



# Notat fra møde i Arbejdsgruppen Tarifpolitik

## Den 8. november 2010 i København

**Deltagere:** Skuli Thoroddsen SGS, Niels Olgeirsson Matvis, Clas Delp Fellesforbundet, Sirpa Lep-päkangas PAM, John Frederiksen 3F, Preben Rasmussen 3F (indtil kl. 11.30), Aage Nykjær Jensen NU HRCT, Jeanne Tingleff NU HRCT (under punkt 5).

**Afbud:** Chaker Nassar HRF

### Dagsorden for mødet:

1. Velkomst og gennemgang af dagens program
2. Forløbet af forårets overenskomstforhandlinger
  - a) Erfaringsudveksling efter forårets tarifforhandlinger. Det var påfaldende, at fra alle lande mødte arbejdsgiverne med krav om større fleksibilitet og en række ønsker om forringelser i øvrigt på det, vi vil kalde "velerhvervede rettigheder".
    - Har de haft en fælles strategi i Norden?
    - Vil vi møde kravene igen?
    - Hvordan blev medlemmer og tillidsrepræsentanter holdt informeret om forhandlingsforløbene?
3. Øvrige emner
  - a) Vi skal finde nogle metoder til rapportering, der gør det muligt for os at lave sammenligninger på løn og lønudvikling.
    - 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.Hvert land bedes udarbejde et notat der viser tendenser i lønudviklingen
  - b) EU direktiver om arbejdskraftens fri bevægelighed udfordrer de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Det har medført ændringer i ansættelses- og strejkeret og afvigelser i vores overenskomster.
    - Et andet område der kan true den organiserede arbejdskraft er outscouring
    - En fælles udfordring for europæisk fagbevægelse er bekæmpelse af social dumpingEr der forhandlet nye tekster der kan medvirke til at løse disse udfordringer?  
Er der fælles strategier for at sikre de nordiske modeller?
  - c) Vi har tidligere drøftet mulighederne for at udvikle et fælles bibliotek med de nyeste notater om konsekvensen af EU domme og direktiverne om udstationering, sæsonansatte mv.
    - Arbejdsgruppen drøfter, hvad der er tilgængeligt, og hvilke muligheder der vil være for at optimere erfaringsudvekslingen gennem et fælles bibliotek.

4. Begrebet livslang læring, som er blevet indskrevet i flere overenskomster, skal følges. Udveksling af eksempler på anvendelse af kompetancefonde, eller andre uddannelsespuljer, debat om overenskomsterne og de aftaler der tilgodeser de faglærte, er det godt eller dårligt? Vil de sikre de faglærtes job - eller vil de få arbejdsgiverne til at udvikle koncepter, hvor de kan anvende ufaglærte med kort virksomhedsoplæring?
5. Plan for det videre arbejde, herunder udarbejdelse af materialer og statistikker  
Præsentation af miniguide til de grænsependlere, arbejdsgruppen at evaluere processen og produktet på mødet.
6. Mødeplan
7. Eventuelt

### **Ad 1 - Velkomst og gennemgang af dagens program**

Preben Rasmussen bød velkommen og gennemgik dagsordenen.

### **Ad 2 - Forløbet af forårets overenskomstforhandlinger**

John Frederiksen orienterede om forårets forhandlinger. 3F havde på sine møder vedtaget at temaet værn mod løndumping skulle indgå i alle aftaler. Det lykkedes delvist, vi kan nu rejse krav om indsigt i f.eks. lønafregning for udliciteret arbejde. Det er den virksomhed der udliciterer opgaverne der skal bevise, at det sker på overenskomstens vilkår. Vi fik dog ikke indføjede bestemmelser om "kædeansvar".

Arbejdsgiverne mødte op med kravet om øget fleksibilitet mellem faggrupperne og på arbejdstiden. Adgangen til fleksibilitet skulle bl.a. ske ved muligheden for flere lokale aftaler og muligheden for at indgå individuelle aftaler med den enkelt ansatte. Vi fik afvist alle krav om forringelser, og vi vil aldrig fravige de kollektive rammer i en overenskomst.

Forud for forhandlinger var der næsten 2 års analysearbejdet i et samarbejde med arbejdsgiverne. Under analysearbejdet blev der afholdt konferencer med deltagelse af en lang række virksomheder og tillidsrepræsentanter, også uorganiserede virksomheder deltog i konferencerne. Der blev nedsat 6 arbejdsgrupper som skulle arbejde frem til forhandlingernes opstart, det var ikke let at nå frem til enige indstillinger til forandringer i den gældende overenskomst, men analysen vil blive brugt fremover. Der er møder i arbejdsgrupperne 10. december 2010.

Resultatet af forhandlingerne bar præg af den finansielle krise og stigningen er beregnet til ca. 3 %. Af nyheder er bl.a. aftalen om fratrædelsesgodtgørelse, det betyder at der udbetales en særlig godtgørelse på op til 3 måneders løn udover løn i opsigelsesvarslet. Der er indgået aftale om et ligelønsnævn. Aktuelt arbejdes der med at få implementeret EU direktivet om vikarbureauer i de eksisterende overenskomster, det ser ikke ud til, at det vil give anledning til problemer. Aftalen er 2 årig.

Forhandlingsudvalget består af i alt 20 personer, der er 14 fra gruppen, forhandlingssekretærer og gruppebestyrelsesmedlemmer samt 6 fra Landsbrancheklubben for Hotel- og Restauration. Informationer lægges ud på hjemmesiden, når dette er relevant.

Skuli Thoroddsen SGS orienterede om, at de var blevet mødt med krav om mulighed for delt arbejdstid, og ville gerne vide hvordan andre havde løst disse udfordringer. John kunne fortælle, at det var forhandlet ud af overenskomsten i 1995, og 3F vil ikke åbne op for denne mulighed igen.

Niels Olgeirsson Matvis og Skuli Thoroddsen SGS orienterede om situationen på Island. Der er forhandlinger om ny overenskomst i slutningen af november 2010. Udfordringerne er, at der har været en stor inflation i Island, det betyder, at lønnes købekraft er udhulet, og mange har store renteutgifter. Vi forventer en 2-3-årsaftale, man forsøger at lave en helhedsaftale mellem regering, LO og fagforbundene. Det er dog usikkert, hvad regeringen kan love og ikke mindst, hvad den kan holde!

Et af vore krav er, at pensionsydelsen (i %) skal være den samme for alle lønmodtagere, uanset om der har offentlig eller privat ansat, i dag er det således, at offentlige ansatte har op 75 % af deres løn i pension, privatansatte op til 65 %).

Forhandlingsstrukturen i Matvis er et forhandlingsudvalg på 7 personer, her indgår også tillidsrepræsentanter. SGS har et udvalg for hver af de 19 sektorer. Der indkaldes krav fra alle sektorer som også forhandler deres egne områder, der kan dog vedtages andre strategier i LO.

Den 15. november træder en ny bestemmelse om ID for alle ansatte i kraft. Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at registrere alle sine ansatte, udstyre dem med et ID kort med billedlegitimation og nummer. Tilsynsmyndighederne (Politi, Skatteværet, arbejdstilsynet kan på den måde nemt kontrollere den ansatte). Ved at indtaste ID-nummer kan man se, om den pågældende er lovligt i landet, ikke modtager sociale ydelser o. a, og der kan uddeles store bøder til de arbejdsgivere, der ikke overholder loven. Det vil være et godt værktøj i kampen mod sort arbejde og økonomisk kriminalitet. Med hensyn til kampen mod løndumping fik man i 2007 en lov, der siger at alle udenlandske virksomheder, der kommer til Island skal betale samme løn og har sociale forpligtelser som alle andre indenlandske arbejdsgivere (feriepenge, pension, indehold af kontingent osv.).

EU vil nu indklage Island for domstolen med krav om at ændre loven, da den er i strid med EU direktiverne.

Sirpa Leppäkangas PAM, fortalte om forhandlingsforløbet i foråret 2010. Arbejdsgiverne mødte frem med kravet om en max lønstigning på 0,5 %. Der var flere strejker under forhandlingsforløbet, bl.a. på handelsområdet. Det lykkedes at opnå en aftale for hotel- og restaurationsområdet med en stigning på 0,8 %, aftalen løber i 3 år. Lønnen skal forhandles både i 2. og 3. år og arbejdsgiver udmelding er nu, at der max kan gives 1 % i stigning.

Der er nu nedsat 13 arbejdsgrupper f.eks. ligeløn og forandringer i lønssystemerne. Vi har netop afsluttet forhandlinger på skicentrene, de fik 2 % i lønstigning. På rengøringsområdet er der aftalt en særlig stigning over de kommende 5 år på i alt 20 %. Arbejdsgiver er mødt op med krav, der vil mindske strejkeretten, de vil nedsætte antallet af feriedage (læs; øge den årlige arbejdstid). Forhandlingsudvalget består af forhandlingsledere + 2 tillidsrepræsentanter.

Claes Delp, Fellesforbundet, Det er LO, der ejer overenskomsterne, og det er på LO Landsmøder, at man vedtager den strategi, som overenskomstforhandlingerne gennemføres under. Der er en model med samordningsopgør, der kan også vælges en model med brancheopgør, og endelig findes

en model der er et mix af de nævnte modeller, hvor der udtages nogle frontfag. I 2010 var det forbundsvis, i Fellesforbundet var det byggefagene, hotel og restauration sammen med 6 andre brancher, der forhandlede først. Man var dog nødt til at afbryde forhandlingerne, da der var sammenbrud på Industrien. Området for hotel og restauration var ved mæglingens mandag efter sammenbrud søndag. Der blev opnået en aftale om en ligelønspulje, hvor arbejdsgiverne indbetaler 50 øre pr. time pr. ansat fra 1. april 2010. I Norge findes der en mulighed for, at overenskomst-parterne kan begære et område eller en hel branches overenskomst almengjort, med almengørelse aftales også hvilke dele af overenskomsten man ønsker almengjort, på byggeområdet er det mindsteløn. Det findes inden for byggeområdet på en del skibsværfter og på det grønne område. I norsk lovgivning er der bestemmelser, der betyder at udenlandske firmaer, der kommer til landet skal følge norsk lov og almengørelsen fastsætter mindstelønnen. Andre fordele i almengørelse er længere ferie og kortere arbejdstid. Der er aftaler om en række brancheprogrammer, det første område der er i gang er renhold, de vil sikkert gå efter at få almengjort mindstelønnen. I Branche-programmerne er der også aftaler om uddannelsesstilbud, indsats mod sort arbejde og økonomisk kriminalitet.

Under forårets forhandlinger var der ikke rejst særlige krav på hotel- og restaurationsområdet. Stigningen på lønnen er beregnet til 2,5 %. Frontfagene fik ca. 3 %. Under forhandlingerne rejstes debatten om tjenernes procentlønsystem, det er således, at det kun er eksisterende aftaler med procentløn der fungerer, der kan ikke indgås nye aftaler. Arbejdsgivernes krav var stop for procentløn og muligheden for at lave individuelle aftaler. Med hensyn til procentløn blev det henlagt til et udvalgsarbejde, og vi afviste deres krav om individuelle aftaler, og vi var klar til at bryde og gå i strejke, hvis de havde fastholdt kravet. Men de indledte forhandlingerne med at kræve øget fleksibilitet på samme måde, som det er berettet fra Danmark og Finland.

Forhandlingsudvalgenes sammensætning skal sikre, at der både er centrale og lokale repræsentanter og heri medregnes også tillidsrepræsentanter fra bedrifter. Modellen som Fellesforbundet arbejder ud fra er, at fx hvis et område dækker 2000 ansatte, så kan der være max fire forhandlere.

På hotel og restaurationsområdet var der 6 personer under forårets forhandlinger. Den efterfølgende evaluering viste, at der var et ønske om at være flere i forhandlingsudvalget i 2012. Afstemningen blandt medlemmerne inden for de respektive områder sker efter, at forbundsstyrelsen har fået forelagt forhandlingsresultatet.

*Chaker Nassar HRF, Sverige var forhindret i at deltage i mødet, men sendte efterfølgende disse kommentarer:*

Vill även framföra att jag har läst noteringarna från ert möte, jag tycker att det skiljer inte sig situationen i Sverige från de andra skandinaviska länder gällande avtalsrörelse förhandlingar. Det vill säga, att jag kom inte ihåg att vi haft så här rörigt avtals och löneförhandlingar tidigare i Sverige, eller att vi lämnat så många varsel heller... Där andra förbund har verksällt sina varsel samt strejkat. Idag, har vi tecknat det sista kollektivavtalet (Nöjesavtalet) med SHR för avtalsperioden 2010-2012.

Detta har vi fått:

- Utgående lön 980:- och en minimilönehöjning 735:- på två år (2010-2012) nästan i alla våra kollektivavtal.
- Vi har infört en ny bilaga om reglering gällande företrädesrätten till återanställning vid inhyrning.
- Gjort om eller stärkt Extraanställning, efter ett år ska leda till en tillsvidare anställning.

Jag kan tillägga att vår löneutveckling inom hotell och restaurang branschen i Sverige har varit i procent bättre än som inom industrin, dock vår snittlön är lågt i jämförelse till industribranschen vilket innebär att trots höjningen i procent så har löneutvecklingen blivit mindre i kronor och öre. Vi kan fortfarande få fram vår lönestatistik för vår bransch i Sverige.

### **Ad 3 - Øvrige emner**

#### **Ad 3a - Metoder til rapportering**

På udvalgets første møde i 2009 drøftede man bl.a. lønudviklingen i branchen sammenlignet med andre brancher fx industrien, ligeledes var der fokus på ligeløn for lige arbejde problematikken. Til dagens møde var forbundene blevet bedt om at undersøge, om det var muligt at udarbejde troværdig statistik, der sammenligner lønudviklingen i industrien og hotel og restauration over 5 år. Det kunne konstateres, at det ikke er muligt at trække statistikker fra de tilgængelige lønstatistikker, problemet er dels, at vores branche ofte er slået sammen under begrebet handel og service, og dels at de indrapporterede lønninger ikke dækker en repræsentativ andel af den samlede beskæftigelse. Udvalget var derfor enig i, at der ikke arbejdes videre med sådanne statistikker. Det der kan være interessant er lønudviklingen sammenholdt med prisindeks, så man kan se, om købekraften ændres. Hvad angår ligelønsproblematikken kunne alle på nær Island fremlægge materialer, der viser en væsentlig forskel på lønnen til mænd og kvinder. John omdelte en ny analyse på gastronomområdet der viser en lønforskel på 18-20 %. Claes gennemgik de statistikker, de anvender som beregningsmodeller forud for tarifopgørene.

#### **Ad 3b - EU direktiver**

Fellesforbundet er i gang med at implementere direktivet om vikararbejde. Det sker uden de store problemer, da det er via loven om miljønævnet, man sikrer at Norge opfylder EU reglerne, det sikre bl.a. at der er ansættelseskontrakter og at loven om ligebehandling er gældende.

I Danmark er man også i gang med forhandlinger. Her ser det heller ikke ud til at give anledning til problemer.

#### **Ad 3c - Gensidig information og vidensdeling via fælles biblioteker eller nyhedsbreve**

Udvalget mener ikke, der skal oprettes nye fælles biblioteker, men det kan systematiseres bedre fx via link på NU-HRCT hjemmesiden. Vi kan også blive bedre til at sikre, at nye aftaler bliver kendt, ved at sende dem til sekretariatet som tager det med i nyhedsbrevene, det er så op til den enkelte at sikre, man er registreret som modtager af nyhedsbrevet.

#### **Ad 4 - Begrebet livslang læring**

Island orienterede om et forsøg med at sikre, at alle i turistbranchen tilbydes en grunduddannelse. Man er ved at udarbejde jobfunktionsbeskrivelser. Der er mange ufaglærte i branchen især på tjenerområdet. Målet er at højne uddannelsesniveaue og sikre en mere fast tilknytning til branchen og de enkelte virksomheder.

John nævnte, at et tema der kunne drøftes fremover kunne have overskriften "Hvordan sikrer vi, der er jobudfordringer i branchen". Aage nævnte, at det var et tema, der blev drøftet på kongressen i 2008, hvor vi havde indbudt arbejdsgiverne til at give deres bud på fremtiden til, hvordan branchen kan blive en attraktiv branche, som unge har lyst til at søge job i, og hvor de kan få en karriere. Det er afgørende at få nogle bud på, hvor branchen bevæger sig hen og sikre, at der vil være brug for faglærte tjenere og kokke i vore virksomheder også om 10 år.

#### **Ad 5 - Plan for det videre arbejde**

Jeanne præsenterede pjecen og nævnte, at der er nogle udfordringer omkring pjecens lønbilag. Pjecen findes på 5 sprog, og det betyder, at der i princippet skal være 25 forskellige pjecer. Det er ikke hensigtsmæssigt, og der er nogle problemer med oversættelse af de oplysninger, vi har fået tilsendt. Det blev besluttet, at alle tjekker deres lønoplysninger og laver et nyt bilag i 2 udgaver: et på deres eget sprog og et på "skandinavisk". John foreslog, at der tilføjes en linje med fagets gennemsnitsløn i det foregående år. Dette var der enighed om.

De nye oplysninger sendes til Jeanne senest den 19. november, hvorefter pjecen lægges på hjemmesiden til fri afbenyttelse. Aage vil kontakte Foreningen Norden for at høre, om de vil lægge et link på deres hjemmeside.

#### **Ad 6 - Mødeplan**

Udvalget vil forsætte sit arbejde, og næste ordinære møde vil være den 24. november 2011 i København.

Temaer der skal arbejdes videre med og behandles på næste møde er:

- Orienteringer om overenskomstforhandlingerne 2012, særlige krav og eventuelle analyser og rapporter der indgår i planerne omkring forhandlingerne
- Sammenligninger af tillidsmandsstrukturene (uddannelse, forhandlingskompetencer mv.)
- Et debatoplæg om de nordiske arbejdsmarkedsstrukturer. Vi vil forsøge at få en ekstern person til at give et oplæg, der viser forskelle og ligheder på lovgivning, overenskomstaftalerne og implementering af EU direktiver og EU domme.

#### **Ad 7 - Eventuelt**

Der var intet til punktet

*Referent: Aage Nykjær Jensen*