

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

**Formandens mundtlige
beretning 2010-11**

DMA's generalforsamling

Onsdag 9. november 2011

Indledning

Vi

har haft et travlt år i foreningen med en lang række aktiviteter. Og vi kan allerede nu sige, at dette foreningsår bliver mindst lige så travlt og ikke mindre spændende. Udfordringerne står i hvert fald i kø med overenskomstforhandlinger, trepartsaftaler og en fortsat truende økonomisk udvikling i mediernes økonomi og oplag.

Året, der gik

Det forløbne år i foreningen

har i vidt omfang været præget af implementeringen af overenskomsterne fra foråret 2010.

Ikke mindst på budområdet her i provinsen skete der markante ændringer. Pr 1. september 2010 blev vores unge bude overenskomstdækket. Samtidig blev det muligt for distributørerne at dokumentere, at budenes tid på ruterne holder i forhold til overenskomstens mindsteløn.

Jeg er glad for, at I har taget godt imod disse nye initiativer. Samtidig er jeg glad for at kunne fortælle, at der endnu ikke har været behov for at foretage

én eneste prøveopmåling hos distributørerne. Det vidner om, at vi som branche har respekt for vores overenskomster.

Nye omkostninger

Vi har fået en

ny regering. Om man kan lide den eller ej, vil jeg overlade til jeres egen vurdering. Regeringsgrundlaget og finanslovsforslaget giver dog en række udfordringer for vores virksomheder.

For det første vil regeringen ved finansloven forhøje arbejdsgiverbidraget til arbejdsgivernes elevrefusion midlertidigt med mellem 500 kr. og 1.000 kr. pr fuldtidsansat medarbejder i 2012 og 2013. Dermed forøger regeringen arbejdsgivernes indirekte lønomkostninger med 1,8 milliarder kroner.

For det andet indfører regeringen en arbejdsskadeafgift på 100 millioner kroner i 2012 og 300 millioner kroner i 2013. Afgiften bidrager på ingen måde til at sikre et bedre arbejdsmiljø på vores virksomheder.

Disse yderligere udgifter for virksomheden gavner hverken beskæftigelsen eller virksomheder-

nes økonomi i en tid, hvor krisen kradser hårdt for alle virksomheder.

Der er dog ikke kun tale om tidsler.

Regeringen har også bebudet en tilbagerulning af multimedieskatten. Det bliver derfor nu igen muligt for virksomhederne at planlægge og producere det redaktionelle stof med IT-værktøjer på en hensigtsmæssig måde, hvor arbejdsredskaberne ikke beskattes. Det er der absolut grund til at takke for.

Trepartsforhandlinger

Den nye rege-

ring har tillige varslet trepartsforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen. Regeringsgrundlaget anfører, at det er en fælles opgave for regeringen, Folketinget og arbejdsmarkedets parter at øge den danske konkurrenceevne, gøre uddannelse til en drivkraft for vækst, øge beskæftigelsen og modernisere den danske model. Målet er at forbedre de offentlige finanser med ca. 4 milliarder kroner om året.

Samtidig vil regeringen forsøge at

samle flertal for reformer om førtidspension, fleksjob og nedbringelse af sygefraværet. På dette område vil regerin-

gen hente 7 milliarder kroner.

Fra arbejdsgiversiden er det Dansk Arbejdsgiverforening, der sidder i førersædet. Både under trepartsforhandlingerne og under arbejdsmarkedsreformerne. Jeg er overbevist om, at DA fuldt ud anerkender vigtigheden af, at drøftelserne fokuseres på at skabe en positiv vækstdagsorden for de danske virksomheder.

Vækst og beskæftigelse fremmes ikke ved at virksomhederne pålægges yderligere omkostninger. Foreløbigt er det yderst tilfredsstillende, at regeringen på trods af LO' ønsker har fastslået, at trepartsforhandlingerne ikke starter, før vores overenskomstforhandlinger er afsluttet i foråret.

Fagforeningernes svigt

I det hele taget

kan man konstatere, at LO og den øvrige fagbevægelse gennem de seneste år i stigende grad har forsøgt at udhule den danske model. Det sker ved, at fagbevægelsen forsøger at løfte overenskomstkra­v ind i det politiske system.

12-minuttersplanen i S og SF's "Fair Løsning" var et klart eksempel herpå. Arbejdstiden skal alene fastsættes gennem forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og uden indblanding fra det politiske system. Det er et helt

grundlæggende element i den danske model. Desværre kan man frygte, at fagbevægelsen i de kommende forhandlinger løbende vil overveje, om deres synspunkter bedre vil vinde gehør hos Folketingets flertal i tilfælde af en konflikt eller ved de efterfølgende trepartsforhandlinger.

Det kan den danske arbejdsmarkedsmodel ikke holde til. Og de danske virksomheder kan heller ikke holde til en politisk bestemt forøgelse af omkostningsniveauet.

OK12 Når vi taler om omkostninger, kommer vi jo ikke uden om, at overenskomstforhandlingerne står for døren.

Den økonomiske baggrund for forhandlingerne er ikke forbedret i forhold til forhandlingerne i 2010. Finanskrisen er blevet afløst af en økonomisk krise, der nu er kulmineret i en statskreditkrise. Væksten i Danmark er og vil formentlig vedblive med at være beskeden. Den danske lønkonkurrenceevne er gennem de seneste ti år blevet svækket i forhold til vores vigtigste samhandelslande. Også vores produktivitet er faldet i for-

hold til udlandet. Det er derfor ikke uden grund, at den nye regering opfordrer lønmodtagersiden til at være tilbageholdende i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Vi kan blot håbe, at fagforeningen lytter til deres venner i regeringen.

Danske virksomheder har reageret ved at minimere omkostningerne og fokusere produktionen. Det har vi også gjort i mediebranchen. Antallet af medarbejdere i vores virksomheder er fortsat faldende. Og den decentrale lønudvikling i mediebranchen har været behersket – akkurat som det er tilfældet på den øvrige del af det danske arbejdsmarked. Med faldende oplagstal og et fortsat vigende annoncemarked er det bydende nødvendigt, at mediebranchen også i fremtiden holder omkostningerne i stram snor. For at sige det ligeud: Råderummet for yderligere personaleomkostninger er **yderst behersket** under de kommende overenskomstforhandlinger.

Af hensyn til virksomhederne er det derimod nødvendigt at drøftelserne tager udgangspunkt i, hvordan tilrettelæggelsen af arbejdet gøres så fleksibel og omkostningsbevidst som overhovedet muligt. Det vil

medvirke til at fastholde beskæftigelsen i alle led af produktionskæden.

Lad mig bruge det redaktionelle område som eksempel på den fleksibilitet, vi efterspørger. Vi har brug for fri bevægelighed af både stof og medarbejdere. I moderne mediehuse med flere udgivelser på flere platforme, hvor der også samarbejdes med eksterne samarbejdspartnere, er det nødvendigt, at virksomheden har mulighed for at anvende medarbejdernes stof og kompetencer på tværs af udgivelser, platforme og samarbejdssalliancer.

Samtidig skal vi af med den rigoristiske ugenorm for arbejdstiden, der hører til i et industrisamfund, og ikke i et moderne videnssamfund.

Og så skal medarbejderne være til rådighed for den høje løn, som vi betaler på redaktionerne. Det er nødvendigt at rydde op i de hellige køer, der omfatter ekstra ferieuger, orlovsordninger og andet fravær.

Disse tiltag vil være med til at sikre og forhåbentlig på sigt udbygge beskæftigelsen på redaktionerne. Alternativet er, at vi tvinges til at aftage indhold fra

andre kanaler, herunder freelancere, i langt større omfang end tilfældet er i dag. Lad os håbe, at journalistforbundet denne gang er klar til at gå videre med disse emner.

Det grafiske område

Den Grafiske

Overenskomst og funktionæroverenskomsten blev sidste gang taget som gidsel af HK/Privat med deres ultimative krav om afskaffelse af den såkaldte 50-procentsregel i funktionæroverenskomsterne på DA-LO-området. Denne regel medfører, at 50 procent af funktionærerne skal være medlem af HK, før overenskomsten træder i kraft. HK ultimative krav endte i sidste instans med, at HK efter langstrakte forhandlinger ikke kunne acceptere de løsninger, der var forhandlet om.

HK/Privat har i går i disse lokaler valgt ny formand og næstformand. Der er imidlertid grund til at frygte, at den nye ledelse vil overtage det ultimative krav.

Forhandlingerne om den grafiske overenskomst og funktionæroverenskomsten foregår sammen med Grafisk Arbejdsgiverforening. Jeg vil derfor gerne benytte lejligheden til at takke GAs formand, Palle Rosendahl og GAs direktør, Lars Bram, for det gode samarbejde.

Distributionsområdet

Distributions-

området har det seneste år tiltrukket sig fornyet interesse fra 3F's side.

I hovedstadsområdet fortsætter drøftelserne i beregningsudvalget og mellem organisationerne om, hvilke elementer, der skal indgå i tidsberegningen. Listen fra arbejdstagersiden er lang – og til tider underholdende – men faktum er, at disse krav sandsynligvis vil blive medtaget til forhandlingsbordet i et eller andet omfang. Det kan medføre lange og besværlige forhandlinger.

Heldigvis får foreningen uvurderlig ekspertbistand fra Hans Peter Nissen. Det vil jeg gerne benytte lejligheden til at takke for på ny.

I provinsen har 3f fået en ny faglig sekretær, der er ansvarlig for området. Vi forventer, at social dumping og udenlandsk arbejdskraft bliver et hovedspørgsmål under de kommende forhandlinger om budoverenskomsten i provinsen. Heldigvis kan vi gennem politiets razziaer på området dokumentere, at der kun er få overtrædelser af lovgivningen på området. Og at der fra branchens side tages konsekvent fat på overtrædelserne –

både med forebyggende kontrolsystemer og ved en konsekvent håndtering af konstaterede overtrædelser.

Og nu til noget helt andet.

Arbejds miljø Vi stræber vel alle efter dygtige ledere og velfungerende medarbejdere. Det er grundlaget for lønsomhed og innovation. Det ved vi alle.

Det må også være velkendt, at der ikke er en "universalnøgle" man kan dreje på for at få dygtige ledere og velfungerende medarbejdere. Meget afhænger af virksomhedens specifikke vilkår. Og en del afhænger af de mennesker, der er i virksomheden.

Selvom vi vel alle her i salen finder det indlysende, at ledelsesretten er et fast omdrejningspunkt i denne sammenhæng, må vi konstatere, at Arbejdstilsynet og fagforeningerne er af en anden opfattelse.

I årsberetningen kan I læse om en meget principiel sag som DMA fører, og hvor det handler om at værne om ledelsesretten overfor Arbejdstilsynets indgriben. Det er vores opfattelse, at tilsynet griber ind over-

for den ledelsesmæssige håndtering af arbejdsmængde og tidspres, herunder deadlines.

Det er problematisk af tre grunde

Det er problematisk, fordi ledelsesretten angribes og i sidste ende sættes ud af kraft

Det er problematisk, fordi tilsynet vil sætte en fast skabelon for velfungerende medarbejdere,

Og det er problematisk, fordi tilsynets tilgang er blottet for forståelse af lønsomhed og innovation.

Sagen er omfattende og langvarig. Og den er endnu ikke afgjort. Uanset udfaldet er den imidlertid al arbejdet værd, fordi det indtil videre er lykkedes DMA at påpege en rimelig afgrænsning for tilsynets myndighedsområde, og i det store perspektiv er sagen velplaceret som afsæt for arbejdsgiversiden i de trepartsforhandlinger, der snart begynder om tilsynets myndighedsområde vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

DMA's tætte relationer i DA-fællesskabet på arbejdsmiljøområdet er en væsentlig styrke. Ved trepartsforhandlingerne på arbejdsmiljøområdet

må vi arbejde for en klar afgrænsning af Arbejdstilsynets råderum. Ikke ved at problematisere den nuværende uklare praksis – så får vi bare endnu flere regler. Men ved at være præcise om hvor langt tilsynet må have lov til at gå, så ledelsesretten forbliver intakt og friheden til at skabe lønsomhed og innovation kan udfolde sig i hver enkelt virksomhed.

Samtidig skal vi ikke være blinde for, at fagforeningerne netop ser temaet om psykisk arbejdsmiljø, som et særdeles afgørende punkt. Fagforeningerne er pressede og har vanskeligt ved at skabe tilstrækkelige resultater ved overenskomstbordet.

For dem er psykisk arbejdsmiljø velegnet til aktivisme, og fagforeningerne ser gerne et stærkt Arbejdstilsyn, der kan regulere ledelsen på landets virksomheder gennem temaet om psykisk arbejdsmiljø. Den aktivistiske stil kendetegner bl.a. journalistforbundet, der i stigende grad har vist sig som en meget vanskelig spiller indenfor det etablerede partssamarbejde. For eksempel har Forbundet valgt at træde ud af det organiserede arbejde i Branchearbejdsmiljørådet.

Det pres vi her er underlagt går jo ikke over i morgen. Alligevel er der grund til at glæde sig over, at DMA – trods udfordringerne - har skabt et stærkt udgangspunkt på centralt niveau.

Samtidig kan vi glæde os over, at DMA har formået at tilrettelægge en rådgivningsindsats, hvor vi som virksomheder kan blive hjulpet frem til et enkelt og let beredskab der så vidt muligt kan bidrage til at Arbejdstilsynet ”vender i døren” og gennemfører de uanmeldte besøg uden væsentlige anmærkninger.

De genveje DMA her hjælper med at finde, kan give en vis ro på den enkelte virksomhed – rent ledelsesmæssigt. Og det skal helst efterlade et råderum for virksomhederne til at fokusere på det ledelsesopgaven egentlig handler om: At skabe lønsomhed og innovation gennem dygtige lokale ledere og velfungerende medarbejdere.

Må jeg også bruge dette som anledning til at rette opmærksomhed på yderligere tiltag i DMA.

Gennem styrket rådgivning om efteruddannelsesmuligheder, gennem mere differentieret kur-

ser og gennem etablering af netværk om HR sætter DMA nu ind med styrket tilbud der kan anvendes i udvikling af vores virksomheder.

Brug tilbuddene når de løbende dukker op. Og kom gerne med yderligere behov og ideer så vi også ad denne vej kan omsætte foreningens ressourcer og viden til lønsom praksis i virksomhederne.

Mediernes Pension

I modsætning

til arbejdsmiljøområdet er Mediernes Pension et samarbejdsområde med Dansk Journalistforbund. Mediernes Pension er i øjeblikket i gang med at gennemføre et udbud af forsikrings- og pensionsordningerne for journalisterne. Udbuddet er endnu ikke færdigt, men jeg kan godt afsløre, at valget står mellem Danica og PFA. Jeg kan samtidig afsløre, at udbuddet vil medføre en væsentlig reduktion i priserne for både gruppeforsikringen og investeringsomkostningerne.

Taksigelse

Før jeg slutter, vil jeg gerne

sige tak til alle medlemmer af bestyrelsen, forhandlingsudvalget, arbejdsmiljøudvalget samt hjælpefondsudvalget. Jeg er glad for, at vi i fællesskab og med godt humør står

bag foreningens aktiviteter. En særlig tak til Per B. Jørgensen for en flot indsats i såvel DMA som Forhandlingsorganisationen. Det vender vi tilbage til.

Jeg vil endvidere gerne benytte lejligheden til ønske Torben Dalby Larsen tillykke med bestyrelsesformandsposten i Dansk Arbejdsgiverforening. Det er flot, og vi der kender dig, ved, at DA nu er i trygge hænder – både i forhold til overenskomstforhandlingerne og de efterfølgende trepartsdrøftelser.

Endelig vil jeg gerne takke medarbejderne og direktionen i foreningen for et godt og meget engageret stykke arbejde også gennem det seneste foreningsår. Det er en fornøjelse at arbejde sammen med jer.

Tak for ordet, og husk at I kan læse mere om foreningen i den skriftlige årsberetning.