvurdering' (APV⁵) og det psykiske arbejdsmiljø.

⁵ Om APV: Arbejdsmiljølovgivningen stiller krav om, at alle led i arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det betyder bl.a., at sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen skal vurderes. Alle arbejdsgivere

4. Europæisering af de kollektive forhandlinger

4.1. Doorn initiativet

LO deltager løbende i en udveksling af informationer om og koordinering af overenskomsttemaer på tværs af grænserne i særlige regioner i lighed med Doorn-initiativet. Målsætningen er at undgå en nedadgående spiral, hvad angår krav til løn- og ansættelsesvilkår.⁶

Internationale initiativer som Doorn nævnes ikke specifikt i forbindelse med de nationale overenskomstforhandlinger, men forbundene har bundet sig til de aftaler om information og koordinering af lønaftaler som ligger i Doorn-initiativet. Desuden har de danske hovedorganisationer siden 1987, i samråd med den daværende konservative regering,⁷ stræbt efter at holde en lønudvikling, som ligger på samme niveau, som de lande Danmark normalt sammenligner sig med, herunder Tyskland og Sverige. Doorn princippet om, at den private og offentlige sektor lønmæssigt tilstræber samme balance findes også udtrykt i de danske kollektive forhandlinger. Den private sektor er i spørgsmålet om løn toneangivende, men gennem en særlig reguleringsfaktor, en procent-sats, sørges der for, at udviklingen i de private lønninger har en regelmæssig afsmitning på den offentlige lønudvikling. De initiativer, som Doorn aftalen udstikker om lønudvikling findes derfor for så vidt allerede i den danske model på arbejdsmarkedet.

4.2. Parterne og den europæiske beskæftigelsesstrategi

Parterne på det danske arbejdsmarked, såvel det private som det offentlige spiller en ikke ubetydelig rolle i beskæftigelsespolitikken. Således medvirker parterne i råd og udvalg i prioriteringen og udformningen af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken samt arbejdsmiljøindsatsen på såvel centralt som lokalt plan. Parterne er således direkte involveret i såvel den konkrete fastlæggelse af mål for som implementeringen af målsætningerne i beskæftigelsesretningslinjerne.

Dermed er partsdeltagelsen i styringen af beskæftigelsespolitikken en integreret del af den danske model. Parterne bidrager også direkte til, at denne centrale del af deres aktive deltagelse i arbejdsmarkedspolitikken og beskæftigelsespolitikken kommer til at fremstå tydeligt i den nationale handlingsplan (NAP).

Herudover bidrager parterne til at understøtte beskæftigelsespolitikken gennem de indgåede overenskomster og aftaler, som dækker ca. 85% af det danske arbejdsmarked. Aftaler om arbejdets tilrettelæggelse, kompetenceudvikling, videreuddannelse, seniorpolitik, m.v. er væsentlige elementer i samarbejdet

har siden udgangen af år 2000 været omfattet af kravet om at udarbejde en arbejdspladsvurdering. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, om virksomheden har udarbejdet en skriftlig APV, om den er tilgængelig, og om medarbejderne i virksomheden har deltaget i planlægning og gennemførelse af APV'en (Kilde: Arbejdstilsynet).

⁶ Se LOs Handlingsplan 1999-2003 om det europæiske samarbejde.

⁷ Aftalen kaldes *Fælleserklæringen af 1987*.

mellem parterne. Der er lagt stor vægt på at aftalers og overenskomsters betydning for arbejdsmarkedets tilpasningsevne.

5. Fleksibilisering af arbejdsbetingelserne og decentralisering af overenskomstforhandlingerne

5.1. Adgang til deltidsarbejde og telearbejde

I relation til EU-retningslinierne om at tilstræbe fleksibilitet i arbejdets organisering (søjle 3 retningslinierne 13 og 14, se også kap. 3) blev der i 2002 ændret for vilkårene for deltidsbeskæftigelse og telearbejde (hjemmearbejde).

I juni 2002 vedtoges "Lov om ændring af lov om deltidsarbejde". Initiativet kom fra beskæftigelsesministeren, som mente, at adgangen til deltidsarbejde var begrænset af overenskomsterne. Lovændringen skulle ophæve overenskomsternes bestemmelser, og gøre det muligt for arbejdsgiver og arbejdstager at aftale deltid nårsomhelst. Forslaget blev genstand for stor diskussion (se også kap. 1). Efter flere ændringer som følge af overordentlig stor opmærksomhed fra arbejdsmarkedets side blev loven vedtaget i 2002, men den træder først i kraft, når eksisterende overenskomster udløber. Loven sætter ikke en præcis øvre eller en nedre grænse for, hvad der kan betragtes som deltid. I forbindelse med implementeringen i EU-direktivet om deltid valgte det daværende Arbejdsministerium i 2001 at sætte den nedre grænse for, hvornår en ansat var omfattet af Funktionærlovens bestemmelser om beskyttelse ned fra 15 til 8 timer. Det skete som en konsekvens af fortolkningen af direktivtekstens ordlyd om, at grænser for deltid skal være "objektivt begrundet".

Ved OK 2000 på det store private LO/DA område, som gælder indtil 2004, aftalte parterne at lempe adgangen til deltidsarbejde. Dette medførte, at andelen af de overenskomstansatte uden adgang til at aftale deltidsarbejde nedsattes fra 22% til 7%. Parterne har aftalt yderligere forhandlinger om adgangen til deltid i forbindelse med de nye kollektive forhandlinger i 2004.

I juli 2002 underskrev de europæiske parter en aftale om nye bestemmelser i forbindelse med *telearbejde*. Det var første gang en aftale mellem parterne på europæisk niveau bliver implementeret af medlemsorganisationerne direkte og ikke gennem et EU-direktiv. Parterne gjorde således for første gang brug af den særlige forhandlings- og aftaleprocedure i artikel 138-39 i EU-traktaten, og proceduren er blevet betragtet som et gennembrud for den nordiske aftalemodel på EU-niveau. De danske parter søgte heller ikke at lægge skjul på deres glæde over udsigterne til en styrkelse af den "rene" aftalemodel på europæisk niveau. LOs formand foreslog i samme forbindelse, at parterne skulle arbejde for indførsel af en mæglingsmodel på europæisk niveau, som kunne styrke mulighederne for bindende aftaler.

Parterne i servicesektoren, Dansk Handel & Service, DHS og HK/Service, indgik i allerede 2001 en frivillig aftale om telearbejde. Undersøgelser har vist, at telearbejde i Danmark er meget udbredt, og i stigning. 17% af alle lønmodtagere havde i 2001 en ordning om telearbejde, og 2/3 heraf var mænd (Danmarks Statistik 2001; Eurobarometer 2000).

Stigningstakten i brugen af *vikarer* i Danmark har også været markant de seneste år. I 1992 registredes 73 vikarbureauer med ca. 3.000 vikaransatte mod

346 bureauer i 1999 med 21,000 ansatte (Statistics Denmark). I december 2002 boomede 370 vikarbureauer med omkring 35,000 ansatte.

Hvor det for bare fem år siden stadig var kontorvikarerne der var flest af, er det i dag læger og sygeplejersker som topper listen. Sygepleje og sundhed dækker 34% af den samlede omsætning - produktion, lager, chauffører er næststørste gruppe med 26%, mens kontorarbejde og administration dækker 22%. Udviklingen er således gået fra ansatte med dårlige løn- og arbejdsforhold til ansatte, der ligger i top på grund af en mangelsituation.

Vikarernes arbejdsforhold har længe været diskuteret, ikke mindst efter, at der inden for EU søges at finde en afklaring i forbindelse med et nyt direktiv. Det er spørgsmålet om, hvorvidt vikarer skal dele de stedlige fastansattes vilkår, og i givet fald hvornår. LO erkender, at fagbevægelsen ikke har ofret megen opmærksomhed på vikarerne gennem årene, også fordi vikarer er meget mobile, og derfor svær at opsøge som gruppe. Vikararbejde er imidlertid nu kommet i fokus.

6. Ændringer på pensionsområdet i aktuelle overenskomster

I forbindelse med OK 2002 var der enkelte forbedringer på pensionsområdet, herunder den såkaldte mini-pension. Det generelle forlig forøgede pensionsbidraget fra 5,7 til 9% for de medarbejdere, der er under 25 år eller ikke har været ansat mindst fire år i det offentlige, dvs. de grupper, som endnu ikke har adgang til de almindelige pensionsordninger.

6.1. Pension for overenskomst- og kontraktansatte i det offentlige

For overenskomstansatte er regler om pension reguleret i de respektive overenskomster/aftaler, og ordningerne er etableret i pensionskasser eller forsikringsselskaber.

Ordningerne er baseret på, at der indbetales pensionsbidrag til en pensionskasse eller et forsikringsselskab. Bidragets størrelse er fastsat i overenskomsten for den pågældende gruppe og udgør typisk 12 - 18% af den pensionsgivende løn. 2/3 af bidraget betragtes som et arbejdsgiverbidrag og 1/3 som et egetbidrag.

Pensionernes størrelse afhænger af bidragets størrelse, forrentningen af den opsparede formue og risikoprofilen (døds- og invaliditetsrisiko) for den pågældende gruppe.

Efter regler fastsat for den enkelte ordning kan den ansatte i nærmere afgrænset omfang træffe forskellige valg inden for pensionsordningen, såvel med hensyn til sammensætning af ydelser som med hensyn til investering af formuen.

7. Køn og ligestilling i lovgivning og kollektive aftaler

Efter regeringsovertagelsen i november 2001 bebudede den liberale regering, at den ville ændre en række initiativer, som den forrige regering havde taget. Et af dem var indførelse af en kønsopdelt lønstatistik på virksomhederne, som skulle gøre det nemmere at komme ligelønsproblemet mellem kvinder og mænd til

livs. Regeringen foreslog kravet om den kønsopdelte lønstatistik udsat under henvisning til, at det ville medføre store administrative belastninger for virksomhederne. I maj 2002 vedtog Folketinget i forlængelse heraf en ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder. Ændringen af ligelønsloven betyder, at tidspunktet for ikrafttrædelsen af kravet til virksomhederne om at udarbejde kønsopdelt lønstatistik fastsættes af beskæftigelsesministeren. Det vil i praksis sige, at loven er udskudt på ubestemt tid.

Ny lov om barselorlov

I begyndelsen af februar 2002 fremlagde regeringen sit lovforslag til ændring af den eksisterende lovgivning vedrørende barsels- og børnepasningsorlov. Barselorlov *med fulde dagpenge* udvidedes til 52 uger, hvormed den gamle børnepasningsorlov forsvandt.

I den gamle lov havde begge forældre mulighed for at opnå op til 52 ugers børnepasnings-orlov efter endt barselorlov med en orlovsydelse på 60% af den maksimale dagpengesats. Tal fra marts 2000 viser, at den gennemsnitlige varighed af børnepasningsorloven var 26 uger blandt de personer, der benyttede børnepasningsorloven. Det fremgik, at det især var mændene, der ikke benyttede sig af muligheden. Udvidelsen af barselorloven med 20 uger svarer stort set til den gennemsnitlige varighed af børnepasningsorloven. Hertil kommer, at afholdelse af barselorlov kan ske på fulde dagpenge i stedet for de hidtidige 60% af dagpengene.

Tabel 5: Retten til fravær ved barselorlov

Ret til Fravær	Gældende lov	Lovændring
Graviditetsorlov	4 uger	4 uger
Barselorlov, pligtig	2 uger efter fødsel	2 uger efter fødsel
Barselorlov	12 uger	12 uger
Forældreorlov efter 14 uger	10 uger til sammen	32 uger, individuelt
Fædreorlov, ej pligtig	2 uger efter fødsel + 2 efter 14. uge	2 uger efter fødsel

Den særlige *fædreorlov* ændredes fra fire uger til at kun omfatte de første to uger efter fødslen. Fra barnet er 14 uger gammelt, har moderen og faderen tilsammen ret til 32 ugers forældreorlov med fulde dagpenge, som de frit kan fordele imellem sig. De kan vælge at holde orloven sammen eller i forlængelse af hinanden.

Faderen kan påbegynde en del af de 32 ugers orlov sideløbende med (eller i stedet for) at moderen holder sine 14 ugers barselorlov. Forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til fulde dagpenge i *tilsammen* 32 uger, mod tilsammen 10 uger i den gamle lov. Forældrene kan dele dagpengeretten eller moderen eller faderen kan bruge alle dagpengene til sin forældreorlov. Hvis forældrene vil bruge dagpengene over en periode på 38 uger, for at barnet kan blive 1 år, før det skal passes uden for hjemmet, nedsættes dagpengene så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. I alt har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 52 uger.

Det tekniske skifte fra børnepasningsorlov til barselorlov fik nogle ikke uvæsentlige konsekvenser for en hel sektor. Den gældende overenskomst i

2002 mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet, som dækker 55.000 ansatte i banker og forsikringsselskaber, sikrede medarbejderne fuld løn under barsel *så længe orloven løber i henhold til gældende lov*. Med skiftet i loven fra 32 uger til 52 uger på fulde dagpenge betød det, at arbejdsgiverne skal betale fuld løn i 20 uger længere, eller ifølge FA en mulig ekstraregning i nærheden af 100 mill. kr. FA havde under behandlingen henvendt sig til Folketinget om problemet, men uden resultat. Aftaler om fuld løn under barsel er et overenskomstansættende og det blander Folketinget sig ikke i, udtalte både beskæftigelsesministeren og formanden for arbejdsmarkedsudvalget. Arbejdstagerne i Finansforbundet så på deres side heller ingen grund til at genforhandle en overenskomst midt i perioden. Sagen blev afgjort ved voldgift. Dommeren gav FA medhold i, at ansatte i Finanssektoren ikke kan få fuld løn under den forlængede barselsorlov. Der er fortsat fuld løn i 4 uger før fødslen og alt i alt 28 uger efter, hvoraf 4 er reserveret til fædre. Dommeren begrundede det med, at henvisningen til dagpengeloven i overenskomsten må forstås som en henvisning til loven på det tidspunkt, hvor bestemmelsen i overenskomsten blev til, og dermed ikke til den til enhver tid gældende dagpenge-lov.

I kølvandet på regeringens løfter om forbedrede kår for deltidsarbejde og den nye barselsorlov i Danmark - der øger perioden med ret til fuld dagpengesats under barsel fra 32 til 52 uger, reserverede 14 af ugerne til moderen og nedsatte faderens ret til barsel fra fire til to uger - har regeringen endnu engang fået ligestillingsfolket, kønsforskere og dele af fagbevægelsen på barrikaderne. Ikke mindst blev fronterne trukket op da ligestillingsministeren fra det Konservative Folkeparti, fremlagde et forslag om at give kommunerne mulighed for, at betale forældre DKK 3.400 (EUR 460) om måneden for selv at passe deres børn.

Både kønsforskere, fagforeninger og arbejdsgivere er skeptiske over disse tiltag på arbejdsmarkedsområdet og påpeger, at regeringens lovprisninger om øget valgfrihed og fleksibilitet for børnefamilierne i også i høj grad rummer et budskab om at få kvinderne tilbage til kødgryderne. Det er et tilbageslag for ligestillingsbestrebelse efter som al forskning peger i retning af, at det primært er kvinderne, og dem med de laveste uddannelser og laveste løn, der vil benytte sig af sådanne fleksible ordninger.

8. Referencer

- Landsorganisationen i Danmark, LOs handlingsplan 1999-2003 (LOs kongres 24-29. oktober 1999)
- Dansk Arbejdsgiverforening: ArbejdsmarkedsRapport 2002
- Ministry of Employment: National Action Plan 2002, April 2002
- Beskæftigelsesministeriet: Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse, april 2002
- Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (FAOS): OK 2002: Historisk sammenbrud i kommunale forhandlinger, Mandag Morgen 25.02.2002
- Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (FAOS): OK 2002: Offentlige forhandlinger med flere ubekendte, Mandag Morgen 11.01.2002
- Finansministeriet: Økonomisk redegørelse, december 2002
- Finansministeriet. Finansredegørelse 2002
- Relevante artikler 2002 fra EIROnline – www.eiro.eurofound.eu.int