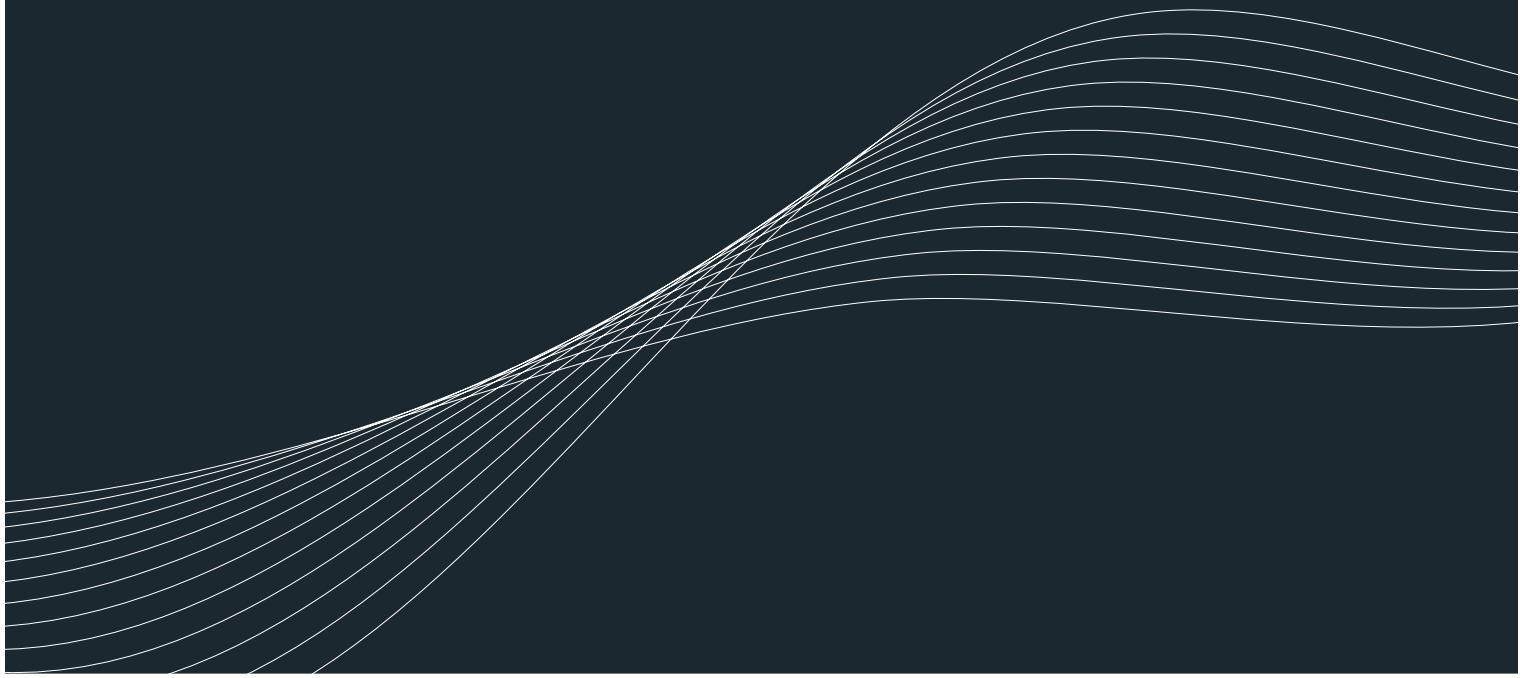


# FAMAGASINET



## Arbejdstid

Nutidige og enkle regler efterlyses s. 2

## Norden

Danske regler halter bagud s. 4

## Overenskomsten

Mix-krydderi af smådetaljer s. 6

## Virksomhederne

I filialen, på hovedkontoret og døgnet  
rundt s. 8

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

OPLAG: 500 17. ÅRGANG

NOVEMBER 2009

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR.4



## Vintertid, sommertid og arbejdstid

Forsikringsoverenskomstens udgangspunkt er, at medarbejderne arbejder flere timer om vinteren og færre om sommeren. Det er en bestemmelse, som har holdt 30 års fødselsdag, men som vist ikke rigtig bruges så mange steder mere. Men den står der stadig.

Og den står der sammen med rigtig mange andre, nyere bestemmelser. Forsikringsoverenskomsten har endda kun få bestemmelser om almindelig arbejdstid. På finansrådet fylder bestemmelser om arbejdstid 25 tætskrevne sider i standardoverenskomsten. Og der er tradition for, at der kommer flere til for hver ny overenskomstforhandling. En del af forklaringen herpå har været Finansforbundets ønske om centralt fastsatte regler og mistillid til, at de lokale parter selv kunne finde ud af det.

Det er noget, som virksomhederne jævnligt klager til FA over. Det er "stramt, detaljeret og bureaukratisk", som en af de interviewede er citeret for i dette nummer af FA magasinet.

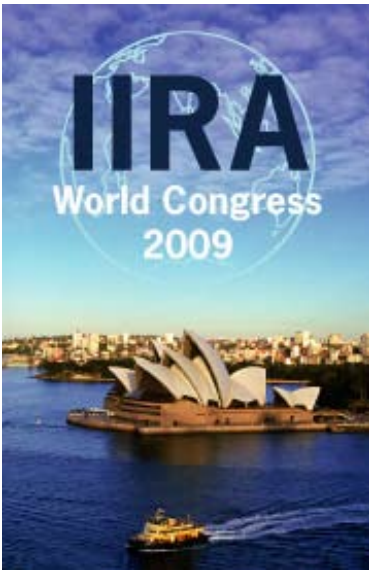
I den øvrige del af Norden er bestemmelser ikke nær så bureaukratiske, og det samme gælder også arbejdstidsregler i andre dele af det danske arbejdsmarked. Det kunne se ud, som om arbejdstidsreglerne i den danske finanssektor halter bagefter resten af verden.

Det er ikke så smart, og slet ikke i en tid, hvor det finansielle marked er globalt. De danske finansvirksomheder skal kunne klare sig i en international konkurrence. Den danske finanssektor bliver underlagt samme regler og standarder som resten af EU, men på arbejdstidsområdet gælder helt særlige detaljerede og stramme hjemmemarkedsregler. Det holder ikke i længden.

Vi er lige nu midt i overenskomstperioden. Meldingerne fra virksomhederne til FA viser, at krav om mere fornuftige, nutidige og enkle arbejdstidsregler kommer i spil, når overenskomsten skal forhandles næste gang. Det skal være regler, som bygger på gensidig tillid og tro på, at de lokale parter er bedst til at finde løsningen på egne udfordringer.

Steen A. Rasmussen





## Dansk arbejdstid i Australien

FA fortalte om aftalen om individuel fleksibel arbejdstid på bankområdet på the International Industrial Relations Associations kongres i slutningen af august

Steen A. Rasmussen, steena@fanet.dk

The International Industrial Relations Association (IIRA) holdt kongres i slutningen af august med ca. 900 deltagere. Der var et omfattende program med indlæg på plenummøder og adskillige arbejdsgrupper. Temaerne var opdelt i 5 spor, nemlig ledelse og arbejdets organisering, medindflydelse, arbejde og familie, processer og nye former for arbejde.

Før selve konferencen var der en dag om finanskrisen. Her sagde professor Thomas Kochan, som bl.a. er seniorrådgiver for Obama-administrationen, at finansmarkederne nu har fået lige så stor betydning som arbejdsmarkeder og produktmarkeder. Han nævnte, at der i USA er strengere regler på vej om aflønning af direktører, og at HR vil få et større ansvar for en mere langsigtet og bæredygtig lønpolitik.

Fra de mange indlæg i arbejdsgrupperne skal fremhæves et studie i lønsystemer i investment banks i 1990'erne i London. Der er planer om at følge op på dette studie med en analyse af udviklingen op til nu. Et andet indlæg drejede sig om medarbejders aktiers betydning for produktiviteten i en virksomhed. Endelig skal nævnes et indlæg om konsekvenserne af at indføre HR-informationssystemer.

FA havde sendt et papir om den aftale om individuel fleksibel arbejdstid, som kom ind i standardoverenskomsten i 2008. Der var en pæn interesse for denne nydannelser, og alle de medbragte eksemplarer af vejledningen på engelsk blev udleveret.



## Arbejdstid i Norden

**Mange finansielle virksomheder er nordiske. Medarbejdere flytter rundt mellem de nordiske lande, men arbejdstiden er forskellig**

Fleming Friis Larsen, [flemingfl@fanet.dk](mailto:flemingfl@fanet.dk)

Den danske finanssektor har gode lønninger og tradition for arbejdstidsregler, som er meget specifikke og omkostningstunge. Arbejdstidsregler begrænser ofte den enkelte virksomheds ønsker om aktiviteter. Den finansielle sektor skulle gerne kunne beholde sin konkurrenceevne, også i en verden, hvor tingene sker - nordisk eller globalt.

Vi har derfor set på arbejdstiden i de øvrige nordiske lande.

### SVERIGE

I Sverige er arbejdsugen 38,5 timer. Der er tre typer arbejdstid, nemlig normal arbejdstid, anden arbejdstid og individuel arbejdstid. I modsætning til Danmark er der ingen begrænsninger på, hvilke opgaver medarbejder kan lave indenfor de enkelte arbejdstidstyper.

Den individuelle arbejdstid aftales mellem den ansatte og virksomheden. Arbejdstiden er 38,5 timer i snit udregnet over et kalenderår. Der er ingen centrale regler om kompensation. Det aftales individuelt.

De svenske tillægssatser er mellem 35% og 100% på bankfridage.

### FINLAND

I Finland er der en arbejdsuge på 37 timer og opdelt mellem ordinær arbejdstid og individuel arbejdstid. Der er ingen begrænsninger på, hvilke opgaver medarbejderen kan udføre hvornår bortset fra om lørdagen. Overenskomsten har syv paragraffer om arbejdstid. Den danske overenskomst har 23 meget detaljerede paragraffer. Den finske aftale er rammebestemt.

Individuel arbejdstid er meget anvendt. Den giver mulighed for at aftale op til 40 timer pr. uge i snit. Aftalen indgås med den enkelte medarbejder.

Tillægssatser er fra 22% til 30%. Altså betydeligt lavere end i Danmark.

### NORGE

Norge har en arbejdsuge på 37,5 timer og fordelt mellem ordinær og individuel arbejdstid. Arbejdstiden kan aftales individuelt med en beregning af 37,5 timer i en referenceperiode op til 52 uger. I Danmark har vi en periode på 4 uger til udjævning.

Arbejdstiden skal placeres under hensyn til både den enkelte ansattes behov og sociale forhold og virksomhedens økonomi og konkurrenceevne. Tillægssatserne varierer fra 25% og op til søndage 120%.

Den centralt fastsatte regler om arbejdstid fylder kun 3 paragraffer.

Hovedaftalen mellem Norske FA og Finansforbundet siger, at hver virksomhed skal have sin egen virksomhedsoverenskomst. Den enkelte virksomhed har derfor rig mulighed for, efter aftale at tilrettelægge arbejdstiden.

#### Danske regler halter bagud

En nordisk arbejdstidssammenligning falder ikke ud til vores fordel. Sverige, Norge og Finland har flere rammebestemmelser, der skal udfyldes i virksomhederne. Samtidig er der individualitet i forhold til den enkelte ansattes arbejdstid. Hertil kommer en mere rimelig tillægsbetaling ved arbejde udover normalarbejdstiden. De nordiske regler afspejler også, at det er den ansatte, der ønsker at arbejde på tidspunkter, som passer ind i den ansattes familiemønster.

Her er vore nordiske kolleger betydeligt længere fremme på arbejdstidsområdet, end vi er i den danske finanssektor.



## For mange detaljer i overenskomsten

### Arbejdstidsregler er et mixet krydderi af mange små detaljer

Fleming Friis Larsen, flemingfl@fanet.dk og Claus Ryde, cr@fanet.dk

Standardoverenskomsten for pengeinstitutter fastlægger i detaljer, hvordan arbejdstiden skal placeres. Der er endda to arbejdstidsniveauer, afhængig af den lønmæssige indplacering.

Der er en mulighed for at vælge arbejdstidsregler til og fra. Det betyder, at medarbejdere, som har valgt 6. ferieuge, er omfattet af reglerne om merarbejde, men ikke af de øvrige arbejdstidsregler i arbejdstidsniveau 2. Andre raffinementer som plus-plus reglen, mellemtimereglen og regler om møder og kurser krydrer hverdagen for HR-medarbejderne i virksomhederne. Hertil kommer hele regelsættet om arbejde på særlige tidspunkter. Hvad der kan udføres, hvornår og til hvilken betaling. De komplicerede regler udgør samtidig mange faldgruber med risiko for overenskomstbrud.

Lukkeloven står for fald. Men en bank eller sparekasse må ikke ved et "open-by-night" arrangement have kasseåbent og derved betjene sine kunder. En bank gjorde og det kostede 50.000 kr for overenskomstbrud.

#### Flexibilitet og arbejdstid

På forsikringsområdet er der generelt tilfredshed med de nuværende bestemmelser om arbejdstid, men der er naturligvis punkter, som ikke er optimale.

Flekstidsaftaler er populære, og giver medarbejderne en fleksibilitet, de sætter stor pris på. Men samtidig er det dyrt og besværligt at administrere flekstiden.

Et alternativ til at bruge ressourcer på flekstidsordningerne - og den kontrol det kræver - er selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Det passer godt med, at medarbejderne i øvrigt arbejder selvstændigt, men det vil kræve mere af lederne. Lederne vil skulle føre mere systematisk kontrol med medarbejdernes arbejdstid. Medarbejderne vil måske opleve en ændring fra flekstidsordning til selvstændig arbejdstilrettelæggelse som et tab af fleksibilitet.



## Det tager tid at ændre tid

### Rådet og Europa Parlamentet blev ikke enige om at ændre arbejdstidsdirektivet

Claus Ryde, cr@fanet.dk

Forligsudvalget mellem EU's ministerråd og EU Parlamentet kunne ikke blive enig om et fælles udkast til et nyt arbejdstidsdirektiv. De ændringer af arbejdstidsdirektivet, Rådet har forhandlet om i 5 år, bliver dermed ikke gennemført.

Det betyder, at det nuværende arbejdstidsdirektiv fortsat står ved magt. EF-domstolens praksis om bl.a. rådighedsvagter gælder derfor stadig.

De afgørende uenigheder var

- Opt-out; kan direktivets grænse for den ugentlige arbejdstid på 48 timer fraviges?
- Rådighedsvagter; er den inaktive del af en rådighedsvagt arbejdstid, hvis den tilbringes på arbejdspladsen?
- Opgørelsen af arbejdstiden; skal arbejdstiden opgøres pr. lønmodtager eller pr. ansættelse?

Kommissionen forsøgte et kompromis, men det var ikke tilstrækkeligt for Europa Parlamentet, der vil have en dato for den endelige afskaffelse af "opt-out"-muligheden. Et flertal af medlemslandene er imod at afskaffe "opt-out".

Kommissionen vil fremsætte et nyt og bredere ændringsforslag til arbejdstidsdirektivet. Kommissær Spidla vil gerne lade de europæiske parter aftale ændringerne, men ETUC (European Trade Union Confederation) er skeptisk over for denne mulighed.





## Sådan arbejder vi

### FA har spurgt TrygVesta, TrygVesta Alarm, Spar Nord Bank, Sparekassen Thy og Jyske Bank om, hvordan arbejdstidsreglerne bruges

Fleming Friis Larsen, flemingfl@fane.tdk og Claus Ryde, cr@fanet.dk

#### Selvstændighed og flexetid - på hovedkontoret hos TrygVesta

I det daglige arbejder forsikringsmedarbejderne i TrygVesta inden for rammerne af en flekstidsaftale. Taksatorer, assurandører, kørende medarbejdere, ledere og specialister har selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Begge dele fungerer godt.

Bo Romme, direktør for Ansættelser & Belønning i TrygVesta, synes generelt, at arbejdstidsbestemmelserne fungerer meget fornuftigt i det daglige. "Det er væsentligt, at overenskomsten er så fleksibel, at vi kan imødekomme kundernes behov. Vi skal møde kunderne, når de har tid til at ordne deres forsikringer.

Det er især om eftermiddagen og aftenen, at vi har mulighed for at komme i kontakt med kunderne. I visse funktioner også i weekenden. Det er der, vores selvbetjeningsløsninger og internet tilbud skal stå åbne. Det er udfordringen nu og i fremtiden".

Benedikte Schaltz, Forhandling & Jura i TrygVesta, tilføjer, at kundeorienterede områder har fokus på, at kontorerne skal være bemandet, når kunderne er der. Det gælder specielt i salget, men også på andre områder er problemstillingen relevant.

"Hvorfor skal der være så høje genetillæg om lørdagen? Almindelige butikker har åbent om lørdagen som en del af deres normale arbejdstid.

TrygVesta har indgået en aftale med Personaleforeningen, hvorefter en medarbejder og en leder kan aftale at forøge arbejdstiden op til 42 ½ time pr. uge i en periode på seks måneder. Medarbejderen kan enten få en tilsvarende højere løn eller bruge de opsparede timer til at holde orlov på et senere tidspunkt, hvor medarbejderen f.eks. kan tage på en længere ferie. Det synes vi er et godt skridt i retning af større fleksibilitet for den enkelte medarbejder og selskabet".

Benedikte Schaltz nævner også, at overenskomsten kunne være mere fleksibel ved ansættelse af studenter. Der skal være rum for, at de studerende kan arbejde, når selskabet har behov for det, og når deres studier åbner mulighed for det.

#### Arbejde døgnet rundt - hos TrygVesta Alarm

Anne Marie Lai Kjær, TrygVesta Alarm synes, at arbejdstidsbestemmelserne fungerer godt i dagligdagen. Hun kan godt mærke, at overenskomsten er designet efter de behov, der er i det almindelige forsikringsarbejde, der holder sig inden for 8-16





på ugens 5 hverdage. Det giver mange spørgsmål om, hvordan overenskomstens bestemmelser skal tolkes. "Medarbejderne er glade for den fleksibilitet, de har i forhold til deres vagter. Hvis de driftsansvarlige godkender det, kan de bytte vagter med hinanden.

Men der er nogle udfordringer, når arbejdet skal planlægges for alle døgnets timer alle ugens dage. Og overenskomstens regler om genetillæg gør, at det er meget dyrt at have medarbejdere, som arbejder døgnnet rundt.

I det daglige tilrettelægger alarmen arbejdet på den måde, at der aftales vagter for 3 måneder af gangen, hvis ikke medarbejderen arbejder efter en fast rulleplan. Der er ca. lige mange medarbejdere, der arbejder efter henholdsvis rulleplan og efter ønskevagter.

3 måneders vagtaftaler af gangen, giver de medarbejdere, der lægger større vægt på fleksibiliteten, mulighed for at tage mere arbejde i nogle perioder, og arbejde mindre i andre perioder. Det vigtigste er, at der er nok medarbejdere på arbejde i de perioder, hvor der er meget travlt. Det er typisk i perioderne omkring sommerferien og vinterferien, men også omkring efterårs- og juleferien.

### Filialnettet er stramt

"For stramme, bureaukratiske og detaljerede" siger Else Liltorp, HR-konsulent i Spar Nord Bank om arbejdstidsreglerne.

Den daglige arbejdstidstilrettelæggelse i pengeinstitutfilialerne går trods ovennævnte udsagn rimeligt gnidningløst, viser en undersøgelse, FA magasinet har foretaget hos nogle pengeinstitutter.

Sparekassen Thys personalechef Claus Rysgaard siger, at man i den enkelte filial internt aftaler møde/gåtider indenfor den normale arbejdstid. Samtidig accepteres en vis fleksibilitet for, at den enkelte selv kan disponere over arbejdstiden i løbet af dagen, mod at der så ydes den ekstra tid, når der er behov herfor. Der skal være en vis "elasticitet", siger Claus Rysgaard, for at få den daglige drift til at fungere.

Spar Nords Else Liltorp er enig i, at de lokale aftaler giver den bedste mulighed for en effektiv arbejdstilrettelæggelse. Flekstid bruges dog ikke meget i filialnettet, idet der laves en aftale i de enkelte afdelinger om møde/gåtider. 90% af arbejdstiden er aftalt, siger Else Liltorp som tilføjer, at 6 ansatte i Spar Nord har indgået aftale om individuel fleksibel arbejdstid. Det betyder, at de arbejder lidt længere til hverdag mod samlet frihed på et senere tidspunkt. Else Liltorp så gerne en forøget mulighed for at lave individuelle arbejdstidsaftaler. I dag er processen for bureaukratisk, når aftaler skal indgås, siger hun.

I Jyske Bank siger personalekonsulent Jesper Plønd Sørensen, at arbejdstidstilrettelæggelsen i filialnettet afklares lokalt uden de store problemer, mens han på andre områder synes, overenskomstens regler om arbejdstid virker som utidssvarende. Han nævner især det komplicerede regelsæt om arbejde på særlige tidspunkter og særlige arbejdsopgaver, hvor der burde gives mulighed for mere lokal indflydelse på at indgå aftaler.

## Danskere har få timer på jobbet

Danmark er det land ud af 28 med næstlaveste aftalt arbejdstid. Kun Frankrig har en lavere ugentlig arbejdstid. Det viser EIRO's undersøgelse af arbejdstid i de 27 EU-lande og Norge for 2008

Signe Koldbye Sørensen, sks@fanet.dk

Den aftalte arbejdstid i Danmark er 37 timer mod et gennemsnit på 38,6 timer. De øvrige nordiske lande har en lidt højere ugentlig arbejdstid end i Danmark, men især de nye medlemslande fra Østeuropa har en højere arbejdstid. I de nye medlemslande spiller overenskomstforhandlinger kun en begrænset rolle for arbejdstidens længde, hvorfor arbejdstid enten ikke indgår i overenskomsterne eller følger en lovpligtig 40 timers arbejdsuge.

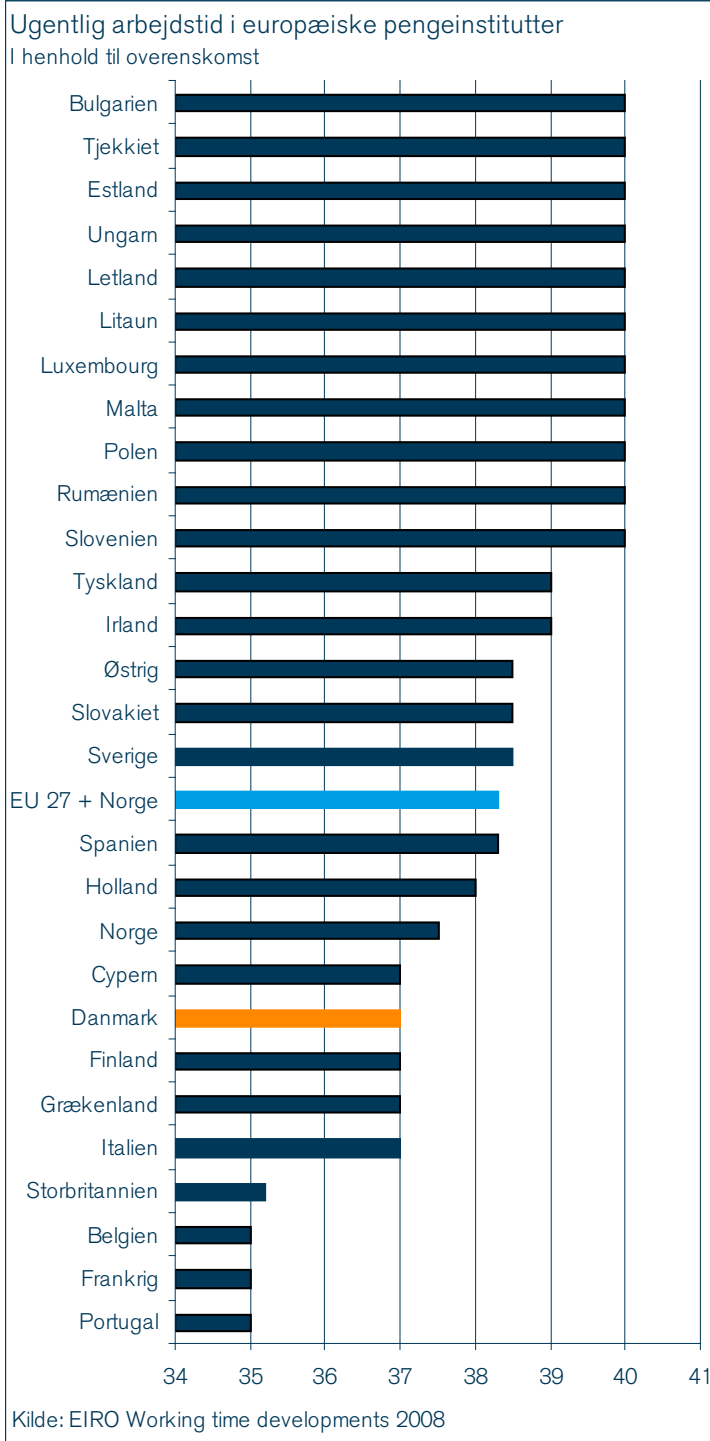
### Gode mødetider i bankerne

I banksektoren er den overenskomstbestemte arbejdstid typisk lidt lavere end i økonomien generelt. Den gennemsnitlige overenskomstbestemte arbejdstid i Europas banksektor er 38,3 timer. Tyskland, Luxembourg, Holland og Sverige adskiller sig dog med en længere arbejdstid i banksektoren end for den øvrige del af landenes arbejdsmarked.

### Arbejdstiden følger overenskomsterne

Den gennemsnitlige faktiske arbejdstid i Europa er med 40,4 timer næsten 2 timer højere end den aftalte arbejdstid. Faktisk arbejdstid indeholder både lønnet og ulønnet overtid, og fratrukket fravær.

Den overenskomstbestemte arbejdstid giver dog en god pejling af, i hvilke lande den faktiske arbejdstid er høj eller lav. Den faktiske arbejdstid er i Danmarks 39,2 timer, hvilket er højere end den aftalte arbejdstid, men stadig lavt i forhold til hele EU. Målt på faktisk arbejdstid er Danmark placeret som femte sidst.





## Bemærk!

Den 27. november vil der kun være begrænset telefonisk rådgivning

## Nyt fra FA

Pr. 27. november 2009 flytter FA. FA's adresse vil være

Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
Amaliegade 7  
1256 København K

Telefon, fax, direkte nr. og e-mail vil være som tidligere. Se fanet.dk.

### Ændringer i medlemskredsen

Med virkning fra 1. januar 2009 er Topdanmark Ejendom A/S og Topdanmark Kapitalforvaltning A/S indmeldt i FA.

Pr. 30. juni 2009 er Pantebrevsselskabet af 2. juni 2009 A/S indmeldt i FA. Samme dato er Gudme Raaschou Bank A/S, der har overdraget sine aktiviteter til Pantebrevsselskabet af 2. juni 2009 A/S, udmeldt. Og pr. 1. oktober 2009 er Garanti Invest A/S indmeldt i FA. Med udgangen af 2009 udtræder HDI-Gerling Industrie Versicherung AG, Euro-Alarm A/S og Gl. Skovridergaard A/S som medlemmer af FA.

### Navneændringer

OMX – Den Nordiske Børs A/S har ændret navn til Nasdaq OMX Copenhagen A/S  
Jyske Invest Administration A/S har ændret navn til Jyske Invest Fund Management A/S.

FA har således ved udgangen af 2009 219 medlemmer med 70.265 medarbejdere.

### Ny medarbejder i FA

Pr. 1. februar 2010 er Anders Feldt ansat som jurist i FA.



## Rasmussen besøger Rasmussen

### Professor Erling Rasmussen fra AUT Business School i New Zealand besøgte for nylig FA

Finanssektorens arbejde med trivsel, sygefravær og deltidsansættelse er nogle af de ting, som interesserer professor Erling Rasmussen. Han er også vejleder for PHD-studerende, som forsker i disse emner plus arbejdet i call-centre. Muligvis vil forholdene i den danske finanssektor indgå i denne forskning.

Erling Rasmussen er professor i arbejdsmarkedsforhold i AUT Business School, Auckland i New Zealand. Han har i mange år arbejdet med arbejdsmarkedsforhold og har skrevet flere bøger inden for emner. Han har tidligere været formand for Australiens og New Zealands forening for arbejdsmarkedsrelationer. Videre har han gennemført forskning for disse to landes regeringer, for virksomheder og forbund.

På mødet i FA blev der også talt om New Zealands erfaringer med at gå fra et kollektivt system lig det danske til et individuelt arbejdsmarkeds system. Det skete for en snes år siden.

FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C  
POSTBOKS 9010  
1022 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700  
FAX +45 3391 1766  
WWW.FANET.DK

