

Martin Byrkjeland
03.11.99

Alping. 125/433
Erindi nr. P 125/433
komudagur 8.12.1999

Kapittel 2 Medbestemmelsessystemet i finanssektoren i de nordiske land

2.1 Danmark

2.1.1 Organisasjonene

De ansatte i finanssektoren er organisert i 3 forbund:

Finansforbundet-DK organiserer de ansatte i bank og eiendomsselskaper. Det hadde ved utgangen av 1998 47 050 medlemmer, hvorav 1985 arbeidsløse.¹

Finansforbundet ble dannet i 1990 ved en sammenslåing av tidligere uavhengige forbund for de ansatte i sparebanker, forretningsbanker og eiendomsselskaper.

I tillegg til de ovennevnte arbeidstakergrupper organiserer Finansforbundet-DK også ansatte i børsmeglerselskaper, leasing- og finansieringsselskaper og kredittinstitusjoner.²

Finansforbundet-DK er organisert i kretser ("kreds") som kan bestå av de ansatte i ett foretak ("virksomhedskreds") eller være sammenslutning av personalforeninger i flere foretak ("finansskreds"). De siste er dels regionalt organisert, dels organisert på bransjenivå. Forutsetningen for å danne en kreds er at den består av minst 1200 medlemmer. Finanskreder er således oppsamlingkretser for personalforeninger som har færre enn 1200 medlemmer.³

Per 1999 består Finansforbundet-DK av 11 kretser fordelt på 5 finanskretser og 6 virksomhetskretser. Disse er:

Finanskretser:

- * Finansskreds Nord (Nord Jylland)
- * Finansskreds Syd (Syd Jylland)
- * Sjællandskredsen
- * Kreds 1 (Grønland og Færøylene)
- * Realkreditkredsen (kredittinstitusjoner)

Virksomhetskretser:

- * BG-kreds (Bikuben)
- * Den Danske Banks Personalekreds
- * Jyske Banks Personalekreds

¹ Rapport fra Finansforbundet Danmark til NFUs arbeidstutvalgsmøte 07.06.99

² Finansforbundet Overenskomst 1997. Pengeinstituttområdet.

³ Oversyn over Finansforbundets oppbygning

- * Sydbanks Personalekreds
- * Unikreds (Unibank)
- * Spar Nord Kredsen (Sparekassen Nord Jylland).

I tillegg har Finansforbundet-DK også en regional struktur med en avdeling i hvert amt.

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) organiserer forsikringsfunksjonærene. DFL hadde ved utgangen av 1998 8596 medlemmer, hvorav 274 arbeidsløse.⁴ DFL har også en regional struktur på amtsnivå, men denne har bare informativ funksjon.⁵

Centralforeningen for Danske Assurandører (CDA) organiserer assurandørene. Medlemstallet per 31. Desember 1998 var 1843, hvorav 9 var arbeidsløse.⁶

DFL og CDA samarbeider i Forsikringskartellet. Dette har ansvaret for en del avtaler som er felles for de to gruppene forsikringsansatte (se:).

Finansforbundet-DK, DFL og CDA er medlemmer av samme hovedsammenslutning, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) som organiserer majoriteten av funksjonærer, teknikere o.l. både i privat og offentlig sektor.

De 3 arbeidstakerorganisasjonene forhandler med en felles arbeidsgiverorganisasjon, Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Denne ble dannet i 1989 ved sammenslåing av tidligere separate arbeidsgiverorganisasjoner for sparebanker, forretningsbanker og forsikringsselskaper.

2.1.2 Generell lov- og avtalestruktur

Innenfor finansområdet finnes det fire sentrale tariffavtaler. Tarifforholdene i banksektoren er regulert av to sentraloverenskomster, en for banker⁷ og en for sparebanker,⁸ samt en rekke unntaks- og tilleggsbestemmelser for andre typer finansforetak som kredittinstitusjoner, børsmeplerselskaper m.m.. De fleste av disse er basert på bankoverenskomsten, men det finnes også noen som bygger på sparebankoverenskomsten. De to avtalene er samlet i et felles dokument som også omfatter tilleggsavtaler og en rekke fellesbestemmelser for de to tariffområdene.⁹ Avtalene er inngått mellom Finansforbundet-DK og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). De kan således oppfattes som én avtale med separate bestemmelser for forretnings- og sparebanker.

⁴ Rapport fra DFL til NFUs arbeidstutvalgsmøte 07.06.99

⁵ I følge Torben Nylén i DFL

⁶ Rapport fra CDA til NFUs arbeidstutvalgsmøte 07.06.99

⁷ Overenskomst mellom FA og Finansforbundet om løn- og arbeidsvilkår på bankområdet 1997, i det følgende referert som Bankavtalen.

⁸ Overenskomst mellom FA og Finansforbundet om løn- og arbeidsvilkår på sparekasseområdet 1997, i det følgende referert som Sparebankavtalen.

⁹ Overenskomst mellom FA og Finansforbundet for pengeinstituttområdet 1997

Innfor forsikring finnes to avtaler, en for assurandørområdet, som er inngått mellom FA og CDA, og en for forsikringsområdet, som er inngått mellom FA og DFL.

Overenskomstene regulerer en rekke sider ved arbeidsforholdet; lønn, arbeidstid, oppsigelse, velferdsgoder, medbestemmelse m.m.

Det er en alminnelig oppfatning at danske arbeidslivsrelasjoner i stor grad er avtalefestet på det enkelte tariffområdet, i motsetning til de andre nordiske land der sentrale lover og avtaler har mer å si. Dette gjør seg også gjeldende for finanssektoren. Men spesielt for funksjonæryrker¹⁰ i det private er at en del generelle bestemmelser er lovregulert i "Funktionærloven".

Funktionærloven slår fast ansattes rett til organisering og forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår; prosedyre for meglings i tilfelle uenighet, regler for oppsigelse og sluttvederlag, forbud mot å drive virksomhet som konkurrerer med det foretak hvor man er ansatt, samt en del andre bestemmelser. Funksjonærloven er således delvis en parallell til Hovedavtalen mellom dansk LO og den danske arbeidsgiverforeningen,¹¹ men skiller seg fra denne blant annet gjennom å inneholde regler for oppsigelse og sluttvederlag. Hovedmengden av regler i Funktionærloven omhandler således når arbeidsforhold opphører.

Funktionærlovens bestemmelser om forhandlinger og meglings er rudimentære. Mer spesifikke regler for dette samt for avtalers varighet og oppsigelse er gitt i ulike *hovedavtaler*.

Innenfor finansområdet er det to "hovedavtaler", en felles for sparebanker og forretningsbanker, og en felles for de forsikringsområdene som er inngått mellom CDA, DFL og FA og Forsikringskartellet. De to avtalene er noe forskjellige. Hovedavtalen for bank omfatter bare prosedyrer for behandling av faglige konflikter, samt overflytting av arbeidstakere mellom tariffavtaler.¹² Hovedavtalen for forsikring har likelydende regler for behandling av faglige konflikter som bank, men omfatter i tillegg en del bestemmelser om rett til organisering, fredsplikt, prosedyrer for arbeidsstans m.m..

¹⁰ Funksjonæryrker er definert som yrker som driver hands (kjøp og salg), kontor og lagerarbeid; teknisk og klinisk bistand "af ikke -håndværks- eller -fabrikkmessig art" og som utfører ledelsesfunksjoner. Funktionærloven § 1.

¹¹ Retten til fagorganisering for industriarbeidere og håndverkere ble fastslått i Septemberforliket i 1899. Dette ble revidert i 1960 og fikk da betegnelsen "Hovedavtalen". Den er senere blitt revidert i 1973, 1981, 1987 og <?>. (Flodgren 1990: 81) Funksjonærloven ble vedtatt i 1938 for å ensrette en rekke dommer i arbeidsretten om funksjonærers organisasjonsrettigheter. Funksjonærloven av 1938 ble avløst av en ny lov i 1947 og har siden blitt revidert flere ganger, sist i 1999.

¹² Mellom avtalene for spare- og forretningsbanker vil jeg tro.

For øvrig finnes det i Danmark som i de andre nordiske land også lovregler for hvordan konflikter i arbeidslivet skal håndteres; Lov om arbeidsretten og Lov om statlig forliksinstitusjon.¹³

I tillegg fins det en rekke særlover som har virkning for arbeidslivsrelasjoner, som arbeidsmiljølov, likestillingslov m.m.

Regler for medbestemmelse i foretak er i Danmark gitt i egne Avtaler om samarbeidsutvalg. Innenfor finansområdet finnes det tre, en hver for banker og sparebanker, og en felles for assurandør- og forsikringsområdet. Disse har status som tilleggsavtaler til tariffavtalene. Tariffavtalene for banker og sparebanker omfatter også en del regler for tillitsvalgtes arbeidsvilkår i en egen felles tilleggsavtale.

2.1.3 Medbestemmelse i foretak og konsern

2.1.3.1 Representasjon i styrende organer

De ansattes rett til representasjon i styrende organer er regulert av selskapslovgivningen, med Aksjeselskapsloven som den viktigste. Denne bestemmer at de ansatte i selskap med mer enn 35 ansatte har rett til å velge 1/3 av styremedlemmene i et selskap og minst to under forutsetning av at dette ikke fører til at de ansatte får flertall i styret.

Dersom et selskap (morselskapet) eier aksjemajoriteten i et annet selskap (datterselskapet), og mor- og datterselskap sysselsetter mer enn 35 ansatte, har de ansatte i datterselskapet rett til å velge 1/3 av styrerepresentantene i morselskapet, minimum 3 stykker. Dersom størrelsen på morselskapet tilsier at de ansatte i dette har rett til å velge styremedlemmer direkte, skal arbeidstakerrepresentasjonen beregnes samlet for mor- og datterselskap.¹⁴

For både enkeltelskaper og konsern er det en forutsetning at minst en halvpart av de ansatte krever styrerepresentasjon.¹⁵

Reglene for representasjon i konsern omfatter bare strukturer der et morselskap eier aksjemajoriteten i et datterselskap. De omfatter ikke andre former for eierforhold og innflytelse som kan finnes mellom to eller flere selskaper; heller ikke tilfeller der to selskaper likt deler aksjekapitalen i et tredje selskap mellom seg – såkalte 50-50 selskap.¹⁶ Men siden rett til å velge styrerepresentanter er basert på samlet antall ansatte i mor- og datterselskaper, gir dette rett til å velge representanter også til styret i rene holdingselskaper.

Reglene tar heller ikke hensyn til konsernstrukturer som består av kaskader av eiendomsforhold, der et selskap eier et annet selskap, som igjen eier et tredje selskap osv. Sist faller datterselskap i andre land utenfor reglene om representasjon. Datterselskaper i land utenfor Danmark, kan altså ikke

¹³ Sigeman et al 1990: 24

¹⁴ Bruun et al (1992): 156 ff. Aktieselskapsloven § 49

¹⁵ Aktieselskapsloven § 177

¹⁶ Bruun et al (1992): 155.

velge representanter til styret i danske morselskaper og blir heller ikke talt med i beregningen av det samlede antallet ansatte i konsernet.¹⁷

Organisering og ledelse av banker er regulert i "Bank- og sparekasseloven". Denne gjør imidlertid Aktieselskapslovens regler om de ansattes representasjonsrett gjeldende.¹⁸ Loven bestemmer at en sparebank *skal* ha representantskap, og at en forretningsbank *kan* ha dette. I slike tilfelle blir styret valgt av representantskapet, men om vi forstår dansk lov riktig, blir de ansattes styrerepresentanter fremdeles valgt direkte. Så vidt vi kan se er ansattes representasjonsrett i et representantskap ikke regulert i dansk lov.

Et annet kompliserende moment er at bank- og sparekasseloven fastsetter at minst halvdel av styremedlemmene skal ha bobel i Danmark, dvs. halvparten trenger ikke dette. Men Aktieselskapsloven gir altså bare ansatte i danske datterselskaper rett til å velge representanter til moderselskapets styre. Her er altså en mulig motsetning.

2.1.3.2 Tillitsvalgtes representasjons- og arbeidsvilkår¹⁹

Antallet og fordelingen av bedrifts- og plasstillitsvalgte skal som hovedregel avtales lokalt. I tilfelle det ikke er opprettet lokal avtale, spesifiserer overenskomsten regler for dette. Det kan velges tillitsvalgte både på virksomhetsnivå og på filial/underkontornivå når disse er geografisk atskilte enheter. Reglene er noe ulike for spare- og forretningsbanker. For begge områder gjelder det at kan velges 1 tillitsvalgt når det er minst 6 ansatte i en virksomhet. Men for filialer etc opererer sparebankoverenskomsten med en hovedregel om 1 tillitsvalgt per 25 ansatte, mens grensen for forretningsbankene også på dette nivået er 6 ansatte.

Den tillitsvalgte har rett til å utføre sitt verv i arbeidstida, men på en slik måte at det er til minst mulig hinder for arbeidet i virksomheten, og han må i prinsippet ha tillatelse fra overordnet til å forlate arbeidet.

Den tillitsvalgte har en generell rett til å representere de ansatte overfor ledelsen og til å trekke inn høyere organisasjonsnivå om dette er ønskelig. Bedriftsledelsen blir eksplisitt pålagt på forhånd å varsle den tillitsvalgte dersom en ansatt blir satt ned i lønn eller oppsagt. Det skal videre orienteres om forhold i virksomheten "som må antages at have eller få betydning for arbeids- og personaleforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere" og "ændringer i enheden som må antages at have eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold". Det siste skal skje så tidlig som mulig og før beslutninger blir iverksatt.

For øvrig blir den tillitsvalgte pålagt å medvirke til gode samarbeidsforhold på arbeidsplassen og utføre sitt verv "med hensyntagen også til virksomhetens interesser".

¹⁷ ibid 158. Aktieselskapsloven § 49 stk 3

¹⁸ Bank- og sparekasseloven § 12

¹⁹ Avsnittet bygger på Avtale mellom FA og Finansforbundet om tillitsmænd.

Tilleggsavtale til Overenskomst mellom FA og Finansforbundet for pengeinstituttområdet 1997.

Det gjelder felles regler for deltagelse i organisasjonsarbeide for alle overenskomstene mellom FA og Finansforbundet-DK. De gir rett til full lønnskompensasjon for reise-, møte- og kursvirksomhet for tillitsvalgte i Finansforbundets organer på sentralt, amts- og kreds nivå. For styremedlemmer i amtsavdelingene er det satt en ramme på 300 reise/møtedager innenfor avtaleperioden på to år.

På forsikringsområdet finnes ikke egne regler for tillitsvalgte så vidt vi kan se, ut over at tillitsvalgte er tilkjent et særlig vern mot oppsigelse i tariffavtalenes generelle del.

2.1.3.3 Samarbeidsstrukturer²⁰

De ansattes innflytelse på sin arbeidssituasjon er innenfor Finansforbundets tariffområder regulert i to samarbeidsavtaler; en for bankområdet og en for sparebankområdet. De to samarbeidsavtalene har ulik utforming og ulike formuleringer. Sparebankavtalen opererer dessuten med en separat teknologiavtale, mens tilsvarende bestemmelser er innarbeidet i Samarbeidsavtalen for bank. De to (tre) avtalene har hovedsakelig samme meningsinnhold.

Samarbeid innenfor forsikring er regulert av en avtale mellom FA og Finanskartellet (Samarbeidsavtalen for forsikring). Denne har om lag samme struktur og innhold som Samarbeidsavtalen for bank.

Samarbeidsavtalene følger hovedtariffavtalen, men bankssamarbeidsavtalen er untatt fra oppsigelsesregler <? Hva betyr § 15 i Samarbeidsavtalen for bank>. De har derfor status som tariffavtaler. I tillegg opererer avtalene med særlige oppsigelsesfrister for *prinsippene* for samarbeid (se nedenfor).

Avtalene bygger på at det i selskap og konsern skal opprettes paritetssammensatte utvalg som skal drøfte nærmere spesifiserte forhold som har betydning for de ansattes situasjon. Som hovedregel skal det opprettes samarbeidsutvalg i virksomheter og sparebankavdelinger med mer enn 35 ansatte. For sparebankene er regelen ufravikelig, mens den for forretningsbankene og forsikring forutsetter at ledelsen eller de ansatte fremmer ønske om dette.²¹ I tillegg åpner Samarbeidsavtalen for sparebankene for å opprette samarbeidsutvalg for deler av en sparebank og for enheter med færre enn 35 ansatte hvis ledelsen eller et flertall av de ansatte krever dette.

Avtalene har likelydende regler for samarbeidsutvalg i konsernstrukturer: De ansatte i et datterselskap kan la seg representere i morselskapets

²⁰ Avsnittet bygger på Aftale mellom FA og Finansforbundet om samarbejde og samarbeidsutvalg, tilleggsavtale til Bankavtalen 1997, og Aftale om samarbeidsutvalg mellom FA og Finansforbundet og Teknologiaftale mellom FA og Finansforbundet, begge tilleggsavtaler til Sparebankavtalen 1997.

²¹ Formuleringen i Samarbeidsavtalen for bank er "et flertall av de omhandlede medarbejdere" og i SAF: "hvis en personalorganisation ønsker det".

samarbeidsutvalg, og i konsern der det fins flere samarbeidsutvalg, kan det opprettes et eget konsernutvalg.

Reglene for konsernutvalg i Samarbeidsavtalen for bank og Samarbeidsavtalen for sparebankene omfatter også konsern der det er inngått tariffavtaler med CDA og DFL. Her følger CDA banksamarbeidsavtalen og DFL sparebanksamarbeidsavtalen.

Samarbeidsutvalg skal i følge begge avtalene sammensettes med halvparten av medlemmene fra ledelsen og halvparten fra de ansatte²² ("medarbejderne"). Samarbeidsavtalen for bank bestemmer at halvparten av de siste skal komme fra kretsstyret, der en finansforbundsrets utgjør personalforeningen. Utvalget skal møtes i arbeidstida minimum en gang hvert kvartal, dvs Samarbeidsavtalen for bank lar som hovedregel utvalget selv avgjøre forretningsordenen, men har en standard forretningsorden som vedlegg som spesifiserer en slik møtefrekvens.

De tre samarbeidsavtalene har noe forskjellige formuleringer om samarbeidsutvalgenes myndighet. I følge Samarbeidsavtalen for bank skal utvalget sørge for "udveksling af synspunkter og forslag". Samarbeidsavtalen for sparebankene fastslår at utvalget kan være medbestemmende eller utveksle informasjon. Begge avtalene opererer imidlertid med at det innenfor de enkelte områder, der utvalget er tillagt kompetanse, skal være "enighed om prinsipper" som hver av partene kan si opp med 2 måneders varsel. Dansk arbeidsrett har imidlertid slått fast at slike prinsipper ikke hindrer arbeidsgiveren i å utøve sin styringsrett. Det vi si at i tilfelle uenighet så er det arbeidsgivers oppfatning som gjelder.

Medbestemmelse er svakere formulert i Samarbeidsavtalen for forsikring. I følge denne er samarbeidsutvalet det forum "hvori medarbejdernes indflydelse på betydende beslutninger i forsikringsselskaperne formidles". Bestemmelser tilsvarende bankområdets enighet om prinsipper finnes ikke. Tvert om slår § 10 stk 6 fast at hvis enighet ikke oppnåes, "træffer ledelsen beslutninger i overensstemmelse med den almindelige ledelsesret". Men dette gjelder altså også innenfor bankområdet.

Innenfor bank og sparebank kan samarbeidsutvalget i tilfelle uenighet legge saken frem for Fellesrådet, et sentralt utvalg med like mange representanter fra Finansforbundet og FA. Fellesrådet har derfor myndighet til å fortolke Samarbeidsavtalen. I tilfelle uenighet også i Fellesrådet blir dette supplert med en nøytral oppmann. Tilsvarende bestemmelser finnes ikke i Samarbeidsavtalen for forsikring.

Samarbeidsavtalen for sparebankene åpner for muligheten til å ilegge bøtestraff ved brudd på samarbeidsavtalen, noe Samarbeidsavtalen for bank og Samarbeidsavtalen for forsikring ikke gjør så vidt vi kan se.

²² Strengt tatt er også ledelsen ansatt i moderne foretak, og også "arbeidstakere". Vi benytter likevel todelingen mellom "ledelse" og "ansatt"; det siste i betydningen underordnede arbeidstakere.

Største forskjellen mellom avtalene er i måten samarbeidsutvalgets kompetanseområder blir spesifisert. Her er Samarbeidsavtalen for sparebankene langt mer detaljert enn Samarbeidsavtalen for bank og Samarbeidsavtalen for forsikring.

Samarbeidsavtalen for forsikring opererer med 4 spesifiserte områder som skal behandles i samarbeidsutvalget²³, mens Samarbeidsavtalen for bank omfatter 8 forskjellige områder²⁴ som samarbeidsutvalget skal beskjeftige seg med. Samarbeidsavtalen for sparebankene gir samarbeidsutvalget medbestemmelsesrett på i alt 17 spesifiserte områder som har med arbeids- og personalforhold å gjøre²⁵ pluss at den pålegger bedriftsledelsen å informere om bankens "økonomiske og regnskapsmessige stilling". Dessuten finnes det altså en separat avtale som regulerer innføring av ny teknologi i bedriften.

2.1.4 Ny teknologi og driftsomlegginger

Samarbeidsavtalen for bank og Samarbeidsavtalen for forsikring pålegger samarbeidsutvalget å drøfte prinsipper for og bruk av ny teknologi i virksomheten, og dette er nærmere spesifisert i avtalen. Begge avtalene spesifiserer at samarbeidsutvalget skal drøfte tekniske, økonomiske og personalmessige konsekvenser av innføring av og endring i informasjonsteknologiske systemer av større omfang. Hvis de teknologiske endringene medfører reduksjon av arbeidsplasser, skal virksomheten "tilstræbe" å gi de ansatte som blir berørt, tilbud om annet arbeid.

Samarbeidsavtalen for bank slår for øvrig generelt fast at oppsigelser skal unngås, og dersom rasjonalisering, eller andre former for driftsomlegginger fører til reduksjon av arbeidsplasser, skal overtallige søkes omplassert, og eventuelt gis nødvendig tilleggsutdanning. I alle tilfelle skal antallet oppsagte holdes på et minimum, og arbeidsgiver er forpliktet til å varsle om

²³ 1) prinsipper for personalpolitikk, yrkesutdanning og intern kommunikasjon; 2) retningslinjer for tilrettelegging av arbeidet og gjennomføring av større omlegginger i foretaket; 3) prinsipper for utdanning, omskolering, samt teknisk administrative, økonomiske, personale- og miljømessige konsekvenser som følge av innføring eller omlegging av ny teknologi; 4) prinsipper for utvikling av arbeidsmiljøet.

²⁴ 1) generelle forhold som har betydning for virksomhetens arbeids og personalforhold; 2) prinsipper for tilrettelegging av virksomhetens personal og arbeidsforhold; 3) virksomhetens økonomiske stilling, herunder løpende informasjon i form av økonomiske nøkkeltall; 4) generelle retningslinjer om virksomhetens sysselsettingssituasjon; 5) gjennomføringen av større omlegginger av virksomhetens drift, større rasjonaliseringstiltak og strukturforandringer; 6) prinsipper for anvendelse og utvikling av ny teknologi i virksomheten; 7) prinsipper for etterutdanning og omskolering av medarbeidere; og 8) planlagte tiltak på områder som kan ha vesentlig betydning for medarbeidernes trivsel og trygghet.

²⁵ 1) ansettelser; 2) avskjedigelser og prosedyrer for dette; 3) utviklingssamtaler, hvis brukt; 4) forfremmelser; 5) utdanning av medarbeidere; 6) personaldimensjonering; 7) bruk av arbeidsmengdestatistikk; 8) nedlegging av avdelinger og filialer; 9) plassering av den daglige arbeidstid, pauser og ferier; 10) velferdstiltak og gjennomføring av slike; 11) tilrettelegging av arbeidet; 12) innretning av arbeidslokaler; 13) fysiologisk riktig innrettede arbeidsplasser; 14) hensiktsmessig utnyttning av anlegg, maskiner og materialer; 15) omplassering, omskolering og etterutdanning av medarbeidere; 16) utforming av gjennomføring av introduksjonsprogram; 17) likestilling av kvinner og menn.

alle endringer og konsekvensene av disse tidlig nok til at samarbeidsutvalget kan behandle dette.

Hvis reduksjon i antallet ansatte ikke kan unngås, skal arbeidsgiveren "optage drøftelse om aktiviteter" som kan sikre de oppsagte nytt arbeid, herunder også tilbud om tilleggsutdanning. Hvis den oppsagtes alder gjør nytt arbeid mindre realistisk, skal mulighet for før- og deltidspensjon vurderes.

Samarbeidsavtalen for forsikring har mindre spesifikke bestemmelser for hva som skal skje i tilfelle overtallighet som følge av teknologiske endringer. Avtalen pålegger samarbeidsutvalget generelt å drøfte utdanning, omskolering, omplassering eller annen beskjeftigelse for de som blir berørt av endringene. Samarbeidsavtalen for forsikring fastslår også at arbeidstakerne skal være representert i egne "styregrupper/koordinasjonsutvalg m.v." som planlegger og forbereder teknologiske endringer.

På sparebankområdet er altså spørsmålet om ny teknologi²⁶ regulert av en egen tilleggsavtale til samarbeidsavtalen. I følge denne kan samarbeidsutvalget selv behandle teknologispørsmål, eller det kan, hvis representantene for de ansatte ønsker dette, kreve nedsatt et eget paritetssammensatt teknologiutvalg. Utvalget skal på forhånd drøfte innføring av ny og endring av eksisterende teknologi og hvilke tekniske, økonomiske, personalmessige og miljømessige konsekvenser dette vil ha. Det skal videre fastsette prinsipper for nødvendig tilleggsutdanning av de ansatte som følger av endringene, samt prinsipper for håndtering av persondata om de ansatte.

Lik Samarbeidsavtalen for bank pålegger teknologiavtalen for sparebankene arbeidsgiveren å omplassere eventuelle overtallige og gi den nødvendige tilleggsutdanning for dette.

Avtalen bestemmer dessuten av de teknologiske endringer ikke må forringe arbeidsmiljøet og pålegger eksplisitt virksomheten å forebygge eventuelle synsproblemer og dekke kostnadene med dette.

2.1.5 Sammenslutninger etc

Ved fusjoner pålegger dansk lov å nedsette paritetisk sammensatt arbeidsgruppe med representanter for de involverte selskaper. Dette skal skje senest når fusjonen er vedtatt av de kompetente forsamlinger.²⁷ I tillegg <?> bestemmer Samarbeidsavtalen for bank og Samarbeidsavtalen for forsikring at tilsvarende grupper skal nedsettes ved overdraging av bankfilialer og ikke konserntilknyttede virksomheter <hva siktes det til her ?> når overdragingen omfatter minst 10 % av de ansatte i den aktuelle virksomheten. Samarbeidsavtalen for bank pålegger videre arbeidsgiver

²⁶ Avtalen spesifiserer ikke at hvilken teknologi, men referansen er nok også her IT.

²⁷ Noe som må bety at man ikke er forpliktet til å gjøre dette tidligere.

"snarest mulig" å informere samarbeidsutvalget om samarbeidsavtaler med andre selskaper innenfor finanssektoren.

Tilsvarende bestemmelser finnes ikke i Samarbeidsavtalen for sparebankene.

2.1.6 Oppsigelse

Oppsigelse er regulert av Funktionærloven og tariffavtaler. Funktionærloven forbyr ikke direkte usaklig oppsigelse, men pålegger arbeidsgiver å betale en godtgjørelse i tilfelle oppsigelsen ikke er "rimelig begrundet i funksjonærens eller virksomhedens forhold" og arbeidstakeren har vært ansatt i minst ett år.²⁸ Godtgjørelsen blir fastsatt etter nærmere vurdering og kan ikke overstige en sum som tilsvarer halve lønna i den varslingsperioden som gjelder for vedkommende; for ansatte over 30 år, inntil 3 måneders lønn.

Tariffavtalene for bank og sparebank åpner imidlertid for at en særskilt nedsatt voldgiftsrett kan kjenne oppsigelsen ugyldig og pålegge arbeidsgiver å gi den oppsagte arbeidet tilbake "medmindre samarbeidet mellom virksomheden og funksjonæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse av ansættelsesforholdet".²⁹ Overenskomstene gjør også reglene for usaklig oppsigelse gjeldende for ikke-funksjonærer. Dessuten opphever avtalene arbeidsgiverens mulighet for å si opp arbeidstakere som har hatt 120 dagers sykefravær innenfor 12 påfølgende måneder som er hjemlet i Funktionærlovens § 5.2.

I tillegg så vi at samarbeidsavtalene forplikter arbeidsgiver til å prøve å unngå oppsigelse ved innføring av ny teknologi og andre driftsomlegginger.

Funktionærloven fastsetter oppsigelsesvarsel til 3 måneder etter et halvt års ansettelse. Varselet blir forlenget med 1 måned for hvert tredje ansettelsesår til 6 måneder. En funksjonær som har vært ansatt ved samme virksomhet i 12, 15 eller 18 år skal, i tilfelle oppsigelse, ha utbetalt et beløp tilsvarende henholdsvis 1, 2 eller 3 månedslønner.³⁰

Tariffavtalene slår dessuten fast at oppsagte arbeidstakere som har fylt 40 år skal har utbetalt 1 månedslønn i tillegg til den som de eventuelt måtte har rett til i følge Funktionærloven. Dette ekstrabeløpet øker med 1 månedslønn for hvert femte år inntil fylte 55 år, da arbeidstakeren har rett til 4 månedslønner ved oppsigelse.³¹

For arbeidstakere eldre enn 50 år er arbeidstakeren i tillegg forpliktet til å betale inn et pensjonsbidrag, eller tilsvarende som kontantbetaling om dette ikke er mulig.

2.1.7 Etter- og videreutdanning

²⁸ Funktionærloven § 2b

²⁹ Bankavtalen § 20 Sparebankavtalen § 18

³⁰ Funktionærloven § 2

³¹ Bankavtalen § 20 Sparebankavtalen § 18

Samarbeidsavtalene og teknologiavtalen³² legger vekt på at de ansatte skal ha mulighet til nødvendig videreutdanning for å kunne betjene ny teknologi og eventuelt utføre endrede oppgaver i tilfelle omplassering. Bare tariffavtalene for bank- og assurandørområdet har dog eksplisitte regler om etter- og videreutdanning. Bankavtalens § 36 åpner for at assistenter som har vært ansatt i minst 3 år og er fylt 22 år, kan gis dispensasjon til å begynne på bankskolen selv om formelle betingelse ikke er oppfylt. Videre fastslår § 37 at uteksaminerte elever fra Finanskolen har rett til å gjennomføre Finansdiplomstudiet for virksomhetens regning. Også her kan det gis dispensasjon i tilfeller hvor de formelle betingelser ikke er oppfylt.

Assurandøravtalens § 10 inneholder en intensjonserklæring om viktigheten av etter- og videreutdanning for assurandører. Tilsvarende erklæring for forsikring finnes i § 32. Den anbefaler også at samarbeidsutvalget drøfter en felles kompetanseutviklingspolitikk for selskapet.

Tilleggsavtaler til tariffavtalen regulerer "FA og Finansforbundets centrale utdanningsfond" og "Finansforbundets utdanningsfond". Disse finansierer etter det vi kan forstå utdanning for tillitsvalgtarbeid.

En protokolltilførsel til tariffavtalen tilrår at personalpolitikken til den enkelte virksomheten "bør inneholde elementer av en seniorpolitikk" og at hvis en slik ikke finnes, bør dette drøftes i samarbeidsutvalget. Seniorpolitikken skal virke til at det er "overensstemmelse mellom den enkelte medarbeiders kvalifikasjoner og ønsker og virksomhetens behov".

2.1.8 Arbeidstid

Det finnes ikke generell arbeidstidslovgivning i Danmark, men Arbeidsmiljøloven stiller visse minstekrav til hviletid i døgnet og uka.³³

Tariffavtalene for bank og sparebank omfatter et komplekst system av arbeidstidsreguleringer med ulike regler for de som utfører banktjenester, og for IT-personal, systemansvarlige og andre som utfører infrastrukturtenester. Reglene varierer dessuten med lønsplassering. Så vidt vi kan se, er det likelydende regler for forretnings- og sparebank. I det følgende er bare reglene for de som utfører banktjenester skissert.

Ansatte i de høyeste lønnskategoriene har i realiteten ingen arbeidstidsregulering, men virksomheten skal "tilstræbe" en arbeidstid i uka på 37 timer inkludert én kveldsekspedisjon.³⁴

For de med lavere lønsplassering er valmulighetene så store at det heller ikke her er tale om noen felles regulering av arbeidstida. Den ukentlige arbeidstida mandag til fredag skal være 37 timer med en akkumulert årsarbeidstid på 1924 timer. Daglig arbeidstid kan variere fra 6 til 10 timer

³² Se note <x>

³³ Sigeman et al 1990: 57 <endringer som følge av EUs arbeidstidsdirektiv ?>. Tariffavtalen mellom FA og finansforbundet åpner for å avvike fra Arbeidsmiljølovens hviletidsbestemmelser i særlige tilfeller; hovedsakelig ved IT-problemer, o.l.

³⁴ Bankavtalen § 63, Sparebankavtalen § 50

og kan finne sted mellom klokken 8 og klokken 17, med mulighet for én lengre arbeidsdag i uka, maksimalt til klokken 19:15.³⁵

Avtalen presiserer at plassering av arbeidstiden skal skje "under størst mulig hensyntagen til medarbeidere der har pasnings- og avhentingsproblemer for mindre barn".

Men det blir også åpnet for at virksomheten kan la inntil 5 % av de ansatte arbeide på lørdag mellom klokken 8:45 og 16:15, minst 4 timer per ansatt. Ukentlig arbeidstid blir da beregnet som gjennomsnitt over 4 uker.³⁶

I tillegg kan det avtales både individuelle avtaler og fleksitidsavtaler. For begge gjelder at den daglige arbeidstid skal være mellom 8 og 17:30. Fleksitid betyr i dette tilfelle mulighet for tidskonto med debet og kredit, og rammeavtalen for lokale fleksitidsordninger opererer med forholdsvis snevre grenser for saldo, som ikke kan overstige +/- 10 timer. Så vidt vi skjønner er det likevel ikke noe i veien for å inngå lokale avtaler som avviker fra rammeavtalen hvis partene er enige om dette.³⁷

I tillegg fins det særlige arbeidstidsordninger for spesielle funksjoner. For rådgivningstjenester kan daglig arbeidstid plasseres mellom klokken 8 og klokken 20, og ukentlig arbeidstid kan variere mellom 45 og 39 timer med gjennomsnitt lik 37 timer beregnet over en fire ukers periode. For ansatte som betjener kunder ved hjelp av elektroniske kommunikasjonsmidler, kan daglig arbeidstid legges mellom klokken 8 og klokken 22 på alle ukedagene, og arbeidstid ut over dette kan avtales lokalt. Også her blir gjennomsnitt lik 37 timer beregnet over 4 uker.³⁸

Endelig åpner avtalen for å innføre såkalt forskjøvet arbeidstid ved en rekke forskjellige virksomheter og funksjoner, særlig slike som er plassert ved kommunikasjonsknutepunkt som flyplasser, jernbanestasjoner o.l. Her kan arbeidstida bli plassert når som helst i døgnet og uka.³⁹

Reguleringen av arbeidstiden på forsikringsområdet ligner det i bank. Bare årsarbeidstiden er entydig fastlagt. Partene har stor frihet i å avtale arbeidstidsordninger lokalt. Den generelle regelen er at den daglige arbeidstiden skal plasseres mellom kl. 07 og 18 og kan være minimum 5 timer og maksimum 10 timer, men det kan avtales både egne individuelle arbeidstidsavtaler og fleksitidsavtaler for grupper av arbeidstagerne. Lørdagsarbeid kan finne sted mellom klokken 8 og 16 og skal utgjøre minst 4,5 timer. Her skal det "tilstræbes" at arbeidstakeren bare arbeider annenhver lørdag, og han/hun skal ha minst 8 fridager i løpet av en fireukers periode.

³⁵ Bankavtalen § 49, Sparebankavtalen § 32

³⁶ Samme sted

³⁷ Samme sted

³⁸ Samme sted

³⁹ Bankavtalen § 53, Sparebankavtalen § 32 B

På samme måte som for bank gjelder det egne regler for arbeid med "telekoncepter" som kan utføres mellom klokken 8 og klokken 22, og må utgjøre minst 5 og maksimalt 12 timer.

Tariffavtalen for assurandørområdet omfatter ikke arbeidstidsregulering eller andre former for regulering av tilrettelegging av arbeidet. Dette blir avtalt lokalt.

For alt arbeid som blir utført på det som kan karakteriseres som ubekvem arbeidstid, blir det betalt tillegg til vanlig lønn.

2.1.9 Fjernarbeid

Fjernarbeid (distancearbeid) er regulert av en rammeavtale som inngår i fellesbestemmelsene i tariffavtalen mellom FA og Finansforbundet.⁴⁰ Fjernarbeid er definert som arbeid som blir utført utenfor virksomhetens lokaler, unntatt herfra er arbeidsreiser, utstasjonering og mobilt arbeid. Avtalen om fjernarbeid regulerer således i første rekke arbeid som er utført for en arbeidsgiver i hjemmet til den ansatte.

De fleste bestemmelsene i avtalen om fjernarbeid omfatter arbeidstid. Avtalen fastsetter at det skal avtales en arbeidstidsnorm som skal følge den som er spesifisert i tariffavtalen for tilsvarende arbeid. Samlet ukentlig arbeidstid må ikke overstige det som er spesifisert i tariffavtalen. Innenfor denne normen kan arbeidstiden deles i *fast tid*, da arbeidstakeren skal stå til disposisjon for virksomheten, og *medarbeidertid* som utgjør differansen mellom fast tid og den avtalte tidsnormen. Denne medarbeidertiden kan arbeidstakeren etter avtale i prinsippet legge når som helst, men det blir ikke betalt tillegg for ubekvem arbeidstid, og han kan heller ikke ha kontakt med kunder, hvis medarbeidertiden ligger utenfor det som er avtalt i tariffavtalen.

Hensikten med arbeidstidsbestemmelsene i rammeavtalen om fjernarbeid er således å forhindre at fjernarbeid blir brukt til å utvide grensene da virksomheten er tilgjengelig for publikum.

I tillegg slår avtalen fast at fjernarbeid bare skal kunne benyttes en del av den samlede arbeidstiden, maksimalt 50 %, "så kontakten til virksomheten bevares, både faglig og sosialt". Videre skal forholdene på arbeidsplassen være i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, herunder også bestemmelsene om hviletid og fridøgn.

2.1.10 Likestilling

Likestilling i arbeidslivet er loveregulert. Det er en plikt å betale lik lønn for likt arbeide og til likebehandling ved ansettelse og oppsigelse og når det gjelder arbeidsvilkår. Det er videre forbudt å diskriminere eller trakassere noen på grunn av rase, hudfarge, nasjonale og etnisk bakgrunn og tro.⁴¹

⁴⁰ Rammeavtale om distancearbeid

⁴¹ Sigeman et al s 51.

