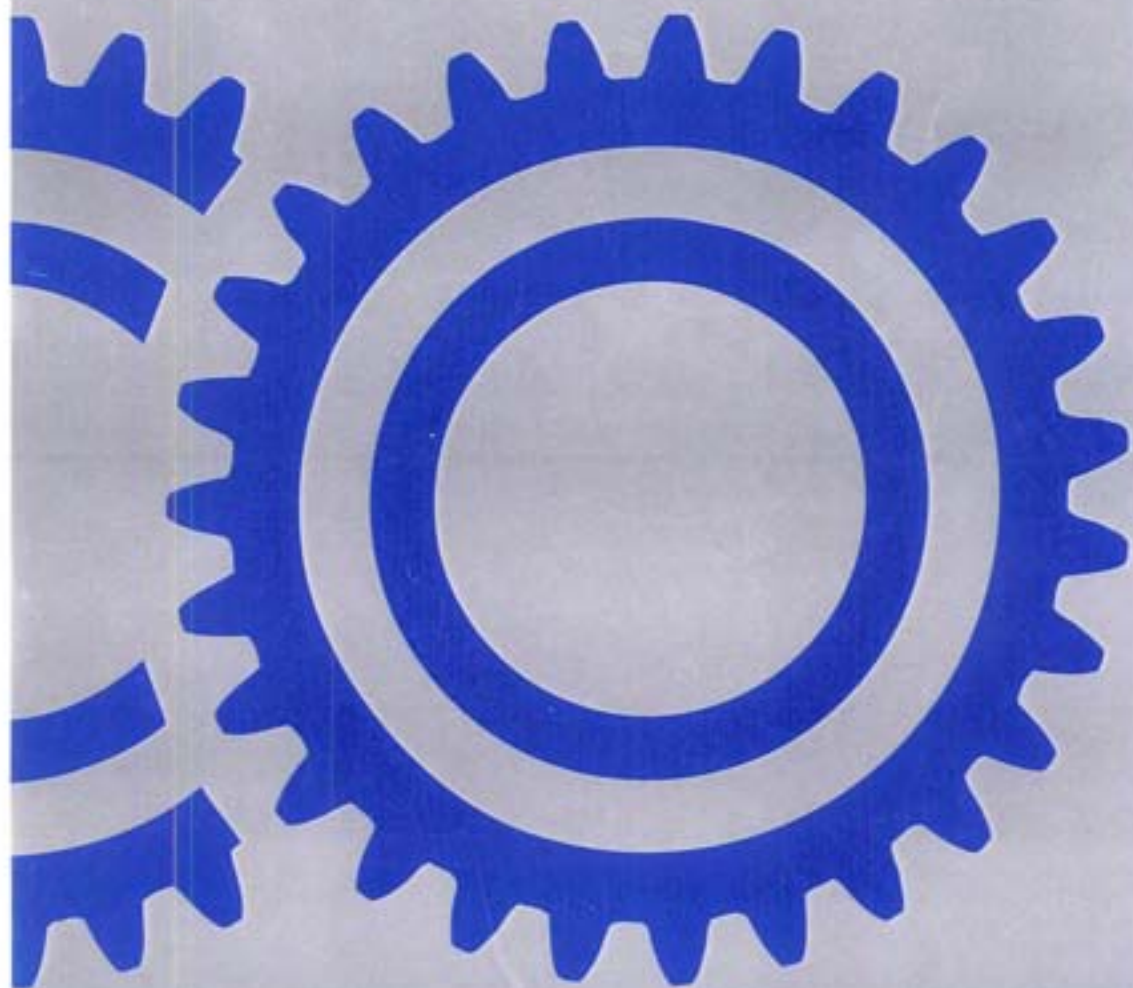


Centralorganisationen  
af Metalarbejdere i Danmark

Beretning 1988-1991



METAL







## Forord

Centralorganisationens beretning for den gennemførte virksomhed fra april 1988 til april 1991 indeholder oplysninger om omfanget af de aktiviteter, vi har været involveret i, og som har fundet sted indenfor de interesseområder, Centralorganisationen varetager i henhold til lovenes bestemmelser.

Perioden, beretningen omfatter, har for Centralorganisationen og dens medlemsforbund været særdeles spændende og aktiv.

På overenskomstområdet har vi gennemført langsigtede tiltag til gavn for medlemmerne, ikke mindst ved gennemførelse af en arbejdsmarkedspension, omfattende alle medlemmer i industrien.

Den afsluttede 4-årige overenskomst med gennemførelse af en »Midtvejsforhandling« blev succesfuld. Udover nedsættelsen af arbejdstiden til 37 timer, kan det konstateres ved overenskomstperiodens udløb, at den reale ugeløn er steget.

I juni 1989 var Centralorganisationen vært ved Internationalt Metalarbejderforbund's kongres, der blev afholdt i København. Fra 72 medlemslande kom tilrejsende 1.000 delegerede og gæster.

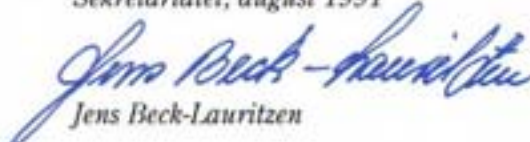
I Danmark er vi ikke uvant med IMF-kongresser. Som det eneste medlemsforbund i IMF har vi i organisationens historie afholdt kongres ialt 4 gange, nemlig i 1920-1930-1947 og 1989, et forhold der ikke bliver mange andre af IMF's medlemsorganisationer til del, men samtidig et bevis på, hvilken betydning hvormed vi finder vigtigheden i det internationale arbejde og den internationale solidaritet mellem arbejdere.

I beretningsperioden er der optaget et nyt medlemsforbund - RBF-Gastronomgruppen. Pr. 1. marts 1991 består Centralorganisationen af 11 tilsluttede forbund med et samlet medlemstal på 224.273.

1. november 1988 tiltrådte forretningsfører Jørn Larsen, Specialarbejderforbundet i Danmark, Centralorganisationen som sekretær.

Redaktør Kjeld Hammer fratrådte sekretariatet som redaktør den 1. marts 1991.

*Sekretariatet, august 1991*



Jens Beck-Lauritzen

# Indhold

<b>1</b>	<b>Centralorganisationens administration</b>	side 4
	Kartellet	side 7
	Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond	side 9
<b>2</b>	<b>Overenskomstfornyelsen mellem Industriens Arbejdsgivere og Centralorganisationen af Metalarbejdere</b>	side 10
	Midtvojsforhandlingerne	side 15
	D.O.N.G.	side 16
	P & T overenskomst	side 17
<b>3</b>	<b>Beskæftigelsen indenfor Centralorganisationens område</b>	side 18
	Beskæftigelsen indenfor den danske værftsindustri	side 21
<b>4</b>	<b>CO-Metal's lavtlønsundersøgelser 1987-88</b>	side 24
<b>5</b>	<b>Faglige voldgifter</b>	side 26
<b>6</b>	<b>CO-arbejdspladsforsøg</b>	side 36
<b>7</b>	<b>Det internationale samarbejde</b>	side 38
	Europæisk metalkongres i Luxembourg 1991	side 46
	Nordisk samarbejde	side 47
	Det europæiske standardiseringsarbejde	side 48
	Koncernfagligt samarbejde	side 48
<b>8</b>	<b>Samarbejdsformer, konsulenttjeneste, ledelse, teknologi og lønformer</b>	side 50
	Prøvekursus i JUUST for tillidsrepræsentanter	side 52
	Branchesikkerhedsråd nr. 1	side 54

<b>9</b>	<b>Uddannelse</b>	side 56
	Kvalitetsmøder afholdt af IA og CO-Metal	side 62
	Uddannelsesplanlægning	side 63
<b>10</b>	<b>Økonomien</b>	side 64
	Beskæftigelsen	side 68
	Priser	side 69
	Betalingsbalancen	side 69
	Lønninger	side 70
<b>11</b>	<b>Forretningsudvalg og Centralledelse</b>	side 72
	Centralorganisationens ledelse	side 73
	Centralledelsens medlemmer	side 73
	Centralorganisationens tilmandsudvalg	side 74
	Centralorganisationens revisorer	side 74
<b>12</b>	<b>Centralorganisationen i glimt siden 1912</b>	side 76
<b>13</b>	<b>Regnskab 1988</b>	side 82
<b>14</b>	<b>Regnskab 1989</b>	side 84
<b>15</b>	<b>Regnskab 1990</b>	side 86

## 1

## Centralorganisationens administration

Som i de foregående år har beretningsperioden for 1988-1991 været præget af, at den økonomiske situation i Danmark fortsat er vanskelig, omend i svag bedring, hvorimod den beskæftigelsesmæssige situation fortsat er utilfredsstillende.

I beretningsperioden har beskæftigelsen generelt været stabil, hvilket også har været gældende for ledigheden - dette på trods af at fagbevægelsen gennem de sidste 10 år har accepteret, at overenskomstforhandlingerne er gennemført på et økonomisk og samfundsmæssigt forsvarligt niveau, der har medvirket til en omkostningsudvikling i industrien, der ligger væsentligt under de lande, vi normalt sammenligner os med, og med hvem vi konkurrerer.

På trods af denne, for dansk industri så positive omkostningsudvikling, har dette ikke formået industrien til at øge beskæftigelsen, hverken i hjemmemarkeds- eller eksportindustrien, et forhold der må siges at være skuffende, ikke mindst da dette har været en forudsætning for indgåelse af overenskomsterne i perioden.

Den politiske situation i Danmark er fortsat af en sådan karakter, at det blokerer arbejderbevægelsens muligheder for at få gennemført en aktiv erhvervs- og industripolitik, således at arbejdsløsheden kan reduceres til gavn for samfundet og medlemmerne - dette på trods af at Socialdemokratiet ved det seneste Folketingsvalg, den 14. december 1990, fik ikke mindre end 37,4% af stemmerne.

Den borgerlige fløj i Folketinget arbejder på trods heraf ihærdigt på at holde Socialdemokratiet bort fra regeringsindflydelsen.

Såvel nationale som internationale begivenheder, der i perioden har fundet sted, har påvirket beslutningspro-

cessen i Centralorganisationens ledelse og sekretariat og inddraget samt engageret organisationen stærkt i en vidt spændende faglig aktivitet, nationalt, europæisk og internationalt.

Centralorganisationens vigtigste områder kan opdeles i 4 hovedområder:

---

*Tilvejebringelse af overenskomsten med Industriens Arbejdsgivere.*

---

*Gennemførelse og administration af det fagretlige system.*

---

*Varetagelse af beskæftigelsen i jernindustrien.*

---

*Den internationale virksomhed på vegne af medlemsforbundene.*

---

Ved overenskomstafslutningen i 1987 blev denne aftalt til, under henvisning til den beskæftigelsesmæssige og økonomiske situation i landet, at skulle gælde for en 4-årig periode med en Midtvejsforhandling i 1989, hvor alene overenskomstens betalingsmæssige satser kunne komme til forhandling.

Den aftalte Midtvejsforhandling var af mange grunde god at blive klog af. Ikke mindst skal man i fremtiden hæfte sig ved Jernets Arbejdsgiverforenings rolle i de langvarige forhandlinger, der udspillede omkring betalings-satserne og ikke mindst den dramatik, man formåede at skabe på et i forvejen snævert forhandlingsstof, hvilket i en lang fremtid kan umuliggøre langsigtede flerårige overenskomstaftaler.

Baggrunden for 1987-aftalen var ligeledes, at denne langsigtede aftale skulle give arbejdsgiverne mulighed for at tilrettelægge og investere lang-



*Central-  
organisationens  
placering er  
mærket med blåt.*

sigtet med det udtrykkelige formål at stå bedre rustet i det kommende Indre Marked samt øge beskæftigelsen, hvilket ikke er lykkedes.

Bedre blev situationen heller ikke ved, at Arbejdsgiverforeningen efter vedtagelsen af mæglingsforslaget udsendte et cirkulære med en generel ramme for de kommende lønforhandlinger på 1 procent.

Baggrunden for Centralorganisationens medvirken i sin tid til indførelse af lønstyringsmekanismer var, at jernindustrien var i en meget vanskelig situation, hvorfor det naturligt kunne være i egen interesse, at trængte virksomheder ikke blev hårdere belastet,

end det var muligt for den enkelte virksomhed at bære.

Det har aldrig fra Centralorganisationens side været tænkt som, at man fra arbejdsgiverside skulle udstede generelle klausuler for hele industrien, men alene en hjælp til de svageste.

Under indtrykket af overenskomst-situationen i 1987 og de derved aftalte Midtvejsforhandlinger i 1989 var der stor enighed i Centralorganisationens forretningsudvalg om, at overenskomsten i 1991 kun skulle gælde for 2 år frem til 1993, ikke mindst under indtryk af Industriens Arbejdsgiveres meget kontroversielle holdning i hele den forgangne 4-årige overenskomst

periode og med de aftalte Midtvejsforhandlinger.

Ved afslutningen af 1991-overenskomstforhandlingerne kan vi konstatere, at overenskomsten på væsentlige punkter er blevet forbedret, især på områder der retter sig mod fremtiden. Dette gælder ikke mindst gennemførelsen af arbejdsmarkedspensionen, uddannelsesaftalen, betaling ved tilskadekomst på arbejdspladsen, fjernelse af arbejdsgivernes lønstyringsret ved overenskomstens udløb, samt en større frihed ved lægning af arbejdstiden, hvor der nu ved lokal enighed kan aftales een for begge parter acceptabel arbejdstid.

I forbindelse med gennemførelse og administration af fagretlige sager ved mæglings- og timandsmøder, forhandlingsmøder og faglige voldgifter til løsning af uoverensstemmelser, der indbringes fra de tilsluttede forbund, er den fælles mødeplan til gavn for

medlemsorganisationerne - een i Centralorganisationen omfattende aktivitet, hvor der aftales godt og vel 1.300 møder pr. år, fordelt som følger:

950	mæglingsmøder
75	timandsmøder
7	faglige voldgifter
20	forhandlingsmøder med Industriens Arbejdsgivere
250	forhandlingsmøder med enkeltstående virksomheder.

I forbindelse med varetagelse af beskæftigelsessager, som rejses af vore tillidsmænd på arbejdspladsen, i mange tilfælde i et samarbejde med virksomhedsledelsen, et forhold der både gør sig gældende i triste tilfælde, hvor det drejer sig om standsning af en virksomhed, men også i de mere positive tilfælde, når det drejer sig om at udfolde fælles bestræbelser gennem organisationerne for at sikre ordrer til

#### Fagretlige sager fordelt på sagskategori

Sagskategori	1988	1989	1990
Tillidsmand klage	9	2	1
Tillidsmand afskedigelse	21	21	25
Tillidsmand andre sager	31	29	27
Sikkerhedsrepræsentant klage	0	0	0
Sikkerhedsrepræsentant afskedigelse	20	14	28
Sikkerhedsrepræsentant andre sager	15	14	18
Samarbejdsspørgsmål	94	70	80
Arbejdstid	104	70	73
Lønkrav	221	214	164
Lønforhold	120	125	144
Afskedigelse	219	234	282
Arbejdsnedlæggelse	295	316	259
Andre overenskomstbrud	29	40	29
Ferie og søgnehelldage	17	15	19
Arbejdsmiljø	8	4	5
Andre sager	127	143	148
I alt	1330	1311	1302

Note: Statistikken omfatter kun sager, der er oprettet i de nævnte perioder.



en virksomhed, eller at virksomheden i et samarbejde med medarbejderne og organisationen udfolder bestræbelser for at forbedre virksomhedens situation produktivtets- og konkurrencemæssigt, således at man står bedre rustet til den fælles fremtid på eksportmarkedet. Forholdet gælder også overfor staten, amterne og kommunerne, hvad angår de offentlige myndigheders placering af ordrer.

Vi har her kunnet se en stigende tendens til, at offentlige myndigheder i stort omfang køber udstyr i udlandet, udstyr der kunne have været erhvervet hos en dansk leverandør.

Dette for CO-Metal vigtige områder finder i det væsentlige sted igennem vor repræsentation i en lang række udvalg.

Under henvisning til de betydelige vanskeligheder, hvormed overenskomsten blev tilvejebragt i 1989 og 1991 samt under henvisning til de i perioden mange vanskelige fagretlige sager, der har været ført, er det i CO-Metal lykkedes at koordinere de divergerende opfattelser, herunder ikke mindst koordineringen af overenskomstkravene, hvad angår lønforbedringer, arbejdstidsforkortelser og pensionsspørgsmålet.

Centralorganisationen har i den forangnede periode været kendetegnet af fasttømret samarbejde, et samarbejde der har udtrykt en stærk vilje til at nå konkrete resultater, hvor de enkelte tilsluttede organisationer har måttet bøje sig i forhold til hinanden.

I beretningsperioden har Centralorganisationens forretningsudvalg besluttet at gennemføre et nyt forsøg

vedrørende koordinering og samarbejde faggrupperne imellem på et udvalgt antal arbejdspladser, et samarbejde der i det nye forsøg ligeledes er udstrakt til også at omfatte de lokale afdelinger, der har medlemmer beskæftiget på de udvalgte virksomheder.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1991 forhøjedes bidraget til Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond fra de nuværende 5 øre til 7 øre, hvilket med den nuværende beskæftigelse i dansk jern- og metalindustri bevirker, at det årlige bidrag forhøjes med ca. 3,6 mill. kroner, således at det forventede beløb, der er til rådighed i den kommende overenskomstperiode vil være ca. 12,5 mill. kroner/år.

Disse i korte træk skitserede begivenheder har Centralorganisationens ledelse og sekretariat været engageret i, og i det følgende beskrives den faglige forhandlingsvirksomhed.

## Kartellet

Centralorganisationens tillidsmandsblad startede sit virke ved CO-Metal's 75 års jubilæum 1. juli 1987.

Bladet er frem til 1991 udkommet 4 gange årligt og er efterhånden blevet et uundværligt bindeled mellem CO og medlemsforbundenes tillidsmænd. Den venlige modtagelse, bladet har fået, er også baggrunden for, at forretningsudvalget fra 1. januar 1991 har

besluttet at udvide antallet af udgivelser til otte pr. år.

Kartellet har på kort tid fundet sin form indholdsmæssigt og layoutmæssigt. Oplagstallet ligger nogenlunde konstant, men er i fortsat stigning, bl.a. fordi bladet efterspørges af kredse uden for CO-Metal's eget område. Det være sig både arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner, biblioteker

og fagskoler. På samme måde nyder bladet pressens bevågenhed på grund af dets særlige indhold af baggrundsartikler og faglige nyheder.

I den forløbne 3-års periode har Kartellet bl.a. rummet temaartikler om så forskellige emner som ligeløn, koncernfagligt samarbejde, arbejdsmarkedspension, medier, JUUST-projektet og uddannelsesproblematikken generelt, skibsværfternes krise, EF's indre marked, EF's maskindirektiv, kartelstrukturen og naturligvis overenskomstssituationen og dens forløb i detaljer.

Fra starten i 1987 har bladet været redigeret af redaktør *Kjeld Hammer*. Ved dennes udnævnelse som chefredaktør i Dansk Metal er redaktørjobbet pr. 1. januar 1991 overtaget af næstformand *Jens Beck-Larsen*, der til det praktiske betjener sig af freelance arbejdskraft.

Beslutningen om at udvide antallet af numre pr. år understreger bladets betydning som CO-Metal's ansigt udadtil, i disse meget vigtige år for fagbevægelsens fremtid - ikke mindst strukturelt.

# Kartellet

Medlemsblad for Centralorganisationen af Metalarbejdere • Nr. 1 • Januar 1991

**Ka**  
Medlemsblad for Cen

**Stil og drama over jernforhandlingerne**

**Arbejdsplads-forsøg i praksis**

4 sider om:  
**Koncernfagligt samarbejde**

Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond finansieres i henhold til overenskomst mellem Jernets Arbejdsgiverforening og Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark - bilag 10 - ved, at JA's medlemsvirksomheder indbetaler et beløb svarende til 5 øre pr. time for de på virksomhederne ansatte arbejdere.

I henhold til de nyligt afsluttede overenskomstforhandlinger er bidraget forøjet til 7 øre pr. time fra 1. marts 1991.

År	Teoretisk årlig arbejdstid - t.	Øre pr. time	Gn. A-løn året før kr.	%	Afrundet % 2 dec.	Bidrag i mio. kr.
1984	1.824	5	141.500	0,0645	0,06	8,1
1985	1.816	5	147.000	0,0618	0,06	8,8
1986	1.804	5	150.800	0,0598	0,06	9,6
1987	1.767	5	159.100	0,0555	0,06	10,3
1988	1.748	5	169.400	0,0516	0,05	8,8
1989	1.702	5	179.300	0,0475	0,05	9,0
1990	1.679	5	182.500	0,0460	0,05	9,2
1991	1.665	5	186.560	0,0446	0,04	7,8
1991	1.665	7	186.560	0,0625	0,06	11,4

Fondens bestyrelse har pr. 31. december 1990 behandlet i alt 131 ansøgninger (1989: 119).

I 1990 blev 5 ansøgninger godkendt (1989: 11), således at der pr. 31. december 1990 er bevilget tilskud til i alt 64 projekter (1989: 59). Heraf er

52 projekter afsluttet (1989: 41), medens 9 er i gang (1989: 15) og 3 påbegyndes i 1991 (1989: 3). De samlede udgifter for perioden 1. januar 1984 til 31. december 1990 fordeler sig således:

	kr.	1989 t.kr.
52 afsluttede projekter	37.027.614	25.578
9 igangværende projekter	22.904.229	25.250
61 projekter i alt	59.931.843	50.828

Til igangværende projekter, samt nye projekter, er der for 1991 disponeret over et beløb på i alt kr. 8.767.238.

## 2

## Overenskomstfornyelsen mellem Industriens Arbejdsgivere og Centralorganisationen af Metalarbejdere

Overenskomstforhandlingerne 1990/91 fandt sted på grundlag af decentrale forhandlinger direkte mellem Industriens Arbejdsgivere og Centralorganisationen af Metalarbejdere. Forhandlingerne blev gennemført under henvisning til de mellem organisationerne indgåede forhandlingsregler af 17. oktober 1990, hvoraf det fremgår, at organisationernes forhandlingsudvalg mødes i december måned 1990 for at drøfte temacerne, som parterne ønsker forhandlet i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

I henhold til reglerne var der enighed om, at forhandlingsudvalgene

skulle mødes den 9. januar 1991, ligesom der var enighed om, at overenskomstforhandlingerne skulle være afsluttet senest den 7. februar 1991.

Såfremt der denne dag var opnået enighed om et overenskomstresultat, skulle resultatet af forhandlingerne ud til urafstemning blandt medlemmerne i henhold til Centralorganisationens vedtagne love, hvor resultatet heraf skulle gives til Industriens Arbejdsgivere senest den 18. februar 1991.

I henhold til forhandlingsreglerne var der ligeledes enighed om, at såfremt forhandlingsresultatet forkastedes ved urafstemningen kunne en

*Fra overenskomstforhandlingerne.*

*Til højre:  
Forbundsformand  
Georg Poulsen  
og gruppeformand  
Willy Strube.*

*Til venstre:  
Adm. direktør  
Sv. F. Thomsen  
og formand for IA,  
P. W. Hansen.*



evt. konflikt tidligst træde i kraft den 4. marts 1991.

Opnåedes der ikke enighed den 7. februar 1991, skulle der i henhold til Køreplanen udveksles endelige skriftligt formulerede krav, hvorefter der ikke kunne kræves forhandling om overenskomstfornyelsen på et andet grundlag end de udvekslede skriftlige ændringsforslag.

Disse forhandlinger skulle således videreføres i Forligsinstitutionen medmindre andet aftales.

I henhold til reglerne skulle forhandlingerne i Forligsinstitutionen være afsluttet senest den 18. februar 1991.

Endvidere var der enighed om, at evt. konfliktvarsler tidligst kunne afsendes den 13. februar 1991.

Overenskomstforhandlingerne fik under henvisning til den politiske situation i efteråret 1990 et meget dramatisk opstartsforløb, ikke mindst under

henvisning til, at Industriens Arbejdsgiverforenings krav til den kommende overenskomst var en uændret overenskomst for de kommende 4 år på trods af, at der i den aftalte Køreplan var enighed om, at der skulle nedsættes forhandlingsudvalg, som skulle gennemgå og drøfte de enkelte forhold i overenskomsten der ønskes ændret, blev disse udvalg mødt fra arbejdsgiverside med en total afvisning og det fortsatte krav om, at overenskomsten for den kommende periode skulle være uændret og 4-årig.

På trods af Socialdemokratiets kolossale valgsejr og Schlüter's beslutning om, stik imod valgets tale og vælgerens ønske, at udelukke Socialdemokratiet fra regeringsdeltagelse, havde just ikke blodgjort klimæet for dette års overenskomstforhandling - tværtimod. Det har aldrig været nemt i forvejen. For jern- og metalindustrien spillede Industriens Arbejdsgivere ud



med et forslag om en uændret overenskomst, altså uændret arbejdstid, uændret mindstebetalingssats, uændrede genebetalinger, ligesom arbejdsgiverne ønskede at bevare retten til lønstyring - en ret der de sidste 2 år er administreret så restriktivt - lønrammen blev fastsat til 1% - et direktiv, der ikke har kunnet holde.

Tilsammen har dette ikke virket fremmende for forhandlingsklimaet.

Udover dette afviste Industriens Arbejdsgivere enhver snak om arbejdsmarkedspension, et forhold der har været forberedt i flere år gennem et udvalgsarbejde mellem Centralorganisationen og Industriens Arbejdsgivere og et udvalgsarbejde, hvor alle modeller for en kommende pensionsordning er blevet endevendt, blev nu afvist af arbejdsgiverne.

Et andet af Centralorganisationens hovedkrav, der var prioriteret højest af alle »Fjernelsen af den forkætrede lønstyringsret« blev fejlet af bordet.

Industriens Arbejdsgivere's udspil må helt klart i en fremtid give stof til eftertanke, for ikke alene må det betegnes som totalt urealistisk, hvad Industriens Arbejdsgivere her forsøgte at gennemføre, men det efterlader i høj grad også et indtryk af, at arbejdsgiverne forveksler CO-Metal's ansvarlighed og saglighed med svagbed.

I jern- og metalindustrien har vi gennem årtier samarbejdet og skabt overenskomstresultater, der har været fordelagtige for både virksomhedernes ejere og de ansatte lønmodtagere samt samfundet, men som også har været banebrydende og forbilledlige for hele det øvrige arbejdsmarked - et enestående samarbejde til alle parter fordel, et samarbejde som bør fortsætte, et samarbejde som også har skabt respekt ude i det store udland.

Lønforhandlingerne skal afgøres ude på den enkelte virksomhed i et fornuftigt samarbejde mellem veluddannede medarbejdere, der er motiveret for virksomhedens tilstand, dens produktivitetstiltag og kreativitet. Det er den type virksomheder, der forstår disse opgaver, der kommer til at klare sig igennem 90'erne.

Efter de første alvorlige forpost-fægtninger, som selvfølgelig hører med til enhver overenskomstsituation, kom der skred i forhandlingerne.

Underudvalg blev nedsat, man diskuterede her formuleringer og tekniske modeller for de aktuelle kommende ændringer i overenskomsten.

På baggrund heraf førtes der mellem Centralorganisationen og Industriens Arbejdsgivere's ledelse intense forhandlinger for opnåelse af fremsatte krav til en fornyelse af overenskomsten.

I forbindelse med aftalen i Køreplanen om en færdiggørelse af forhandlingerne den 7 februar opstod der stor dramatik, idet arbejdsgiverne meddelte, at de under ingen omstændigheder kunne medvirke til en fjernelse af præambelen og dermed lønstyringsretten.

Fra arbejdsgiverside var man af den opfattelse, at denne bestemmelse nu var indarbejdet i overenskomsten og en så fast del heraf, at den også fremover skulle fortsætte, dette på trods af, at der i forhandlingernes forløb helt klart fra arbejdsgiverside havde været givet tilsagn om, at der i den kommende overenskomstperiode skulle være frie forhandlinger, altså en total normalisering af overenskomstens forhandlingsbestemmelse.

Foranlediget heraf brød forhandlingerne sammen, idet Centralorganisationens forhandlingsudvalg helt klart var af den opfattelse, at dette spørgsmål var så stærkt prioriteret af medlemmerne, at skulle forhandlingerne fortsætte, måtte der et nyt mandat til fra Centralorganisationens kompetente forsamling.

Der blev indkaldt til et ekstraordinært Centralledelsesmøde den 8. februar, hvor situationen blev nøje gennemdrøftet, og på baggrund af de øvrige fremkomne resultater af forhandlingerne fik Centralorganisationens forhandlingsudvalg et nyt mandat.

Efter de mange forhandlinger parterne imellem og den opståede dramatik lykkedes det for det samlede forhandlingsudvalg den 15. februar 1991

**Afstemnings-  
resultatet  
pr. 5. april 1991**

	Antal stemmer	JA- stemmer	NEJ- stemmer
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.100	356	164
Dansk EI-Forbund	3.985	974	438
Dansk Funktionærforbund*)	-	-	-
Dansk Metalarbejderforbund	120.424	37.041	9.935
Gastronomisk Landsforbund*)	-	-	-
HK/Industri*)	-	-	-
Kvindeligt Arbejderforbund	23.862	7.664	2.698
Malerforbundet	449	78	96
Snedker- og Tømrerforbundet	1.471	344	214
Specialarbejderforbundet	63.460	11.766	6.783
Træindustriforbundet	553	135	147
I alt	215.304	58.398	20.475

\*) Stemmetallet kan ikke opgøres.

**Midtvejs-  
forhandlingernes  
afstemnings-  
resultat 1989**

	Antal stemmer	JA- stemmer	NEJ- stemmer
Blik- og Rørarbejderforbundet	7.634	308	249
Dansk EI-Forbund	3.200	1.256	895
Dansk Funktionærforbund*)	-	-	-
Dansk Metalarbejderforbund	119.120	28.936	15.148
Gastronomisk Landsforbund*)	-	-	-
HK/Industri*)	-	-	-
Kvindeligt Arbejderforbund	23.683	5.619	6.239
Malerforbundet	845	104	69
Snedker- og Tømrerforbundet	1.427	275	300
Specialarbejderforbundet	63.000	5.355	14.994
Træindustriforbundet	500	116	78
I alt	219.409	41.969	37.972

\*) Stemmetallet kan ikke opgøres.

at opnå enighed om et overenskomst-  
forslag med følgende reelle forbedrin-  
ger:

1. Den 4-årige overenskomstperiode erstattes med en 2-årig.
2. Lønstyringsbestemmelsen i Kap. IV »Lønforhold« præambelens 2. afsnit bortfalder ved overens-
3. Etablering af en arbejdsmarkedspension pr. 1. januar 1993.
4. Mindestbetalingssatsen forhøjes til 65,20 kr. pr. 1. marts 1991 og til 66,00 kr. pr. 1. marts 1992.

5. Tillidsmandens indflydelse styrkes gennem øget kompetence ved ansættelse og afskedigelse samt ved uddannelsesplanlægning i virksomhederne.
6. Ret til en uges frihed pr. år til relevant uddannelse.
7. Arbejdsgivernes bombastiske krav om større flexibilitet ved arbejdstidstilrettelægningen er afvist. I stedet er indført mulighed for at lægge den ugentlige arbejdstid på færre end 5 dage, såfremt enighed herom kan opnås lokalt.
8. Ved tilskadekomst på arbejdspladsen er arbejdsgiveren pligtig at betale indtil 2 ugers løn.
9. Anciennitetskravet i forbindelse med børns første sygdom bortfalder og gennemføres nu også som en ret for medlemmerne under uddannelse.
10. Overenskomsten indfører regler om week-end arbejde, såfremt begge parter er interesseret heri.
11. Værneforlovsaftalen for værfterne er bortfaldet.
12. Uddannelsesfonden forhøjes med ca. 3 mill. kr. om året.
13. Samtlige satses forhøjes med 6% med virkning fra den 1. marts 1991.
14. Forhøjelse af søgnehellighedsbetalingen til 385 kr./dag for voksne og 280 kr. for unge under 18 år.
15. Lærlingelønningerne forhøjes pr. 1. marts 1991 med 3,5% og pr. 1. marts 1992 med 1,5%.

Centralorganisationens Centralledelse fik forelagt overenskomstforslaget på et møde den 15. februar 1991. Mødet godkendte enstemmigt forslaget.

Centralledelsen vedtog herefter en udtalelse, hvori man anbefalede medlemmerne i Centralorganisationens medlemsforbund at stemme »ja«.

Centralledelsen udtaler: Forliget repræsenterer markante forbedringer af overenskomsten og et historisk genembrud i kraft af en obligatorisk arbejdsmarkedspension. CO-Metal's udgangspunkt for dette års overenskomstforhandlinger var 2 hovedkrav:

1. Fjernelse af lønstyringen.
2. Gennemførelse af arbejdsmarkedspensionen.

Heroverfor stod en stejl holdning hos en enig hovedbestyrelse i Industriens Arbejdsgivere, der langt ind i forhandlingsforløbet fortsat krævede en ny 4-årig overenskomst på fuldstændig uændrede vilkår.

Centralledelsen konstaterer, at det på trods af denne stejle arbejdsgiverholdning alligevel lykkedes at opnå et tilfredsstillende resultat.

Mødet beklager, at det desværre ikke lykkedes at komme igennem med væsentlige forbedringer på lærlingeområdet, takket være politikernes omkostningskrævende love om lære- og praktikpladser.

CO-Metal vil arbejde på dette forhold i den kommende overenskomstperiode med det formål at få rettet op herpå.

Centralledelsen skal på denne baggrund stærkt anbefale medlemmerne at stemme »ja« til resultatet. Det vil ved direkte og afsluttende virkning betyde forbedringer for alle CO-Metal's 226.000 medlemmer uanset job og arbejdsområde.

Under henvisning til de mellemorganisationerne indgåede forhandlingsregler foregik de afsluttende forhandlinger under forligsmændens medvirken, hvorfor det forhandlede resultat skulle indgå i et samlet mæglingsforslag.

Under henvisning til den mellem Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark og Industriens Arbejdsgivere aftalte Køreplan for overenskomstfornyelsen fremsendte Centralorganisationen onsdag den 20. februar 2. konfliktvarsel overfor Dansk Arbejdsgiverforening, et konfliktvarsel der i det væsentlige ville omfatte samtlige Centralorganisationens medlemmer.



## Midtvejsforhandlingerne 1989

I forbindelse med overenskomstafslutningen i 1987, hvor denne blev aftalt til en 4-årig periode med Midtvejsforhandlinger, hvor alene overenskomstens betalingsmæssige satser kunne forhandles.

Resultatet af disse forhandlinger blev, at mindstebetalingen pr. 1. marts 1989 forhøjedes med 125 øre og pr. 1. marts 1990 med yderligere 125 øre, ligesom der ved forhandlingerne blev aftalt, at kompensationsbetalingen for arbejdstidsnedsættelserne pr. 1. september 1989 og 1. september 1990 på 93 øre tillægges mindstebetalingen, således at mindstebetalingen pr. 27. august 1990 udgjorde kr. 62,36.

Endvidere forhøjedes samtlige overenskomstens øvrige betalingsmæssige satser med 12,6% pr. 1. marts 1989 ligesom lærerlønningens og ungarbejdernes lønsatser blev forhøjet.

Forhandlingerne blev gennemført på baggrund af et stærkt begrænset forhandlingsstof.

Det fremkomne resultat blev godkendt på et ekstraordinært Centralledelsesmøde onsdag den 22. februar 1989, og Centralledelsen udtalte:

«CO-Metal's Centralledelse konstaterer, at det lykkedes parterne at forhandle sig frem til et resultat ved Midtvejsforhandlingerne.

Forliget skal vurderes på baggrund af det stærkt begrænsede forhandlingsstof, lønudviklingen siden overenskomstens indgåelse i 1987 og den helt utilsåede trussel fra regeringen om indgreb og forringelser af overenskomsten.

På denne baggrund betragter Centralledelsen det indgæde forlig som *det højest opnåelige i den givne situation.*

*Sammenbrud i overenskomstforhandlingerne. Fra højre: Gruppeformand Willy Strube, forbundsformand Georg Poulsen og forbundsformand Lillian Knudsen.*



Mindstebetalingens forhøjelse til 62,36 kr., forhøjelsen af diverse tillæg og overtidssatser med 12,6 pct. og væsentlige forhøjelser for lærlinge og ungarbejdere vil - sammen med retten til at føre lokale forhandlinger - skønmæssigt give en overenskomstforbedring på mellem 3,0 og 3,5 pct. incl. kompensation for arbejdstidsnedsættelsen.

Med forliget har CO-Metal garderet sig overfor politiske indgreb i overens-

komsten. Dertil kommer, at forhandlingsresultatet er solidarisk med de lavtlønnede, med de arbejdsløse, med virksomhedernes konkurrenceevne og med landets økonomiske situation.

CO-Metal's Centralledelse skal på disse vilkår opfordre medlemmerne til at stemme JA til forhandlingsresultatet-

## D.O.N.G.

Vedr.: Overenskomsten mellem Dansk Olie og Naturgas A/S og Centralorganisationen af Metalarbejdere.

Den mellem Dansk Olie og Naturgas A/S (D.O.N.G.) og CO-Metal gældende overenskomst har været til forhandling og er afsluttet pr. 1. april 1989 og pr. 1. april 1991.

Overenskomsten er tiltrådt af de respektive forbund, nemlig Dansk Metalarbejderforbund - Dansk El-Forbund - Blik- og Rørarbejderforbundet - Specialarbejderforbundet - Dansk Funktionærforbund og pr. 1. april 1989 af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark - sidstnævnte dog kun for laborantgruppens vedkommende.

Ved fornyelsen i 1989 var hovedkravene fra CO-Metal:

1. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund omfattes af overenskomsten, både hvad angår laborant- og kontorgruppen.
2. Overflytning af område fra lokalafalterne til overenskomsten.
3. Bortfald af talsmandsordningen i lokalafalterne til fordel for overenskomstmæssige tillidsmandsbestemmelser.
4. Betalt frihed til kursus- og efteruddannelse.

D.O.N.G. havde ingen særlige krav til fornyelsen.

Krav om forhøjelse af timeløn - satsforhøjelser - genbetaling af arbejdstid m.m. blev ikke stillet, da disse krav først kunne stilles i forbin-

delse med forhandlinger af lokalafalterne, som skulle påbegyndes umiddelbart efter afslutning af overenskomstforhandlingerne.

Det viste sig meget hurtigt, at forhandlingerne ville blive vanskelige. Især CO's krav om, at HK-områderne skulle omfattes af CO-overenskomsten var D.O.N.G.'s ledelse modvillige til at acceptere. Ligeledes kravet om overføring af lokalafaltetpunktet til overenskomsten. Problemet her var dog ikke så meget D.O.N.G.'s modvilje, men mere den kendsgerning, at flere af vore faggrupper ikke havde opsagt lokalafalterne.

Efter meget lange og besværlige forhandlinger opnåedes følgende resultat.

HK-laborantgruppen blev optaget i CO-overenskomsten.

HK-kontor blev ikke optaget, men der blev indgået et protokollat om, at der mellem D.O.N.G. og HK skulle oprettes overenskomst for kontoransatte.

Talsmandsordningen bortfaldt til fordel for overenskomstmæssige tillidsmandsregler. Ligeledes opnåedes der enighed om, at kurser og efteruddannelser samt løntab og rejseudgifter betales af virksomheden.

For ikke at komme i samme låste forhandlingssituation op til fornyelsen i 1991, blev der allerede i efteråret 1990 afholdt et medlemsmøde. De fleste tillidsrepræsentanter i D.O.N.G. deltog i dette, hvor strategien og forslag droftedes.

Ved et møde den 6. december 1990 mellem D.O.N.G. og CO-Metal blev der aftalt en køreplan for de kommende forhandlinger. I denne køreplan lå der ligeledes en gensidig kollektiv opsigelse af samtlige lokale aftaler. Dette dannede basis for, at man ved overenskomstforhandlingerne havde reelle muligheder for overflytning af lokalaftalepunkter til overenskomsten.

Til overenskomsten 1991/1993 blev der fra CO-Metal bl.a. stillet krav om:

1. Overenskomsten for HK-kontor overflyttes til CO-Metal's overenskomst.
2. Lokalaftalernes punkter vedrørende: Pensionsforhold - arbejdstid - overarbejde - rejse- og opholdsudgifter - tjenesteforflytning - holddrift og beredskabsvagt og tilkald m.m. overflyttes til overenskomsten.
3. Fordeling af bl.a. pensionsforhold - arbejdstid - holddrift og genebetalinger.

D.O.N.G.'s krav til overenskomsten var forringelser på stort set samtlige paragraffer. Eksempelvis et krav om en ændring af funktionærvilkår til funktionærlignende vilkår, og et krav om inddragelse af virksomhedsbetalt frokostpause.

Den 26. juni 1991 blev ny overenskomst underskrevet.

D.O.N.G. fik ingen af deres forringelser gennemført.

Aftalt blev:

1. Overføring af samtlige foreslåede lokalaftalepunkter til overenskomsten. Dette medfører, at der nu kun er løn- og genebetalinger tilbage som forhandlingsstof i lokalaftalerne. Disse forhandles en gang årligt. Forhandlingerne er i skrivende stund påbegyndt.
2. Forbedringer og justeringer på pensionsforhold - holddrift og arbejdstid m.m.

Det lykkedes af forskellige årsager heller ikke ved disse forhandlinger at få HK-kontor's overenskomst overført til CO-overenskomsten, men kravet herom vil blive genfremsat i samarbejde med HK.

## **P&T overenskomst**

Den mellem Post- og Telegrafvæsenet og CO-Metal indgåede håndværkeroverenskomst har været til forhandling og er afsluttet pr. 1. april 1989 og 1. april 1991.

På grund af tilkoblingen til de generelle overenskomster indenfor staten har der været begrænsede muligheder for at opnå forbedringer udover de centralt besluttede.

Derfor valgtes i 1989 at konvertere den procentuelle stigning til en gruppelevsfor sikring, hvilket medarbejderne ikke tidligere har været omfattet af.

I 1991 er den lokale regulering anvendt til - sammen med summen for arbejdsbestemte genetillæg - at indføre faste personlige, månedlige tillæg.

Dette medfører, at den enkelte medarbejder er garanteret en fast indtægt, hvor genetillæggene tidligere kunne influere med indtil kr. 6.000.

Overenskomsten er tiltrådt af de respektive forbund, nemlig Snedker- og Tømrerforbundet, Malerforbundet, Dansk El-Forbund og Dansk Metalarbejderforbund.

## 3

## Beskæftigelsen indenfor Centralorganisationens område

Beskæftigelsen indenfor jern- og metalindustrien viste en positiv tendens i i sidste del af beretningsperioden - en udvikling som måske kan være vanskelig at fastholde i fremtiden. Dette til trods for, at produktiviteten og konkurrenceevnen i danske virksomheder i de kommende år vil stige væsentligt i forhold til vore konkurrenter i udlandet.

Investeringerne, der er foretaget i ny teknologi, vil bevirke en større produktivitet i virksomhederne, uden at dette vil medføre en forøgelse af beskæftigelsen, med mindre der findes nye eksportmarkeder for dansk industri's produkter.

En betingelse for en øget beskæftigelse i jern- og metalindustrien vil der-

for i høj grad være, at de små og mellemstore virksomheder, der typisk er underleverandører til større danske og udenlandske virksomheder, bliver styrket, således at disse også i en fremtid vil være konkurrencedygtige og er i stand til at leve op til de krav, der stilles internationalt til disse virksomheders produkter og deres evne til leveringssikkerhed samt kvalitet.

Et andet forhold, der øger produktiviteten i virksomheden i fremtiden, er uddannelse af medarbejderne, der indebærer, at de teknologiske investeringer, der er foretaget i maskin- og andre produktionsforhold i fremtiden bliver udnyttet maximalt.

For at støtte den beskæftigelsesmæssige udvikling kan det derfor

*Aarhus Flydedok A/S.  
Resultatet af et konstruktivt samarbejde mellem Ringkøbing Værft, Lønmodtagernes Dyrtidsfond og Kommunernes Pensionsforsikring A/S.*



være af stor betydning, at der i fremtiden i større udstrækning sættes på de små og mellemstore virksomheders udvikling og finansielle muligheder.

Beskæftigelsesudviklingen over en 10-års periode fra 1980 til 1990 i jernindustrien udviser en positiv trend. Totalt var der i 1980 beskæftiget ca. 190.000 personer i jernindustrien. I 1990 var dette øget til ca. 208.000 personer - en stigning på 18.000 personer, svarende til 9,6% stigning i perioden. Person sammensætningen faggruppemæssigt er i samme periode ændret, idet der på funktionærområdet er sket en væsentlig stigning i forhold til time-lønnede medarbejdere, der udviser et fald.

I 1987 beskæftigedes der i jernindustrien 98.282 metalarbejdere. Pr. 1. kvartal 1991 beskæftigede jernindustrien 93.272 metalarbejdere - altså over en 4-årig periode er beskæftigelsen reduceret med ca. 5.000, hvilket er et fald set i forhold til den totale stigning i beskæftigelsen indenfor jern- og metalindustrien.

Men af stor vigtighed for den fremtidige udvikling i eksportindustrien må være, at der skabes en aktiv progressiv industripolitik i Danmark, hvilket i høj grad mangler. Den nuværende regerings løsningsmodel - privatisering og udvikling af de frie kræfters spil - kan ikke i en fremtid løse situationen udviklingsmæssigt i Danmark.

Vi arbejder derfor fortsat intenst med erhvervspolitiske spørgsmål samt ikke mindst industripolitiske tiltag.

I Centralorganisationen arbejder vi derfor intenst med udviklingsprojekter, der kan gavne dansk industriudvikling og omstrukturering, et arbejde der må betragtes som værende grundlæggende nødvendigt for fremme af en positiv udvikling, et arbejde der kontinuerligt har været ført gennem de seneste 10 år med udvikling af produktions- og uddannelsesplanlægningssystemer, samarbejds- og kommunikationsforhold samt lønsystemer i virksomhederne.

Disse er forhold, der alle har til hensigt at forbedre produktiviteten og skabe gode arbejdsforhold for medlemmerne til gavn for samfundet.

EF's kommende Indre Marked og forholdene herom er Centralorganisationen ligeledes stærkt involveret i, ikke mindst under henvisning til, at vi som organisation aktivt prioriterer teknologi, miljø og uddannelse højt og på lige fod med de traditionelle arbejdsmarkeds- og socialpolitiske områder.

Vi er derfor naturligt involveret i en lang række projektgrupper, samarbejdsorganer og udvalg, som vi betragter som værende en væsentlig aktivitet, ikke mindst på baggrund af den hurtige udvikling og ønsket om at påvirke udviklingen aktivt samt skaffe indflydelse i EF-institutionerne, regeringen og Folketinget.

I forbindelse hermed har vi med Industriens Arbejdsgivere etableret et EF-koordinationsudvalg, i hvilket vi drøfter hele EF-udviklingen for områder, der har betydning for erhvervsområdet samt ikke mindst vore løn- og arbejdsvilkår i en kommende fremtid.

Centralorganisationens ledelse har



i den forløbne periode været involveret i mange drøftelser og arbejdet med et stort antal konkrete beskæftigelsessager, rejst såvel af fællesklubber i samarbejde med virksomhedsledelser som af lokale afdelinger indenfor forbundenes område.

En kilde til fortsat irritation er den indkøbspolitik, det offentlige fortsat lægger for dagen med nyanskaffelser og udviklingsprojekter, hvor man fortsat i mange situationer har den opfattelse, at andres produkter er væsentligt bedre end det, danske virksomheder kan producere og udvikle, en opfattelse der gang på gang har vist sig at være uhensigtsmæssig og omkostningskrævende for samfundet.

I beretningsperioden har vi aktivt deltaget i udviklingen med forbedring

af produktiviteten i et antal danske virksomheder. Situationen for disse virksomheder har generelt været, at samarbejds- og kommunikationsforholdene ikke længere fungerede, hvorved produktionsstyringen svigtede med deraf følgende konsekvens, at kvaliteten og leveringen af produkterne ikke overholdtes med deraf stigende produktionsomkostninger og manglende indtjening som konsekvens.

Løbende har Centralorganisationen 10-20 beskæftigelsessager under behandling.

*M/S »Madison  
Mærsk»  
under færdiggørelse  
ved Lindøværfts  
udrustningskaj.*



**Beskæftigelsen indenfor den danske værftsindustri**

Den danske værftsindustri har igen efter mange magre år indtaget en fornem position, ikke kun i dansk industri, men også i international målestok. Idag er dansk værftsindustri

blandt de førende i verden med en konkurrencedygtig og teknologisk position. Ordrebeholdningen er den største i Europa, og på verdensplan kun overgået af Japan og Sydkorea.

**Ordrebeholdning hos EF-lande**

	1990		1988	
	Placering	1000 BT	Placering	1000 BT
Danmark	1	1680	4	798
Vesttyskland	2	ca. 1300	2	861
Italien	3	1294	1	907
Spanien	4	1178	3	822
Storbritanien	5	625	5	273

Note: tal fra 4. kvartal i 1988 og 1990



De danske skibsværfter har trods ændringer i skibsbygningsmarkedet i perioden 1986-1990 formået at holde en uændret markedsandel på ca. 2,5% af den globale skibsproduktion målt i bt. Dette på trods af, at værftsindustrien internationalt har været stærkt præget af konkurrenceforvridende foranstaltninger i form af subsidier, ligesom det danske støtteniveau set i et europæisk lys har været væsentligt lavere end de øvrige europæiske landes og dermed det af EF-Kommisjonen fastsatte støtteleft.

Den danske værftssektor omfatter i dag 18 værfter, hvoraf 6 er store og mellemstore værfter. Tilsammen

beskæftiger disse ca. 9.200 medarbejdere med en årlig omsætning på 6,7 mia. kroner samt en ordrebeholdning på ca. 20 mia. kroner.

Herudover er der hos danske underleverandører til værftsindustrien beskæftiget ca. 6.800 medarbejdere.

Med hensyn til subsidiepolitikken, hvadenten det drejer sig om europæisk eller internationalt, arbejder vi fra dansk side aktivt både i OECD- og EF-regi på at få fjernet statsstøtten til enkelte sektorer, herunder også støtten til værftsindustrien, idet det er vor opfattelse, at fri konkurrence på markedet vil gavne og er en fordel for de konkurrencedygtige danske værfter.

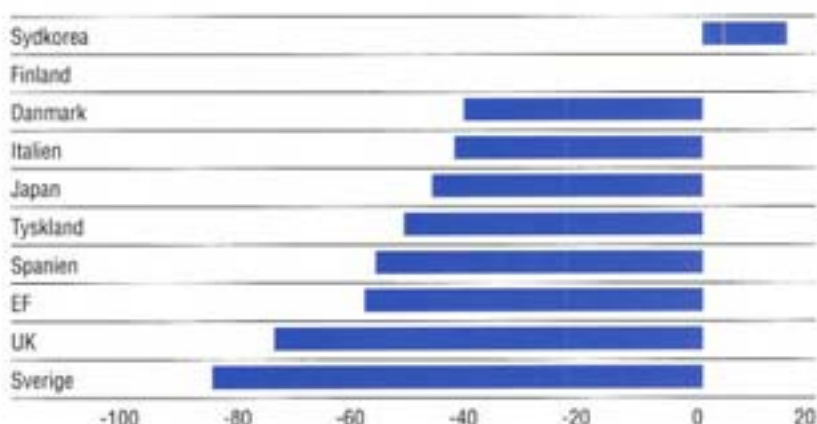
#### Danske værfters omsætning og produktion

År	Omsætning (mia. kr.)	Leveret tonnage*		
		Aantal skibe	1000 BT	i % af verden
1986	8,6	46	361	2,2
1987	5,5	32	243	2,0
1988	5,6	38	377	3,5
1989	6,1	33	343	2,6
1990	6,7**	29	395	2,5

\*Skibe over 100 BT  
\*\*Industriministeriets skøn

#### Udviklingen i »umiddelbar tilgængelig kapacitet« 1976-1988. Udvalgte lande.

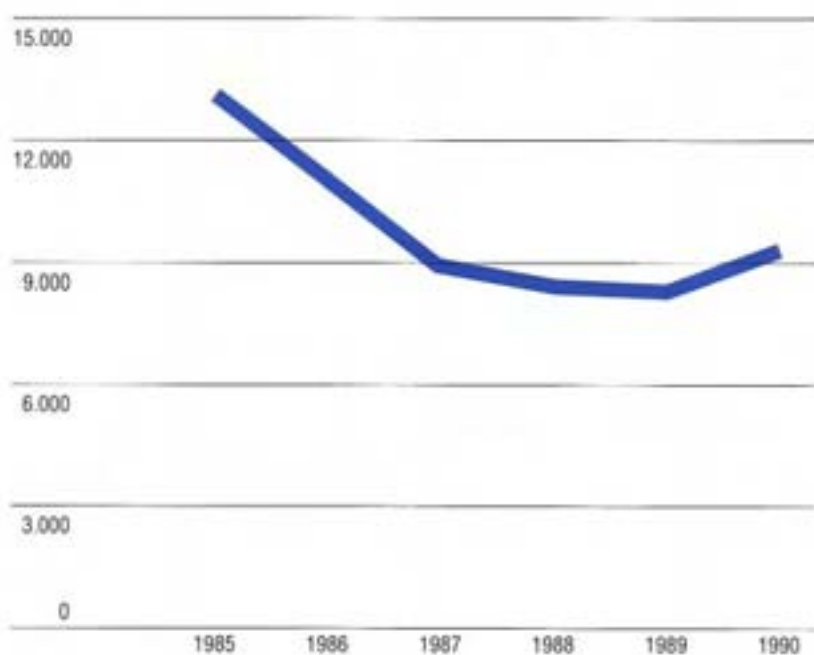
Kilde: OECD.





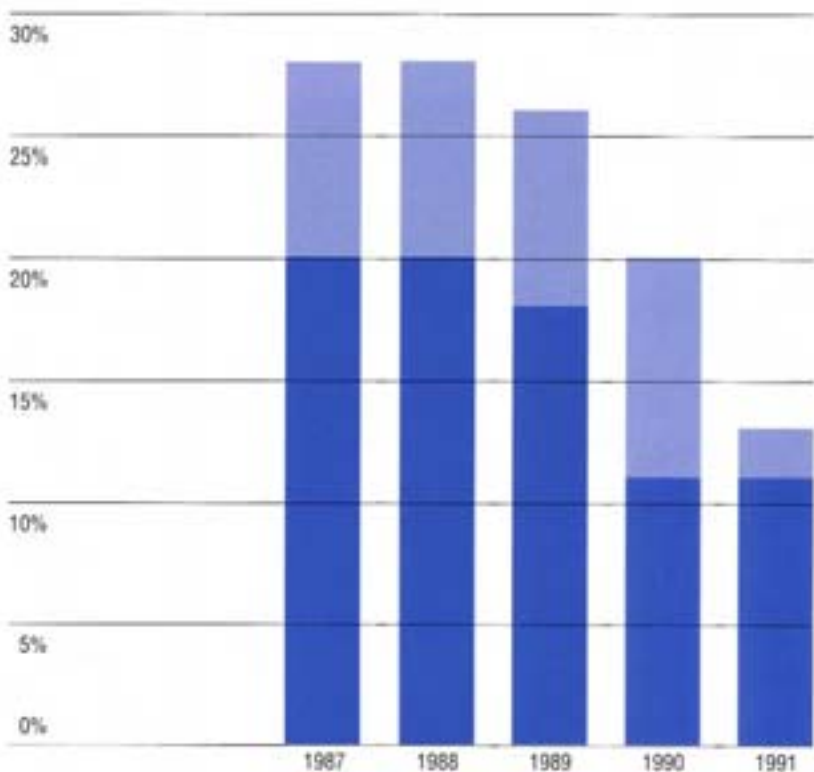
### Beskæftigelsen på skibsværfter

Kilde:  
Danmarks  
statistik,  
1990 er IM's  
skøn.



### Støtteniveau

 Tilladt støtte  
 DK støtteniveau



## 4

CO-Metals lavtlønsundersøgelser  
1987-88

**CO-Metals  
lavtløns-  
undersøgelse  
pr. 1. juli 1987.**  
(Venstre tal  
udviser antal  
medlemmer -  
højre fordelingen  
i %).

	Samlet antal medlemmer	Gruppe kr. 55,00-60,00	
		Antal medl.	%
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.105		
Dansk EI-Forbund	2.886		
Dansk Funktionærforbund	330		
Dansk Metalarbejderforbund	71.886		
Kvindeligt Arbejderforbund	7.464	360	4,8
Malerforbundet i Danmark	Ingen statistik		
Snedker- og Tømrerforbundet	542	4	0,7
Specialarbejderforbundet	18.562	109	0,6
Træindustriarbejderforbundet	384	2	0,5
I alt	103.159	475	0,5

**CO-Metals  
lavtløns-  
undersøgelse  
pr. 1. juli 1988.**  
(Venstre tal  
udviser antal  
medlemmer -  
højre fordelingen  
i %).

	Samlet antal medlemmer	Gruppe kr. 58,00-63,00	
		Antal medl.	%
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.104		
Dansk EI-Forbund	2.913		
Dansk Funktionærforbund	330		
Dansk Metalarbejderforbund	70.529	6	0,01
Kvindeligt Arbejderforbund	8.565	351	4,1
Malerforbundet i Danmark	Ingen statistik		
Snedker- og Tømrerforbundet	613		0,7
Specialarbejderforbundet	19.954	27	0,1
Træindustriarbejderforbundet	481	2	0,4
I alt	104.489	426	0,4

Gruppe 2 kr. 60,01-65,00		Gruppe 3 kr. 65,01-70,00		Gruppe 4 kr. 70,01-75,00		Gruppe 5 kr. 75,01-80,00		Gruppe 6 kr. 80,01 og derover	
Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%
				4	0,4	40	3,6	1.061	96,0
				45	1,6	395	13,7	2.446	84,7
								330	100,0
31	0,1	337	0,5	2.512	3,5	12.144	16,9	56.862	79,1
741	9,9	1.654	22,2	1.627	21,8	2.989	40,0	93	1,3
		13	2,4	32	6,0	170	31,4	323	59,6
1.435	7,7	4.373	23,6	5.691	30,7	4.130	22,2	2.824	15,2
40	10,4	19	4,9	40	10,4	45	11,7	238	62,0
2.247	2,2	6.396	6,2	9.951	9,6	19.913	19,3	64.177	62,2

Gruppe 2 kr. 63,01-68,00		Gruppe 3 kr. 68,01-73,00		Gruppe 4 kr. 73,01-78,00		Gruppe 5 kr. 78,01-83,00		Gruppe 6 kr. 83,01 og derover	
Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%	Antal medl.	%
				2	0,2	53	4,8	1.049	96,0
						54	1,9	2.859	98,1
								330	100,0
40	0,1	409	0,6	2.986	4,2	10.797	15,3	56.291	79,8
1.113	13,0	2.771	32,4	3.001	35,0	1.029	12,0	300	3,5
		1	0,2	33	5,4	139	22,7	440	71,7
262	1,4	1.138	5,7	6.443	32,4	6.036	30,2	6.028	30,2
6	1,2	94	19,5	40	8,3	63	13,1	276	57,4
1.441	1,4	4.413	4,2	12.505	12,0	18.171	17,4	67.573	64,6

## 5

## Faglige voldgifter

I beretningsperioden har Centralorganisationen for flere forbund ført forskellige sager frem til en afgørelse ved faglig voldgift i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

En del af disse har betydning udover den aktuelle situation. Derfor gengives et kort uddrag af de 16 sager, der har været ført i perioden.

Af de 16 sager, der alle er indbragt af arbejderparten, har vi vundet 5, tabt 9 og 2 sager er vundet delvis.

Firma:  
Bohnstedt-  
Petersen A/S,  
Hillerød

Dato:  
22. april 1988

*Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant  
Arbejdsmangel  
Overenskomstens §4, stk. 1  
Tvingende årsager.*

Virksomheden havde i forbindelse med omlægning af arbejdsrutiner og indskrænkning afskediget en sikkerhedsrepræsentant med 70 dages varsel, jfr. §4, stk. 1, sidste afsnit.

Opmanden fastslog: Snedkeren var den eneste ansatte i snedker- og tømrerafdelingen, og afdelingen blev nedlagt som led i en omstrukturering.

Omstruktureringen var begrundet i driftsmæssige hensyn, og afdelingen var, som resultat af denne omstrukturering, blevet overflødig.

Anden mulighed for beskæftigelse var ikke til stede, hvorfor afskedigelsen har været begrundet i tvingende

årsager, således at kravet om erstatning ikke kunne følges.

Centralorganisationens påstand om opsigelsesvarsel på 6 måneder blev taget til følge, hvormed opmanden fastslog, at der i opsigelsen ikke var foretaget angreb på sikkerhedsrepræsentantinstitutionen.

Klager: Snedker- og Tømrerforbundet.  
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
A/S Virklund  
Gymnastik- og  
Skolemontering,  
Silkeborg

Dato:  
5. maj 1988

*Erstatning  
Urimelig afskedigelse  
Suspension.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at virksomheden skulle betale erstatning til 2 tillidsrepræsentanter på henholdsvis max. 39 ugers løn for manglende opsigelsesvarsel på 5 mdr. for den ene, og løn for 57 ugers suspendering for den anden.

Opmanden udtalte: At forholdene kunne berettigede virksomheden til afskedigelser begrundet i tvingende årsager.

Dog finder opmanden ikke betingelserne for bortvisning fuldt ud opfyldt, hvorfor virksomheden burde have givet den ene medarbejder 21 dages opsigelse, jfr. §25, stk. 2. Den anden medarbejder fandt opmanden skulle have et opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Klager: Snedker- og Tømrerforbundet.  
Opmand: Preben Kistrup.

Industriens  
Arbejdsgivere

Dato:  
6. maj 1988

*Bortfald af værnefodtøjsaftalen af  
27. juni 1977 for skibsværfterne.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at værnefodtøjsaftalen for skibsværfterne var bortfaldet med indgåelse af organisationernes aftale af 16. januar 1987 om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj, bilag 11 i overenskomsten mellem CO-Metal og Industriens Arbejdsgivere.

Baggrunden for sagen var, at CO-Metal ved flere lejligheder forgæves havde søgt ændringer i aftalen, og at der nu var indgået en aftale gældende for alle under overenskomstens område.

Opmanden udtalte: Bevisførelsen for voldgiftsretten gav ikke mulighed for at fastslå, i hvilket omfang parternes forudsætninger og tilkendegivelser under forhandlingerne i forbindelse med indgåelse af aftalen af 16. januar 1987 havde været fremført på en juridisk forpligtende måde for modparten.

Herefter måtte uoverensstemmelsen løses ved en fortolkning af stk. 7 i aftalen af 16. januar 1987.

Formuleringen, at der ikke med nærværende aftale skete ændringer i bestående aftaler, gav ikke mulighed for at fastslå, at skibsværftsftaalen af 27. juni 1977 var bortfaldet, ligesom ordvalget heller ikke gav mulighed for at indfortolke den begrænsning, at bestemmelsen alene tilsigtede at oprette lokalaftaler inden for overenskomstområdet.

Der var endvidere ikke efter bevisførelsen holdepunkter for at statuere, at 77-aftalen siden voldgiftserkendelsen i 1983, og som følge af værnefodtøjsaftalen af 16. januar 1987 havde skiftet karakter og alene havde fået gyldighed som en lokalafale med sædvanlig opsigelsesmulighed efter overenskomstens §8.

Herefter frifandtes Industriens Arbejdsgivere.

Klager: CO-Metal.  
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Thrige-Agro A/S,  
Skive

Dato:  
24. juni 1988

*Opsigelse af lokale lønaftaler.*

Virksomheden havde den 26. juni 1986 afgivet en opsigelse af lokalafale med følgende ordlyd: *Vedr.: Opsigelse af lokale lønaftaler.*

I henhold til overenskomstens §8, stk. 1, opsiges herved den lokale afale om automatisk stigning af timelønnen i relation til stigningen i akkordfortjenesten. Samtidig opsiges bonusordningen i malerværkstedet og afkortningsafdelingen.

Efterfølgende opstod der strid mellem forbundene og virksomheden, idet forbundene hævdede, at opsigelsen var overenskomststridig, fordi den ikke omfattede hele lokalafalen, men kun afsnittet om den automatiske lønregulering.

Virksomheden hævdede, at opsigelsen gjaldt hele afalen.

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at virksomheden tilpligtedes at anerkende, at afalen kun var

opsagt delvis, og at opsigelsen af den grund var i strid med §8.

Opmanden udtalte: Når en lokalafale opsiges, er det hele afalen, der opsiges, jfr. de almindelige arbejdsretlige regler, og af den grund må modtageren forstå opsigelsen.

På den baggrund fandtes opsigelsen af 26. juni 1986 tilstrækkelig klar, og dens gyldighed kunne ikke anfægtes, blot fordi virksomheden i teksten knyttede opsigelsen sammen med den automatiske lønregulering, der uomtvistelig var hovedargumentet i lokalafalen.

Industriens Arbejdsgiveres frifindelsespåstand blev herefter taget til følge.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet og Blik og Rørarbejderforbundet.  
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Ørskov Stålskibs-  
værft A/S,  
Frederikshavn

Dato:  
17. august 1988

*Fortolkning af overenskomstens §12, stk. 2 og 3.*

Sagen er af Arbejdsretten den 17. marts 1988 blevet henvist til afgørelse ved en faglig voldgift.

Uenigheden var opstået på baggrund af, at virksomheden i flere tilfælde havde overtrådt overenskomstens §12, stk. 2 og 3 på to områder:

1. Virksomhedens pligt til at orientere tillidsmanden om overarbejdets omfang var ikke overholdt.

2. At der, uden aftale med tillidsmanden, var udført flere overarbejdstimer, end de i overenskomsten angivne 12 timer.

Industriens Arbejdsgivere erkendte overtrædelsen af punkt 1, men mente, at ændringen i overenskomstens §12, stk. 2 og 3 i 1987 nu kun forpligtede virksomheden til at søge den fornødne tilladelse fra tillidsmandens side, udover den i stk. 1 angivne grænse, når der var tale om overarbejde, der ikke skulle afspadsres.

Opmanden udtalte: Det er opmandens opfattelse, at der i 1987 ikke er sket nogen indskrænkning i §12, stk. 3's område. Det bemærkes i den forbindelse, at §12, stk. 3, hvis arbejdsgiverforeningens forståelse følges, reelt vil være uden selvstændigt indhold, idet afspadsningsfrit overarbejde, udover §12, stk. 2's grænse efter §12, stk. 4, kræver organisationernes dispensation, efter at parterne, hvortil

tillidsmanden må høre, har indsendt ansøgning herom.

CO-Metal's påstand tages herefter til følge, og der afsiges sådan *kendelse*:

Ørskov Stålskibsværft A/S's ledelse er ved overarbejde, udover 12 timer i 4 på hinanden følgende uger, under alle omstændigheder forpligtet til at aftale dette med tillidsmanden lokalt, jfr. overenskomstens §12, stk. 3.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund,  
Opmand: Erik Bjerregaard.

NB! Ved den efterfølgende sag i Arbejdsretten blev Industriens Arbejdsgivere idømt en bød på kr. 100.000,00.

Firma:  
I/S Vestkraft,  
Esbjerg

Dato:  
26. oktober 1988

*Uenighed om normsætning, jfr. lokalaftale i forbindelse med driftstop og planlagt revision.*

Efter organisationernes fremførte påstande blev der fra arbejdsgiverside i forbindelse med voteringen anmodet om forlig i sagen.

Forlig: I/S Vestkraft erkendte, at driftstop af værkets blok 1 i perioden 18. september til 15. oktober 1987 var at betragte som en del af den planlagte revision, der fandt sted i perioden 1. juni til 10. juli 1987, og at arbejdet derfor skulle tillægges bonus, normsat i henhold til bonusaftalens pkt. 4,6, med samme normtal som for revisionsperioden.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund,  
Dansk EI-Forbund og Specialarbejderforbundet.  
Opmand: Jørgen Mundt.

Firma:  
H.M.  
Automatic A/S,  
Thisted

Dato:  
20. februar 1989

#### *Bortvisning af tillidsmand.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at bortvisningen af tillidsmanden var sket med urette, og at han derfor skulle genansættes med bevarelse af anciennitet samt fuld løn for bortvisningsperioden og til genansættelse fandt sted.

Subsidiært erstatning for manglende varsel og en passende godtgørelse for uberettiget afskedigelse.

Sagen var opstået på baggrund af påstået beruselse samt påstået grov og provokerende optræden af tillidsmanden overfor en virksomhedsleder i vidners nærværelse.

Centralorganisationen afviste beruselse, samt at de påståede grovheder og optræden ikke var af en sådan karakter, at det berettigede til afskedigelse eller bortvisning.

Opmanden udtalte: Efter bevisførelsen lægges det til grund, at tillidsmanden den pågældende dag var påvirket

af spiritus, og i den forbindelse med sine udtalelser, bl.a. truslerne om »balade«, havde optrådt på en sådan måde, at der forelå tvingende årsager til at afskedige ham.

Derimod fandt opmanden ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for en bortvisning af tillidsmanden, men på baggrund af sine udtalelser og optræden, som strider mod en tillidsmands pligtforhold, nedsattes opsigelsesvarslet til 2 måneder, der udbetales kontant.

Klager: Dansk EI-Forbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Rank Xerox A/S,  
Ballerup

Dato:  
21. marts 1989

#### *Lønkrav.*

Uoverensstemmelsen i denne sag var opstået i forbindelse med en lønforhandling, hvor medarbejderne havde accepteret en nulløsning, under forudsætning af at forhandlingerne kunne genoptages, hvis virksomheden ved efterfølgende forhandlinger med andre grupper gav lønstigninger.

Udover de timelønsansatte, beskæftigede virksomheden et antal funktionærer, der ligeledes fik en nulløsning udstukket, hvilket udløste strejke og blokadevarsel fra HK.

Forbundets medlemmer opnåede i den forbindelse ved nye forhandlinger lønforbedringer, hvorefter de timelønnede ud fra virksomhedens tilsagn krævede samme stigninger, hvilket virksomheden afviste.

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at Rank Xerox A/S tilpligtes at give de timelønnede medarbejdere (SiD) samme lønstigning som funktionærene, jfr. referatet af lokalforhandlingerne, idet virksomhedens tilsagn var uden forbehold.

Indklagede påstod frifindelse ud fra, at tilsagnet kun gjaldt 2 andre

timelønsgrupper i virksomheden, og ingen af de 2 grupper havde fået reguleret som følge af stigningerne på funktionærområdet.

Opmanden udtalte: Da omhandlede gruppe var de første, der forhandlede, var det naturligt, at gruppen fik tilsagn om nye forhandlinger, hvis andre timelønsgrupper opnåede forhøjelser. Det havde derimod formodningen imod sig, at tilsagnet skulle række helt ind i et andet lønsystem. Virksomheden havde heller ikke på noget tidspunkt direkte sagt, at tilsagnet skulle omfatte udviklingen på funktionærområdet. I en sådan situation kræves klare beviser for tilsagnet, hvilket i denne sag er til stede, hvorfor indklagede Rank Xerox A/S frifindes for nedlagte påstand.

Klager: Specialarbejderforbundet.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Atlas Copco A/S,  
Glostrup

*Krav om fratrædelsesgodtgørelse  
i henhold til lokalaftale  
efter Funktionærlovens §2 a.*

Dato:  
6. december 1989

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at lokalaftale punkt 6 omfattede bestemmelserne i Funktionærlovens § 2, 2a og 2b, hvilket forpligtede virksomheden at betale den afskedigede medarbejder fratrædelsesgodtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Indklagede havde til støtte for sin frifindelsepåstand anført, at lokalaf-talen ikke noget sted sagde, at de time-lønnede var ansat som funktionærer, og at den ligeledes ikke indeholdt anvisninger til Funktionærloven, hvil- ket måtte være en betingelse for, at der kunne blive tale om fratrædelses- godtgørelse. Ligeledes anførte indkla- gede, at tidligere afgæde medarbejde- re aldrig havde stillet krav om fratræ- delsesgodtgørelse.

Opmanden udtalte: De generelle retningslinier om funktionærlignende ansættelser kan ikke i denne sag bringes i anvendelse, da disse retningslin- jer var aftalt senere end omhandlende lokalaftale.

Videre udtalte opmanden, at han ikke finder lokalaf-talen udformet på en sådan måde, at Funktionærlovens reg- ler om fratrædelsesgodtgørelse skulle gælde for servicemontørerne, hvorfor indklagede måtte frifindes.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.  
Opmand: Johs. Bangert.

Firma:  
Odder Elværk,  
Odder

*Uoverensstemmelse om, hvorvidt  
udbygning af Odder Elværks forsynings-  
net kunne beregnes som installations-  
arbejde udført på virksomhedens egne  
nyanlæg, jfr. §20, stk. 5, således at vær-  
kets montører kunne kræve arbejdet  
udført på akkord.*

Dato:  
30. januar 1990

Centralorganisationen gjorde gæl- dende, at Odder Elværk reelt kun be- står af et forsyningsanlæg, og at en udvidelse af dette derfor var et nyan- læg i §20, stk. 5's forstand og påpege- de, at hvis arbejdet havde været udført af en udefra kommende el-installatør, var arbejdet udført i akkord. Det sam- me burde gælde, når arbejdet udføres af værkets egne ansatte.

Industriens Arbejdsgivere gjorde gældende, at monteringsarbejdet på nye dele af elværkets forsyningsnet var en naturlig del af værkets produktion og dermed omfattet af el-mon- tørerens almindelige arbejdsforpligtel- ser.

IA var ydermere af den opfattelse, at §20, stk. 5, er en undtagelsesbe- stemmelse for særligt arbejde, og at den måtte fortolkes nøje efter ordly- den.

Opmanden udtalte: Eksemplerne i overenskomstens §20, stk. 5, fabriks- bygninger, kontorer og lignende måtte forstås således, at overenskomstpar- terne fælles har ønsket at begrænse bestemmelsens anvendelsesområde efter arten af de nyanlæg, som kan betinge anvendelse af akkord.

Opmanden fandt herefter ikke, at installationsarbejdet på det nye forsy- ningsnet kunne henføres under bestemmelsen.

Klager: Dansk El-Forbund.  
Opmand: Preben Kistrup.



Firma:  
Aalborg  
Boilers A/S,  
Aalborg

Dato:  
10. maj 1990

*Uenighed om betaling for arbejde på forskudt tid og holddrift på virksomhedens montageplads i Suez, Egypten.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at Aalborg Boilers A/S i henhold til gældende lokalaftale vedrørende Suez Power station Fase II af 7. juli 1987 samt regler for rejsearbejde i udlandet samt ombord på skibe under sejlads af 20. marts 1986 tilpligtedes at betale forskudtidsbetaling og holddriftstillæg til medarbejderne i Suez.

Industriens Arbejdsgivere henviste til, at rejseaftalen fra 1986 var den generelle aftale, der i foreliggende tilfælde var fraveget ved den specielle Suez-aftale, som dækkede et overenskomstfrit arbejdsområde, hvilket ordvalget i aftalens punkt 3 og 4 klart viste.

Yderligere var Industriens Arbejdsgivere af den opfattelse, at timelønnen på 112 kr. var en altdækkende betaling. Man undrede sig ligeledes over, at arbejderparten ikke havde protesteret over betalingen, før da arbejdspladsen var over 2 år gammel.

Opmanden udtalte: Suez-aftalen er indgået for et overenskomstfrit område, og arbejdsretsligt var der således aftalefrihed.

Parterne havde i aftalens punkt 3 og 4 nøje fastsat de bestemmelser, der skulle være gældende for arbejdstid og lønforhold. Havde meningen været, at de almindelige regler for forskudt tid og holddrift supplerende skulle være gældende, måtte dette have været anført et sted i aftalen.

Reglerne findes derfor ikke at kunne overføres til området, blot fordi aftalens punkt 11 betegnede sig som en tillægsaftale til Regler for rejsearbejde.

Herefter frifandt indklagede.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og Dansk EI-Forbund.  
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Aalborg  
Boilers A/S,  
Aalborg

Dato:  
10. maj 1990

*Uoverensstemmelse om betaling af vejpenge, jfr. overenskomstens §15, stk. 4, pkt. 2.*

I oktober 1989 opstartede Aalborg Boilers A/S en større delentreprise på kraft/varmeværket Nefo, beliggende ca. 15. km fra virksomhedens hjemadresse.

Virksomheden havde siden arbejdsopstart løbende fået nye ordrer fra Nefo, og efter virksomhedens udsagn ville arbejdspladsen minimum eksistere 1 år frem. Der beskæftigedes medarbejdere udsendt direkte fra Aalborg Boilers A/S samt medarbejdere ansat direkte til pladsen.

De udsendte medarbejdere fik vejpenge den første måned, hvorefter Aalborg Boilers A/S stoppede for udbetalingen med henvisning til §15, stk. 4, pkt. 2.

Centralorganisationen bestred, at Aalborg Boilers A/S i overenskomst-

mæssig forstand havde oprettet en filial eller afdeling på Nefo og krævede derfor efter overenskomsten og de gældende lokalaftaler vejpenge udbetalt for hele den tid, de udsendte medarbejdere beskæftigedes på Nefo.

Industriens Arbejdsgivere henviste til 2 tidligere voldgiftskendelser fra henholdsvis 1970 og 1983.

Centralorganisationen afviste, at de 2 sager kunne tillægges betydning i nærværende sag.

Opmanden udtalte: Begge organisationers fortolkning af §15, stk. 4, pkt. 2, ligger indenfor bestemmelsens ordlyd, og det kan ikke afvises, at de jernindustrielle virksomheder i en vis udstrækning administrerer bestemmelsen forskelligt, afhængig af den fortolkning som de har valgt at følge.

Industriens Arbejdsgiveres fortolkning havde imidlertid støtte i den fagretslige afgørelse, og i mangel af

andre sikre fortolkningsbidrag er dette et væsentligt moment, når bestemmelsens rækkevidde skal fastlægges.

Opmanden fandt herefter, at §15, stk. 4, pkt. 2, måtte fortolkes således, at bestemmelsen tog sigte på afdelinger, der bestod udover 1 måned, og dermed i overenskomstsmæssig forstand er permanente.

Nefo var derfor i deres ret til alene at udbetale vejpenge i 1 måned til de udsendte medarbejdere.

Opmanden henstillede til overenskomstparterne selv at tydeliggøre

rækkevidden af §15, stk. 4, pkt. 2, eventuelt i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og Dansk EI-Forbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Bilia Motor A/S,  
København

Dato:  
21. juni 1990

#### *Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant.*

Mellem Bilia Motor A/S og de ansatte mekanikere havde der gennem længere tid været ført forgæves lønforhandlinger. De resultatløse lønforhandlinger førte til arbejdsnedlæggelser m.m.

Disse blev indbragt for Arbejdsretten, hvor der afholdtes et forberedende retsmøde den 11. januar 1990. I sin egenskab som næstformand i klubben deltog omhandlende sikkerhedsrepræsentant, hvilket næste dag medførte afskedigelse, begrundet i at han havde forladt arbejdspladsen uden tilladelse.

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at Bilia Motor A/S tilpligtedes at trække opsigelsen tilbage, da sikkerhedsrepræsentanten i sin egenskab af næstformand i klubben under sagen i forbindelse med tillidsmandens fravær havde fungeret som tillidsmand, ligesom virksomheden ved tidligere lejligheder havde forhandlet med næstformanden.

Centralorganisationen hævdede ligeledes, at der den 11. januar 1990 ikke havde været ytret noget om, at næstformanden ikke kunne få fri til at deltage i det forberedende retsmøde i Arbejdsretten.

Industriens Arbejdsgivere bestred, at sikkerhedsrepræsentanten havde status af stedfortrædende tillidsrepræsentant og fastholdt, at han den pågældende dag ikke havde fået tilladelse til at forlade arbejdspladsen i utide.

Opmanden udtalte: Ved retsmødet den 11. januar 1990 optrådte sikkerhedsrepræsentanten sammen med tillidsrepræsentanten, formentlig som en slags rådgiver for ham. Sikkerhedsrepræsentanten var således ikke stedfortræder, men udøvede ved retsmødet, som ved tidligere retsmøder, en funktion, der klart falder uden for overenskomstens §6, der derfor ingen betydning har for afgørelsen af uoverensstemmelsen.

Der var derfor tale om en ordning, der ligger uden for tillidsmandsreglerne, og hvis virksomheden ville bringe en sådan ordning ud af anvendelse, måtte denne opsiges på en måde, der ikke efterlod nogen tvivl hos modparten.

Efter hændelsesforløbet fandt opmanden det ikke bevist, at virksomheden nægtede sikkerhedsrepræsentanten fri, hvorfor opmanden ikke finder grundlag for en afskedigelse af vedkommende, og afskedigelsen skal trækkes tilbage.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.  
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:  
Kverneland  
Danmark A/S,  
Odense

Dato:  
6. juli 1990

#### *Afskedigelse af tillidsmand Tvingende årsag.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at den indklagede virksomhed skulle anerkende, at der ikke var forekommet tvingende årsager i henhold til overenskomsten, der kunne begrunde afskedigelse af tillidsrepræsentanten, og at afskedigelsen skulle annulleres, da beviserne for den påståede beruselse ikke var til stede.

Industriens Arbejdsgivere fremførte, at tillidsrepræsentanten tidligere havde modtaget en skriftlig advarsel for beruselse afgivet i henhold til gældende regler i virksomhedens personalehåndbog og mente, at bevisførelsen ikke mindst på grund af den for retten fremlagte erklæring af tillidsrepræsentantens egne kolleger var tvingende.

Centralorganisationen afviste den fremlagte erklæring som grundlag, da denne erklæring ikke anklagede tillidsrepræsentanten, men tværtimod understregede, at han havde drukket 2 øl i spisepausen, og at der måtte foreligge en misforståelse fra ledelsens side.

Opmanden udtalte: Efter bevisførelsen lægges til grund, at tillidsrepræsentanten har drukket øl kort før pausen. Det stod opmanden uklart, om øllet var drukket før, under eller umid-

delbart i forbindelse med de opgavne tidspunkter.

Tvivsspørgsmålet måtte derfor komme anklagede til gode.

Den manglende eventuelle overholdelse af reglen om, at øl kun måtte nydes i fastlagte pauser, betragtes mere som en formel end reel tilside-sættelse af reglerne for øl på arbejdspladsen. Når det hertil kom, at medarbejderne uden for den egentlige pause havde adgang til at gå til virksomhedens »Brugs« og handle, ville dette tidsrum meget nemt kunne opfattes som en del af pausen, fandt opmanden det overvejende betænkeligt at fastslå, at der skulle foreligge tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten, også selv om der tidligere var afgivet en skriftlig advarsel.

Betingelsen for at anse afskedigelsen for berettiget måtte være, at virksomhedens regelsæt var klart og utvetydigt.

Indklagede virksomhed skulle derfor anerkende, at afskedigelsen ikke var begrundet i tvingende årsager, og afskedigelsen annulleres.

Klager: Specialarbejderforbundet.  
Opmand: Palle Küll.

Firma:  
Sekura  
Industries A/S,  
Randers

Dato:  
14. august 1990

#### *Hjemsendelse af medarbejdere med baggrund i andre gruppers arbejdsnedlæggelser.*

Sagen var indbragt som sag for Arbejdsretten (sag nr. 89.192) med følgende påstand. Virksomheden havde iværksat en overenskomststridig lock-out ved den 9. marts 1989 at have hjemsendt et antal medlemmer af Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund. I påstanden var ligeledes krav om bod.

I spørgsmålet om efterbetaling af løn var opfattelsen, at dette burde behandles af sædvanlig fagretslig vej.

Indklagede påstod hele sagen henvist til fagretslig behandling samt subsidiært frifindelse.

Arbejdsretten udsatte ved et senere

møde i retten på begæring af parterne sagen for afholdelse af en faglig voldgift.

Virksomhedens direktør forklarede for voldgiftretten, at virksomhedens lagerplads i dag er meget beskeden, da man er skiftet fra 14 dages produktion til dagsproduktion, hvorfor man i dag var meget følsomme over for selv små forstyrrelser i produktionen.

Arbejdsnedlæggelserne bevirkede da også, at der meget hurtigt ikke var noget at montere, og da arbejdsnedlæggelserne fortsatte, var det nødvendigt at hjemsende andre medarbejdere.

Virksomheden vurderede ligeledes, at en lagerophobning på gange o.lign. ville være sikkerhedsmæssigt

uforsvarligt, ligesom eks. emner for slibning kun kan stå i 2 dage uden konservering.

Centralorganisationen afviste virksomhedens påstande om manglende lagerkapacitet, de sikkerhedsmæssige faktorer og påstanden om, at emner til slibning »kun« kunne stå i 2 dage uden konservering. Disse emner kunne uden problemer stå 5 til 6 dage, hvilket skete eksempelvis til jul.

Virksomhedens aktion med hjemsendelser blev af Centralorganisationen udlagt som en straffeekspedition.

Opmanden udtalte: Der må ved vurderingen af de foretagne hjemsendelser tages hensyn til den måde, produktionen er lagt an på.

På Sekura Industries A/S er produktionen lagt an som en dag til dag produktion med den følge, at et stop i en afdeling uundgåeligt må medføre stop i øvrige afdelinger.

Opmanden fastslår herefter, at

hjemsendelse af medarbejderne alene måtte skyldes, at der ikke var mere arbejde at udføre på grund af den overenskomststridige arbejdsnærlæggelse i malerafdelingen.

Da medarbejderne i montageafdelingen efter det foreliggende atter kom i arbejde, da der igen var kabiner at montere, havde hjemsendelsen af disse medarbejdere været begrundet alene i driftsmæssige hensyn og havde ikke haft karakter af en overenskomststridig lock-out.

Efter det oplyste om de driftsmæssige ulemper og den sikkerhedsmæssige risiko, som ville være forbundet med oplagring, kunne opmanden heller ikke kritisere virksomheden for, hvorfor virksomheden frifandt på alle klagepunkter.

Klager: Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund.

Opmand: Palle Kiil.

*Mødesalen, hvor indbragte sager afgøres ved faglig voldgift, i henhold til Regler for behandling af faglig strid.*



*Fortolkning af overenskomstens  
§4, stk. 4.  
Forlænget opsigelsesvarsel for fratrådte  
tillidsrepræsentanter.*

Centralorganisationen nedlagde påstand om, at Industriens Arbejdsgivere skulle tilpligtes at anerkende, at afgående sikkerhedsrepræsentanter er omfattet af og ligestillet med bestemmelsen i overenskomstens §4, stk. 4, jfr. Lov om arbejdsmiljø, nr. 681 af 23. december 1975, og senere ændret ved Lov nr. 220 af 22. april 1987, §10, samt Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 392 af 10. august 1978, §13.

Industriens Arbejdsgivere påstod frifindelse, subsidiært at særbeskyttelsen af tillidsrepræsentanter §4, stk. 4, var uden gyldighed og således bortfaldt.

Opmanden udtalte: Den beskyttelse, som efter Arbejdsmiljølovens §10, stk. 2, tilkommer sikkerhedsrepræsentanter, er efter en naturlig sproglig for-

ståelse af bestemmelsen begrænset til fungerende sikkerhedsrepræsentanter. Der findes ikke at være tilstrækkeligt grundlag for gennem en udvidende fortolkning af bestemmelsen at fastslå, at regler, der som overenskomstens §4, stk. 4, gælder til fordel for afgående tillidsrepræsentanter, i kraft af loven udstrækkes til også at gælde for afgående sikkerhedsrepræsentanter §4, stk. 4, sidste punktum, hvorefter bestemmelsen kun gælder for tillidsrepræsentanter, strider derfor ikke mod lovens §10, stk. 2.

Indklagede Industriens Arbejdsgivere frifindes.

Klager: Centralorganisationen af Metalarbejdere.

Opmand: Niels Pontoppidan.



## 6

## CO-arbejdspladsforsøg

I den forløbne periode har de tilsluttede organisationer vist, at viljen til at styrke og fremme CO-arbejderen stadig er meget stærk.

Således besluttedes det på forretningsudvalgets møde i december 1989, at der skal gennemføres et 2-årigt arbejdspladsforsøg med følgende formål:

---

Vise, at princippet én arbejdsplads, én organisation er en styrkelse

---

Etablere uddannelsesaktiviteter, som stiller mod at skabe fremtidens »CO-arbejder«

---

Arbejde med lønfastsættelsesprincipper for at stille CO-arbejderen endnu bedre

---

Forbedre arbejdsmiljøet for medlemmerne

---

Gøre den fagretlige virksomhed mere operationel

---

- og synliggøre fordelene ved at være en samarbejdende enhed.

Forsøget er organiseret således, at der arbejdes på 3 niveauer, nemlig centralt, på afdelingsplan og på virksomhedsplan.

For at efterleve formålet og ruste CO-arbejdspladser har man således etableret analysesubudvalg centralt og på virksomhedsplan, som arbejder med følgende:

Uddannelse,  
Lønftaler,  
Tverrfaglig kursusvirksomhed,  
Miljø og  
Organisationsforhold.

*»Samarbejde i CO-Metal«.*

*Fra venstre:  
Forbundssekretær  
Wilhelm Jørgensen,  
forretningsfører  
St. E. Jensen,  
næstformand  
Jens Beck-Lauritzen,  
forbundssekretær  
Nina Ærenlund  
og sekretær  
Jørn Larsen.*





*Føllestillsidemand  
Jørgen Bjergskov  
Nielsen,  
NKT Asnæs,  
med i CO-arbejds-  
pladeforsøget.*

På afdelingsniveau har man i forbindelse med den enkelte forsøgsvirksomhed etableret arbejdsudvalg, som skal sikre og koordinere information om igangværende aktiviteter fagretligt og arbejdsretligt.

Samtidig skal arbejdsudvalget bistå de lokalt nedsatte udvalg ved f.eks. at gøre indflydelse gældende overfor lokale institutioner af enhver art.

Forsøget tog sin begyndelse i april 1990, hvor 32 af vores største jernindustrielle virksomheder på informationskonferencer fik tilbuddet om at deltage. 27 arbejdspladser meldte positivt tilbage og har i skrivende stund påbegyndt 2. forsøgsår.

De deltagende virksomheder er følgende:

*FL. Smidth & Co. A/S, København  
N.K.T., Asnæs og Stenlille  
N.K.T., Brøndby  
N.K.T. Tele, Brøndby  
N.K.T. Telekabler, Jyderup  
Danfoss A/S, Nordborg, Gråsten og  
Tinglev  
Danfoss A/S, Kolding  
Danfoss A/S, Viby J.  
Danfoss A/S, Silkeborg  
Bang & Olufsen A/S, Struer  
Bang & Olufsen A/S, Lemvig  
Bang & Olufsen A/S, Skive  
Grundfos A/S, Bjerringbro og Ålestrup  
APV Pasilac, Silkeborg  
APV Rosista, Horsens  
APV Baker, Kolding  
Brdr. Gram A/S, Vojens  
Wittenborgs Automatfabriker, Odense  
ABB Motors, Distribution & Service,  
Odense  
ABB Distribution & Service, Fredericia  
ABB Distribution & Service,  
København  
ABB I.C. Møller, Fredericia.*

Sammenlagt dækker forsøget ca. 17.000 af CO-Metal's medlemmer. Gennem forsøgets første år har der været afholdt konferencer og kurser, hvor erfaringsudveksling og øget samarbejde mellem tillidsrepræsentanter har fundet sted, ligesom nye projekter og politikker fra centralt hold er blevet implementeret, og der er således sat udviklinger i gang, som på længere sigt vil være til gavn for hele CO-området.

På den fagretlige side har det vist sig positivt, såvel økonomisk som praktisk, at medarbejderne i sager, hvor der indgår mere end én faggruppe, alene repræsenteres på centralt hold af CO-Metal. Forsøget bliver løbende vurderet, og i foråret 1992 skal der træffes afgørelse om, hvorvidt forsøget skal fortsættes, men allerede nu er der startet positive udviklinger, som i mange år vil sætte deres præg på den danske jernindustri.

## 7

## Det internationale samarbejde

I beretningsperioden har CO-Metal deltaget i et betydeligt antal europæiske og internationale møder samt konferencer, gennem hvilke der er modtaget et utal af informationer og impulser vedrørende fremgangsmå-

derne for stadig udvidet samarbejde over landegrænserne.

På vegne af de 11 tilsluttede forbund er Centralorganisationen af Metalarbejdere medlem af Internationalt Metalarbejderforbund, Europæisk

*IMF-kongressen samlet i Falkonercentret.*





Metal federation samt Nordisk Metalsekretariat. Dette samarbejde mellem metalarbejdernes organisationer har på mange områder haft en særlig afgørende betydning for U-landene, der igennem IMF modtager en betydelig støtte økonomisk og moralsk fra metalarbejderorganisationerne i industrilandene.

Men med henvisning til den teknologiske udvikling og ikke mindst informationsteknologien, der har gjort verdenssamfundet mindre, samt industriens bevægelighed større, har IMF nu

fået en væsentlig større betydning for de industrialiserede lande.

IMF må i fremtiden være det koordinerende led mellem de industrialiserede lande og de nyindustrialiserede lande i den 3. Verden, idet der nu i højere grad end tidligere er behov for en international koordinering af udviklingen, ikke mindst set i lyset af den udvikling, der finder sted i Østeuropa, et forhold der i høj grad også vedrører vort europæiske samarbejde i Europæisk Metal federation (EMF), hvor de tidligere østeuropæiske lande nu er



brudt ud af det eksisterende samarbejde og sammen med Sovjetunionen er på vej til overgang til almindelige markedsmechanismer. Dette set i lyset af, at etableringen af det indre europæiske marked nødvendiggør et meget aktivt samarbejde mellem de europæiske metalforbund omkring indflydelse på udviklingen.

I nordisk metalregi har vi det Nordiske Metalsekretariat, hvor de seneste års intense diskussion især har omhandlet EF og det kommende indre marked, ikke mindst under hensyn til at den svenske regering søger at nærme sig EF, hvilket også har forøget interessen i de øvrige nordiske lande.

Internationalt Metalarbejderforbund - IMF's 27. kongres fandt sted i juni måned 1989 i København under temaet »Metalarbejdere i en global økonomi«.

I kongressen deltog 1.000 delegerede og gæster fra 72 lande, der repræsenterede ca. 14 mill. medlemmer. IMF er den største verdensinternationale i den vestlige verden.

Et vigtigt punkt på dagsordenen ved IMF's kongres i København var, valg af ny generalsekretær, idet generalsekretær Herman Rebhan grundet alder skulle afgå på pension. Herman Rebhan er automobilarbejder og kom fra det amerikanske automobilarbejderforbund.

Kongressen valgte Marcello Malentacchi som ny generalsekretær. Marcello Malentacchi, der i mange år har beskæftiget sig med arbejdsmiljø, uddannelse og udviklingen i den 3. Verden i IMF, kommer fra Svensk Metalarbejderforbund.

Formanden for IMF, IG Metal's forbundsformand i Tyskland, Frantz Steinkühler, blev genvalgt, ligesom forbundsformand Georg Poulsen blev genvalgt til IMF's executivekomité på vegne af de nordiske lande.

Internationalt Metalarbejderforbund's kongres blev en bekræftelse på Danmarks store betydning for IMF og en understregning af CO-Metal's og dermed de tilsluttede medlemsforbunds dybe engagement i det internationale solidariske arbejde.

*Forbundsformand Georg Poulsen viser de delegerede på Metalskolen, medlemmernes gave til Forbundet, i anledning af 100 års jubilæet. Tv. fra. forbundsformand Hans Rasmussen.*



*Trini Leung  
taler til kongressen.*



*Moses Mayekiso.  
Det nordiske  
Metalforbund  
og IMF financerede  
Moses Mayekiso's  
forvar.*



Kongressens åbning blev gennemført i Tivoli's koncertsal med deltagelse af Dronning Margrethe den II af Danmark. Selve kongressens afvikling foregik i Falkonercentret.

Forud for kongressen afholdtes et U-lands seminar for 25 delegerede fra 14 lande. De 25 delegerede lærte alt om dansk fagbevægelse og samfundsudvikling, og på baggrund heraf lagde man strategi for fagbevægelsens udvikling i deres eget land.

Det afholdte seminar er det største enkeltprojekt, Danida har finansieret på dansk jord.

Under indtryk af verdenssituationen, og ikke mindst hændelserne på Den Himmelske Freds Plads, blev ofrene herfra mindet med 1 min. stilhed som afslutning på Trini Leung's tale til kongressen. Trini Leung var på Den Himmelske Freds Plads den aften, hæren rykkede ind, hvor så mange unge blev dræbt.

I en resolution om Kina siger kongressen, at den er oprørt over, at tusindvis af ubevæbnede demonstranter er dræbt. Kongressen ønsker frie fagforeninger i Kina, uafhængige af kommunistpartiets kontrol. Den ønsker arbejderne frigjort fra de nuværende statskontrollerede faglige organisationer.

Et andet højdepunkt på kongressen var, at formanden for Sydafrika's metalarbejderforbund, Moses Mayekiso, der netop var løsladt fra fængslet i Sydafrika, dukkede op på kongressen. Moses Mayekiso takkede IMF varmt for den støtte han fik, medens han i 2 1/2 år sad fængslet og så en dødsstraf i øjnene på anklager for samfundsstyrtende virksomhed. Moses Mayekiso regnes for en af de mest betydningsfulde politiske ledere i dagens og morgendagens Sydafrika.

På kongressen vedtog man ikke mindre end 15 resolutioner omhandlende en række betydningsfulde forhold, herunder verdensfreden, hvor kongressen ikke mindst hilser velkommen til udviklingen og reformerne, der er indledt i Sovjetunionen med håbet om, at spændingerne mellem supermagterne mindskes, som inde-



*Dronning Margrethe II af Danmark i samtale med fra venstre:*

*IMF's formand Frantz Steinkühler, forbundsformand Georg Poulsen og fra: generalsekretær Herman Rebban.*





bærer en nedskæring af våbenarsenalene, en proces som kongressen kræver accelereres kraftigt i de kommende år, ligesom resolutionen i høj grad udtrykker ønsket om og støtte til en øget demokratiseringsproces i hele Sydamerika.

Hvad angår situationen i Mellemøsten opfordrer resolutionen til at man specielt her internationalt anstrænger sig for at forbedre forholdet mellem israelerne og palæstinenserne i de okcuperede områder, ligesom man opfordrer til international våbenboycot overfor Iran og Irak.

En anden væsentlig resolution omhandler verdenshandelen og arbejdstagernes rettigheder, hvori man udtaler, at den nuværende krise med utilstrækkelig global efterspørgsel er en af de største årsager til handelskonflikter. En sådan konflikt vil i fremtiden forværres, såfremt løn- og arbejdsvilkårene forringes, og arbejdstagernes rettigheder fortsat undertrykkes, og ikke mindst hvis de enkelte lande lukker grænser for import. Ikke mindst erkender kongressen, at den økonomiske velstand, som udspringer i verdenshandelens tilvækst, bidrager til forbedring af de fagretlige rettigheder.

Mange lande, især i den 3. Verden, hvor arbejdstagerne nægtes anstændige levevilkår og faglige rettigheder, behøver disse stærke og frie faglige organisationer.

Derfor opfordrer man i forbindelse med GATT-forhandlingerne, at regeringerne bør anerkende sammenfaldet mellem arbejdstagernes rettigheder og fortsættelsen af et internationalt handelssystem, og derfor i forhandlingerne inddrage krav om indførelse af en social klausul i den kommende GATT-aftale.

Hovedpunkterne i en sådan social klausul bør være: Foreningsfrihed, retten til at organisere sig og forhandle kollektivt og gennemførelse af strejkeretten. En sådan social klausul kan sikre retten til de arbejdsvilkår, som slås fast i ILO's normer.

En anden vigtig resolution omhandler social og økonomisk politik, hvori



man forsikrede på vegne af de 14 mill. medlemmer, der er organiseret i frie, uafhængige og demokratiske fagforbund, at man ville engagere sig i kampen for retsmæssige og retfærdige samfund, hvor stærke faglige organisationer er i stand til at møde de multinationale selskabers økonomiske og politiske magt og profithunger, at beskytte arbejdstagerne mod konsekvenserne af strukturforandringer og rationaliseringsudviklinger, der sigter mod dramatiske nedskæringer af lønomkostningerne og afvikling af arbejdspladser.

Omkring ny teknologi vedtog kongressen ligeledes en resolution, hvori man siger, at anvendelsen af kontrollen af ny teknik udgør en af de største udfordringer for det arbejdende menneske og dets samfund på tærsklen til det 21. århundrede.

Anvendelsen og udviklingen af ny teknik giver behov for grundlæggende såvel moralske som praktiske spørgsmål, når det gælder de menneskelige relationers natur, samfundets struktur samt vore arbejds- og livsvilkår. Dette er både gældende, når vi taler om bioteknologien og nye kemiske og fysiske opdagelser, der åbner for ufattelige muligheder til berigelse af livet,

men også kan tilføre miljøet enorme skader, ligesom automatiseringen og robotiseringen af arbejdet giver betydelige produktivetsforbedringer og gør mange job mere menneskelige, men den medfølgende rationalisering og omorganisering af arbejdet koster arbejdspladser, der resulterer i forældede kvalifikationer og medfører nye risici på arbejdspladsen, hvorfor der må satses stærkt på uddannelse.

Vedrørende miljøet blev der vedtaget en udtalelse, der omtaler arbejderne og deres families sundhed og velfærd, hvilket har betydning for fagforbund overalt i verden.

Arbejdstagernes livsvilkår afgøres ikke kun på selve arbejdspladsen, men påvirkes også af det ydre miljø, hvilket igen er årsag til forringelse af livsvilkårene for alle.

Kongressen er derfor enige om, at man må sikre - ikke kun arbejdsmiljøet - men også det ydre miljø.

Herudover blev der vedtaget en resolution vedrørende organisering af funktionærer, en resolution vedrørende arbejdsmiljøet, en resolution vedrørende kampen for social retfærdighed i udviklingslandene, en resolution om faglig solidaritet med udviklingslandene, en resolution om ungdom-

men og dens betydning i dagens samfund samt den rolle, de kommer til at spille i morgendagens erhvervsliv.

Der vedtoges en resolution om ligestilling, hvor man konstaterede, at kvindernes antal i forhold til den totale arbejdskraft i metalindustrien er stigende verden over, hvorfor kongressen kræver, at der gennemføres en tilfredsstillende familieplanlægning, der skal tilbydes alle kvinder og mænd. Resolutionen fordømmer alle former for seksuelle chikaner på arbejdspladsen og opfordrer medlemsforbundene til at bekæmpe dette, når som helst det forekommer.

Ligeledes kræves der i resolutionen, at medlemsforbundene skal fortsætte den kamp, der er igangsat for afskaffelse af uligheder mellem mænd og kvinder, både når det gælder løn- og karriereforhold, ligesom social trykthed og uddannelse skal tilbydes alle på lige fod.

Vedrørende Sydafrika vedtoges en resolution, der fordømmer Apartheid-regimets fortsatte undertrykkelse af de grundlæggende politiske og menneskelige samt faglige rettigheder i Sydafrika. Man gav udtryk for, at man støtter de kampe, der føres af den sydafrikanske befolknings majoritet for en politisk og økonomisk frigørelse af sit land og for oprettelse af et demokratisk Sydafrika, som bygger på lighed, forsamlingsfrihed, foreningsfrihed, ytringsfrihed og fri bevægelighed.

Der vedtoges ligeledes en resolution om metalarbejderforbundene i verdensøkonomien, hvori man konstaterer, at metalarbejderne i alle dele af verden og deres faglige organisationer forenede i IMF konfronteres af en uigenkaldelig trend mod en internationalisering af økonomien. De forreste aktører i denne fortsatte globaliseringsproces er de multinationale selskaber, som spreder sig over den samlede metalindustri og dominerer hele sektoren.

Disse selskaber vokser hurtigt. De koncentrerer deres finansielle økonomiske og politiske magt gennem deres virksomheder på det internationale plan ved gennemførelse af nye fusio-

ner, overtagelser, joint ventures og samarbejdsaftaler.

Den ny teknik ændrer arbejdslivet, kvalifikationskravene og arbejdstagerens indstilling og udgør et angreb i forbindelse med ansættelsestrygheden. Samtidig øger den avancerede data- og telekommunikationsteknologi de multinationale virksomhedsstrategier, der dermed øger arbejdsgivernes position på det globale plan.

I resolutionen beklager kongressen dybt den voksende kløft mellem de utilfredsstillende grundlæggende behov og arbejdsløsheden på den ene side og de kolossale ressourcer og økonomiske muligheder i verden på den anden og betoner, at de nationale økonomier hele tiden bliver mere og mere afhængige af hinanden samtidig med, at økonomien internationaliseres.

IMF opfordrer på baggrund heraf til kraftigt at forbedre informationen mellem de faglige organisationer indenfor MNF og de her dominerende brancher, bl.a. ved at udvikle arbejdet med verdensmøder og konferencer, at tage initiativet til at gennemføre overenskomstforhandlinger eller lovgivningstiltag, gennemføre retten til information for de ansattes repræsentanter og at sikre, at arbejdsgiverne betaler fagligt koncernarbejde over grænserne uden nogen som helst form for forbehold.

Ligeledes vedtoges en resolution omkring IMF's kommende opgaver i Europa, ikke mindst under indtryk af beslutningen om gennemførelsen af Det indre marked i 1992, der i høj grad får en speciel betydning med baggrund i den revolutionerende trend mod en mere global økonomisk struktur, ikke mindst under henvisning til en gennemførelse af den sociale dimension i arbejdslivet i Europa og de deraf følgende konsekvenser af især de konservative politiske kræfter fra arbejdsgivernes organisationer, der åbent propaganderer for strategier, der tilsigter at marginalisere de faglige organisationer og indskrænke deres indflydelse på økonomien.

I EMF-kongressen deltog over 150 delegerede, og medlemslandene i EF var repræsenteret med knapt 6 mill. medlemmer, hvilket i forhold til den sidste kongres, afholdt i 1987, var et kraftigt fald i medlemstilslutningen, et forhold der i høj grad skal ses i sammenhæng med den store arbejdsløshed i visse europæiske lande, hvilket der gennem beretninger og debat blev tegnet et dystert billede af.

På kongressen redegjorde formanden, englænderen Bill Jordan, samt generalsekretæren Hubert Thierron for EMF's aktiviteter, der i perioden vedrørte de mange arbejdsgrupper, som havde været igang. Dette angår ikke mindst automobilindustrien, skibsværftsindustrien, elektronik- og informationsindustrien, fly- og rumindustrien, samt koordineringen af arbejdet indenfor de multinationale selskaber i Europa og de møder, der har været arrangeret herom, ligesom den lange række af møder, der har været afholdt omkring de overenskomst-mæssige forhold og koordineringen heraf i EMF-regi.

Koordineringen og struktureringen af EMF's arbejdsopgaver i forbindelse med Det indre markeds etablering i 1992 og dermed EMF's bestræbelser for at forsvare metalarbejdernes interesser overfor EF-Kommissionen, når det drejer sig om det beskæftigelsesmæssige og den økonomiske udvikling i forbindelse med Fællesskabets politik, blev indgående behandlet, og strategierne for sekretariatets kommende virksomhed blev lagt.

På kongressen vedtoges en lang række resolutioner, der skal danne udgangspunkt for EMF's arbejde i indværende kongresperiode.

Der vedtoges en resolution vedrørende situationen og udviklingen objektivt for de europæiske metalarbejdere i 1990'erne, idet det ikke mindst under henvisning til den politiske og den sociale forandring, der er igang i det centrale og det østeuropæiske Europa og dermed forandring i de kommende øst/vest-relationer, ligesom resolutionen tager udgangspunkt i, og en sikring for udviklingen

i, at nord/syd-forholdet fortsætter positivt uanset udviklingen i Østeuropa.

Der vedtoges ligeledes en omfattende resolution i forbindelse med gennemførelse af Det indre markeds sociale dimension, og projektets beskæftigelsesvirkning med micro- og macroøkonomiske, politiske grundlag, der helt klart nu sigter på stigning i beskæftigelsesgraden, ligesom udviklingen på området må sikre en balance, således at regionale områder i EF bliver udviklet.

Der vedtoges en resolution omkring det kommende samarbejde i transnationale virksomheder, hvor vi må sikre, at der i disse virksomheder er givet muligheder for et samarbejde på tværs af landegrænserne. Ligeledes må det sikres, at der gennem EMF etableres et uddannelsesprogram for tillidsmænd, således at man er i stand til at gennemføre samarbejdet.

På kongressen vedtoges ligeledes en resolution om et positivt handlingsprogram for kvinders situation på arbejdsmarkedet, for igennem handlingsprogrammet at give kvinder i hele EF samme rettigheder som mænd.

Der vedtoges også en resolution vedrørende privatisering af offentlig virksomhed, hvori EMF konkluderer, at i privatiseringssituationen må det sikres, at de medarbejdere, der tidligere var beskæftiget i den offentlige sektor, og nu overføres til den private sektor, sikres deres rettigheder i forbindelse hermed.

På kongressen genvalgte formanden, Bill Jordan, samt generalsekretæren Hubert Thierron og vicegeneralsekretæren Klaus Buchholtz. Forbundsformand Georg Poulsen genvalgte som næstformand i EMF.



Det meget tætte samarbejde mellem metalorganisationerne i de nordiske lande finder sted under ledelse af Georg Poulsen, formand for Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark.

Det nordiske Metalarbejdersekretariats primære opgave er at koordinere de fælles nordiske interesser overfor den europæiske metalarbejdersammenslutning samt Internationalt Metalarbejderforbund.

Industri- og lønpolitiken samt dermed de overenskomstmæssige og sociale forhold i Norden er i centrum for det arbejde, der udfoldes i nordisk styrelse, ligesom ikke mindst en af de væsentligste opgaver gennem tiden har været og fortsat er med udviklingen i Europa og resten af verden at etablere concernfagligt samarbejde.

Af afgørende betydning er i høj grad de løbende kontakter vedrørende teknologi og miljø, men væsentligst i forbindelse med EF-arbejdet at koordi-

nere strategierne, ikke mindst hvad angår den nordiske model, herunder tænkes især på den sociale samfundsmæssige udvikling, der er skabt i Norden for at sikre, at dette bliver videregivet og udviklet i det øvrige Europa.

I forbindelse med det nordiske solidaritetsarbejde har de nordiske forbund i samarbejde med de nationale bistandsorganisationer i indeværende beretningsperiode gennemført projekter i Chile, Brasilien og Thailand, for med disse projekter at sikre faglige tilidsmænd i disse lande en uddannelse, således at man er i stand til at gennemføre et organisatorisk og politisk arbejde på baggrund af demokratiske vedtagelser.

I sekretariatet er ansat, til varetagelse af de nordiske organisationers beslutning, 2 sekretærer. Den daglige leder af sekretariatet er sekretær Matts Jönsson, der gennemfører styrelsens beslutninger i samarbejde med sekretær Roger Nilsson.



### Det europæiske standardiseringsarbejde

Siden startkonferencen for den europæiske standardisering i 1988 er mere end tusinde arbejdsgrupper for standardisering under CEN og CENELEC gået i gang med at udforme det væld af standarder, der skal danne rygraden i skabelsen af varernes frie bevægelighed i Det indre marked. Selv om hele processen ikke vil være tilendebragt i 1993, når Det indre marked officielt skal fungere, vil hovedtegningen være klar til denne tid.

CO-Metal har været meget aktivt engageret i hele denne europæiske standardiseringsproces. Det har naturligvis ikke været muligt at engagere sig detaljeret i hver eneste standards udarbejdelse. Gennem en fælles nordisk metalindsats er det dog lykkedes i samarbejde med de øvrige Metalorganisationer i Norden at være med i alle de standardiseringsarbejder, der har central betydning for metalindustrien. Gennem deltagelse i netværksgruppen bag EPS's nye tekniske bureau for standardiseringsspørgsmål (TUTB) er det også lykkedes at være med i den fælles europæiske fagforeningsovervågning af hele standardiseringsprocessen.

Fra CO-Metal's side har vi været repræsenteret i Arbejdsmiljørådets EF-koordineringsudvalg, hvor Arbejdstilsynet (AT) sammen med Dansk Standardiseringsråd (DS) og arbejdsmarkedets organisationer har etableret en dansk overvågnings- og påvirkningsfunktion. På god dansk maner har vi her pragmatisk sikret, at den proces, der formelt via EF's nye metode til fjernelse af tekniske handelshindringer, blev flyttet fra Arbejdsmiljølovens organer over i det private standardiseringsråd, at parterne har opretholdt deres traditionelle indflydelse på fastlæggelse af sikkerhedsni-

veauet for industriens maskiner og materialer.

På europæisk plan har CO-Metal været repræsenteret i en række organer under CEN. Vi har således - med en lidt fiffig konstruktion, hvor Danmark har lånt en af Island's pladser - sikret fire danske deltagere fra hhv. Arbejdstilsynet, DS, Industriens Arbejdsgivere og CO-Metal i det overordnede koordinerende organ for maskinstandarder, Det sektorielle tekniske Bureau BTS 2. Her har vi været med til at overvåge og styre de samlede industrielle standarders tilblivelse.

CO-Metal har endvidere været repræsenteret i Den tekniske Komité for generelle maskinstandarder, TC 114 samt en af denne komités arbejdsgrupper, der har udformet standarden for Sikre Maskinstyrings-systemer. CO-Metal har ligeledes været repræsenteret i Den tekniske Komité for standarder for Værktøjsmaskiner, TC 143. Under denne tekniske komité har vi også deltaget i arbejdsgruppearbejdet. Således har CO-Metal været med til at udforme de nu færdige forslag til standarder for mekaniske og hydrauliske presser. Ligeledes har CO-Metal været med til arbejdet i arbejdsgruppe 3, der udformer standarder for drejebænke. CO-Metal er ligeledes indtrådt i arbejdsgruppe 4, der skal udforme forslag til standard for bearbejdningscentre. I samarbejde med den socialdemokratiske gruppe i Europaparlamentet har CO-Metal været med til at påvirke udviklingen af Maskindirektivet og de ændringer, der senere er gennemført bl.a. med tilføjelse af regler for mobile maskiner og senest en tilføjelse, der er planlagt for at inddrage brugte maskiner under den europæiske harmonisering.

### Koncernfagligt samarbejde

Centralorganisationens direkte medlemskab af Internationalt Metalarbejderforbund, IMF, Europæisk Metalarbejderfederation, EMF, og Nordisk Metalsekretariat bevirker, at det koncernfaglige samarbejde over landegrænserne er et naturligt emne for Cen-

tralorganisationen på vegne af medlemsforbundene at engagere sig i.

Der var fra Centralorganisationen stillet store forventninger til udviklingen på dette område i beretningsperioden. Forventningerne blev dog kølet betydeligt ned i december 1988 i for-

bindelse med Nordisk Råd's møde, hvor Danmark's indenrigsminister Thor Pedersen ikke kunne støtte et fælles nordisk forslag til en samordnet nordisk lovgivning om koncernfagligt samarbejde i Norden.

Thor Pedersen's motivering for sit afvigende synspunkt var, at der i Danmark var en god tradition for samarbejde mellem arbejdstagere og arbejdsgiver i den enkelte virksomhed uden indblanding fra staten og lovgivningen.

I de tilfælde, hvor det har været nødvendigt med lovgivning, er det altid sket i forståelse med arbejdsmarkedets parter, Leks. om medarbejderrepræsentation i A/S-bestyrelser og omkring sikkerhedsarbejde.

Regeringen og den almene opfattelse i Danmark har altid været, at arbejdsmarkedets parter selv udvikler retningslinjer og selv bestemmer tempoet. Dette, mente Thor Pedersen, måtte også gælde for aftaler om koncernfagligt samarbejde i Norden.

Derudover var den danske regering, efter Thor Pedersen's opfattelse, forpligtet til at følge udviklingen i EF, hvor spørgsmålet, arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med den sociale dimension til Det indre marked, drøftedes.

Resultatet af den danske holdning var, at man ikke kunne skabe flertal for en fælles nordisk lovgivning på området.

De nordiske arbejdsgiverorganisationer drøftede senere på året det samme spørgsmål. Resultatet af disse drøftelser medførte, at retningslinierne fastlagt i de særlige ILO- og OECD-koder for multinationale selskaber blev taget op til revision. Denne revision ændrede kun i meget ringe grad de principper, som arbejdsgiverne havde fastlagt i 1984.

Det væsentligste man blev enig om, og som reelt viser de nordiske arbejdsgiverorganisationers holdning, var, at der fortsat var enighed om, at der ikke var og er behov for en nordisk særløsning, og at man derfor ikke kunne acceptere en nordisk lovgivning eller centrale aftaler.

Selv om forventningerne ikke blev opfyldt, har der dog været udvidede aktiviteter, ikke mindst i forsøget på at opbygge et registrerings- og koordineringssystem styret af IMF og Nordisk Metalsekretariat, ligesom der er arbejdet meget med opbygningen af et aftalesæt om koncernfagligt samarbejde.

Den største udvikling i forståelsen af koncernfagligt samarbejde over landegrænserne har vi mødt i Asea Brown Boveri (ABB). Ledelsens forståelse for denne form for samarbejde er betydelig mere positiv, end den på bjerget gældende.

Ligeledes har tillidsrepræsentanterne på ABB's virksomheder lagt et godt og grundigt arbejde i sagen, ikke mindst på nordisk plan. Her har man konstateret, at skal der ske et gennembrud i koncernfagligt samarbejde, sker dette bedst ved, at der også lokalt stilles krav, og at kravene følges op med handling.

I dag har vi kendskab til koncernfaglige samarbejdssystemer i Norden på omkring 40 koncerner. Cirka 10 af disse er indenfor metalindustrien.

I beretningsperioden har der været afholdt en lang række møder og konferencer, hvor koncernfagligt samarbejde har været på dagsordenen.

Centralorganisationen har ligeledes deltaget i mange koncernkonferencer, eks. ABB, Electrolux, Alfa-Laval m.fl. og har virket som koordinator i forbindelse med oprettelse og organisering af koncernsamarbejde nationalt.

Der hersker ingen tvivl om, at der i de kommende år i de respektive faglige organisationer skal og vil blive brugt mange kræfter på at få oprettet aftaler omkring koncernfagligt samarbejde på tværs af landegrænserne.

90'ernes  
Lønssystem

I et tidligere IA/CO-Metal-projekt benævnt JUUST - Jernets udvikling af uddannelsessystemer - blev det konstateret, at der i de fleste virksomheder anvendes lønsystemer, som er etableret på et tidspunkt, hvor andre produktionsformer blev anvendt.

Det er derfor sandsynligt, at disse lønsystemer ikke passer sammen med de nye produktionsformer, som anvendes i dagens industri.

På baggrund af dette har IA og CO-Metal fundet det formålstjenstligt at gennemføre et projekt med det formål at undersøge forløbet i overgangen til produktionsformer og at udarbejde forslag til nye lønsystemer tilpasset de ændrede forudsætninger.

Projektet har omfattet følgende aktiviteter:

1. Undersøgelse af ændrede produktionsforudsætninger.
2. Udvikling af nye lønsystemer.
3. Udarbejdelse af informationsmateriale.

Analysematerialet har været baseret på 14 virksomheder indenfor maskinindustri, støberi og elektronisk montagefabriker med 50 til 630 ansatte.

Videre bør det noteres, at behovet for udvikling er stort. Nogle virksomheder er begyndt at søge nye veje, men usikkerheden om, i hvilken retning man skal gå, er stor hos såvel ledelse som tillidsrepræsentanter. Det ser ud, som om nogle virksomheder har en overdrevet prioritering af styktidseffektivitetens værdi. I visse tilfælde kan denne stå i vejen for overgangen til en mere effektiv produktion.

Lønssystemprojektet påbegyndtes i foråret 1988 med planlægning af en

foranalyse rettet mod et antal repræsentative virksomheder, som gennem de senere år har gennemført større forandringer af produktionssystemerne.

Indbydelsen til at medvirke udsendtes til ca. 20 virksomheder sammen med projektets spørgeskema. IA og CO-Metal fik tilsagn om medvirken fra 14 af de indbudte virksomheder. Spørgeskemaet omfattede 4 grupper af spørgsmål med følgende indhold:

1. Generelle data.
2. Gennemførte forandringer.
3. Nuværende lønsystem.
4. Problemer og holdninger.

Både ledelse og tillidsrepræsentanter skulle beskrive de for nævnte 4 punkter.

Den afsluttende rapportering fra de respektive virksomheder blev gennemført ved møder mellem repræsentanter for virksomhedernes ledelse og tillidsrepræsentanter samt projektets nedsatte arbejdsgruppe. Ved disse møder blev virksomhedernes skriftlige besvarelser af spørgeskemaet behandlet med uddybende spørgsmål og kommentarer til svarene.

Arbejdsgruppen kunne efter gennemført analyse konstatere, at behovet for forandringer og udvikling af et nyt lønsystem var stort.

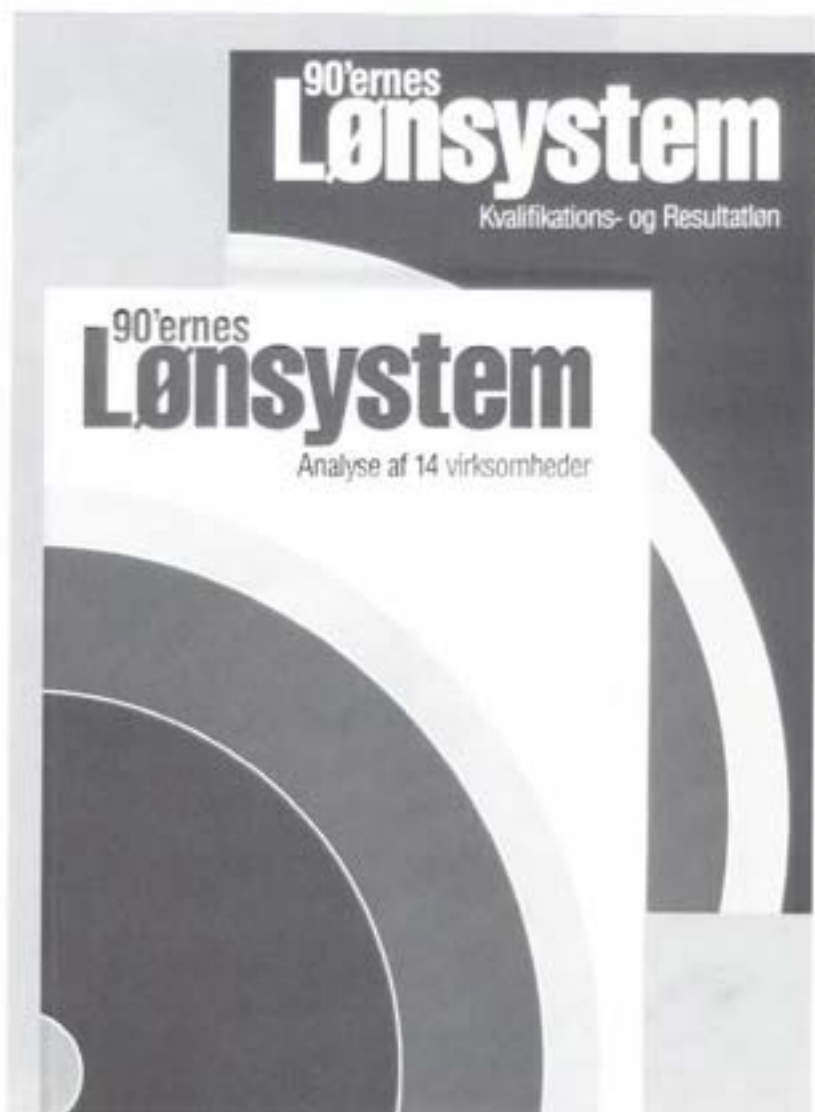
Med udgangspunkt i §17, stk. 5 anbefaler IA/CO-Metal 90'ernes Lønssystem med elementerne

1. Særlige overenskomstsmæssige tillæg
2. Basisløn
3. Kvalifikationsløn
4. Resultatløn.

Udviklingen af et nyt lønsystem bør tilpasses den enkelte virksomheds produktionsopgaver og kritiske produktionsmål som grundlag for incitament til et nyt lønsystem.

Projektet afsluttedes i januar 1991 med udgivelse af 2 hæfter med titlerne:

1. 90'ernes Lønssystem  
- analyse af 14 virksomheder
2. 90'ernes Lønssystem  
- kvalifikations- og resultatløn.



**Prøvekursus  
i JUUST for  
tillids-  
repræsentanter**

Med deltagere fra Danfoss, Silkeborg, Dronningborg Maskinfabrik, Randers, Scandia, Randers, LK Vejle, LK Sorø og Philips i København blev der i uge 40/1990 kørt et prøvekursus i JUUST. Kurset fik en meget positiv kritik.

IA og CO-Metal har i samarbejde udviklet PC-JUUST og dermed skabt et værktøj, der letter og systematiserer arbejdet med uddannelsesplanlægning.



Anvendelsen af PC-JUUST giver brugerne muligheder for at registrere og genbruge de uddannelses- og skolemæssige data, der er nødvendige for at foretage opgørelse af uddannelsen. Ved brug af systemet vejledes bruge-

ren fra behovsopgørelsen frem til planlægningen, rapportering og opfølgning.

Uddannelsen systematiseres, og der skabes et overblik over virksomhedernes uddannelsesplan.



## Branchesikkerhedsråd nr.1

Arbejdet i Branchesikkerhedsrådet for Jernindustrien (BSR 1) har været præget af et godt samarbejde både på arbejdersiden og sammen med arbejdsgiverne og arbejdslederne.

BSR 1 har i perioden udsendt følgende vejledninger:

---

Vejledning om højspændingsmaster

---

Vejledning om udfærdigelse af den månedlige eftersynsrapport for elevatorer

---

Vejledning om køle-smøremidler

---

Vejledning om galvaniske arbejdsprocesser

---

Vejledning om reparation af tankbiler til transport af brand- og eksplosionsfarligt gods mv.

---

Vejledning om arbejde med asbest på kraftværker

---

BSR 1 vejledninger og AT-meddelelser

---

Hermed har det samlede antal vejledninger og informationsmateriale rundet de 40.

Endvidere udsendes i løbet af 1991 yderligere en række vejledninger. Det drejer sig om:

---

Vejledning om arbejde med vinkelslibere

---

Vejledning om lavspændingsmaster

---

Vejledning om arbejde med mikroskop

---

Vejledning om åndedrætsværn

---

Vejledning om helbredsundersøgelser ved asbestarbejde

---

Vejledning om arbejde med briller, kontaktlinser og øjenværn

---

Arbejdersiden er i rådet repræsenteret af Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Dansk El-Forbund og Malerforbundet i Danmark. Arbejdsgiversiden er repræsenteret af Industriens Arbejdsgivere og Det offentlige som arbejdsgivere, mens arbejdslederne er repræsenteret af Ledernes Hovedorganisation og Maskinmestrenes Forening.

Langt de fleste af vejledningerne er blevet til efter initiativ fra arbejdersiden.

Der er udviklet en fast arbejdsform, hvorefter aktuelle emner hurtigt tages op og behandles i et udvalg. Her kan typisk de forbund, som ønsker det, deltage. Endvidere deltager parternes sekretariater.

Vejledningerne angiver niveau og god praksis, som parterne ønsker skal være til stede på virksomhederne. I samarbejdet er det lykkedes at opnå enighed om de fleste af arbejdersidens forslag til sikkerhedsforanstaltninger. Opstår der en sjælden gang uenighed, vil Arbejdstilsynets indstilling som hovedregel være udslagsgivende.

Samarbejdet med arbejdsjdersiden - i praksis Industriens Arbejdsgivere - fungerer helt gnidningsløst, og der har i alle drøftelser kunnet konstateres en grundlæggende enighed om at skabe forudsætninger for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og i de fleste tilfælde har det betydet en højelse af arbejdsmiljøstandarden.

Branchesikkerhedsrådet har, som følge af det effektive partssamarbejde, i de senere år fået større og større betydning. Herved forskydes vægten i det vejledende arbejde fra Arbejdstilsynet til branchesikkerhedsrådene, således at det bliver muligt at frigøre AT's ressourcer til indsatser på andre områder, hvor behovet for AT's medvirken er større end indenfor BSR nr. 1's område. Der er ingen tvivl om, at denne udvikling vil forstærkes i de kommende år.

Der har været en række konkrete sager om problemer, der er berørt i en BSR-vejledning. I alle tilfælde har der



kunnet konstateres enighed mellem parterne om, at vejledningerne skal overholdes.

BSR 1 har haft et udmærket samarbejde med Arbejdstilsynet. Vejledningerne sendes til høring i Arbejdstilsynet, således at kommentarerne herfra kan indarbejdes. Herved bliver vejledningerne et meget stærkt instrument, idet både parterne og Arbejdstilsynet står bag dem. En vejledning svarer til en AT-meddelelse om, hvordan en bestemmelse i arbejdsmiljøloven eller en bekendtgørelse kan opfyldes.

Ud over vejledningsarbejdet har BSR 1 deltaget i planlægning og koordinering af en lang række af Arbejdstilsynets kampagner. Hermed er BSR 1 ikke nødvendigvis enig i kampagnerens indhold og omfang, men når de finder sted, ønsker BSR 1 størst mulig indflydelse. BSR 1 har endvidere kommenteret udbygningen af BST og andre konkrete sager forelagt af Arbejdstilsynet eller af CO og forbundene.

Som noget nyt har rådet besluttet at medtage det ydre miljø i arbejdet, da løsning af arbejdsmiljøproblemer og problemer med det ydre miljø hænger nøje sammen. Konkret betyder det, at alle vejledninger fremover vil indeholde fyldige afsnit om ydre miljø. Hermed har parterne taget et skridt videre, end hvad myndighederne er parate til.

Arbejdersiden i BSR 1 har siden 1990 tillige fungeret som CO's miljøudvalg i forbindelse med CO-arbejdspladsforsøgene.

Den vigtigste opgave har været forhandlingerne med Industriens Arbejdsgivere om aftalen om Industriens Miljøorganisation. Aftalen bekræfter rådets praksis om at integrere ydre miljø og arbejdsmiljø, og som noget nyt integreres ydre miljø i sikkerhedsorganisationens og Bedriftssundhedstjenestens arbejde.

Der vil i denne forbindelse blive etableret en 16 timers uddannelse for sikkerhedsgruppernes medlemmer. På længere sigt vil 89-uddannelsen og den nye ydre miljøuddannelse blive søgt samarbejdet i en ny uddannelse, der betragter helheden i den samlede miljøproblematik på virksomhederne.

Ud over denne arbejdsgiverbetalte uddannelse vil der i FIU-systemet blive udviklet yderligere kurser med henblik på at ruste sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd til også at kunne håndtere ydre miljøproblematikken.

Efter aftale med Industriens Miljøorganisation skal samtlige overenskomstdækkede virksomheder i Jernindustrien i fremtiden have tilslutning til BST-systemet. Indtil aftalen blev indgået, var kun ca. 1/3 af området dækket af BST. BST-ordningen skal omfatte det hidtil gældende område, hvor der ydes 1,3 timers assistance for BST pr. ansat i virksomheden. Hertil kommer yderligere 0,7 timers BST indsats for ydre miljøområdet, således at vi på hele jernoverenskomstområdet i fremtiden vil have en dækning med to timers rådgivningsindsats pr. ansat i virksomheden. Det forventes, at det eksisterende BST-system vil udvikle denne nye service, der lanceres som Industriens Miljøtjeneste (IMT).

Endelig vil Branchesikkerhedsråd nr. 1 blive udviklet til i fuldt omfang at beskæftige sig med ydre miljøproblematikken. I tilføjelse til det allerede indarbejdede system med at behandle ydre miljøproblematikken i vejledningerne, vil Branchesikkerhedsrådet således også komme til at påtage sig rollen som forhandlingspart med myndighederne i forbindelse med ydre miljøregulering.

I kongresperioden er der på lovområdet inden for efteruddannelsen sket en del.

Pr. 1. januar 1990 blev den hidtidige overdækning på arbejdsmarkedsuddannelserne afskaffet, så kursusrefusionen blev ligestillet med højeste dagpengesats. Denne ændring betyder, at den overvejende del af efteruddannelseskursisterne mister ca. kr. 600,- i kursusrefusion pr. uge.

I marts måned samme år kom der på ny nedskæring inden for efteruddannelsen. Denne gang var det SH-betalingen, der bortfaldt, når det enkelte kursus strakte sig på begge sider af SH-dagen.

Siden hen er der også indført kompendiebetalning. Dette betyder i gennemsnit en merudgift på kr. 20,- for den enkelte kursist til samlemappe, papir m.v.

I kongresperioden er der på efteruddannelsesområdet trods alt også sket positive tiltag. I september 1990 enedes efteruddannelses- og branchefuldmægtighedsrådene samt Arbejdsmarkedsstyrelsen om indførelsen af »Mål og rammestyring«. Et projekt der skal være indført ved udgangen af 1995.

Forskellen mellem den nuværende kursusbeskrivelse og dennes beskrivelse gennem mål- og rammebeskrivelsen kan kort udtrykkes med, at underviseren i samarbejde med kursisterne kan planlægge og gennemføre det enkelte kursus efter kursisternes behovsønske.

På nuværende tidspunkt arbejdes der med en gennemgribende effektivisering af arbejdsmarkedsuddannelserne, der i 1991 skal bidrage med 7 1/2% besparelse og i 1992 med 15% besparelse, der vel og mærke herefter skal bruges til flere kurser.

Effektivisering kan bl.a. foretages ved mindskelse af opholdsudgifter,

øget holdstørrelse på visse kurser o.s.v.

Gennem 1990 har arbejdsministeren forsøgt at fremlægge lovforslag om »Det enstrengede arbejdsmarkedservicesystem«. Et lovforslag der blev fremlagt i Folketinget umiddelbart før decembervalget og genfremsat igen efter valget. Dette lovforslag har dog måttet vige i behandlingen på grund af dagpengereformforhandlingerne.

Dagpengereformen er nu en realitet, og brugerbetalingsloven er underlagt denne forhandling. Der er skrevet i forliget, »at der ikke indføres en generel brugerbetaling på arbejdsmarkedskurser på kr. 100,- pr. kursusdag«.

I takt med indførelsen af Det indre marked er der stillet flere og flere krav til personcertificering. Som forløber hertil er der på stålområdet indført det personlige svejsepas, der kan erhverves i disciplinerne elektrode-, TIG-, MAG- og gassvejsning. Ordningen varetages af det såkaldte P16-udvalg.

Til september 1991 forventes det personlige plastsvejsepas også indført. Herunder kan der opnås pascertifikat inden for almindelig plastsvejsning og udvidede områder som UVE og USME. Denne ordning varetages af P17-udvalget.

Af kommende certifikatorordninger kan der læses, blive tale om elevatorcertifikat og loddecertifikat.

Afslutningsvis skal begrebet kvalitetsstyring, kvalitetsbevidsthed og kvalitetsforståelse nævnes. Disse begreber anvendes oftere og oftere og i forbindelse hermed ønsker om efteruddannelseskurser. Hertil skal det bemærkes, at en sådan uddannelse ikke alene kan bero på arbejdsmarkedsbetalte kurser, men i overvejende grad på virksomhedsbetalte kurser, hvorved arbejdsmarkedsuddannelser-

ne må varetage de mere specifikke kvalitetskursus i et begrænset omfang.

Når det drejer sig om *specialarbejderuddannelse*, er det største aktuelle problem at få de økonomiske rammer til at dække de stigende behov. I opgørelsen for 1992 er behovsindmeldingerne 40% større end den politisk afsatte budgetramme. Gennem LO presser vi derfor på for at få vedtaget en samlet voksenerhvervsuddannelsesreform og få skabt et samlet finansierungsgrundlag for voksenuddannelsesindsatsen.

Desuden står hele AMU-lovgrundlaget foran en revision, som der er stor politisk usikkerhed om. Det vil formentlig blive afklaret i løbet af det kommende års tid.

Der er fortsat et stort pres på *specialarbejderuddannelserne inden for metalområdet*. Når der ikke er tale om en tilsvarende vækst i antallet af kursister, skyldes det alene den budgetmæssige opbremsning på plankursusområdet.

De sidste 5 år har aktiviteten været således:

År	Kursister	Uger	%-ændring i kursister
1986	32.164	7.124	
1987	32.747	6.914	+ 1,8
1988	32.587	6.256	+ 0,5
1989	34.330	6.026	+ 5,3
1990	33.869	5.700	+ 1,3

Trods uændret kursistantal er antallet af kursusuger faldet. Det skyldes kursusfordelingen, som viser stigning på f.eks. det korte kursus i kvalitetsbevidsthed og et fortsat fald i f.eks. de længerevarende svejseuddannelser:

Udvalgte kursusområder	1988	1989	1990
Produktionsspil	2.162	2.369	2.232
Kvalitetsbevidsthed	1.410	4.561	7.232
Lysbue- og MAG-svejsning	4.517	3.641	2.621
Elektronik/print	3.738	4.176	4.415
Datalære	3.735	2.490	801
Epoxy	2.690	2.790	2.750
Grundkursus m.v.	3.126	3.174	3.033

Kurset i kvalitetsbevidsthed har været en kolossal succes med en nærmest eksplosiv vækst. I 3-årsperioden fra 1988 til 1990 har der været over 13.000 kursister igennem kurset, vel at mærke stort set alene virksomhedstil-meldte kursister.

Samtidig er aktiviteten inden for det kendte og populære »Produktionsspil« stort set uændret, og i de kommende år kan der forventes yderligere en stigning inden for det »bløde« område, bl.a. med nyudviklinger inden for kvalitetsstyring og andre »bløde«

kurser. Hvor de »bløde« kurser i 1989 havde et omfang svarende til 22% af den samlede aktivitet, har den i 1990 udgjort 30% af den samlede aktivitet.

Til gengæld synes behovet for datakurser at være dækket, for så vidt angår det opdæmmede efterslæb. Desuden er datalære taget med som alment stof i det nye grundkursus.

Der har i de sidste 3-4 år været en voldsom fornyelse og en udvikling inden for elektronik og printområdet, hvilket afspejles i den stigende aktivitet på trods af den generelle modsatrettede tendens.

På stålvejseområdet er *certificeringsordningen* efterhånden godt indarbejdet. Svejsepassekretariatet styres direkte af organisationerne, og det er hensigten, at administrationen skal hvile i sig selv gennem certifikat- og pasgebyrer. Der er fortsat brug for information til virksomhederne om den nye ordning, så skolecertificering kan erstatte virksomhedscertificering.

Inden for *plastsvejsning* er der nu godkendt en certificeringsordning, så der kan udstedes svejsepas svarende til ordningen inden for stålvejsområdet. Der kan certificeres på to niveauer:

basis- og udvidet certifikat.

Til begge niveauer tilbydes specialarbejderkurser, som uddanner svejsere til den krævede kompetence.

I løbet af det næste par år skal hele AMU-systemet overgå til *mål- og rambestyring*. Det vil betyde en hel ny arbejdsdeling mellem branch udvalg og skoler, og det vil betyde et farvel til den meget stærke indholdsstyring, som har præget systemet gennem 30 år. Det vil stille helt andre og store krav til faglærernes kvalifikationer, men det vil samtidig give lokalområdets virksomheder helt nye muligheder for aktivt samspil med faglærerne om undervisningsplanlægningen. Det vil forhåbentlig sikre høj kvalitet og øget engagement i plankurserne til fremtidssikring af AMU-uddannelserne.

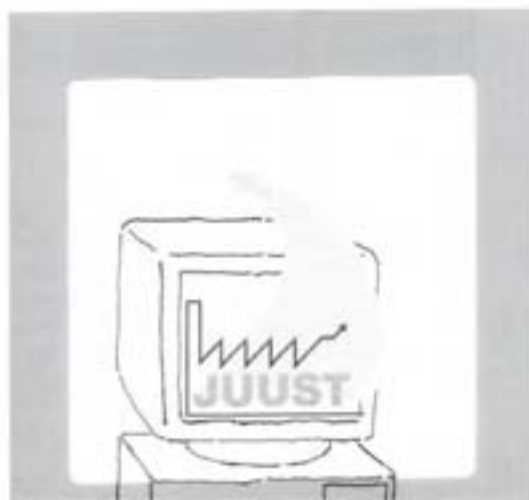
Inden for både metalområdet og andre brancher er der i samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen fuld gang i omlægning og udvikling af faglæreruddannelsen som følge af de nye styringsprincipper og de ændrede pædagogiske krav.

Der er desuden stærkt politisk søgelys på *AMU-systemets effektivitet*. Arbejdsmarkedets parter er parate til at gå positivt ind i de konkrete bestræbelser, så vi forhåbentlig kan få

JARNEINDUSTRIENS KVALIFIKATIONSANALYSE

## PC-JUUST

LEB-statistik udsættelsesplanlægning



afflivet en række af de »vandremyter«, der i dag belaster vore uddannelser. Vigtigst i denne sammenhæng vil det være at få nedbrudt adskillelsen mellem de to skolesystemer. Brancheudvalgene er i fuld gang med en række effektiviseringsaktiviteter. Men kvaliteten skal bevares, og kursisternes vilkår må ikke afgørende forringes. Derfor har vi taget afstand fra forslag om *individuel brugerbetaling*. Forslaget begrundes med behovet for en »adferdsregulering« med det formål at få efterspørgslen afdæmpet, så den kommer til at passe til de finanspolitiske rammer. Men det er ikke, hvad der skal til for at sikre dansk konkurrenceevne. Det er rigeligt med bortfaldet af »125%-reglen« på løngodtgørelsesområdet samtidig med de stærkt øgede udgifter til køb af IDV-kurser.

Det er nu mere end 5 år siden *JUUST-værktøjet* blev udviklet. Det må desværre konstateres, at det ikke har fået en udbredelse i virksomhederne som forventet. Vi har derfor stillet Industriens Arbejdsgivere forslag om at lave en opfølgning på JUUST, hvor følgende områder vurderes:

1. Hvordan fungerer driftsfasen - og med hvilken udbredelse?
2. Er PC-JUUST blevet et funktionsdygtigt værktøj?
3. Skræmmer omfanget en række mindre virksomheder bort?
4. Kan der konkluderes noget om JUUSTs betydning for uddannelsesplanlægningens systematik og kvalitet i virksomhederne?
5. Er der behov for nye initiativer til styring af en øget efter- og videreuddannelsesindsats?

I de nye overenskomster er en JUUST-revision blevet stadfæstet, og det vil være nødvendigt at starte med en samlet analyse af de forskellige eksisterende planlægningsværktøjer, f.eks. AIDA, kompetence 2000 m.v.

Det 3-årige udviklingsarbejde *MUST-projektet* på AMU-Center København er afsluttet.

Det primære formål med MUST-projektet har været at identificere og beskrive kvalifikationskrav til de medarbejdere, der har direkte tilknytning til produktionen inden for følgende to områder:

---

Alle relevante operatørfunktioner ved brug af CNC-værktøjsmaskiner

---

Grundlæggende arbejdsfunktioner inden for elektronikindustri, finmekanik m.v.: Montage, lodning, test, fejl-finding og justering.

---

Mere konkret har MUST's formål været:

---

At indsamle, bearbejde og videregive viden om de teknologiske, erhvervsstrukturelle og beskæftigelsesmæssige forhold, der har betydning for regionens specialarbejderuddannelse for metalområdet.

---

Gennem besøg og opsøgende arbejde hos regionens virksomheder at informere om eksisterende uddannelsesaktiviteter og indsamle signaler fra virksomhederne med henblik på at forbedre kurserne.

---

At igangsætte forsøgs- og udviklingsarbejde både hvad angår indhold og struktur samt pædagogik, motivation og indlæring.

---

At udvikle skolens lærere ved at inddrage dem i MUST's aktiviteter og motivere dem til at deltage i relevante eksterne efteruddannelser.

---

Der er udarbejdet en slutrapport og en MUST-håndbog. Håndbogen er indrettet således, at andre end de, som har deltaget i MUST-projektet, vil kunne gøre brug af de beskrevne fremgangsmåder, »værktøjer« o.s.v. med større eller mindre grad af lokal tilpasning.

Ud over slutrapporten og håndbogen er der fremstillet en video, hvor

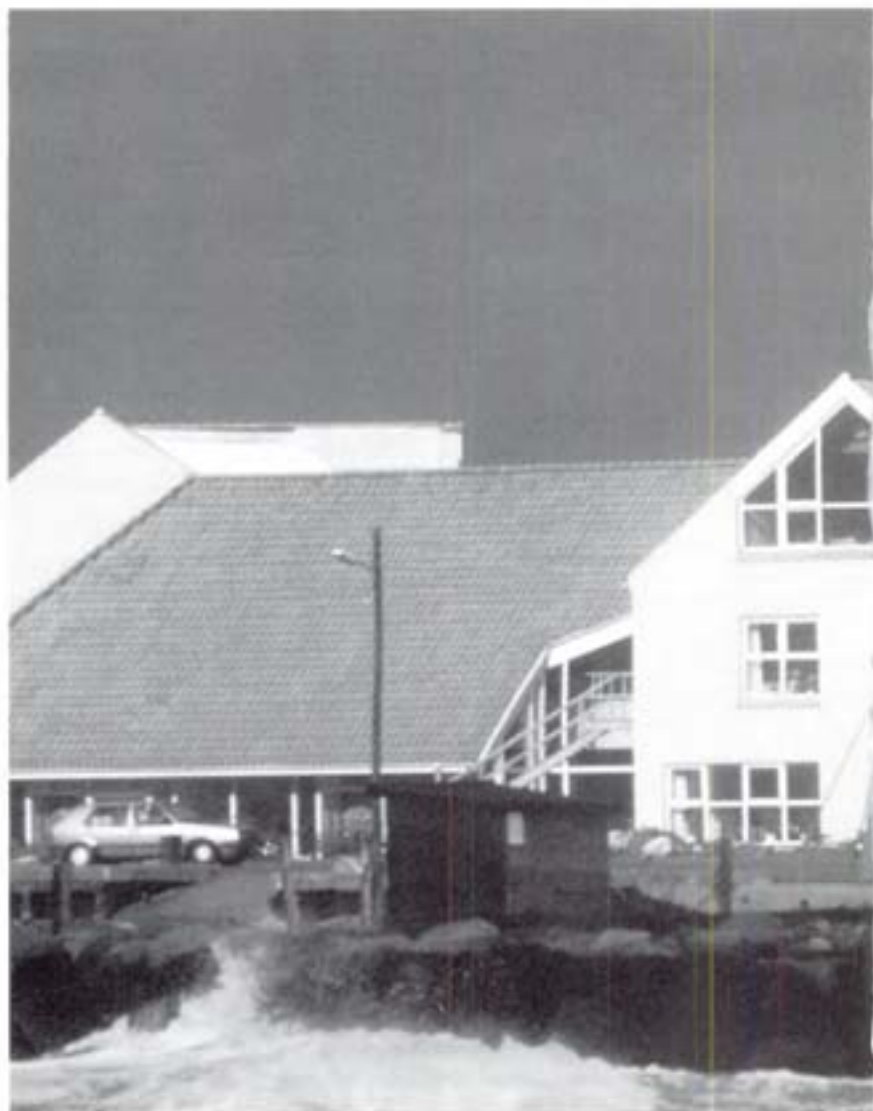
repræsentanter fra AMU-Center København, virksomheder og Metalindustriens Brancheudvalg viser, hvorledes disse parter igennem et tæt samarbejde er garanten for en tidssvarende kursusudvikling, kvalitetsforbedring af indhold og undervisningsformer, samt at arbejde og uddannelse kombineres hensigtsmæssigt.

Videoen og MUST-håndbogen betoner det samarbejde, som må fungere mellem disse 3 aktører inden for arbejdsmarkedsuddannelserne om

ansvaret m.h.t. registrering af udviklingstendenser og behov, den overordnede uddannelsesplanlægning og undervisningsplanlægningen på skoleniveau med mulighed for lokal tilretning.

Der kan konstateres stigende interesse for *VUS-loven* i mange virksomheder. I 1991 blev bevillingen ikke brugt op, men i 1. kvartal af 1991 er hele årsbevillingen stort set anvendt. Der indgås mange individuelle aftaler, men i stigende omfang er der også

*Keindeligt  
Arbejderforbunds  
kursus-  
og feriecenter  
"Smålandshavet" i  
Karrebæksmunde.*



interesse for samlede virksomhedsforløb, hvor særlige forhold i produktion og afsætning muliggør det. Et sådant forløb er gennemført på Cheminova over en 4-ugers periode.

I de kommende år må der arbejdes på at supplere uddannelsesplanlægning og udnyttelse af VUS-ordningen med *rotationsordninger*, således at ledige i forbindelse med UTB-forløb kan komme i en veltilrettelagt praktik, mens andre virksomheder er under uddannelse.



Der er i de sidste par år vist stor interesse for *kvalitetsstyring* og *ISO-9000-certificering* i dansk erhvervsliv. Det har kastet nyt søgelys på behovet for uddannelse og uddannelsesplanlægning.

Hvilken type uddannelse, der vil komme på tale, afhænger helt af, hvilken arbejdstilrettelæggelse virksomheden vælger. Det skal blot sikres, at der er overensstemmelse mellem de opgaver, operatoren skal udføre, og den instruktion/træning/uddannelse den pågældende modtager.

Samtidig vil en egentlig kvalitetsudvikling kræve et generelt større overblik hos alle virksomhedens medarbejdere. Særlig på baggrund af hyppigere omstillinger og faldende seriestørrelser er det vigtigt, at alle medarbejdere har et større overblik over produktionen som helhed og en forståelse for kundens behov, således at de kan forebygge fejl, handle korrekt ved pludseligt opståede ændringer og fortolke korrekt i tvivlstilfælde (i de tilfælde, hvor specifikationerne ikke er fyldestgørende).

Det stiller krav om uddannelserne af en lidt anden karakter. Udover den snævre teknisk/faglige uddannelse kan der derfor i de senere år spores en stigende interesse for kurser af mere generel karakter (de såkaldte »bløde« kvalifikationer).

På samme måde er der interesse for mere sammenhængende uddannelsesforløb med en mere projektorганиseret undervisningsform, fordi det giver mere selvstændige, problemløsende og omstillingsberedte medarbejdere.

Vi vil presse på for at lade hensynet til virksomhedens kvalitetsudvikling indgå i en egentlig uddannelsesplanlægning, som de nye *IA-overenskomster* giver ret til forhandling om. Det må i den forbindelse være et effektivt argument over for virksomhedens ledelse, at ISO-9000-vejledningen klart fastslår, at godkendelsesproceduren ved standardisering bliver lettere, hvis der foreligger en detaljeret uddannelsesplan.

## Kvalitetsmøder afholdt af IA og CO-Metal

IA og CO-Metal har i samarbejde afholdt en række informationsmøder med titlen »kvalitet i virksomheden«. Der er i perioden fra 24. januar til den 11. maj 1990 afholdt 20 kvalitetsmøder. Tilslutningen til denne møderække var så stor, at de oprindelige 11 møder måtte udvides til 17 møder samt 3 virksomhedstilpassede møder.

Møderne kom i stand på baggrund af et initiativ fra IA og CO-Metal's teknologjudvalg. Organisationernes teknologikonsulenter stod for planlægningen og afholdelsen. Baggrunden for møderne var, at organisationerne ønskede at give input til kvalitetsudviklingen i den danske industri for på denne måde at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes arbejdsforhold.

På møderne var der sat fokus på samarbejdsrelationer og holdning hos alle i virksomheden lige fra direktøren til telefondamen. Den viden, medarbejderne er i besiddelse af om deres daglige arbejde, var på flere af de virksomheder, der deltog i møderne, anvendt i kvalitetsudviklingen, og værktøjerne optrådte som vejledende, og lod operatørene kontrollere deres eget arbejde.

Flere af de deltagende virksomheder fik medarbejderne til at deltage aktivt i kvalitetsudviklingen ved at informere og inddrage alle aktivt i de tiltag, virksomhederne havde på kvalitetsområdet.

Der var flere af deltagerne, der havde kvalitet som et fast punkt på samarbejdsudvalgets dagsorden, og de kunne anbefale det til dem, som ikke havde det.

På alle møderne var der indlæg fra virksomheder, og de var med til at sætte gang i diskussionen.

Det er efter IA's og CO-Metal's opfattelse meget vigtigt at have virksomhedsindlæg på en sådan møderække, da deltagerne kan lære utrolig meget af, hvordan andre virksomheder arbejder med deres kvalitetsudvikling.

Følgende 13 virksomheder, der er repræsentative for de mellemstore og store virksomheder, kom med indlæg

på denne møderække og beskrev de aktiviteter, de har haft og har i og på kvalitetsområdet:

Ruko A/S  
HMK Truck A/S  
Fibo Maskiner  
Terma Elektronik  
Scan Press  
I/S Vestfrost  
Dansk Sintermetal  
Wittenborg A/S  
E.C. Høng  
Brüel & Kjør  
Storno A/S  
Elwis Royal  
PLM Haustrup

Alle disse virksomheder har indset nødvendigheden af at inddrage medarbejderne i kvalitetsudviklingen, og resultaterne heraf har straks vist sig gennem de fremskridt, der er sket.

Man har brugt mange metoder til at gøre kvaliteten synlig på såsom at sætte diagrammer og grafer op i produktionen med resultater af kvalitetsudviklingen.

Hovedvægten for de emner, der blev diskuteret på møderne, var samarbejdsrelationerne. Der har været emner som: Problemløsningsgrupper, operatørkontrol, uddannelse, synliggørelse af kvaliteten og samarbejdsudvalgets placering i kvalitetsarbejdet, medens emner som certificering, ISO 9000-serien, kvalitetsstyring blev drøftet.

Deltagerne bidrog endvidere med egne erfaringer, og det gjorde erfaringsudvekslingen endnu bedre.

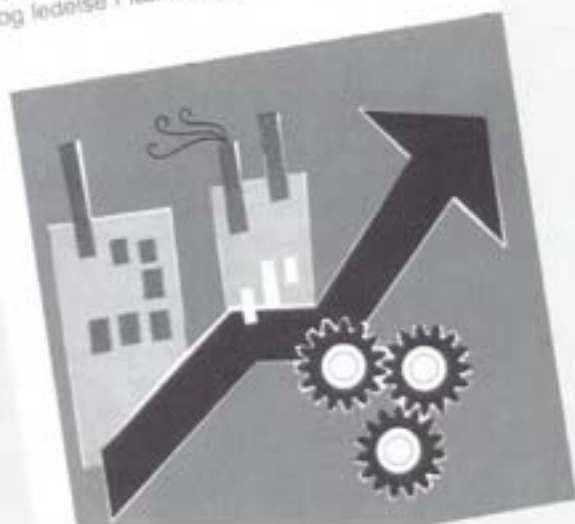
Som helhed at betragte har samarbejdet med IA været meget positivt. Aktiviteten resulterede i, at omkring 1600 deltagere var på et informationsmøde - ca. 300 virksomheder repræsenteret - hvoraf 30% var værktørførere, timelønnede 30% og 20% fra konsulentfirmaer og skoler.

Til formålet var der udarbejdet et hæfte med titlen »Kvalitet i virksomheden«.



# Kvalitet i virksomheden

Kvalitet skabes af medarbejdere og ledelse i fællesskab



## Uddannelsesplanlægning

•Etablering af en uddannelsesplanlægning i den enkelte virksomhed gennemføres efter drøftelse af de overordnede retningslinier mellem parterne, evt. i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. I forbindelse med fastlæggelse af de overordnede retningslinier kan det aftales, at der etableres et uddannelsesudvalg.

Uddannelsesudvalget sammensættes paritetisk, og uddannelsesplanlægning behandles i dette udvalg forinden iværksættelse.

Opgaver, der behandles i uddannelsesudvalget vedrører bl.a.:

---

Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov

---

Beskrivelse af job og jobkrav

---

Udarbejdelse af uddannelsesplaner

---

Planlægning af uddannelsesaktiviteter samt forslag til deres gennemførelse.

Tvivsspørgsmål og uoverensstemmelser omkring uddannelsesudvalg kan behandles under organisationernes medvirken.

Det skal understreges som vores uddannelsespolitik, at resultatet bør være en egentlig lokalaftale om uddannelse, jfr. PULS-udvalgets standardforslag.

## 10

## Økonomien

I beretningsperioden 1988-1991 har den internationale, økonomiske udvikling være præget af eftervirkningerne af børs krisen i slutningen af 1987, liberaliseringen i Østeuropa, Tyskland's genforening og Golf-krisen.

I forbindelse med den internationale børs krisen den 19. oktober 1987 løsnede de dominerende lande pengepolitikken fra at være stram til at være meget ekspansiv for der igennem at hindre et internationalt børs-krak. Udpumpningen af likviditet i de store lande medførte, at den internationale vækst fortsatte med at stige i 1988, hvor den kulminerede.

Den ekspansive pengepolitik, der blev ført i de store industrialiserede

lande, medførte i 1988 et stigende inflationstryk, hvilket medførte, at der fra midten af 1988 blev foretaget en opstramning af pengepolitikken. Denne stramning af pengepolitikken medførte en opbremsning i den internationale, økonomiske vækst, således at der har været tale om faldende vækstrate i de seneste par år. I den foregående beretningsperiode var det ubalancerne mellem USA's stigende betalingsbalanceunderskud og de stigende betalingsbalanceoverskud i Japan og Vesttyskland, der var problemet i den internationale økonomi.

I perioden 1988-91 er der sket en formindskelse af disse ubalancer, idet USA's betalingsbalanceunderskud har

**Tabel 1:**  
Udviklingen i  
bruttonational-  
produktet i  
udvalgte lande og  
landeområder.  
(Mængde-  
mæssige årlige  
ændringer i %).

	1988	1989	1990*
Danmark	0,5	1,2	1,6
Vesttyskland	3,6	4,0	3,9
Storbritannien	4,5	2,3	0,9
Frankrig	3,8	3,7	3,1
Italien	4,2	3,2	3,1
Holland	3,0	4,3	3,3
Belgien	4,3	4,2	3,3
Sverige	2,3	2,1	0,7
Norge	0,9	5,0	2,7
Finland	5,2	5,0	1,7
USA	4,4	3,0	2,3
Japan	5,7	4,9	4,7
OECD-Europa	3,8	3,5	2,9
OECD	6,1	4,0	2,4
EF	3,8	3,5	2,9

\* Skøn Kilde: OECD Economic Outlook.

været faldende, hvilket også er tilfældet for Japan's og Vesttyskland's betalingsbalanceoverskud.

Det har samtidig vist sig, at der ikke er det store problem internationalt med at finansiere USA's betalingsbalanceunderskud.

Der er i perioden samtidig sket det, at OPEC-landenes store betalingsbalanceoverskud er blevet forvandlet til et underskud, som følge af udviklingen i energiforbruget og de internationale energipriser.

På det globale niveau er der i perioden endvidere sket en lettelse i udviklingslandenes gældsproblemer, hvilket har medført, at spændingerne omkring løsningen af deres store gældsproblemer er blevet mindre.

Den begyndende liberalisering i Østeuropa medførte store forventninger til de økonomiske muligheder i de tidligere kommunistiske lande.

Man har dog senere måtte konstatere, at det har været svært at få disse forventninger indfriet, idet der har været en udtalt mangel på vestlig valuta i de pågældende lande, samtidig med at landene har haft svært ved at omlægge deres produktionsstrukturer. Det må forventes, at den økonomiske udvikling i Østeuropa i de kommende år vil komme til at spille en ret central rolle i den økonomiske vækstproces i Europa, men der vil ikke blive tale om det store investeringsboom, som mange forventede for et par år siden.

En ganske anderledes rolle har Tyskland's genforening haft for den europæiske, økonomiske udvikling, idet der i forvejen var en meget høj kapacitetsudnyttelse i vesttysk indu-

stri på grund af den eksportledede, økonomiske vækst i det tidligere Vesttyskland. Den høje kapacitetsudnyttelse i vesttysk industri har medført, at den tyske import i forbindelse med forbrugsudviklingen i det tidligere Østtyskland er vokset ganske betragteligt, mens der har været tale om en aftagende vækst - i den tyske eksport.

Den økonomiske udvikling i det forenede Tyskland, som følge af genforeningen, har i det seneste års tid spillet en ganske afgørende rolle for den økonomiske udvikling i de øvrige vesteuropæiske lande, men har dog ikke kunnet forhindre, at flere af de vesteuropæiske økonomier er inde i en afmatningsperiode.

Den internationale, økonomiske udvikling i 1988 og 1989 har medført en faldende arbejdsløshed i de fleste vesteuropæiske lande. Denne udvikling er dog vendt til det negative i løbet af 1990, hvor der kun har været tale om faldende arbejdsløshed i det tidligere Vesttyskland.

Den økonomiske politik har i de fleste af de industrialiserede lande i 1988-1991 været koncentreret omkring inflationsbekæmpelse og i at fastholde inflationsniveauet på det lave niveau.

Der er dog visse tegn på, at inflationsniveauet indenfor OECD i det seneste år har udvist en stigning.

Ifølge prognoserne for udviklingen i den internationale økonomi forventes der en vækst i 1991, der er på et lavere niveau end i 1990. Men der er blandt de økonomiske institutter enighed om, at den internationale økonomi i 1992 vil gå ind i en ny vækstperiode.

## Dansk økonomi

I beretningsperioden 1988-1991 har dansk økonomi været præget af en relativ svag vækst i forhold til de øvrige vesteuropæiske lande.

Der har dog i perioden været tale om positive vækstrater i alle tre år, og denne vækstrate har været stigende fra 1987 frem til 1990.

Den svage, økonomiske vækst i

Danmark i den pågældende periode er forårsaget af eftervirkningerne af Karstoffelkuren i 1986, der har påvirket den indenlandske efterspørgsel kraftigt i nedadgående retning, således at den økonomiske vækst har været baseret på eksportudviklingen i den pågældende periode.

I henhold til *tabel 2* kan der konstateres en pæn udvikling i den danske eksport af varer og tjenester, mens udviklingen i importen har været mere moderat.

Denne gunstige udvikling i eksporten af varer og tjenester har medført et stigende overskud på vare/tjenestebalancen, således at der i 1990 blev tale om et overskud på betalingsbalancen på 9,3 mia. kr.

Det er første gang i 23 år, der har været overskud på den danske betalingsbalance.

Udviklingen i det private forbrug har som følge af stramningerne i forbindelse med Kartoffel-kuren i 1986 været negativ i den pågældende periode.

Der har dog i 1990 været tale om en svag stigning på 0,8 pct. i det private forbrug mod et fald i forbruget i de foregående 3 år.

Det kan konstateres, at efter relative pæne stigninger i det offentlige forbrug fra 1985 til 1987 er der sket et fald i perioden fra 1988 til 1990 i det offentlige forbrug.

Udviklingen i den indenlandske aktivitet i Danmark i perioden 1988-90 har medført en meget svag udvikling i industriens omsætning, idet hjemmemarkedserhvervene har haft en meget dårlig periode.

Det har i perioden gået bedre for den del af dansk industri, der er eksportorienteret. Der har især været tale om en stærk stigende eksport til Vest-

**Tabel 2:**  
Bruttonationalproduktet og dets anvendelse i løbende priser 1987-89.

Årlig stigning i faste priser	(mio.kr.)			(%)		
	1987	1988	1989	1987	1988	1989
Bruttonationalprodukt	699,9	735,5	776,0	0,3	0,5	1,2
Import af varer og tjenester	207,2	215,1	239,1	-2,0	1,4	4,2
Eksport af varer og tjenester	220,1	237,7	266,4	5,1	7,3	6,0
Indenlandsk anvendelse	687,1	712,9	748,7	-2,2	-1,7	0,3
Privat forbrug	377,9	393,1	409,7	-1,5	-0,8	-0,8
Offentligt forbrug	176,2	188,6	194,6	2,5	0,2	-1,3
Bruttoinvestering	138,0	134,8	141,3	-3,8	-6,6	0,2

Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik

**Tabel 3:**  
Industriens omsætning i løbende priser 1987-89.  
(Mia.kr.)

	1987	1988	1989
Industri og råstof	279,6	290,6	308,4
Jern- og metalindustri	78,7	83,2	91,5
Jern- og metalvareindustri	20,0	20,8	23,1
Maskinindustri	26,4	29,9	33,1
Elektroindustri	13,5	14,1	15,4
Skibsværfter/bådebygg.	7,8	8,5	8,9
Transportindustri iøvrigt	3,7	4,1	4,5
Måleinstrument-industri m.m.	5,3	5,8	6,5

tyskland, hvor der i andet halvår 1990, for første gang siden 2. verdenskrig, har kunnet konstateres et overskud i samhandlen med dette land.

I henhold til *tabel 5* kan det konstateres, at industriens indtjening - overskud før skat - har været stigende fra 1987 og frem til 1989. Efter de seneste skøn fra Danmark's statistik har der været tale om et fald i industriens indtjening i 1990 i forhold til 1989.

Med hensyn til industriens investeringer har disse været nogenlunde konstante i perioden 1987-89, hvilket også gør sig gældende for jern- og metalindustriens investeringer. Der kan for nærværende skønnes, at der er sket en stigning i industriens investeringer i 1990, og det samme gør sig

gældende i større omfang for jern- og metalindustriens investeringer.

Når man ser på egenkapitalens forrentning i industrien i forhold til den forrentning, der kunne opnås ved at placere kapitalen i obligationer, kan der konstateres en højere forrentning ved aktiv investering end ved placering i obligationer.

**Tabel 4:**  
Industriens  
mængde-  
mæssige  
omsætning  
1988-90.  
(1985=100).

	1988	1989	1990
Industri og råstof	107	114	116
Jern- og metalindustri	117	132	135
Jern- og metalvareindustri	117	138	140
Maskinindustri	114	127	130
Elektroindustri	120	129	127
Skibsværfter/bådebygg.	86	92	100
Transportindustri lævrigt	123	143	167
Måleinstrument-industri m.m.	126	137	141

**Tabel 5:**  
Industriens  
indtjening  
og investering  
1987-89.  
(Mia.kr.).

	1987	1988	1989
Industriens indtjening (overskud før skat)	11,3	14,2	16,1
Jern- og metalindustriens indtjening	1,2	2,6	3,7
Industriens investeringer	14,3	14,6	14,8
Jern- og metalindustriens investeringer	3,9	3,7	4,0
Egenkapitalens forrentning (%)	13,9	16,6	16,8
Gennemsnitlig obligationsrente (%)	11,7	9,8	10,8

Anm.: Industrivirksomheder med mindst 20 ansatte.

**Beskæftigelsen** Den samlede beskæftigelse i Danmark har været faldende i perioden 1988-90, når der omregnes til fuldtidslønmodtagere.

For industriens vedkommende har der, i henhold til *tabel 6*, været tale om en stigning i beskæftigelsen fra 1988 til 89, mens beskæftigelsen har været faldende fra 1989 til 90.

Beskæftigelsesudviklingen indenfor jern- og metalindustrien har stort set svaret til beskæftigelsesudviklingen indenfor industrien som helhed.

Der kan i begyndelsen af 1991 konstateres et drastisk fald i industriens beskæftigelse på grund af en international økonomisk afmatning forårsaget af usikkerheden omkring energiprisernes udvikling i forbindelse med Golfkrisen.

Der har i perioden 1988-90 været tale om en stigende arbejdsløshed i Danmark, hvilket er en udvikling, der er gået modsat den udvikling, der har

været i de øvrige vesteuropæiske lande på arbejdsløhedsområdet.

Der kan dog konstateres en faldende arbejdsløshed fra 1989 til 1990 for de arbejdsløhedskasser, der har en stor del af deres medlemmer beskæftiget i eksport- og importkonkurrerende erhverv. Denne positive udvikling i arbejdsløsheden i de pågældende kasser har dog foretaget en drastisk vending i slutningen af 1990, hvor arbejdsløsheden steg brat i de pågældende kasser.

**Tabel 6:**  
Beskæftigelsen i  
industrien og  
jern- og  
metalindustrien  
1988-90.  
(1.000 personer).

	1988	1989	1990
Industrien i alt	385,9	386,5	384,8
Arbejdere	263,0	263,0	260,7
Funktionærer	122,9	123,5	124,0
Jern- metalindustrien	158,4	158,8	160,5

**Tabel 7:**  
Arbejdsløsheden  
i 1988-90.  
(1.000 personer).

	1988	1989	1990
Total	243,9	264,9	271,7
Mænd	108,8	120,0	124,0
Kvinder	135,1	145,0	147,7
Metal	8,8	9,0	8,4
SID	53,4	54,1	53,4
KAD	18,1	17,9	17,6
Berørte af ledighed	705,2	719,9	736,8
Ledighed i %	8,7	9,4	9,7

## Priser

Det danske inflationsniveau er faldet ret kraftigt fra 1989 til 1990, hvor der var tale om en inflation, som lå i underkanten af den vesttyske inflation, således at Danmark nu er kommet med i lavinflationslandene.

Det må dog i denne forbindelse understreges, at en af årsagerne til den meget lave inflation i Danmark er, at der er rigelig arbejdskraft og kapacitet til rådighed, således at der ikke har

været lønpres på arbejdsmarkedet i 1990.

Samtidig har de danske importpriser været præget af en stigning i den danske kronens internationale værdi i 1990 på godt 6%.

Dertil kommer, at afgiftlettelserne ved årsskiftet 1989/90 har medført, at det danske inflationsniveau blev ca. 0,5 pct.point lavere, end de ellers ville have været.

**Tabel 8:**  
Prisudviklingen i  
perioden 1988-90.  
(%).

	1988	1989	1990
Råvarepriser	3,2	11,3	-2,2
Engrospriser	3,9	5,8	1,0
Forbrugerpriser	4,6	4,8	2,6
Nettopriser	5,0	5,2	3,1

## Betalingsbalancen

Den svage udvikling i den indenlandske efterspørgsel i Danmark i perioden 1988-90 har medført en meget svag udvikling i importen, mens de danske virksomheder er blevet tvunget til at koncentrere sig mere om eksportmarkederne.

Denne udvikling har medført, at der i 1990 blev tale om et overskud på den danske betalingsbalance på 9,3 mia. kr. Det er første gang i 23 år, at der er overskud på den danske betalingsbalance.

Betalingsbalanceoverskuddet på 9,3 mia. kr. fremkom, selvom rentebetalingerne på udlandsgælden i 1990 var på 34,3 mia. kr.

Den gunstige udvikling på betalingsbalancen og ændringer i valutakurserne har medført, at den danske udlandsgæld ved udgangen af 1990 var på 279 mia. kr., hvilket er 17 mia. kr. mindre end ved udgangen af 1988.

**Tabel 9:**  
Betalingsbalance  
og gæld til  
udlandet 1988-90.  
(Mia.kr.).

	1988	1989	1990
Betalingsbalance	-8,4	-6,5	9,3
Heraf nettorenter til udlandet	-28,2	-32,3	-34,3
Nettogæld til udlandet	296	268	279

## Lønninger

Lønstigningstakten indenfor jern- og metalindustrien har i perioden 1988-90 været faldende og ligger for nærværende på et niveau omkring ca. 4,0% om året.

I henhold til *tabel 11* kan det konstateres, at det er de ikke-faglærte mænd og kvinder, der har haft den gunstigste lønudvikling i perioden 1987-90.

Der er således sket en indsnævring af lønspredningen indenfor jern- og metalindustrien i perioden som vist i *tabel 12*.

I henhold til *tabel 13* kan det konstateres, at antal arbejdere i IA's medlemsvirksomheder har været stigende i perioden 1988-90, mens antal arbejdstimer har været faldende. Den sidstnævnte udvikling hænger sammen med nedsættelse af arbejdstiden i den pågældende periode.

Det kan endvidere i henhold til *tabel 13* konstateres, at overarbejde har været stigende i virksomheder indenfor IA's område i perioden 1988-90.

I henhold til *tabel 14* kan det konstateres, at den reale timeløn steg med 1,5% i perioden 1987-90.

Det kan dog konstateres, at der har været tale om en stigning i reallønnen på 1,4% fra 1989 til 1990.

I henhold til den skønnede lønudvikling for 1. kvartal 1991 kan der konstateres en stigning i den reale timeløn på ca. 5% i overenskomstperioden 1987-91 for metalarbejderne.

Såfremt der korrigeres for kompensationsnedsættelsen på to timer i overenskomstperioden, kan der konstateres en stigning i den reale ugeløn på ca. 1,2%.

**Tabel 10:**  
Gennemsnitlig timefortjeneste iflg. IA's statistik for hele landet excl. tillæg (øre pr. time).

	1987	1988	1989	1990
Faglærte mænd	8604	9087	9416	9787
Ikke faglærte mænd	7672	8144	8457	8811
Kvinder	7086	7479	7803	8124
I alt	8028	8489	8904	9164

**Tabel 11:**  
Lønudviklingen i jern- og metalindustrien iflg. IA's statistik for hele landet. (1987=100).

	1987	1988	1989	1990
Faglærte mænd	100,0	105,6	109,4	113,8
Ikke faglærte mænd	100,0	106,2	110,2	114,9
Kvinder	100,0	105,5	110,1	114,6
I alt	100,0	105,7	109,7	114,2



**Tablet 12:**  
Den relative lønmæssige placering for arbejdergrupper efter IA's statistik for hele landet.

	1988	1989	1990
Faglærte mænd	107,0	106,9	106,8
Ikke faglærte mænd	95,9	96,1	96,2
Kvinder	88,1	88,6	88,6
I alt	100,0	100,0	100,0

**Tablet 13:**  
Antal timelønnede, antal arbejdstimer og overarbejdsprocent i IA's medlemsvirksomheder 1988-90.

	1988	1989	1990
Antal arbejdere	93804	94551	95755
Antal arbejdstimer (i mill.)	155,5	153,9	154,5
Overarbejde (%)	3,5	3,6	4,0

Kilde: IA's lønstatistik.

**Tablet 14:**  
Real timelønsudvikling for jern- og metalindustriens arbejdere 1987-90.

	1987	1988	1989	1990
Lønindeks	100,0	105,7	109,7	114,2
Forbrugerpris-indeks	100,0	104,6	109,6	112,4
Nettopris-indeks	100,0	105,0	110,5	114,0
Real timeløn FB	100,0	101,1	100,1	101,5
Real timeløn NP	100,0	100,7	99,2	100,1

## 11

## Forretningsudvalg og Centralledelse

Centralorganisationens ledelse - henholdsvis forretningsudvalg og Centralledelse - har i beretningsperiodens forløb været samlet til ordinære møder een gang hvert kvartal, men som følge af overenskomstforhandlingerne i 1987 og Midtvejsforhandlingerne i 1989, samt de nu afsluttede forhandlinger i 1991, har der været afholdt ekstraordinære møder.

I alt har der i perioden været afholdt 13 forretningsudvalgs møder og 12 centralledelsesmøder.

Centralorganisationens forretningsudvalg udgør 11 medlemmer med forbundsformand Georg Pølsen som formand og Jens Beck-Lauritzen som næstformand.

Centralledelsen består af 54 repræsentanter for de tilsluttede forbund.

Ved de afholdte møder er det lykkedes at nå frem til afgørelser af de forskellige faglige spørgsmål, såvel forud for overenskomstsituationen som i de enkelte fagretlige sager.

I perioden har forretningsudvalget og sekretariatet medvirket i såvel internationale, europæiske som nordiske møder samt i et væsentligt antal møder med politiske repræsentanter i ministerier og diverse udvalg.

### Centralorganisationens medlemstal pr. 1.1. 1991

Organisationens navn	Antal medlemmer	Ret til antal repræsentanter
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.100	3
Dansk EI-Forbund	3.700	3
Dansk Funktionærforbund	1.400	3
Dansk Metalarbejderforbund	113.776	15
RBF-Gastronomgruppen	300	2
HK/Industri	12.300	5
Kvindeligt Arbejderforbund	25.000	6
Målerforbundet	600	2
Snedker- og Tømrerforbundet	1.337	3
Specialarbejderforbundet	63.460	10
Træindustriforbundet	500	2
I alt	223.478	54

**Central-  
organisationens  
ledelse**



*Ny i Central-  
organisationens  
forretningsudvalg:  
Jørn Møller*

*Forretningsudvalg:*

*Formand*

Forbundsformand Georg Poulsen,  
Dansk Metalarbejderforbund.

*Næstformand*

Jens Beck-Lauritzen,  
CO-Metal.

Forbundsformand Jørn-Olaf Olsen,  
Blik- og Rørarbejderforbundet.

Forbundsformand Jørn Møller,  
Dansk El-Forbund.

Næstformand Max Bæhring,  
Dansk Metalarbejderforbund.

Forbunds-sektor-formand Jens Pors,  
HK/Industri.

Forbundsformand Lillian Knudsen,  
Kvindeligt Arbejderforbund  
i Danmark.

Forbundsformand Erik Nielsen,  
Træindustriforbundet i Danmark.

Forbundsformand Bent Larsen,  
Snedker- og Tømrerforbundet  
i Danmark.

Gruppeformand Willy Strube,  
Specialarbejderforbundet  
i Danmark, fabrik.

Forretningsfører Svend Erik Jensen,  
Specialarbejderforbundet  
i Danmark, fabrik.

**Central-  
ledelsens  
medlemmer  
pr. 31. marts  
1991**

*Blik- og Rørarbejderforbundet  
i Danmark:*

Jørn-Olaf Olsen,  
Ove B. Therkildsen,  
Jan Hansen.

*Dansk El-Forbund:*

Jørn Møller,  
Leif Haurum,  
Preben Nøhr.

*Dansk Funktionærforbund:*

Hans Jørgen Jensen,  
Leif Hellqvist,  
Kaj Hansen.

*Dansk Metalarbejderforbund:*

Georg Poulsen,  
Max Bæhring,  
Frits Bauch,  
Wilhelm Jørgensen,  
John Højlund Olsen,  
Karl Madsen,  
Ernst Bliesman,  
Leif G. Hansen,  
Peder Jensen,  
Thorkild Jensen,

Palle Timm,  
Ove Poulsen,  
Viggo Rasmussen,  
Kurt T. Nielsen,  
Frank Bogacrdt.

*RBF-Gastronomgruppen:*

Esben Hansen,  
Birger Hansen.

*HK/Industri:*

Jens Pors,  
John Dybdal,  
Knud Andreasen,  
Steen Hermansen,  
Lilian Kosecki.

*Kvindeligt Arbejderforbund  
i Danmark:*

Lillian Knudsen,  
Nina Ærenlund,  
Metha Pedersen,  
Jonny Barchow,  
Hanne Haugård Nielsen,  
Magna Andersen.



Ny i Central-  
organisationens  
sekretariat:  
Sekretær  
Jørn Larsen.

*Malerforbundet i Danmark:*

Finn Andersen,  
Leif Olsen.

*Snedker- og Tømrerforbundet  
i Danmark:*

Bent Larsen,  
Johnny Skovengaard,  
Mogens Hansen.

*Specialarbejderforbundet  
i Danmark:*

Hardy Hansen,  
Willy Strube,  
Svend Erik Jensen,  
Birgit Cort Jensen,  
Jan Johansen,  
Anders K. Madsen,  
Jim Staal,  
Tage Johansen,  
Børge Frederiksen,  
John Nielsen.

*Træindustriforbundet i Danmark:*

Erik Nielsen,  
Bent Andersen.

*Observatører fra  
Landsorganisationen i Danmark:*

Finn Sørensen,  
Redaktør Poul Monggård.

*Centralorganisationen af  
Metalarbejdere i Danmark  
(CO-Metal):*

Sekretær Keld Larsen,  
Sekretær Jørn Larsen,  
Konsulent Finn Jacobsen.

**Central-  
organisationens  
tjandsudvalg**

*Næstformand*  
Jens Beck-Lauritzen, CO-Metal.

*Gruppeformand*  
Willy Strube,  
Specialarbejderforbundet.

*Næstformand*  
Max Bähring,  
Dansk Metalarbejderforbund.

*Sekretær*  
Nina Ærenlund,  
Kvindeligt Arbejderforbund.

*Suppleanter:*

Forretningsfører Svend Erik Jensen,  
Specialarbejderforbundet.

Sekretær Lilian Sørensen,  
Kvindeligt Arbejderforbund.

**Central-  
organisationens  
revisorer**

*Hovedkasserer*  
Kaj Normann Jensen,  
Træindustriforbundet.

*Hovedkasserer*  
Per Frederiksen,  
Blik- og Rørarbejderforbundet.



Ny revisor i  
Central-  
organisationen:  
Hovedkasserer  
Per Frederiksen.

**Central-  
organisationens  
medlemstal  
i perioden  
1.4.1965-1.4.1991**

Dato og år		Antal medlemmer	Antal forbund
1. april	1965	158.145	22
1. april	1966	161.623	23
1. oktober	1967	162.767	22
1. oktober	1968	162.860	21
1. april	1969	164.292	20
1. april	1970	168.783	18
1. april	1971	170.959	16
1. april	1972	173.640	15
1. april	1973	176.611	15
1. april	1974	182.412	15
1. april	1975	190.591	15
1. april	1976	87.771	11
1. april	1977	91.550	11
1. april	1978	92.389	11
1. april	1979	92.309	11
1. april	1980	199.718	13
1. april	1981	214.180	13
1. april	1982	206.525	13
1. april	1983	219.700	13
1. april	1984	222.606	12
1. april	1985	222.448	10
1. april	1986	222.673	10
1. april	1987	222.593	10
1. april	1988	222.596	10
1. april	1989	222.670	11
1. april	1990	222.643	11
1. april	1991	223.478	11

# 12

## Centralorganisationen i glimt siden 1912

- 1912** Stiftes på initiativ af Smedeforbundets daværende formand I. A. Hansen den 1. juli. Tre medlemsforbund fra starten: Dansk Jern- og Metalsliberforbund, Dansk Formerforbund og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund med tilsammen 15.529 medlemmer.
- 1913** Centralorganisationen slutter sin første overenskomst, som vedrørte metalsliberne.
- 1914** Centralorganisationens forbund udgiver fra november fælles fagblad under titlen »Jern- og Metalarbejderen».
- 1919** Enighed mellem Centralorganisationen og Sammenslutningen om første fælles overenskomst for »Jernet». Den forkastedes imidlertid i forbundene og gennemførtes derefter forbundsvis med enkelte ændringer. Arbejdstidsforkortelse i »Jernet» til 8,5 timer (8 timer om lørdagen). 8-timers dagen derefter, i maj, knæsat ved overenskomst mellem hovedorganisationerne. - 3 dages ferie uden løn sikret i »Jernet».
- 1921** Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 18. marts til 2. maj. Sluttes med lønreduktion på 13 øre pr. time.
- 1922** Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 14. februar til 10. april. Sluttes med lønreduktion på 15 procent. Betydelig arbejdsløshed.
- 1925** Lockout på hele arbejdsmarkedet fra 18. marts til 8. juni. Sammenslutningen krævede 10 procent lønreduktion, lønningerne hævet med 6 øre pr. time.
- 1926** I. A. Hansen dør og efterfølges som formand af Johs. Kjørboel. - Tillidsmændene opnår særligt opsigelsesvarsel på 2 måneder. Værkstedstekniske samråd - forløberen for samarbejdsudvalgene - indføres.
- 1928** Fællestillidsmanden »legaliseres» og får særligt arbejdsområde.
- 1931** Efter forhandlinger mellem Centralorganisationen og Sammenslutningen optages bestemmelse om 6 dages ferie med løn i »Jernet»s mæglingforslag, der vedtages.
- 1933** Ministeriet Stauning forlænger alle overenskomster et år og forbyder derved arbejdsgivernes varslede lockout, hvis formål var lønreduktion på 20 procent.
- 1935** Johs. Kjørboel bliver handelsminister og afløses som formand af Peter Andersen.
- 1937** Centralorganisationen markerer sit 25 års jubilæum. 8 forbund med tilsammen 39.640 medlemmer er tilsluttet.

- 1938** Ferieloven gennemføres med ret til 14 dages betalt ferie. Lovens fader var socialminister Ludvig Christensen, medstifter af Centralorganisationen.
- 1940-45** Danmark besat. Aktionsretten lammet. 1943 første kendelse fra arbejds- og forligsnævnet om dyrtidstillæg. »Jernet's« bevægelige lønsystem stod sin prøve og sikrede gennemsnitligt 25 øre pr. time udover dyrtidsreguleringerne.
- 1944** Peter Andersen afgår på grund af alder og afløses som formand af Hans Rasmussen.
- 1946** Mangel på faglært arbejdskraft. Sammenslutningen forsøger at stavnsbinde folk til virksomhederne, men får cirkulære herom »stækket« af Arbejdsretten.
- 1948** Arbejdstiden på 3. skiftehold nedsættes til 42 timer. Ferieløn under sygdom efter anciennitet sikres.
- 1949** Dansk Arbejdsmands Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund tilslutter sig Centralorganisationen.
- 1950** De første opsigelsesvarsler gennemføres i »Jernet«.
- 1951** Centralorganisationen fuldtallig med 22 medlemsforbund, efter at Dansk Kedel- og Maskinpasserforbund har indmeldt sig.
- 1952** Ferien udvidet til 3 uger. (Lovfæstet i 1953).
- 1954** Løn for »skæve helligdage«, forbedret på Centralorganisationens område 1961.
- 1956** Opsigelsesbestemmelserne for »Jernet's« arbejdere forbedres. - Sygelønsordningen gennemføres. (Lovfæstet og forbedret 1960).
- 1958** Centralorganisationen slår igennem med arbejdstidsforkortelse til 45 timer om ugen. Kommer til at gælde for hele arbejdsmarkedet.
- 1961** Arbejdstiden nedsættes til 42 timer også på 2. skiftehold. - Opsigelsesvarslerne for både »menige« arbejdere og for tillidsmænd forlænges. - Bedre ferie- og søgnehellighedsløns i »Jernet«. Efterløns- og ligelønskravene fores frem til udvalgsbehandling i henhold til mæglingforslagene.
- 1962** Centralorganisationen markerede 1. juli sit 50 års jubilæum med udgivelsen af bogen »50 år i Metal«. - Medlemstal: 148.535. - Paulus Andersen ansættes som lønsystemkonsulent i Centralorganisationen. - Centralorganisationens formand, Hans Rasmussen, konstitueres som formand for Socialdemokratiet ved Viggo Kampmann's afgang som statsminister. J. O. Kragh statsminister.
- 1963** Sammenbrud i de traditionelle overenskomstforhandlinger, hvor arbejdsgiverne stilende imod konflikt fremkaldte politisk indgreb i overenskomstsituationen. Overenskomstfornyelsen skete som led i den såkaldte »helhedsløsning«. Den gav særlige lavtlønstillæg og kombineredes med bl.a. pris- og avancementstop, udbyttebegrænsning og diverse sociale forbedringer. ATP gennemføres. Centralorganisationens formand, Hans Rasmussen, var socialdemokratisk ordfører i folketinget. - Smedeforbundet fejrede 20. august 75 års jubilæum.

- 1964** Optrækningen til ATP starter 1. marts med 1,80 kr. pr. uge fra lønmodtagere, 3,60 kr. pr. uge fra arbejdsgivere. Viggo Wivel afløser Alfred Petersen som formand for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund (nu SiD). Jernets fagretlige regler fra 1902, revideret 1947, gennemgår omfattende revision. - Efter forslag fra Centralorganisationen etableres, ved møde i Statsministeriet den 13. marts, Handelsministeriets Kontaktudvalg vedr. Skibsværftsindustrien.
- 1965** Begrebet »indkomspolitik« placeres centralt i overenskomstforhandlingerne. Overenskomstfornyelsen gav: Arbejdstidsnedsættelse til 44 timer fra den 1. marts 1966 med kompensation 15 øre pr. time for faglærte og voksne mænd, 11 øre pr. time for voksne kvinder, 6 øre for ungarbejdere. - Mindestbetalingen for de 3 grupper forhøjes over 2 år med henholdsvis 63 øre, 52 øre og 25 øre. Tidlønstillæg på 25 øre. Arbejdstid på holddrift 42 timer på 2. og 3. skift fra marts 1966. - Der indgås aftale om korttidsbeskæftigelse af kvinder inden for jern- og metalindustrien.
- 1966** Centralorganisationen har 161.623 medlemmer. Forretningsudvalget består af Hans Rasmussen, Johs. Berg og Erik Højland Andersen, smedene, Arnold Johansen, blikkenslagerne, Jens Jørgensen, arbejdsmændene, Aage Borup, elektrikerne, Bjarne Jensen, formerne, Verner Andersen, guld og sølv, Hel-muth Christensen, gørtlerne, Edith Olsen, kvinderne, Agner Christensen, malerne.
- 1967** Overenskomstfornyelse: Arbejdstiden ned med 1,5 time fra 1. juni 1968. Kompensation 30 øre pr. time for mænd, 22 øre for kvinder, 10 øre for ungarbejdere. Mindestbetalingen op over 2 år med 54 øre. Dyrtdstillæg forhøjes til 20 øre pr. 3 points. Der gives 35 dages opsigelsesvarsel efter 8 års ansættelse. - CO's struktur drøftes. Et udvalg foreslår bl.a. etableret et selvstændigt sekretariat for CO med en daglig leder.
- 1969** Overenskomstfornyelse: Tidlønstillæg over 2 år på 40 øre til mænd, 32 øre til kvinder, 25 øre til ungarbejdere. - Forskellen mellem mænds og kvinders dyrtdstillæg udlignes. - Arbejdstiden nedsættes med 3/4 time til 41 3/4 timer fra september 1970. CO får fra 1. april selvstændigt sekretariat med hidtidig sekretær i Smedeforbundet Charles Hansen som daglig leder og samtidig næstformand.
- 1971** Overenskomstfornyelse: 4 ugers ferie, fuldt ud fra 1973. Arbejdstidsforkortelse på 2. og 3. skiftehold til 40 timer ugentlig. Opskrivning af ATP-pensioner. Udbygget tillidsmandsbeskyttelse: 5 måneder efter 5 års anciennitet. Hidtil største forhøjelse af mindestbetalingerne: + 131 øre for mænd, 165 øre for kvinder.
- 1973** Arbejdskamp, 14 dages strejke, i Metalindustrien for at bryde arbejdsgivernes modstand. Arbejdskampen fremkalder mæglingsforslag, hvorved Centralorganisationen som første faglige organisation slår igennem med ligeløn for kvinder og mænd. - 40 timers arbejdsuge fra 1. december 1974. - Arbejdstiden på 2. og 3. skiftehold ned til 38 timer om ugen. - Dyrtdsportionerne op fra 30 til 40 øre pr. time. Hans Rasmussen fratræder 26. april CO's formandspost, som han har beklædt fra 1944. Metals formand, Paulus Andersen, vælges til ny formand for CO.



**Arbejdstids-  
forkortelser i  
årenes løb.  
- Fritid  
og arbejdstid:**

År	SH-dage	Antal ferieuger pr. år	Antal arbejdsuger pr. år	Normal arbejdstid (antal arbejdstimer)	
				pr. uge	pr. år
1953	1 1/2	2	48 1/2	48	2323
1954	1 1/2	2 1/4	47 3/4	48	2288
1955	1 1/2	3	47 1/2	48	2280
1961	1 1/2	3	47 1/2	45	2138
1966	1 1/2	3	47 1/2	44	2098
1968	1 1/2	3	47 1/2	42 1/2	2048
1970	1 1/2	3	47 1/2	41 3/4	2007
1972	1 1/2	3 1/2	47	41 3/4	1962
1973	1 1/2	4	46 1/2	41 3/4	1941
1974	1 1/2	4	46 1/2	40	1860
1980	1 1/2	4 1/3	46 1/6	40	1844
1981	1 1/2	5	45 1/2	40	1820
1986	1 1/2	5	45 1/2	39	1774,5
1987	2	5	45 1/2	38 1/2	1751,8
1988	2	5	45 1/2	38	1729
1989	2	5	45 1/2	37 1/2	1706,3
1990	2	5	45 1/2	37	1683,5

- 1975** Overenskomstfornyelse ved regeringsindgreb. Den automatiske dyrtidsregulering, som arbejdsgiverne krævede fjernet, bevares med januar 1975-100. Dyrtidsportionen for voksne forhøjes fra 40 til 60 øre pr. time. Dyrtidstillægget gøres ens for alle, arbejdere, funktionærer og tjenestemænd. - Der gives lavtlønstillæg på 80 øre pr. time over 2 år. - Overenskomstløsningen kombineres med lovgivning om avancenstop, udbyttebegrænsning, regulering af rentemarginal, fortsat procentregulering af folke-, invalide- og enkepensioner. Dansk Metalarbejderforbunds kongres vedtager med 333 stemmer imod 65 at udmelde forbundet af Centralorganisationen af Metalarbejdere for derved at lægge ekstra pres på en organisatorisk strukturændring frem til industriforbund. Paulus Andersen fratræder 1. december som CO-formand og efterfølges af formanden for Guld- og Sølvarbejdernes Forbund, Verner Andersen. - CO har 11 medlemsforbund, idet udover Metal også blikkenslagere, skibstørmere og karetmagere meldte sig ud. Udmeldelsen bliver effektiv fra 1. april 1976.
- 1977** Centralorganisationen og Dansk Metalarbejderforbund etablerer fælles overenskomstforhandlinger. - Overenskomstfornyelsen: Mindstebetalingen for voksne op med 280 øre over 2 år. - Der indføres en såkaldt garantiløn på mindst 29 kr. ved timelønsarbejde (+ dyrtidstillæg). - Feriegodtgørelsen forhøjes fra 9,5 til 10 procent. - Bedre opsigelsesregler. - Arbejdsgivernes angreb på det bevægelige lønsystem og den automatiske dyrtidsregulering afvises.
- 1978** Paulus Andersen fratræder 8. juni på grund af sygdom som formand for Dansk Metalarbejderforbund og efterfølges af hidtidig forbundssekretær Georg Poulsen. Ruth Løjbert efterfølger Tony Grøn som formand for Kvindeligt Arbejderforbund.
- 1979** Overenskomstfornyelse i to tempi: 5.- 6. februar opnås enighed i »Jernet« om specielle spørgsmål: Bedre tillidsmandsbeskyttelse, begrænsning af overarbejdet, længere opsigelsesvarsler. - Iøvrigt, - efter omfattende strejkevarsler, - overenskomstløsning ved politisk indgreb: Ferieforlængelse til 5 uger, feriegodtgørelse 12 1/2 procent. - Dyrtidsreguleringen fastholdes uændret, to dyrtidsportioner pr. 1. september 1979 »indefryses«. - Lavtlønsforbedringer inden for ramme på 225 mill. kr. Hardy Hansen vælges til formand for SiD, efter at to SiD-formænd, Erik Bording og Knud Ellegaard døde i løbet af året 1979.
- 1980** Dansk Metalarbejderforbund og Blik og Rør genindtræder 1. februar i Centralorganisationen og forbundsformand Georg Poulsen vælges 1. april til formand for CO.
- 1981** Decentrale overenskomstforhandlinger. »Jernet's« organisationer klarer selv det samlede problemkompleks. Arbejdsgiverkrav om lønstop og bortfald af automatisk dyrtidsregulering afvist. - Mindestebetalingen op med 255 øre. Generelt timelønstillæg på 90 øre, 40 øre til akkorder. - Suspension i 10 måneder af »løfteparagraffen«. Enighed om forhøjede ATP-bidrag og pensioner. - Betalt frihed ved børns 1. sygedag.
- 1982** Centralorganisationen markerer 70 års fødselsdag 1. juli. Forretningsudvalget ved jubilæet: Georg Poulsen, Metal, formand, Charles Hansen, næstformand og sekretariatsleder, Agner Christensen, malerne, Verner Andersen, Guld og Sølv, Ruth Løjbert, kvinderne, Alex Hansen, Metal, Willy Strube og Svend Erik Jensen, SiD, Poul Larsen, snedker-tømrerne, Hans Jensen, Blik og Rør, Freddy Andersen, elektrikerne.

**1983** Decentrale overenskomstforhandlinger - generelt timelønstillæg på 110 øre - mindstebetalingen forhøjes med 440 øre over de 2 overenskomstår - etablering af Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond betalt med et arbejdsgiverbidrag på 5 øre pr. arbejdstime - det bevægelige lønsystem i overenskomstens §§ 17 og 19 begrænset til 1 forhandling - tidlønss ændring i første overenskomstår og 2 i andet overenskomstår - for akkordernes vedkommende til 1 forhandling pr. år.

Der indføres en tilføjelse til præamblen i vor løfteparagraf, hvorefter arbejdsgeberorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

**1985** Regeringen greb ind i overenskomstforhandlingerne og dekreterede lønramme på lønstigningerne i første overenskomstår på 2 procent og i andet overenskomstår på 1,5 procent. Herudover nedsattes arbejdstiden med 1 time pr. december 1986.

Ændringen i præamblen fra 1983 bibeholdtes - der gennemførtes en bunden opsparring på skatteyderne med skattepligtig indkomst på over 150.000 kr. Med Jernets Arbejdsgiverforening aftaltes det, at arbejdstidsforkortelsen kunne gennemføres med nedsættelse af den daglige arbejdstid med 12 minutter eller den ugentlige arbejdstid med 1 time i en af dagene eller fortsætte med en 40-timers arbejdsuge og opspare arbejdstiden over en 6 måneders periode til samlet frihed.

**1987** Overenskomstforhandlingerne gennemførtes ved decentrale forhandlinger og aftaltes til en 4-årig periode, og hvor arbejdstiden nedsattes med en halv time pr. 1. september i hvert af de 4 overenskomstår 1987, 1988, 1989, 1990.

Mindstebetalingen forhøjedes pr. 1. marts 1987 til 55,00 kr. og fra 1988 til 58,00 kr. Samtidig aftaltes der Midtvejsforhandlinger for alle overenskomstens sætser.

Præambelen til løfteparagraffen bibeholdtes og adgang til lokal lønforhandling begrænsedes til 1 pr. overenskomstår. De lokale afdelingsrepræsentanter fik adgang til virksomhederne - lærlingelønningerne forhøjedes kraftigt - samtlige tillægsbetalinger forhøjedes med 20 procent - ATP-bidraget fordobledes over 2 gange.

Centralorganisationen markerede sit 75 års jubilæum den 1. juli.

**1989** Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark er vært ved IMF's 27. verdenskongres, hvilket er 4. gang, IMF afholder sin kongres i København (1920-1930-1947).

Marcello Malentacchi vælges til ny generalsekretær for IMF. Dronning Margrethe den II af Danmark besøger for første gang en arbejderkongres.

**1991** Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger, og under indtryk af erfaringerne fra overenskomstperioden 1987-1991 aftales overenskomstperioden til at være 2-årig.

Der var enighed mellem organisationerne om, at 2. afsnit i præambelen til Kap. IV - lønforhold - vedr. arbejdsgivernes lønstyringsadgang bortfalder ved overenskomstens udløb, altså en normalisering af vort lønsystem fra næste overenskomstperiode.

Fra den 1. januar 1993 etableres en pensionsordning for samtlige vore medlemmer beskæftiget i jernindustrien. Alle med 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 1 uges frihed til efteruddannelse samt 2 ugers fuld løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.

## 13

## Resultatopgørelse for året 1988

	1988	1987
Kontingentindtægter .....	8.458.648	7.345.569
Øvrige indtægter .....	13.491	10.388
<b>Indtægter i alt</b> .....	<b>8.472.139</b>	<b>7.355.957</b>
Medlemskab af eksterne organisationer .....	2.360.727	2.244.498
Afholdelse af konferencer .....	743.718	} 1.508.550
Afholdelse af kurser .....	232.803	
Deltagelse i eksterne konferencer .....	516.176	
Forhandlingsomkostninger .....	436.135	
Udgivelse af »Kartellet« .....	529.775	248.349
Udgivelse af overenskomster .....	44.014	619.777
<b>Formålsbestemte omkostninger</b> .....	<b>4.863.348</b>	<b>4.621.174</b>
Personaleudgifter .....	2.508.026	1.975.457
Afskrivninger .....	103.704	81.378
Andre driftsudgifter .....	924.032	832.780
<b>Andre omkostninger</b> .....	<b>3.535.762</b>	<b>2.889.615</b>
<b>Omkostninger i alt</b> .....	<b>8.399.110</b>	<b>7.510.789</b>
<b>Resultat for finansielle poster m.v.</b> .....	<b>73.029</b>	<b>-154.832</b>
Finansielle indtægter vedr. anlægsaktiver .....	476.087	411.355
Øvrige finansielle indtægter .....	199.407	187.918
<b>Finansielle poster</b> .....	<b>675.494</b>	<b>599.273</b>
<b>Resultat for ekstraordinære poster og skat</b> .....	<b>748.523</b>	<b>444.441</b>
Ekstraordinære indtægter .....	27.610	103.841
Ekstraordinære udgifter .....	245.936	30.000
<b>Ekstraordinære poster</b> .....	<b>218.326</b>	<b>73.841</b>
<b>Resultat for skat</b> .....	<b>530.197</b>	<b>518.282</b>
Skat af skattepligtig indkomst .....	188.191	199.637
Regulering vedr. tidligere år .....	-1.593	0
<b>Skat</b> .....	<b>186.598</b>	<b>199.637</b>
<b>Årets resultat</b> .....	<b>343.599</b>	<b>318.645</b>

## Balance pr. 31. december 1988

	1988	1987
<b>Aktiver</b>		
<b>Anlægsaktiver</b>		
Materielle anlægsaktiver		
Inventar og driftsmidler .....	323.860	223.096
Finansielle anlægsaktiver		
Obligationer .....	3.740.078	3.978.214
<b>Anlægsaktiver i alt</b> .....	<b>4.063.938</b>	<b>4.201.310</b>
<b>Omsætningsaktiver</b>		
Tilgodehavender		
Andre tilgodehavender .....	367.270	403.651
Periodeafgrænsningsposter .....	252.468	402.590
Tilgodehavender i alt .....	619.738	806.241
Likvide beholdninger .....	4.499.308	3.046.870
<b>Omsætningsaktiver i alt</b> .....	<b>5.119.046</b>	<b>3.853.111</b>
<b>Aktiver i alt</b> .....	<b>9.182.984</b>	<b>8.054.421</b>
<b>Passiver</b>		
<b>Egenkapital</b>		
Overført fra tidligere år .....	4.441.508	4.122.863
Overført af årets resultat .....	343.599	318.645
<b>Egenkapital i alt</b> .....	<b>4.785.107</b>	<b>4.441.508</b>
<b>Hensættelser</b>		
Hensættelser .....	2.169.858	2.169.838
<b>Gæld</b>		
Kortfristet gæld		
Anden gæld .....	2.228.019	1.443.075
<b>Passiver i alt</b> .....	<b>9.182.984</b>	<b>8.054.421</b>

## Resultatopgørelse for året 1989

	1989	1988
Kontingentindtægter .....	8.848.310	8.458.648
Øvrige indtægter .....	30.237	13.491
<b>Indtægter i alt</b> .....	<b>8.878.547</b>	<b>8.472.139</b>
Medlemskab af andre organisationer .....	2.401.829	2.360.727
Afholdelse af konferencer .....	363.712	743.718
Afholdelse af kurser .....	0	232.803
Deltagelse i eksterne konferencer .....	540.009	516.176
Forhandlingsomkostninger .....	516.065	436.136
Udgivelse af fagblad .....	530.120	529.775
Udgivelse af overenskomster .....	1.080	44.014
<b>Formålsbestemte omkostninger</b> .....	<b>4.352.815</b>	<b>4.863.349</b>
Personaleomkostninger .....	2.053.521	2.508.026
Afskrivninger .....	116.209	103.704
Andre driftsudgifter .....	850.322	924.030
<b>Andre omkostninger</b> .....	<b>3.020.052</b>	<b>3.535.760</b>
<b>Omkostninger i alt</b> .....	<b>7.372.867</b>	<b>8.399.109</b>
<b>Resultat for finansielle poster m.v.</b> .....	<b>1.505.680</b>	<b>73.030</b>
Indtægter af værdipapirer, der er anlægsaktiver .....	674.361	476.087
Øvrige finansielle indtægter .....	108.681	199.406
<b>Resultat for ekstraordinære poster og skat</b> .....	<b>2.288.722</b>	<b>748.523</b>
<b>Ekstraordinære poster</b> .....	<b>-3.113.378</b>	<b>-218.326</b>
<b>Resultat før skat</b> .....	<b>-824.656</b>	<b>530.197</b>
Skat af årets skattepligtige indkomst .....	91.673	188.191
Regulering af skat vedr. tidligere år .....	+247	+1.593
<b>Årets resultat</b> .....	<b>-916.082</b>	<b>343.599</b>

## Balance pr. 31. december 1989

	1989	1988
<b>Aktiver</b>		
Inventar og driftsmidler .....	270.174	323.860
Materielle anlægsaktiver .....	270.174	323.860
Andre værdipapirer .....	4.184.314	3.740.078
Finansielle anlægsaktiver .....	4.184.314	3.740.078
<b>Anlægsaktiver i alt</b> .....	<b>4.454.488</b>	<b>4.063.938</b>
Andre tilgodehavender .....	530.920	364.180
Rejsseudlæg m.v. til ledelse .....	54.815	3.091
Periodeafgrænsningsposter .....	197.803	252.468
Tilgodehavender i alt .....	783.537	619.739
Likvide beholdninger .....	1.103.357	4.499.308
<b>Omsætningsaktiver i alt</b> .....	<b>1.886.894</b>	<b>5.119.047</b>
<b>Aktiver i alt</b> .....	<b>6.341.382</b>	<b>9.182.985</b>
<b>Passiver</b>		
Overført fra tidligere år .....	4.785.107	4.411.508
Årets resultat .....	-916.082	343.599
<b>Egenkapital i alt</b> .....	<b>3.869.025</b>	<b>4.785.107</b>
Hensættelse til deltagelse i kongres .....	0	2.000.000
Hensættelse til udskudt skat .....	160.422	169.838
<b>Hensættelser</b> .....	<b>160.422</b>	<b>2.169.838</b>
Leverandørgæld .....	1.902.949	1.717.483
Foreningsskat .....	101.089	177.357
Anden gæld .....	307.897	333.200
<b>Kortfristet gæld</b> .....	<b>2.311.935</b>	<b>2.228.040</b>
<b>Passiver i alt</b> .....	<b>6.341.382</b>	<b>9.182.985</b>

## Resultatopgørelse for året 1990

	1990	1989
Kontingentindtægter .....	9.106.141	8.848.310
Øvrige indtægter .....	9.120	30.237
<b>Indtægter i alt</b> .....	<b>9.115.261</b>	<b>8.878.547</b>
Medlemskab af andre organisationer .....	2.501.214	2.401.829
Afholdelse af konferencer .....	868.556	363.712
Afholdelse af kurser .....	49.880	0
Deltagelse i eksterne konferencer .....	1.707.544	540.009
Forhandlingsomkostninger .....	625.505	516.066
Udgivelse af fagblad .....	508.738	530.120
Udgivelse af overenskomster .....	0	1.080
<b>Formålsbestemte omkostninger</b> .....	<b>6.261.437</b>	<b>4.352.815</b>
Personaleomkostninger .....	2.512.255	2.053.521
Afskrivninger .....	116.209	116.209
Andre driftsudgifter .....	934.701	850.322
Andre omkostninger .....	3.563.165	3.020.052
<b>Omkostninger i alt</b> .....	<b>9.824.602</b>	<b>7.372.867</b>
<b>Resultat for finansielle poster m.v.</b> .....	<b>-709.341</b>	<b>1.505.681</b>
Indtægter af værdipapirer, der er anlægsaktiver .....	448.734	674.361
Øvrige finansielle indtægter .....	55.455	108.681
<b>Resultat for ekstraordinære poster og skat</b> .....	<b>-205.152</b>	<b>2.288.722</b>
Ekstraordinære poster .....	26.493	-3.113.378
<b>Resultat for skat</b> .....	<b>-231.645</b>	<b>-824.656</b>
Skat af årets skattepligtige indkomst .....	177.000	91.673
Regulering af skat vedr. tidligere år .....	111	247
<b>Årets resultat</b> .....	<b>-408.756</b>	<b>-916.082</b>



## Balance pr. 31. december 1990

	1990	1989
<b>Aktiver</b>		
Inventar og driftsmidler .....	153.965	270.174
Materielle anlægsaktiver .....	153.965	270.174
Andre værdipapirer .....	4.309.941	4.184.314
Finansielle anlægsaktiver .....	4.309.941	4.184.314
<b>Anlægsaktiver i alt</b> .....	<b>4.463.906</b>	<b>4.454.488</b>
Andre tilgodehavender .....	367.510	530.920
Rejseudlæg m.v. til ledelse .....	0	54.815
Periodeafgrænsningsposter .....	100.276	197.803
Tilgodehavender .....	467.786	783.537
Likvide beholdninger .....	1.197.171	1.103.357
<b>Omsætningsaktiver i alt</b> .....	<b>1.664.957</b>	<b>1.886.894</b>
<b>Aktiver i alt</b> .....	<b>6.128.863</b>	<b>6.341.382</b>
<b>Passiver</b>		
Overført fra tidligere år .....	3.869.025	4.785.107
Regulering vedrørende feriepenge- forpligtelse primo .....	-266.700	0
Årets resultat .....	-408.756	-916.082
<b>Egenkapital i alt</b> .....	<b>3.193.569</b>	<b>3.869.025</b>
Hensættelse til udskudt skat .....	146.021	160.422
Leverandørgæld .....	968.427	452.949
Foreningsskat .....	191.400	101.089
Anden gæld .....	1.629.446	1.757.897
<b>Kortfristet gæld</b> .....	<b>2.789.273</b>	<b>2.311.935</b>
<b>Passiver i alt</b> .....	<b>6.128.863</b>	<b>6.341.382</b>

Design:  
Knud Rath

Grafisk produktion og tilrettelægning:  
Viggo Hessen

Tryk:  
Hafnia tryk a.s



