

Anne Britt Djuve

**ARBEIDSTIDSORDNINGER I
NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDEL-
INDUSTRIEN I EUROPA**

FAFO-notat

Anne Britt Djuve

**ARBEIDSTIDSORDNINGER I
NÆRINGS- OG NYTELSESMIDDEL-
INDUSTRIEN I EUROPA**

FAFO-notat

© Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon 1993

ISSN 0801-6135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Tema	6
1.2 Problemstilling	6
1.3 Avgrensning	6
1.4 Metode	7
1.5 Notatets videre oppbygging	7
2 Arbeidstidsordninger i Nederland, Frankrike, Spania og Tyskland	9
2.1 Avtalesystem og lovgivning	9
2.2 Fleksibilitet	10
2.3 Arbeidstid, overtid og skiftordninger	12
2.3.1 Kjøttindustri	12
2.3.2 Meieriindustri	13
2.3.3 Fiskeindustri	15
2.3.4 Sjokoladeindustri	16
2.3.5 Drikkevareindustri	18
3 Bransjevise arbeidstidsordninger	20
3.1 Nederland	20
Lovgivning	20
.....
3.1.2 Meieriindustri	24
3.1.3 Fiskeindustri	27
3.1.4 Sjokoladeindustri	29
3.1.5 Drikkevareindustri	31
3.2 Frankrike	33
Lovgivning	33
.....
3.2.2 Meieriindustri	37
3.2.3 Sjokoladeindustri	39
3.2.4 Drikkevareindustri	40
3.2.5 Fiskeindustri	44

3.3 Spania.....	46
Lovgivning.....	46
3.3.1 Kjøttindustri.....	48
3.3.2 Meieriindustri.....	49
3.3.3 Fiskeindustri.....	50
3.3.4 Sjokoladeindustri.....	51
3.3.5 Drikkevareindustri.....	52
3.4 Tyskland.....	54
Lovgivning.....	54
Fellesordninger.....	56
NGG – DGB.....	57
3.4.1 Kjøttindustri.....	58
3.4.2 Meieriindustri.....	59
3.4.3 Sjokoladeindustri.....	59
3.4.4 Fiskeindustri.....	60
3.4.5 Drikkevareindustri.....	61
4 Konkurransedyktighet og fagforeningsstrategier.....	62
5 Avslutning.....	65
Litteratur.....	66

Forord

Utsikter til større konkurranse har fått de norske arbeidsgiverorganisasjonene innen nærings- og nytelsesmiddelindustrien til å fremme krav om at norsk nærings- og nytelsesmiddelindustri må tilpasse seg arbeidstidsordningene i våre potensielle konkurrentland. Dette har gjort det nødvendig for Norsk nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) å forholde seg til hvilke betingelser utenlandske arbeidsgivere tilbyr sine ansatte. Den økte internasjonaliseringen bidrar også til å aktualisere internasjonalt samarbeid og samordning på arbeidstaker-siden. Det blir derfor interessant for NNN å kjenne sine europeiske søsterorganisasjoners holdninger og forventninger til et slikt samarbeid.

Dette notatet presenterer resultatene av en undersøkelse om arbeidstidsordninger og fagforbundsstrategier i fire europeiske land. Prosjektet er utført på oppdrag for NNN og er finansiert gjennom NORAS' forskningsprogram «Frivillige organisasjoners utredningsbehov om EFs indre marked».

Rolf Frøysland i NNN har vært behjelpelig med å formidle kontakt med de aktuelle fagforbundene som er intervjuet i forbindelse med undersøkelsen. Takk til alle forbundene for velvillig formidling av den ønskede informasjon og stor gjestfrihet.

Jeg vil også takke prosjektleder Arild Steen for nyttige kommentarer underveis.

Sist, men ikke minst, skal min kollega Torunn Kvinge ha en takk for utmerkede tolketjenester i Tyskland.

FAFO, februar 1993

Anne Britt Djuve

1 Innledning

1.1 Tema

Norsk nærings- og nytelsesmiddelindustri vil bli mer konkurranseutsatt. Dette har sammenheng med utformingen av og utviklingen i internasjonale avtaleverk som GATT, EØS og EF, og vil forsterkes av strukturendringene innen produksjon, distribusjon og salg av næringsmidler. Importvernet står for fall, samtidig som de stadig større og mer spesialiserte produksjonsenhetene innen europeisk næringsmiddelindustri er på utkikk etter nye markeder for sine produkter. Konsentrasjonen i detaljistleddet styrker også posisjonen til de store produsentene. Disse temaene er behandlet i FAFO-rapportene *Nye Vilkår* (Steen 1991) og *Ingen over – ingen ved siden?* (Steen 1991).

Arbeidstidsordninger og ansettelsesforhold inngår i konkurransebetingelsene. Med økende konkurranse følger dermed økende behov for kunnskap om hvordan disse forholdene er regulert i våre potensielle konkurrentland.

1.2 Problemstilling

Formålet med prosjektet er i første rekke å undersøke arbeidstidas lengde og dens fordeling over døgnet, uka og året. Med arbeidstid menes avtalt arbeidstid og overtid. For å gi en beskrivelse av fleksibiliteten i arbeidsstokken, har vi også undersøkt forekomsten av deltid og forskjellige typer korttidskontrakter og fleksible arbeidskontrakter.

«Vi må være konkurransedyktige» er et argument som følger i kjølvannet av den økende internasjonaliseringen av (næringsmiddel)industrien. Det vil ha stor betydning for norsk fagbevegelse hvordan fagbevegelsen i Europa møter arbeidsgiversidens krav om konkurransedyktig lønnsnivå og arbeidstidsordninger. Vi har derfor undersøkt hvordan nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbundene i de enkelte land opplever «konkurransedyktighetspresset», og hvilke strategier de møter dette presset med.

1.3 Avgrensning

Undersøkelsen omfatter bransjene kjøttforedling, meierier, drikkevareindustri, sjokoladeindustri og fiskeindustri i Tyskland, Nederland, Frankrike og Spania.

1.4 Metode

Framstillingen bygger i all hovedsak på opplysninger som er innhentet gjennom samtaler med representanter fra nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund i hvert enkelt land. I flere av landene er det flere konkurrerende forbund innen hver bransje. Vi har kontaktet ett forbund for hver bransje i hvert land. Forbundene som er valgt ut, deltar alle i den europeiske næringsmiddelinternasjonalen EAL. Utvelgingen er foretatt av NNN.

I de landene/bransjene som har landsdekkende kollektive avtaler, er disse også brukt som kilder. I tillegg er en undersøkelse om lov- og avtaleregulering av arbeidstidsordninger i EF-landene (Blainpain og Köler 1988) brukt til å kontrollere og supplere opplysningene som er gitt av fagforbundene.

Følgende forbund har bidratt:

Nederland:Industriebond FNV (fiske- og drikkevareindustri)

Voediingsbond FNV (meieri-, kjøttforedlings- og sjokoladeindustri)

Frankrike:Federation generale agroalimentaire FGA-CFDT

Tyskland:Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG-DGB

Spania:Federacion de Alimentación, Bebidas y Tabacos
FABT-UGT

Samtalene er gjennomført med utgangspunkt i en intervjuguide som skulle besvares for hver enkelt bransje i hvert land. Noen av forbundene hadde svært god og detaljert oversikt over arbeidstidsordningene i den enkelte bransje, mens andre hadde problemer med å skaffe de ønskede opplysninger på bransjenivå. Bransjebeskrivelsene er derfor ikke helt konsistente med hensyn til hvilke faktorer som er tatt med.

Deler av framstillingen bygger utelukkende på opplysninger gitt av representantene fra de ulike forbundene. Påliteligheten til denne informasjonen er dermed avhengig av vedkommende representants kunnskapsnivå og nøyaktighet.

1.5 Notatets videre oppbygging

I kapittel to gis en summarisk sammenligning av arbeidstidsordningene i Frankrike, Nederland, Tyskland og Spania. Analysen kunne ha vært ført videre, men dette har ikke vært mulig innenfor prosjektets rammer. For en grundigere oversikt over arbeidstidsordninger, ansettelsesforhold og fagforeningsstrategier i hvert av landene henvises det til kapittel tre.

Kapittel fire inneholder noen generelle betraktninger om arbeidstidsordninger og ansettelsesforhold i nærings- og nytelsesmiddelindustrien i de fire landene og en beskrivelse av de intervjuede fagforbundenes strategier på dette området.

2 Arbeidstidsordninger i Nederland, Frankrike, Spania og Tyskland

2.1 Avtalesystem og lovgivning

Det er store forskjeller i måten å organisere arbeidslivet på i de forskjellige landene.

I *Nederland* er alle de aktuelle bransjene dekket av en eller flere kollektive avtaler. Avtalene regulerer arbeidstid, dens fordeling over året, diverse kompensasjonsordninger for overtid og ubekvem arbeidstid, og bruken av fleksible arbeidskontrakter. Alle de kollektive avtalene, med unntak av den for fiskeindustrien, fastsetter en ukentlig arbeidstid som er betydelig lavere enn det lovbestemte maksimum på 40 timer.

Organisasjonsgraden er på 4–5 prosent i fiskeindustrien, 30 prosent i sjokoladeindustrien og 50–60 prosent i de øvrige bransjene.

Frankrike har en arbeidsmarkedslovgivning der ferdigforhandlede kollektive avtaler blir gjeldende lov for en hel bransje, også for bedrifter som verken har medlemskap i noen arbeidsgiverorganisasjon eller fagforeningsrepresentasjon. Alle de aktuelle bransjene har nasjonale kollektive avtaler. Den lovfestede maksimale ukentlige arbeidstida på 39 timer er effektiv i den forstand at alle de nasjonale avtalene fastsetter 39 timers ukentlig arbeidstid. Det finnes imidlertid en rekke lokale avtaler med lavere avtalt arbeidstid, spesielt innen bryggeribransjen. De franske kollektive avtalene setter et tak for bruk av overtid per år.

Organisasjonsgraden i nærings- og nytelsesmiddelindustrien er i underkant av 10 prosent.

Tyskland har ingen nasjonale kollektive avtaler på bransjenivå. Det finnes en del regionale avtaler og dessuten en rekke avtaler på foretaks- og bedriftsnivå. NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) forhandler årlig rundt 1800 avtaler innen nærings- og nytelsesmiddelindustrien. Bestemmelsene om maksimal arbeidstid i den tyske arbeidsmarkedslovgivningen har liten aktualitet, alle avtalene som forhandles av NGG fastsetter betydelig lavere arbeidstid enn det som er fastsatt i loven. Organisasjonsgraden i næringsmiddelindustrien er i underkant av 60 prosent.

Spania har nasjonale kollektive avtaler for kjøttindustri, meierier og fiskeindustri, men ikke for sjokoladeindustri og drikkevareindustri. Det kan være store forskjeller fra en lokal avtale til en annen. Arbeidsmarkedslovgivningen i Spania er ganske omfattende, den begrenser blant annet årlig overtid per arbeider til 80 timer. Ifølge FABT (Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos) er denne grensen imidlertid ikke noen effektiv begrensning, fordi overtid utover dette betales svart. Den lovbestemte øvre grensen på 40 arbeidstimer per uke

er effektiv i den forstand at den gjenfinnes i mange kollektive nasjonale og lokale avtaler. En del avtaler har også gunstigere arbeidstidsbestemmelser enn dette. Organisasjonsgraden i næringsmiddelindustrien er på ca 15 prosent.

Alle landene har arbeidsmarkedslovgivning som setter visse minimumsstandarder. Det er også under behandling et EF-direktiv om arbeidstid. I den foreløpig siste utgaven av direktivutkastet er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid inklusive overtid begrenset til 48 timer, med en referanseperiode på maksimum tre måneder. Gjennomsnittlig arbeidstid for nattarbeid skal ikke overstige 8 timer for hver 24 timers periode. Hver arbeider skal garanteres en sammenhengende hvileperiode på minst 11 timer for hver 24 timers periode, og en hvileperiode på minst 35 timer for hver uke. Disse bestemmelsene vil neppe få store konsekvenser for organiseringen av arbeidstida i de fire aktuelle landene.

2.2 Fleksibilitet

Fleksible arbeidstidsordninger

De nasjonale kollektive avtalene i Frankrike og Nederland fastsetter rammer for fleksibel arbeidstid fra uke til uke. Disse systemene har stor utbredelse i de to landene. Fleksible arbeidstidsordninger behandles ikke i de kollektive avtalene i Tyskland og Spania. Slike systemer må forhandles lokalt, men er foreløpig lite utbredt.

Korttidskontrakter

Korttidskontrakter er generelt svært utbredt i Spania, gjennomsnittet i industriproduksjon er 38 prosent av utførte dagsverk. I Tyskland har bruken av korttidskontrakter økt kraftig de siste årene, og så godt som alle nyansatte får tidsbegrenset kontrakt. I Frankrike var bruken av korttidskontrakter som andel av utførte dagsverk i 1991 på 20 prosent i kjøttforedling, 12 prosent i meieriindustri, ca 13 prosent i sjokoladeindustrien og 20–30 prosent i drikkevareindustrien. I Nederland anslås bruken av korttidskontrakter til 25 prosent av arbeidsstokken i slakteriene, 12–15 prosent i kjøttforedling, 20 prosent i meieriindustrien, 5 til 10 prosent i drikkevareindustrien og under 5 prosent i sjokoladeindustrien og fiskeindustrien.

Fleksible arbeidskontrakter

Det brukes en rekke forskjellige fleksible arbeidskontrakter. Typen kontrakter og utbredelsen av disse varierer fra bransje til bransje og fra land til land.

I Spania brukes en type kontrakt som kalles «fast og diskontinuerlig». Arbeidere som har en slik kontrakt er fast ansatt ved bedriften, men arbeider bare når arbeidsgiveren har behov for arbeidskraft. Denne typen kontrakt er svært utbredt i fiskeindustrien, og brukes også i noen utstrekning i meieriindustrien. Det er nesten utelukkende kvinner som har slike kontrakter.

Også i Nederland er fleksible arbeidskontrakter svært utbredt i fiskeindustrien. Det anslås at 20 til 25 prosent av arbeidsstokken i bransjen har slike kontrakter, de fleste av dem er kvinner. Arbeidskontraktene skal garantere et gitt antall arbeidstimer per uke. I fiskeindustrien er dette timeantallet ofte satt svært lavt. Arbeidsgiver kan «ved behov» pålegge arbeidere med slik kontrakt å arbeide vesentlig mer enn det som er fastsatt i kontrakten. Også i sjokoladeindustrien brukes det fleksible arbeidskontrakter, men den nasjonale kollektive avtalen for bransjen fastsetter at denne typen kontrakter skal garantere minst 32 timers ukentlig arbeidstid. I kjøttforedling og drikkevareindustrien brukes det lite slike kontrakter.

I Frankrike brukes fleksible arbeidskontrakter som garanterer et gitt antall årlige arbeidstimer. Det er vanlig at de som har slike kontrakter, arbeider full tid i perioder og har helt fri innimellom arbeidsperiodene. Arbeidstakeren kan dermed ta annet arbeid i friperiodene. Denne typen kontrakter er imidlertid lite utbredt.

Stand by-kontrakter er også i bruk i Tyskland, men er lite utbredt i næringsmiddelindustrien. Kontraktene skal garantere et visst minimum ukentlige arbeidstimer.

2.3 Arbeidstid, overtid og skiftordninger

2.3.1 Kjøttindustri

Tabell 1 Avtalt arbeidstid 1992/93

	Nederland	Frankrike	Tyskland	Spania
timer per uke	36	39	38	39,5 ¹
feriedager	24/26,7	25	29	22
helligdager				
unntatt søndager	6	10	11	12
timer per år ²	1663,2/ 1643,8	1762,8	1679,6	1794

Skiftarbeid

I Nederland er toskiftsystem svært utbredt. I Frankrike brukes skift i økende grad i ferskvareproduksjon, mens skiftsystemer er lite utbredt i kjøttindustrien i Tyskland og Spania.

Overtid

I Frankrike er bruken av overtid begrenset til 90 timer per sysselsatt per år gjennom den nasjonale kollektive avtalen, det vil si i underkant av 5 prosent av samlet arbeidstid. I Nederland er 6–7 prosent av utførte timeverk i bransjen overtidsarbeid. I Spania er bruken av overtid begrenset ved lov til 80 timer per sysselsatt, men denne grensen blir ikke alltid overholdt. Ifølge FABT brukes det i perioder svært mye overtid i bransjen. I Tyskland ser det ut til å være lite bruk av overtid i kjøttbransjen.

I Nederland er toskiftsystem svært utbredt. I Frankrike brukes skift i økende grad i ferskvareproduksjon, mens skiftsystemer er lite utbredt i kjøttindustrien i Tyskland og Spania.

1 Beregnet ut fra avtalt årlig arbeidstid.

2 For Nederland, Frankrike og Tyskland er arbeidstimer per år beregnet på følgende måte:

- 365 dager
- 104 lørdager og søndager
- helligdager som ikke faller på søndag
- avtalt antall feriedager
- = antall arbeidsdager

Antall arbeidsdager / 5 x avtalt antall arbeidstimer per uke
= avtalt antall arbeidstimer per år

I Spania er årlig arbeidstid fastsatt i den nasjonale kollektive avtalen for slakterier og kjøttforedling.

2.3.2 Meieriindustri

Tabell 2 Avtalt arbeidstid 1992/93

	Nederland	Frankrike	Tyskland	Spania
timer per uke	36	39/38 ³	38	40
feriedager	25	24	29	22
helligdager				
unntatt søndager	6	10	11	12
timer per år ⁴	1656	1762,8/1725,2	1679,6	1826,45/ 1816

Overtid

I Frankrike er årlig bruk av overtid begrenset av de nasjonale kollektive avtalene til 130 timer per sysselsatt per år. De første 65 overtidstimene kan avspaseres. Det er ifølge FGT stor og økende bruk av overtid i fransk meieriindustri.

Avviket mellom avtalt og utført arbeidstid i meieriindustrien i Tyskland tilsier at overtidsbruken i 1992 var på 185,4 timer per arbeider i konsummelk- og osteproduksjon og 108,4 timer per arbeider i øvrig meieriproduksjon.

I Nederland er overtidsbruk begrenset ved lov, men det er ifølge FNV lett å få dispensasjon. FNV har ikke statistikk over overtidsbruk, men anser bruken av overtid som et betydelig problem. Arbeidstakeren kan velge mellom avspasering og økonomisk kompensasjon. Deltids-ansatte får ikke overtidsbetaling før de har arbeidet mer enn 36 timer per uke.

I Spania er bruken av overtid begrenset til en del spesifiserte formål. Ifølge FABT er det lite bruk av overtid i spansk meieriindustri.

3 Gjelder arbeidere i kontinuerlig treskiftsystem.

4 For Nederland, Frankrike og Tyskland er arbeidstimer per år beregnet på følgende måte:

- 365 dager
- 104 lørdager og søndager
- helligdager som ikke faller på søndag
- avtalt antall feriedager
- = antall arbeidsdager

Antall arbeidsdager / 5 x avtalt antall arbeidstimer per uke
= avtalt antall arbeidstimer per år

I Spania er årlig arbeidstid fastsatt i den nasjonale kollektive avtalen for meieriindustrien. Det første tallet viser avtalt årlig arbeidstid. Ifølge den spanske avtalen tilsvarer dette 40 timers ukentlig arbeidstid. Det andre tallet viser beregnet årlig arbeidstid ved hjelp av vår formel ved 40 timers arbeidsuke.

Skiftarbeid

I Nederland brukes det vanligvis to skift i konsummellkproduksjon, men tre- og fireskiftsystemer er også i bruk. I osteproduksjon er skiftsystemer lite utbredt, men en del bedrifter bruker to skift. Det gis økonomisk kompensasjon for skiftarbeid.

I Spania er det vanlig med tre skift i meieriindustrien, spesielt i de store meieriene. Eventuell kompensasjon for skiftarbeid fastsettes i de lokale avtalene.

Skiftarbeid brukes i økende grad i Frankrike. Rundt 30 prosent av arbeiderne har toskiftsystem og 10–15 prosent i treskiftsystem.

I Tyskland er toskiftsystemer utbredt, og stadig flere tar i bruk treskiftsystemer. Kompensasjon for skiftarbeid fastsettes i de lokale avtalene.

2.3.3 Fiskeindustri

Tabell 3 Avtalt arbeidstid 1992/93

	Nederland	Frankrike	Tyskland	Spania
timer per uke	40 ⁵ /39 ⁶	39	38	38,7 ⁷
feriedager	15 ⁸ /24 ⁹	24	29	22
helligdager unntatt søndager	6	10	11	12
timer per år ¹⁰	1920 ¹¹ 1801,8	1762,8/1768 ¹²	1679,6	1758

Overtid

Bruken av overtid i fransk fiskeindustri er begrenset til maksimalt 120 timer per arbeidstaker i de nasjonale kollektive avtalene. Ifølge FGA (Federation generale agroalimentaire) brukes det mye overtid i høyseongene.

I fiskeindustrien i Nederland brukes det ifølge FNV mer overtid enn i annen industriproduksjon.

I Tyskland arbeider hver arbeidstaker gjennomsnittlig 12,4 timer mer i året enn det som er avtalt årlig arbeidstid for heltidsansatte.

I Spania er det svært lite bruk av overtid i fiskeindustrien.

5 Lovbestemt

6 Avtalt arbeidstid i den «nasjonale» kollektive avtalen. Denne avtalen omfatter bare ca 100 arbeidstakere.

7 Beregnet ut fra avtalt årlig arbeidstid.

8 Lovbestemt

9 Fastsatt i den nasjonale kollektive avtalen.

10 For Nederland, Frankrike og Tyskland er arbeidstimer per år beregnet på følgende måte:

- 365 dager
- 104 lørdager og søndager
- helligdager som ikke faller på søndag
- avtalt antall feriedager
- = antall arbeidsdager

Antall arbeidsdager / 5 x avtalt antall arbeidstimer per uke
= avtalt antall arbeidstimer per år

I Spania er årlig arbeidstid fastsatt i den nasjonale kollektive avtalen for fiskeindustrien.

11 Lovbestemt

12 Årlig arbeidstid i henhold til den franske beregningsmåten.

Skiftarbeid

Rundt 10 prosent av bedriftene i fiskeindustrien i Nederland praktiserer skiftordninger. Skiftarbeid kompenseres økonomisk.

I Frankrike er to- og treskiftsystemer utbredt, spesielt i ferdigrettproduksjon.

I Tyskland praktiserer Unilevers fabrikker to skift. I andre fiskeindustriforetak er det ikke vanlig med skiftordninger.

I Spania er skiftsystemer svært uvanlig i fiskeindustrien.

2.3.4 Sjokoladeindustri

Tabell 4 Arbeidstid 1992/93

	Nederland	Frankrike	Tyskland	Spania ¹³
timer per uke	36/32,6 ¹⁴	39	38	40
feriedager	25	24	29	22
helligdager				
unntatt søndager	6	10	11	12
timer per år ¹⁵	1656/1499,6	1770,6	1679,6	1826,45/ 1816

13 Det er ingen nasjonal kollektiv avtale for spansk sjokoladeindustri. Tallene er hentet fra den regionale avtalen for Madrid-provinsen. Denne regionen er tilfeldig valgt og er ikke nødvendigvis representativ for hele Spania.

14 Gjelder kontinuerlige skiftordninger.

15 For Nederland, Frankrike og Tyskland er arbeidstimer per år beregnet på følgende måte:

- 365 dager
- 104 lørdager og søndager
- helligdager som ikke faller på søndag
- avtalt antall feriedager
- = antall arbeidsdager

Antall arbeidsdager / 5 x avtalt antall arbeidstimer per uke
= avtalt antall arbeidstimer per år

I Spania er årlig arbeidstid fastsatt i den kollektive avtalen for Madrid-provinsen. Det første tallet angir årlig avtalt/lovfestet arbeidstid. Ifølge den spanske avtalen tilsvarer dette 40 timers ukentlig arbeidstid. Det andre tallet viser beregnet årlig arbeidstid ved hjelp av vår formel ved 40 timers arbeidsuke.

Overtid

I Nederland er bruken av overtid begrenset gjennom den kollektive avtalen til maksimalt åtte timer per uke og 200 timer per år. Overtid brukes først og fremst i tida før jul og påske.

I Frankrike fastsetter den nasjonale kollektive avtalen et tak på 100 timer per arbeider per år. Det er lite bruk av overtid i fransk sjokoladeindustri.

Gjennomsnittlig utført arbeidstid per arbeider i tysk sjokoladeindustri i 1992 var lavere enn avtalt arbeidstid for heltidsansatte. Det skulle tilsi at det var lite bruk av overtid.

Ifølge FATB er det ikke spesielt mye bruk av overtid i spansk sjokoladeindustri.

Skiftarbeid

To- og treskiftsystemer er svært utbredt i sjokoladeindustrien i Frankrike, Nederland og Tyskland. I Nederland og Frankrike er det også i bruk fire- og femskiftsystemer. I Spania er det i bruk forskjellige typer skiftsystemer, men utbredelsen av de forskjellige systemene er ukjent.

2.3.5 Drikkevareindustri

Tabell 5 Avtalt arbeidstid 1992/93

	Nederland	Frankrike	Tyskland	Spania ¹⁶
timer per uke	36/33,6 ¹⁷	36,5 ¹⁸ /36,17 ¹⁹	38 ²⁰ /37,5 ²¹	40 ²² /37,5 ²³
feriedager	25	25	29	24
helligdager				
unntatt søndager	6	10	11	12
timer per år ²⁴	1656/ 1545,6	1649,8/ 1634,9	1679,6 1657,5	1800/ 1687,5

Overtid

I Frankrike, Tyskland og Nederland brukes det mye overtid i drikkevarebransjen. Bruken av overtid er begrenset ved lov i Spania, utover dette er bruken av overtid i spansk drikkevareindustri ukjent.

16 Det er ingen landsdekkende kollektiv avtale for spansk drikkevareindustri. Tallene stammer fra de lokale avtalene for Aguila og Union Cervecera. Disse avtalene er tilfeldig valgt og er ikke nødvendigvis representative for den spanske drikkevareindustrien.

17 Avtalt arbeidstid for arbeidere i kontinuerlig skiftordning

18 Avtalt effektiv arbeidstid ved åttetimersdag.

19 Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid ved sekstimersdag og sekسدagersuke.

20 Mineralvann

21 Bryggerier

22 Aguila

23 Union Cervecera

24 Arbeidstimer per år er beregnet på følgende måte:

365 dager

- 104 lørdager og søndager

- helligdager som ikke faller på søndag

- avtalt antall feriedager

= antall arbeidsdager

Antall arbeidsdager / 5 x avtalt antall arbeidstimer per uke

= avtalt antall arbeidstimer per år

Skiftarbeid

I Nederland har ca 50 prosent av arbeiderne tre- eller fireskiftsystem, 20 prosent har femskiftsystem, de resterende 30 prosent har ikke skiftordning.

I Spania er det vanlig med to skift i bryggeriene, mens det er mindre vanlig med skiftordninger i mineralvannproduksjon.

I Frankrike bruker de fleste produsentene to eller tre skift.

I Tyskland varierer antall skift fra sesong til sesong. Det er vanlig med to skift i bryggeriene om sommeren, i noen bedrifter brukes det også tre skift. Skiftordninger er mindre vanlig i mineralvannproduksjon.

3 Bransjevise arbeidstidsordninger

I dette kapitlet gis en skjematisk beskrivelse av arbeidstidsordninger i de fem bransjene i Nederland, Frankrike, Tyskland og Spania. Framstillingen er organisert slik at for hvert land presenteres først arbeidsmarkedslovgivning og eventuell annen informasjon som gjelder alle bransjene. Bestemmelser som er spesifikke for den enkelte bransje, er beskrevet i egne underkapitler for hver bransje.

3.1 Nederland

Lovgivning

Arbeidsmarkedslovgivningen i Nederland er under revisjon, men foreløpig gjelder lov av 1919 om Arbeidsmarkedet, riktignok med tallrike endringer. Det er dessuten to lover som omhandler kollektive avtaler: lov av 24 desember 1927 om Kollektive Avtaler, og lov av 25 mai 1937 om Bindende Reguleringer i Kollektive Arbeidsavtaler.

Arbeidstid

Arbeidsmarkedsloven av 1919 definerer arbeidstid som den tid arbeidstakeren er til arbeidsgiverens disposisjon, uavhengig av hva arbeidstakeren gjør i denne tida. Nederlandsk høyesterett har fastslått at venting og hviling kan betraktes som arbeidstid. Reisetid til og fra arbeidstid regnes ikke som arbeidstid, det gjør heller ikke lunsjpauser på mer enn 15 minutter.

Maksimal normalarbeidsuke er på 40 timer.

Overtid

Bruken av overtid er begrenset i Arbeidsmarkedsloven av 1919. Ifølge FNV er det lett å få dispensasjon fra bestemmelsene. Overtidsbetaling er fastsatt enten i kollektive avtaler eller i den enkelte arbeidskontrakt.

Loven fastsetter maksimal arbeidstid til 9 timer per dag og 42,5 timer per uke i inntil 13 uker i strekk. Det er mulig å få dispensasjon fra disse reglene. Med dispensasjon er 11 timer per dag og 48 timer per uke det absolutte maksimum.

I tilfelle av en ulykke eller overhengende fare for en ulykke gis det spesialtillatelse til å benytte overtid.

Ferie

Siden 1966 er alle lønnstakere sikret retten til betalt ferie. Den betalte ferien skal minst tilsvare tre ganger antall dager arbeidet per uke, det vil si i praksis 15 dager. Det opparbeides også ferie under sykdom i inntil ett år.

Svangerskapspermisjon

Det er lovbestemt rett til svangerskapspermisjon med full lønn i 14 uker, 6–8 uker før fødselen og 6–8 uker etter. Begge foreldre har dessuten rett til å få halvert arbeidstid i et halvt år, men på egen regning.

Det er ganske vanlig at mødre blir sykemeldt fra 4–5 måneder før fødselen til 1/2 år etter fødselen.

Det er ingen rett til fravær ved barns sykdom.

Midlertidig ansatte

Det er ulovlig å bruke vikar fra et vikarbyrå i mer enn seks måneder. En person som er ansatt direkte av bedriften på en korttidskontrakt, har begrensede rettigheter i forhold til bedriften de første seks månedene av ansettelsesforholdet.

Deltid

Det eksisterer ingen rettslig definisjon av hva som anses som henholdsvis «deltid» og «fulltid». Noen lover innen nederlandsk arbeidsrett gjelder bare arbeidtakere som arbeider mer enn en tredjedel av normal arbeidstid, dette gjelder for eksempel bestemmelsene om minstelønn.

Det er svært få kollektive avtaler som inneholder eksplisitte bestemmelser for deltidsansatte. Som resultat av dette er det vanlig at deltidsansatte ikke nyter godt av de forbedringene i arbeidsvilkår som oppnås gjennom kollektive forhandlinger.

Skiftarbeid

Et foretak må ha tillatelse fra arbeidstilsynet for å ta i bruk skiftarbeid. Dersom skiftsystemet omfatter søndager og helligdager, må det innhentes særskilt tillatelse til dette.

3.1.1 Kjøttindustri

Bransjen omfatter slakterier, kjøttforedling og slakteforretninger. Det er to nasjonale kollektive avtaler, en som omfatter både slakterier og kjøttforedling, og en som gjelder hovedsakelig kjøttforedling. Fjærkrebransjen har ikke kollektiv avtale, men to lokale avtaler.

Det er til sammen ca 25 000 sysselsatte i de delene av bransjen som dekkes av de to avtalene. 40–50 prosent av arbeidstakerne er organisert i FNV, dessuten er 5–10 prosent organisert i andre forbund. 3–5 prosent av arbeidstakerne i slakteriene er kvinner, i kjøttforedlingsbransjen utgjør kvinnene 10–15 prosent av arbeidstakerene.

Situasjonen for den nederlandske kjøttbransjen er generelt vanskelig. Det er i dag betydelig overkapasitet. Svinebestanden representerer et

miljøproblem for landet. Dette sammen med EFs landbrukspolitikk (CAP) gjør at svineproduksjonen må ned med 30 prosent. Dette vil føre til en sysselsettingsreduksjon på 30 til 35 prosent.

Vaskejobbene er stort sett satt bort til spesielle rengjøringsbyråer. Disse arbeidsoppgavene utgjør rundt 10 prosent av sysselsettingen i kjøttindustrien.

I noen deler av industrien er det behov for svært spesialiserte slaktere. Mange av disse er ansatt i vikarbyråer som opererer utelukkende innen kjøttbransjen. Dette er en svært dyr ordning for industrien. Byråene «stjeler» høyt kvalifiserte slaktere fra industrien. Vikarbyråslakterne arbeider vanligvis på akkord. Dette bidrar til å kjøre opp tempoet også for andre arbeidstakere.

Arbeidstid

Den kollektive avtalen fastsetter gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid til 36 timer. Arbeidstida den enkelte uke kan variere mellom 32 timer og 42 timer. Det kan arbeides maksimalt 9 timer per dag. Den kollektive avtalen deler året inn i 12 ukers perioder. I hver periode kan det arbeides maksimum 468 timer og minimum 432 timer.

Overtid

6–7 prosent av utførte timeverk i bransjen er overtidsarbeid.

De første to timene overtidsarbeid kompenseres med 30 prosent lønnstillegg, de påfølgende med 50 prosent lønnstillegg.

Skiftarbeid

75 prosent av de sysselsatte arbeider i toskiftsystem.

Noen få bedrifter har kontinuerlige skiftordninger, det gjelder særlig i bedrifter med spesielt kapitalintensiv produksjon og spesielle produksjonsprosesser som det er komplisert å avbryte/starte opp. Dessuten brukes det flere skift i høysesongene. Den kollektive avtalen regulerer ikke hva slags skiftordninger som kan brukes. Bedrifts-rådet²⁵ må alltid konsulteres ved innføring av nytt skiftsystem. Vanligvis forhandles det også med forbundet («noe annet ville være svært uheldig for samarbeidet!»)

Den kollektive avtalen for kjøttforedlingsindustrien fastsetter kompensasjonen for skiftarbeid til 35 prosent lønnstillegg i tida utenom 06.00 til 18.00 på ukedager, 55 prosent på lørdager og 100 prosent på søndager.

Sykefravær

Sykefraværet ligger på 8–10 prosent. Dette er noe over gjennomsnittet. Voedingsbond forklarer dette med høyt arbeidspress, repetitive arbeidsoppgaver og høy ulykkesfrekvens. Det har vært framsatt påstander fra tillitsvalgte om at arbeidstakerne bedriver selvskading for å bli sykemeldt.

²⁵ Alle bedrifter som har 35 sysselsatte eller mer, må ha et bedriftsråd. Rådet består av valgte representanter for de ansatte.

Ferie

Den ene kollektive avtalen fastsetter 24 dagers betalt ferie, den andre 192 timer, tilsvarende 26,7 dager ved 36 timers uke. Fra fylte 45 år gis det ekstra fridager:

Alder:	Ekstra fridager:
45 år	1 dag
50 år	2 dager
55 år	3 dager
60 år	4 dager

Pensjonsalder

Lovbestemt pensjonsalder er 65 år.

Det er førtidspensjonsordning fra fylte 60 år, fra fylte 58 år for arbeidstakere som har vært 40 år i bransjen.

Deltid

Deltid er lite brukt. Andelen deltidsansatte anslås til 3–5 prosent. Dette har sammenheng med den lave kvinneandelen i bransjen.

Korttidskontrakter

I slakteriene er rundt 25 prosent av arbeidsstokken ansatt på korttidskontrakt, de fleste av disse gjennom de tidligere omtalte vikarbyråene. Tilsvarende tall i kjøttforedling er på 12–15 prosent.

Strategi

Voedingsbond ønsker å redusere bruken av vikarbyråansatte til maksimum 25 prosent i den enkelte bedrift. På sikt ønsker de å redusere andelen til 12,5 prosent. Myndighetene hevder at en slik ordning vil være diskriminerende overfor vikarbyråene og at den derfor er ulovlig.

Forbundet arbeider også for bedret yrkesopplæring og bedret arbeidsmiljø.

Jobbdeling vil bli mer og mer aktuelt. Arbeidstakerne i bransjen ønsker imidlertid ikke å redusere arbeidstida før det er gjort noe med arbeidsmiljøet, fordi de frykter at redusert arbeidstid vil føre til ytterligere økt arbeidspress og dermed forverrede arbeidsforhold.

3.1.2 Meieriindustri

Det er ca 18 000 sysselsatte i bransjen. Det er tre konkurrerende forbund: FNV, CNV (kristelig) og UNIE-BLHP (funksjonærforbund). Ca 5 prosent av arbeidsstokken er kvinner.

Voedingsbond er størst i meieribransjen, med ca 6500 medlemmer. De tre forbundene organiserer til sammen rundt 60 prosent av arbeidsstokken. Sysselsettingen har gått dramatisk ned i bransjen og synker stadig. Dette skyldes både automatisering og kvotereguleringen i CAP. Meieriindustrien i Nederland domineres av seks større foretak, hvorav de tre største er samvirkeid. Alle disse seks driver internasjo-

nalt. Det finnes dessuten en del mindre kooperative meieribedrifter. Fagbevegelsen er sterkest i de kooperative meieriene. Lønnsomheten er imidlertid lavere i de kooperative enn i de private meieriforetakene, noe som vanskeliggjør fagforbundets arbeid.

Det finnes en kollektiv avtale på nasjonalt nivå som dekker både private og kooperative meieriforetak. Voedingsbond har ikke lokale avtaler i meieribransjen.

Arbeidstid

Den kollektive avtalen fastsetter ukentlig arbeidstid til 36 timer, også for skiftarbeid. Organiseringen av arbeidstida over uka og året fastsettes vanligvis ved avtaler mellom bedriftsrådet og ledelse ved den enkelte bedrift. Disse avtalene må være i overensstemmelse med hovedavtalen.

Skiftarbeid

I osteproduksjon brukes vanligvis ett skift, i noen tilfeller to. I konsummelkproduksjonen brukes vanligvis to skift, i noen tilfeller tre. Noen bedrifter bruker fire skift, i en ordning som inkluderer lørdagsarbeid. Skiftene går hovedsakelig på dagtid, men det brukes også nattskift. Nattskiftene er hovedsakelig rengjøring og annen forberedende virksomhet, i liten grad produksjon. Det er et betydelig press fra arbeidsgiverens side mot tre produksjonsskift, særlig innenfor konsummelkproduksjon.

Avtalefestet kompensasjon for toskiftsystem er på minimum 15 prosent lønnstillegg, kompensasjonen for treskiftsystem er på minimum 17 prosent. Dessuten gis det tillegg på 0,88 prosent av ukelønna dersom mer enn en gitt mengde timer faller utenfor normalarbeidstid. Normal arbeidstid er mellom 6.30 og 17.00.

Kompensasjonen for kontinuerlige skiftordninger er på minimum 15 prosent.

Weekendtillegg per time:

lørdag før 17: 1,25 prosent av ukelønna

lørdag etter 17: 2,5 prosent av ukelønna

søndag: 3 prosent av ukelønna

mandag før 6.30: 1,25 prosent av ukelønna

Overtid

Overtid kompenseres med et tillegg per time på 3,51 prosent av ukelønna. Bruken av overtid begrenses ved lov, men det er lett å få dispensasjon. Det er svært mye bruk av overtid og stort arbeidspress i bransjen. Arbeidstakere over 55 år kan nekte overtid.

Det har vært en del uenighet mellom forbundet og arbeidsgiverne om overtidsbetaling for deltidsansatte, fordi det i dag ikke gis overtidskompensasjon for deltidsansatte før de har jobbet mer enn 36 timer i uka. Fagbevegelsen hevder at dette er kvinnekriminerende (de fleste deltidsansatte er kvinner).

Det er mulig å avspasere overtid én mot én og få tillegget utbetalt.

Korttidskontrakter

20 prosent av arbeidsstokken går på tidsbegrensede kontrakter, vanligvis 1/2 år. Meieriene bruker vikarbyråer i stor utstrekning. Det er ulovlig å bruke vikar i mer enn et halvt år. Meieriene ansetter derfor de samme personene på halvårlig kontrakt etter at de har arbeidet som vikar i et halvt år. Deretter går de tilbake til vikarbyrået, og slik fortsetter det.

Deltid

Deltidsarbeid organiseres hovedsakelig gjennom kontrakter som garanterer arbeidstakeren et visst minste timeantall i løpet av en periode. Arbeid utover det fastsatte timeantallet er frivillig fra arbeidstakerens side. Fagforbundet har fjernet «fiskeindustrikontrakter» fra meieriindustrien (se punkt 3.1.3).

Sykefravær

Sykefraværet i bransjen var i 1992 på 6,2 prosent, inkludert fravær i forbindelse med svangerskap og fødsel.

Loven fastsetter full lønn under sykefravær «i en viss periode». Regjeringa ønsker nå å redusere sykelønna til 70 prosent. Den nasjonale kollektive avtalen for meieriindustrien sikrer full lønn under sykefravær i hele det første året.

Ferie

Arbeidstakere mellom 18 og 60 år har avtalefestet 25 arbeidsdagers ferie. Arbeidstakere under 18 år og over 60 år har avtalefestet 27 dagers ferie.

Det er seks offentlige helligdager og en ekstra hvert femte år.

Pensjonsalder

Pensjonsalderen er lovfestet til 65 år.

Meieriindustrien omfattes av et førtidspensjonsopplegg for arbeidstakere over 60 år. Ordningen finansieres av et fond opprettet av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Strategi

Den viktigste saken er å opprettholde mest mulig sysselsetting. Dette skal skje ved jobbdeling gjennom arbeidstidsreduksjon og/eller lavere pensjonsalder. Forbundet har hatt et program i 1,5 år for jobbdeling ved hjelp av firedagers (32 timers) arbeidsuke. Arbeidstakerne er lite entusiastiske, og vil heller ha lavere pensjonsalder. En alternativ strategi fra forbundet er å satse på firedagersuke for arbeidstakere over 50. Dette ser ut til å bli en vanlig strategi i mange forbund. Det arbeides også for å øke mulighetene til å ta ut overtidskompensasjon i form av avspasering.

Forbundet har ikke lyktes med sin strategi på skiftarbeid. Fagforbundet er villig til å diskutere lengre driftstider, men bare med kompensasjon i form av kortere arbeidstid. Forbundet ønsker dessuten å redusere fleksibiliteten til deltidsarbeiderne.

Forbundet arbeider for å få full lønn og fulle pensjonspoeng i perioden den tida småbarnsforeldre har rett til å arbeide halv stilling.

Representanten fra Voedingsbond mener at internasjonalt samarbeid på arbeidstakersiden møter en rekke problemer på grunn av manglende tid og penger, dessuten er de multinasjonale selskapene vanskelige å få i tale. De eier gjerne fra 30 til 49 prosent av et selskap, og viser til at de dermed er i minoritet og ikke kan forhandle med fagbevegelsen på bedriftens vegne. Han presiserte nødvendigheten av å utvide og styrke det internasjonale samarbeidet mellom fagbevegelsene i de europeiske landene for å stå imot presset om lønnsmoderasjon og stadig større fleksibilisering.

3.1.3 Fiskeindustri

Arbeidstakerne i fiskeindustrien ble organisert i FNV fra 1.1.1991. De var tidligere organisert i et transportforbund.

Det er særlig sild og makrell som foredles i nederlandsk fiskeindustri. Rekepilling er for tida forbudt av hygieniske årsaker.

Det er svært lav organisasjonsgrad i bransjen. Det er rundt 7000 sysselsatte i nederlandsk fiskeindustri. FNV organiserer ca 100 av disse. I tillegg organiserer CNV (kristelig) rundt 200 personer. Det er omtrent like mange kvinner som menn i fiskeindustrien. FNV organiserer hovedsakelig kvinner, mens CNV er mannsdominert. De to forbundene gjennomfører felles forhandlinger. Det er to kollektive avtaler i bransjen, en nasjonal og en lokal. Avtalene omfatter bedrifter med til sammen rundt 1500 sysselsatte. Forbundet har planer om en omfattende organiseringskampanje.

De som omfattes av den nasjonale og den lokale avtalen, har betydelig høyere lønn enn den minstelønna som er fastsatt ved lov. Den lovfestede minstelønna er på 2100 NLG per måned, mens den kollektive avtalen sikrer en startlønn på 2450 NLG per måned. Akkord er svært utbredt.

Arbeidstid

Maksimal gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er lovbestemt til 40 timer. Maksimumsgrensen for den enkelte uke er på 42,5 timer. Dette kan pågå i maksimalt 13 uker i strekk. Det er mulig å få dispensasjon fra disse reglene. Med dispensasjon er 48 timer i uka og 11 timer per dag det absolutte maksimum.

En del bedrifter praktiserer firedagers arbeidsuke med 10 timers daglig arbeidstid.

Den lokale avtalen gir sju dagers ekstra ferie, noe som gir en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 39 timer.

Skiftarbeid

Bedriftene må ha tillatelse fra myndighetene for å praktisere skiftordninger. Bedrifter med mer enn 35 sysselsatte må dessuten ha en avtale med bedriftsrådet. Vanligvis er fagforeningen representert i bedriftsrådet, og hvis den ikke er det, vil rådet i de fleste tilfeller kontakte fagforeningen.

Rundt 10 prosent av bedriftene praktiserer skiftordninger. Den nasjonale kollektive avtalen omhandler ikke skiftordninger. Den lokale avtalen fastsetter to skift, begge på dagtid. Skiftarbeid kompenseres med 20 prosent lønnstillegg i røkerier, ellers med 15 prosent tillegg.

Overtid

Det er mer bruk av overtid enn det som er vanlig i annen industriproduksjon.

Den kollektive avtalen fastsetter følgende satser for overtidskompensasjon:

Hverdager mellom 06.00 og 20.00:	30 prosent
Hverdager utenom 06.00 og 20.00:	50 prosent
Lørdag før 13.00:	60 prosent

Lørdag etter 13.00:	75 prosent
Søndag:	100 prosent
Helligdager:	200 prosent

Ferie

Det er 15 dagers lovbestemt ferie. De kollektive avtalene gir 24 dagers betalt ferie.

Det er seks nasjonale helligdager i Nederland.

Korttidskontrakter

Korttidskontrakter er lite brukt.

Deltid

60 prosent av arbeidstakerne arbeider full tid. 6 prosent arbeider mindre enn 20 timer i uka. Det er svært vanlig med arbeidskontrakter som garanterer et gitt antall arbeidstimer per uke. Det garanterte timetallet er ofte satt lavt. Arbeidsgiver kan «ved behov» pålegge den deltidsansatte å arbeide vesentlig mer enn det som er fastsatt i kontrakten. 20–25 prosent av arbeidsstokken har slike kontrakter, de fleste av dem er kvinner.

Sykefravær

Sykefraværet er høyt, fra 10 prosent i «vanlig» produksjon og opp til 25 prosent i rensing av fisk. Ifølge fagforeningen skyldes dette de dårlige fysiske arbeidsforholdene. I den ene bedriften som har lokal avtale er sykefraværet på 3,5 prosent!

Den kollektive avtalen fastsetter full lønn under sykefravær i de første 6 ukene, deretter 70/80 prosent av siste lønning.

Den lokale avtalen fastsetter full lønn under sykefravær de første seks ukene, deretter 90 prosent av siste lønning.

Strategi

Fagforbundet ønsker å redusere ukentlig arbeidstid til 36 timer for arbeidstakere med normalarbeidsdag og 33 timer for skiftarbeidere.

Forbundet har gått vekk fra å kjempe mot skiftarbeid, men prøver å unngå nattarbeid.

Hvorvidt arbeiderne ønsker kontinuerlige skiftordninger, er i stor grad et spørsmål om betaling. Yngre arbeidstakere ønsker ofte å arbeide skift.

Representanten fra Industriebond-FNV har liten tiltro til internasjonal samarbeid på arbeidstakersiden. Han framhever at Nederland har eksportert en rekke arbeidsplasser til andre land på grunn av lønnsnivået i Nederland og at industriproduksjonen i Nederland nødvendigvis vil måtte bli av en annen type enn i land der lønnsnivået er betydelig lavere.

Forbundet ønsker å bedre svangerskapspermisjonen ved at arbeidstakerne får delvis lønnskompensasjon i det året de arbeider halvtid. Det arbeides også for å få arbeidsgiverne til å kjøpe flere barnehageplasser.

3.1.4 Sjokoladeindustri

Det er to store sjokoladebedrifter i Nederland. Den ene produserer kakaomasse, den andre konsumferdig sjokolade.

Bransjen er preget av internasjonalisering. Både Nestlé, Suchard og General biscuits er sterkt inne på det nederlandske markedet. De kjøper opp flere og flere mindre sjokoladeprodusenter, kakaomasseprodusentene kjøpes ikke.

Det er to arbeidsgiverorganisasjoner i bransjen. Den ene dekker både sjokolade- og sukkervareproduksjon, den andre kun sukkervarer. Det er derfor også to kollektive avtaler for bransjen.

Det er til sammen rundt 24 000 sysselsatte i bransjen, hvorav rundt 6000 er organisert i FNV. Det er to andre fagforeninger som er aktive i bransjen, CNV (kristelig) og UNIE-BLHP (funksjonærforbund). Disse organiserer til sammen rundt 1000 stykker i sjokolade/sukkervarebransjen.

Antall sysselsatte i bransjen er stabilt, hoveddelen av de sysselsatte i sjokoladeindustrien jobber med pakking. Dette er arbeidsplasser som er svært utsatt ved automatisering.

50 prosent av de sysselsatte er kvinner.

Arbeidstid

Det er en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 36 timer. Vanlig arbeidsuke er imidlertid 40 timer, og dette kompenseres ved 23 ekstra fridager. Disse må spres utover året.

Ukentlig arbeidstid for skiftarbeidere i kontinuerlig skiftordning er på 32,6 timer, og for skiftarbeidere i fireskiftsordning som omfatter lørdagsarbeid, er ukentlig arbeidstid 33,6 timer.

Overtid

Det kan arbeides maksimalt åtte timer overtid i uka og maksimalt 200 timer i året.

Det kan arbeides maksimalt 42 timer per uke og ni timer per dag. Mange bedriftsråd har gått med på en organisering av arbeidstida der det arbeides ni timer daglig i firedagersuke. Dette er typisk i ettskiftsbedrifter.

Skiftarbeid

I kakaomassebedriftene arbeides det i så godt som alle bedriftene enten tre, fire eller fem skift. I konsumsjokoladebedriftene praktiserer 60–70 prosent av bedriftene ett eller to skift, de øvrige tre, fire eller fem skift. Flerskiftsystemer er typisk for de store bedriftene som produserer internasjonale varemerker. Disse står for størstedelen av sysselsettingen i bransjen.

Ferie

Det er 25 betalte feriedager i året. Eldre arbeidstakere har ekstra fridager:

45 år	2 dager
50 år	3 dager
55 år	4 dager

60 år 5 dager

Pensjonsalder

Pensjonsalderen er lovbestemt til 65 år. Det er dessuten et system for førtidspensjon fra fylte 60 år. Pensjonen utgjør 80–90 prosent av arbeidsinntekten. Opplegget benyttes av 90 prosent av dem som har mulighet til det.

Deltid

Rundt 20 prosent av de sysselsatte arbeider deltid, de fleste av disse er kvinner. I en del bedrifter brukes kontrakter som garanterer den deltidsansatte et gitt antall arbeidstimer i løpet av året. Dette antallet kan utvides ved behov, men den ansatte er ikke forpliktet til å arbeide mer enn de kontraktsfestede timene. Den kollektive avtalen fastsetter at denne typen kontrakter skal garantere minst 32 timer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

Korttidskontrakter

Denne typen kontrakter er lite utbredt i bransjen, men brukes en del i høysesongene. Andelen av den regulære arbeidsstyrken som går på korttidskontrakter, anslås til å være under fem prosent.

Sykefravær

Sykefraværet er på seks–sju prosent. Det er full lønn under sykefravær.

Strategier

Pensjonsalderen er i dag i praksis 60 år, og forbundet kommer ikke til å foreslå lavere pensjonsalder, fordi kostnadene ved dette ville bli for høye.

Det er derimot aktuelt å gå inn for firedagers arbeidsuke for arbeidstakere over 50 år.

Dersom det blir vanlig med firedagers arbeidsuke à 9 timer, kan det bli en aktuell strategi å redusere daglig arbeidstid.

Fagforbundet mener å ha lykket med å bytte lengre driftstider for bedriftene med kortere arbeidstid.

Internasjonalt samarbeid er svært begrenset og dreier seg stort sett om utveksling av informasjon.

Voedingsbond mener det bør avtales at de tillitsvalgte må få tid og midler til disposisjon for å treffe sine europeiske kolleger.

Italienske, spanske og portugisiske næringsmiddelforbund har tatt til orde for en europeisk kollektiv avtale. Det nederlandske forbundet tror dette er en illusjon.

3.1.5 Drikkevareindustri

Den nasjonale kollektive avtalen inkluderer bryggerier, mineralvannsfabrikker og vinproduksjon. Det finnes dessuten en rekke lokale avtaler.

Det er ca 15 000–20 000 sysselsatte i bransjen, hvorav 2500 i mineralvannproduksjon. FNV organiserer rundt 50 prosent av de bryggeriansatte og 30–35 prosent av arbeiderne i mineralvannindustrien.

CNV (et kristelig fagforbund) organiserer ca en fjerdedel så mange som FNV i denne bransjen. Også her forhandler FNV og CNV sammen.

Det er rundt 20 prosent kvinner blant funksjonærene, i produksjonen er nesten 100 prosent menn.

Arbeidstid

Avtalt arbeidstid er 36 timer i uka. Arbeidere i kontinuerlige skiftordninger har 33,6 timers arbeidsuke.

Skiftordninger

Bryggeriene har kontinuerlige femskiftsordninger, sju dager i uka. I de store bryggeriene arbeider 50 prosent av de ansatte i tre- til fireskiftsystem, 20 prosent har femskiftsystem, de resterende 30 prosent arbeider normal dag. I mindre bryggerier arbeider 40 til 50 prosent normal dag, ca 10 prosent har femskiftsordninger og de resterende har to-, tre- eller fireskiftsordninger.

Sykefravær

Sykefraværet ligger på 7 til 7,5 prosent sykefravær, tilsvarende gjennomsnittet i Nederland.

Det er full lønn under sykefravær i to til tre år.

Deltid

Ca 5 prosent av arbeidsstokken arbeider deltid.

Svangerskapspermisjon

Den kollektive avtalen gir ikke svangerskapspermisjon utover det som er fastsatt i loven.

Enkelte lokale avtaler har bestemmelser om at bedriften stiller barnehageplasser til disposisjon for de ansattes barn.

FNV ønsker å sikre småbarnsforeldre rett til å arbeide halv tid med 75 prosent av fulltids betaling.

Korttidskontrakter

Midlertidige ansatte får minst 6 måneders kontrakter. Den kollektive avtalen fastsetter at ledige stillinger skal tilbys de midlertidig ansatte før utlysning.

Strategi

Det er fremdeles en del bedrifter i bransjen som har mer enn 36 timers arbeidsuke. Forbundet går inn for å redusere arbeidstida til 36 timer også i disse bedriftene.

Enkelte bryggerier har problemer med rekrutteringen. Fagforbundet har tatt initiativ til samarbeid med en del bedrifter om opplæringstiltak for arbeidsledige, men har møtt en viss motstand innad i forbundet, fordi dette kan gå på bekostning av vanlige jobber.

3.2 Frankrike

Lovgivning

Fransk arbeidsrett består av følgende elementer: For det første er alle arbeidstakere som har en arbeidskontrakt sikret en del grunnleggende

rettigheter gjennom bestemmelsene i arbeidsmarkedsloven, *Code du travail*. Alle avtaler som inngås mellom partene i arbeidslivet må være i overensstemmelse med *Code du travail*.

For det andre tar *Code du travail* inn i seg nasjonale rammeavtaler som er forhandlet fram av arbeidsgivernes hovedorganisasjoner og ett eller flere av arbeidstakerorganisasjonenes landsforbund. Disse avtalene gjelder alle bransjer og gir generelle bestemmelser om blant annet hvordan forhandlingene skal foregå, opplæring, prinsipper for reduksjon i arbeidstid, sikkerhet, framgangsmåte ved valg av fagforeningsrepresentanter, pensjonsalder, svangerskapspermisjon, sykelønnsordning osv.

For det tredje forhandler fagforbundene og landsorganisasjonene innen hver sektor om nasjonale rammeavtaler. Rammeavtalene danner grunnlaget for forhandlingene om de bransjevise kollektive avtalene. Dersom disse forhandlingene ikke gjennomføres, implementeres rammeavtalen direkte på bedriftsnivå. Rammeavtalene omfatter minstelønn, arbeidstid, kompensasjonsordninger for overtid/skift/irregulær arbeidstid, opplærings/videreutdanningstilbud osv. De kollektive avtalene kan betraktes som gjeldende lov for hele bransjen, også i bedrifter der fagforeninger ikke er representert. Det er verdt å merke seg at i bransjer uten egen kollektiv avtale, gjelder rammeavtalen som lov.

Lønnsforhandlingene gjennomføres i de kollektive forhandlingene på bransjenivå. Fordi det er to arbeidsgiverforeninger (én for samvirkebedrifter og én for private bedrifter), må lønnsforhandlingene gjøres to ganger. Det forhandles om lønn utover den minstelønn som er fastsatt i den nasjonale avtalen/loven.

Det forhandles også lokalt. De lokale avtalene skal som hovedprinsipp være i overensstemmelse med den kollektive avtalen og loven, men det kan i en del tilfeller forhandles lokalt om å omgå visse bestemmelser. Det er lovfestet at de lokale avtalene skal reforhandles hvert år.

Arbeidstid

Arbeidstid defineres i loven som den tida som tilbringes på arbeidsplassen, med unntak av lunsjpause og tid som brukes til å skifte til/fra arbeidsklær.

Loven fastsetter maksimal gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid til 39 timer. Den ukentlige arbeidstida kan gjennom lokale avtaler utvides til 40 timer, men bare dersom den 40. timen kompenseres med gjeldende satser for overtidsbetaling. Det er bare bedrifter der fagbevegelsen er representert, som kan inngå lokale avtaler.

Arbeidstida en enkelt dag kan ikke overstige 10 timer for voksne og 8 timer for ungdom under 18 år. Det kan i visse tilfeller gis dispensasjon fra disse reglene.

Arbeidstida en enkelt uke kan normalt ikke overstige 44 timer, med mindre en kollektiv avtale på bransjenivå eksplisitt tillater det. Arbeid utover 44 timer en enkelt uke må alltid kompenseres med gjeldende satser for overtidsbetaling, også i bedrifter med fleksibel organisering av arbeidstida over året. Det absolutte maksimum er 48 timer en enkelt uke, og 46 timer per uke i gjennomsnitt over en periode på 12 uker.

Fleksibel organisering av arbeidstida fra uke til uke kan benyttes av alle bedrifter som har en lokal eller kollektiv avtale. Dersom det skal overføres mer enn tre timer fra en uke eller akkumuleres mer enn 10 overførte timer, må dette fastsettes i en lokal avtale.

Arbeidstida for skiftarbeidere i kontinuerlig skiftsystem skal ikke overstige 35 timer per uke. Det er forbudt å arbeide to påfølgende skift bortsett fra i ekstraordinære tilfeller.

Nattarbeid er siden 1936 forbudt for kvinner i industrien. EF-domstolen avgjorde imidlertid i 1991 en dom angående en fransk bedrift som hadde inngått en avtale med fagforeningen om at kvinnelige ansatte også kunne arbeide nattsift. Domstolen mente at dette var tillatt og at det franske forbudet mot nattarbeid for kvinner er diskriminerende.

Deltid

Deltid defineres som arbeidstid under 4/5 av normal arbeidstid. Alle deltidskontrakter må være skriftlige. Deltidsansatte har stort sett samme rettigheter som heltidsansatte. Deltidsansatte kan pålegges å arbeide mer enn det som er avtalt i kontrakten. Disse timene gir ikke rett til overtidsbetaling. Det kan ikke pålegges ekstra timer utover 1/3 av avtalt arbeidstid, og det kan ikke pålegges ekstra timer i en slik utstrekning at reell arbeidstid kommer på nivå med normal arbeidstid for heltidsansatte.

FGA-CFDT

FGA er et forbund innenfor nærings- og nytelsesmiddelindustrien, jordbruk og landbruksrelatert forvaltning, som er tilknyttet føderasjonen CFDT. FGA forhandler med to arbeidsgiverorganisasjoner, én for kooperative bedrifter og én for private bedrifter. FGA og arbeidsgiverorganisasjonene forhandler fram rammeavtaler for sine bransjer.

FGA organiserer en rekke forskjellige bransjer innenfor landbruk og landbruksbasert industri. Det er ca 1,5 millioner sysselsatte innenfor de bransjene FGA organiserer, bare 50 000 av dem er medlemmer i FGA, hvorav 26 000 i næringsmiddelindustri. FO (Federation generale des travailleurs de l'agriculture) organiserer 21 000, hvorav 10 000 i jordbruk. CFTC (kristelig) organiserer svært få i denne sektoren. CGT (kommunistisk) hevder at de organiserer 200 000 i sektoren. FGA betviler dette, blant annet med den begrunnelse at FGA har 7000 tillitsvalgte i sektoren, mens CGT har 5500. Dette skulle tilsi at CGT har færre medlemmer enn FGA. FGA anslår at mindre enn 10 prosent av de sysselsatte i sektoren er organisert, hvorav tre prosent i FGA.

Organisasjonsgraden i Frankrike er gjennomgående lav. Fagbevegelsen har allikevel en sterk posisjon i kraft av arbeidsmarkedslovgivningen.

3.2.1 Kjøttindustri

Bransjen omfatter foredling og salg av kjøtt, men ikke slakterier. Det er ca 15 000 sysselsatte i fransk kjøttforedling.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er på 39 timer. Den kollektive avtalen aksepterer fleksibel arbeidstid. Arbeidsgiver må presentere en arbeidsplan 12 måneder i forveien, som angir ukentlig arbeidstid i de forskjellige periodene over året. Planen kan endres gjennom forhandlinger hver tredje måned.

Overtid

Den kollektive avtalen begrenser bruken av overtid til 90 timer per ansatt/år. Disse kan kun disponeres dersom bedriften har en fleksibilitetsavtale der ukentlig arbeidstid varierer innenfor 42 og 36 timer. Dersom bedriften ønsker større fleksibilitet enn dette, reduseres tilgjengelige overtidstimer til 60. Dette systemet har vært effektivt til å begrense bruken av overtid, idet nesten ingen bedrifter i dag bruker fleksibilitetssystemer med høyere maksimumsgrense enn 42 timer/uka.

En del bedrifter bruker en såkalt timebank. Ukentlig arbeidstid er her aldri mindre enn 39 timer. Timer utover dette settes i banken og kan tas ut i form av ekstra feriedager. De ekstra feriedagerne kan ikke tas i forbindelse med ordinær ferie. Timebanken må tømmes hvert år, hvis ikke mister bedriften retten til å bruke fleksibelt arbeidstidssystem.

Skiftarbeid

Skiftarbeid brukes i økende grad i ferskvareproduksjonen. Skift brukes for øvrig vesentlig til vedlikeholdsarbeid. Arbeidstid utenom 06.00 og 21.00 kompenseres med et lønnstillegg på 20 prosent.

Deltid

Den kollektive avtalen gir retningslinjer for deltidskontrakter. Det er vanlig at den deltidsansatte arbeider full tid i perioder og har helt fri innimellom arbeidsperiodene. Mange deltidsansatte har arbeid i andre bedrifter i friperiodene. Kontraktene skal fastsette et visst antall betalte timer per år, ofte 800 timer. Denne kontraktstypen gjør at den ansatte har rett til arbeidsledighetstrygd dersom han/hun ikke får annet arbeid i friperiodene.

Korttidskontrakter

Bruken av korttidskontrakter tilsvarer rundt 20 prosent av utførte dagsverk.

Ferie

Det er fem uker betalt ferie. Ved lang ansiennitet i samme bedrift gis det ekstra fridager:

15 år gir 1 dag
20 år gir 2 dager
25 år gir 3 dager

Strategi

Forbundet ønsker bruk av femskiftsystem istedenfor tre skift, fordi det er bedre av helsemessige årsaker.

FGA vil kjempe for 6-timers skift med 8 timers betaling. Arbeidsgiverne vil ikke diskutere dette.

Det arbeides også med en avtale om lønnstillegg for nattskift.

FGA er også opptatt av nye typer arbeidsmiljøproblemer som har fulgt i automatiseringens kjølvann, slik som fysisk og psykisk stress og skadevirkninger av repetitivt arbeid i høyt tempo.

Arbeidsgiverorganisasjonene bruker i stor utstrekning forskjeller i de nasjonale bestemmelsene som et argument i forhandlingene med fagbevegelsen. «Vi flytter til Belgia, der er fagbevegelsen greiere å ha med å gjøre». Arbeidsgiverne hevder at lønnskostnadene er høyere i Frankrike enn i andre land. FGA mener å ha tilbakevist dette ved å påvise at arbeidsgiverne bruker internasjonal statistikk feil. Dette fikk FGA hjelp til av tysk fagbevegelse. FGA framhever viktigheten av å skaffe til veie informasjon, slik at slike påstander kan tilbakevises.

3.2.2 Meieriindustri

Fransk meieriindustri sysselsetter ca 62 000 personer, hvorav 21 000 i kooperative meierier og 41 000 i private meieribedrifter. Det leveres omtrent like mye melk til de to sektorene, noe som betyr at produksjonen i den private delen av bransjen er nesten dobbelt så arbeidsintensiv som i den kooperative delen. Dette har sammenheng med at kooperative produsere hovedsakelig konsummelk, melkepulver og smør, mens størstedelen av osteproduksjonen foregår i privat sektor. Verdiskapingen er nesten dobbelt så stor i den private delen som i den kooperative.

Automatiseringen av meieriindustrien har vært sterk. Dette gjelder særlig flytende produkter. I osteproduksjonen har automatiseringen vært mindre påfallende. Det produseres svært mange forskjellige typer oster, og mange av dem har en spesialisert produksjonsprosess.

Kooperative har svakere økonomi enn de private meieriene. De kooperative meieriene har lagt opp til en produksjon der tida fra melken leveres til produktene selges er kortest mulig. De har også nytt godt av EF-subsidier på smør og melkepulver. Prisedgang på disse produktene og avviklingen av subsidieordningene har medført økonomiske problemer for kooperative. Det har vist seg å være vanskelig å ta markedsandeler fra de private på ostemarkedet. Kooperative har satset lite på FoU og har ikke produksjonsstruktur og markedsapparat for osteproduksjon.

Det er to kollektive avtaler for den franske meieribransjen, én for kooperative og én for den private delen av bransjen. Det er dessuten en rekke lokale avtaler. FGA organiserer rundt 5 prosent av arbeidstokken i kooperative og 2,5 prosent i de private meieriene. CGT organiserer omtrent like mange som FGA i privat sektor. FO organiserer arbeidstakere i begge delene av bransjen, men har mindre betydning enn FGA. Store multinasjonale foretak kontrollerer rundt 20 prosent av melkeforedlingen. I disse foretakene er det svært vanskelig å drive fagforeningsarbeid.

Sysselsettingen i begge sektorer er på vei ned, delvis som følge av EFs kvotesystem.

I forbindelse med innføringen av EFs kvotesystem ble det i 1984 inngått en avtale mellom staten, arbeidsgiverorganisasjonene og fagforbundene. Formålet med avtalen var å skaffe nye jobber til meieriansatte som mistet jobben.

Arbeidstid

Avtalefestet (og lovfestet) gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 39 timer i uka. De som arbeider i kontinuerlig treskiftsystem har 38 timers arbeidsuke, mens de som arbeider i treskiftsystem som ikke inkluderer helgearbeid, har 38,5 timers arbeidsuke. Avtalen av 1984 innebærer 35 timers arbeidsuke for de som arbeider tre skift. Avtalen fastsetter imidlertid ikke hvorvidt de fire timene skal kompenseres eller ikke. Dette skulle forhandles lokalt, noe som har resultert i svært forskjellige ordninger. En del lokale avtaler har lavere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid enn det som er fastsatt i den kollektive avtalen. Det er dessuten et fleksibilitetssystem tilsvarende kjøttindustrien.

Overtid

Den kollektive avtalen fastsetter maksimal arbeidstid til 48 timer per uke og 9,5 timer per dag. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid over en 18-ukers periode kan ikke overstige 44 timer. Årlig overtid kan ikke overstige 130 timer. De første 65 timene kan avspaseres. Det er stort og økende bruk av overtidarbeid.

Skiftarbeid

Skiftarbeid brukes i økende grad. Rundt 30 prosent av de sysselsatte i meieriene arbeider i toskiftsystemer, 10–15 prosent i treskiftsystemer. Skiftarbeid brukes særlig innen pasteurisering og pakking.

En bedrift som ønsker å ta i bruk skiftarbeid, må ha en lokal avtale.

Noen av de store meieriselskapene har avtaler om weekendarbeid som gir arbeidstakeren betaling for 39 timer for 24 timers utført arbeid, det vil si 12 timer lørdag og 12 timer søndag. Denne organiseringen utgjør et problem, fordi kvinner ikke kan ha nattarbeid. Meieriindustrien har imidlertid fått en ordning der en gjennom en spesiell autorisasjon tillater nattarbeid for kvinner inntil 60 netter i året.

Deltid

Andelen deltidsansatte er på 2–3 prosent av arbeidsstokken.

Korttidskontrakter

Andelen av den regulære arbeidsstokken som har tidsbegrenset kontrakt, var i 1991 på vel 6 prosent. I tillegg ble det brukt sesongarbeidere i et omfang som tilsvarer 5,7 prosent av utførte dagsverk i bransjen. Tallene stammer fra en undersøkelse utført av arbeidsgiver-organisasjonen Federation nationale de l'industrie laitiere.

Ferie

Det er avtalefestet 24 dagers betalt ferie. Arbeidstakere som har vært i samme firma i 20 år får en dags ekstra ferie, 25 år gir to dagers ekstra ferie og 30 år gir tre dagers ekstra ferie.

Sykefravær

Sykefraværet i 1991 var på 5 prosent. Det er full lønn under syke-fravær de første 90 dagene.

Strategi

Forbundet ser det som svært viktig å dele på jobbene. Det arbeides derfor for å få arbeidstida ned, for å redusere bruken av overtid og dessuten for i større grad å bruke avspasering. Et annet mål er å øke lengden på den betalte ferien.

Forbundet arbeider også for å bedre opplæringstilbudet til de ansatte.

Forbundet ønsker en ny avtale om nattarbeid for kvinner. Flere og flere bedrifter nekter å ansette kvinner på grunn av lovforbudet mot nattarbeid for kvinner.

FGA engasjerer seg også i arbeidet for å finne nye jobber til meieriansatte som mister jobben.

3.2.3 Sjokoladeindustri

Det er rundt 21 000 sysselsatte innenfor produksjon av kjeks og sjokolade, hvorav 44 prosent kvinner. Omtrent halvparten av de sysselsatte arbeider innenfor sjokoladeproduksjon.

Det er en kollektiv avtale for sjokolade- og kjeksproduksjon, og dessuten en rekke lokale avtaler. Det er mange små bedrifter i bransjen og noen store multinasjonale grupper. De sistnevnte har 80 prosent av markedet. Alle de store selskapene har lokale avtaler.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 39 timer. Den kollektive avtalen åpner for lokale forhandlinger om fleksibel arbeidstid. Fleksibiliteten begrenses i den kollektive avtalen til maksimum 44 timer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i en 16 ukers periode. Arbeidstida i en enkelt uke kan ikke overstige 50 timer. Arbeidstida en enkelt dag kan ikke overstige 10 timer. Fleksibilitetssystemet kan bare benyttes av bedrifter som har en lokal avtale.

De som arbeider i treskiftsystem får 1/50 time fri for hver time arbeidet. De som arbeider i toskiftsystem får 1/100 time fri for hver time arbeidet. Kompensasjon for øvrige skiftordninger forhandles i de lokale avtalene.

Overtid

Bruken av overtid er begrenset til 100 timer årlig gjennom den kollektive avtalen. Dersom bedriften har en lokal avtale om fleksibel arbeidstid, reduseres det maksimale overtidstimeantallet til 80. Det er ikke mye bruk av overtid i bransjen. Overtid kompenseres som fastsatt i

arbeidmarkedsloven: 25 prosent for de første fem timene overtid per uke og 50 prosent for overtid utover dette. Det er dessuten lovbestemt rett til å avspasere overtid utover 40 timer per halvår.

Skiftarbeid

To- og treskiftsystemer er svært utbredt. Det er dessuten i bruk både tre-, fire- og femskiftsystemer.

Deltid

Deltid brukes i liten utstrekning. Det er hovedsakelig kvinner som arbeider deltid.

Korttidskontrakter

Det brukes sesongarbeidere og korttidskontrakter i et omfang som tilsvarer ca 3 prosent av utførte dagsverk i bransjen. I tillegg brukes vikarbyråer i stadig større utstrekning. 10 prosent av lønnskostnadene i 1990 gikk til slike byråer.

Ferie

Det er avtalefestet 24 dagers betalt ferie.

Sykefravær

Sykefraværet ligger på gjennomsnittet for næringsmiddelindustrien, det vil si 5–6 prosent.

Strategi

Forbundet ønsker å reforhandle organiseringen av arbeidet. Andre satsningsområder er likestilling, arbeidsmiljø og begrensning av skiftarbeid. Bestemmelsene om nattarbeid for kvinner er under forhandling.

3.2.4 Drikkevareindustri

Innledning

Det er fem kollektive avtaler innen drikkevareindustrien:

- 1) Kooperative brennerier (få sysselsatte)
- 2) Vinselgere
- 3) Sprit, vin og juice
- 5) Mineralvann og øl
- 6) Distributører og grossister

Tabell 6 Sysselsetting i fransk drikkevareindustri

<u>Bransje</u>	<u>Sysselsetting</u>
vin/sprit	45 000
distribusjon ca 25 000	
øl, mineralvann	25 000

samvirkeid vinproduksjon	6 000
brennerier	5 000

Svært mange av bedriftene har mindre enn 20 sysselsatte og faller dermed utenfor fransk industristatistikk.

Øl og mineralvann

Først i 1988 oppnådde FGA en kollektiv avtale for øl og mineralvann. Det tok ti år å få igjennom avtalen. Innen øl og mineralvann står de store foretakene for en svært stor andel av sysselsettingen. Disse hadde lokale avtaler og så ingen grunn til å arbeide for en kollektiv avtale. De mindre bedriftene hadde ikke lokale avtaler, og de som arbeidet der hadde dermed ingen avtale.

Arbeidsgiverne ønsket ingen kollektiv avtale, det gjorde heller ikke de sysselsatte i de bedriftene som hadde lokale avtaler, fordi de fryktet at den kollektive avtalen ville bli mindre gunstig enn de lokale avtalene.

Ifølge FGA er det stor tilfredshet både blant arbeidsgivere og arbeidstakere med den avtalen som nå er forhandlet fram.

I de bedriftene FGA er representert, er rundt 10 prosent av de ansatte organisert i FGA. CGT og FO organiserer også en del av de sysselsatte i bransjen, delvis i andre bedrifter enn de som FGA er representert i. FGA og CGT er de største fagforbundene i sektoren.

Store bedrifter betaler gjennomgående bedre enn de små. Det er dessuten lovfestet overskuddsdeling i Frankrike for bedrifter med mer enn 50 sysselsatte, slik at de som arbeider i lønnsomme bedrifter tjener bedre enn de som arbeider i mindre lønnsomme bedrifter. Bonusen kan medføre at arbeidere i større, lønnsomme bedrifter kan hente ut opptil 16–17 måneders betaling for ett årsverk.

Det er få kvinner i sektoren, ca 20 prosent av arbeidsstokken i mineralvannproduksjon og 15 prosent i bryggeriene. En av årsakene til dette kan være at det er mye bruk av nattarbeid i bransjen, og nattarbeid har i Frankrike vært forbudt for kvinner siden 1936.

Produksjonslinjearbeidere utgjør 30 prosent av sysselsettingen i bransjen.

Arbeidstid

Ukentlig arbeidstid er i den nasjonale kollektive avtalen fastsatt til 39 timer, som i loven. Alle de store foretakene med lokale avtaler har lavere arbeidstid enn det som er fastsatt i den kollektive avtalen/loven. Kronenborg har 35 timers uke, Heineken, Avion og Perrier har 37,5 timers uke. Forhandlinger om arbeidstida skjedde tidligere kun lokalt, dette er noe av årsaken til de store forskjellene.

Den kollektive avtalen setter grenser for fleksibiliteten i arbeidstid. Det kan arbeides opptil 45 timer ukentlig i inntil 16 uker, maksimum 9 timer om dagen. For å ha rett til å ta i bruk denne ordningen, må bedriften ha en lokal avtale. Ellers er den maksimale ukentlige arbeidstid satt til 42 timer.

Den virkelige arbeidstida er lavere enn den avtalte, fordi den kollektive avtalen sikrer 30 minutters betalt pause for dem som arbeider 8 timers dag og 20 minutters betalt pause for dem som arbeider 6 timers dag.

Mange bedrifter har helgearbeid. Den kollektive avtalen gir anledning til å bruke helgearbeidere som arbeider 12 timer både lørdag og søndag. Dette skal kompenseres med betaling for 39 timer for 24 timers utført arbeid.

Alle fleksibilitetssystemene som er beskrevet i den nasjonale kollektive avtalen er i bruk. Deltid er lite brukt.

Overtid

Overtidsbestemmelsene er de samme som i loven. Overtid kompenseres vanligvis økonomisk. Minst en av de lokale avtalene gir mulighet til avspasering. Det brukes mye overtid i bransjen.

Skiftarbeid

Skiftarbeid er svært vanlig i produksjonslinjene. 30–35 prosent av de sysselsatte jobber skift. To skift er mest vanlig, men tre skift praktiseres også, dette inkluderer nattarbeid. Nattskift kompenseres med rundt 40 prosent lønnstillegg.

Deltid

En vanlig kontraktsform er å gi en garanti på et gitt årlig timeantall, gjerne 800 timer. Arbeidstida varierer, noen måneder arbeides det full tid, andre måneder ikke i det hele tatt.

Korttidskontrakter

Bedriftene ønsker mer fleksible løsninger og ansetter folk på 2–3 måneders kontrakter, eller bruker folk fra vikarbyråer. Korttidskontrakter er mye brukt. Dette vil bli tatt opp av forbundet. Opptil 50 prosent av de sysselsatte i enkelte bedrifter går på korttidskontrakter. En undersøkelse i Kronenborg før forhandlingene i 1992 viste at ca 12 prosent av arbeidstokken der hadde korttidskontrakter. Andelen antas å være synkende, fordi bransjen er i vanskeligheter og det er de korttidsansatte som mister jobben først.

Fravær

Fraværet er på nivå med gjennomsnittet i næringsmiddelindustrien, det vil si 5–6 prosent.

Ferie

Det er 5 ukers betalt ferie. I tillegg gis det kompensasjonsferie. For eksempel har Heineken avtalefestet 37,5 timers arbeidsuke, men det arbeides 40 timers uke. Dette gir en ekstra ferieuke. Det gis dessuten ekstra fridager ved ekteskapsinngåelse og dødsfall i familien.

Det gis også ekstra årlige fridager etter et visst antall år i samme bedrift:

10 år 1 dag

15 år	2 dager
20 år	3 dager
25 år	4 dager

Bonusdagene avhenger av at arbeidstakeren ikke har for stort sykefravær.

Noen bedrifter praktiserer også økonomisk godtgjørelse for lang og tro tjeneste.

Strategi

Sysselsettingen er på vei nedover. Forbundet forsøker på nasjonalt nivå å få økt forståelse for nødvendigheten av å redusere bruken av overtid, for derved å beholde flere i jobb. Det arbeides også for å redusere arbeidstida. Det er vanskelig å få gjennomslag for dette blant medlemmene fordi de er redde for å måtte gå ned i lønn.

Skiftarbeid har vært i bruk svært lenge i bransjen og er vanskelig å bekjempe. Fagforbundet ønsker å gjøre noe med dette, og den mest aktuelle strategien er å knytte skiftarbeid opp til kortere arbeidstid. Spesielt arbeides det for å redusere arbeidstida på nattskift fra åtte til seks timer med full kompensasjon.

Forbundet mener dessuten at fire-femskiftsystem er bedre enn to-treskiftsystem, fordi det er mindre slitsomt.

Forbundet vil også ha faste skift, slik at arbeidsgiveren ikke kan forlange at arbeideren skal jobbe en uke på dagtid, en uke på kveldstid og en uke på nattid, men samme skift hver uke. Dette har helsemessige årsaker.

Det er et meget sterkt press fra arbeidsgiversiden mot økt fleksibilitet og lønnsmoderasjon. Forbundet føler at de står i en vanskelig stilling overfor de multinasjonale foretakene. «Vi vet ikke hvor beslutningene tas».

Forbundet anser det som uaktuelt å gå imot automatisering av produksjonen. Å dele på arbeidet anses som eneste løsning på sysselsettingsproblemet. «Vi må være konkurransedyktige».

Forbundssekretæren mener at det er svært viktig med internasjonalt samarbeid mellom fagforeningene og ønsker å besøke andre for å utveksle erfaringer. FGA har store forventninger til det internasjonale samarbeidet.

3.2.5 Fiskeindustri

Det er 375 fiskeindustribedrifter i Frankrike. FGA er representert i 60 av disse. Det ca 6000 sysselsatte i bransjen, hvorav 300 er medlemmer av FGA. De øvrige franske fagforeningene er lite aktive i fiske-industrien.

Det er to kollektive avtaler, én for kooperative bedrifter og én for private. Det er dessuten en rekke lokale avtaler. Det er mange fiskeindustribedrifter som driver sesongbasert virksomhet. Lønningene i fiskeindustrien er noe høyere enn i øvrig næringsmiddelindustri som

følge av smusstillegg og andre typer kompensasjon for vanskelige arbeidsforhold.

80–90 prosent av arbeidsstokken er ufaglært.

Endringer i fiskerisonene og svake bestander har bidratt til å redusere råstofftilgangen. En del av bearbeidingen er dessuten flyttet til havs. Dette har ført til stigende ledighet i bransjen.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig avtalefestet (og lovfestet) ukentlig arbeidstid er 39 timer. Årlig arbeidstid er fastsatt til 1768 timer. De kollektive avtalene gir rammer for fleksibilitetssystemene som kan anvendes i bransjen.

Skiftarbeid

Toskift- og treskiftsystemer er utbredt, spesielt i ferdigrettproduksjon.

Korttidskontrakter

Bruken av korttidsansatte tilsvarte i 1989 rundt 9 prosent av utførte dagsverk. Dette var en økning på 4 prosent siden 1985.

Overtid

De kollektive avtalene begrenser den maksimale årlige bruken av overtid til 120 timer. Jo mer fleksibilitet i fordelingen av arbeidstida over året, jo mindre overtid er det tillatt å bruke. Det kan arbeides maksimalt 10 timer daglig. Det kan arbeides maksimalt 48 timer en enkelt uke og maksimalt 46 timer i gjennomsnitt over en 12 ukers periode.

Disse bestemmelsene gjelder ikke i høysesongperioder. I disse periodene kan det arbeides inntil 56 timer ukentlig, 7 dager i uka. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i sesongen må ikke overstige 50 timer. I lavsesongen reduseres arbeidstida, men den skal ikke falle under 30 timer.

De kollektive avtalene fastsetter i hvilke perioder det er tillatt å bruke sesongbestemmelsene.

Kompensasjonen for overtid og fleksibel arbeidstid er på 25 prosent for de første seks timene utover 39 timer per uke, deretter 50 prosent. Arbeid på søndag kompenseres med 100 prosent tillegg.

De kollektive avtalene fastsetter ikke vilkår for nattarbeid. I fiskeindustrien er nattarbeid også tillatt for kvinner.

Ferie

Det er 30 dager betalt ferie (inkludert lørdager og søndager), pluss 11 offentlige helligdager.

Strategi

FGA er opptatt av å nå følgende mål:

- redusere bruken av overtid/gjøre mer bruk av avspasering
- redusere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid fra 39 til 38 timer
- få med arbeidsgiverne på studier av arbeidsforholdene i den enkelte sektor

- avklare forholdet til fabrikkskip, ny status for arbeidere på fabrikkskip.
De som seiler under Panamaflagg har ingen kollektiv avtale.
- bedret yrkesopplæring
- bringe sammen folk fra forskjellige deler av bransjen for å få bedre kontakt med medlemsmassen
- øke organisasjonsgraden, bli representert ved flere bedrifter

Forbundet er opptatt av internasjonalt samarbeid, spesielt i forbindelse med internasjonalisering. Samarbeidet må skje gjennom fagbevegelsens etablerte internasjonale organer.

3.3 Spania

Lovgivning

Arbeidstid

Arbeidstid defineres ikke direkte i loven, men det er en bestemmelse om at «arbeidstiden skal regnes på en slik måte at den ansatte både ved arbeidstidens begynnelse og arbeidstidens slutt er til stede på sin arbeidsplass.» Loven skiller mellom «todelt dag» som er den tradisjonelle spanske organiseringen av dagen, og «kontinuerlig dag». Den sistnevnte har en lovbestemt pause på minst 15 minutter. Denne pausen regnes som en del av den effektive arbeidstida dersom det er bestemt i individuell eller kollektiv avtale.

Daglig normalarbeidstid kan under ingen omstendigheter overstige 9 timer. Ukentlig normalarbeidstid kan ikke overstige 40 timer, tilsvarende 1826,45 timer pr år. Arbeid utover dette skal kompenseres med gjeldende satser for overtid.

I Lov om arbeidernes rettigheter av 10. mars 1980 heter det at de kollektive avtalene kan fastsette systemer for regulering av arbeidstida over året, forutsatt at grensen på 9 timer daglig arbeidstid respekteres.

Midlertidig ansatte

Utleie av arbeidskraft er forbudt i Spania. Vikarer til midlertidig ledige jobber må ansettes av bedriften direkte. Det kan også ansettes midlertidig arbeidskraft på korttidskontrakt dersom bedriften har et forbigående behov for å øke aktiviteten.

Overtid

Overtid defineres i loven som arbeidstimer utført utover det som er fastsatt i den enkelt arbeidskontrakt, den kollektive avtalen eller i loven selv.

Det er satt en øvre grense på 80 timer overtid per år. Overtidsarbeid er frivillig fra arbeidstakerens side.

Det er normalt forbudt å arbeide overtid i timene mellom 20.00 og 06.00. Det kan gis dispensasjon fra denne regelen i spesielle tilfeller.

Overtidstimer skal kompenseres med et tillegg på minimum 75 prosent av vanlig timelønn, eller med tilsvarende avspasering.

Det er forbudt for ungdom under 18 år å arbeide overtid.

Ferie

Det er 14 offentlige helligdager.

Loven fastsetter at årlig betalt ferie ikke skal være kortere enn 30 dager, det vil si 22 arbeidsdager. Perioden kan deles i to etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Nattarbeid

Arbeidstid mellom 20.00 og 06.00 skal kompenseres med et tillegg på minst 25 prosent. Nattarbeid er forbudt for ungdom under 18 år.

Skiftarbeid

Kontinuerlige skiftordninger skal være roterende – ingen skal kunne pålegges å arbeide nattskift mer enn to uker på rad. Loven har ingen spesielle bestemmelser om arbeidstid for skiftarbeidere.

Svangerskapspermisjon

Svangerskap og fødsel medfører at arbeidskontrakten suspenderes i inntil 16 uker. I denne perioden får arbeidstakeren stønad fra det offentlige tilsvarende 75 prosent av lønna. Arbeidstakeren har krav på å få tilbake jobben til samme vilkår når suspensjonsperioden opphører.

En av foreldrene har rett til å fratre sin stilling i inntil tre år etter hver fødsel. Arbeidstakeren har i dette tilfellet ikke krav på å få sin stilling tilbake, men har fortrinnsrett dersom en tilsvarende stilling blir ledig.

Fravær

Ved fravær som følge av arbeidsulykke får den ansatte full lønn. Fravær som følge av annen sykdom gis 60 prosent lønn. Operasjon som medfører sykehusopphold gir rett til et tillegg på 841 pesetas (ca 54 norske kroner) per dag.

De første fem dagene er sykefraværet på bedriftens regning, deretter overtar trygdesystemet utbetalingen av den lovbestemte delen av sykelønna.

Det finnes ikke bransjevis fraværstatistikk. Fraværet for næringsmiddelsektoren anslås å ligge på rundt 5–6 prosent.

Deltid

Deltidsansatte skal ha samme rettigheter som fulltidsansatte, og lønna skal være proporsjonal med det som er fastsatt for fulltidsansatte. Arbeidskontrakten skal være skriftlig og angi daglig arbeidstid og hvor lenge arbeidsavtalen gjelder.

Korttidskontrakter

Bruken av midlertidig ansatte er svært omfattende i Spania. Det finnes ikke bransjevis statistikk, men i industrien som helhet utgjør bruken av ansatte på tidsbegrenset kontrakt 38 prosent av utførte dagsverk.

Det er 20 typer lovlige korttidskontrakter. Etter tre år på tidsbegrenset kontrakt i samme bedrift skal den ansatte enten få fast ansettelse eller ikke få forlenget engasjement. Etter fire måneder kan imidlertid bedriften ta arbeideren inn igjen og starte på en ny treårsperiode.

FABT-UGT

FABT er den største fagforeningen i spansk nærings- og nytelsesmiddelindustri. CC OO (Comisiones Obreras) er den nest største fagforeningen i sektoren. UGT anslår at UGT og CC OO organiserer til sammen rundt 15 prosent av de sysselsatte i sektoren. Forholdet mellom UGT og CC OO har bedret seg, men er fremdeles noe anstrengt. Sysselsettingen i næringsmiddelindustrien har de siste årene vært stabil i de fleste bransjene og økende i de resterende.

Strategi

FABT mener at spansk næringsmiddelindustri tilbyr sine ansatte dårligere vilkår enn det som er vanlig i Nord-Europa. De krever høyere lønn og kortere arbeidstid og tror et sterkere internasjonalt samarbeid på arbeidstakersiden kan hjelpe spansk fagbevegelse til å oppnå dette.

UGT ønsker at alle ansatte i de multinasjonale selskapene skal omfattes av samme kollektive avtale, uavhengig av hvilket land bedriften er plassert i.

3.3.1 Kjøttindustri

Den nasjonale avtalen for kjøttindustrien omfatter slakterier, foredling og distribusjon. Bransjen sysselsatte i 1988 ca 54 000 personer. Ifølge UGT har sysselsettingen vært stabil de siste årene. Lønnsnivået er noe høyere enn gjennomsnittet for næringsmiddelindustrien. Det er svært få kvinner i denne bransjen.

Arbeidstid

Avtalen fastsetter årlig effektiv arbeidstid til 1794 timer i 1992, 1789 timer i 1993 og 1784 timer i 1994. Fordelingen av arbeidstida over året fastsettes i de lokale avtalene. Det vanligste er åtte timers arbeidsdag eller mindre.

Det er vanligst med kontinuerlig arbeidsdag i denne bransjen, fra 06.00 til 14.00. Lengden på matpauser og andre pauser fastsettes i de lokale avtalene. Pausene regnes ikke som del av den effektive arbeidstida.

Skiftarbeid

Bedrifter som ønsker å benytte flere skift, må forhandle om dette i den lokale avtalen.

Det er et mindretall av bedrifter som benytter seg av skiftordninger, og de fleste av disse bruker to skift.

Deltidsarbeid

Deltid brukes nesten ikke.

Svangerskapspermisjon

Den kollektive avtalen gir ikke lengre svangerskapspermisjon enn det som er fastsatt ved lov (16 uker). Avtalen sikrer imidlertid arbeidstakere med minst to års ansiennitet rett til permisjon uten lønn for å ta seg av småbarn. Permisjonen må være på minst to år og maksimum fem år. Ordningen brukes svært lite.

Overtid

Bruken av overtid skal begrenses til en del spesifiserte formål, som for eksempel nødvendige reparasjoner og perioder med uvanlig stor etterspørsel. I enkelte perioder brukes det svært mye overtid. Loven begrenser bruken av overtid til maksimalt 80 timer per år, men dette er ikke en effektiv sperre, fordi overtid utover 80 timer ofte betales svart.

Det er ikke anledning til avspasering.

3.3.2 Meieriindustri

Det er ca 26 000 sysselsatte i bransjen, og sysselsettingen er stigende. Bransjen domineres av store foretak med egne lokale avtaler. Betydningen av den nasjonale avtalen blir dermed først og fremst å sette en minimumsstandard. Det er få kvinner i bransjen.

Arbeidstid

Avtalt arbeidstid er den samme som lovens maksimumsgrense.

Skiftarbeid

Treskiftsystem er utbredt.

Overtid

Det skal normalt ikke benyttes overtid. Overtid kan kun benyttes i spesielle tilfeller. Overtid kan kompenseres med avspasering eller økonomisk kompensasjon etter arbeidstakerens ønske.

Deltid

Ordinær deltid brukes nesten ikke, men det er en del bruk av såkalt faste diskontinuerlige kontrakter, det vil si en type stand by-kontrakt.

3.3.3 Fiskeindustri

Bransjen sysselsetter ca 15 000 personer, og sysselsettingen er økende. Fra 1993 har Spania fri tilgang til det europeiske fiskemarkedet, noe som ventes å gi økt produksjon og sysselsetting. Rundt 80 prosent av de sysselsatte er kvinner. Produksjonen er ved de fleste fabrikkene svært manuell. Bransjen domineres av små bedrifter. Lønnsnivået er svært lavt. Den nasjonale avtalen for fiskeindustrien er den første som etablerer et fond som skal brukes til å støtte til syke arbeidere.

Arbeidstid

Avtalt arbeidstid i 1992 er 1758 timer, som tilsvarer 39 timer ukentlig arbeidstid ved lovbestemt ferie. Det er vanlig å arbeide 40 timers uke og ta ut den reduserte arbeidstida i form av flere feriedager. Fordelingen av arbeidstida over året forhandles i den enkelte bedrift. Det er vanlig med todelt dag i fiskeindustrien.

Overtid

Det benyttes svært lite overtid i fiskeindustrien. Den kollektive avtalen fastsetter at overtid kan kompenseres økonomisk eller avspaseres i forholdet 1:2, etter arbeidstakerens ønske.

Skiftarbeid

Skiftarbeid er så godt som ikke-eksisterende i fiskeindustrien.

Korttidskontrakter

I tillegg til vanlige korttidskontrakter er det i fiskeindustrien svært vanlig med en type kontrakt som kalles «fast og diskontinuerlig». Arbeidere som har en slik kontrakt, arbeider bare når bedriften har behov for arbeidskraft. Arbeidere med fast diskontinuerlig kontrakt, har krav på en halv dags betaling for halv dags eller mindre arbeid, og hel dags betaling for mellom en halv dags og en hel dags arbeid. Så lenge bedriften har ansatte med slik kontrakt kan det ikke ansettes andre. Kontrakttypen gir visse fordeler med hensyn til rett til arbeidsledighetstrygd. Arbeidstakere med andre typer kontrakter må ha arbeidet minst ett år for å ha rett til arbeidsledighetstrygd. Arbeidstakere med fast diskontinuerlig kontrakt har rett til to måneders trygd dersom de har arbeidet seks måneder i løpet av året. Arbeidsledighetstrygden er 75 prosent av minstelønna.

Arbeidstakere med korttidskontrakt får etter fem års tjeneste i samme bedrift automatisk fast diskontinuerlig kontrakt. Dette gjør det vanskeligere å omgå lovbestemmelsen om at en arbeidstaker som har hatt påfølgende korttidskontrakter i tre år ved samme bedrift skal få fast ansettelse eller ikke få forlenget kontrakt.

Fravær

Det er avtalefestet at dersom fraværet i en bedrift overstiger 9 prosent, kan bedriften fritas for de forpliktelser den kollektive avtalen pålegger den, forutsatt at alle bestemmelser om sikkerhet og hygiene er oppfylt.

Som fravær regnes i denne sammenheng *ikke*:

- fravær i forbindelse med inngåelse av ekteskap
- fødselspermisjon
- fravær i forbindelse med dødsfall i den nærmeste familie
- flyttedag
- fravær for å oppfylle borgerplikter
- fravær i forbindelse med fagforeningsarbeid innenfor avtalefestede rammer
- ammepermisjon
- fravær som følge av sykehusinnleggelse
- fravær som følge av arbeidsulykke
- arbeidsstans som følge av ulykke eller helsefare

3.3.4 Sjokoladeindustri

Det er rundt 11 000 sysselsatte i bransjen, og sysselsettingen er stabil. Det er ingen nasjonal kollektiv avtale for spansk sjokoladeindustri. Det finnes noen regionale avtaler og dessuten en rekke bedriftsavtaler. Det er store forskjeller mellom de forskjellige avtalene, spesielt når det gjelder lønn, men også innenfor arbeidstid og dens organisering. Vi kan derfor ikke si noe generelt om arbeidstidsordningene i bransjen utover de minimums- og maksimumsbetingelser som er satt i loven. Som et eksempel på en regional avtale vil vi se på avtalen for Madrid:

Arbeidstid

Avtalt årlig arbeidstid er den samme som lovens maksimumsgrense. De lovbestemte 15 minutter pause er ikke inkludert i arbeidstida. Fordelingen av arbeidstida over året bestemmes i bedriftsavtalene. Søndag betraktes som arbeidsdag, men det skal gis to fridager per uke.

Ferie

Feriens lengde er den samme som det lovbestemte, men avtalen fastsetter at ferien skal tas om sommeren.

Deltid

Brukes nesten ikke.

Nattarbeid

Skal kompenseres med 30 prosent lønnstillegg.

Overtid

«Vanlig» overtid kompenseres med 75 prosent lønnstillegg. Overtid på spesielle helligdager kompenseres med lønnstillegg på 100 prosent.

3.3.5 Drikkevareindustri

Syssetningen i de forskjellige delene av spansk drikkevareindustri framgår av tabell 7.

Tabell 7 Syssetning i spansk drikkevareindustri

Bransje	Antall sysselsatte
framstilling av alkohol	1 000
produksjon av brennevin	5 000
vinproduksjon	18 000
siderproduksjon	1 000
bryggerier	13 000
alkoholfrie drikkevarer	18 000

Det eksisterer ikke kollektive avtaler på regionalt eller nasjonalt nivå for noen av disse bransjene. Det er store forskjeller mellom bedriftsavtalene, og forskjellene vurderes av UGT som så store at det vil bli svært vanskelig å få til kollektive avtaler på nasjonalt nivå i sektoren.

Lønnsnivået i bryggeriene er høyt i forhold til annen nærings-middelindustri, mens lønnsnivået innen produksjon av alkoholfrie drikkevarer ligger nærmere gjennomsnittet i næringsmiddelindustrien. Bryggeriene har også ofte lavere arbeidstid enn det som er fastsatt ved lov, mens det innen mineralvannproduksjon er vanlig med åtte timers (kontinuerlig) dag. Det er vanlig med to skift i bryggeriene, ett fra 06.00 til 14.00 og ett fra 14.00 til 22.00.

Vi nevner to eksempler på bedriftsavtaler:

1) Aguila

Arbeidstid: 40 timer per uke for arbeidere og 35 timer per uke for administrativt ansatte. Det er femdagers arbeidsuke.

Ferie: Avtalen fastsetter 24 arbeidsdagers betalt ferie. Lørdag regnes ikke som arbeidsdag.

Skiftarbeid: Avtalen åpner for kontinuerlige skift dersom produksjonsmessige hensyn tilsier det.

2) *Union Cervecera S.A.*

Arbeidstid: 7,75 timer per dag. Arbeidere som har kontinuerlig dag har rett på 15 minutters pause. Denne pausen regnes som arbeidstid, det vil si effektiv daglig arbeidstid er 7,5 timer.

Ferie: Avtalefestet ferie er 24 arbeidsdager. Lørdager regnes ikke som arbeidsdager.

Skiftarbeid: Det er tre skift i produksjonen. Avtalen åpner for kontinuerlige skift der produksjonsprosessen tilsier det. Arbeidstid mellom 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på 25 prosent.

3.4 Tyskland¹

Lovgivning

Arbeidstid

Loven definerer arbeidstid som perioden fra begynnelsen til slutten av den daglige arbeidsutøvelse. Pauser medregnes ikke i den effektive arbeidstida.

Loven fastsetter daglig normalarbeidstid til maksimum åtte timer. Loven fastsetter ikke ukentlig arbeidstid, men siden den gir anledning til seksdagers uke og maksimum åtte timer dagen er ukentlig maksimal normalarbeidstid 48 timer.

Søndagsarbeid er i prinsippet forbudt.

Nattarbeid (fra 20.00 til 06.00) er forbudt for kvinnelige arbeidere i industrien. I bedrifter med kontinuerlige roterende skift kan kvinner arbeide til 23.00.

Overtid

Loven definerer all arbeidstid utover det lovbestemte maksimum som overtid. Overtidsbestemmelsene i de kollektive avtalene refererer til arbeidstid utover det som er fastsatt i avtalen. Overtid skal kompenseres økonomisk. Størrelsen på tillegget skal fastsettes i individuell avtale. Loven åpner også for bruk av avspasering.

Overtid kan brukes i bedrifter der vedlikehold og/eller rengjøring vanskelig kan gjøres i den normale arbeidstida. I eksepsjonelle tilfeller kan arbeidstida overskride 10 timer, dersom det er umulig å erstatte den aktuelle arbeidstakeren med en annen arbeidstaker.

Andre bedrifter kan få tillatelse til bruk av inntil 2 timer overtid per dag i inntil 30 dager per år.

Ved spesielle behov kan det søkes om tillatelse til å utvide arbeidstida til inntil 10 timer for en begrenset periode. Det kan gis tillatelse til å arbeide mer enn ti timer i to tilfeller:

- dersom det er i allmennhetens interesse
- dersom det er mange perioder med lav arbeidsintensitet i arbeidstida

I bedrifter som benytter kontinuerlige skiftordninger, er det tillatt for mannlige arbeidere å arbeide i inntil 16 timer en gang hver tredje uke dersom det er nødvendig for å få til en rullerende skiftordning. Arbeidstakeren skal da ha en hvileperiode på minst 2 x 24 timer i løpet av de samme tre ukene.

Overtid skal avtales skriftlig mellom bedriftsråd og ledelse.

Korttidskontrakter

Det er hovedsakelig to typer korttidskontrakter:

²⁶ Lovgivningen gjelder hele Tyskland. Den gjengitte statistikk gjelder det tidligere Vest-Tyskland.

- a) En tidsbegrenset kontrakt der arbeidstakeren er midlertidig ansatt.
- b) En type kontrakt der arbeidstakeren er ansatt uten tidsbegrensning av et vikarbyrå, som igjen leier ut arbeidstakeren på tidsbegrensede oppdrag.

Kortidskontrakter skal i prinsippet bare benyttes til tidsbegrensede behov for ekstra arbeidskraft. Det kan også gis en tidsbegrenset kontrakt til nyansatte i inntil 18 måneder. Når en slik kortidskontrakt utløper, må det gå minst fire måneder før en ny kortidskontrakt kan inngås.

Utleie av arbeidskraft kan bare skje i inntil seks måneder til samme bedrift. Dersom utleieperioden overskrider seks måneder, endres ansettelsesforholdet automatisk til en fast arbeidskontrakt uten tidsbegrensning.

Ferie

Det er lovfestet betalt ferie i minimum 18 arbeidsdager. Arbeidsdager er i denne sammenheng alle ukedager unntatt søndag.

Nasjonale helligdager i de forskjellige delstatene varierer mellom 10 og 14 dager.

Svangerskapspermisjon

Det er forbudt å ha en gravid kvinne i arbeid de siste seks ukene før forventet nedkomst. Dette gjelder ikke hvis kvinnen selv ønsker å være i arbeid. Det er tvungen permisjon i åtte uker etter fødselen, det vil si at svangerskapspermisjonen i alt er på 14 uker. Det er lovfestet rett til ammeferie i minst 30 minutter to ganger daglig, eller 1 time en gang om dagen.

Det er lovfestet at permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel ikke skal føre til økonomisk tap for moren.

Den av foreldrene som har den daglige omsorgen for barnet, har rett til permisjon uten lønn i inntil tre år. I denne perioden får den hjemmeværende en viss støtte fra det offentlige, for tida 600 DM per måned, tilsvarende 2580 NOK. Etter ett år i permisjon gjøres støtten behovsprøvd etter ektefellens inntekt.

Sykelønn

Det gis full lønn under sykefravær i seks uker. Dette betales av arbeidsgiver. Etter de seks ukene har arbeidstakeren krav på trygdeutbetaling tilsvarende 90 prosent av lønna.

Sykelønssystemet omfatter alle som er medlem av sykekassa, det vil si alle som arbeider mer enn et visst antall timer i uka og tjener over en viss sum.

Pensjonsalder

Lovfestet pensjonsalder er 65 år. Det er muligheter for førtidspensjon fra fylte 63 år for menn og 60 år for kvinner. For å få førtidspensjon med full pensjonsutbetaling må man ha arbeidet i et visst antall år. 80 prosent av de som har mulighet til det, benytter seg av dette tilbudet. Gjennomsnittlig pensjonsalder er 59 år, inkludert uførepensjonerte

(Kilde: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg).

Deltid

Det kan inngås avtale om at en arbeidstaker kun arbeider når det er behov for ekstra arbeidskraft. En slik avtale skal angi ukentlig arbeidstid; hvis den ikke gjør det, er ukentlig arbeidstid ifølge loven 10 timer. Arbeidstakeren er pliktig til å møte opp bare dersom han/hun er blitt informert av arbeidsgiver minst fire dager i forveien. Dersom arbeidsavtalen ikke spesifiserer daglig arbeidstid, er den lovfestet til minst tre timer.

Fellesordninger

Ferie

Gjennomsnittlig avtalefestet ferie i det tidligere Vest-Tyskland er 29 arbeidsdager, det vil si nesten seks uker.

Korttidskontrakter

En ny lov på området har ført til at så godt som alle nyansatte får korttidskontrakter. Bruken av vikarbyråer er også på frammarsj.

Deltid

Stand by-kontrakter er i bruk i Tyskland, men er lite utbredt i næringsmiddelindustrien.

NGG – DGB

NGG er ett av 16 forbund i føderasjonen Deutsche Gewerkschaft Bundes (DGB). NGG har ca 400 000 medlemmer i nærings- og nytelsesmiddelindustrien i det tidligere Vest-Tyskland. Forbundet organiserer dessuten rundt en million arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen. Gjennomsnittlig organisasjonsgrad er 60 prosent. Organisasjonsgraden er høyest i bryggeriene og i tobakksindustrien, og lavest i hotell- og restaurantbransjen. NGG konkurrerer til en viss grad med DAG. DAG er et funksjonærforbund som organiserer til sammen ca 500 000 arbeidstakere innen bank, forsikring, handel og offentlige tjenester.

Det er ingen kollektive avtaler som regulerer arbeidstid og lønn på nasjonalt nivå i næringsmiddelindustrien. Det er en del regionale avtaler og dessuten en mengde avtaler på foretaksnivå. Det finnes imidlertid nasjonale rammeavtaler som omhandler mer generelle spørsmål. Til sammen forhandler NGG over 1600 avtaler innen næringsmiddelindustrien. Det store antallet avtaler har sammenheng med at svært mange bedrifter ikke er medlem av noen arbeidsgiverorganisasjon, slik at forbundet må forhandle med bedriften direkte. Dette problemet er spesielt stort i det tidligere Øst-Tyskland, men også i Vest-Tyskland er det en tiltakende tendens til atomisering, det vil si oppsplitting av arbeidsgiverorganisasjonene.

Arbeidsledigheten i næringsmiddelindustrien er økende.

Gjennomsnittlig sykefravær for sektoren er 6 prosent.

Næringsmiddelindustrien er en av de sektorene der det arbeides mest overtid. Slik har det alltid vært.

Strategi

NGG går inn for kortere arbeidstid med full lønnskompensasjon.

Kortere arbeidstid er viktig for å øke sysselsettingen. Dette betraktes som en bedre og mer internasjonal solidarisk strategi enn

–kjøp tysk

–steng grensene

«Vi vil ikke senke lønningene for å få flere arbeidsplasser. Dette ville være en uholdbar strategi på lengre sikt.»

Overtid skal begrenses i størst mulig grad. Dersom det brukes, skal den om mulig avspaseres.

NGG går imot nattarbeid både for menn og for kvinner. Produksjonsbetinget nattarbeid tolereres.

Arbeidsmarkedslovgivningen fra 1938 er under revisjon. NGG frykter at det ikke blir noen forbedring for arbeidstakerne. Arbeids-giversiden ønsker mer fleksibilitet både i arbeidstidas organisering og i ansettelsesvilkår.

NGG vurderer samarbeid med miljøbevegelsen for å bekjempe Coca-Colas sentraliseringsplaner for produksjonen i Europa.

Arbeidsgiversiden bruker ofte argumenter om at «vi må være konkurransedyktige», «arbeidstidsordningene er gunstigere andre steder», «lønningene er lavere» osv. I EAL-IUL ble man for tre år siden enige om å utveksle informasjon og støtte i slike tilfeller. Dette samarbeidet har ifølge NGG fungert bra.

Internasjonalt samarbeid er viktig, men forbundene skal først og fremst forsvare interessene til sine egne medlemmer.

NGG støtter spanjolenes ønske om kollektive avtaler på europeisk nivå for arbeidstakere i multinasjonale selskaper, men framhever at dette ligger langt fram i tid. De store forskjellene i måten å regulere arbeidslivet på i de forskjellige europeiske landene gjør dette arbeidet vanskelig. Representantene fra NGG beskriver seg selv som «noe mindre utålmodige» enn spanjolene på dette området. Mange amerikanske multinasjonale næringsmiddelforetak tilbyr de ansatte bedre vilkår enn det som er fastsatt i de kollektive avtalene.

Kollektive avtaler på europeisk nivå for andre foretak anses som uaktuelt fordi det ikke finnes arbeidsgiverorganisasjoner med forhandlingsrett. NGG ønsker dessuten ikke å delegere sin egen forhandlingsrett.

3.4.1 Kjøttindustri

I 1992 var det 161 slaktehus og 281 kjøttforedlingsbedrifter med minst 20 ansatte i det tidligere Vest-Tyskland. Disse sysselsatte henholdsvis 15 000 og 43 500 personer. Sysselsettingen i slakteriene steg med 14 prosent fra 1991, mens sysselsettingen i kjøttforedlingsindustrien sank med 5 prosent. Ca 40 prosent av de sysselsatte i bransjen er kvinner.

Arbeidstid

Avtalefestet arbeidstid er i gjennomsnitt 38 timer per uke, tilsvarende 1679,6 timer per år (se note 2). Fordelingen av arbeidstida over uka skjer vanligvis ved interne forhandlinger i den enkelte bedrift. Noen tariffavtaler fastsetter daglig arbeidstid. Så godt som alle har fem dagers arbeidsuke. Gjennomsnittlig utførte arbeidstimer per år per arbeider var i 1992 1707,5 timer. Det vanligste er å arbeide 40 timer i uka og ta ut overskuddstimene som ekstra fridager.

Overtid

Avviket mellom avtalt årlig arbeidstid per heltidsansatt og gjennomsnittlig utførte arbeidstimer per ansatt er på 27,9 timer²⁷.

Overtid kompenseres med tillegg på 25 prosent eller mer, avhengig av tid på døgnet, ukedag og den enkelte avtale.

Skiftarbeid

Skiftarbeid er lite utbredt i kjøttindustrien. Brukes periodevis ved stort arbeidspress.

3.4.2 Meieriindustri

I 1992 var det 265 konsummelk- og ostemeierier med minst 20 ansatte i det tidligere Vest-Tyskland. Disse sysselsatte til sammen 33 600 personer. Omsetningen var på 27,9 milliarder DEM. I tillegg var det 49 foretak med minst 20 ansatte som produserte smelteost og kondensert melk. Disse sysselsatte til sammen 10 900 personer.

29 prosent av de sysselsatte i bransjen er kvinner.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke var 38 timer i 1992, tilsvarende 1679,6 timer per år. Gjennomsnittlig utført arbeidstid per arbeider var 1865 timer i konsummelk- og ostemeieriene. I de øvrige foretakene var gjennomsnittlig utført arbeidstid 1788 timer per arbeider.

Overtid

Differansen mellom avtalt og utført arbeidstid – 185,4 timer per arbeider i konsummelk- og ostemeieriene og 108,4 timer i de øvrige foretakene – tyder på en omfattende bruk av overtid. Dette har sammenheng med betydelige variasjoner i melkeleveransene, og at foretakene har så liten fast stab som mulig.

Skiftarbeid

Mange meierier har to skift, stadig flere tar i bruk tre skift.

3.4.3 Sjokoladeindustri

I 1992 var det 167 bedrifter med minst 20 ansatte i sjokoladeindustrien i det tidligere Vest-Tyskland. Disse sysselsatte til sammen 42 600 personer. Dette var en reduksjon på tre prosent siden 1991. Omsetningen var på 15,5 milliarder DEM.

54 prosent av de sysselsatte er kvinner.

Arbeidstid

²⁷ Dette målet er ikke synonymt med overtid, fordi vi ikke har tatt hensyn til deltid eller fraværsprosent.

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke var 38 timer i 1992, tilsvarende 1679,6 timer per år.

Gjennomsnittlig utførte arbeidstimer per ansatt var i 1992 1592 timer.

Overtid

Avtalefestet ukentlig arbeidstid tilsvarer 1679,6 timer årlig arbeidstid. Dette tilsier at hver arbeidstaker i gjennomsnitt utførte 87,6 arbeids-timer mindre enn det som er avtalt for heltidsansatte. Dette kan skyldes deltidsarbeid og sykefravær. Et sykefravær på 6 prosent vil tilsvare ca 100 timer per ansatt per år. Den store andelen kvinnelige ansatte kan tyde på at deltidsarbeid er utbredt i bransjen.

Skiftarbeid

Det er en tendens i retning av tre skift i sjokoladeindustrien.

3.4.4 Fiskeindustri

I 1992 var det 96 bedrifter med minst 20 ansatte. Disse sysselsatte til sammen 11 700 personer. Dette var en reduksjon på 2,5 prosent fra 1991. Omsetningen var på vel 4 milliarder DEM.

59 prosent av de sysselsatte er kvinner.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke var 38 timer i 1992, tilsvarende 1679,6 timer per år. Gjennomsnittlig utførte arbeidstimer per år per arbeider i 1992 var 1692 timer.

Overtid

Avviket mellom avtalt arbeidstid for heltidsansatte og utført arbeidstid per arbeider er på 12,4 timer. Dette tyder på at det ikke er noen utstrakt bruk av overtid i fiskeindustrien.

Skiftarbeid

Unilevers bedrifter bruker to skift. I andre fiskeindustriforetak er det ikke vanlig med skiftordninger. Nattskift forekommer ikke.

3.4.5 Drikkevareindustri

I 1992 var det 424 bryggerier og 224 mineralvannprodusenter med minst 20 ansatte. Bryggeriene sysselsatte 53 506 personer og mineralvannprodusentene 24 304 personer. Sysselsettingen i bryggeriene var stabil fra 1991 til 1992, mens den gikk ned med 0,8 prosent i mineralvannproduksjon. Omsetningen var på henholdsvis 18,6 milliarder DEM og 10,5 milliarder DEM. De bryggeriansatte har de gunstigste kollektive avtalene av alle tyske industribransjer. Andelen kvinnelige ansatte er på 15 prosent i bryggeriene og 18,5 prosent i mineralvannproduksjon.

Arbeidstid

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid i bryggeriene er 37,5 timer per uke, tilsvarende 1657,5 timer per år. Det arbeides som regel 40 timer per uke og overskuddstimene tas som ekstra fridager. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid i mineralvannproduksjon er 38 timer per uke, tilsvarende 1679,6 timer per år. Gjennomsnittlig utført arbeidstid per arbeider i 1992 var 1788 timer i bryggeriene og 2007 timer i mineralvannproduksjon.

Overtid

Avviket mellom avtalt arbeidstid for heltidsansatte og utført arbeidstid per arbeider var i 1992 130,5 timer i bryggeriene og 327,4 timer i mineralvannproduksjon. Dette tilsier at bruken av overtid i bransjen er svært utstrakt.

Skiftarbeid

Antall skift i bryggeriene varierer fra sesong til sesong. Det er vanlig med to skift om sommeren. Tre skift brukes sjelden. Skiftordninger er mindre vanlig i mineralvannproduksjon, men også her brukes det to skift i en del bedrifter.

4 Konkurransedyktighet og fagforeningsstrategier

På bakgrunn av den bransjevis gjennomgangen for hvert land kan vi oppsummere at det er i bruk en rekke forskjellige fleksibilitetssystemer i næringsmiddelindustrien i de fire landene:

- fleksibel organisering av arbeidstida over året
- overtid
- stand by-kontrakter
- korttidskontrakter
- variable skiftordninger

Disse virkemidlene brukes i ulike kombinasjoner og i ulik utstrekning i de forskjellige land og bransjer.

Stadig mer kapitalintensive produksjonsprosesser gjør at produsentene ønsker å utnytte produksjonsutstyret større deler av døgnet. Dette ser vi spesielt tydelig i drikkevareindustrien, som er en utpreget kapitalintensiv industri. Her er kontinuerlige skiftordninger mer og mer vanlig. Skiftarbeid er også utbredt i andre kapitalintensive produksjonsgrener, som for eksempel i konsummelkproduksjon og produksjon av ferdigretter av fisk.

Det kan imidlertid være et visst motsetningsforhold mellom driftstid og fleksibilitet. Når produksjonsutstyret allerede er i bruk store deler av døgnet, blir det vanskeligere å ta i mot topper i råvaretilgang eller etterspørsel. I fiskeindustrien er skiftordninger lite utbredt, som nevnt med unntak av ferdigrettproduksjon. Variasjonene i råstofftilgangen medfører stort behov for fleksibilitet i denne bransjen, noe som gjenspeiles i den utstrakte bruken av ulike varianter av stand by-kontrakter. Arbeidet er dessuten vesentlig mer manuelt enn i drikkevareindustrien, noe som reduserer behovet for å utvide den daglige driftstida.

Undersøkelsen viser ikke uventet at arbeidstidsordningene i de fem bransjene varierer betydelig også innen EF. Felles for alle landene og bransjene som omfattes av undersøkelsen, er at presset om stadig større fleksibilitet i arbeidstid og ansettelsesforhold øker.

Som vi har sett, er det store forskjeller i avtalt arbeidstid mellom de fire landene som omfattes av undersøkelsen. Med unntak av fiskeindustrien er det gjennomgående Spania som har lengst avtalt arbeidstid. Spansk fiskeindustri er imidlertid preget av lavt lønnsnivå og utstrakt bruk av fleksible arbeidskontrakter. Det er dermed grunn til å tro at både lønnskostnader og fleksibiliteten i arbeidskraften er på et konkurransedyktig nivå.

Disse forskjellene gjenspeiles i hvordan presset i retning av fleksibilisering og lønnsmoderasjon oppfattes av fagforbundene i de forskjellige landene. I Frankrike, Nederland og Tyskland opplever forbundene at arbeidsgiversiden bruker disse argumentene i stadig større

grad, mens i Spania er fagforbundets holdning at arbeidstidsordningene i spansk næringsmiddelindustri *er* konkurransedyktige.

Ingen av forbundene er villige til å fire på lønnskrav eller gå med på økt arbeidstid for å opprettholde sysselsetting i eget land. Representantene fra det tyske forbundet uttrykte seg meget klart på dette punktet: «Noe slikt ville være en fullstendig uholdbar politikk på lengre sikt.» På andre områder har kravene om konkurransedyktighet fått større gjennomslag i fagforbundene. Dette gjelder særlig innstillingen til skiftarbeid og fleksible arbeidstidsordninger. Kampen mot skiftarbeid anses i dag som en tapt sak i Nederland, Tyskland og Frankrike. Når det gjelder nattarbeid er innstillingen mindre velvillig, men godtas dersom produksjonsmessige hensyn tilsier det. I Spania har forbundet vært mindre opptatt av skiftordninger. Alle forbundene godtar fleksible arbeidstidsordninger. I Frankrike og Nederland er graden av fleksibilitet regulert gjennom de nasjonale kollektive avtalene. I Tyskland og Spania begrenses fleksibiliteten av lovens maksimumsgrenser for daglig og ukentlig arbeidstid, og dessuten av lokale avtaler.

Den utstrakte bruken av ulike typer fleksible arbeidskontrakter oppfattes som et alvorlig problem i alle de fire landene. I Nederland er forbundene i gang med å få begrensninger på antallet fleksible kontrakter inn i avtalene.

Det spanske forbundet ser det som en hovedsak å redusere bruken av korttidskontrakter. Den høye andelen ansatte med korttidskontrakter er et generelt problem i alle industribransjene i Spania.

De tyske, nederlandske og franske forbundene nevner økt sysselsetting gjennom jobbdeling som en av de viktigste kampsakene. De vil derfor jobbe for redusert arbeidstid og begrensning av overtidsbruk. Forbundene i disse landene ser det som en aktuell strategi å bytte lengre driftstid for bedriftene med kortere arbeidstid for de ansatte. Det virker imidlertid som det er en viss uenighet mellom de tillitsvalgte og medlemsmassen i de forskjellige forbundene på dette området. Mange av medlemmene foretrekker høyere lønn framfor kortere arbeidstid og ønsker også muligheten til å spe på inntekten med overtidsarbeid.

Det spanske FABT ønsker et sterkere internasjonalt samarbeid med fagbevegelsen i andre europeiske land for å få lønnsbetingelser og arbeidstid som er mer på linje med det som er vanlig i Nord-Europa. FABT går inn for kollektive forhandlinger med de multinasjonale næringsmiddelprodusentene på europeisk nivå, slik at alle ansatte i disse selskapene skal omfattes av samme avtale, uavhengig av hvilket land bedriften er plassert i.

I Frankrike og Tyskland uttrykker forbundsrepresentantene tilfredshet med det internasjonale samarbeidet. Samarbeidet består i dag først og fremst av utveksling av informasjon, og ingen av disse forbundene virker særlig utålmodige med hensyn til å utvide samarbeidet. Det tyske forbundet ga klart uttrykk for at det ikke ønsker å gi fra seg forhandlingsmandatet verken til DGB eller til den europeiske nærings- og nytelsesmiddelinternasjonalen (EUL).

Representanten fra Industriebond i Nederland uttrykte liten tiltro til det internasjonale samarbeidet. Representanten fra Voedingsbond vurderte betydningen av det internasjonale samarbeidet i dag som

begrenset, men var betydelig mer optimistisk med hensyn til hva internasjonalt samarbeid kan komme til å bety i framtida. Han presiserte imidlertid at det er langt fram til fagbevegelsen blir en maktfaktor på europeisk nivå.

5 Avslutning

I dette notatet har vi sammenstilt en rekke data om arbeidstidsordninger i europeisk nærings- og nytelsesmiddelindustri. Vi har fokusert på de formelle ordningene, det vil si hvilke beskrankninger som settes i lov og avtaleverk. Det er grunn til å understreke at praksis kan avvike fra de formelle beskrankningene, både fordi de forskjellige ordningene kan utnyttes i ulik grad og fordi det kan variere i hvilken grad avtaleverket etterleves.

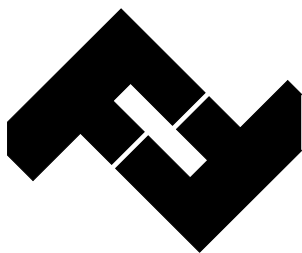
For å få et mer fullstendig bilde av arbeidstidsordningene i europeisk nærings- og nytelsesmiddelindustri, vil det være nødvendig å gjennomføre mer detaljerte undersøkelser av faktisk arbeidstid i de enkelte land og bransjer. Det ville være spesielt interessant å undersøke avvik mellom avtalt og reell arbeidstid i bedrifter med ulike typer arbeidstidsordninger. Flere av forbundene vi har vært i kontakt med har vært inne på sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsmiljø. Dersom det er slik at fleksible arbeidstidsordninger fører til høyt sykefravær, vil det ha betydning for både arbeidsgiveres og arbeidstakeres innstilling til slike ordninger.

Litteratur

Blainpain, R. og E. Köhler, eds. (1988), *Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Steen, Arild (1991), *Nye vilkår*. FAFO-rapport 125. Oslo: FAFO

Steen, Arild (1991), *Ingen over – ingen ved siden?* FAFO-rapport 126. Oslo: FAFO



**FAFO-notat 1993
ISSN 0801-6135
Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon
Fossveien 19, 0551 Oslo
Tlf. 22 71 60 00**

Bestillingsnr. 822