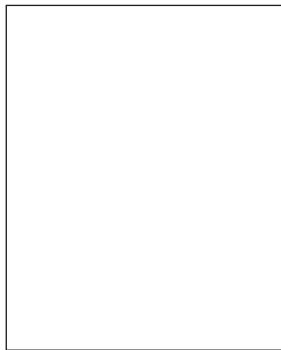


# Den danske model — sådan gjorde vi i 1995

Afdelingschef, cand. jur. **Hans Christian Andersen**, Finanssektorens Arbejdsgiverforening

---



Den danske model, og dermed den nordiske forhandlingsmodel, har i 90'erne været udsat for et pres fra EU.

EU har i den "Sociale dialog" fremsat en række direktiver, der griber ind i det område, der naturligt har været et forhandlingsområde mellem arbejdsmarkedets parter.

Danmark har hver gang i Bruxelles markeret, at EU ikke skulle regulere arbejdsmarkedsforhold, som naturligt bliver reguleret af arbejdsmarkedets parter. Vi har i Danmark og Skandinavien en lang og god tradition for, at arbejdsmarkedets parter selv kan regulere forholdene på arbejdsmarkedet gennem aftaler.

*Hans Christian Andersen*

Da det har været umuligt at undgå, at der er kommet en række direktiver, der griber ind på det traditionelle område, har det derfor været vigtigt i og for Danmark at markere, at disse direktiver *ikke* skulle implementeres ved lovgivning, men af arbejdsmarkedets parter i overenskomsterne. Denne model har EU ikke troet på, men i år fik Danmark muligheden for at vise, at modellen kunne stå sin prøve.

EU har vedtaget et direktiv om arbejdstid, som bl.a. fastlægger rammerne for den maksimale ugentlige arbejdstid samt pauser. Da næsten alle danske overenskomster indeholder bestemmelser om arbejdstid, arbejdstidens længde og placering, ville det være uheldigt, om der kom en lov, som ville ensrette de enkelte overenskomsters bestemmelser.

Direktivet skal være gennemført i oktober

1996, og arbejdsmarkedets parter aftalte derfor med Arbejdsministeriet, at man ville søge at få implementeret direktivet allerede ved overenskomstforhandlingerne i 1995, således at en lovgivning kunne undgås. Dette kunne efterfølgende danne præcedens for fremtidige direktiver.

## **Kunne modellen så stå distancen?**

For at svare på dette spørgsmål, skal vi se på den danske model inden for forsikringsområdet.

I Danmark findes der kun én lovgivning om overenskomstforhandlinger, den såkaldte Forligsmandslov – "Mægling i arbejdsstridigheder". Denne lov regulerer alene en for-

ligsmands muligheder for at mægle mellem parterne, når de ikke selv har kunnet aftale sig til rette. Loven indeholder herefter en mulighed for forligsmanden til at udsætte en varslet konflikt 2 gange efter henholdsvis 2 og 4 uger samt at forligsmanden kan sammenkæde et mæglingsforslag med andre områders mæglingsforslag, således at der er mulighed for en fælles afstemning/vedtagelse af mæglingsforslaget.

Mellem parterne findes der ikke regler, men der har været tradition for, at man aftalte en køreplan for overenskomstforhandlingerne.

Køreplanen for forsikringsområdet så i år sådan ud:

### **Overenskomstforhandlingerne 1995**

Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening har drøftet tidsplanen for de kommende overenskomstforhandlinger. På baggrund af drøftelserne er der aftalt følgende tidsplan:

*August 1994.* Underskrive køreplaner med Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening.

Statistikudvalg mødes.

*November 1994.* Køreplaner og overenskomster sendes til Forligsinstitutionen.

*30. november 1994.* Opsigelse af overenskomster/udsættelse aftales.

*December 1994.* Nedsættelse af arbejdsgrupper.

Afslutte OK-93-udvalget, revision af fællesoverenskomsten.

Formandsmøde.

*Februar 1995.* Indlede forhandlinger med Danske Forsikring Landsforening.

Indlede forhandlinger om særoverenskomster.

*Marts 1995.* Forlig.

*16. marts 1995.* Afslutte forhandlinger og udveksle krav.

*17. marts 1995.* Evt. videreførelse af forhandlingerne i Forligsinstitutionen (-s regi).

*20. marts 1995.* Tidligste afgivelse af 1. konfliktvarsel.

*28. marts 1995.* Tidligste afgivelse af 2. konfliktvarsel.

*3. april 1995.* Tidligste iværksættelse af evt. konflikt.

*Maj 1995.* Trykning af overenskomst.

*Juni 1995.* Konference om de nye overenskomster.

Parterne havde herved aftalt en procedure, som man var bundet af at skulle følge. De første skridt var at sende køreplanen til Forligsinstitutionen og lave en fælles opsigelse af overenskomsterne med forbundene. (Se næste side).

Derefter nedsatte parterne 4 arbejdsgrupper:

1. En overordnet løngruppe (generelle krav).

2. Fællesoverenskomsten.

3. Edb-overenskomsten.

4. Øvrige overenskomstforhold.

Disse 4 arbejdsgrupper bestod af 2 politikere, ofte personalechefer, og 2 medarbejdere fra Finanssektorens Arbejdsgiverforenings (FA's) sekretariat på den ene side samt 2 bestyrelsesmedlemmer og 2 sekretariatsmedarbejdere på lønmodtagerside. Arbejdet gik i gang i december 1994. Formålet med disse grupper var at afklare, undersøge og drøfte de krav, hver af parterne havde til den kommende overenskomst. Parterne kunne klart markere, at der var krav, man under ingen omstændigheder ville imødekomme, og modparten havde således mulighed for enten – gennem argumentation – at lade sig overbevi-

FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING

FORSIKRINGSKARTELLET

DANSKE FORSIKRINGSFUNKTIONÆRERS  
LANDSFORENING

CENTRALFORENINGEN FOR  
DANSKE ASSURANDØRER

**Opsigelse  
af  
1. april-overenskomster**

Ved et møde den 28. november 1994 mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og FK, DFL og CDA drøftedes spørgsmålet – med henvisning til tidsplanprotokollatet af 19. august 1994 – om opsigelse af de mellem parterne, herunder medlemsvirksomhederne, gældende overenskomster, der kan opsiges til udgangen af en marts måned, dog tidligst marts 1995.

Der var enighed om, at for disse overenskomster skal opsigelsen, for at betragtes som rettidig, være modparten i hænde senest fredag den 17. marts 1995.

Der var endvidere enighed om, at parterne kan opsiges de i punkt 1 nævnte overenskomstforhold ved en fælles opsigelse uden angivelse af de enkelte overenskomstforhold.

København, den 30. november 1994



FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING



FORSIKRINGSKARTELLET

DANSKE FORSIKRINGSFUNKTIONÆRERS  
LANDSFORENING



CENTRALFORENINGEN FOR  
DANSKE ASSURANDØRER

4.1.3.1.1/gj

se til at tage kravet af bordet eller fastholde det og tage det med i den afsluttende forhandling, når parternes hovedudvalg, dvs. formandskaber, skulle forhandle til sidst.

I hver af arbejdsgrupperne blev der holdt ca. 4–5 møder, og der blev udarbejdet slutprotokollater, der dannede grundlag for de endelige forhandlinger, der gik i gang i februar 1995.

Parternes hovedudvalg bestod af formandskabet i FA (3 personer) og 2 medarbejdere fra sekretariatet. Fra Danske Forsikringsfunktionærers Landsforenings side af formand, hovedbestyrelsesmedlem samt 2 sekretariatsmedarbejdere.

Arbejdet i arbejdsgrupperne havde været godt og grundigt og kunne derfor hurtigt danne grundlag for det afsluttende overenskomstresultat.

På forsikringsområdet har FA 3 overenskomster, 1 med Forsikringskartellet (FK), bestående af Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) og Centralforeningen for Danske Assurandører (CDA), 1 overenskomst med Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) og endelig en overenskomst med Centralforeningen for Danske Assurandører (CDA).

Forhandlingerne gik helt efter planen, idet FA den 13. februar 1995 indgik et forlig med Forsikringskartellet, den 28. februar 1995 et forlig med Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening og endelig den 15. marts 1995 et forlig med Centralforeningen for Danske Assurandører. Disse aftaler kom i hus på udramatisk vis efter kun 2–3 forhandlingsrunder og uden det traditionelle nattesæde.

Det økonomiske resultat er nok kendt, men det skal for god ordens skyld nævnes, at det blev 5,25% over en 2-årig periode.

Hvad ”vigtigere“ var, er, at den danske model stod sin prøve. På forsikringsområdet og også på det øvrige finansområde blev arbejdstidsdirektivet implementeret i de enkelte overenskomster. Parterne var enige om at tilpasse dette direktiv til de eksisterende arbejdstidsbestemmelser og kun korrigere de steder, hvor det var nødvendigt.

Forbundene benyttede sig ikke af muligheden for at snævre rammerne ind, selv om direktivet gav mulighed herfor, men var enige i, at de hidtidige arbejdstidsregler, som man var aftalepart i, var rimelige.

Det kan som eksempel nævnes, at direktivet fastlagde, at den maksimale ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde, etc., højst måtte andrage 48 timer. Hvis denne bestemmelse blev anvendt fuldt ud, ville der i presede situationer samt inden for holddrift fremkomme store gener i virksomhederne.

Da direktivet imidlertid gav mulighed for at aftale en længere ramme for en gennemsnitsbetragtning, blev parterne enige om, at de 48 timer skulle beregnes som gennemsnit over en 13-ugers periode. Herved ville enhver presset situation kunne overholde overenskomstens bestemmelser.

Modellen stod derfor sin prøve inden for forsikringsområdet, men efterfølgende er det ved møder i Arbejdsministeriet konstateret, at der er store dele af det øvrige private arbejdsmarked, som ikke har kunnet blive enige om at implementere det pågældende direktiv. Fristen for at implementere direktivet var i første omgang sat til efteråret 1995, men denne frist er nu forlænget til foråret 1996.

FA har gjort sit til, at den danske/nordiske model har bestået sin prøve og således kan modstå et pres fra EU.