

Produktivitetskommissionen

Bredgade 38, 1
1260 København K

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 70 11 45 45
www.hk.dk

5. marts 2013/KS/OJ

Kære Peter Birch Sørensen

Tak for dit tilsagn om at holde et oplæg på HK's Forretningsudvalgsmøde den 23. maj. Det ser vi frem til.

Med henvisning til brev af 11. februar følger HK's bemærkninger til uhensigtsmæssig regulering inden for servicesektoren. HK har udarbejdet to forslag.

Det ene forslag drejer sig om et forbud mod kunde- og konkurrenceklausuler, der p.t. er reguleret via Funktionærlovens § 18 og § 18 a samt i Jobklausulloven. Det er vurderingen, at brugen af kunde- og konkurrenceklausuler er i vækst og efterhånden anvendes for brede medarbejdergrupper. Kunde- og konkurrenceklausuler begrænser lønmodtagernes mobilitet til skade for vidensspredning og produktivitet. En analyse foretaget på danske data viser, at der er en positiv sammenhæng mellem mobilitet og produktivitet, når medarbejdere fra højproduktive virksomheder flytter til virksomheder med lavere produktivitet. Effekten beregnes til 0,4 pct. point pr. år. Det understreger vigtigheden af, at der lægges så få hindringer i vejen for lønmodtagernes mobilitet som muligt. De øvrige nordiske lande har valgt at regulere forholdet i markedsføringsloven og det er den juridiske vurdering, at reguleringen i Norge og Sverige har mindre effekt på fastholdelsen af medarbejderne.

Det andet forslag knytter uhensigtsmæssig regulering i relation til Postloven samt Post Danmarks individuelle tilladelse. En række undtagelser i postloven er direkte konkurrenceforvridende og Post Danmarks nuværende tilladelse, som løber frem til udgangen af 2013, gør det vanskeligt for Post Danmark at indrette sin forretning, så den passer til de behov, kunderne har.

De to forslag er nærmere beskrevet i bilaget.

Herudover vil jeg gerne knytte et par bemærkninger til detailhandlen og uhensigtsmæssige effekter af *deregulering*. Den gradvise liberalisering af lukkeloven og de deraf følgende udvidede åbningstider kombineret med begrænsninger i kommunernes pasningstilbud og den kollektive trafik, besværliggør "skæve" vagter for de mest værdifulde medarbejdere (bedste sælgere, bedste fagfolk, mest erfarne medarbejdere m.v.). I de seneste år har vi set en udvikling, hvor detailhandlen beskæftiger stadig flere fritidsjobbere og færre fuldtidsmedarbejdere. Samtidigt er der blevet flere ufaglærte og færre faglærte. Denne udvikling i medarbejdersammensætningen kan påvirke effektiviteten negativt, fordi de unge kun er ansat i kort tid, og de derfor ikke opnår den samme effektivitet som mere erfarne og bedre uddannede kollegaer. (Også den øgede brug af løntilskud og virksomhedspraktik inden for detailhandlen, øger andelen af ufaglærte mindre produktive medarbejdere). Produktiviteten inden for detailhandlen vil kunne fremmes ved at man i højere grad gør det attraktivt at være fastansat i detailhandlen og ved at forbedre de ydre rammevilkår, så det er muligt for de uddannede og som regel ældre grupper af medarbejdere at kombinere familie- og arbejdsliv.

De bedste hilsener
HK/Danmark



Kim Simonsen
Forbundsformand

	<p>Erhvervsbegrænsende klausuler: Konkurrence-, kunde-, job- og rekrutteringsklausuler</p>
<p>Kort beskrivelse, evt. med henvisning til lov</p>	<p>I dag kan arbejdsgivere påføre medarbejdere konkurrence-, kunde-, job- og/eller rekrutteringsklausuler, som reducerer den enkeltes mobilitet. Under ét benævnt som erhvervsbegrænsende klausuler.</p> <p>I tilfældet med konkurrence- og kundeklausuler må den enkelte ikke lade sig ansætte hos kunder eller konkurrenter. Med jobklausuler aftaler arbejdsgivere, at de ikke må ansætte hinandens medarbejdere. Og med rekrutteringsklausuler forbydes en ansat i et nyt job, at formidle stillinger på den nye arbejdsplads til tidligere kolleger.</p> <p>Klausuler kendetegnes ved, at de forhindrer en optimal allokering af arbejdskraft oven i købet efter at den pågældende har forladt en tidligere arbejdsplads.</p> <p>Overtrædes de nævnte klausuler, skal den tidligere ansatte betale en større bod, en såkaldt konventionalbod. Med jobklausulerne er det dog den arbejdsgiver, som overtager arbejdskraft, der må betale.</p> <p>Klausulerne reducerer lønmodtagernes bevægelighed hen til de stillinger, hvor deres kompetencer kan anvendes mest produktivt. I andre nærliggende lande så som Norge og Sverige anvendes klausulerne ikke. I nogle amerikanske delstater som fx Californien eksisterer der et decideret forbud mod klausuler, som netop er begrundet i de skadelige effekter på samfundsökonomien (April M. Franco & Matthew F. Mitchell har opstillet en model (Convenants not to compete, labor mobility and industry dynamics, 2008), hvor udviklingen i henholdsvis Silicon Valley contra "Route 128" forklares af forskellen i regulering af medarbejdernes mobilitet).</p> <p>Konkurrence- og kundeklausuler er reguleret i funktionærlovens (Lovbekendtgørelse om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer) paragraf 18 og 18a.</p> <p>Funktionærloven indeholder en indsnævret definition på, hvem der kan omfattes. Den følges dog ikke i praksis. Grundet transaktionsomkostninger og frygt for bod vil ansatte som falder uden for definitionen, alligevel ofte afholde sig fra at gøre modstand mod klausuler.</p> <p>Jobklausuler er reguleret i Jobklausuloven (Lov om arbejdsgiveres brug af jobklausuler). I og med eksistensen af jobklausuler i mange henseender må siges at være unødvendig og urimelig, er reguleringen i loven utilstrækkelig.</p>
<p>Forsøg på at måle reguleringens betydning</p>	<p>En analyse foretaget på danske data for fremstillingsvirksomheder viser, at ansættelse af lønmodtagere fra mere produktive virksomheder i mindre produktive virksomheder er forbundet med stigninger i produktiviteten på 0,4 pct. point pr. år (Andrey Stoyanov & Nikolay Zubanov, Productivity Spillovers Across Firms through worker Mobility, American Economic Journal: Applied Economics 4, April 2012).</p> <p>Der findes ikke nye tal på udbredelsen af kunde og konkurrenceklausuler, men samtaler med eksperter peger i retning af antallet af medarbejdere, der er omfattet af klausulerne, er stigende. Enkelte brancheorganisationer har indtil for nyligt haft standardkontrakter for kunde og konkurrenceklausuler liggende til fri afbenyttelse på internettet, et forhold, som vi mener, kan tjene til at samordne og forstærke virksomhedernes bestræbelser på at fastholde medarbejderne til skade for mobiliteten.</p> <p>LO har for nyligt opfordret DØR til at undersøge konsekvenserne af, hvad vi antager for værende en stigende udbredelse af kunde og konkurrenceklausuler.</p>
<p>Et bud på hvordan reguleringen kunne ændres under skyldigt hensyn til de samfundsmæssige målsætninger, der måtte ligge til grund for reguleringen</p>	<p>Det foreslås, at arbejdsgivers interesse i at beskytte forretningsinteresser m.v. fremadrettet alene reguleres via markedsføringsloven, jf. Norge og Sverige.</p>

	Postloven m.v.
Kort beskrivelse, evt. med henvisning til lov	<p>Da postloven (lov nr. 1536 af 21. december 2010) senest blev ændret, blev det aftalt, at partierne bag loven efterfølgende skulle foretage en evaluering af konsekvenserne. Post Danmarks individuelle tilladelse, som sætter rammerne for Post Danmarks virke, er baseret på postloven. Den individuelle tilladelse løber frem til udgangen af 2013.</p> <p>Borgere og virksomheder har brug for et effektivt postvæsen, og derfor vil det være naturligt for Produktivitetskommissionen at se på, hvordan det sikres, at vi også har det i fremtiden.</p> <p>Det er blevet mere og mere almindeligt, at såvel borgere som offentlige og private virksomheder kommunikerer via mail. Det har ført til voldsomme fald i antallet af fysiske breve. Hertil kommer, at brugen af netbank har ændret folks adfærd mht. betaling af betalingskort, hvilket medfører store fald i antallet af transaktioner på posthusene. Omvendt er handel på internettet i hastig fremmarch, og det er derfor vigtigt, at de handlende effektivt kan få distribueret deres varer, og at borgerne kan modtage dem på en nem og bekvem måde.</p> <p>Med andre ord har Post Danmarks kunder ændret adfærd. Det er derfor vigtigt, at Post Danmark får mulighed for at indrette sin forretning, så den passer til denne nye adfærd og det behov, kunderne har. Hvis det ikke sker, vil vi få et ineffektivt postvæsen, som ikke kan klare konkurrencen fra de konkurrenter, der ikke er bundet af en befordringspligt m.m.</p> <p>Det er HK/Post & Kommunikations opfattelse, at kun ved at sikre Post Danmark tidssvarende rammer, kan vi opretholde et velfungerende og effektivt postvæsen.</p> <p>Udover at sikre et fortsat effektivt postvæsen, kan HK/Post & Kommunikation pege på nedenstående konkrete områder, hvor den <i>værende</i> lovgivning virker konkurrenceforvridende - til fordel for blandt andet virksomheder uden overenskomst, og virksomheder, som benytter illegal udenlandsk arbejdskraft, børnearbejde m.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kravet om registrering af postvirksomheder undtager underleverandører • Kravene til godstransport undtager biler under 3500 kg. • Kravene til gulpladebiler gælder ikke for udlændinges brug af udenlandsk indregistrerede private biler ved omdeling i Danmark • Arbejds miljølovgivningen gælder ikke for de mindst 12.000 børn ned til 13 år, som omdeler de fleste reklamer og aviser i landet <p>Desuden vil vi anbefale, at kørselsforbud på gågader m.v. ophæves for el-køretøjer samt at førtidspensionsfradraget i tjenestemandspensionen afskaffes. Sidstnævnte modvirker Post Danmarks omstillingsbehov, da det begrænser medarbejdernes ønske om frivillig fratreden.</p>
Forsøg på at måle reguleringens betydning	
Et bud på hvordan reguleringen kunne ændres under skyldigt hensyn til de samfundsmæssige målsætninger, der måtte ligge til grund for reguleringen	<p>Postloven ændres, så den understøtter en effektiv resurseudnyttelse.</p> <p>Post Danmarks individuelle tilladelse ændres, så den giver mulighed for en tilpasning af Post Danmarks forretningsområde.</p>