

## OK 2012. HK og 50%-reglen Baggrund og effekt

### FAKTA

**Opdateret udgave af FAOS' forskningsnotat nr. 106 skrevet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen i forbindelse med OK 2010**

Et af de mulige konfliktudløsende krav under OK 2012 er som ved forhandlingsrunden i 2010 HK's krav om at få afskaffet den såkaldte 50%-regel, dvs. den almindelige bestemmelse i HK's overenskomster, hvori det fastslås, at overenskomsten kun kan gøres gældende i de enkelte virksomheder, hvis HK kan dokumentere, at forbundet organiserer mindst halvdelen af de ansatte HK-funktionærer. HK/Privat har gjort det til en forudsætning for at anbefale forlig, at der i det mindste tages de førstes skridt til afskaffelsen af 50%-reglen. Og uanset om de øvrige forbund skulle acceptere forlig, selv om HK's krav ikke opfyldes, kan resultatet blive en storkonflikt. Ved urafstemningerne om mæglingforslag er det sædvanligvis klare ja fra HK'erne ofte afgørende for et samlet flertal for resultatet. Hvis medlemmerne følger HK-forhandlernes anbefalinger, kan det derfor vise sig særdeles vanskeligt at få et mæglingforslag vedtaget.

Da spørgsmålet om 50%-reglen igen har så stor vægt under overenskomstforhandlingerne, har vi derfor valgt at fremlægge vores notat fra OK 2010 i en opdateret udgave. I notatet redegøres der for den historiske baggrund for denne regel på funktionærområdet, og effekterne af reglen på HK-funktionærernes løn- og arbejdsvilkår indkredses.

### **Indledning**

Som optakt til forhandlingerne i 2010, hvor afskaffelsen af 50 %- reglen for første gang fremstod som et muligt konfliktudløsende krav, skrev vi et notat, der gennemgik den historiske baggrund for 50%-reglen (Due og Madsen 2010a). Da dette spørgsmål igen er aktuelt i forbindelse med OK 2012, har vi valgt at fremlægge vores notat i en opdateret udgave.

50%-reglen er den almindelige bestemmelse i aftalerne mellem HK og arbejdsgiverorganisationer under DA, hvori det fastslås, at overenskomsten først kan gøres gældende i den enkelte virksomhed, hvis HK kan dokumentere at organisere mindst 50 pct. af de ansatte, der falder ind under funktionæroverenskomstens område – med mindre også den lokale arbejdsgiver ønsker at blive dækket af overenskomsten.

Denne regel er kun gældende på den del af funktionærområdet, der dækkes af HK, og er i modstrid med det almindelige princip på det øvrige DA/LO-område om, at alle virksomheder, der tilslutter sig en arbejdsgiverorganisation, med det samme bliver omfattet af den gældende overenskomst. I HK ser man 50%-reglen som en forældet og diskriminerende bestemmelse, der derfor kræves afskaffet. For arbejdsgiverne er reglen et symbol på det traditionelle særlige forhold mellem ledelse og funktionærer, og de ønsker derfor bestemmelsen fastholdt.

Hvis vi ser uden for Danmarks grænser, er det ikke ualmindeligt, at der lovgivningsmæssigt er fastsat krav om repræsentativitet som betingelse for at opnå forhandlingsret i virksomhederne, fx at organisationen dækker mindst halvdelen af de ansatte. I Danmark er der – bortset fra tjenestemandsområdet – ingen lovgivning om sådanne forhold. De afgøres via hovedaftaler og overenskomster samt den dertil knyttede fagretlige praksis.

50%-reglen på HK-området har i Danmark sine rødder helt tilbage i Septemberforliget af 1899 – den første hovedaftale mellem DA og LO. Heri blev det fastslået, at arbejdsledere ikke kunne være med i samme organisationer som de øvrige ansatte. I flere årtier derefter holdt arbejdsgiverne fast i det synspunkt, at funktionærene som helhed måtte anses som sådanne betroede medarbejdere.

### **Vølund-sagen og HK's gennembrud**

Det var først efter HK's indmeldelse i LO i 1932, at forbundet – efter fortsat hård arbejdsgivermodstand – fik sit overenskomstmæssige gennembrud. Den store jernindustrielle virksomhed, Vølund, blev anvendt som murbrækker gennem varsling af strejke med et sympativarsel fra LO. Virksomheden modsatte sig fortsat en overenskomst for de ansatte kontorfunktionærer, og der måtte en højesteretsdom til at fastslå, at HK som medlem af LO var omfattet af Septemberforligets rettigheder og pligter og derfor med anvendelse af konfliktvåbnet kunne kræve en overenskomst.

Denne dom afgjorde sagen principielt, og derefter gik DA i 1935 med til at indgå en såkaldt hovedoverenskomst med HK, hvorigennem Septemberforligets regler blev overført til funktionærområdet. HK måtte i den sammenhæng acceptere, at en overenskomst kun kunne indgås i virksomheder med mindst 5 kon-

toruddannede ansatte. Hermed var overenskomstregulering gjort til gældende norm også på kontor- og handelsområdet, men HK måtte selv sikre disse overenskomster gennem aftaler om løn- og arbejdsvilkår med de enkelte virksomheder. Kravet om 5 ansatte var et problem for HK på grund af de mange små virksomheder, men allerede med vedtagelsen af Funktionærloven i 1938 lykkedes det for HK at få indført en sætning i lovens paragraf om funktionærernes organisations- og forhandlingsret. Dermed blev det fastslået, at denne ret var gældende for ethvert personale uanset størrelse.

### **Landsoverenskomst med 50%-regel**

I 1948 lykkedes det for HK at indgå den første landsoverenskomst. Det var en stor fordel for forbundet, fordi man på én gang kunne få sikret forbedringer af løn- og arbejdsvilkår for de største medlemsgrupper. Landsoverenskomsten afløste således de hundredvis af særoverenskomster, som man hidtil havde måttet indgå. Til gengæld blev det i den nye landsoverenskomsts første paragraf fastslået, at overenskomsten kun kunne kræves gennemført i den enkelte virksomhed, såfremt HK kunne dokumentere at organisere mindst 50 pct. af de funktionæransatte. Derfor forestod der i den efterfølgende tid et stort arbejde for HK med at sikre overenskomstens udbredelse. Ikke desto mindre blev landsoverenskomsten i HK – trods den medfølgende 50%-regel – opfattet som en sejr. Man slap for en administrativ uoverkommelig kamp om overenskomster fra virksomhed til virksomhed og dermed en tidskrævende proces, der ville være helt utilfredsstillende for medlemmerne (HK's 50 års jubilæumsskrift, 1951, s. 402).

HK's daværende forbundsformand, den senere legendariske formand for Folketinget, Gustav Pedersen, beskrev i en leder i HK's medlemsblad malende den nye aftales perspektiver:

”Denne Landsoverenskomst betyder, at den Bund for Fagets Lønninger, vi har tilstræbt at naa til gennem en Menneskealder, nu er fæstnet. Det vil ikke være muligt for en Arbejdsgiver at faa Støtte til lavere Lønninger, hvis der blot er Basis for Oprettelse af Overenskomst, d.v.s. at faa organiseret over halvdelen af Personalet ... Hermed er Vejen saa banet for en næsten ubegrænset Udvidelse af det overenskomstmæssige Omraade, hvis blot vore Medlemmer vil gøre det fornødne agitatoriske Arbejde.

*Vi har endvidere Muligheden for ved de fremtidige Reguleringer at løfte hele Faget paa een Gang, og det er ikke mindst denne Mulighed, der er et saa stort Fremskridt, at Situationen kan siges at være afviklet paa forsvarligt Grundlag uanset skavankerne.”*

50%-reglen har således i dag mere end 60 år på bagen, og det har i hele den periode betydet, at HK aldrig har kunnet opnå en fuldstændig overenskomstdækning, fordi det ikke har været muligt at få organisationsprocenten tilstrækkeligt op.

DA's medlemsorganisationer omfatter virksomheder med i alt 740.000 fuldtidsansatte. Heraf er 665.000 overenskomstdækket, mens de resterende 75.000 fuldtidsansatte er uden overenskomst (Arbejdsmarkeds Rapport 2009, DA, 2009, s. 227). De 75.000 består bl.a. af ledende personale og akademisk uddannet personale, men det er også i denne gruppe man kan finde HK-funktionærerne på de virksomheder, der på grund af 50%-reglen ikke er omfattet af overenskomsten.

### **Ændringer i 1990'erne**

I mange årtier var HK's overenskomst således centralt indgået på tværs af sektorer med det daværende BKA (Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening) og DA. Men der kom igen oprud på HK-området med decentraliseringen af overenskomstforhandlingerne og den ændrede organisationsstruktur på arbejdsgiversiden fra begyndelsen af 1990'erne. Tyngdepunktet i overenskomstindgåelsen blev her flyttet fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveau.

I 1993 blev overenskomsten for de timelønnede i industrien mellem CO-industri og DI suppleret med Industriens Funktionæroverenskomst, der i første omgang alene omfattede tekniske funktionærer (organiseret i Teknisk Landsforbund) – uden 50%-regel. Men i 1995 blev også HK'erne i industrien en del af denne aftale. I den forbindelse blev landsoverenskomstens 50%-regel overført til funktionæroverenskomsten på industriområdet som en særregel for HK's kontor- og laborantgruppe. Det samme var tilfældet i 1997, hvor der blev indført sektoroverenskomster for HK på de øvrige områder, dvs. handel, service, transport mv.

Det var en udvikling, der svarede til strukturændringerne på både lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Således havde HK indført en opdeling i relativt selvstændige sektorer, som derfor havde en interesse i at få hver deres overenskomst. Det vejede tungere end spørgsmålet om afskaffelsen af 50%-reglen, som man måtte tage med i de nye aftaler.

I forlængelse af overenskomsten fra 2000, så det ud som om, at der var ved at opstå en mulighed for at få afskaffet 50%-reglen. Der blev etableret et fælles udvalgsarbejde mellem DI og CO-industri med henblik på at sammenskrive de to overenskomster for henholdsvis timelønnede og funktionærer. Det var for arbejdsgiverne attraktivt, fordi man derved kunne komme nærmere realiseringen af det store mål: én virksomhed – én overenskomst, der satte fleksible rammebetingelser og dermed sikrede store lokale manøvrer muligheder.

En sådan samlet overenskomst havde kun kunnet realiseres, hvis 50%-reglen var blevet fjernet, og da det kom til stykket var DI's interesse for at sikre en overenskomst ikke stor nok til at bære en sådan indrømmelse. Det var åbenbart, at der i virksomhederne fortsat var modstand mod at sige farvel til det stærke symbol, som 50%-reglen udgjorde. Dertil kom, at DI i stigende grad begyndte at bevæge sig ind på andre områder end den traditionelle industri og derfor mere udviklede sig i retning af en samlende organisation, der rummede forskellige former for overenskomster.

### *Enkelt område undtaget*

Ved overgangen fra landsoverenskomsten til sektoroverenskomster lykkedes det for DA at få fastholdt 50%-reglen stort set hele vejen rundt. I forbindelse med fusionen mellem Grafisk Forbund og HK blev der dog mellem den daværende sektor HK/Industri, der i dag er en del af HK/Privat, og Grafisk Arbejdsgiverforening i tilknytning til overenskomsten for de grafiske funktionærer indgået et protokollat, der i realiteten sætter 50%-reglen ud af kraft på dette område.

Under OK 2007 opnåede HK/Privat på IT-området, hvad der i forbundet blev opfattet som et gennembrud med en ny IT-overenskomst indgået med Dansk Erhverv. I denne overenskomst er der ikke nogen 50%-regel, men til gengæld har HK/Privat renonceret lidt på konfliktretten. HK har forpligtet sig til at holde vitale IT-systemer i gang – både hos virksomhederne og deres kunder. Ifølge arbejdsgiverne kan denne IT-overenskomst ikke betegnes som et gennembrud for HK, idet virksomhederne kan vælge mellem fortsat at være omfattet af Dansk Erhvervs almindelige funktionæroverenskomst med HK, hvori 50%-reglen indgår, eller at tilslutte sig den nye IT-overenskomst.

### *Kamp om nye områder*

Striden omkring funktionærernes overenskomstforhold handler i øvrigt i stigende grad om nogle af de moderne højteknologiske servicevirksomheder, som HK forsøger at få overenskomstdækket, og hvor man nærmest kan tale om, at sådanne virksomheder kan bruge indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation – med 50%-regel – til at undgå pres for en overenskomstdækning.

Der er ofte i forhold til sådanne virksomheder et slagsmål, der ikke alene handler om 50%-reglen, men det mere principielle spørgsmål om, i hvilket omfang de specialiserede funktionærer her overhovedet kan siges at henhøre under funktionæroverenskomstens område. Der er netop faldet en faglig voldgiftskendelse i en sag mellem DI og CO-industri, hvori det fastslås, at højere uddannede funktionærer med specialistfunktioner ikke anses som en del af HK's dækningsområde.

### **50%-reglens effekter**

De særlige overenskomstforhold for HK-funktionærerne står derfor stadig ved magt. Spørgsmålet er, hvad det så har betydet og fortsat betyder for funktionærernes løn- og arbejdsvilkår? Generelt kan der argumenteres for, at det i forhold til fastholdelsen af den danske aftalemodel kan ses som en svaghed, at overenskomstdækningen på grund af 50%-reglen bliver reduceret.

Det er aftalemodellens akilleshæl, at den ikke dækker alle, og det har således været et problem både i forhold til EU-reguleringen og i forhold til det politiske system i Danmark, at godt en fjerdedel af det private arbejdsmarked ikke er direkte omfattet af overenskomsterne. Det inviterer til en mere lovgivningsbaseret regulering og svækker dermed parternes mulighed for at fastholde selvreguleringen. I den sammenhæng fylder effekten af 50%-reglen ikke så meget, men

overenskomstdækningen ville dog blive flere procent højere, hvis reglen blev afskaffet.

Da den kollektive aftaleregulering i 1990'erne kom under pres fra EU, forsøgte parterne i Danmark da også at bagatellisere effekten af 50%-reglen ved at fremhæve, at funktionærer i virksomheder, der ikke er dækket, som et minimum behandles efter reglerne i funktionæroverenskomsterne.

Det er dog svært at finde præcise opgørelser, der kan afgøre, i hvilket omfang løn- og arbejdsvilkårene væsentligt adskiller sig i virksomheder med og uden funktionæroverenskomst. Men det er den almindelige antagelse, at forbedringer i løn- og arbejdsvilkår normalt bliver overført til medarbejderne – også i de virksomheder der på grund af 50%-reglen ikke er direkte omfattet af overenskomsten.

Det forekommer således noget overdrevet, når HK/Privat i den igangsatte kampagne for 50%-reglens afskaffelse fremhæver, at denne regel ”... går ud over lønnen, arbejdstiden, barsel, overarbejde og pensionen.” Men det er utvivlsomt rigtigt, at de enkelte ansatte på de ikke-overenskomstdækkede virksomheder ikke har en uantastelig ret til de goder, som overenskomsterne foreskriver. Og der kan derfor også være mange eksempler på, at funktionærer har ringere vilkår, selv om hovedreglen stadig kan antages at være, at overenskomsten sætter normen for hele funktionærområdet.

Det største problem er formentlig på pensionsområdet, hvor de ansatte ikke umiddelbart omfattes af HK-overenskomstens 12 pct. arbejdsmarkedspension. På det private funktionærområdet var det almindeligt med pensionsordninger også forud for etableringen af arbejdsmarkedspension i første halvdel af 1990'erne. Derfor blev det i HK-overenskomsten frivilligt for virksomhederne, om pensionen skulle organiseres gennem et kollektivt system eller som virksomhedsbaserede ordninger.

På de ikke-overenskomstdækkede virksomheder er virksomhedsbaserede pensionsordninger også almindelige, men det skønnes i HK, at en del HK-funktionærer enten slet ikke har nogen pensionsordning eller – mere typisk – har ordninger, der ligger lavere end overenskomstens 12 pct. Det kan i sig selv gøre det problematisk for arbejdsgiverne at ophæve 50%-reglen, fordi det kan være omkostningstungt for nogle virksomheder – selv om der er en overgangsordning vedr. pensionsopbygningen.

### *Processtrategi*

Det skal i den sammenhæng fastslås, at 50%-reglen ikke udelukker HK fra at varetage medlemmernes interesser i de virksomheder, hvor man ikke har kunnet få iværksat overenskomsten. Med funktionærloven i hånden kan HK kræve at forhandle på medlemmernes vegne.

Samtidig er det i overenskomsten i forlængelse af 50%-reglen fastslået, at HK er forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der ”... disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten ...”. HK har dog aldrig – måske bortset fra enkelte tilfælde vedr. aflønning, der ligger mange år tilbage – benyttet sig af denne mulighed. Det kan for det første skyldes, at medlemmerne faktisk i stort omfang behandles efter overenskomsten, men for

det andet og mere afgørende har det i HK været opfattet som en ren forhandlingsret uden de sanktionsmuligheder, som overenskomsten giver. Man er derfor blevet rådet til at afholde sig fra sådanne sager.

Der er dog ingen tvivl om, at HK vil kunne føre voldgiftssager for sine medlemmer, hvis det kan dokumenteres, at de er blevet behandlet ringere end efter overenskomstens bestemmelser – fx at de ikke har en tilfredsstillende pensionsordning. Forbundet kunne på den måde forfølge en processtrategi, som man i øvrigt har anvendt inden for ligelønsområdet. Men det er i sagens natur usikkert, hvad udfaldet af eventuelle faglige voldgiftssager ville blive, da metoden – som nævnt – ikke har været anvendt.

Inden for CO-industri var der i overenskomstperioden frem til 2010 bestræbelser for at udvide overenskomstdækningen. Der blev foretaget en fælles undersøgelse af omfanget af 50%-reglen. Herigennem fandt man inden for overenskomstens område ca. 300 virksomheder, hvor HK faktisk kunne dokumentere kravet om 50% dækning, men hvor der ikke hverken fra afdeling eller forbund effektivt var gjort krav om at få overenskomsten i kraft. Det blev herefter gjort.

Det styrkede arbejdsgivernes argumentation om, at HK blot kan intensivere indsatsen, så vil meget kunne nås, og når først overenskomsten er trådt i kraft, er der ikke længere nogen, der stiller spørgsmålstejn ved medlemsdækningen. Så vil den fortsat være gældende uanset HK's medlemstal.

### **Ultimative krav?**

Under OK 2010 stod det afgørende slag om 50%-reglen på industriens område i forhandlingerne mellem CO-industri og DI om funktionæroverenskomsten. Det er det toneangivende område, og det er ikke muligt at forestille sig væsentlige ændringer af denne regel på andre områder, hvis ikke industrien på forhånd har lagt linjen. Da DI nægtede at gå med til kravet om afskaffelsen af 50%-reglen, og da de afgørende grupper i CO-industri, Metal og 3F, ikke ville gøre kravet konfliktudløsende, endte det med et forlig uden ændringer på dette område.

HK fik tilbudt et udvalgsarbejde om 50%-reglen, men det blev afvist som uacceptabelt. HK/Privats svar, der allerede var bebudet i forvejen, var derfor at anbefale medlemmerne at stemme nej ved urafstemningen om det samlede overenskomstresultat. Dermed var risikoen for storkonflikt akut, fordi det gennem tiden meget ofte har været en forudsætning for at få et mæglingforslag igennem, at HK'erne massivt stemmer ja. Derved har de opvejet det ofte store nej-flertal fra 3F'erne, men da 3F's medlemmer netop under OK 2010 endte med at sige et klart ja, blev det samlede resultat alligevel et ja. Forliget var i hus på trods af HK og 50%-reglen (Due og Madsen 2010b).

Nej-flertallet i 3F – og tidligere SiD – har typisk især haft afsæt i transportområdet med normallønsoverenskomster, men med samlingen af store dele af transportarbejdsgiverne under DI fik 3F's transportgruppe en ny og mere central forhandlingsmæssig placering. Den blev brugt til at sikre forbedringer af reglerne mod social dumping, og derfor bakkede 3F's transportgruppe imod sædvane op om resultaterne under OK 2010.

Der er lagt op til et tilsvarende forløb under OK 2012, hvor DI's og 3F's forhandlinger på transportområdet vil komme lige i slipstrømmen af industriforhandlingerne, og derfor er der også mulighed for et tilsvarende udfald. Noget kunne tyde på, at 3F'erne overenskomstmæssigt set mere permanent vil ændre sig fra et typisk nej- til et typisk ja-område. Den økonomiske krise er dog i den forbindelse en "dark horse". Godt nok øger den krisebevidstheden også blandt 3F's medlemmer, men samtidig bliver det meget vanskeligere at blive enige om en lønstigning, som 3F's transportgruppe kan leve med. Her er chaufførerne i meget høj grad afhængige af de aftalte lønstigninger ved overenskomstbordet, mens de ansatte inden for industriens minimallønsoverenskomster selv kan skaffe sig løn gennem forhandlinger på virksomhederne. Det er selvfølgelig svært her og nu på grund af krisen, men de ved, at de hurtigt kan opnå forbedringer, hvis konjunkturerne vender. Her må de ansatte på normallønsområdet vente til næste overenskomstrunde (Due og Madsen 2010b, Andersen 2011).

I HK/Privat er der siden OK 2010 sket det, at formanden er skiftet ud. Karin Retvig, der var eksponent for kampen mod 50%-reglen, er gået på pension og er blevet afløst af Simon Tøgern. Selv om Tøgern typisk taler i mere runde vendinger, har dette skift ikke afgørende ændret ved holdningen til kravet. Det er stadig ikke tilstrækkeligt at igangsætte et udvalgsarbejde, og der skal tages tydelige skridt i retning af reglens afskaffelse for at få HK'erne til at sige ja til et forlig (Andersen 2011).

Da parterne i industrien den 4. januar 2012 mødtes til den indledende runde i forhandlingsforløbet, lignede det da også et déjà vu. Forhandlerne blev mødt af demonstrerende HK'ere uden for DI's hovedkvarter, som det også skete ved første møde den 6. januar 2010. Den nye hovedforhandler for DI, Karsten Dybvad, var også lige så stålsat som sin forgænger, Hans Skov Christensen, i afvisningen af kravet. CO-industris formand, Thorkild E. Jensen, understregede, at en ændring af 50%-reglen er et vigtigt krav på lønmodtagersiden, men han sagde også – som han gjorde det i 2010 – at kravet ikke er ultimativt. CO-industri møder ikke med ultimative krav.

Det kunne antyde, at der er lagt op til et langt opslidningsslag. I en situation, hvor parterne ellers har gode muligheder for at finde en fælles kriseløsning, kan det alligevel blive en besværlig proces – netop på grund af 50%-reglen. Men det antyder også, at det til syvende og sidst meget vel kan ende på samme måde som sidst, dvs. at et samlet forlig bliver godkendt i CO-industri mod HK, fordi det af de øvrige opfattes som en acceptabel løsning – selv om 50%-reglen ikke ændres væsentligt.

Derfor er konfliktruslen under OK 2012 reel, men afgørende for det endelige udfald er ikke så meget HK'ernes afstemning i sig selv. Nøglen til et forlig, der kan stemmes hjem, ligger i forhandlingerne på transportområdet. Kan 3F'erne igen få et acceptabelt resultat her, vil 3F's medlemmer formentlig endnu engang sige ja, og så kan selv et massivt nej-flertal fra HK ikke ændre billedet. Og omvendt, hvis der opstår problemer i transporten, kan det øge nejstemmernes antal så meget, at OK 2012 ender i en storkonflikt, som ingen ønsker.



## Kilder

Agerholm, Sophus og Anders Vigen. 1921. *Arbejdsgiverforeningen igennem 25 Aar 1896 – 1921*. København: Langkjærs Bogtrykkeri.

Andersen, Søren Kaj. 2011. ”*Snævre forligsmuligheder på et presset arbejdsmarked*”. FAOS’ Forskningsnotat 120. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

*Arbejdsmarkeds Rapport 2009*. København: DA.

Beretninger fra LO og DA i udvalgte år.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 1984. *Hva’ nu Larsen..? – En sociologisk diskussion om funktionærerne og deres organisationer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 1999. *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: DA og LO.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 2006. *Fra storkonflikt til barselsfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 2010a. *OK 2010: HK og 50%-reglen – Baggrund og effekt*. FAOS’ Forskningsnotat 106. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. 2010b. *OK 2010: Ny magtfordeling i overenskomstspillet*. FAOS’ Forskningsnotat 109. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

HK’s 50 års jubilæumsskrift, 1951.

HK’s 75 års jubilæumsskrift, 1975.

Vigen, Anders, Sophus Agerholm og Carl Plum. 1946. *Arbejdsgiverforeningen igennem 50 Aar – 1896 – 1946*. København: Langkjærs Bogtrykkeri. (HK’s 50 års jubilæumsskrift, 1951).

FAOS  
09.01.12