

Notat fra 1. møde i Arbejdsgruppen Tarifpolitik den 16. november 2009

Deltagere: Skuli Thoroddsen SGS, Niels Olgeirsson Matvis, Chaker Nassar HRF, Clas Delp Fellesforbundet, Sirpa Leppäkangas PAM, Preben Rasmussen 3F, Aage Nykjær Jensen NU HRCT.

Dagsorden:

1. Vedtagelse af arbejdsgruppens kommissorium
2. Kort gennemgang af situationen i de enkelte lande
3. Plan for det videre arbejde, herunder udarbejdelse af materialer og statistikker
4. Mødeplan
5. Eventuelt

1. - Vedtagelse af arbejdsgruppens kommissorium

Aage bød velkommen og orienterede om baggrunden for styrelsens beslutning om at oprette en arbejdsgruppe for tarifpolitik, herunder det foreløbige kommissorium som dannede grundlag for styrelsens beslutning i september 2009.

Det vil være i denne gruppe, at det endelige kommissorium fastlægges, det samme gælder behovet for antal møder og placeringen af disse.

Vi skal ligeledes prøve at finde en fælles model, der kan give os en løbende oversigt over lønudvikling, forskelle på lønnen mellem mænd og kvinder sammenlignet med industrien.

Til dagens møde er omdelt noget materiale om Den Nordiske kollektivaftalemodel fra FAFO Norge, De Nordiske modeller efter 2000, samt et dataark med tal om de nordiske arbejdsmarkeder, fx antal beskæftigede, alder, ledighed osv.

Arbejdsgruppen bør drøfte mulighederne for at oprette et fælles nordisk bibliotek, hvor der kan findes oplysninger om vores respektive arbejdsmarkeder, vi kan også overveje, om der er behov for at lave en minipjece, hvor grænsependlere kan finde de vigtigste oplysninger om løn- og arbejdsforhold med link til forbund og afdelinger samt offentlige myndigheder.

Herefter var der en kort præsentation af mødedeltagerne, hvorefter vi gik over til punkt 2 på dagsordenen.

2. - Kort gennemgang af situationen i de enkelte lande

Preben Rasmussen, 3F orienterede, at der er 2 hovedoverenskomster; en der dækker alle faggrupper, og en der dækker elevens arbejde. I overenskomsten forsøges der at få indarbejdet fælles tekst, der kan sikre os mod social dumping samt ved udlicitering.

Forhandlingerne, der dækker de respektive områder, sker i sammensatte forhandlingsgrupper, der repræsenterer faggrupperne. Der er nedsat en række arbejdsgrupper, der ser på udvalgte afsnit i overenskomsten, med henblik på at finde mere forståelige formuleringer. De emner der er sat i gang i arbejdsgrupperne er f.eks. fleksibilitet, flere fællesafsnit, det er områder der er

fundet frem til i enighed med arbejdsgiverne, efter at der er udarbejdet en fælles analyse om vores branche. Man er også enige om, at det er en målsætning at få flere i fuldtidsjob.

Ved forhandlingerne i 2008 fik vi 2 nye begreber ind i overenskomsten; Kompetence- og uddannelsesfonde samt TR fonden, arbejdsgiverne indbetaler 20 øre pr. time pr. medarbejder.

Overenskomstperioden er 3 år mod tidligere 2 årige. Det forventes at også den kommende aftaleperiode bliver 3 år. I overenskomsten er der bestemmelser om arbejdsmarkedspension, det er her lykkedes at få indført en betaling, så kvinder under deres lovpligtige barsel får indbetalt et beløb, der svarer til det, som de ville få i deres job.

Om lønudviklingen sammenlignet med industrien og mellem mænd og kvinder, se **bilag 2a**.

Der er nogle problemer på rengøringsområdet, når der ved udliciteringer kommer andre aktører som f.eks. ISS ind, så er det ikke vores overenskomst, der skal arbejdes efter. Der er samme problem i Norge, hvor der skal køres en sag for aftalenævnet, Fællesforbundet vil fastholde, at dette arbejde skal udføres og betales efter deres overenskomst. Der er også i de øvrige lande en del opmærksomhed på ISS, som udvider deres aktiviteter med Facility Service, hvilket betyder, at de påtager sig andre opgaver end traditionel rengøring. Skuli omtalte, at der den 18. november er i møde i 3F, hvor den nordiske sammenslutning SUN drøfter ISS og deres ageren samt udlicitering mere generelt, bl.a. erfaringerne med opmåling.

Skuli Thoroddsen gav en orientering om SGS' s organisationsstruktur (se **bilag 2b**) om hvordan de nedsatte forhandlingsudvalg fungerer i de enkelte afdelinger og inden for de respektive fag. SGS har 53.000 medlemmer og 19 lokalafdelinger. Inden for turisme er der 6.500 (12 % af det samlede medlemstal). 50 % er organiseret i Reykjavik området. Der er en prioriteringsaftale med arbejdsgiverne der sikrer, at der indbetales 1 % af lønnen som kontingent til fagforbundene. Der opkræves ligeledes 1 % til en sygefond, 0,25 % til en feriehusfond 0,13 % til en rehabiliteringsfond og 0,2 % til en uddannelsesfond.

Det er frivilligt, om en ansat vil være medlem af fagforeningen, men de vil alligevel blive trukket 1 % af deres løn til "vedligeholdelse af overenskomsten" mv. De som ikke er medlem af fagforeningerne kan ikke få ydelser fra de omtalte særlige fonde. Overenskomsten dækker alle virksomheder i en branche. Lønudviklingen fra 2004-2009 har været mere end 100 %, men inflationen har været omkring 80-85 % der er, trods alt tale om en positiv udvikling af lønnes købekraft.

Det er i LO, at der fastlægges rammerne for de kommende forhandlinger, f.eks. at der skal ske et særligt løft af de lavest lønnede. Der er ligeledes en stærk tradition for 3 parts forhandlinger. De respektive overenskomstområder forhandler deres egne aftaler og medlemmerne stemmer om disse. Der i hovedaftalen regler for hvor mange stemmer, der skal være, for at en aftale kan forkastes. SGS har gennemført en medlemsundersøgelse, hvor man har spurgt medlemmerne om, hvad de vil vægte i den kommende forhandling. 1 var mere i Løn, 2 jobsikkerhed, 3 arbejdsmiljø og 4 arbejdstidens længde. 90 % var enige i, at de lavest lønnede skal have et løft på bekostning af de højest lønnede. Arbejdsløsheden er for hele Island omkring 10 %, i Reykjavik og Keflavik er den oppe på 16 %.

Fagforbundene har stor indflydelse på erhvervsudviklingen, inden for turismen er det mangfoldigheden, landets særlige natur og kulturen, der er de bærende faktorer i markedsføringen af Island som turistmål.

Niels Olgeirsson omtale Matvis' rolle og struktur, de generelle rammer omkring overenskomster og forhandlinger er som i SGS. Niels havde udarbejdet en skriftlig redegørelse som er vedlagt dette notat som **bilag 2c** om overenskomsterne og **bilag 2d** om lønudviklingen.

Sirpa Leppäkangas orienterede om de rammer deres forhandlinger sker under, der er i LO regi fælles aftaler om "helhedsløsningerne" som så omsættes ved de respektive forbunds forhand-

linger inden for de enkelte brancher. Der også begrebet almengørelsen af overenskomster, der betyder, at alle virksomheder inden for en branche med en gældende overenskomst er omfattet af overenskomsten og pligtige til at følge dens regler.

Om de kommende forhandlinger kan siges, at arbejdsgiverne allerede har meddelt, at der maks. kan gives 0,5 % i lønstigning, en igangværende forhandling på skisportcentre viser, at de vil stå fast på den udmelding, der er pt. konflikt, og der er ikke udsigt til, at de vil bøje sig for vores krav om mere i løn, vi kan endda påvise, at de pågældende områder har haft en stor indtjening de foregående år, uden at det har haft afsmitning på lønudviklingen. Der er desuden indgået en særlig aftale om "årsarbejdstid" for sæsonforretninger som fx skisportsstederne, den har fungeret efter hensigterne og ikke givet anledning til de store problemer.

Chaker Nassar orienterede om situationen i Sverige, først ved at gennemgå nogle tal for turismen og dens betydning i svensk økonomi, og nogle nøgletal om hoteller og restaurations økonomi. (se **bilag 2g og 2h**). Det er disse tal, der indgår i HRFs forberedelser til overenskomstforhandlingerne, det giver et fingerpeg om, hvor meget overskud, der er i forretningerne. Det er i LO der udarbejdes overenskomstkrav. Det er vedtaget, at mindste lønstigning skal være 620 kr. pr. mdr., dertil kommer en aftale om, at særligt lavtlønnede områder derudover får 125 kr. pr. mdr.

HRF har afholdt 8 lokalkonferencer, hvor de har drøftet de kommende forhandlinger med medlemmerne. Deres 1. prioritet er mere i løn, 2. tryggere ansættelsesvilkår, 3. flere heltidsjob. Det forventes, at der bliver indgået en 2-årig aftale.

Clas Delp orienterede om hovedpunkterne i deres aftaleforhold. Fellesforbundet har 3 hovedoverenskomster, NHO er den største arbejdsgiverforening, og så er der 2 mindre organisationer. Aftalerne dækker ca. 22.500 ansatte. Fellesforbundet organiserer ca. 8.000 medlemmer inden for området, der arbejder total ca. 40.000 inden for hotel, restauration og turisme. Ved sidste forhandling afskaffede man tjenernes procentlønsystem for alle nye bedrifter, og der er i andre forretninger lavet frivillige aftaler om overgang til fast løn.

Af særlige krav til 2010 forhandlingerne er som 1.prioritet kampen mod social dumping. I Norge har vi også begrebet "almengørelsen" af overenskomsten inden for specifikke områder, det gælder byggeriet og nogle værfte og nu også inden for landbrugssektoren. Det drøftes med arbejdsgivere og regering om mulighederne for at finde en anden model for almengørelsen end den nuværende.

Et andet problem, man vil søge løst ved de kommende forhandlinger, er problemerne ved indhiring af fremmed arbejdskraft (vikararbejde/udlicitering). Processen forud for forhandlingerne var at udsende et debatoplæg til alle medlemmerne, med et kapitel om de almen krav og så et afsnit med de specifikke brancheaftaler, medlemmerne skulle så indsende deres forslag til de lokale afdelinger, som derefter kategoriserede kravene og indsendte dem til forbundet. Der indkom mere 2200 forslag.

På et møde i LO fastlægges de fælles rammer. Derefter er det de enkelte forbund, der skal forhandle og foretage urafstemning blandt medlemmerne, der skal deltage mindst 2/3 af medlemmerne for at et afstemningsresultat er gyldigt.

Den nuværende Rigsaftale for hotel og restauration har fastlagt de mindste lønninger, der skal betales til de enkelte faggrupper, det viser at vores branche får ca. 80 % af den timeløn der betales i industrien, der er på tjenerlønningerne sket et kraftigt fald i forbindelsen med overgangen til fast løn, tjenernes gennemsnitsløn er faldet fra at være 136 % til de 80 % af industriens lønninger, men det bygger på forholdsvis få som fik meget høje lønninger i de store byer. Situationen på hotellerne er, at belægningen falder, det giver en ringere overskudsgrad, og der er samtidig med faldet i turismen en stor tilgang af nye hoteller/værelser, hvilket er med til at øge konkurrencen. Der regnes med 2 årige aftaler.

3. - Plan for det videre arbejde, herunder udarbejdelse af materialer og statistikker

Under dette punkt opsummerede deltagerne debatten og drøftede kort det opstillede kommissorium. Alle fandt, at det var en meget informativ møde, der klart viser, at der er behov for at kunne koordinere og erfaringsudveksle om vores tarifpolitik. Det er interessant at kende de baggrunde, der er for de stillede krav, hvad resultaterne har været og ikke mindst de tilbage-meldinger, der er fra de medlemmer, som arbejder under overenskomsterne.

Vi skal finde nogle metoder til rapportering, der gør det muligt for os at lave sammenligninger på løn og lønudvikling. Man vedtog, at der afprøves en model, hvor vi sammenligner med industriens løn og lønudvikling og som viser forskellen på lønnen mellem mænd og kvinder i samme jobfunktion. Det vil ikke have et reelt formål at lave sammenligninger mellem timelønnen i de nationale overenskomster, da skatte- og afgiftsgrundlaget er forskelligt og dermed også købekraften af den tjente krone.

Vi skal have fokus på områderne outscouring og bekæmpelse med social dumping, ansættelsesret og afvigelser i vore overenskomster. Vi skal udveksle erfaring med tekster om disse emner som er indskrevet i overenskomsterne.

Også begrebet livslang læring, som er blevet indskrevet i flere overenskomster, skal følges. Det er en positiv udvikling, vores job og vores branche trænger til mere opmærksomhed, livslang læring kan gøre det mere attraktivt for unge at søge arbejde inden for branchen, når de kan se, der er gode karrieremuligheder. De aftaler der er præsenteret i dag, hvor der er tale om en højere løn/hurtigere stigningstakt til de som har et fagbrev, kan vi lære af, mere kvalitet i arbejdet og respekt for jobbene, er lige så vigtigt som mere i løn.

Vi skal udvikle en miniguide til de grænsependlere, som vi ved findes, mange af vore medlemmer tager kortere eller længere ophold i et andet nordisk land, det er vigtigt, at vi kan give dem noget generel information, så de ikke kommer til at virke som løntrykkere, og ligeledes at de har en mulighed for at sætte sig ind i skatteregler, sygebetaling, pension og arbejdsløshed. Vi vil ikke lave en pjece med alt for mange detaljer og satser, som der så hele tiden skal holdes øje med er aktuelle, det er bedre at henvise til de nationale hjemmesider om emnerne.

4. - Mødeplan

Udvalget vurderer, at det i oktober 2010 vil være formålstjenligt at afholde et nyt 1 dagsmøde, hvor der kan gives en tilbagemelding på resultaterne af overenskomstforhandlingerne i foråret 2010, og hvor vi kan efterprøve de modeller for løbende indrapportering af lønudviklingen har været i drift.

5. – Eventuelt

Der var intet til punktet.

*18. december 2009
Aage Jensen*