

FAMAGASINET



Fokus på EU

Finansforbundet, DFL og FA besøgte
EU's maskinrum s. 2

UNI Finance

Bedre regulering af finansielle
markeder s. 9

Generaldirektoratet for Beskæftigelse

Nyt arbejdsdirektiv på dagsordenen s. 4

Banking Committee

Samarbejder med EBF s. 10

UDGIVELSE, TRYK OG EKSPEDITION: FA

17. ÅRGANG

MARTS 2009

KONTAKT: FA@FANET.DK

ISSN 09088679

NR. 1

Fokus på EU

Finansforbundet, DFL og FA besøgte Bruxelles den 19.-21. januar 2009. Besøget var en opfølgning på OK08, hvor der blev nedsat en EU Task Force. Formålet med denne task force er at styrke samarbejdet mellem de to forbund og FA om EU-forhold. Vi skal i fællesskab følge og påvirke udviklingen inden for EU. Vi skal også se på, hvad det er, der kommer fra Bruxelles, som har betydning for den finansielle sektor, herunder for vores overenskomster.

Den bedste måde at få et overblik over disse ting er at tage til Bruxelles og søge at komme ind i EU's maskinrum. Det lykkedes under det fælles besøg, hvor vi havde møder med nøglepersonerne i Kommissionen, Den Danske Repræsentation, de vigtigste organisationer og medlemmer i Europa-Parlamentet. Alle parter er vigtige her. Kommissionens medarbejdere forbereder de mange forslag til direktiver. Danmarks repræsentation i Bruxelles arbejder både med tingene dernede, men rådgiver også beslutningstagerne i København. Desuden fylder organisationerne rigtig meget. Det at drive lobby-virksomhed er en naturlig og anerkendt del af EU's virke. Det fik vi også understreget under det afsluttende møde med to danske medlemmer af Europa-Parlamentet. De gav begge en uformel og meget åbenhjertig redegørelse for arbejdet i Parlamentet. Og begge var meget imødekommende over for henvendelser, også i fremtiden.

Det fører over til at fastslå, at EU er noget, vi skal tage alvorligt på det finansielle arbejdsmarked, også i dagligdagen. Som det fremgår af artiklen om besøget hos Business Europe, er der vedtaget mere end 400 regelsæt på arbejdsmarkedsområdet, og der er som led i den sociale dialog taget mere end 60 fælles initiativer. Det fylder altså rigtig meget, og det er bestemt ikke slut hermed.

Udfordringen for Finansforbundet, DFL og FA er her den samme som for de andre parter på det danske arbejdsmarked. Nemlig at søge at bevare et system, der bygger på kollektive overenskomster. Det er bestemt op ad bakke, fordi man de fleste andre steder i Europa har et arbejdsmarked, der hviler på lovgivning og individuelle aftaler. Dertil kommer, at arbejdsmarkedets parter er svagere og mere opdelt i mange EU-lande.

Derfor må man realistisk se i øjnene, at vi nok ikke kan bevare systemet 100%, som vi har kendt det i 100 år. Det vil nok være nødvendigt med tilpasninger, men evner arbejdsmarkedets parter at tilpasse overenskomstersystemerne til udviklingen i virksomhederne, vil chancerne for, at den danske model overlever, trods alt være gode. Og udviklingen kan jo også nogle gange gå den anden vej. Flexicurity er fx et område, hvor man specielt fra dansk side har sat et solidt fodaftryk på det europæiske arbejdsmarked.

Steen A. Rasmussen



Organiseringen i EU

Organisationsprocenter varierer meget i Europa. Frankrig har en organisationsprocent på under 10% og Danmark omkring 80%

Organiseringen i EU er et broget billede. På medarbejderside er organisationsprocenterne meget forskellige fra land til land, og antallet af forbund inden for finanssektoren varierer også betydeligt. Det svinger fra 20 forbund i Spanien (heraf 6 store forbund) til en række lande eksempelvis Storbritannien, hvor der alene er et forbund. Organisationsprocenten varierer også meget i de forskellige lande. Frankrig har en meget lav organisationsprocent på under 10%, hvorimod Cypern næsten er 100% organiseret. Danmark ligger relativt højt med en organisationsprocent på omkring de 80%. Til sammenligning har Sverige en organisationsprocent på omkring 65%.

Tendensen er, at organisationsprocenten falder. I nogle lande skyldes det, at arbejdsmarkedet i de seneste år har været arbejdstagerens. I andre lande, eksempelvis Danmark, mener FA, at faldet i organisationsprocenten skyldes, at medarbejdertypen har ændret sig. Der bliver ansat flere akademikere i den finansielle sektor, som enten ikke er medlem af en fagforening eller har en anden fagforening end Finansforbundet eller DFL. Mange østeuropæiske lande oplever fald i organisationsprocenten, der kan være historisk betinget, fordi den yngre østeuropæer anser fagforeninger for et levn fra kommunismen. Men der er fortsat lande, eksempelvis Schweiz, hvor organisationsprocenten er konstant og lande som Italien, hvor organisationsprocenten er steget, samtidigt med at antallet af medarbejdere i den finansielle sektor er faldet.



På arbejdsgiverside varierer tingene også. I mange lande findes der alene foreninger, som både tager sig af branche- og arbejdsgiverspørgsmål. I disse lande er der ofte en forening, men i nogle lande er der særskilte organisationer for forretningsbanker, sparekasser og andelsbanker. I lande, hvor kollektive overenskomster betyder meget, er der desuden selvstændige arbejdsgiverforeninger. Det gælder Tyskland, Schweiz og de nordiske lande.



På medarbejderside er der i Europa inden for finans en organisation, som mange nationale forbund er medlem af, nemlig UNI-Europa Finance. Finansforbundet og DFL er medlem af UNI-Europa Finance. Allan Bang, der er formand for Finansforbundet, er også præsident for UNI-Europa Finance.

På arbejdsgiverside er der derimod flere organisationer. På bankområdet er der 3, nemlig en for forretningsbanker (Banking Committee for European Social Affairs), en for sparekasser (European Savings Banks Group) og en for andelsbanker (European Association of Cooperative Banks). Også på forsikringsområdet er der flere: her er den vigtigste the European Insurance and Reinsurance Federation (CEA). Endelig har realkreditte også en europæisk forening – the European Mortgage Federation.



EUROPEAN MORTGAGE FEDERATION



EU-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse

Task Force gruppen startede studieturen i Bruxelles med et besøg hos Generaldirektoratet for Beskæftigelse, hvor gruppen blev modtaget af Director Armindo Silva, chef for arbejdsret og social dialog og hans kollega Evelyn Bichou.

Armindo Silva gav en generel gennemgang af Kommissionens arbejde inden for beskæftigelsesområdet og forklarede, at Kommissionen har to hovedopgaver, nemlig at producere EU-regler på området og at sikre, at reglerne bliver implementeret og efterlevet af medlemsstaterne.

Lovgivning i EU på beskæftigelsesområdet sker i form af direktiver. Direktiver virker ikke direkte i de enkelte medlemslande, men skal implementeres af medlemslandene. Mange direktiver på beskæftigelsesområdet kan enten implementeres ved lov eller ved overenskomst.

EU-Kommissionen har to hovedopgaver, nemlig at producere EU-regler og sikre at reglerne bliver implementeret og efterlevet



Kommissionen arbejder i tæt samspil med de Europæiske Sociale Parter, dvs. de europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Kommissionen skal rådføre sig med parterne, inden Kommissionen tager initiativ til ny lovgivning. Hvis Kommissionen beslutter sig for at gå videre med et direktivudkast, rådfører Kommissionen sig igen med de Sociale Parter om indholdet af direktivet. Denne særlige konsultationsprocedure er ligefrem indskrevet i EU-Traktaten.

De Europæiske Sociale parter har mulighed for at sige til Kommissionen, at Kommissionen skal fremme et direktiv, hvis indhold parterne selv har forhandlet på plads. Indtil 2000 skete næsten al regulering på beskæftigelsesområdet igennem

direktiver. Nu vedtager de Sociale Parter ofte ikke-bindende aftaler, eksempelvis om distancearbejde, stress og vold på arbejdspladsen.

2008 var et meget vigtigt år på beskæftigelsesområdet, hvor bl.a. direktivet om vikarer og europæiske virksomhedsråd blev vedtaget.

I 2009 står et forslag til et nyt arbejdstidsdirektiv øverst på dagsordenen. Der er store forskelle mellem EU-Parlamentet og rådets opfattelse, og udsigterne til et kompromis er ikke store.

Kommissionen vil i 2009 også se på udstationeringsdirektivet og de problemer, der er i forhold til minimumløn efter afsigelsen af Laval-dommen. Kommissionen vil her undersøge, om den danske lov, der er vedtaget for nylig, er god nok.

I det vedtagne direktiv om europæiske virksomhedsråd er der indført en 2-årsperiode for indgåelse af aftaler om europæiske virksomhedsråd efter det gamle direktiv eller ændring.

I sådanne tilfælde skal reglerne i det gamle og ikke det fornyligt vedtagne direktiv overholdes. Spørgsmålet er, om det i praksis har nogen reel betydning. Som udgangspunkt er det nye direktiv en tydeliggørelse af de allerede gældende regler i det gamle direktiv. Ved en fortolkning af aftaler indgået på baggrund af det gamle direktiv, vil der nok blive skelet til det nye direktivs tydeliggørelse af reglerne. Kun hvor der reelt er indført ændringer, vil det nye direktivs regler ikke være gældende. Eksempelvis er der ændringer om, hvordan det særlige forhandlingsorgan sammensættes.

Herudover åbner det nye direktivs artikel 13 op for, at virksomheder alligevel kan blive omfattet af det nye direktiv, hvis der sker betydelige ændringer i virksomhedens struktur.

Den danske arbejdsmarkedsattaché

EU Task Force gruppen blev modtaget på den Danske Repræsentation i Bruxelles af Beskæftigelsesråd Lone Henriksen, der er udstationeret i Bruxelles fra Beskæftigelsesministeriet. Lone Henriksen er udsendt fra Beskæftigelsesministeriet for en 3-årig periode. Hendes arbejde består i at varetage danske interesser overfor EU og øvrige medlemslande primært i forbindelse med forberedelse af møderne i Ministerrådet og være bindeled mellem EU-systemet og den danske regering.

På samme måde som Beskæftigelsesministeriet har de fleste ministerier en medarbejder siddende på den faste repræsentation for at varetage ministeriets område.

Ved at være udstationeret til repræsentationen i Bruxelles og sidde i en arbejdsgruppe med beskæftigelsesattachéer fra de øvrige medlemslande, har Lone Henriksen fingeren på pulsen med hensyn til, hvad der rører sig i EU.

Lone Henriksen fortalte, at 2009 bliver et overgangså. Der er valg til EU-Parlamentet i juni 2009. Kommissionen, der er udpeget for en 5-årig periode, skal efter planen udpeges i slutning af 2009 og der er problemer med Lissabon-traktaten. Irland skal have traktaten til en ny folkeafstemning i løbet af 2009, fordi befolkningen i første omgang sagde nej. Desuden vil finanskrisen og tendensen til protektionisme i forbindelse med nationale støtteordninger til fx bilindustrien være noget, der kommer til at optage EU.

**FA besøgte
beskæftigelsesråd
Lone Henriksen på den
Danske Repræsentation i
Bruxelles**



ETUC

ETUC skal høres af Kommissionen, når der laves direktiver. ETUC repræsenterer over 60 millioner arbejdstagere i Europa

Hos ETUC (European Trade Union Confederation) blev gruppen modtaget af Wolfgang Kowalsky, rådgiver til Generalsekretær John Monks. ETUC er en sammenslutning af fagforeninger på europæisk plan. ETUC har 82 nationale fagforeninger fordelt på 36 lande og 12 europæiske forbund som medlemmer. I alt repræsenterer ETUC over 60 millioner arbejdstagere i Europa.



ETUC er en af de Sociale Parter, der bliver refereret til i FA Magasinets artikel om mødet med Kommissionen. ETUC skal høres af Kommissionen, når der udarbejdes direktiver og har herudover mulighed for sammen med Business Europe at bede Kommissionen fremme direktiver eller at indgå ikke-bindende aftaler.

ETUC arbejder som en traditionel lobbyorganisation med gode forbindelser til Kommissionen og rådet med de skiftende formandskaber og månedlige møder med parlamentsmedlemmer i arbejdsmarkedsudvalget. Desuden bruger ETUC demonstrationer uden for Parlamentet til at understøtte sine synspunkter over for politikerne. Senest fik ETUC Parlamentet til at opsplitte det kompromis, der var indgået i ministerrådet om forslagene til vikar- og arbejdstidsdirektiv. ETUC fik Parlamentet til at sige ja til vikardirektivet og nej til ministerrådets forslag til arbejdstidsdirektiv.

ETUC har længe talt for europæisk regulering af det finansielle område, men Kommissionen ville vente. Desværre fik ETUC ret i, at der er behov for nye regler. Nu foreslår ETUC en ny social pagt, ligesom Roosevelts new deal. Konkurrence skal afløses af solidariske strategier.

BUSINESSEUROPE



BUSINESSEUROPE er den europæiske virksomhedsforening og repræsenterer over 20 millioner, små, mellemstore og store virksomheder. BUSINESSEUROPE er ETUCs modpart, når parterne udarbejder ikke-bindende aftaler, fremmer direktiver og lobbyer i EU. Fra Danmark er det DA og DI, som er medlem.

BUSINESSEUROPE
repræsenterer over 20
millioner virksomheder



Hos BUSINESSEUROPE blev vi modtaget af Maxime Cerutti, der er rådgiver i BUSINESSEUROPEs afdeling for sociale forhold.

BUSINESSEUROPE fortalte, at arbejdsmarkedsområdet m.v., som på EU-sprog hedder social matters, fylder meget. På lovgivningsområdet er der siden 1958 vedtaget ca. 400 sociale tekster i form af 240 retsforskrifter og 160 politiske deklamationer. Sideløbende har den sociale dialog fundet sted siden 1986. I perioden op til 2006 har det resulteret i flere end 60 fælles initiativer, hvoraf nogle har resulteret i direktiver om eksempelvis forældreorlov og deltidsarbejde, andre i frivillige aftaler om arbejdsrelateret stress og chikane og vold på arbejdspladsen. Herudover har der været fælles initiativer i form af anbefalinger, deklamationer og holdninger.

Ligesom Kommissionen forudser BUSINESSEUROPE, at opfølgningen på Laval-sagen kommer på dagsordenen. Et andet vigtigt punkt bliver arbejdstidsdirektivet, hvor BUSINESSEUROPE og Kommissionen har andre interesser end EU-parlamentet og ETUC. Endelig lægger BUSINESSEUROPE vægt på projektet om nye kvalifikationer til nye job. Dvs. at sikre og uddanne kvalificerede medarbejdere i takt med, at behovene hos virksomhederne ændrer sig på grund af teknologiske og globale påvirkninger.

UNI Finance deltager i den sociale dialog med bank- og forsikringsarbejdsgiverne

UNI Finance

Hos UNI Finance mødte Task Force gruppen lederen for UNI Finance Oliver Roethig og sekretariatsmedarbejder Kathrine Søndergaard. UNI Finance er en af i alt 13 sektorer i UNI Global, der er en global sektorfagforening for funktionæransatte. UNI Finance er delt op i 4 regioner, hvoraf UNI Finance Europa er en af dem. Både Finansforbundet og DFL er medlemmer af UNI Finance.

UNI Finance deltager i den sociale dialog med bank- og forsikringsarbejdsgiverne og udfører lobbyarbejde overfor Kommissionen og EU-Parlamentet, ligesom de øvrige arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

UNI Finance samarbejder for tiden med forsikringssektoren omkring demografi. Et andet fælles projekt med arbejdsgiversiden på bankområdet er udvidelsen af Europa og hvordan de nye medlemsstater bliver integreret.

Finanskrisen står selvfølgelig højt på dagsordenen hos UNI Finance, der styrker lobbyindsatsen for en bedre regulering af de finansielle markeder. UNI Finance har også synspunkter om, hvordan aflønningen af direktører skal være og hvilken kreditpolitik bankerne i fremtiden skal efterleve.



Banking Committee for European Social Affairs

Task Force gruppen besøgte the European Banking Federation, EBF, og blev modtaget af bl.a. generalsekretær Guido Ravoet, lederen af social affairs afdelingen Sébastien de Brower og seniorrådgiver Forence Kanson.

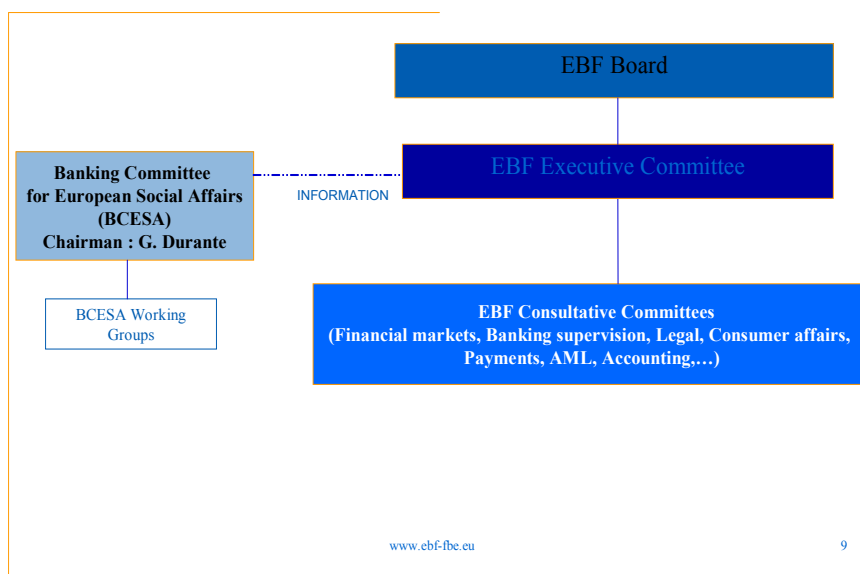
EBF er en europæisk organisation for forretningsbanker og finansielle institutioner. EBF's mål er et integreret europæisk marked for finansielle ydelser.

BCESA er en selvstændig arbejdsgiverkomite, som samarbejder med EBF, jf. figuren nedenfor.

FA er medlem af Banking Committee for European Social Affairs, som EU Task Force-gruppen også besøgte i Bruxelles



Banking Committee for European Social Affairs BCESA



På dagsordenen i BCESA er Kommissionens forslag til en familiepakke, flexicurity, nye kvalifikationer til nye job og selvfølgelig forslaget til arbejdstidsdirektiv. Et fremtidigt emne vil være de forskellige tiltag i forhold til aflønning af direktører.

Desværre har den sociale dialog med UNI Finance haltet lidt på det seneste, og der ligger derfor en udfordring i at få den sociale dialog på skinner igen. Herudover er der en udfordring i at få organiseret arbejdet i Banking Committee på en sådan måde, at flere lande deltager og generelt at få flere nye lande involveret i arbejdet i komiteen, fordi ikke alle europæiske lande er repræsenteret i BCESA.

EU og FA

EU-emnerne griber ind i de fleste af FA's områder. Dertil kommer, at antallet af medarbejdere i FA's sekretariat er begrænset. Derfor har FA ikke en international afdeling eller en eller flere personer, som alene eller fortrinsvist arbejder med EU-spørgsmål. Det er noget, som griber ind på tværs.

Der kommer rigtig meget ny regulering på arbejdsmiljøområdet, og det drøftes i Arbejdsmiljørådet, hvor FA er medlem.

Før den danske regering skal finde ud af, hvad den skal mene om et forslag til EU-direktiv, drøftes det med arbejdsmarkedets hovedorganisationer i Beskæftigelsesministeriets Specialudvalg, når det er noget, der vedrører arbejdsmarkedet. Her er FA også med.

Når så direktiverne skal indføres i de danske arbejdsmarkedsregler, finder man ud af i Implementeringsudvalget, hvordan det skal ske. I det udvalg sidder også hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet, herunder FA.

Nyt fra FA

Indmeldelse

IKANO Bank A/S er indmeldt pr. 2. januar 2009.

Udmeldelser

Med virkning fra 1. januar 2009 er Selskabet af 1. september 2008 A/S (tidl. Roskilde Bank A/s) og Bonusbanken og Ringkjøbing Bank, der begge er fusioneret med vestjyskBANK, udmeldt af FA. Med virkning fra 1. februar 2009 er Ulsted Sparrekasse, der er fusioneret med Sparekassen Vendsyssel, udmeldt af FA.

Navneændring

Claims Management Group Limited (CMGL) har ændret navn til Capita Insurance Services.

FA har nu 224 medlemmer med 71.442 medarbejdere.

Nyt fra FA's sekretariat

FA har pr. 2. marts 2009 ansat Daniel Wiingaard Bach som studentermedhjælp. Pr. 1. april 2009 er Claus Ryde ansat som jurist.

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

STORE KONGENSGADE 81 C
POSTBOKS 9010
1022 KØBENHAVN K

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

