

4 5 skarpe
til DA om
klausuler

6 Til Thailand
med klausul

8 Poker om fremtidens
arbejdsmarked

Klausuler stavnsbinder ansatte

Omfanget af klausuler på arbejdsmarkedet har nået et uacceptabelt højt niveau, påpeger akademikere. Undersøgelser på vej i både Danmark og EU, som skal kigge på muligheden for total afskaffelse.

Op mod hver tredje akademiker er omfattet af en klausul i sin ansættelse. Også mange DM'ere er bundet af en klausul. Mere end hvert tiende medlem af DM Privat er omfattet af en klausul. Det mindsker deres mulighed for at skifte arbejde.

Formand for DM Privat Camilla Gregersen mener, at brugen af klausuler er blevet alt for udbredt. I dag kan alle typer af lønmodtagere være omfattet af en klausul, og klausuler er meget udbredt inden for it- og handelsområdet.

“Klausuler begrænser de ansatte i at søge arbejde andre steder, så derfor er det en sag for DM at gå ind i. Vi skal til enhver tid forsvare medlemmernes ret til at søge nyt arbejde. Det er fuldkomment uacceptabelt, at arbejdsgiverne forsøger at stavnsbinde de ansatte, så medlemmerne ikke kan søge oplagte stillinger eller i perioder må sætte karrieren på pause, mens en klausul udløber”, siger Camilla Gregersen.



Konkurrenceklausul!

Artiklen fortsætter på side 3 >>



Klausuler begrænser de ansatte i at søge arbejde andre steder, så derfor er det en sag for DM at gå ind i, pointerer Camilla Gregersen, der er formand for DM Privat.

»

Langt de fleste privatan-satte er ansat på individuelle kontrakter, hvor de kontrakt-lige ansættelsesforhold fast-sættes ved en individuel for-handling mellem lønmodtager og arbejdsgiver. Problemet for mange lønmodtagere er, at de ofte ikke har noget reelt valg, mht. om de skal skrive under på en ansættelseskontrakt, som indeholder en klausul.

“Hvis man får valget mellem enten at tage et job med klausul eller ikke at få arbejde, vælger mange forståeligt nok at tage jobbet, selv om man samtidig får en klausul med i købet. Men netop før man skriver under, er det vigtigt, at man sender kontraktforslaget ind omkring DM’s konsulenter, så man kan få sparring omkring, hvordan man i det mindste kan få forhandlet en klausul ned i omfang, inden man skriver under”, siger Camilla Gregersen.

Afskaffet klausuler

Der findes dog virksomheder, som har valgt at afskaffe de klausuler, som deres ansatte har været underlagt. Det er blandt andet sket hos teknologi- og vindmøllevirksomheden Siemens.

I serviceafdelingen hos Siemens Wind Power har flere hundrede medarbejdere for cirka et år siden fået slettet den konkurrenceklausul, som ellers stod i deres ansættelseskontrakt. Det var ledelsen i Sie-

mens, som tog det noget atypiske initiativ til at gennemføre den beslutning, forklarer Peter Witt Rosenberg, der er salgskchef i Siemens Wind Power.

“Ledelsen vurderede, at der var en meget stor potentiel omkostning forbundet med, hvis man pludselig skulle til at betale kompensation på typisk halvanden månedsløn til flere hundrede medarbejdere ved en masseflugt”, siger Peter Witt Rosenberg, som var en af de ansatte, der fik sin klausul i kontrakten opsagt.

Han forklarer, at man i Siemens havde givet stort set alle ansatte en konkurrenceklausul uden egentlig at reflektere over, om det nu også var relevant i forhold til deres arbejdsfunktion. Derfor lavede man i Siemens en liste over de funktioner, hvor det faktisk ikke er relevant med en konkurrenceklausul, og de klausuler blev opsagt. I dag er der kun en min-

dre gruppe ansatte i Siemens Wind Powers serviceafdeling, som stadig er omfattet af en klausul. Det er især på særligt følsomme områder som kunde og konkurrence og desuden teknologiske områder.

Afskaffelsen af klausuler for flere hundrede medarbejdere har dog ikke igangsat en medarbejderflugt, fordi de ansatte nu er mere frie til at søge nyt arbejde. Men det handler nok også om, at der siden finanskrisen ikke har været de store bevægelser, forklarer Peter Witt Rosenberg.

“De sidste 4-5 år har de ansatte været meget stationære i virksomheden. Men netop fordi der ikke har været den store medarbejderudskiftning, har ledelsen på den baggrund lavet en risikoanalyse og vurderet, at man lige så godt kunne afskaffe mange af klausulerne, mens tid er”, siger Peter Witt Rosenberg og understreger, at det ham bekendt dog aldrig har været til diskussion i virksomheden, at alle klausuler skulle opsiges.

Interne aftaler

Regeringen har som en del af initiativet bag vækstpakken 2014 valgt at afsætte en pulje penge, som skal afdække udbredelsen og brugen af klausuler på det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsesministeriet oplyser således, at man er i gang med opfølgning på den del af aftalen om Vækstpakke 2014, som handler om begrænsning af brugen af ansættelsesklausuler.

“Der arbejdes bl.a. på et lovforslag, der skal udmønte aftalen og begrænse brugen af ansættelsesklausuler”, lyder den skriftlige melding fra ministeriet på en forespørgsel om undersøgelsens indhold.

Der sættes en øvre grænse på 12 måneder for, hvor længe en ansat må være underkastet en konkurrenceklausul,

der begrænser den ansattes mobilitet. Desuden skal de kritiserede jobklausuler helt forbydes, så arbejdsgiverne ikke længere kan lave hemmelige interne aftaler om ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Det har i mange år været en mærkesag for DM Privat at få fjernet eller begrænset klausuler, der begrænser medlemmernes mobilitet, fortæller Camilla Gregersen.

“Derfor er det en stor sejr, at regeringen nu vil stille et lovforslag, der skal begrænse brugen af klausuler”, siger hun og påpeger, at den politiske sejr stiller DM’s privatan-satte medlemmer bedre.

“Vi er nået så langt, at vi har fået sat klausuler på dagsordenen på Christiansborg og vundet nogle markante forbedringer, og vi vil fortsat arbejde på at få hævet de sidste stavnsbånd på de ansatte”, siger Camilla Gregersen.

For der findes også usynlige klausuler. En ting er klausuler, der er skrevet ind i kontrakterne, så de ansatte kan se dem. Men arbejdsgivere laver også interne aftaler om, at de ikke ansætter hinandens ansatte. Så kan man sende nok så mange jobansøgninger af sted – man finder aldrig ud af, at man på forhånd var udelukket fra at komme i betragtning. Camilla Gregersen påpeger, at det er bekvemt for arbejdsgiverne, hvis de ansatte gennem klausuler bliver begrænset i deres jobsøgning:

“Grundlæggende stiller en klausul den ansatte svagere i en forhandling om løn og arbejdsvilkår, fordi arbejdsgiveren ved, at klausulen giver den ansatte ringere muligheder for at søge job andetsteds”, siger Camilla Gregersen.

Hun mener ikke, det bør være omkostningsfrit for arbejdsgiveren at benytte sig af klausuler. Reglerne er sådan i

“Det er en stor sejr, at regeringen nu vil stille et lovforslag, der skal begrænse brugen af klausuler”.

Camilla Gregersen, formand, DM Privat

dag, at arbejdsgivere skal betale kompensation til den ansatte, der er underlagt en job-søgningsbegrænsende klausul, når kontrakten udløber. Men hvis den ansatte alligevel finder et nyt arbejde, bliver kompensationen modregnet. Det betyder, at det ofte er gratis for arbejdsgivere at tegne klausuler, fordi de undgår at udbetale kompensationen, hvis den ansatte får nyt job.

“Og alle arbejdsløse gør jo alt for at komme i arbejde igen. Ingen ønsker et hul i deres CV på 1-2 år. Derfor kan man overveje, om arbejdsgiveren skal kunne slippe for at betale kompensation, hvis den ansatte får et nyt job og kan slippe ud af klausulen. En større økonomisk pris for klausulerne kunne måske føre til en sund refleksion over, om klausulerne virkelig er nødvendige”, siger Camilla Gregersen.

Undersøgelser på vej

Hos brancheorganisationen Akademikerne ønsker man, at klausuler helt forbydes, og man ser derfor positivt på regeringens initiativ om at undersøge området nærmere.

“Med den viden, vi har i dag, skriger det til himlen, at vi skal have sat en stopper for den udbredte brug af ansættelses-klausuler. Det kan kun gå for langsomt. Undersøgelsen kan dog være fin nok, hvis det er det, som skal til for at tage det næste skridt og fx helt forbyde brugen af ansættelsesklau-suler”, siger formand i Akademikerne Finn R. Larsen.

Også for Akademikerne er det helt afgørende, at medarbejderen bliver reelt kompenseret for at være underlagt en klausul.

“Det skal være så dyrt for virksomheden, at man lige tænker sig om en ekstra gang, inden man pålægger en medarbejder en klausul. Når nu der ikke er politisk stemning for et totalt forbud, må mål-

sætningen i stedet være at få begrænset brugen mest muligt”, siger Finn R. Larsen.

Camilla Gregersen håber, at en sådan undersøgelse kan give en endelig konklusion på, hvilken betydning klausuler har for mobiliteten på det danske arbejdsmarked.

“Tænk, hvis det kunne blive udbredt viden blandt arbejdsgivere, at de heller ikke vinder ved, at de ansattes mobilitet mindskes”, siger hun og understreger, at det nu handler om at udnytte det momentum, at der er sket et gennembrud til politikerne på Christiansborg.

“Det er en mærkesag for os i DM Privat, at de ansatte ikke skal være stavnsbundet til én arbejdsplads, og vi vil fortsætte med at arbejde for medlemmernes mobilitet”, siger Camilla Gregersen.

Der sker også en politisk bevægelse på EU-niveau. Ifølge Akademikerne har EU-Kommissionen desuden taget positivt imod en forespørgsel om at få kigget på, hvorvidt der kan ske en total afskaffelse af klausuler på det europæiske arbejdsmarked.

I første omgang skal Akademikerne mødes med EU-Kommissionen i oktober for at drøfte spørgsmålet nærmere. Dialogen er opstået som et led i Kommissionens arbejde med et nyt direktiv om beskyttelse af virksomhedernes knowhow og erhvervshemmeligheder.

“Når vi harmoniserer disse regler på EU-niveau, så giver det ikke nogen mening med forskellige regler for ansættelsesklau-suler i de enkelte EU-lande. Det tungeste argument er dog, at vi skal gøre alt, hvad vi kan, for at få væksten og innovationen tilbage på sporet i hele EU. Det vil også komme Danmark og danske arbejdspladser til gode. Så derfor bør man afskaffe ansættelsesklausulerne i hele EU”, siger Finn R. Larsen. <<

“Med den viden, vi har i dag, skriger det til himlen, at vi skal have sat en stopper for den udbredte brug af ansættelsesklausuler”.

Finn R. Larsen, formand, Akademikerne



5 skarpe til DA om klausuler



Er udbredelsen af klausuler på det danske arbejdsmarked for stor eller på et rimeligt leje? Vi spørger Lise Bardenfleth, chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening (DA), om holdningen til klausuler.

1 *Hvor stor en udbredelse mener I, at klausuler har i dag på det danske arbejdsmarked?*

Det helt store issue i denne her sag har jo været, at der står to parter på hver sin side og slår hinanden oven i hovedet. Mens fagforeningerne siger, at der er rigtig mange klausuler, siger vi på vores side, at der ikke er ret mange klausuler. Produktivitetskommissionen kom med sin rapport, og ønsket om reduktion af klausuler er også blevet en del af vækstplanen på området. Men vores opfordring er, at hvis der skal ny lovgivning på området, så skal den bygge på fakta og ikke antagelser, så vi er klart interesseret i en kortlægning af udbredelsen, inden man laver ny lovgivning.

2 *Fagforeningerne er over en bred kam fortalere for helt at afskaffe klausuler, fordi det hindrer mobiliteten og dermed også væksten på arbejdsmarkedet. Hvad mener I om det synspunkt?*

Danmark er det land med den måske største jobmobilitet. Så jeg kan i udgangspunktet ikke tilslutte mig det synspunkt, at brugen af klausuler skulle hindre mobiliteten for den danske lønmodtager. Reglerne tilgodeser både arbejdsgiverne, som får et redskab til at beskytte sig imod uretmæssig brug af opfindelser el-

ler kunder, mens lønmodtagerne bliver honoreret for det.

3 *Da klausuler blev introduceret, var det for at beskytte virksomheden mod, at særligt betroede medarbejdere og chefer skulle dele forretningsmæssige hemmeligheder. Men er vi nået et punkt, hvor alt for mange lønmodtagergrupper i dag er omfattet af en klausul?*

Det er stadigvæk kun betroede funktionærer, der i udgangspunktet kan pålægges konkurrenceklausuler. Hvad angår ikke-funktionærer, som reguleres af aftalelovens regler, de kan tilsidesættes, hvis de har et indhold ud over det rimelige. Så jeg mener faktisk, at de eksisterende regler tilgodeser de behov, der er på arbejdsmarkedet, selv om jeg er helt opmærksom på, at man vil have fælles regler for funktionærer og ikke-funktionærer, så der vil det betroede i fremtiden nok også blive udbredt til ikke-funktionærer.

4 *Men vil I arbejde for, at klausuler kun kan anvendes blandt særligt betroede medarbejdere og på topplan blandt chefer og særlige eksperter?*

Vi synes, de eksisterende regler har fungeret tilfredsstillende. Hvad angår konkurrenceklausuler kan vi fremadrettet godt tilslutte os, at det også forbliver

blandt betroede medarbejdere, så man skal have en vis status i virksomheden for at få pålagt en sådan klausul. Men det har i udgangspunktet ikke noget at gøre med, hvor i ledelseslaget du ligger, fordi en person længere nede i hierarkiet også kan have tilgang til meget følsomme oplysninger. Så det handler om adgangen til følsom viden om virksomheden.

5 *Hvad mener I om de reguleringer, regeringen foretager på området, som mindsker brugen af klausuler?*

Det handler om anskuelsen af det danske arbejdsmarked. Jobmobiliteten på det danske arbejdsmarked er høj. Derfor kan man ikke lægge til grund, at job- og konkurrenceklausuler på nogen måde har været hæmmende i et sådant omfang, at man bør gøre noget ved det. Men vi opfordrer vores medlemsvirksomheder og organisationer til at pålægge lønmodtagere en klausul, hvor der er et behov. Man skal selvfølgelig ikke anvende klausuler over for medarbejdere, hvis de ikke har en sådan viden, der skal beskyttes. Brugen af klausuler er forbeholdt de steder, hvor der er et behov. Man skal ikke bare stange en klausul ud, fordi man tror, det giver en sikkerhed. Hvor det er unødvendigt, er det spild af ressourcer både i virksomheden og over for lønmodtageren.

EKSPERT: Drop privat voldgift i TTIP

Det er svært at forstå meningen, hvis en kommende transatlantisk handelsaftale vil give private investorer mulighed for at lægge sag an mod nationalstater ved en privat voldgiftsdomstol, påpeger dansk ekspert, som rådgiver den engelske regering.

Et aktuelt scenarie i den transatlantiske handelsaftale TTIP, som EU og USA har forhandlet om siden juli sidste år, kan resultere i, at private investorer i fremtiden vil kunne gå uden om en dansk domstol, hvis de vil anlægge en sag mod den danske stat.

I TTIP arbejdes der med en model, der giver både amerikanske og europæiske investorer muligheder for at føre sager mod værtsstater ved en international voldgift. Får en amerikansk investor et problem med den danske stat, ville man ellers typisk forvente, at investoren skulle lægge sag an ved danske domstole mod den danske regering.

“Med TTIP er der lagt op til, at investorer nu skal have direkte adgang til international investeringsvoldgift”, siger Lauge Skovgaard, som er lecturer på University College London og tilknyttet Oxford University. Han har været med til at

rådgive den engelske regering om investeringsbestemmelserne i TTIP og har for nylig opfordret House of Lords til at have betænkninger ved en sådan model.

“Det er svært at se, hvorfor vi skal have private advokater til at bestemme, hvorvidt en given regering skal have lov til at foretage tiltag mod amerikanske investorer”, siger Lauge Skovgaard.

I et sådant internationalt voldgiftssystem vil et panel typisk bestå af tre private advokater. Det er kun investorer, der har mulighed for at føre sager, og der er ingen reel mulighed for appel. Vinder investoren, vil voldgiftsdommerne have mulighed for at opkræve kompensation til investorerne på baggrund af den type tiltag eller reguleringer, den danske regering havde taget i det tilfælde.

Hvorfor?

I langt de fleste sager vælger investorer dog at bede om kompensation for regulering af mere generel karakter. Det kan være miljølovgivning, finansiel regulering og energiregulering. Men argumentet for at have et sådant system er ifølge Lauge Skovgaard ikke til stede i TTIP, fordi der

er tillid til, at både europæiske og amerikanske domstole giver udenlandske investorer en fair behandling.

Den danske regering har allerede

indgået en række bilaterale investeringsaftaler, oftest med udviklingslande med betænkelige retssystemer, og Danmark har desuden afgivet suverænitet til internationale domstole fx EU-Domstolen og WTO-domstolen. Men i modsætning til en investeringsvoldgift er de struktureret nogenlunde som danske domstole med en appelmulighed og faste udpe-



gede dommere. Lauge Skovgaard savner stærke argumenter for, hvorfor man i TTIP vil give køb på princippet om at have uafhængige domstole til at bestemme offentligt retlige tvister.

“Hvorfor skal man have mulighed for at gå helt uden om danske domstole, bare fordi man har et amerikansk pas?” spørger Lauge Skovgaard og påpeger, at der er nogle områder, hvor internationale investeringsvoldsgifter har givet investorer rettigheder, der går over det, de kan forvente selv i udviklede markedsøkonomier og demokratier. Derfor er der en mulighed for, at enkelte sager ville gå imod dansk retspraksis.

“Det er værd at holde sig for øje. Men i sidste ende bliver det grundlæggende spørgsmål, hvorvidt de europæiske regeringer er indstillet på at have tre advokater til at bestemme, hvorvidt og i hvilket omfang de kan regulere amerikanske investorer”, siger Lauge Skovgaard. <<

“Det er en noget anden form at løse offentlig-retlige tvister på end ved en domstol”



TIL THAILAND MED KLAUSUL

Henrik Jacobsen havde knap nok forladt skolebænken, før han sad i flyveren på vej til Thailand til et nyt job med en skjult passager i bagagen. En klausul.

Da Henrik Jacobsen pakkede sin kuffert for at tage til Thailand og starte på et nyt job, blev der snedigt listet en skjult pas-sager i hans bagage.

Henrik er uddannet datamatiker fra Her-ning Erhvervsakademi. Kort efter at han færdiggjorde sin uddannelse, kontaktede firmaet World Tournaments Online ApS hans skole, fordi de ledte efter en nyuddan-net datamatiker til et projekt i Thailand. Han blev sat i kontakt med firmaet og kort efter tilbudt jobbet. Blot få dage senere sad han i flyveren på vej til Thailand og et nyt arbejde. Det gik så stærkt, at han ikke engang nåede at få skrevet ansættelses-kontrakten under inden afgang. Det viste sig at være et listigt træk af arbejdsgive-ren, forklarer han. Da Henrik fik kontrakten overrakt ved ankomsten til Thailand, op-dagede han nemlig med det samme, at den indeholdt en konkurrenceklausul.

“Jeg skulle af sted så hurtigt, men var da opmærksom på, at der naturligvis skul-le skrives en kontrakt, så vi var enige om forholdene. Jeg fik at vide, at jeg ville få en almindelig funktionærkontrakt, så jeg var ikke klar over, at der faktisk ville være en konkurrenceklausul indbygget i den”, siger Henrik Jacobsen.

Men det var netop, hvad kontrakten havde påtegnet. I Henriks kontrakt under konkurrenceklausul står der, at “i en pe-riode på 12 måneder efter sin fratrædelse er funktionæren ikke berettiget til direkte eller indirekte at drive eller deltage i virksomhed, der konkurrerer med arbejds-giverens virksomhed”. Kompensation ud-gjorde 50 procent af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet.

Nichemarked

Hos World Tournaments Online skulle Henrik Jacobsen udarbejde software til et programsetup, som minder om onlinepo-ker, men i stedet med fokus på 3-d-skyde-spil. Selvom virksomheden var dansk, så blev Henrik Jacobsen ansat som projekt-leder/systemarkitekt og sendt til Thai-land for der at arbejde med et team af lokale programmører, som er billigere ar-bejdskraft, forklarer han.

“Det er jo billigere for dem at ansætte en nyuddannet og sende vedkommende derned for at arbejde med et 5-6-perso-

ners lokalt team, der er billigere i drift om måneden, end jeg alene var”, siger Henrik Jacobsen.

Programmet var på det tidspunkt et nichemarked. Det henviste konkurren-ceklausulen i hans kontrakt da også til. Derfor var risikoen for, at Henrik kunne bryde sin konkurrenceklausul, meget lille, da der ikke fandtes andre virksomheder, som udviklede den sam-me software.

“Det marked var nærmest ik-keeksisteren-de på det tids-punkt. Men hvis dette område pludselig ville tage fart, og en anden virksom-hed ville give mig et lignende job-tilbud, så ville jeg jo være bundet”, siger Henrik Jacob-sen.

Fra Thailand konsulterede han da også sin fag-forening om, hvad han kunne stille op med klausulen i sin kontrakt. Nu var han fløjet til Thailand, og jobbet mere eller mindre opstartet. Han blev dog enig med sin rådgiver om, at chancen for at blive ansat i samme stil-ling inden for samme arbejdsområde var meget reduceret. Derfor godtog han mod-villigt at skrive under.

“Men jeg følte mig presset, og især over den måde klausulen blev præsenteret på, for jeg var jo allerede taget til Thailand og var på den måde reelt tvun-

get til at skrive under i den givne situation”, siger han.

Umulig jobsøgning

Efter et års ansættelse blev Hen-rik afskediget. Officielt fordi han ikke ville samarbejde med virk-somheden, men det handlede må-ske mere om, at kassen var ved at være tom, forklarer han.

“Så virksomheden stod over for at skille sig af med enten mig eller det thailandske team, og der valgte de mig som den dyreste post”, siger Henrik Jacobsen.

Han skulle dog blive i virksomheden under sit tremåneders opsigelsesvarsel, og det gjorde jobsøgning i Danmark nær-meste umulig, forklarer han.

Da han endelig kom hjem til Danmark igen, vidste han, at konkurrenceklausu-

len stadig gjaldt. Den var nemlig på 12 må-neder.

Det lykkedes ham dog at finde et nyt job. I dag arbejder Henrik Jacobsen hos CompanyMobile un-der TDC Koncernen, og han er meget op-mærksom på, at der ikke er konkurren-ceklausul i fremti-dige kontrakter.

“Det skal jeg ikke være bundet af mere. Klausulen stavnsbinder dig til jobbet, fordi du ikke kan søge

videre inden for samme branche uden at bryde klausulen”, siger Henrik Jacobsen og påtaler, at det desuden ikke giver me-ning at bruge klausuler inden for hans branche.

“Det giver ikke mening at bruge klausu-ler over for menige programmører, fordi det er meget svært for arbejdsgivere at håndhæve, at vi laver det samme i et nyt job, som vi gjorde før. Systemerne, vi pro-grammerer, er meget forskellige. Klausu-ler er et levn fra fortiden for at forskræk-ke ansatte”, siger Henrik Jacobsen. <<

I en periode på 12 måneder efter sin fratræden er funk-tionæren ikke berettiget til direkte eller indirekte at drive eller deltage i virksomhed, der konkurrerer med arbejdsgive-rens virksomhed. Dette gælder både for så vidt angår virk-somhed som selvstændig, som ansat eller på anden måde.

Funktionæren er, i den pe-riode konkurrenceklausulen opretholdes, berettiget til en månedlig kompensation på 50 % af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensationen udbeta-les månedvis bagud, dog udbetales kompensationen for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved funktio-nærens fratræden. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Poker om fremtidens

Forhandlingerne om den transatlantiske handelsaftale TTIP kan betyde, at virksomheder kan deregulere forhold på arbejdsmarkedet.

Mens en aftale om et kommende transatlantisk indre marked mellem EU og USA skrider frem, vokser de folkelige protester imod den. En lang række miljø- og forbrugerorganisationer er bange for, at en sådan frihandelsaftale vil undergrave standarder inden for eksempelvis sundhed og uddannelse. Men TTIP risikerer også at underminere en række forhold inden for det europæiske arbejdsmarked – herunder det danske.

“Vi ser for tiden, at der er en kraftig erosion i gang af kollektive rettigheder i USA. Det er noget, vi kan risikere kan blive overflyttet på europæiske vilkår som følge af en sådan handelsaftale”, siger Jens



Vraa-Jensen, som er ansat i DM og beskæftiger sig med DM's internationale relationer.

Han forklarer, at der i forhandlingerne er alt for meget fokus på at indgå en altomfattende handelsaftale. Man burde i stedet indgå nogle aftaler på visse områder, hvor man kan identificere uomtvistelige fordele, for så siden at inkludere nogle flere elementer undervejs.

“All in er noget, man bruger i poker, og hvem har lyst til at spille poker om fremtidens arbejdsmarked”, siger Jens Vraa-Jensen.

At TTIP vil kunne bruges til at angribe forholdene på det danske arbejdsmarked, mener også den danske forsker Kenneth Haar fra Corporate Europe Observatory (CEO). Det er en international nonprofit-forskerorganisation, der arbejder for at afsløre og udfordre virksomheder og lobbyisters privilegerede adgang til og indflydelse i EU-politik.

“Efter min vurdering efterlader TTIP rigeligt med plads til, at investorer kan angribe forholdene på arbejdsmarkedet.

Systemet i TTIP vil kunne bruges til at angribe fx lønregulering. Når det gælder aftalesystemet på arbejdsmarkedet, skal man særligt følge forhandlingerne inden for investeringsbeskyttelse, som det seneste år er det område, som suverænt har fået flest op af stolen”, siger Kenneth Haar om de forslag, som parterne har lagt på bordet.

Sag mod staten

Der findes også tilhængere af en forestående transatlantisk handelsaftale. Blandt andre Dansk Industri og fagforbundet Dansk Metal er blandt de varme fortalere for en sådan aftale mellem EU og USA.

“Vi er sikre på, at en omfattende transatlantisk handels- og investeringsaftale vil skabe tusindvis af arbejdspladser på begge sider af Atlanten og bidrage til at reducere priserne for de mange millioner forbrugere”, skriver EU-chef i Dansk Metal Jens Boe Andersen i en kronik i Altinget i slutningen af juni.

Som det står nu, vil en endelig aftale indeholde en mu-

lighed for, at udenlandske investorer som amerikanske virksomheder vil kunne lægge sag an mod den danske stat, hvis de udsættes for betingelser, som de mener vil give dem et potentielt indtægtstab. Det kan være ny lovgivning eller ændringer på arbejdsmarkedet som en konsekvens af en overenskomst. Opstår der sager og tvister på den baggrund, vil de ikke skulle afgøres ved nationale domstole som den danske, men derimod ved en særdomstol, der fungerer internationalt.

“Typisk er juraen på dette punkt umådeligt gummiagtig. En central bestemmelse er for eksempel, at udenlandske investorer ikke må udsættes for urimelig og ulige behandling. Hvad betyder det? Den tolkning vil udvikle sig over en række år. Det har igen og igen vist sig, at det kan tolkes på overraskende og meget vidtgående facon. Det betyder, at legitim national lovgivning pludselig vil kunne underkendes”, siger Kenneth Haar.

Han efterlyser en aftaletekst, hvor det konkret står



Hvem har lyst til at spille poker med fremtidens arbejdsmarked, spørger Jens Vraa-Jensen, som beskæftiger sig med DM's internationale relationer. Han er bekymret over følgerne af de transatlantiske aftaler TTIP.

arbejdsmarked

nedfældet, at man ikke vil til-lade, at den nationale arbejds-markedslovgivning, miljø og regler for offentlig sundhed på nogen måde skal være til behandling ved en sådan sær-domstol. Det har den danske regering ikke taget initiativ til på EU-plan.

“Man udarbejder derimod en så tilpas vag tekst, at det efterlader et stort spillerum til, at amerikanske virksomheder vil kunne anlægge en klagesag og måske få fortolket juraen i deres retning. Vi er på vej mod en aftale om investeringsbeskyttelse, som ikke er væsensforskellig fra, hvad vi kender til i andre dele af verden”, siger Kenneth Haar.

Folkeligt pres

Forhandlingerne om TTIP blev indledt for godt et år siden. I slutningen af september indkaldtes til næste forhandlingsrunde om at indgå en frihandelsaftale mellem EU og USA, som skal bane vejen for skærpet konkurrence og nye arbejdspladser ved at fjerne toldbarrierer og få lovreglerne på begge sider af Atlanten til at konvergere.

“Efter min vurdering efterlader TTIP rigeligt med plads til, at investorer kan angribe forholdene på arbejdsmarkedet”.

Kenneth Haar, forsker, Corporate Europe Observatory (CEO)

DM har igennem flere år arbejdet med handelsaftaler, men primært været fokuseret på WTO's aftale om General Agreement of Trade in Services (GATS). For tilhængere af TTIP-aftalen går det ud på at standardisere handlen uden toldbarrierer og restriktioner på godkendelsesprocedurer. Og der er store industriinteresser i at lette markedsgangen og mulighederne for at etablere sig på et større marked, påpeger Jens Vraa-Jensen.

“I et forhandlingsforløb er der give and takes. Så indtil det sidste punktum er sat, kan man aldrig vide, hvor det en-

der. Et folkeligt pres kan forhåbentlig være med til at køre en aftale i den rigtige retning. Og interessant nok er der altså også mange amerikanske fagforeninger og befolkningen derovre generelt, som synes, en sådan aftale med Europa er en vældig dårlig ide”, siger Jens Vraa-Jensen.

Med TTIP forelægger risici for, at udefrakommende investorer kan bruge aftalen til over en løbende proces at begrænse og afvikle nogle af de lønmodtagerrettigheder og den arbejdsbeskyttelseslovgivning, som vi kender i dag.

“Det kan eksempelvis være regulering af arbejdsmiljø, hvor lovgivning og kollektive aftaler kan risikere at blive undermineret af handelsmæssige hensyn. Alle reguleringer, som potentielt kan begrænse afkastet af investering, kan stå for skud, hvis der ikke er taget forbehold fra starten af,” siger Jens Vraa-Jensen.

Offentlig debat mangler

Der mangler ifølge Kenneth Haar at blive rejst en offentlig debat om følgerne af TTIP, og fagforbundene er en nøgle til, at det sker. Fagforbundene bør påpege, at TTIP er en fare for den måde, vi har indrettet vores samfund på. Og det sker da også i visse lande.

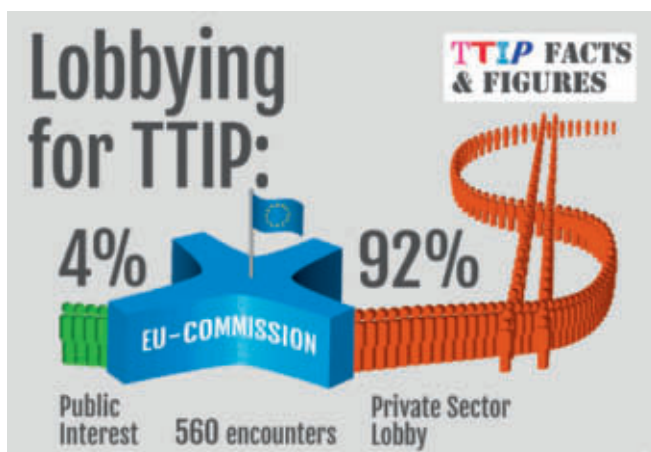
“Men mens den tyske fagbevægelse har bedt om, at forhandlingerne skal stoppes, har fagbevægelsen i de nordiske lande indtil videre ikke været blandt de kritiske røster. Men den danske fagbevægelse bør være lige så bekymret”, siger Kenneth Haar og påpeger, at LO-forbundene læner sig for tæt op ad den danske re-

gering, som er positivt stemt over for TTIP. Men en TTIP-aftale vil ifølge ham have stor betydning for fagbevægelsens medlemmer. Selvom interesserne defineres snævert inden for løn- og arbejdsforhold, så er der flere elementer i forhandlingerne, som burde få fagforbundene til at råbe hø-jere, end det sker.

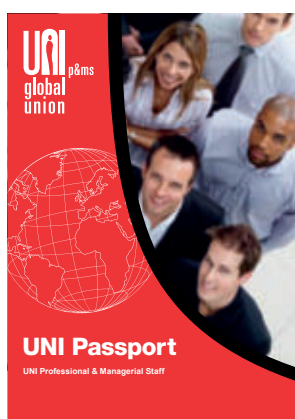
“Fagbevægelsen spiller en central rolle i dette forløb, fordi den skal forsvare sine medlemmers interesser. Mange af de problemstillinger, som behandles under TTIP, er fagbevægelsens naturlige arbejdsområde. Det er vigtigt, at fagforeningerne står sammen med én røst, men lige nu er der pænt afstand mellem eksempelvis LO-forbundene og de tyske fagforbund”, siger Kenneth Haar. <<

TTIP

- Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) er en transatlantisk handelsaftale mellem EU og USA, som der forhandles om at gennemføre.
- TTIP sigter mod at fjerne barrierer i store dele af den økonomiske sektor for at gøre det nemmere at købe og sælge varer og ydelser mellem EU og USA.
- TTIP skal øge væksten og skabe job.
- Forhandlingerne startede i juli 2013.
- Næste forhandlingsrunde fandt sted mellem den 29. september og 3. oktober.
- En endelig aftale ventes tidligst i løbet af 2015.



Et fagforeningspas til hele verden



UNI PASSPORT

Skal du til udlandet for at arbejde på en udenlandsk kontrakt, kan du som DM-medlem ansøge om et UNI Passport.

Det internationale fagforeningspas giver adgang til rådgivning hos 900 søsterorganisationer til DM i hele verden.

Ansøg om passet direkte på:
<http://www.uni-globalunion.org/groups/managers-professionals/uni-passport>

Flere og flere lønmodtagere får arbejde i udlandet. Men det kan være lidt af et mæridt at finde rundt i regler og love, når man kommer til et helt nyt land og skal forhandle ansættelseskontrakt på et fremmed arbejdsmarked. DM har dog samarbejdsaftaler med en række fagforeninger i Norden, som man kan benytte. Derudover har DM's medlemmer siden sidste år fået adgang til at få et UNI Passport, da DM er medlem af UNI Global Union.

Med et UNI Passport i lommen har DM's medlemmer mulighed for at banke på døren og få rådgivning hos ikke mindre end 900 forskellige fagforeninger placeret i forskellige lande i hele verden.

“Ordningen giver DM's medlemmer mulighed for at få almen rådgivning af en lokal fagforening, som kender til de lokale forhold, når de skal have en ansættelse i udlandet”, siger forhandlingskonsulent i DM Elisabeth Tosti, som for DM har været med til at presse på for at få startet en sådan ordning med et internationalt fagforeningspas.

DM er medlem af Uni Global Union, som holder til i Nyon i Schweiz og repræsenterer mere end 20 millioner arbejdstagere og 900 fagforeninger i hele verden. UNI og de tilknyttede søskendeorganisationer arbejder for at sikre job og varetage arbejdstageres rettigheder og understøtte kollektive forhandlinger.

“Pasordningen er derfor rettet mod de medlemmer, som bliver ansat i udlandet på en udenlandsk kontrakt. Der er ordningen lidt af en gave, for den giver mulighed for at søge almen rådgivning om primært ansættelseskontrakter hos en lokal søsteror-

ganisation, på samme niveau som DM kan give på danske kontrakter”, siger Elisabeth Tosti.

Relativt ny

Ordningen med UNI Passport startede i 2013 og er derfor stadig relativt ny. Når så mange fagforeninger på væsensforskellige arbejdsmarkeder skal finde ud af at arbejde sammen, har der derfor været brug for en vis fødselshjælp i opstartsfasen.

“Nogle udenlandske fagforeninger vil måske kigge lidt spørgende på et DM-medlem, som banker på deres dør og fremviser passet, for hvem er det nu lige, der tager sig af dette. Derfor er vi stadig i gang med at udarbejde en oversigt over kontaktpersoner i samtlige søsterorganisationer, men det tager jo noget tid”, siger Elisabeth Tosti.

Med en oversigt kan DM i fremtiden nemt hjælpe et DM-medlem, som fx skal have hjælp i England. Så ved DM, præcis hvilket forbund og ikke mindst hvilken bestemt ansat DM-medlemmet skal henvende sig til.

“Ordningen er jo derudover også til fordel for de personer, som er medlemmer i vores udenlandske søsterorganisationer, for de kan så få rådgivning af DM. Så det er absolut en ordning, der går begge veje. Den interaktion vil vi se mere af, fordi de nationale grænser betyder mindre for arbejdskraften i dag end tidligere”, siger Elisabeth Tosti. <<

NYE OG FORNYEDE OVERENSKOMSTER

EUROFINS

Eurofins har en akademikeroverenskomst, som ikke er blevet fornyet siden 2008. Der er ca. 120 akademikere ansat, heraf 14 DM'ere. Arbejdsgiver har ønsket, at overenskomsten skulle bortfalde, og har derfor ikke villet forny den. Lønnen fastsættes efter individuel forhandling og overenskomsten fra 2008 giver mulighed for hhv. ansættelse med ret til afspadsering og ansættelse på jobløn.

Resultatet er en samlet ramme på 5,15 % over 3 år, der fordeler sig således:

- For alle akademikere med en løn under 31.000 kr./md. hæves lønnen til 31.000 kr./md. pr. 1. april.
- Pensionsbidraget forhøjes med 1 pct. til samlet 7 pct. pr. 1. april.
- Der afsættes 3,85 pct. til øvrige lønforbedringer – fordelt med 0,35 pct. i 2014 og 1,75 pct. i hvert af årene 2015 og 2016.
- 5. juni ændres fra ½ fridag til hel fridag fra 2014.
- Karensperiode på 9 mdr. i forhold til rettigheder ved barsel og orlov fjernes, så der er lige rettigheder fra ansættelsestidspunktet pr. 1. april 2014.
- Pr. 1. april 2014 er der indgået aftale om tilkaldevagt med funktionstillæg på 7.400 kr. for hver månedes deltagelse i tilkaldevagt.
- Der kan lokalt aftales flekstid.
- Overarbejde skal så vidt muligt varsles dagen før. Varslet overarbejde betales med 1 timeløn + 50 procent. Overarbejde mellem kl. 24.00 og 06.00 betales med en timeløn + 100 procent.
- Afspadsering af overarbejde skal ske så 50-procent timer afspadseres med 1,5 timer, og 100-procent timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- Løn aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem CGI og medarbejderen. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse. Den årlige ramme udmeldes i januar.
- Det samlede pensionsbidrag udgør 13,8 procent, hvoraf virksomhedens bidrag er 2/3.

BØRNS VILKÅR

Børns Vilkår har indgået overenskomstfornyelse med akademikerorganisationerne og HK gældende fra perioden 2104 til 2017.

- Overenskomsten følger de statslige lønsystemer med en generel lønstigning på 0,46 procent den 1. april 2014. Herudover er der aftalt ca. 2,3 procents lønstigninger per 1. januar 2014, mens der ikke er forhandlet stigningsprocenter for 2015 og 2016.
- Der er aftalt en mere smidig flekstidsordning efter ønske fra medarbejderne.
- Tillægssystemet for aften- og weekendvagter er ændret, så der ydes tillægsbetaling for såvel aftener som weekender.
- Medlemmerne har enstemmigt godkendt resultatet.

EG KOMMUNEINFORMATION

EG Kommuneinformation, der udvikler administrative sagsbehandlingsværktøjer til Danmarks kommuner, er blevet enig med DM og Djøf om en fornyelse af overenskomsten for perioden 1. april 2014 til 31. marts 2016. Følgende vilkår er gældende:

- Ledere med en akademisk uddannelse ansættes i henhold til den mellem parterne udarbejdede og aftalte standardkontrakt med tilhørende henvisninger.
- Der indføres en ordning omkring oprettelse af traineestillinger.
- Grundlovsdag er ændret fra en hel lønnet fridag til en ½ lønnet fridag
- Pensionsbidraget omlægges, så arbejdsgivers andel ændres fra 17,4 % af lønnen til 18 procent. Medarbejderes andel udgør 8,01 procent, hvoraf de 4 procent er obligatoriske.

CGI

It-servicevirksomheden CGI har indgået overenskomst med DM, IDA, Djøf, HK og Prosa. Overenskomsten ændrer ikke på individuelle medarbejderes tjenestemandstatus. Følgende vilkår er blandt andet gældende:

- Den normale arbejdstid for fuldtidsansatte udgør 37 timer per uge eksklusive 30 minutters daglig frokost.
- For rådighedsvagt, telefonvagt og kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler.
- Medarbejdere skal hver dag have en pause på mindst ½ timer, men daglige pauser kan ikke overstige 1 time.

DR

Efter et par måneder med intense forhandlinger med DR og med deltagelse af Forligsinstitutionen blev DM sammen med de øvrige akademikerorganisationer præsenteret for et mæglingforslag fra forligsmanden, som de ansatte siden godkendte ved en vejledende urafstemning.

Forløbet har været præget af, at det første overenskomstråde tidligt indgik en aftale med DR. Herefter har øvrige organisationer én efter én fulgt trop. Resultatet er i høj grad præget af dette forløb. Akademikerorganisationerne var den sidste part, som afsluttede forhandlingerne. Resultatet blev:

Der er tale om en treårig overenskomst.

- For programoverenskomsten udgør den samlede lønramme i perioden 2,25 pct. For ansatte på tek./adm.-overenskomsten udgør den samlede ramme 3,7 pct. Forskellen er begrundet i, at mæglingforslaget på tek./adm.-overenskomsten indeholder en forlængelse af opgørelsesperioden til seks måneder og afkøb af særlige ulempebelagte timer.

Frihandelsaftale med slagside

Forhandlingerne om en frihandels- og investeringsaftale mellem EU og USA, kaldet TTIP, handler reelt ikke blot om handel. For frihandel har vi allerede i høj grad efter årtiers nedbrydning af toldmure og åbning for gensidig markedsadgang. En udvikling, der bl.a. har betydet større behov for akademiske kompetencer mht. projektledelse, sprog, markedsføring, produktudvikling osv. – hvad mange DM-medlemmer har nydt godt af.

Hvad TTIP derimod handler om, er netop resten – herunder bl.a. de såkaldt “tekniske handelshindringer”. Dvs. områder, der hidtil har været undtaget fra frihandel fx på grund af samfundshensyn som miljø, folkesundhed, kultur eller lignende, men som en del virksomheder blot anser som beskyttelse af nationale industrier. En central uenighed er følgelig, hvordan tvister om netop samfundshensyn skal kunne afgøres og vægtes i forhold til investorbeskyttelse.

Hvad mange kritikere – og jeg personligt – ser som det klart mest omstridte forslag, er udbredelsen af advokattribunaler uden appelret, hvor virksomheder skal kunne indklage stater, der angiveligt truer deres forventede indtjening. Tribunalerne er også kendt som “Investor-State Dispute Settlement” eller ISDS og handler specifikt om beskyttelse af investeringer og kapital – snarere end fx beskyttelse af ansatte, borgere e.l.

Muligheden for tribunaler findes allerede i international handelsret og blev oprindelig indført for at beskytte virksomheder imod stater med et svagt eller ensidigt nationalt retsapparat.

Kritikerne, der navnlig tæller faglige, miljø- og forbrugerorganisationer, har bl.a. opponeret imod, at der i en aftale mellem EU og USA med deres etablerede retsapparater skulle være behov for at udbrede en ny og parallel retsinstant med hovedtanke på investorer. Men også flere regeringer er skeptiske, bl.a. er Tyskland blevet slæbt for et tribunal af svenske Vattenfall pga. sin beslutning om at udfase atomkraft. I andre dele af verden er fx Egypten blevet indklaget af franske Veolia på grund af en ny lov om mindsteløn, mens Australien har fået en sag pga. en stramning af rygeloven. Er det den form for virksomhedsadfærd, der skal opmuntres?

Kritikken har bl.a. fået tilhængere til at foreslå, at den endelige TTIP-aftale skal præcisere, hvornår ISDS-tribunalerne skal kunne bruges – herunder at de skal respektere staters “ret til at regulere” og tage visse andre hensyn. Men hvorfor overhovedet gå videre med konceptet – hvis tribunalerne i bedste fald kan blive indkapslet og neutraliseret, men i værste fald risikerer at føre til yderligere skævvridning af magtforholdet mellem stater og multinationale koncerner?

Med andre ord er der god grund til, at vi som fagorganiserede, forbrugere og samfundsborgere bør følge godt med og holde presset oppe på forhandlerne: Nej tak til en ensidig investorbeskyttelse og ja tak til et nyt globalt handelsregime, der sætter en bundprop i racet mod bunden – og som gør samfunds- og miljøhensyn mindst lige så centrale som hensynet til investeringsafkast.

KURSER OG ARRANGEMENTER

Læs om flere kurser og arrangementer på www.dm.dk/kalender

DIN LINKEDIN-PROFIL

Er din profil skarp nok? Fremgår det tydeligt, hvad dine spidskompetencer er? Har din profil det personlige aftryk, du gerne vil huskes på? Tag din computer med og deltag i dette LinkedIn-værksted, hvor du får mulighed for at arbejde med din profil undervejs, få feedback fra andre LinkedIn-brugere og give gode råd videre. Efter workshoppen har du fået konkrete fif til, hvordan du gør din profil mere skarp, og hvordan du styrker dit personlige brand. Det er en fordel, hvis du allerede har lidt erfaring med at bruge LinkedIn. Du skal have lyst til at deltage aktivt og dele ideer og erfaringer med de øvrige deltagere.

Tid og sted:

17. oktober, kl. 9-13, i København

Pris: Gratis

Kun for medlemmer

PLANLÆG DIN BARSELSORLOV

Hør om, hvor meget tid I har til barslen, jeres økonomi, og hvad I ellers skal være opmærksomme på, når I planlægger jeres barsel. Barselsreglerne giver mange muligheder for at planlægge den bedste barselsorlov for den enkelte. En god plan, der passer til din situation, afhænger imidlertid i høj grad af dine vilkår i enten overenskomst eller personalepolitik og også af din partners vilkår. I DM synes vi, det er vigtigt, at I er fælles om planlægningen af orlov, og derfor tilbyder vi, at du kan tage din partner med (medlem eller ej). Inden mødet skal I finde ud af, hvilken overenskomst eller hvilke barselsregler I er dækket af.

Tid og sted:

23. oktober, kl. 17-19.30, i Aarhus

Pris: Gratis

Kun for medlemmer