

Denne bog tilhører CO - industri
skal afleveres efter brug.

Nr.

38



BERETNING 1991-1994



Forord

Centralorganisationens beretning for de gennemførte aktiviteter i beretningsperioden indeholder en beskrivelse af de væsentligste begivenheder, som har fundet sted, fagligt, strukturelt og politisk.

Udtømmende kan det af indlysende årsager ikke blive.

Moderniseringen fra CO-Metal til CO-industri har i de forløbne to år medført en fordobling af antallet af ansatte i sekretariatet.

Sammenkoblingen af overenskomsterne har medført et langt større antal faglige sager. Arbejdsmarkedspensionen har betydet, at CO for første gang i sin historie fører egentlige arbejdsretlige sager, men også dette kræver ressourcer.

Videreførslen af ideerne bag de afsluttede CO-arbejdspladsforsøg er langt mere tid- og arbejdskrævende, end nogen havde tænkt, men dette vil nok vise sig at være det nye CO-industriens stærkeste fundament, og vi vil derfor takke de ledere, der sidst i 70'erne og først i 80'erne var så fremsynede, at de ud over at tænke disse tanker også fik nogle forsøg herom iværksat.

Vi mærker også næsten dag for dag den øgede internationalisering. Hvor vi i 1991 havde 4-5 danske virksomheder med i et europæisk net omkring den enkelte koncern, så er vi i dag oppe på mere end 25. Her stilles også nye krav – både til sekretariatet og forbundenes forhandlere, men også til tillidsrepræsentanterne. Vi mærker især, at vi mangler sprogræning og kan ikke tit nok anbefale, at man både satser mere på sprog og kendskab til andre landes kultur.

Vi står overfor en periode, hvor dansk industri kun kan klare sig, hvis vi kan finde løsninger, der bibeholder en fornuftig konkurrenceevne, sikrer stor fleksibilitet, kvalitet, service, tryghed og menneskelig udvikling.

Vi vil også i den kommende periode bestrebe os på at gå i spidsen, men dette er ikke nok – alle må vise vilje og handling for at opgaven løses.

Sekretariatet, maj 1994

Verner Elgaard

1	Centralorganisationens administration	side	4
	CO-udvalg	side	5
	Overenskomststudvalg	side	5
	Arbejdspladsforsøg – Lokaludvalg	side	6
	Tillidsrepræsentantudvalget	side	7
	Uddannelsesudvalg	side	7
	Miljøudvalg	side	7
	Ligestilling og socialpolitisk udvalg	side	8
Bladvirksomheden	side	9	
2	Fagbevægelsens struktur	side	10
3	Industriens overenskomst	side	16
	Ny overenskomst på plads	side	16
	P&T-overenskomst	side	21
	Vedr: Overenskomsten mellem Dansk Olie og Naturgas A/S og CO-industri	side	22
	Overenskomsten mellem A/S TH. Wessel og Vett. (Magasin du Nord/Illum) og CO-industri)	side	25
	IndustriPension	side	27
	Arbejdsmarkedspension indhold og information	side	29
	Informationsmøder	side	31
	Afdeling og/ virksomhedsinformationsmøder	side	32
	4	Økonomien	side
Dansk økonomi	side	36	
Beskæftigelse indenfor CO-industris område 91/93	side	42	
Dronningborg Maskinfabrik	side	42	
Nordjyllandsværket	side	42	
Nordjyllandsudvalget	side	43	
Skibsværfterne	side	44	
Støtteniveau og skibsfinansiering	side	47	
Regional erhvervspolitisk konference på Hindsgavl	side	48	
Energiområdet	side	49	

5	Den udenrigspolitiske baggrund	side 50
	EU-udviklingen	side 51
	Den Sociale Dimension	side 54
	EU-traktatændringen	side 56
	International Faglige organisationer	side 58
	Koncernfagligt samarbejde	side 62
	Udviklingsprojekt i den 3. verden	side 63
6	Samarbejdsformer, konsulenttjeneste, ledelse, teknologi og lønformer	side 64
	Projekt 90'ernes lønsystem	side 64
	Administrativ fornyelse	side 64
	Projekt PMU	side 67
	Projekt SUM	side 68
	BSR 1	side 70
7	Faglige voldgifter/ Afskedigelsesnævnet	side 72
8	Forretningsudvalg og Centralledelse	side 110
	CO-Medlemsforbund	side 112
	Centralledelsens medlemmer	side 113
9	Centralorganisationen i glimt siden 1912	side 116
10	Resultatopgørelsen for året 1991	side 126

1

CENTRAL- ORGANISATIONENS ADMINISTRATION

Strukturen har i høj grad været i fokus i beretningsperioden. Det blev af afgørende betydning, at LO på kongressen i 1991 måtte erkende, at der ikke kunne vindes tilstrækkelig bred tilslutning til den aktuelle kartelplan, og at LO måtte resignere fra sin koordinerende rolle.

På industriområdet havde man samtidig den situation, at Industriens Arbejdsgivere og Industrirådet var på vej til en sammenslutning. Over for en så magtfuld koncentration på arbejdsgiversiden var det i CO-Metal den gennemgående holdning, at der måtte skabes den stærkest mulige modvægt på fagbevægelsens side. Der måtte samles så mange medlemmer som muligt bag Centralorganisationen.

I konsekvens heraf besluttedes det på et møde i Centralledelsen 31. marts 1992 at stifte Centralorganisationen af industriansatte i Danmark, der som sit nære mål har at samle flest mulige overenskomster på industriområdet.

I sommeren 1992, på Centralorganisationens 80 årsdag, afslørede det nye logo for CO-industri.

Udvidelsen af medlemstallet i Centralorganisationen kommer blandt andet til udtryk ved, at yderligere to forbund er blevet optaget. Det skete på et forretningsudvalgsmøde i november 1992, hvor Teknisk Landsforbund kom med som associeret medlem, og dets formand, Eske Pedersen, fik en observatørplads i forretningsudvalget. Samtidig optoges Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund, DBTF, med medlemmer inden for skoområdet.

Teknisk Landsforbund vedtog siden ved en urafstemning at indmelde sig i LO, og kunne herefter også, fra årsskiftet 1993-94, optages som fuldgældigt medlem af CO-industri. DBTF udvidede i øvrigt sin repræsentation til også at omfatte ansatte på rebområdet.

Med omdannelsen til CO-industri fik Centralorganisationen sin første valgte næstformand uden for sekretariatet, nemlig formanden for SID's fabriks- og industrigruppe, Willy Strube.

I forbindelse med oprettelsen af Industriens Pension i 1991 overgik den hidtidige daglige leder og næstformand i centralorganisationen, Jens Beck-Lauritzen, til en post som direktør i pensionsforsikrings-selskabet. Han blev afløst af Verner Elgaard, der kom fra et hverv som sekretær i Dansk Metals forhandlings-

afdeling. Ved stiftelsen af CO-industri overgik Verner Elgaard fra at være ansat til at være valgt organisationssekretær.

Sekretær Keld Larsen blev i 1993 udpeget til souschef i sekretariatet, med særligt ansvar for de faglige forhandlinger.

I sommeren 1992 blev Aase Dybart ansat som sekretær. Hun var indtil da forbundssekretær i KAD.

I forbindelse med overførslen af funktionæroverenskomsterne fra Teknisk Landsforbund til CO-industri blev Peter Rimfort fra TL ansat i en sekretærpost i CO 1. april 1994.

Lidt senere på året startede hidtidig afdelingsformand for SID Als, Aksel B. Simonsen, som sekretær med sigte på forhandlinger på industri-området.

CO-udvalg

Ved opstarten af CO-industri var der enighed om, at der skulle sættes kraftigt ind over for CO's væsentligste områder – overenskomster – lokalt samarbejde og tillidsrepræsentanter. Der blev derfor nedsat et udvalg på hvert af disse områder.

Udvalg 1. Overenskomst- udvalg

Johnny Skovengaard, S&T
Inge Sørensen, KAD
Carlo Brandt, Dansk Metal
Bent Andersen, Træ
Ove B. Therkildsen, Blik og Rør
Finn Andersen, Maler
Karsten Hansen, DFF
Verner Klemmensen, SiD
Esben Hansen, RBF
Jørgen Juul Rasmussen, Dansk EL
Ole Larsen, DBTF
Peter Rimfort, TL
Verner Elgaard, CO-industri (Formand for udvalget)
Keld Larsen, CO-industri (sekretær for udvalget).

Overenskomstudvalget har en repræsentant fra hvert CO forbund. Man drøfter der spørgsmål om fremtidige overenskomstelementer, forhandlingsstrategi og koordinerer synspunkter på forbundets øvrige overenskomster og mod Industrioverenskomsten.

Arbejdet i CO regi med indførelse af 90'ernes lønsystem, som er beskrevet andetsteds, har taget et omfang, så en større indsats og koordinering er nødvendig. Vi har derfor som et lille underudvalg etableret et forum med forbundenes lønkonsulenter. Dette har vist sig at være overordentlig vigtigt, og vi når nu langt flere sager rundt i landet ved bedre koordinering og mere ensartet holdning, og fælles udarbejdede materialer gør, at medlemmerne ser CO som en mere samlet enhed, når udmel-

Udvalg 2: Arbejdsplads- forsøg – Lokaludvalg

dingerne er de samme, uagtet at repræsentanterne kommer fra forskellige forbund.

Arbejdstidsudvalget refererer også til overenskomstudvalget parallelt med forretningsudvalget.

Med udgangen af april 1992 afsluttedes det 2-årige arbejdspladsforsøg, hvori 32 af vores største jernindustrielle virksomheder deltog. Forsøget afsluttedes med en evalueringsrunde, hvor deltagerne udtrykte stor tilfredshed med resultatet.

Ikke mindst det øgede samarbejde, som var blevet skabt inden for de enkelte fællesklubber, syntes at være en styrkelse, hvilket dog samtidigt medførte, at der nu stilles større krav til den daglige koordinering og det daglige samarbejde i klubberne.

Der blev på virksomhederne i langt højere grad ført solidariske fælles lønforhandlinger, ligesom der de fleste steder blev udarbejdet uddannelsesaftaler.

På centralt hold var der stor tilfredshed med den måde, som den fagretlige behandling var gennemført på, og det besluttedes derfor, at princippet om en fælles central CO-repræsentant ved fagretlige behandlinger fortsætter på de deltagende virksomheder, ud over forsøgets løbetid.

En anden direkte udløber af forsøget er et nyt 2-årigt forsøg, som netop er etableret på Grundfos, hvor der nu i 3 forsøgsområder vælges tillidsrepræsentanter på tværs af fagligt tilhørsforhold og ud fra geografisk tilhørsområde.

Centralledelsen har nedsat et internt lokaludvalg, som har til opgave at følge op på resultaterne af arbejdspladsforsøget.

Lokaludvalg Verner Klemmensen, SiD (formand for udvalget)
Roland Bak, EL
Hanne H. Nielsen, KAD.
Steen Bo Frederiksen, S&T.
Torben Svensson Dansk Metal.
John Dybdal, HK.
Jørn Larsen, CO-industri (sekretær for udvalget).

Som øvrige arbejdsopgaver skal udvalget blandt andet udvikle og iværksætte nye og mere varige samarbejdsformer, og i den forbindelse følges »Fynsforsøget« meget tæt. Fynsforsøget er et samarbejde mellem de lokale afdelinger af S.I.D. (fabrikksområdet), Dansk Metal, KAD, og EI-forbundet.

Endvidere arbejdes der i øjeblikket med at opstarte et lokalforsøg i Esbjerg, som baserer sig på en model udviklet ud fra de lokale ønsker og krav til, at også de mindre virksomheder kan dækkes af nye samarbejdsformer.

Udvalg 3: Tillidsrepræsen- tantudvalget

Udvalgets opgave er at følge, hvorvidt service og uddannelse overfor tillidsvalgte på arbejdspladserne er på det ønskede niveau.

Udvalget har bearbejdet et forslag til kursusindhold i.h.t. »Det Udviklende Arbejde« således at det bliver de konkrete indsatsområder såsom udvikling af personalepolitik, ændret ledelsesform, arbejdsorganiseringsordninger, menneskelig udvikling, mere aktiv brug af selskabsbestyrelsespladser og meget andet af tilsvarende elementer.

Endvidere har udvalget foranlediget afholdt et forsøgskursus i koncernfagligt samarbejde for 21 tillidsrepræsentanter, repræsenterende 7 CO-forbund på NKT A/S.

Tillidsmandsudvalg: John Dybdal, HK (formand for udvalget)
Allan Schneidermann, Dansk EL
Per Sørensen SiD
Asta Sørensen, KAD.
Flemming Andersen, Træ.
Torben Svensson Dansk Metal.
Finn Jakobsen, CO-industri
(sekretær for udvalget).

Ret tidligt i 1993 blev det klart at der var andre væsentlige indsatsområder der skulle styrkes, og forretningsudvalget endes derfor om at nedsætte yderligere 3 udvalg.

Udvalg 4: Uddannelses- udvalg

Udvalget skal først og fremmest arbejde med en koordinering af indsatsen fra CO-forbundene på efteruddannelser, brancheuddannelse og videre- og voksenuddannelser

Udvalget fik følgende sammensætning:

Uddannelsesudvalg: Jørn Møller, Dansk EL
(formand for udvalget)
Peter Høier, HK
Lone Knudsen, KAD
Axel Neubert, SiD
Ove Poulsen, Dansk Metal.
Keld Larsen, CO-industri
(sekretær for udvalget).

Udvalg 5: Miljøudvalg

Udvalget sammensættes af repræsentanter fra forbundenes medlemmer i BSR 1 og BSR 5. BSR 1, der i det daglige ledes af en konsulent og drives fuldtud på CO's budget, samt BSR 5, er de to branchesikkerhedsråd, som servicerer industrien, og det er målet, at vi også her kan forenkle strukturen. Dette samt alle nære miljøproblemstillinger er opgaver, der skal højt prioriteres.

Stort set alle medlemsundersøgelser sætter miljø foran f.eks. løn- og arbejdsforhold.

Udvalget, der fik følgende sammensætning er allerede i fuld gang med konkrete opgaver:

Miljøudvalg: Ernst Bliesmann, DM (formand for udvalget)
Niels Brehm, DM
Harry Aagrav, SiD
Henry Andersen, SiD
Johnny Skovengaard, S&T
Per Nielsen, S&T
Tage Christensen, DBTF
Maja Hallengreen, KAD
Keld Høeg, BSR 1
Aase Dybart, CO-industri (Sekretær for udvalget).

Udvalg 6: Ligestilling og socialpolitisk udvalg

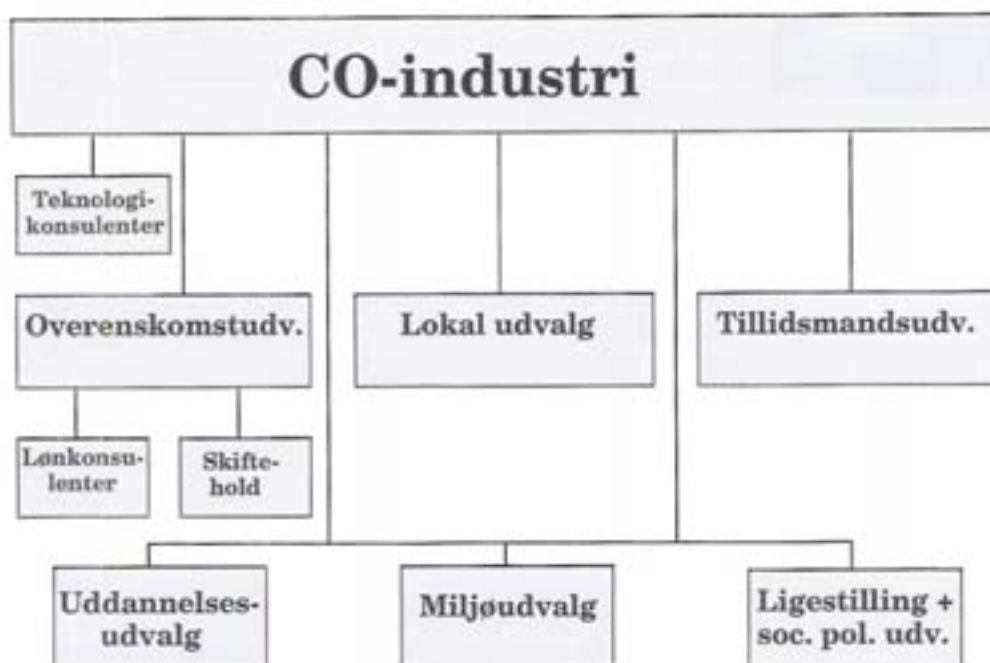
Dette udvalg er nedsat som en konsekvens af at de stadig stigende problemer med forsøg på angreb på organisationens prioriteringer af overenskomsten som styrkeinstrument nr. 1. Men også en erkendelse af, at der løbende skal ske en dialog mellem industrisektoren, der skaber den samfundsindkomst, som vi kan betale vores serviceydelser ud fra.

EU's initiativer på ligestillingsområdet er jo også allerede inddraget i overenskomstparagraffer, og det vil givet udvikles.

Udvalget har afholdt sit første møde og er i gang med at planlægge den fremtidige arbejdsform og definere arbejdsområdet. Udvalget har kommissorium til at arbejde med alle relevante problemstillinger indenfor det socialpolitiske område, ligesom muligheden for at fremlægge nye opgaver på baggrund af medlemmernes situation bliver en del af arbejdet.

Løvrigt er udvalget, ved formanden, repræsenteret i LO's udvalg vedrørende Familie-, social- og ligestillingspolitik.

Ligestilling og socialpolitisk udvalg: Jane Korczak, KAD (formand for udvalget)
Ernst Bliesmann, DM
Janne Zachariassen, HK
Ole Skals Pedersen, TL
Connie Sørensen, DBTF
Jørn Larsen, CO-industri (sekretær for udvalget).



Bladvirksomheden

Centralorganisationens tillidsmandsblad startede sit virke ved CO-Metals 75 års jubilæum i 1987. I beretningsperioden er bladet udkommet fire gange om året og har fokuseret på en række emner af interesse for de fagligt aktive og engagerede fra medlemsforbundene.

Efter en periode med sekretariatsleder Jens Beck-Lauritzen som redaktør blev dette hverv i 1992 overtaget af Henrik Munksgård, der kom fra et job som fælles-journalist på Christiansborg for en række af arbejderbevægelsens fagblade og tidsskrifter. 1. februar 1994 fratrådte Henrik Munksgård for i stedet at blive arbejdsmarkeds-journalist på Ritzaus Bureau. I stedet ansattes Poul Damgård, der kom fra posten som redaktør og leder af informationsafdelingen i Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet samt redaktør af DBTF's fagblad.

Poul Damgård er ansat med titel af redaktør og informationschef. CO-industris samlede informationssindsats er samtidig under overvejelse med henblik på en styrkelse af profileringen.

2

Fagbevægelsens struktur

På LO's kongres i efteråret 1991 måtte LO opgive at stå i spidsen for strukturudviklingen. Dette medførte, at der meget hurtigt i LO regi blev vurderet, at så måtte vi selv rykke tættere sammen for at skabe en stærkere enhed overfor den modpart, vi så konturerne af.

Sammenslutningen mellem Industriens Arbejdsgivere og Industrirådet var annonceret, og denne nye organisation ville få en altdominerende rolle indenfor DA og være enerådende i Industrien.

Skulle CO fastholde at være en modpart, som kunne presse denne nye organisation, måtte der etableres en yderligere styrke og handlekraft. Mange af CO's medlemsforbund indså også dette og tilmeldte yderligere medlemmer, men en begyndende forståelse for, at det var nødvendigt for CO at begynde at tegne et bredere billede, viste sig også i forbundene.

Det var også nødvendigt at få CO til at dække samme brede spekter som Dansk Industri. Det gamle industrifagsområde var samlet med Jernets Arbejdsgivere til Industriens Arbejdsgivere.

Procesindustrien var også en del heraf, men opererede med selvstændige overenskomster. Plastindustriens Arbejdsgivere var på vej ind i det annoncerede Dansk Industri.

Den officielle etablering af Dansk Industri skulle foregå den 5. maj 1992, men CO-Metal's centralledelse var hurtigere med deres beslutningsproces. På et centralledelsesmøde den 31. marts 1992 vedtages et sæt nye vedtægter, hvor CO-Metal ændredes til at dække hele industrien – ihvertfald ville navnet ikke være hindrende. CO-Metal omdøbtes i sit 80. år til Centralorganisationen af industriansatte i Danmark – i daglig tale – CO-industri.

Fleere udenforstående forbund viste interesse for det nu moderniserede kartel.

Havde det før op igennem tiden været CO-Metal, der skulle trække alle nyskabelser hjem ved overenskomstfornyelsen, så tydede alt på, at dette ville blive yderligere forstærket, og dermed øgedes interessen for at være med, dér hvor beslutningerne ville blive truffet.

Beklædnings- og Textilarbejderne meldte et lille overenskomstområde ind i CO samtidig med, at overenskomsten blev tilpasset CO's.

Teknisk Landsforbund søgte optagelse for industriområdet, men kunne alene blive optaget som associeret medlem, da de på dette tidspunkt ikke var medlem af LO, hvilket kræves i.h.t. CO's love.



Mange følelser og traditioner blev berørt af denne nye udvikling og ikke alle kunne se, at fik man ikke følelserne og traditionerne til at passe til udviklingen, så ville udviklingen tilpasse det for dem, men på nogle andre præmisser.

De store gamle forbund i CO tog et kraftigt livtag hermed, og kom ud af dette med meget klare og enige meldinger – hvis ikke vi står sammen, uagtet forskelligheder, så risikerer vi, at vores modpart spiller os ud mod hinanden og dikterer fremtidens løsninger.

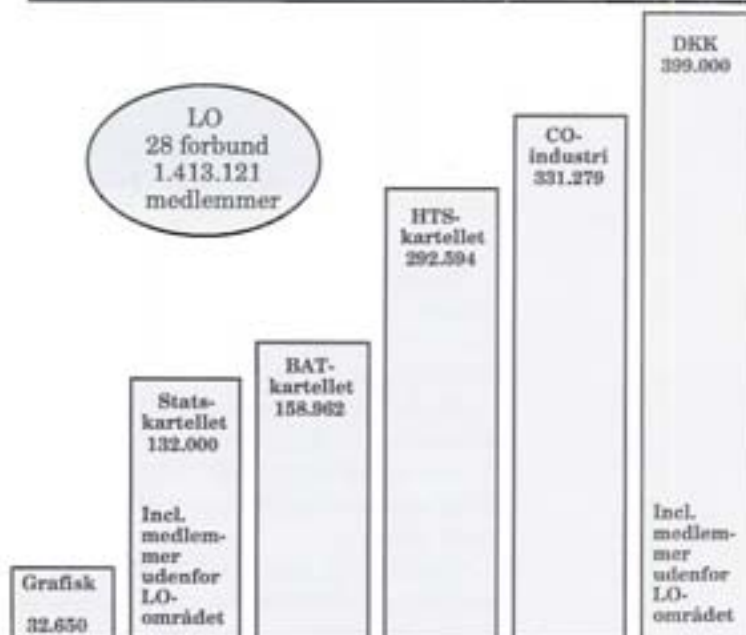
Dette blev et utrolig stærkt grundlag for den skelsættende overenskomstforhandling i januar og februar 1993 (denne er behandlet særskilt andetsteds).

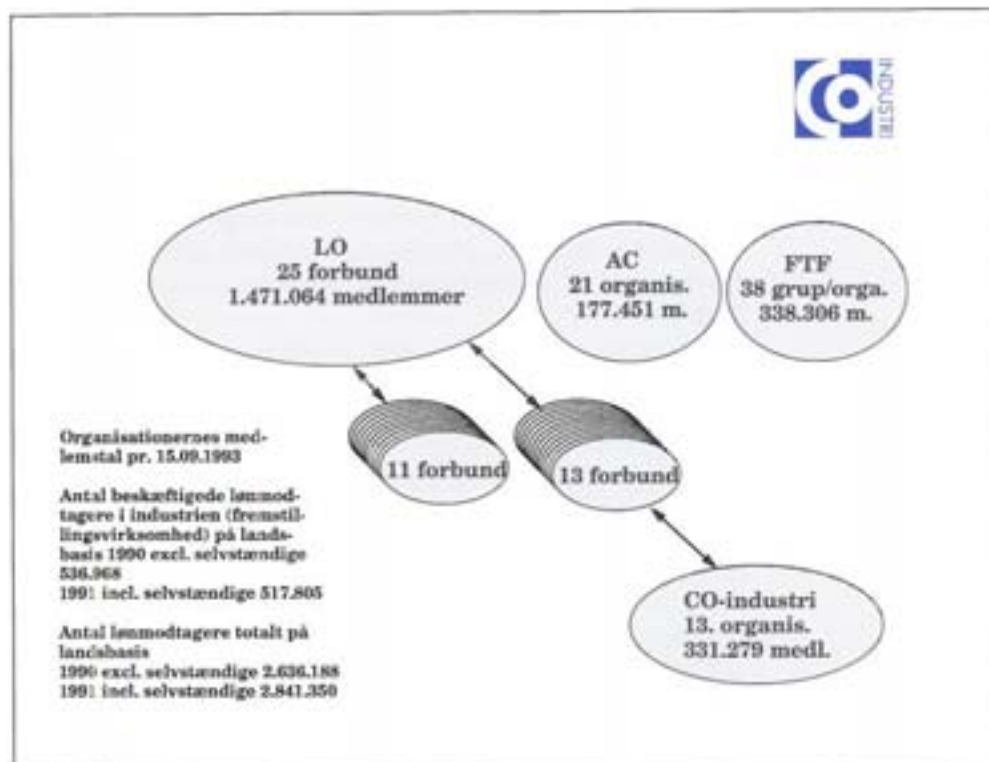
Mange mindre overenskomstområder blev hårdt presset af Dansk Industri, og der gøres mange overvejelser, om hvorledes fremtiden skal være her. Indmeldelse i CO betyder, at eventuelle overenskomster med Dansk Industri skal overføres til CO, og her har vi igen problemet eller behovet for at have en overenskomst som forbundsidentitet. Den modsatte side af dette er jo, at alle har behov for at kunne komme ud til medlemmerne med et fornuftigt resultat, og det kræver i dag en utrolig stærk organisation, så overvejelserne om, hvordan dette skal tackles fra forbund udenfor CO, men inden for industriområdet, påkalder sig megen opmærksomhed.

Henover sommeren 1993 er det denne diskussion, der præger debatterne, men hen på efteråret mærkes det klart i CO, at medlemmerne i CO-forbundene stiller andre krav til fremtiden.



Grafisk Kartel	4 Forbund
Statsansattes Kartel	46 Forbund
Bygge-, Anlægs- og Trækartellet	9 Forbund
Handels-, Transport- og Servicekartellet	9 Forbund
CO-industri	13 Forbund
Det Kommunale Kartel	15 Forbund





Der bliver sat focus på arbejdsdelingen LO – Karteller – forbund. Man kræver bredere service men samtidig tættere kontakt med ledelserne. Det bliver derfor mere sandsynligt, at fremtiden må indebære, at f.eks. forhandlere, der møder medlemmerne, kan mere end blot at forhandle.

Ændrede arbejdsprocesser, mere selvbestemmelse, større fleksibilitet, mere individualitet, mere tryghed, mere personlig udvikling og en lang række andre forandringsprocesser, er allerede hverdagen i de virksomheder, der kan og vil klare konkurrencen fra de tidligere østlande og Asien.

Det er processer, som også stiller andre krav til organisationen CO-industri – der skal et bredere spekter til – ikke bare for at få overenskomsterne i hus, men også for i det hele taget at kunne servicere hurtigt nok, præcist nok, og undgå for megen signalforvirring til skade for alle.

Kort ind i det nye år tog LO's fagledelse et højt overraskende skridt – det var ikke overraskende i sit indhold, dette havde CO peget på længe – men det var overraskende i sin konsekvens og handlingsbestemte hastighed.

Nu skulle arbejdsdelingen tages op og løses, kartellernes eksistens skulle etableres som en del af helheden og medlems-

rettede aktiviteter og arbejdspladskontakter m.m. slås fast som kartel/forbundsopgaver.

Det ville medføre, at mere end en trediedel af LO skulle afvikles, der skulle overføres opgaver til kartellerne og den hermed forbundne økonomi skulle tilsvarende overføres.

Denne meget barske proces for LO har været svær – ikke mindst fordi der i en sådan situation er mange menneskelige faktorer der spiller ind: afskedigelser, tidligere pensioneringer, rokeringer – alt sammen noget der forrykker den etablerede tryghed.

Når dette er sagt, må der også suppleres med en opbakning til en beslutning, som nu blev styret i stedet for kaotisk, for opgaven skulle løses.

Kartellerne, som de er etableret i dag, er meget forskellige – nogle har overenskomster og aftaler med deres modpart, andre er helt blokeret for en udvikling, i kraft af vanskelige beslutningsprocesser, der forhindrer at kunne manøvrere med den hast som en moderne verden udvikler sig i.

Her er CO klart det mest mobile kartel – handlekraft giver indflydelse, og handlekraft er ensbetydende med korte og præcise beslutningsprocesser.

Her ved beretningsperiodens afslutning forhandles der med LO om opgaveoverflytninger. Samtidig har Dansk Industri fremtvunget en afklaring af DA's rolle i fremtiden, og det ser nu ud til, at denne organisation fremover ikke er overenskomstindehaver. Dette betyder, at de to gamle hæderkronede hovedorganisationer skal finde deres fremtid i andre rollesæt, end de kendte gennem de seneste hundrede år.

Samtidig lægger det et stort ansvar på de organisationer, der er placeret lige midt i den pulserende forandring, men vi er rolige og trygge herved, fordi også CO har sin nutid solidt forankret i sin 82-årige historie, og dermed forbindelsen: historie, nutid, fremtid, intakt.

*Dansk Metals og
CO-industris formand
på vej op og SiD-
formanden på vej
ned – fra talerstolen
på LO's repræsen-
tantskabsmøde.*



*Willy Strube, SiD, og
Thorkild Jensen,
Dansk Metal, hygger
sig under repræsen-
tantskabsmødet.*



3

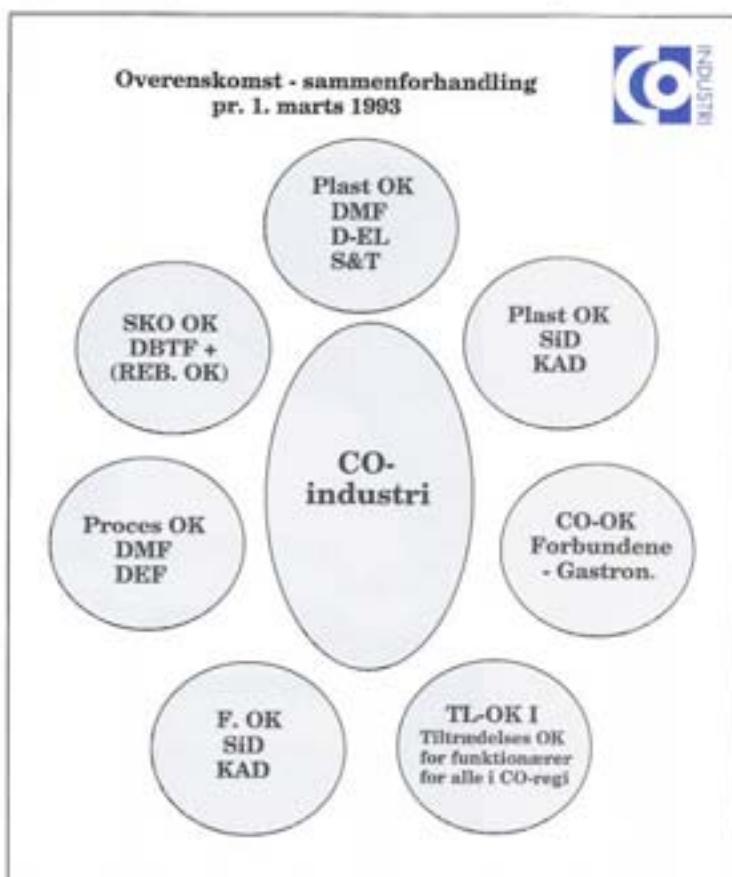
Industriens overenskomst

Ny overenskomst på plads

Ved overenskomstfornyelsen i 1993 kunne CO-industri præsentere en samling af fem overenskomster i én. Et skridt, der markerede en sammensvejsning af organisationen og forebygger, at arbejdsgiverne kan spille på uenigheder på arbejdersiden.

Selve overenskomstforhandlingerne med Dansk Industri fik et intensivt og ganske dramatisk, men relativt kortvarigt forløb. Efter toenhalf februarnætters forhandlinger, en alvorlig tænkepause og et sammenbrud kunne CO's og DI's topforhandlere ved midnatstide mellem 14. og 15. februar tage turen til forligsmanden for at fortælle, at gennembruddet i industrien var en realitet!

Kompromiset gjorde op med arbejdsgivernes krav om en nul-løsning og gav samtidig lønmodtagerne visse økonomiske og tryghedsmæssige fremskridt. Satserne blev forhøjet med 5,5





procent; her bemærkes det, at holddriftaftalen mellem LO og DA kun byder på en 5 procents forhøjelse. CO og DI er i et protokollat enige om at søge at indarbejde holddriftaftalen i egen indbyrdes overenskomst.

I overenskomstperioden havde DI opsagt IMO-aftalen til udløb og bortfald den 31-12-93, og CO forsøgte ihærdigt at få aftalen draget ind i overenskomstforhandlingerne, men DI afviste dette, men accepterede dog, at der blev nedsat et udvalg til at se herpå. Men da IMO-aftalen ikke var forhandlet ind som en del af overenskomsten, hvilket skete på baggrund af krav fra nogle medlemsforbund, så er den dermed heller ikke omfattet af hovedaftalen og kan bortfalde ved aftalens udløb.

Ved beretningens afslutning er der ingen løsning på spørgsmålet om anden uddannelse for sikkerhedsrepræsentanter end §9 uddannelsen. IMO aftalens overbygning på 16 timer er bortfaldet. Til gengæld har 6. udbygningsfase af BST-tilslutning medført, at en stor del af de medlemmer, som i IMO aftalens levetid var tilpligtet tilslutning, nu er tilsluttet via denne overbygning, men dog ikke alle.

I overenskomstforhandlingerne har der igennem en del år været et krav om at få en overenskomstdækning for HK'erne på DI's medlemsvirksomheder – en overenskomst som skulle indehaves af DI og ikke DA.

Denne gang lykkedes det at få et protokollat, der betinger et udvalgsarbejde med henblik på at få denne overenskomstdækning i 1995.

Samtidig blev parterne enige om, at CO-medlemsforbunds funktionærer skulle være omfattet af TL's funktionæroverenskomst. HK bad sig dog fritaget herfor for deres laboranter.

Samtidig skulle der også her i et udvalgsarbejde ses på en endelig løsning med en egentlig funktionæroverenskomst i CO-regi.

I januar 1994 lykkedes det at opnå enighed om, at TL overførte sin funktionæroverenskomst til CO, som hermed havde opnået et mere end 10 år gammelt mål, nemlig at få en funktionæroverenskomst. DA tilsluttede sig dette, der forhandles nu på en løsning for HK'ernes tilslutning hertil.

Af andre markante emner var en beslutning om at nedsætte et arbejdstidsudvalg, som skulle forsøge at forberede Industrioverenskomstens arbejdstidsafsnit således, at det dækkede alle former for arbejdstid – herunder arbejdstid i holddrift.

I begyndelsen af 1994 blev dette yderligere aktiviseret af et EU direktiv om arbejdstiden. Dette er selvfølgelig nu med i de kommende forhandlinger, idet den type direktiver, der handler om løn, ansættelse og arbejdsforhold, selvfølgelig hører hjemme i aftalesættet mellem overenskomstparterne.

Uddannelsesfondene fra de overenskomstråder, der blev forhandlet sammen, blev også sammenlagt.

Der blev nedsat en bestyrelse, der fra CO's side består af formanden for CO-industri, Max Bæhring, der også er formand for bestyrelsen, næstformand i CO-industri, Willy Strube, forbundsformand i KAD, Lillian Knudsen, samt forbundsformand Jørn Møller, Dansk EI-Forbund. Organisationssekretær Verner Elgaard er sammen med konsulent Henning Engelhardt i DI sekretærere for bestyrelsen.

Som en helt ny dimension blev parterne enige om – efter et krav fra CO – at der skulle nedsættes et egentligt beskæftigelsesudvalg til at følge og forstærke indsatsen for at skabe nye arbejdspladser via konkrete initiativer – det være sig forskning, produktudvikling, finansiering, kvalitet og kvalifikationer.

Et helt klart gennembrud kom på elementet fuld løn under sygdom. Det var et krav fra CO, at en sammenforhandling af overenskomsterne havde en pris og dette var fuld løn under sygdom. Det lykkedes ikke at få dette ubetinget, men et gennembrud på en timelønsoverenskomst herom – selvom det kun var med fuld løn i de første 14 dage af sygdomsperioden – anså vi alligevel som så banebrydende, at det var et væsentligt argument for at sige ja til det endelige resultat.

Overenskomstparterne nedsatte en række udvalg, der skulle bearbejde de beskrevne områder i protokollaterne.

Udvalg	DI-medlemmer	CO-medlemmer
Protokollat 6: Beskæftigelsen	Gerhard Albrechtsen (NKT) Niels Due Jensen (Grundfos) Hans Skov Christensen (DI) Jørgen Hansen (DI) Peter Mikkelsen (DI) Kim Graugaard, (sekr. for DI i udvalget)	Max Bæhring (DM) Willy Strube (SiD) Lillian Knudsen (KAD) Eske Pedersen (TL) Verner Elgaard (CO) Jørgen Elikofer, (sekr. for CO i udvalget)
Protokollat 8: Arbejdstiden	M. Arensbach-Jensen (DI) Lasse Jensen (DI) Vibeke Lund (DI) Sv. E. Olesen (DI)	Carlo Brandt (DM) Harry Aagrav (SiD) Inge Sørensen (KAD) Keld Larsen (CO)
Protokollat 9: Industriens Uddannelsesfond	Gerhard Albrechtsen (NKT) Hans Skov Christensen (DI) Peter Mikkelsen (DI) Svend Askær (LHO)	Max Bæhring (DM) Willy Strube (SiD) Jørn Møller (DEF) Lillian Knudsen (KAD) Verner Elgaard (CO)
Protokollat 11: Hjemsendelse – arbejdsfordeling	Lasse Jensen (DI) Knud Pors Jepsen (DI)	Palle Nielsen (SiD) Anny Petersen (KAD) Aase Dybart (CO)
Protokollat 12: Funktionæroverenskomst	Niels Møller Petersen (DI) Niels Overgaard (DI)	Max Bæhring (DM) Willy Strube (SiD) Eske Pedersen (TL) Verner Elgaard (CO)
Protokollat 13: Arbejdsmarkedspensions- struktur – ATP etc.		Max Bæhring (DM)
Protokollat 16: CO/HK/DI-overenskomst og samarbejdsforhold	Nils Møller Petersen (DI) Adv. Bo Ekkert Knudsen	Jens Pors (HK) John Dybdal (HK) Gerda Christensen (HK) Verner Elgaard (CO)
Protokollat 23 A: Revision af funktionær- lignende ansættelse	Niels Overgaard (DI) Niels Møller Petersen	Verner Klemmensen (SiD) Keld Larsen (CO)
Protokollat 23B: Arbejde i udlandet	Mogens Arensbach-Jensen (DI) Benedikte Schaltz (DI)	Finn Mortensen (DM) Keld Larsen (CO)
Protokollat 23 C: Vejledning i ansættelsesaftale	Stig Flindt (DI) Benedikte Schaltz (DI)	Keld Larsen (CO)
Udvalg 10: IMO-aftalen	Ebbe Nielsen (DI) Peter Mikkelsen (DI)	Niels Brehm (DM) Maja Hallengreen (KAD) Henry Andersen (SiD)
Redaktionsudvalg:		Verner Elgaard (CO) Henrik Munksgaard (CO) Kjeld Hammer (DM)

I en udtalelse fra umiddelbart efter indgåelsen af forliget anbefalede CO-industris Centralledelse dette med følgende udtalelse:

CO-industris Centralledelse udtrykker sin fulde tilfredshed med det overenskomstforlig, som blev indgået i nat.

Øget tryghed i ansættelsen, herunder fuld løn under sygdom som et principielt gennembrud, og solidariteten med de arbejdsløse har været nøgleord for CO-industris forhandlere.

Med en nedsættelse af antallet af overarbejdstimer, som ikke skal afspadseres og med enighed om, at parterne etablerer et fælles beskæftigelsesudvalg, lever resultatet op til beskæftigelses- og tryghedsprofilen.

Det er samtidig sikret, at pensionsordningen fortsat udbygges.

I en særdeles svær økonomisk situation lykkedes det at løfte mindstebetalingen, som i løbet af året får et samlet løft på 3,70 kr.

Forliget fastholder minimallønssystemet, som nu atter kan fungere uden en central restriktiv lønstyring. Dermed danner forliget ramme om en udvikling, som sikrer såvel fortsat real-lønsmæssig fremgang som hensynet til industriens konkurrenceevne.

Den nye enhedsoverenskomst er en forenkling og samtidig på en lang række punkter en forbedring for lønmodtagerne. Centralledelsen konstaterer med tilfredshed, at det ikke har været den laveste fællesnævner, som er brugt ved sammen-skrivningen.

Overenskomstforhandlingerne har været prøvestenen for de to nye store organisationer på såvel arbejdsgiver- som lønmod-tagerside.

Med forliget har CO-industri vist, at sammenholdet på arbej-derside var – og fortsat er – stærkt. CO-industri står i dag som den toneangivende lønmodtagerorganisation på det private arbejdsmarked i Danmark.

Med forenklingen af overenskomststrukturen har CO-industri sat sig i spidsen for fornyelsen af strukturen i dansk fagbe-vægelse. Den rolle vil CO-industri fortsat være i gennem den kommende overenskomstperiode.

CO-industris Centralledelse anbefaler medlemmer at godken-de forliget ved den forestående afstemning.

Forbund	Antal stemmeberettigede	Valgdeltagelse %	JA %	NEJ %
Dansk Metal	123.466	42	83	16
SID	97.291	31	49	51
KAD	40.017	44	75	22
El-forbundet	4.824	37	78	22
Snedker og tomrerne	1.525	36	85	13
Blik og Rør	1.100	55	88	12
DBTF	943	35	91	4
Træindustriforbundet	550	42	83	17
Malerne	397	36	88	12
Funktionærforbundet	75	29	100	0
I Alt - CO-industri	270.188	38	72	28

Selve overenskomstforhandlingerne foregik decentralt, men ved urafstemningen blev omtrent hele LO-området sammenkædet. To ud af tre, der afgiv stemme, sagde ja.

For CO-industris område var ja-procenten lidt højere, nemlig 72. Altså en klar godkendelse af det kompromis, forhandlerne havde præsteret. Selve stemmeprocenten på blot 38 var der knap så udtalt tilfredshed med i CO-regi.

P & T - Overenskomst

I forbindelse med afslutningen af de statslige forhandlinger som afsluttedes den 1. april 1993, var der afsat en ekstra pulje, på 2 mio. kroner, med henblik på at etablere en fællesoverenskomst mellem STk. og P & T.

Da vi i forvejen var underlagt den eksisterende hovedaftale mellem ovennævnte organisationer, og det samtidigt var muligt at sammenlægge 5 overenskomstgrupper, indgik CO-industri i en forhandlingsgruppe med henblik på at etablere en fælles overenskomst, med tilhørende organisationsaftaler.

Resultatet af forhandlinger imødekom flere af de krav som fra vores medlemmer var fremsat gennem mange år, bl. a. aflønning i lighed med tjenestemænd ved diverse genetillæg, og ikke mindst kravet om skalatrins aflønning. Således starter håndværkere i hovedstaden idag på skalatrin 25 og kan slutte på skalatrin 27, for provinsen er de tilsvarende skalaløntrin 21 og 23. Ved indplaceringen af de allerede ansatte betød det op til 10% lønstigning for enkelte medlemmer i provinsen.

Endvidere blev der indgået et protokollat hvor der åbnes

mulighed for en yderligere forbedring af indplaceringen på skalatrinene.

Ved fremtidige forhandlinger vil der nu være fire niveauer, hvor der er mulighed for forbedring af håndværkernes løn - og arbejdsforhold, nemlig ved de generelle statslige forhandlinger, ved forhandling af Fællesoverenskomsten, gennem organisationsaftalen, og ved indgåelse af lokale aftaler.

I Fællesoverenskomsten indgår følgende medarbejdergrupper:

- Postarbejdere.
- Postbestyrere.
- Dele af HK-personalet.
- Håndværkere under CO-industris område.

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

Vedr.: Overenskomsten mellem Dansk Olie og Naturgas A/S og CO-industri

Dem mellem Dansk Olie og Naturgas A/S (DONG) og CO-industri gældende overenskomst, har været til forhandling og er afsluttet pr. 1. april 1991 og 1. april 1993.

Overenskomsten er tiltrådt og gældende for Dansk Metalarbejderforbund - Dansk El-Forbund - Blik- og Rørarbejderforbundet - Specialarbejderforbundet - Dansk Funktionærforbund og Handel og Kontorfunktionærernes Forbund. Sidstnævnte dog kun for laborantgruppens vedkommende.

Ved et møde den 6. december 1990 mellem DONG og CO-industri, blev der aftalt køreplan for forhandlingerne. I køreplanen lå der ligeledes en gensidig kollektiv opsigelse af samtlige lokalaftaler.

Dette dannede basis for, at man ved overenskomstforhandlingerne havde reelle muligheder for overflytningen af lokalaflepunkter til overenskomsten.

Til overenskomsten 1991/93 blev der fra CO-industri blandt andet stillet krav om:

1. Overenskomsten for HK-kontor overflyttes til CO-industris overenskomst.



2. Lokalaftalernes punkter vedrørende: Pensionsforhold - arbejdsforhold - overarbejde - rejse- og opholds- udgifter - tjenesteforflytning - holddrift og beredskabs- og tilkaldelsesvagt m.m. overflyttes til overenskomsten.
3. Forbedring af blandt andet pensionsforhold - arbejdstid - holddrifts- og genebetalinger.

DONG's krav til overenskomsten var generelle 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 en ny overenskomst underskrevet. DONG fik ingen af deres forringelseskrav gennemført.

Aftalt blev:

1. Overføring af samtlige foreslåede lokalaftalepunkter til overenskomsten. Dette medførte at kun løn og genebetalinger er tilbage som forhandlingsstof i lokalaftalerne. Disse forhandles een gang årligt.
2. Forbedringer og justeringer på pensionsforhold - holddrift og arbejdstid m.m.

Det lykkedes ikke at få HK-kontors overenskomst overført til CO-overenskomsten.

Forud for overenskomstforhandlingerne 1993/95, blev der aftalt en køreplan den 10. december 1992 efter samme recept som i 1990.

Hovedkravene fra CO-industri var:

1. HK-kontorooverenskomsten overført til CO-overenskomsten.
2. Forbedring af pensionsforhold blandt andet ved, at genetillæg bliver medregnet som pensionsgivende løn.
3. 50% tillæggene på visse overarbejdstimer forhøjes til 100%.
4. Længere varslingsregler ved overarbejde og holddrift.
5. Forbedring og forenkling af holddriftsreglerne.
6. Forbedring af tillidsrepræsentantreglerne.
7. Skærpelse af de fagretlige regler.
8. Betaling til uddannelsesfonden.

DONG's hovedkrav var:

1. Reglen om kortvarig ansættelse udvidet fra 6 til 12 måneder.
2. Ændrede overtidsbetalinger (fast tillæg).
3. Ændrede betalinger i forbindelse med ude- og rejsearbejde.

Overenskomsten blev underskrevet den 5. juni 1993 og aftalt blev:

1. Protokollat vedrørende: Pensionsforhold og ny tillidsmandsstruktur og uddannelsesfond.
2. Protokollat vedrørende: Betaling for tillidsrepræsentanternes møde- og rejseaktivitet og holddrift.
3. Ændrede regler i forbindelse med afskedigelse af tillidsrepræsentanter (samme regler som i Industriens overenskomst).
4. Forhøjelse af holddriftsbetalingen i forbindelse med overflytning fra et hold til et andet.
5. Indarbejdning af protokollatudvalgets resultater omkring holddrift - pension - tillidsmandsstruktur - uddannelsesfond samt betaling til tillidsrepræsentanternes møde- og rejseaktivitet i overenskomsten, samt redaktionelle ændringer.

Ved de efterfølgende lokalaftaleforhandlinger forhøjedes månedslønnen for perioden 1. april 1993 til 31. marts 1994 mellem kr. 318,00 og kr. 385,00.

Genetillæggene forhøjedes med 5 til 6%. Protokollatudvalgene har efterfølgende afsluttet forhandlingerne om pensionsforhold - holddrift og betaling for tillidsrepræsentanternes møde- og rejseaktivitet.



Resultatet af disse forhandlinger er tilfredsstillende og indarbejdes i overenskomsten i 1995.

Forhandlingerne om ny tillidsmandsstruktur og uddannelsesfond er i skrivende stund ikke afsluttet, men forventes afsluttet medio 1994.

Overenskomsten mellem A/S Th. Wessel og Vett. (Magasin du Nord/- Illum) og CO-industri

Den 15. august 1990 modtog CO-industri meddelelse om at Magasin du Nord havde udmeldt sig af Industriens Arbejdsgiverforening. I den anledning inviteredes CO-industri til et møde med Butik og Kontor Arbejdsgiverforeningen BKA vedrørende de fremtidige overenskomstforhold.

Ved mødet, der afholdtes den 21. september 1990, blev der

udarbejdet et protokollat, hvor parterne var enige om, at overenskomsten mellem Jernets Arbejdsgiverforening og CO-Metal fortsat var gældende for de af virksomhedens medarbejdere, der var beskæftiget inden for denne overenskomsts område. Det var elektrikere - smede og specialarbejdere. Overenskomsten kunne opsiges med 3 måneders varsel til den 1. marts 1991.

Den 29. maj 1994 modtog CO-industri en meddelelse fra BKA om, at man ønskede at drøfte de fremtidige overenskomstforhold, da man mente sig frigjort af bestående overenskomst.

Samme meddelelse havde man tilsendt Snedker- og Tømrerforbundet samt Malerforbundet. Disse to forbund havde selvstændige overenskomster med Magasin du Nord.

Den 20. august 1991 modtog CO-industri et oplæg til overenskomst fra BKA. Dette medførte, at CO-industri indkaldte de respektive fire forbund til et møde, hvor der opnåedes enighed om at en fælles CO-industrioverenskomst kunne forhandles til afløsning af de tre daværende overenskomster. Der var ligeledes enighed om, at overenskomsten skulle indeholde grundelementerne i overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri. Derudover skulle der forhandles funktionærlignende vilkår - pensionsordning - samt særlige elementer fra de tre daværende overenskomster.

Ved et møde den 19. november 1991 i BKA udarbejdedes et protokollat, hvori parterne var enige om at nedsætte en arbejdsgruppe med to repræsentanter fra hver side, der skulle bearbejde de fremlagte forslag. Udgangspunktet var CO-overenskomsten og Landsoverenskomsten mellem DA/HK.

Udvalget kom dog aldrig i realitetsforhandlinger, ikke mindst med baggrund i at BKA fremsendte forslag til en overenskomst, der var ren afskrivning af Landsoverenskomsten mellem DA/HK, hvilket ville betyde forringelser af medlemmernes daværende arbejdsforhold på samtlige områder.

CO-industri svarede igen ved at meddele, at vi ikke ønskede forhandlinger på det grundlag, og at vi betragtede de bestående overenskomster som fortsat gældende, samt at vi forventede, at Magasin du Nord i henhold til gældende overenskomst indbetalte bidrag til Industriens Pension.

Som forventet svarede BKA igen ved et brev af den 23. december 1992. BKA hævdede, at der efter deres opfattelse ingen overenskomst eksisterede mellem Magasin du Nord og CO-industri samt Snedker- og Tømrerforbundet og Malerforbundet, men at man fortsat ønskede forhandlinger om en overenskomst.

CO-industri meddelte BKA den 12. januar 1993, at sagen ville blive indbragt for Arbejdsretten med et organisationsansvar til følge.

Ved et fællesmøde i Dansk Arbejdsgiverforening den 16. februar 1993, opnåedes der enighed om en løsning af sagen ved indgåelse af et protokollat med følgende elementer:

1. Der var enighed om, at de tre tiltrædelsesaftaler bortfalder pr. 28. februar 1993 og erstattes af den mellem CO-industri og Dansk Industri pr. 1. marts 1993 gældende overenskomst.
2. Et teknisk udvalg til bearbejdning af de tre nugældende overenskomster nedsættes.
3. Udvalget udarbejder nødvendige forslag til protokollater m.m.
4. Udvalgets arbejde skal afsluttes den 24. februar 1993.
5. Eksisterende lokalaftaler og kutymmer kan ikke forringes ved sammenskrivningen, f.eks. funktionærlignende ansættelsesforhold.
6. Der var enighed om, at aftalen ligeledes omfatter Illum.
7. De af overenskomsten omfattede medarbejdere omfattes af Industriens Pension pr. 1. januar 1993.
8. Overenskomsten indgås mellem CO-industri og A/S Th. Wesel og Vett. Magasin du Nord.

Den 20. februar 1993 forhandlede de i protokollatet indeholdte elementer, og overenskomsten gældende for elektrikere - smede - specialarbejdere (fabrik) - snedker - tømrer og malere blev underskrevet den 24. februar 1993.

IndustriPension A/S

Ved overenskomstforhandlingerne i 1991 var der 3 hovedaktører på arbejdstagerside CO-Metal, Specialarbejderforbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.

Alle 3 organisationer havde et ønske om at få etableret en arbejdsmarkedspension, og at dette skete på baggrund af det politiske arbejde, der var gjort i CO-Metal, hvor der mellem JA og CO-Metal var nedsat en udredningsgruppe.

Fra IA's side var det et ufravigeligt krav, at hvis man skulle lave en arbejdsmarkedspension, ville man kun have ét selskab, så da overenskomstforhandlingerne i 1991 gik i den afsluttende fase, var det de 3 parter, som kom til at præge det protokollat,



som betød, der skulle opstartes et pensionsselskab med begyndende indbetaling pr. 1. januar 1993.

Kort tid efter overenskomstforhandlingerne begyndte de politiske sonderinger mellem CO-Metal og IA om, hvordan man kunne opbygge et sådant selskab.

Fra IA's side var det et krav, at det alene blev et selskab, der varetog en administrativ opgave, hvorimod CO-Metal var af den opfattelse, at man i forbindelse med et sådant selskab også ville have nogle politiske holdninger.

Dermed kom kampen også til at stå om, hvem der skulle være direktør for et sådant selskab.

Knuden blev dog løst på den måde, at man ansatte Poul Erik Knudsen, som kom fra PFA, og som havde den tekniske indsigt i pensionsspørgsmål, og tidligere leder af CO-Metal Jens Beck-Lauritzen, som skulle stå for fagbevægelsens synspunkter og dermed også være den direkte koordinator til baglandet i fagbevægelsen.

Man ansatte altså 2 direktører, som sammen indgik i direktionen med nogle forskellige arbejdsfelter, og det må vel siges, at der frem til 1993 blev lavet et flot stykke arbejde, som

betød, at da lønmodtagerne startede indbetalingen på 0,9% af lønnen pr. 1. januar 1993, var selskabet trimmet til at påtage sig denne opgave.

Desværre blev der visse personlige uoverensstemmelser, der betød, at man måtte sige farvel til de 2 direktører, og pr. 1. februar 1994 ændrede man strukturen således, at man antog Erik Adolphsen som direktør og eneste medlem af direktionen.

Det er nu et meget professionelt selskab, som servicerer virksomheder med de mange opgaver, der er i forbindelse med sager, som skal løses. Her tænkes ikke blot på udbetalinger, men også når virksomheder aftaler overbygninger på den almindelige overenskomstmaessige aftalte indbetaling.

IndustriPensionen er en utrolig stor landvinding for fagbevægelsen, som selvfølgelig skal konkurrere i den udstrækning, det er muligt og under hensyntagen til solidariteten med de allerede kendte pensionselskaber.

Måden, som IndustriPensionen er konstrueret på, er jo enestående på verdensplan, da den jo knytter an til de overenskomstmaessige bestemmelser.

Selskabets konstruktion er således, at det er forbundene sammen med Dansk Industri, der personligt ejer aktiekapitalen - bygget op med et Holdingselskab, der ejer forsikringselskabet IP-Pension.

Selskabernes første formand er gruppeformand Willy Strube, Specialarbejderforbundet.

Arbejdsmarkedspensions indhold og information

Overenskomst-vedtagelsen fra 1991 om Arbejdsmarkedspension for alle indenfor industriens område trådte i kraft den 1. januar 1993.

Det overenskomstmaessige aftalte bidrags procent fra 1. januar 1993 til 30. juni 1994 er 0,9% af den A-skattepligtige lønindkomst, fordelt med 2/3 betalt af arbejdsgiveren og 1/3 betalt af lønmodtageren.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1993 blev der aftalt og vedtaget en forhøjelse af bidragsprocenten på 1,2% til ialt 2,1% af den a-skattepligtige lønindkomst, hvor fordelingen er 2/3 af pensionsbidraget betales af arbejdsgiveren og 1/3 betales af lønmodtageren.

Fordelingen er herefter fra 1. juli 1994 0,7% betalt af lønmodtageren og 1,4% betalt af arbejdsgiveren.

Ligeledes blev der ved overenskomstforhandlingerne i 1993 forhandlet og vedtaget et protokollat om modregning i eksisterende pensionsordninger.

Dette betyder dog ikke, at der automatisk kan modregnes i eksisterende lokalt aftalte pensionsordninger, uden der foretages en forhandling med lønmodtagerne først, hvorved begge parter herefter retter sig efter det, der opnås enighed om.

Ligeledes indeholder protokollatet også en præcisering af, at den generelle pensionsaftale er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til området, således at der ikke for disse af forbundene kan aftales dispensationer for tilslutning til Industriens Pension.

Der er ca. 200.000 lønmodtagere omfattet af Industriens Pension på nuværende tidspunkt, fordelt på ca. 7.700 arbejdsgivere.

Ved ordningens start var der ca. 85 arbejdsgivere, der ikke havde indbetalt pensionsbidrag, som de skulle i henhold til overenskomstens bilag 18.

På baggrund af dette blev der afholdt et møde den 28. juni 1993 hos Industriens Pension med deltagelse af Dansk Industri og CO-industri.

Mødets formål var, at overenskomstens parter i fællesskab fik disse arbejdsgivere ret vejledt i, at der var pligt til indbetaling af pensionsbidrag til Industriens Pension.

Efter ekstra rykkere til arbejdsgiverne med tidsfrist for indbetaling af det manglende bidrag blev der ryddet op i bunken, der var herefter 24 arbejdsgivere tilbage, som ikke havde indbetalt trods rykkere og ekstra tidsfrist. Disse arbejdsgivere måtte så via LO en tur i arbejdsretten.

Der blev derfor planlagt, at alle disse 24 arbejdsgivere skulle indkaldes på samme tidspunkt til fællesmøde (i lighed med fortidens bunkebryllup). Resultatet heraf udeblev ikke, indbetalingerne til Industriens Pension kom på plads før den fastsatte møde-dato.

Den 25. august 1993 var der stadigvæk 3 arbejdsgivere, der ikke havde betalt, og fællesmødet var fastsat til kl. 14.00 den pågældende dag. Samme dag kl. 12.30, havde alle arbejdsgivere indbetalt det manglende pensionsbidrag, fællesmødet kunne derfor aflyses.

Der er stadigvæk løbende indberetninger til CO-industri fra medlemsforbundene om arbejdsgivere, der ikke har indbetalt det overenskomstpligtige pensionsbidrag.

CO-industri retter derfor henvendelse til Dansk Industri om den manglende indbetaling fra deres medlemsvirksomhed.

Dansk Industri har 14 dage til at få sagen bragt i orden.

Er sagen ikke bragt i orden indenfor tidsfristen, anmodes LO

om at rejse sagen for arbejdsretten, idet der er tale om brud på overenskomsten gøres der krav om bod for bruddet.

I skrivende stund er der endnu ikke sager, der er afgjort i arbejdsretten, hvor der er idømt bod, men der er tre sager på vej.

Informationsmøder

I forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomstbestemmelsen om arbejdsmarkedspension pr. 1. januar 1993 er der afholdt en række informationsmøder i hele landet.

Der blev i 1993 fra oktober til november afholdt et informationsmøde i hvert amt. Målgruppen var afdelingsrepræsentanter.

Møderne blev afholdt i samarbejde med Industriens Pension. Ligeledes var der i fællesskab udarbejdet informationsmateriale, så alle deltagere fik udleveret en mappe, der i dagligdagen kan bruges som et arbejdsredskab.

Mødernes indhold var følgende:

Indledningen indeholdt det politiske budskab.

En generel orientering om det overenskomstmæssige, der har betydning i forhold til indførelsen af arbejdsmarkedspension.

Ligeledes blev der orienteret om de meddelelser, CO-industri havde udsendt, som har betydning i forhold til Industriens Pension.

Medd. no. 6/1993.

Modregning i pensionsbidrag.

Medd. no. 25/1993.

Lokalaftalte forhøjede pensionsbidrag.

Medd. no. 35/1993.

Manglende indbetaling til Industriens pension.

Medd. no. 46/1993.

Nyoprettelse af lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler omhandlende pensionsbidrag.

Medd. no. 50/1993.

Manglende indbetaling til Industriens Pension - virksomheder udenfor Dansk Industri.

Medd. no. 63/1993.

Pensionsbidrag - krav til LG ved konkurs.

Medd. no. 1/1994.

Optjening af anciennitet i henhold til love om orlov og i henhold til pensionsforhold.

Sidstnævnte er først udsendt efter afholdelse af de første 14 informationsmøder.

Repræsentanterne fra Industriens Pension orienterede om det generelle ved ordningen.

Der var på alle møder en gennemgang af det forsikringstekniske.

I de 14 amtsmøder deltog der ca. 800 afdelingsrepræsentanter. Da det er et helt nyt område forhandlingsmæssigt, var der mange spørgsmål, som vi ikke kunne besvare på stedet, men alle disse spørgere fik et skriftligt svar tilsendt efterfølgende.

Der har også været afholdt 7 møder for tillidsrepræsentanterne i perioden fra januar til og med marts 1994.

Disse møder blev ligeledes afholdt i fællesskab med repræsentanter fra Industriens Pension.

Der blev også til disse møder udarbejdet informationsmateriale, som blev udleveret på stedet til alle deltagerne.

Indholdet i møderne var det samme, som ved møderne for afdelingsrepræsentanterne.

Der var ca. 800-1.000 deltagere.

Spørgelysten var generel stor, men nogle af møderne bar præg af for mange deltagere ca. 150-175, således at der er mange, der ikke når at komme til orde.

Indtrykket er en generel tilfredshed med materialet og informationerne, der er givet.



**Afdeling og/
virksomheds-
informations-
møder.**

Det har vist sig efter de landsdækkende informationsmøder, at der er yderligere behov for information om Industriens Pension:

Alle disse møder aftales og afholdes ligeledes i samarbejde med Industriens Pension, idet det politiske og overenskomst-mæssige hører med ved alle informationer sammen med de obligatoriske/forsikringsmæssige dele.

Vi har været ude på virksomheder, der har aftalt pensions-overbygning, en spændende del for os.

Ligeledes er der afdelinger der har ønsket information om Industriens Pension i forbindelse med afholdelse af afdelings-arrangementer for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsen-tanter og medlemmer til afholdelse i foråret og forsommeren.

Man kan vel udfra dette konstatere at der har været og stadigvæk er en generel stor interesse i afholdelse af informa-tionsmøder ude blandt medlemmerne om indførelse, af den arbejdsmarkedspension som var en realitet den 1. januar 1993.

4

Økonomien

I beretningsperioden har den internationale økonomi været ret turbulent. En række store internationale begivenheder har i perioden 1991 til 1993 sat deres præg på udviklingen.

Golfkrigen i 1991, børskrakket i Japan, det amerikanske præsidentvalg, den økonomiske udvikling i Tyskland efter genforeningen, er blot nogle af de begivenheder der haft en direkte virkning på dansk økonomi.

For de fleste begivenheders vedkommende har konsekvensen været negativ for dansk økonomi. En enkelt undtagelse herfra er dog det amerikanske præsidentvalg, hvor valget af Demokraten Bill Clinton, tidligere guvernør i Arkansas, har skabt en grobund for fornyet optimisme i den amerikanske økonomi.

På europæisk plan har udviklingen primært været bestemt af den tyske økonomis nedtur. Den tyske nedtur, kombineret med den europæiske unionsudvikling, der ikke i alle årene har gået smertefrit, har sendt en række chockbølger igennem den europæiske økonomi.

I første omgang begyndte det at gå trægt med unionsudviklingen, og den danske folkeafstemning den 2. juni 1992 sendte for alvor Europas politiske system ud i en alvorlig krise.

En af de mest fatale konsekvenser af det danske nej den 2. juni var, at der blev igangsat en massiv spekulation mod de europæiske valutaer.

Valutaspekulationen, der kom i bølger, førte i sidste ende til, at det europæiske valutasamarbejde, EMS'en, brød sammen. Siden EMS'ens sammenbrud har de europæiske valutakurser været flydende inden for et niveau omkring den centrale udsvingskurs på plus/minus 15 pct.

Den valutariske udvikling medførte en lang række devalueringer i lande, som Danmark handler meget med, hvilket en overgang har været negativt for den danske konkurrenceevne.

Den økonomiske krise har altså ført til lav, endog negativ vækst i Europa. Som det fremgår af tabel 1, har udviklingen i bruttonationalproduktet i Danmark ligget og svinget lige over 1 pct.

For 1993 regnes der dog med en udvikling i BNP på kun 0,2 pct. For 1994 ser det igen ud til, at der kommer skub i dansk samfundsøkonomi, hvilket bevirker en samlet vækst i bruttonationalproduktet på 3,0 pct.

**Tabel 1:
Udviklingen
i bruttonational-
produktet
(faste priser)
i udvalgte
lande 1990-94**

	1990	1991	1992	1993	1994*
	pct	pct	pct	pct	pct
Danmark	1,4	1,0	1,2	0,2	3,0
Norge	1,7	1,6	3,3	1,3	2,5
Sverige	1,4	-1,7	-1,7	-2,5	1,0
Finland	0,0	-7,0	-4,0	-2,0	1,0
Tyskland	5,1	3,7	1,5	-1,5	0,5
Storbritannien	0,5	-2,2	-0,6	2,0	2,5
Frankrig	2,3	0,8	1,5	-1,0	1,0
Italien	2,0	1,3	1,0	-0,5	1,5
Spanien	3,8	2,3	0,8	-1,0	1,0
Holland	4,0	2,0	1,5	-0,3	0,5
Belgien	3,5	2,0	0,5	-1,5	0,5
EU Total	2,8	1,5	1,0	-0,5	1,3
USA	0,8	-1,2	2,1	2,8	2,5
Japan	4,9	4,1	1,3	0,0	1,3
OECD Total	2,3	0,8	1,8	1,0	2,0

* Skøn fra Økonomiministeriet

Et af de lande, der har været hårdest plaget af den økonomiske krise, er Sverige, som i en treårig periode, fra 1991 til 1993, har haft en negativ udvikling i BNP.

Den økonomiske krise i Tyskland fremgår også tydeligt, idet man er gået fra positiv BNP vækst i 1990 på 5,1 pct., det suverænt højeste, til en negativ vækst i 1993 på -1,5 pct.

Selv en så traditionel og stærk nation som Japan har måttet ned i knæ. En BNP vækst i Japan med et udgangspunkt i 1990 på 4,9 pct. er blevet til et rundt 0 i 1993.

Krisen i den amerikanske økonomi ser ud til at være et overstået kapitel, idet årene 1990 og 1991 var negative, hvilket i 1993 og 1994 forventes vendt til en mere markant og positiv udvikling.

Den amerikanske økonomi er den økonomi, foruden Danmark og Storbritannien, der forventes at klare sig bedst i 1994.

Hvis der skal trækkes en konklusion ud af ovenstående, må det være, at den internationale økonomiske krise ser ud til at være vendt, idet der er fremgang - omend den synes lille i mange landes tilfælde - over hele linien.

Med USA og Storbritannien i førersædet, er der skabt grobund for en betydelig mere positiv udvikling i den internationale økonomi i de kommende år, og det må forventes, at dansk økonomi i denne sammenhæng vil nyde godt heraf.

Dansk økonomi

Den danske økonomi er som bekendt meget afhængig af udviklingen i udlandet. Med en stadig stigende arbejdsløshed og en økonomisk vækst, der har været for nedadgående, ser det endelig ud til, at økonomien er vendt.

Turbulensen i udlandet er endnu ikke helt overstået, men der kan spores fremgang i de fleste landes økonomi.

Tabel 2:

Bruttonationalproduktet og dets anvendelse 1990-93

	1990	1991	1992	1993*	1990	1991	1992	1993
	— mia. kr. (årets priser) —				ændring i pct. (faste priser)			
Bruttonationalprodukt	799	827	854	870	1,4	1,0	1,2	0,2
Import af varer og tjenester	240	256	251	232	1,2	4,8	-0,5	-4,7
Eksport af varer og tjenester	284	309	317	299	6,9	7,8	3,7	-4,5
Indenlandsk anvendelse	756	774	788	803	-1,0	-0,5	-0,7	-0,3
Privat forbrug	415	430	442	456	0,0	1,4	0,7	2,6
Offentligt forbrug	203	210	217	229	-0,4	0,0	0,7	2,4
Bruttoinvesteringer	139	136	129	126	-1,7	-5,4	-8,2	-2,8

* Skøn på baggrund af 1.-3. kvartal 1993

Af tabel 2 fremgår, at Danmarks bruttonationalprodukt er steget fra 827 milliarder kr. i 1991 til 870 milliarder kr. i 1993. For 1993 er der kun tale om en vækst set i forhold til 1992 på 0,2 pct.

Hermed markeres et foreløbigt lavpunkt i den danske samfundsøkonomi.

Hvis vi ser på importudviklingen i de seneste tre år, har der været tale om en faldende import for 1993's vedkommende - endda med hele 4,7 pct. Eksporten er også faldet i beretningsperiodens tre år, dog ikke så meget som importen, hvilket har bevirket, at det rekordstore handelsbalanceoverskud har bidt sig fast.

I årene 1991 og 1992 fremgår det af tabel 2, at det indenlandske forbrug, såvel offentligt som privat, har været nede i en bølgedal. For 1993 ser der ud til at være skabt et vendepunkt heri, hvilket med sikkerhed vil gavne beskæftigelsen.

Som det fremgår af tabel 3 og tabel 4, har den danske industris omsætning, målt i løbende priser og mængder, ligget nogenlunde stabilt.

Der har med andre ord ikke været tale om en udvikling, der afgørende har kunnet modarbejde den dårlige beskæftigelses-situation.

Tendensen inden for de forskellige brancher er ikke entydige, men det spores dog, at 1993 har været et dårligt år for de fleste brancher, idet indekset for industriens mængdemæssige omsætning i hovedreglen har været lavere i 1993 end i 1992.

**Tabel 3:
Industriens
omsætning i
løbende priser
1990-92 mia kr.)**

	1990	1991	1992
Industri i alt	339,6	349,0	355,3
Jern- og metalindustri i alt	103,2	105,4	108,4
Jern- og metalvareindustri	25,4	26,6	27,1
Maskinindustri	36,9	36,8	38,2
Elektronikindustri	16,3	15,6	15,8
Skibsværfter og bådebyggerier	11,7	13,4	13,7
Transportindustri iøvrigt	5,8	6,0	6,3
Måleinstrumentindustri m.m.	7,2	7,1	7,3

**Tabel 4:
Indeks for indu-
striens mæng-
demæssige
omsætning
1991-93**

	1991	1992	1993
 1985=100		
Fremstillingsvirksomhed i alt	111	113	110
Jern- og metal i alt excl. skibe	115	117	113
Jern- og metalvareindustri	126	128	123
Maskinindustri	109	113	107
Elektronikindustri	111	110	107
Skibsværfter og bådebyggerier	91	87	81
Transportindustri iøvrigt	139	143	130
Måleinstrumentindustri m.m.	109	110	117

Områder som transportindustrien, jern- og metalvareindustrien og skibsværfter og bådebyggerier har i særlig grad været ramt.

Eneste lyspunkt har været at finde i måleinstrumentindustrien m.v., idet denne har været inde i en konstant stigning. Beklageligt er det blot at konstatere, at måleinstrumentindustrien kun omsætter for 7,3 milliarder kr. i 1992.

Af tabel 5 fremgår hvorledes industriens indtjening og investeringer har udviklet sig i perioden 1990 til 1992.

**Tabel 5:
Industriens
indtjening og
investeringer
1990-92
(mia. kr.)**

	1990	1991	1992
Industriens indtjening (overskud før skat)	15,7	15,5	17,3
Jern- og metalindustriens indtjening	4,6	4,5	5,0
Industriens investeringer (faste priser)	14,8	15,9	14,1
Jern- og metalindustriens investeringer (faste priser)	4,5	4,3	4,1
Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)	17,6	16,2	16,9
Gennemsnitlig obligationsrente (pct. p.a.)	10,7	9,4	9,7

Tabellen viser, at industriens indtjening kun har været svagt stigende i de tre viste år. Investeringsniveauet har været falden-

de i industrien generelt og således også i jern- og metalindustrien.

På indtjeningssiden kan det konstateres, at egenkapitalforrentningen i de tre år på det seneste har udvist en tendens til at stige, og det må glæde at konstatere, at den har ligget over den gennemsnitlige obligationsrente i alle årene.

Den konstaterede udvikling i det foregående, er en af hovedårsagerne til de tendenser, der kan aflæses i tabel 6.

**Tabel 6:
Beskæftigelsen
i industrien
1991-93
(1000 personer)**

	1991	1992	1993
Industrien i alt	377	369	352
Arbejdere	253	247	232
Funktionærer	124	123	120
Jern- og metalindustrien	157	154	144

Tabellen viser beskæftigelsen i industrien i 1991 til 1993. Industriens samlede beskæftigelse er faldet fra 377.000 i 1991 til 352.000 i 1993.

Antalsmæssigt er det gået hårdest ud over gruppen af arbejdere, der har mistet beskæftigelse fra et niveau på 253.000 i 1991 til 232.000 i 1993.

Funktionærgruppen har også været ramt af et beskæftigelsesfald. Dette har dog ikke været så stort.

For jern- og metalindustriens område har der været tale om en dramatisk forringelse fra 157.000 i 1991 til 144.000 beskæftigede i 1993. Den faldende beskæftigelse slår kraftigt igennem i arbejdsløshedstallene.

**Tabel 7:
Arbejdsløsheden
1991-93**

	1991	1992	1993
Total gennemsnitlig ledighed	296.100	318.300	348.800
Mænd	137.200	148.800	168.600
Kvinder	158.900	169.500	180.200
Metal	10.000	11.100	14.400
HK	38.500	42.100	45.100
SiD	57.900	59.700	65.200
KAD	19.000	19.500	20.300
Berørte af ledighed	761.100	795.800	842.400
Ledighed i procent	10,6	11,4	12,4

Tabel 7, der viser udviklingen i arbejdsløsheden fra 1991 til 1993, viser, at den totale gennemsnitlige ledighed fra et niveau i 1991 på 296.000 er steget til 348.800 i 1993.

I samme periode kan det konstateres, at antallet af ledighedsberørte næsten er steget med 100.000 personer.

Målt i procenter er ledigheden i 1993 på 12,4 pct. af hele arbejdsstyrken, hvilket er godt 2 procentpoint mere end i 1991. Fordelt på CO-industris største medlemsforbund kan det konstateres, at ledigheden procentuelt er steget mest for Dansk Metalarbejderforbunds medlemmer.

Udviklingen har dog været entydig i samtlige medlemsforbund, dog må det konstateres, at Kvindeligt Arbejderforbund kun har haft en meget moderat stigning i arbejdsløsheden.

SiD og HK har antalsmæssigt haft store stigninger i ledigheden, men på grund af udgangspunktet i 1991 er der ikke tilnærmelsesvis den samme procentvise fremgang i ledigheden som Dansk Metalarbejderforbund har haft.

Det danske inflationsniveau har fortsat det fald, der blev forudsagt i forudgående beretning. Stigningen i forbrugerpriserne endte i 1993 på det hidtil laveste niveau, nemlig 1,2 pct. - en halvering siden 1991.

**Tabel 8:
Prisudviklingen
1991-93
(procentvis
årlig stigning)**

	1991	1992	1993
Råvarepriser	-3,3	-7,7	-1,8
Engrospriser	1,0	-1,1	-0,6
Forbrugerpriser	2,4	2,1	1,2
Nettopriser	2,6	2,1	1,4

Et område som råvarepriserne, har været udsat for direkte fald, hvilket har været medvirkende til at styrke dansk konkurrenceevne, idet vi importerer en lang række råvarer til forarbejdning i vores industri.

Den rekordlave inflation har en overgang betydet, at det danske realrenteniveau har været rekordhøjt, idet renten i Danmark primært har været fastlagt i forhold til den tyske rente.

Når den tyske rente, der traditionelt set har været meget lavere end den danske, i de senere år har været høj, skyldes det i første omgang den tyske angst for inflation, et forhold der har været under nøje overvågning siden den tyske genforening og de fatale økonomiske konsekvenser for tysk økonomi.

Af tabel 9 fremgår, at Danmark i de tre pågældende år har haft rekordstore overskud på betalingsbalancens løbende poster.

**Tabel 9:
Betalingsbalance
og gæld til
udlandet
1991-93
(mia. kr.)**

	1991	1992	1993
Betalingsbalancens løbende poster i alt	13	28	35
Heraf nettorenter til udlandet	-36	-34	-31
Nettogæld til udlandet (ultimo året)	264	241	220
Nettogæld til udlandet i procent af BNP	31,9	28,2	25,2

På trods af store renteudgifter på vores udenlandsgæld har overskuddet på handelsbalancen været så stort, at der efter betaling af renter er et solidt overskud på betalingsbalancen.

Udlandsgælden har fortsat sin faldende tendens, og det må konstateres, at såfremt de kommende års økonomiske politik i Danmark fortsat kan udvirke et betalingsbalanceoverskud, vil Danmark formodentlig være gældfri i løbet af ganske få år.

Der har fra forskellig side været rejst kritik af, at den nuværende regerings økonomiske politik sætter betalingsbalanceoverskuddet over styr.

Det er en kritik, der er mere præget af ideologiske holdninger fremfor økonomiske, idet det nuværende betalingsbalanceoverskud må anses for at være så stort og solidt fundet, at man skal anstrenge sig umådelig meget, hvis man vil ødelægge det.

Vurderet på baggrund af de grundlæggende samfundsøkonomiske faktorer, er der derfor al mulig grund til optimisme for de kommende år.

Økonomiske iagttagere i Danmark er enige om, at arbejdsløshedskurven vil knække i løbet af 1994 - et forhold der ikke har været lagt op til på noget tidspunkt under ti års borgerligt styre.

At tabellerne 10 til 13 fremgår det, at lønstigningerne i Danmark i perioden 1990 til 1992 fortsat har udviklet sig moderat.

Tabel 10:
Gennemsnitlig
timefortjeneste
excl. tillæg
(øre pr. time)

	1990	1991	1992
Faglærte mænd	10275	10608	10833
Ikke-faglærte mænd	8937	9292	9584
Ikke-faglærte kvinder	8003	8352	8642
Samtlige arbejdere	9223	9597	9860
Anm/ Kilde: Opgørelsen bygger på DAs lønstatistik. Bemærk, at 1993-tal dels endnu ikke er tilgængelige; dels er statistikken lagt om til »konjunkturstatistik« pr. 2. kvartal 1993. 1993-tallene vil derfor ikke kunne sammenlignes direkte med den øvrige tidsserie.			

Når tallene i tabel 10, 11 og 12 ikke går længere end til 91/92 skyldes det, at Dansk Arbejdsgiverforening omlægger sin lønstatistik, hvorfor der har været en større pause i statistikpublikationen. Omlægningen betyder endvidere, at der ikke kan drages direkte sammenligninger med de tal, der forventes at komme for 1993.

Af tabel 13 fremgår, at udviklingen i den reale timeløn i jern- og metalindustrien med basis i 1990 har været på 5 pct. frem til 1993. Set i forhold til den reale timeløn i industrien i alt, er der tale om en lidt større fremgang idet udviklingen her har været på 4,7 pct.

Tabel 11:
Gennemsnitlig
timefortjeneste
excl. tillæg i
jern- og metal-
industrien
(øre pr. time)

	1989	1990	1991
Faglærte mænd	9448	9833	10201
Ikke-faglærte mænd	8431	8773	9193
Ikke-faglærte kvinder	7813	8129	8511
Samtlige arbejdere i jern- og metalindustrien	8714	9064	9552

Anm/ Kilde: Opgørelsen bygger på DAs lønstatistik.
Bemærk, at 1993-tal dels endnu ikke er tilgængelige; dels er statistikken lagt om til «konjunkturstatistik» pr. 2. kvartal 1993. 1993-tallene vil derfor ikke kunne sammenlignes direkte med den øvrige tidsserie.
Tabel 11s branchespecifikke opgørelse foreligger endvidere ikke i DAs lønstatistik for 1992.

Tabel 12:
Relativ lønmæs-
sig placering for
arbejdergrupper
1990-92 i flg.
DAs lønstatistik

	1990	1991	1992
Faglærte mænd	111,4	110,5	109,9
Ikke-faglærte mænd	96,9	96,8	97,2
Ikke-faglærte kvinder	86,8	87,0	87,7
Samtlige arbejdere	100,0	100,0	100,0

Anm/ Kilde: Opgørelsen bygger på DAs lønstatistik.
Bemærk, at 1993-tal dels endnu ikke er tilgængelige; dels er statistikken lagt om til «konjunkturstatistik» pr. 2. kvartal 1993. 1993-tallene vil derfor ikke kunne sammenlignes direkte med den øvrige tidsserie.

Tabel 13:
Indeks for real-
lønnen i jern- og
metal-industrien
samt hele indu-
strien 1991-93
(1990=100)

	1990	1991	1992	1993
Lønindeks, Jern- og metalindustrien	100,0	103,0	107,0	109,4
Lønindeks, industrien i alt	100,0	103,1	106,5	109,1
Forbrugerprisindeks	100,0	102,4	104,5	105,9
Real timeløn, Jern- og metal	100,0	100,6	102,5	103,5
Real timeløn, industrien i alt	100,0	100,7	101,9	103,3

Kilde: Egne beregninger

Årsagen til den pæne reallønsfremgang skyldes ikke som det fremgår af tabel 11, store nominelle lønstigninger. Årsagen skal findes i den rekordlave inflation omtalt tidligere, der betyder at selv små nominelle lønstigninger betyder reallønsfremgang.

Tabel 12 viser den relative lønspredning for arbejdergrupperne for 1990 til 1992.

Som det ses af tabellen, er der sket en indsnævring af lønsforskellene, idet faglærtes løn, fra et niveau i 1990 på 111,4 set i forhold i forhold til samtlige arbejdere, er faldet en smule til 109,9.

I samme periode er både ikke-faglærte mænd og ikke-faglærte kvinder steget til en højere relativ andel af gennemsnits-

lønnen. Der er altså tale om en stadig indsnævring, en tendens der også har kunnet aflæses tidligere år

Sammenlagt må det konstateres, at Dammark har været i stand til at forbedre sin internationale konkurrenceevne markant, samtidig med at man har sikret reallønsfremgang til de danske lønmodtagere.

Dronningborg Maskinfabrik

Beskæftigelsen indenfor CO-industri's område 91/93

I beretningsperioden har CO-industri været involveret i rekonstruktionen af Dronningborg Maskinfabrik ved Randers.

Repræsenteret ved cheføkonom Dines Schmidt Nielsen, har CO-industri medvirket ved en gennemgang og forbedring af virksomhedens produktivitet ligesom der er ydet bistand i forbindelse med at knytte kontakt til institutionelle investorer.

Resultatet af bestræbelserne er blevet en mindre, men absolut levedygtig virksomhed der for nylig kunne fejre 100 års jubilæum med en fyldt ordrebog.

Nordjyllands- værket

CO-industri har i hele beretningsperioden løbende fulgt en sag af stor betydning for beskæftigelsen og den fremtidige teknologiuudvikling på energiområdet.

Sagen begyndte da det jysk-fynske elsamarbejde ELSAM i 1991 ansøgte folketinget om tilladelse til at anlægge to kraftværksenheder i hhv. Ålborg og Fredericia.

Tilladelse til anlæg af værkerne blev vedtaget i folketinget, men den daværende industri- og energiminister rystede på hånden i det afgørende øjeblik og pålagde ELSAM at sende byggeriet ud i EF-licitation før det indre marked endnu var trådt i kraft.

Licitationen var i forhold til EF-retten helt unødvendig og indebar stor risiko for at ordren gik til udenlandske selskaber, der var interesserede i at dumpe sig ind på det danske marked.

Det lykkedes et dansk konsortium at vinde ordren i skarp konkurrence med bl.a. franske og tyske leverandører. Dermed var der udsigt til en optimal løsning for dansk beskæftigelse og teknologiuudvikling.

I oktober 1993 fik et par ansatte ved Aalborg Universitets Center udsat byggeriet af det kulfyrede kraftværk i Nordjylland på baggrund af en række formelle procedurefejl i forbindelse med planlægningsproceduren - fejl der vel og mærke er ubetydelige i forhold til projekteringen.

Forsinkelsen vil ramme den lokale beskæftigelse selvom de involverede parter søger at mindske følgerne heraf. Det regnes med at forsinkelsen vil være på maksimalt et år.

Nordjyllands- udvalget

I forbindelse med Dancall's konkurs blev der nedsat en hurtigt-
arbejdende udvalg, der skulle komme med forslag til under-
støttelse af erhvervsudviklingen i Nordjylland. CO-industri var
repræsenteret i gruppen af cheføkonom Dines Schmidt Nielsen.

Nordjyllandsudvalget afgav i begyndelsen af 1994 rapport
omkring erhvervsudviklingen i området. Udvalget foreslog
blandt andet at der etableres en regional investeringsfond og
en udviklingsfond.

Der er igangsat et lokalt arbejde vedrørende den regionale
investeringsfond. I forlængelse af nordjyllandsudvalget arbejde
planlægger CO-industri desuden afholdelse af en regional
erhvervskonference i Ålborg sidst i 1994.

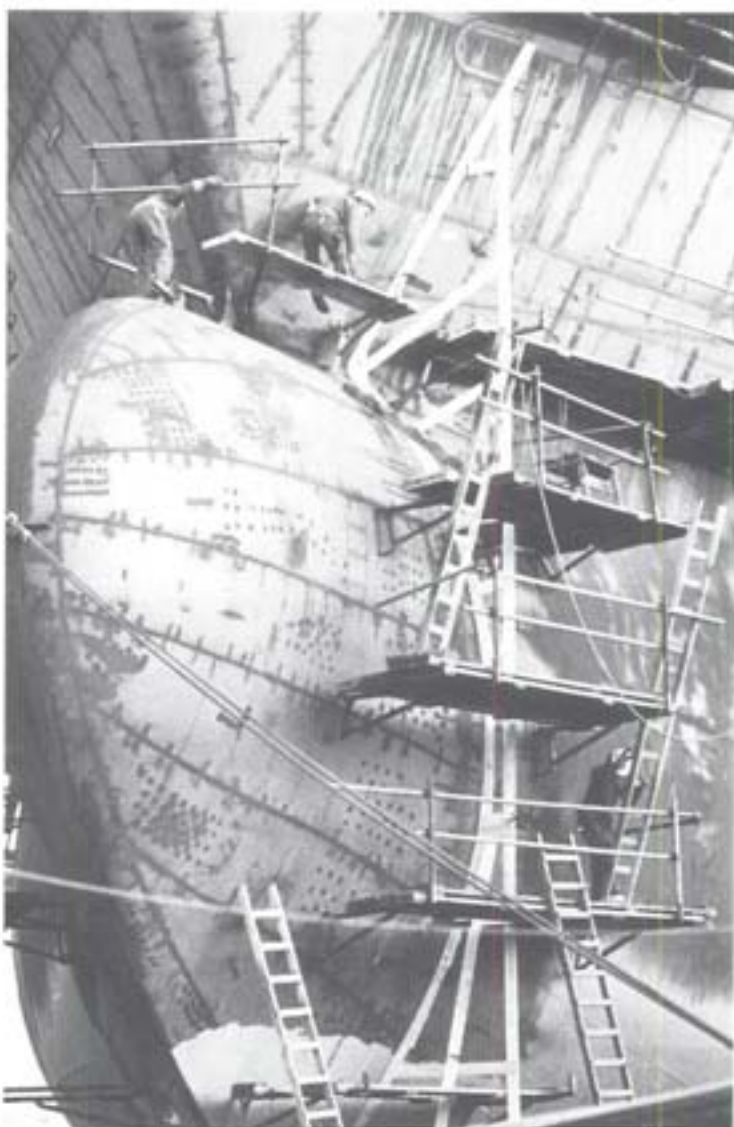


Skibsværfterne

Det ventede opsving på det internationale skibsbygningsmarked der blev forudset i 1991 udeblev som bekendt.

Ordreindgangen på verdensplan i 1992 faldt med ca. 27 pct. i forhold til det foregående år. Årsagen hertil var den negative udvikling i verdensøkonomien. Især Japans stigende økonomiske problemer fik afgørende betydning for søfarten.

Den økonomiske udvikling bevirkede, at fragtraterne faldt kraftigt i 1992. Deraf følger at rederierne var meget tilbageholdende med at kontrahere ny tonnage.



Tabel 1:
Nøgletal vedrørende de danske skibsværfter

	Ordrebehold. 1.000 cgt	Ordreindg. 1.000 cgt	Produktion 1.000 cgt	Andel pct.
1988	459,6	205,3	277,2	3,2
1989	589,7	192,4	287,0	2,9
1990	927,7	596,4	305,5	2,6
1991	876,6	265,9	350,9	3,0
1992	674,3	246,6	414,5	3,4
1993	750,0	390,0	337,0	2,8

Tabel 1 illustrerer tydeligt at der har været tale om et fald i produktionen af skibe i Danmark fra 1992 til 1993. Der har i 1993 været tale om en rimelig ordreindgang, hvilket har medført en pæn ordrebeholdning ved udgangen af 1993. Ordreindgangen er yderligere blevet styrket i første kvartal 1994.

Tabellen viser yderligere, at Danmarks internationale betydning som skibsbygningsnation er faldende, idet vi fra en produktionsandel fra 3,4 pct. i 1992 er faldet til 2,8 pct. i 1993.

På trods af faldet i verdensandel er Danmark rykket op som verdens 6. største skibsbyggernation. Japan er den største skibsbyggernation med ca. 40 pct. af verdensproduktionen, mens Sydkorea og Tyskland i 1992 stod for hhv. 15 og 7 pct.

I 1993 skete der en mærkbar stigning i ordreindgangen til de danske værfter. De modtog ordrer for 390.000 cgt., hvilket var knap 60 pct. mere end året før. Ordreindgangen svarede til 2,7 pct. af det samlede ordreindgang globalt.

Status på situationen på de danske værfter er, at der er udsigt til en rimelig gunstig udvikling med hensyn til beskæftigelsen på de større værfter, mens situationen på de mindre værfter på grund af anpartsordningens bortfald og fiskeriets fortsatte krise er meget uklare.

Der foreligger ikke endelige beskæftigelsestal for 1993, men som det vurderes i nedenstående figur, har beskæftigelsen været på et lavere niveau i 1993 end i 1992. Tendensen på lidt længere sigt er dog mere positiv idet det forventede opsving formodes at føre til øget kontrahering.

Beskæftigelsen ved danske skibsværfter 1988-93

	Beskæftigelse	
	Nybygning 1.000	I alt
1988	7300	10638
1989	7900	10744
1990	8400	11436
1991	8600	11020
1992	8300	12510
1993	8000	11450



Der er ingen tvivl om, at beskæftigelsen har holdt sig bedre på de store værfter end på de mindre værfter. De mindre værfter har været ramt af krise i 1993 bl.a på grund af skærpet konkurrence, bortfald af anpartsordningen m.v. Derfor er den samlede beskæftigelse også faldet mere end hvad der kan forklares via beskæftigelsen indenfor nybyggeri.

På lønomkostningssiden kan der konstateres moderate stigninger i timelønningerne, således at der er sket en forbedring af de danske værfters konkurrenceevne på omkostningssiden.

Udviklingen i yenkursen og dollarkursen har yderligere styrket de danske værfters konkurrenceevne. Set i forhold til beretningsperioden må det konkluderes at de danske værfter står temmeligt stærkt her i begyndelsen af 1994 - et forhold der yderligere kommer til udtryk i, at man har hjemtaget flere store ordrer i skarp international konkurrence.

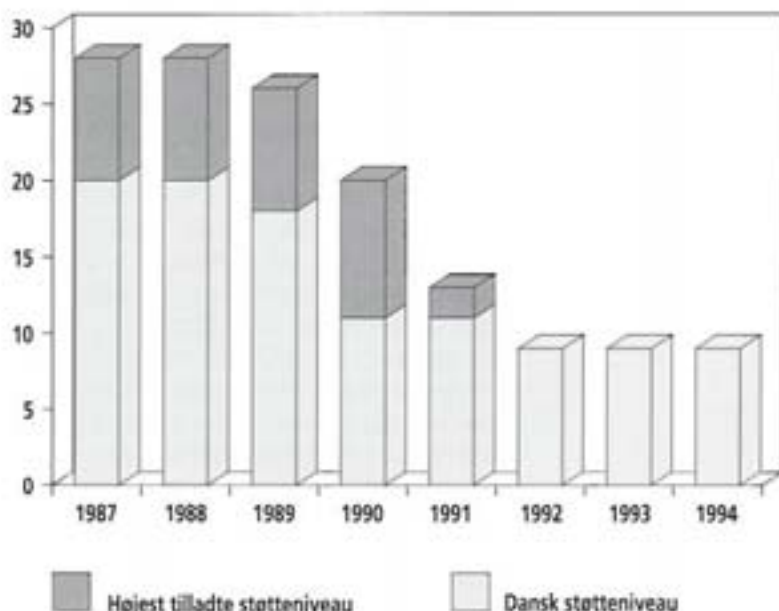
I beretningsperioden har CO-industri været aktivt engageret i gennemførelsen af en ny skibsfinansieringsordning.

Støtteniveau for skibs- finansiering

Det internationale støtteniveau har været faldende og CO-industri ønsker fortsat at der opnåes enighed om et fortsat fald i subsidierne.

Som det fremgår af forudgående figur er støtteniveauet faldet frem til 1992 og Danmark sakker ikke længere bagud i forhold til maksimumgrænsen.

Pct. Støtteniveau for skibsfinansiering



En overgang var situationen den at den faldende danske inflation medførte en kraftig udhulning af indeksordningens subsidieværdi i løbet af 1992 - 1993.

Udhulingen medførte, at der i begyndelsen af 1993 blev arbejdet meget intenst på at få gennemført en ny finansieringsordning. CO-industri deltog aktivt i denne proces.

Industriministeren nedsatte et udvalg, hvori CO-industri var repræsenteret ved cheføkonom Dines Schmidt Nielsen. Udvalget fremlagde sin beretning i august 1993. Beretningen dannede grundlag for drøftelse i Industriministeriets Kontaktudvalg vedrørende Skibsværftsindustrien og senere i forhandlinger mellem forligspartierne på værftsområdet. Resultatet af forhandlingerne blev, at der blev gennemført en fornyet rentestøtteordning i efteråret 1993.

Værftssituationen i EU har primært koncentreret sig omkring udviklingen i det tidligere Østtyskland.

I sommeren 1992 gav EU-Kommissionen tilladelse til, at den

Regional erhvervspolitisk konference på Hindsgavl

tyske regering kunne yde en omstrukturingsstøtte til de tidligere østtyske værfter på ca. 24 mia. danske kroner.

Betingelserne for godkendelse af den ekstraordinære støtte til omstrukturering af værfterne i det tidligere Østtyskland var, at den tyske stat skulle garantere en reduktion af kapaciteten på de pågældende værfter fra 545.000 cgt. til 327.000 cgt. Kapacitetsreduktionen skal være tilendebragt inden udgangen af 1995.

Efter tilladelsen blev givet af EU-Kommissionen har den tyske stat indsendt ansøgning på vegne af Bremer Vulkan, der har ønsket at flytte værftet i Wismar til en anden plads. Bremer Vulkan ønsker at opføre et nyt og moderne værft. Den tyske stat vil give store tilskud til gennemførelse af de påtænkte investeringer på 2,2 mia. kr.

I henhold til betingelsen om kapacitetsbegrænsningen må værftet i Wismar kun producere 100.000 cgt. om året, hvilket stort set svarer til 2 dobbeltskrogede WLCC'er. Det værft, der tænkes opført, vil dog få en produktionskapacitet, der vil blive meget større end de 100.000 cgt.

Dansk værftsindustri og EU-Kommissionen har ført intense drøftelser omkring ansøgningen fra den tyske regering. Fra dansk side har man en klar interesse i, at man ikke får lov til at gå ud over de kapacitetsgrænser, der er aftalt som betingelse for at yde støtte i forbindelse med omstruktureringen i det tidligere Østtyskland.

CO-industri arrangerede i efteråret 1992 en regional erhvervspolitisk konference på Fyn.

Konferencen var rettet mod et repræsentativt udsnit af fynske politikere, afdelingsformænd fra CO-industris medlemskreds, ledelse og tillidsrepræsentanter fra en række udvalgte virksomheder, institutionelle investorer og repræsentanter fra den finansielle sektor, de lokale erhvervsråd samt CO-industri's medlemsforbund.

Konferencen samlede dermed en bred kreds af beslutningstagere fra det fynske område

Hovedemnerne på konferencen var kommunernes rolle i den regionale erhvervspolitik, de institutionelle investores investeringsstrategier, mulighederne i netværkssamarbejde mellem små og mellemstore virksomheder samt erhvervsstrukturen på Fyn.

Der var med andre ord sat fokus på en lang række problemstillinger med relevans for det fynske område. Debatten på konferencen var god og der blev lagt op til en fortsættelse af dialogen mellem de erhvervspolitiske aktører.

Selve konferencens form og sammensætningen af deltager-

kredsen danner udgangspunkt for CO-industri's fremtidige arbejde med den regionale erhvervs politik.

Energiområdet

CO-industri følger udviklingen på energiområdet nøje. Årsagen hertil er naturligvis at energiområdet har en væsentlig betydning for dansk industri's konkurrenceevne.

En del af arbejdet foregår i Industriens energiudvalg hvor CO-industri er repræsenteret ved Organisationssekretær Verner Elgaard. Udvalget øvrige medlemmer omfatter en række virksomhedsledere fra arbejdsgiverorganisationen Dansk Industri (DI) samt repræsentanter fra en lang række mindre erhvervsorganisationer.

Udvalget drøfter en lang række overordnede energipolitiske problemstillinger og deres virkning på industriens konkurrenceevne. Mere specifikke opgaver eks. kampagner varetages af arbejdsgrupper der er nedsat til lejligheden.

Et eksempel herpå er arbejdsgruppen vedrørende industriens trykluftkampagne. Arbejdsgruppen hvori CO-industri er repræsenteret, skal sørge for afviklingen af en større oplysningskampagne.

Baggrunden for kampagnen er at 20% af erhvervslivets energiforbrug går til trykluft. Dette faktum kombineret med oplysninger f.eks om at mange trykluftsanlæg ikke vedligeholdes korrekt, lækager ofte ikke spores og tætnes samt at anlæggene ofte kører med for højt tryk - også når der ikke er behov for trykluft, giver grund til at tro at der er væsentlige besparelser at hente ved en minimal arbejdsindsats.

Kampagnen har til hensigt at henlede virksomhedernes opmærksomhed på mulighederne for store energibesparelser ved bl.a en konsekvent vedligeholdelse af virksomhedens trykluftanlæg.

Kampagnen kører på en række enkelttemaer der sigter mod at skabe opmærksomhed om de enkelte ting der - uden de store økonomiske omkostninger - kan gøres for at trimme trykluftanlægene i de danske virksomheder.

Kampagnen retter sig mod en lang række virksomheder der anvender trykluftanlæg samt leverandører af anlæg. Derved skabes der mulighed for kontakt mellem virksomhederne og leverandørerne.

5

Den udenrigspolitiske baggrund

I perioden 1991 - 1994 oplevede kartellet en udenrigspolitisk udvikling med omvæltninger og ændringer af det politiske og økonomiske landskab i et omfang, som kun kan sammenlignes med tiden lige efter Første og Anden Verdenskrig.

Selvom mange af de igangsatte udviklingstendenser langt fra har nået deres afslutning, står det fast, at ændringerne allerede nu i vidt omfang vil påvirke kartelmedlemmernes forhold.

I Østeuropa lykkedes det at slå ind på vejen mod en demokratisk samfundsopbygning og en markedsøkonomi. Lande som Polen, Ungarn og Tjekkoslavakiet samt det tidligere DDR, der naturligvis er favoriseret ved at have en økonomisk supermagt som Forbundsrepublikken i Ryggen, havde, om end i varierende omfang, alle kulturelle og historiske forudsætninger, der trods alle vanskeligheder lettede omstillingen. Trods de umådelige skader, som COMECON's centralstyrede kommandoøkonomi havde påført produktionsliv, miljø og de menneskelige ressourcer og trods tilbageslag, synes det trufne valg, nemlig en klar tilslutning til vesteuropæiske forbilleder, at være uigenkaldelig. Forudsætningen herfor er naturligvis, at den højst usikre og forvirrede sikkerhedspolitiske situation afklares i de kommende år.

Det blev i 1992/93 klart, at der ikke kunne blive tale om et egentligt NATO-medlemskab, og en hjælpekonstruktion som »Partnerskab for Fred« har primært symbolsk funktion. Det står derfor helt klart, at de øst- og centraleuropæiske lande med al kraft stræber mod det EU-medlemskab, som ene og alene kan sikre deres inden- og udenrigspolitiske sikkerhedsbehov samt en økonomisk integration med Vesten.

Det er naturligvis usikkerheden om udviklingen i SNG, der er årsag til den voldsomme drift mod EU. I det russiske statssamfunds udvikling efter Gorbatsjovs fald, står det klart, at ikke alene økonomien, men også det politiske liv og ikke mindst det russiske imperiums grænseområder, alle forekommer mærkbart ustabile og konfliktprægede. Omlægningen fra en kommandostyret centralekonomi til decentral markeds- og forbrugerorienteret produktion krævede kulturelle forudsætninger, som havde svært ved at spire under det kommunistiske regime. Hertil kommer, at Gorbatsjov i alt for lang tid troede på muligheden for at stabilisere systemet ved politiske demokratiseringsreformer, der gik uden om de hårde valg for erhvervsstrukturen. Resultatet er, at SNG står med forsyningsproblemer i alle sektorer med tilhørende problemer med den demokratiske legitimitet i befolk-

ningen og en stadig mulighed for en radikalisering af befolkningen ledet af kredse, der er utilfredse med at have mistet magten, og som ønsker at genskabe Ruslands magtpolitiske supermagtstatus i regionen.

Resultatet heraf har været en uhyggelig opblomstring af mafiose organiseringer af samfundslivet og ikke mindst økonomien. Denne udvikling forværres af den voldsomme under tiden borgerkrigs-lignende ustabilitet der præger de russiske periferiområder. Ukraines, Moldaviens, og Hvide Ruslands status synes lige så usikker som Ruslands, men voldsomme etniske og religiøse målsætninger præger nu også et bredt bælte af folkeslag og områder på SNG's sydflanke. Denne ustabilitet og tvivl om de nye systemers bæredygtighed har om noget præget udviklingen i Nordeuropa, ikke mindst hvad angår Østersøområdet. De baltiske stater lever i skyggen af konstant frygt for pres politisk, økonomisk og militært fra kredse i Rusland.

For Finland har dette, samt det markante tab af det russiske marked, der aftog ca. 30% af finsk eksport, ført til en markant omlægning af finsk udenrigspolitik i retning af et EU-medlemskab og en målbevidst koncentration om en omlægning af eksporten mod syd og vest. Dette har også haft en vis betydning for Sverige, der imidlertid primært i sin EU-ansøgning er drevet af økonomiske motiver.

I beretningsperioden færdigforhandlede og vedtoges den såkaldte EØS-aftale med en række EFTA-lande. Det stod dog lysende klart, at selvom denne garanterede mulighederne for et effektivt økonomisk samspil med de 12 EU-lande, var det utilfredsstillende at måtte nøjes med en tilpasningspolitik med begrænsede muligheder for at påvirke indholdet.

I sidste halvdel af 1994 afholdes der folkeafstemninger om de nu færdigforhandlede traktatforslag, hvor meget tyder på, at Finland og Sverige vil kunne blive medlemmer, mens opinionen i Norge i høj grad er præget af Norges særlige historiske forudsætninger som en meget ung nationalstat.

EU-udviklingen

Dette spørgsmål blev uden overdrivelse et af de væsentligste i den danske debat, ikke mindst den faglige.

Ved ikrafttrædelsen af Det Indre Marked pr. 1. januar 1993 stod det klart, at den fri bevægelighed for varer, tjenesteydelser, kapital og personer rummede en række gode muligheder for eksport fra især små lande med mange små og mellemstore virksomheder, der i øvrigt ikke besidder økonomiske eller politiske muligheder for at tiltvinge sig adgang til de store markeder.

Med Europas højeste eksportkvote pr. indbygger lykkedes det dansk industri at udvide markedsandele og indtjening, der i høj grad var medvirkende til, at Danmark i beretningsperioden kon-

soliderede sin status som et land, der var stærkt på vej til at afskaffe den store udlandsgæld, der havde belastet dansk økonomi og velfærden siden 60'erne.

En logisk følge af konstruktionen af Det Indre Marked var tankerne om nu at reducere den væsentligste tilbagestående kilde til usikkerhed, hvad angår indtjening, investering og beskæftigelse, nemlig den konstante fare for uforudsete kurs-svingninger. Tanken om et stramt økonomisk og finanspolitisk samarbejdsinstrument, der i EF-jargon fik betegnelsen ØMU (Økonomisk og Monetær Union), var derfor en logisk følge. Det stod da også klart, ved beretningens afslutning, at alle EU's medlemslande og de fleste EFTA-lande, selvom ØMU'en ikke formelt lod sig realisere inden for den planlagte frist, uden undtagelse agerede, som om ØMU'en var en realitet. Desværre må der under et sådant frivilligt system gennemføres en økonomisk og finansiel disciplin, der er betydelig skrapere, end hvis systemet var formelt funderet.

Ved gennemførelse af Det Indre Marked stod det også klart, at den deregulering, som krævedes, måtte afløses af en regulering i EF-regi. Ikke mindst på arbejdsmarkedsområdet krævede de faglige organisationer indførelsen af et fælles minimumsfundament af socialpolitiske og arbejdsmarkedspolitiske tiltag, der skulle modvirke faren for en magtforskydning til fordel for kapitalsiden, ikke mindst de stadig stærkere transnationale koncerner.

I den forløbne periode har CO-industri, som behandlet andetsteds, engageret sig stærkt i udvalg, råd og arbejdsgrupper hos de myndigheder og erhvervsorganisationer, der har indflydelse på realiseringen af EU's politikker.

En særlig og meget vigtig opgave for at sikre medlemmernes beskæftigelse og velfærd er det fortløbende arbejde med gennemførelsen af bestemmelserne for Det Indre Marked, herunder statsstøtte- og konkurrencereglerne, der trådte i kraft og får skærpet aktualitet pr. 1. januar 1993.

CO-industri og Dansk Industri har selvstændigt og i gensidigt samarbejde udvist skærpet agtpågivenhed over for den opfindsomhed, der præger medlemslandene ved »opfindelsen« af nye former for tekniske handelshindringer. Mens det tidligere meget hyppigt var mere eller mindre plausible forbruger- og arbejdstagerbeskyttelsesmotiver, der blev brugt til at fremme importhæmmende tiltag i form af tekniske handelshindringer, er opfindsomheden nu i høj grad rettet mod miljøtiltag, der vanskeliggør andre landes eksport.

CO-industri har tidligere råbt vagt i gevær, hvad angår de ressourcer og den politiske opmærksomhed, der blev tildelt dette område og har ved adskillige lejligheder måttet gribe ind via

CO-industri og Dansk Industri holdt i april en fælles EU-konference med Max Bæhring og DI-direktør Hans Skov Christensen som indledere.



sin repræsentation i specialudvalg, »Støvsugerbanden« og i offentlighedskampagner. Det mest fuldgældige udtryk for CO-industris markante holdninger på området kom frem ved den stort anlagte fælles konference med Dansk Industri omkring EU-udviklingen i foråret 1994 i København.

Også hvad angår subsidiepolitikken samt statsstøtte, der nu i stigende grad forsøges indført under regional- eller strukturpolitiske overskrifter, hvis de ikke direkte betegnes som omstillingsstøtte for at afbøde krisens sociale følger, måtte CO-industri stramme kursen op. Ikke mindst de meget store midler, der tilflyder de 5 nye forbundslande i Tyskland, gav anledning til meget stor bekymring på grund af de uigennemskuelige udbetalingsvilkår og støttestedestinationer samt uklarheder vedrørende den nye skibsværftskapacitet, der kunne komme på tale. Også lignende tiltag, ikke mindst i stålindustrien, automobilindustrien og skibsbygningsindustrien, gav anledning til reaktioner over for en hel række EU-lande.

Det skal understreges, at CO-industri helt og fuldt støtter inddragelsen af det tidligere Østeuropa samt svagere regioner i den internationale arbejdsdeling, ligesom det principielt erkendes, at der her skal være mulighed for ekstraordinære støtteforanstaltninger, men aftalte spilleregler, lofter og modtagergrupper er et af de områder, hvor EU under ingen omstændigheder skal tillade frihedsgrader, eventuelt under påkaldelse af subsidiaritetsprincippet.

CO-industri har registreret, at EU på mange områder har bevæget sig bort fra mere abstrakte skrivebordstiltag og i langt højere grad hælder til tiltag, der fungerer i praksis. CO-industri er talsmand for, at udformningen af sådanne tiltag bør tilpasses lokale forudsætninger og traditioner, men at rammebetingelser, lofter og sokler må stå entydigt fast.

Et andet område, hvor CO-industri var særligt aktive, var forskningsområdet, både hvad angår dansk forskningspolitik, og ikke mindst EF's store rammeforskningsprogram, hvis fornyelse skal finde sted medio 1994. CO-industri har på alle områder udvist interesse for teknologifremme og forskning og har især fået indført, at rammeforskningsprogrammet, der i dag er en meget væsentlig finansieringskilde til både den offentlige og private danske forskning, får mulighed for at finansiere arbejdsmiljøforskning, et område der ved flere lejligheder har vist sig meget kritisk i opinionen, ikke mindst den faglige, i dansk sammenhæng.

Den Sociale Dimension

På grund af energisk modstand fra Fru Thatchers regering måtte der i 1989 gennemføres en ny EF-konstruktion, den såkaldte Sociale Pakt, der byggede på en politisk forståelse mellem 11 medlemslande. Også ved integrationen af denne i den egentlige EU-traktat i forbindelse med Maastricht/Edinburg blev England friholdt fra Den Sociale Dimension trods arbejderbevægelsens protester.

Den Sociale Dimension, som var afledt af logikken og følgevirkningerne i EF-Pakken, udløste betydelig aktivitet i CO-industri. Ligesom det med held var lykkedes at sikre arbejdsmiljøudviklingen i forbindelse med skabelsen af Det Indre Marked i 1987, stod det klart, at Den Sociale Dimension på en række områder måtte integreres i »Den Danske Arbejdsmarkedsmodel«.

På en række områder, ikke mindst hvad angår ligestilling, bevisbyrde m.m., medførte gennemførelsen af Den Sociale Dimension en række forbedringer i Danmark, men det var først og fremmest gennemførelsen af EU-retsregler, der krævede betydelig omhu og aktivitet fra CO-industris side.

Sandheden var jo, at EF's tradition og struktur primært var gearret til udarbejdelsen og gennemførelsen af lovtiltag, mens

aftalevejen, der har sikret Danmark et af de bedst fungerende arbejdsmarkeder i verden, historisk set havde stået noget i skyggen i EU-sammenhæng.

Umiddelbart før vedtagelsen af Maastricht, var det lykkedes de europæiske, faglige organisationer at nå til enighed med deres tilsvarende arbejdsgivermodpart om de generelle regler for gennemførelsen af EU-bestemmelser med relevans for arbejdsmarkedet. Det stod klart, at for første gang åbnedes der en principiel mulighed for såkaldte europæiske aftaler mellem de europæiske parter, der kunne erstatte direktiver vedtaget i EF's Ministerråd.

I 1993 strandede forsøget på at erstatte direktivforslaget om høring og information, idet EFS anbefalede Ministerrådet at gennemføre et egentligt direktiv i lyset af arbejdsgiverorganisationernes manglende kompromisvillighed. Europæiske aftaler vil udløse en både juridisk og politisk betonet debat vedrørende gennemførelsen (i EU-jargon implementeringen) i medlemslandene, inden for de enkelte brancher og kartelområder, men nok så vigtig blev implementeringsproblematikken for direktiver vedtaget i Ministerrådet. Maastricht åbnede mulighed for, at sådanne kunne implementeres ved lovgivning, ved aftaler eller ved en kombination af begge dele.

CO-industri meldte tidligt utvetydigt ud, at kartellet ville forsvare »Den Danske Model« med al påkrævet energi og inden for rammerne af det tætte samarbejde på EU-området, som var udviklet med IA (nu Dansk Industri - se beretning 1988 - 1991). Det lykkedes at udarbejde aftaler, der dels implementerede direktivet om ansættelsesbeviser, dels foregreb det endnu ikke vedtagne direktiv om overenskomstforhold for EU-underleverandører, der udførte arbejde i Danmark.

Umiddelbart før vedtagelsen af Maastricht havde CO-industri afkrævet EF-Kommissionen politiske garantier for det danske aftalesystems fremtidige funktion. Den ansvarlige kommissær medgav i en brevveksling med CO-industris formand, Max Bæhring, at det danske aftalesystem i langt de fleste tilfælde ville tilfredsstille EF's krav om repræsentativitet, og at aftalevejen derfor uden vanskeligheder kunne accepteres som den principielle implementeringsmetode, og at den såkaldte »erga omnes problematik« herved bortfaldt. Disse tilsagn blev i øvrigt i februar 1994 formaliseret som en integreret del af den svenske tiltrædelsestraktat til EU.

CO-industri har udfoldet betydelig aktivitet inden for medlemskredsen og uden for med henblik på at sikre forståelsen for, at kartellets kort- og langsigtede interesser kræver et entydigt forsvar af den danske aftalemodel hos alle medlemsforbundene.

EU-traktat- ændringen

Som bekendt blev den danske vej til medlemskab af EU ved ratifikation af Maastricht/Edinburg-traktaterne problemfyldte. Sagen var, at foruden ovennævnte problemområder, der var tæt tilknyttet til dannelsen af et europæisk enhedsmarked, krævede udviklingen tiltag i et omfang, som Europas befolkninger havde svært ved at forstå og acceptere.

Årsagen var først og fremmest den situation, der prægede Europa efter murens fald i 1989 som beskrevet ovenfor. Pludselig stod Europa med et akut behov for en hurtig afklaring af sikkerhedspolitikken. Europa måtte i beretningsperioden konstatere, at hverken den eneste eksisterende supermagt, USA, ej heller FN, og som det viste sig, heller ikke EF/EU kunne bringe krigen på Balkan til ophør. Dermed stod det klart, at Europas sikkerhedsbehov ikke lod sig dække af de eksisterende systemer, og europæiske politikere krævede derfor, at EU tilgodeså muligheden for udviklingen af en fælles sikkerhedspolitik.

I begyndelsen af 90'erne syntes denne at krystallisere sig omkring den hensygnende organisation, WEU (Den Vesteuropæiske Union), men hvad slutresultatet end måtte blive inden for rammerne af NATO, CSCE eller »Partnerskab for Fred«, stod det klart, at Europa uvægerligt vil forøge sin sikkerhedspolitiske kompetence, hvor EU vil spille en afgørende rolle. Hermed var der tilført debatten et emne, som let lod sig misbruge i medie-debatten, og som vælgerne ikke havde den fornødne tid til at fordøje og forstå nødvendigheden af samt behovet for opretholdelsen af dansk indflydelse på denne debat.

Situationen her skærpedes naturligvis også af den uheldsvangre udvikling, ikke mindst i Mellemøsten. De befolkningsrige nordafrikanske stater oplevede en realøkonomisk tilbagegang, og de fortvivlende fremtidsudsigter for befolkningerne, hvor 75% er under 25 år, gav den muslimske fundamentalisme, intolerance og aggressivitet vind i sejlene. Samtidig udløstes et massivt pres mod de europæiske middelhavslande med flygtninge og illegal immigration.

Sammenkoblet med flygtningestrømmen fra det tidligere Jugoslavien og den store usikkerhed i Rusland og Østeuropa var det klart, at EU hermed måtte programmere tiltag på det rets-politiske samarbejde, asylret, politisamarbejde m.m., som i forbindelse med Maastricht-debatten igen komplicerede billedet og gav befolkningerne en følelse af, at EU ville for meget for hurtigt, og at der heri lå en trussel mod den nationale suverænitæt og tradition - igen en frugtbar mark for en overfladisk og under tiden demagogisk mediedebat.

Mafiaens utrolige forøgede udfoldelsesmuligheder i forbindelse med kulturbruddet i øst burde i sig selv være begrundelse nok for et markant samarbejde om den indre sikkerhed i Euro-

pa, som formodentlig vil være accepteret i takt med, at befolkningerne erkender nødvendigheden heraf.

Valget den 2. juni 1992 gav en lille overvægt (48.000 stemmer) til nej-siden til trods for et markant Folketingsflertal og en klar erkendelse i arbejdsmarkeds- og erhvervsorganisationer af, at Danmark intet alternativ havde for påvirkning, og at et dansk nej i øvrigt ikke, trods uansvarlige udsagn om det modsatte, ville bremse EU-medlemslandenes vej mod et tættere samarbejde.

CO-industri havde i samarbejde med Dansk Industri tidligere, på baggrund af meningsmålinger, erkendt, at politikerne ikke i tilstrækkelig grad formåede at bygge bro over forståelseskløften. For det dominerende lønmodtagerparti, Socialdemokratiet, var situationen yderligere kompliceret af behovet for et forandsskifte, der førte til, at Poul Nyrup Rasmussen afløste Svend Auken som partiformand og i 1993 blev landets statsminister.

Poul Nyrup Rasmussen havde med sine særlige forudsætninger en klar erkendelse af, at situationen var uholdbar, ligesom SF erkendte, at Danmarks samspilsmuligheder med Europa måtte løses på en positiv måde. Det lykkedes i Folketinget at skabe en næsten total enighed (minus Fremskridtspartiet) omkring det såkaldte Nationale Kompromis, hvor Danmark fik særlige muligheder for ved folkeafstemning senere at tage stilling til de samarbejdsområder (jfr. ovenfor), som befolkningerne med et lille flertal havde udtrykt skepsis overfor.

CO-industri havde op til den første afstemning tegnet langt den væsentligste del af informationsindsatsen. Der udarbejdedes autoritativt, grundigt materiale om Maastrichts indhold, og der udsendtes ca. 750.000 meget saglige informationsbrochurer om 12 af de væsentligste problemområder i EU, ligesom CO-industri sammen med Dansk Industri tegnede et meget betydeligt antal lokale og virksomhedsmøder i en situation, hvor de politiske partiers påvirkningsmuligheder syntes så reducerede, at mange debattører og forskere mente, at vi stod over for en ret grundlæggende ændring i vore repræsentative og demokratiske systemer.

Der var ingen tvivl om, at man ved afstemningen den 2. juni i meget brede kredse havde forventet et ja, og dette havde medvirket til en ubegrundet tiltro til, at man kunne spare på den oplysnings- og debataktivitet, der trods moderne medier er forudsætningen for et levende demokrati.

Ved afstemningen om Det Nationale Kompromis den 18. maj 1993 (Edinburg-Traktaten) var CO-industri igen meget aktive, idet man denne gang i lyset af erfaringerne udformede oplysningsmaterialet mere visuelt opsigtsvækkende og lagde mere vægt på den holdningsmæssige påvirkning med inddragelse af

de visuelle medier, herunder udarbejdelsen af et PC/edb-program (Den Krumme Agurk). Ved afstemningen fremkom et betydeligt ja-flertal, der trods uroligheder fra skuffede nej-sigere udløste betydelig lettelse i befolkningen.

Ulykkeligvis havde udviklingen, som i øvrigt påpeget af CO-industri, allerede haft stærkt negative konsekvenser. Det franske referendum, som præsident Mitterand udskrev med klar baggrund i det danske nej, afslørede klart, at befolkningerne havde vanskeligt ved at følge med politikerne. Det lille franske ja udløste en spekulation mod de europæiske valutaer, der for en tid lagde vejen til vækst og økonomisk stabilitet øde i Europa.

Som anført oven for har regeringerne i realiteten holdt fast i ØMU'en, men ligesom i Danmark faldt investeringerne, og ledigheden steg drastisk på grund af den usikre europæiske signalgivning. CO-industri vil naturligvis støtte de parlamentariske aftaler, der ligger til grund for Det Nationale Kompromis og acceptere, at Danmark må tage særskilt stilling til de indeholdte problemer, men det står klart, at medlemmernes interesser er stærkt afhængige af Danmarks muligheder for at kunne præge og deltage i afgørelsen.

Hvad angår den praktiske konkrete del af Den Sociale Dimensions muligheder var der sat en frugtbar udvikling i gang. Ved de betydelige midler, som Europa-Parlamentet havde bevilget, lykkedes det i EMF-regi at gennemføre imponerende, internationale, concernfaglige kurser i multinationale koncerner. Her fik tillidsmænd mulighed for efter grundig forberedelse og med efterfølgende evaluering af udveksle oplysninger om koncernernes indre og ydre udvikling. I et antal tilfælde som f.eks. Folkevognsfabrikkerne lykkedes det at træffe formelle aftaler med arbejdsgiversiden, der formaliserede de informations- og høringsrettigheder, der forhåbentlig er blevet alment europæisk accepteret i den næste beretningsperiode.

Nu som før var en meget stor del af CO-industris stadigt ekspanderende internationale aktivitet placeret i arbejdet inden for de internationale organisationer.

Internationale faglige organisationer

I Nordisk Metalarbejdersekretariat diskuteredes naturligt den nationale, faglige, politiske og økonomiske udvikling, men især på svensk foranledning blev hovedtemakredsen disse udviklingstendenser anskuet i europæisk sammenhæng.

I 1991 tiltrådte finnen Kaj Laxén som generalsekretær, og med stor energi gennemførtes en prioritering af Nordisk Metalarbejdersekretariats arbejde omkring 4 emnekredse: Industri- og erhvervspolitik, Miljø, Uddannelse og Kompetence samt Aftalepolitik.



Det Nordiske Metalsekretariat blev forum for en betydelig aktivitet rettet mod effektivisering af EMF og IMF samt koordinering af strategierne på andre områder med betydelig intensiveret samarbejde, især - men ikke udelukkende - med faglige søsterorganisationer i Nordeuropa, primært IG-Metall i Tyskland.

Denne indsats bar også frugt, især i EMF. I foråret 1994 lykkedes det at få vedtaget en betydelig strukturreform, således at EMF's eksekutivkomité i fremtiden kun vil rumme 1 repræsentant fra hvert land, ligesom der indføres en årlig forsamling med repræsentation fra hver medlemsorganisation.

De nordiske forslag til en koncentration af arbejdet omkring de 4 ovennævnte hovedtemaer blev også i stort omfang kronet med succes. Her var det en god støtte, at EMF i 1991 accepterede de nordiske forslag til en udvidelse af sekretariatet, som i dette år kunne ansætte yderligere 2 medarbejdere, ligesom tyskeren Manfred Bobke indtrådte som vicegeneralsekretær.

Den rivende Europa-udvikling samt den hurtige udvikling i mange af de industrisektorer, som behandles, gjorde sådanne reformer stærkt nødvendig, og det må forudses, at også EU's stadig større rolle på arbejdsmarkeds- og de aftalerelaterede områder vil udløse yderligere behov for CO-industris og EMF's aktivitet.

For IMF's vedkommende gjorde den hurtige udvikling ikke livet lettere for Metal-internationalen. I beretningsperioden måtte man med beklagelse konstatere, at i visse kontinenter gik udviklingen i den forkerte retning, både politisk og især økonomisk.

Latinamerika oplevede ganske vist en overgang fra militærdiktatur til mere demokratiske former, men den økonomiske udvikling, miljøpåvirkningen og gældsbyrden lægger stigende belastninger på velfærdsudviklingen.

I Afrika stod det klart, at en række afrikanske lande bevægede sig hurtigt mod et egentligt sammenbrud, ligesom etniske og nationale stridigheder samt faldende folkesundhed belaster udviklingen i et tragisk omfang.

I Sydøstasien tordnede væksten imidlertid frem. Trods gryende økonomiske vanskeligheder med finansieringen af en umådelig kapitalkrævende industri, oplevede Japan en stadig vækst i betalingsbalanceoverskuddet, men endnu mere påfaldende var den rivende udvikling i en række sydøstasiatiske lande, ikke mindst Sydkorea, Taiwan, Malaysia, Indonesien samt Folkerepublikken Kina. I nogle brancher har disse lande i dag nået teknologisk frontliniestatus og har meldt sig på verdensmarkedet som konkurrenter for internationalt gangbare industri- og forbrugsvarer.

IMF havde med sine begrænsede ressourcer ikke tilstrækkelig mulighed for især at fremme aktiviteterne i Asien, og CO-industri vil derfor i den kommende tid dels igangsætte en række industri- og faglige udviklingsprojekter i sydøstasiatiske lande og afkræve IMF et højt aktivitetsniveau i de områder, hvor der er mange industriarbejdere.

Uden at være problemløst kunne CO-industri med glæde konstatere, at det lykkedes at ramme den ekspanderende verdenshandel og -konkurrence ind i et formelt mønster ved den endelige godkendelse af en ny GATT-aftale, der sender et signal om, at trods store problemer, ikke mindst mellem den udviklede og den ikke-udviklede verden, var det muligt at finde en række fælles spilleregler.

Perioden kendetegnes også af opkomsten af en potentiel meget stærk regional samarbejdsorganisation ved skabelsen af NAFTA-aftalen, der sammenkobler økonomierne i Canada, Mexico og USA med tilslutningsmuligheder for en række sydamerikanske lande og med institutioner, der i betydeligt omfang er præget af det europæiske samarbejde.

Der er i CO-industri ingen tvivl om, at sådanne regionale, økonomiske samarbejdsorganer med betydelig politisk autoritet kommer til at præge den fremtidige udvikling, og at lignende konstruktioner må forudses i Latinamerika og Australien.

For IMF betyder det, at de 30 år gamle krav om indførelsen af sociale klausuler til beskyttelse af organisations-, menneske og demokratiske rettigheder nu er ved at bære frugt. Uden overdreven optimisme peger alt i retning af, at der i fremtiden kan regnes med, at de fleste vigtige samhandelsaftaler - det være sig øst, vest og nord syd - vil rumme bestemmelser, der gør det muligt at gribe ind over for krænkelse af faglige rettigheder, menneskerettigheder og miljømæssige mangler på bæredygtighed.

Det synes klart, at udviklingen, både de strømninger der udgår fra verdensøkonomiens udvikling og de internationale organisationer, klart vil stille krav om en uddybning af det internationale arbejde i CO-industriregi. Mange af grundstenene hertil er lagt, og mange områder er kendt fra det nationale, traditionelle, faglige arbejde, som i dag nu får vigtige internationale aspekter, der skal håndteres i en international sammenhæng.

Det kan ikke stærkt nok understreges, at beretningsperioden klart viser, at en sådan indsats betaler sig, ligesom det står fuldstændigt klart, at et lille økonomisk og geografisk område som Danmark får uvurderlige fordele ved, at sådanne aktiviteter kan afvikles inden for rammer, der er præget af en vis stabilitet og respekt for argumenter og demokratiske procedurer.

Koncernfagligt samarbejde

Det internationale arbejde på dette område er i den forløbne periode blevet stærkt intensiveret. Ikke mindst på arbejdsgiversiden er der hos de multinationale virksomheder, sket en kraftig udbygning af deres indflydelses- og handlemuligheder på den internationale arena. Derfor er der også et stort behov, for at det faglige arbejde bliver internationaliseret, således at fagbevægelsen også kan tænke og handle internationalt.

På den politiske side har der i EU-regi, været fremlagt forslag til direktiv om pligten til, for virksomheder, der opererer i mere end et EU-land, at informere medarbejderne og give disse mulighed for at konsultere virksomheden i fællesskab. Direktivforslaget om European Works Councils, EWC, kunne imidlertid ikke vedtages, og på nuværende tidspunkt er det uklart, hvornår det vil blive genfremsat.

Europæisk Metalarbejderfederation, EMF, har derfor påtaget sig den store opgave, det er, at medvirke ved at etablere disse Europæiske samarbejdsudvalg og samtidigt se på, hvilken

Tillidsfolk fra fire lande samlet til Grundfoss koncernkonference i Roskilde. Fra venstre Kristian Graugaard og Per Løkken, Danmark, Myra Sandilands, England, Rolf Krause, Tyskland og René Mangin, Frankrig.



uddannelse der vil blive nødvendig for de tillidsfolk, som skal deltage i disse udvalgs arbejde. Med baggrund i direktivforslaget er det tanken at indgå et så stort antal frivillige aftaler som muligt med enkelte koncerner til støtte for en genfrem-sættelse af forslaget. Endvidere skal disse aftaler gerne koordineres og have en sådan karakter, at de kan medvirke til et forbedret direktivforslag.

Da EMF ikke i det daglige har ressourcer til at udføre denne store opgave, har man besluttet, at fagbevægelsen i det land, hvor moderselskabet er placeret, skal være medvirkende til etablering af det internationale netværk, som skal nå frem til disse aftaler.

Dette har medført, at CO-industri i den forløbne periode, sammen med mange tillidsfolk, har været deltager i mange møder, konferencer, og seminarer om disse spørgsmål.

Indenfor EUs område er der på nuværende tidspunkt etableret 16 aftaler, og der arbejdes med yderligere 60 koncerner.

Fra dansk side er vi igang med etablering af EWC indenfor Grundfoskoncernen, og er herudover deltagere i bl. a. Tetra Laval, Elektrolux, ABB-Transportation, Philips, L.M. Ericsson, Hydro Aluminium, Hastrup, N.K.T., AGIV (Brüel og Kjær), med flere.

Udviklings- projekt i den 3. verden

I den forløbne beretningsperiode har CO-industri været involveret i et enkelt udviklingsprojekt.

Projektet som skal finde sted i Sydkorea bliver finansieret af 4 medlemsforbund, HK-industri – Kvindeligt Arbejderforbund – SiD – og Dansk Metal.

Projektet vil tage sin start omkring juni 1994, og er planlagt som et 2-årigt uddannelsesforløb for tillidsrepræsentanter inden for den industrielle sektor.

Projektet vil søge at uddanne et antal undervisere som senere kan gennemføre en egentlig tillidsmandsuddannelse inden for følgende 4 sektorer: Værfts-, elektronik-, auto- og maskinbranchen.

6

Samarbejdsformer, konsulenttjeneste, ledelse, teknologi og lønformer

Projekt 90'ernes Lønssystem

Samarbejdsprojektet IA/CO-Metal, benævnt 90'ernes Lønssystem afsluttet januar 1991, har vist sig at være et projekt der har samlet stor interesse. Bøgerne er nu optrykt i 20.300 eksemplarer i 3 oplag.

90'ernes Lønssystem kan tilpasses den nye teknologi, kvalifikationsdelen tager hensyn til overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri § 17, stk. 5, således at arbejdsgiverparten på en *retfærdig måde* kan tilgodese manden på gulvet og aflønne ham efter hans faglige kvalifikation.

Resultatløndelen er et godt værktøj for virksomheden til at angribe kritiske produktionsmål. Formålet er, at forbedre virksomhedens konkurrenceevne og fordele fortjenesten efter en i forvejen aftalt fordelingsnøgle. CO-industri har erfaring med, at samarbejdet på den enkelte virksomhed hermed forbedres.

CO-industri og Dansk Industris lønkonsulenter har afholdt en række informationsmøder om 90'ernes Lønssystem på virksomheder landet over og har i fællesskab lavet udkast til lokalaftale for kvalifikationsløn og resultatløn. Aftalerne findes i de enkelte forbund.

CO-industri havde håbet på, at flere virksomheder havde indgået i 90'ernes Lønssystem, men Dansk Industris holdning til det lønpolitiske har været og er stadig en stor bremse for, at mange af vore tillidsmænd ikke ønsker at indgå i nye lønsystemer - hvis de ikke kan se en retfærdig lønfremgang.

Der er set mange aftaler - som kaldes 90'ernes Lønssystem, men med parametre som CO-industri direkte tager afstand fra.

Organisationernes lønkonsulenter bliver tilkaldt til mange møder, hvor CO-industri og Dansk Industri i fællesskab forsøger at tilrette aftalerne efter intentionerne i 90'ernes Lønssystem.

Administrativ fornyelse

Projekt Administrativ Fornyelse er et projektsamarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri. Det daglige ansvar for projektet ligger hos HK/Industri, for det er primært HKernes arbejde, der er i fokus.

På flere måder handler det om, at virksomhedens administration skal gennemgå en udvikling svarende til den, der er foregået i produktionen. Dermed ikke være sagt, at administrationskontorerne er støvede og utidssvarende. Megen ny teknologi er kommet ind og mere er på vej. Men projektet viser, at der



er behov for at se på de forretningsprocesser, der går på tværs af virksomhedens organisation.

I projektet er der blevet arbejdet parallelt med to metoder. Den ene er at identificere kvalitetskravene til service og de administrative ydelser. Den anden er at måle gennemløbstider, procestider og ventetider. Metoderne har ført til følgende resultater:

- a) Der ligger produktivitetstigninger skjult i samspillet mellem administration og produktion. En bedre forståelse af dette kan medføre, at HKerne på kontoret gør det lettere at forfølge omkostninger og fjerne årsager, problemer og fejl ved at give værkførere, mestre og tillidsrepræsentanter et bedre grundlag for produktionsledelse.
- b) Administration handler meget om overførsel af informationer fra et kontor til et andet, mellem produktion og administration eller mellem virksomheden og dens leverandører og kunder. Ved overførsler risikerer man misforståelser, eller at informationer går tabt. Det ved kontorfolket. Derfor gør man meget ud af at kontrollere, og i visse tilfælde går der også en del tid med at rette fejl. Lidt forenklet sagt opbygger hvert kontor sin egen kontrol – bare for at være på den sikre side. Når det drejer sig om »sager«, der går gennem mange kontorer, resulterer det ofte i flere kontroller og flere arkiver, end der er behov for. Det kunne gøres enklere. Den sparede tid kan anvendes til at sikre en bedre service. Kræfterne skal sættes ind der, hvor det batter noget.
- c) Ved at skabe en større grad af gennemsigtighed i administrationen og en større bevidsthed om service og kvalitet

over for det næste led kan administrationen bidrage til større konkurrenceværdi ude hos kunden.

Der er 4 virksomheder med i projektet. Det er Odense Stålskibsværft A/S, Nyborg Vaskerimaskiner A/S, VS Nordkraft og NKT Elektronik A/S. I det følgende fremdrages nogle eksempler på de resultater, de 4 virksomheder har opnået undervejs.

Hos VS Nordkraft arbejder man med en mere hensigtsmæssig disponering ved reservedelsindkøb og indkøb generelt til anlægsvedligeholdelse. Produktionsmedarbejdere med ansvar for anlæggets vedligeholdelse og driftssikkerhed vil naturligt nok lægge vægten på driftssikkerhed. Kontorpersonalet med ansvar for indkøb og lager vil lægge vægten på at holde omkostningsniveauet lavt og forsøge at undgå at binde for mange penge i store lagre. De to hensyn kan afbalanceres og tilgodeses på en fornuftig måde, når bare medarbejderne på de to sider – produktion og administration – får større indsigt i hinandens områder og måder at arbejde på.

Hos Odense Stålskibsværft A/S arbejder lønkontoret på at gøre det lettere både for tillidsrepræsentant og mester ved at sikre dem begge et bedre og et dagsaktuelt informationsgrundlag vedrørende timeopfølgning og fravær. Det er ikke lønkontorets opgave at skærpe kontrollen med den timelønnede, men konkurrencevilkårene tilsiger virksomheden at sikre en nøje opfølgning på produktionstimerne på hvert enkelt job og dermed også at søge at mindske uheldige følger af fravær. Derfor stilles der i dag større krav til den lokale produktionsledelse. I toppen forventer man, at tillidsrepræsentanterne og mestrene tager hånd om problemerne, så snart de dukker op. Lønkontorets opgave er derfor at sikre at problemerne bliver synlige. Det kræver, at lønkontoret hver dag formidler de registreringer af timer og fravær, kontoret foretager, ud til den lokale produktionsledelse, så håndteringen af problemer kan foregå på et dagsaktuelt og absolut sagligt grundlag.

Hos Nyborg Vaskerimaskiner A/S arbejder man med, hvordan virksomheden kan yde den bedst tænkelige service over for institutioner og boligforeninger, når der er behov for reparationer eller ændringer i fællesvaskerierne. Man arbejder på at forbedre kommunikationen mellem bogholderiet, kundebetjeningsgrupperne og montørene. En investering i et servicesystem, som elektronisk overfører data mellem disse 3 enheder, vurderes at kunne spare 1-1½ time hos hver montør hver dag. Den tid spares ved, at der bruges færre kræfter på at modtage, afgive og rette information.

Hos Nyborg Vaskerimaskiner A/S har projekt Administrativ Fornyelse også medført, at man har strammet op omkring rykning af kunder – især udenlandske kunder – for betaling, og at



man er gået igang med at revidere indkøbsaftaler og leverandørstrukturen.

Kvalitetsafdelingen hos NKT Elektronik A/S har arbejdet med en problemstilling, som snart er relevant for alle de industrivirksomheder, der er blevet ISO certificeret. Nærlig spørgsmålet om at lette administrationen ved vedligeholdelse af certifikatet, for til gengæld at få kræfter til at fortsætte kvalitetsudviklingen. Kvalitetsafdelingen har fået identificeret ønsker og krav fra funktionsområderne til kvalitetsafdelingens serviceydelser, og man har kortlagt, hvorledes PC-netværk kan lette den administrative byrde ved vedligeholdelse af certifikatet.

Arbejdet i de 4 virksomheder viser, at HKeren har et ønske om at blive mere synlige i virksomhederne, og at de er i stand til at omprioritere deres arbejdsopgaver, således at nye service-mål og kvalitetskrav nås.

Projekt PMU

Produktivitet gennem medarbejderudvikling er et 2 årigt projekt som er udført i samarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri og er gennemført i perioden september 1991 til september 1993.

Projektets formål er, at høste og videreformidle erfaringer med at øge produktiviteten i Dansk Industri gennem medarbejder- og lederudvikling, baseret på samarbejde om tilpasning af kvalifikationer, som modsvarer opstillede produktions- og produktivetsmål. Det har været en grundlæggende tanke i projektet, at projektdokumentationen skulle være en bærende del af projektet. Kun ved at formidle erfaringerne på en måde, så andre virksomheder og organisationer kan inspireres, kan projektet retfærdiggøres. De bærende ideer for projektdokumentationen er derfor:

1. Metoder og indhold skal beskrives på en måde, så det kan læses, forstås og anvendes af alle i målgruppen.
2. Der skal anvendes et klart og letforståeligt sprog.
3. Projektdokumentationen skal udarbejdes så kort og præcist som muligt.
4. Der skal være flere tilgangsveje til dokumentationen. Fra et kort overblik skal det være muligt at fordybe sig i de enkelte elementer i projektet.

Målgruppe:

Den primære målgruppe for PMU dokumentation er

- A: Ledere og medarbejdere i store og mellemstore industri-virksomheder.
- B: Erhvervsholderen.
- C: Arbejdsmarkedsparterne.
- D: Ledere og medarbejdere i andre typer virksomheder og organisationer.
- E: Videncentre og konsulenter der rådgiver virksomhederne om produktivetsfremmende aktiviteter.

Projektet er sponsoreret af Industri- og Handelsstyrelsens program for »Bedre udnyttelse af avancerede produktionssystemer, Industriens Uddannelsesfond og instituttet for Socialøkologi.

Projektet omfatter 3 pilotvirksomheder:

- Danfoss A/S holding
- Man B&W A/S Alpha Diesel, Frederikshavn
- Rich Müller A/S Ballerup.

Projekt SUM (Strategisk Udvikling af Medarbejdere)

SUM projektet er i foråret 1992 iværksat af CO-industri og Dansk Industri og kan betragtes som en udløber af projektet. Formålet er at bistå virksomhederne i dansk erhvervsliv med systematisk at planlægge uddannelse og udvikling af medarbejderne. Baggrunden for projektet er dels beslutningen vedrøren-



de uddannelse ved de seneste overenskomster, dels et fælles ønske om at fokusere på betydningen af uddannelse og udvikling for den enkelte medarbejder og for virksomheden som helhed, med øgede krav om fleksibilitet, kvalitet og service. Samtidig med den større internationalisering er målrettet og effektiv udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer.

For den enkelte medarbejder gælder det om at bevare sin værdi på et arbejdsmarked, der er præget af de ændrede kvalifikationskrav, som den omtalte udvikling medfører. Det drejer sig om tryghed og fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

SUM-metoden bygger på erfaringer fra samtlige større, tidligere gennemførte uddannelsesprojekter. Blandt andet JUUST, Katja, AIDA og 4200.

Der har i forløbet været afholdt følgende aktiviteter:

1. 11 informationsmøder med deltagelse af 235 virksomheder.
2. 50 præsentationer for virksomhederne. Uddannelsesinstitutioner, forbund og oplysningsforbund.
3. Etableret database med registreringer af kontakt til mere end 700 interessenter.
4. 3 informationsmøder i Ålborg - København - Kolding i januar 1994, deltagere fra :
 - AMU centre
 - Tekniske skoler
 - Handelsskoler
5. I foråret 1994 vil der blive afholdt et antal SUM vejlederuddannelseskurser, niveau I.

Der er udgivet 5 hæfter som kan købes i SUM sekretariatet Dansk Industri, Nørrevoldgade 24, 1787 København V.
Tlf. 33779111.

BSR 1

(Branchesikkerhedsråd nr. 1)

Arbejdet i Branchesikkerhedsrådet for Jernindustrien (BSR 1) har været præget af et godt samarbejde både på arbejdernes og sammen med arbejdsgivere og arbejdsledere.

BSR 1 har i perioden udsendt følgende vejledninger:

- * Vejledning om revisionsgrave (1.01.101).
- * Vejledning om limning i autobranschen (4.04.604).
- * Vejledning om ensidigt gentaget arbejde (4.10.401).
- * Vejledning om eldrevne håndmaskiner (2.10.102).
- * Vejledning om limning (4.04.602).
- * Checkliste ved sikkerhedsrunder.

Hermed har det samlede antal vejledninger og informationsmateriale rundet de 50.

Endvidere udsendes i løbet af 1994 yderligere en række vejledninger. Det drejer sig om:

- * Vejledning om TIG-, MIG- og MAG-svejsning.
- * Vejledning om BST.
- * Vejledning om åndedrætsværn.
- * Vejledning om arbejde med særligt forurenede køretøjer mv.
- * Vejledning om autolakering.
- * Vejledning om arbejde med rensning af støbegods mv. på støberier.

Arbejdersiden er i rådet repræsenteret af

- * Dansk Metalarbejderforbund,
- * Specialarbejderforbundet i Danmark,
- * Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark,
- * Dansk EI-Forbund og
- * Malerforbundet i Danmark.

Arbejdsgiversiden er repræsenteret af

- * Dansk Industri og
- * Det offentlige som Arbejdsgiver.

Arbejdslederne er repræsenteret af

- * Ledernes Hovedorganisation og
- * Maskinmestrenes Forening.

Arbejdsform og indhold i arbejdet har ikke ændret sig væsentligt i beretningsperioden.

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

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

På trods af IMO-aftalens bortfald indgår ydre miljø i uændret omfang i vejledningerne. Det har knebet med at få et lige så hurtigt og effektivt samarbejde med Miljøstyrelsen, som kendes fra samarbejdet med Direktoratet for Arbejdstilsynet, idet Miljøstyrelsen i langt mindre omfang er vant til at samarbejde med parterne.

Vejledningerne er et stærkt instrument, idet både parterne og Arbejdstilsynet står bag dem. En vejledning svarer til en AT-meddelelse (Arbejdstilsynet) 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 kampagnernes 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.

Efter igangsætning af CO-industris miljøudvalg varetager konsulenten i BSR 1 tillige de sekretariatsmæssige opgaver for udvalget.

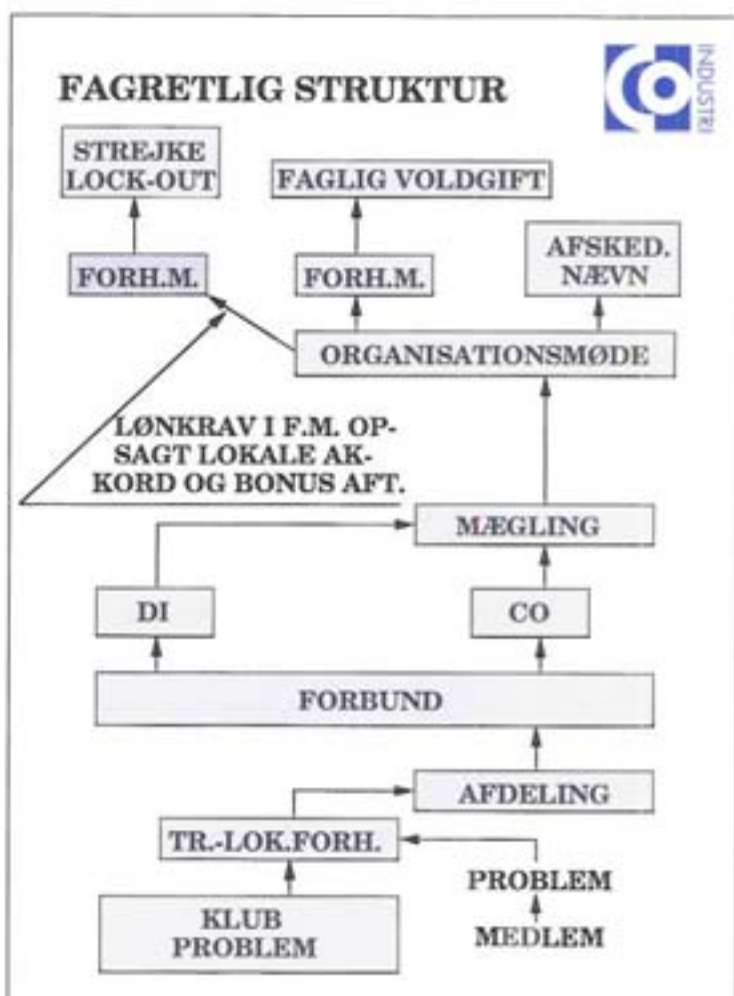
7

Faglige Voldgifter/ Afskedigelsesnævnet

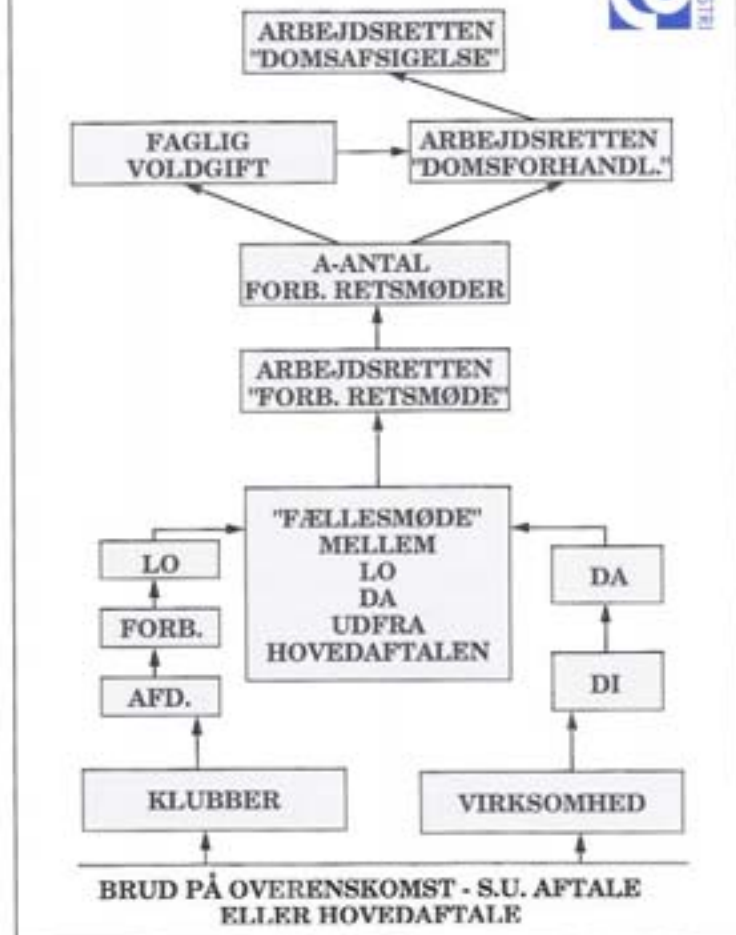
I beretningsperioden har CO-industri for medlemsforbundene ført 39 sager frem til en opgørelse ved en faglig voldgift samt 2 sager til afgørelse i afskedigelsesnævnet.

Antallet af sager er en kraftig stigning i forhold til beretningsperioden 1988-91 hvor det samlede antal var 16 faglige voldgifter og ingen sager i afskedigelsesnævnet.

Af de 39 indbragte sager, hvoraf 36 er indbragt af CO-industri, og 3 af Dansk Industri, er 15 vundet af CO-industri, 1 er



ARBEJDSRETTLIG STRUKTUR



vundet delvis, 21 sager er tabt, og 2 sager blev løst ved indgåelse af forlig.

De 2 sager i afskedigelsesnævnet blev begge vundet af CO-industri.

Da mange af afgørelserne, ud over den aktuelle sag, kan have betydning, gengives de derfor i beretningen i kort uddrag.

De ud for hver sag påførte FV. numre eller nævnsnumre skal oplyses ved rekvisition af hele kendelsen i CO-industris sekretariat.

De samme numre vil fremgå i CO-industris overenskomstbase i fortolkningsafsnittet, udfør det enkelte paragrafnummer, hvorfra den faglige voldgift eller afskedigelsesnævns sag udspringer.

Firma:
Det Danske Stålvalseværk A/S,
Frederiksværk.
Dato: 5. juli 1991.
Sag: FV. nr. 1001.

Bortvisning af medarbejder. Overtrædelse af sikkerheds- og alkoholregler. Funktionærlovens paragraf 2.a. og overenskomstens bilag 14. Tvingende årsager.

Virksomheden havde i forbindelse med flere ulykkestilfælde, som kunne sættes i forbindelse med indtagelse af alkohol, udsendt en meddelelse fra sikkerhedsafdelingen om, at almindeligt øl måtte medbringes til eget forbrug, men at det ikke var tilladt med salg for øje at indføre øl i virksomheden.

Alle former for salg uden for kantinen ville kunne medføre opsigelse.

Spørgsmålet blev der ud over drøftet i Samarbejdsudvalget, og der blev udarbejdet klare regler for salg og indtagelse af spiritus.

Efterfølgende blev den i sagen omhandlede medarbejder på virksomhedens grund, i egen bil afsløret med 4 kasser øl.

Hændelsen bevirkede en bortvisning, selv om der ikke var konstateret et salg.

CO-industri nedlagde påstand om, at bortvisningen annulleredes, og at der udbetaltes fuld løn i bortvisningsperioden.

Subsidiært at bortvisningen annulleredes uden efterbetaling, eller en af retten fastsat godtgørelse.

Opmanden udtalte: Virksomhedens regler om øl på arbejdspladsen har været klare nok. Der har ikke været tvivl om, at det siden 1986 har været forbudt at indbringe øl i kasser med salg for øje, men kun til eget forbrug, hvilket af Samarbejdsudvalget er fastsat til maksimalt 3 almindelige pilsnere.

Disse regler har bortviste medarbejder været kendt med.

Noget tyder på, at de 4 kasser øl var beregnet til videresalg, hvilket dog ikke er tilstrækkelig bevist. Dog har medarbejderen ikke kunnet give nogen rimelig forklaring på, hvorfor de 4 kasser øl befandt sig på virksomhedens grund. Omhandlede medarbejder findes derfor ikke at have krav på genansættelse, men at han var behørigt opsagt.

Spørgsmålet om opsigelsesvarslets længde ville opmanden ikke tage stilling til, da ansættelsestidspunktet som funktionær lignende ansat ikke var afklaret. Han overlod dette spørgsmål til en fornyet fagretslig behandling.

Ved den efterfølgende lovretslige behandling opnåedes enighed om, at omhandlede jf. funktionærlovens paragraf 2.a. var berettiget til et opsigelsesvarsel på 4 måneder.

Klager: Dansk El-Forbund.

Opmand: J. Bangert.

Firma: Calbar Contracting International A/S, Vejen.
Dato: 14. sept. 1991.
Sag: FV. nr.1002.

Krav om udbetaling af tilbageholdt beløb på ialt kr. 6.217,50.
Brud på ansættelsesaftale i forbindelse med opsigelse. Arbejde i udlandet.

Virksomheden havde i forbindelse med en medarbejders opsigelse af et arbejdsforhold som rejsemontør i Norge, tilbageholdt ovennævnte beløb.

Årsagen var, at medlemmet i henhold til kontraktens pkt. 4., efter virksomhedens opfattelse ikke havde opsagt arbejdsforholdet med de i pkt. 4. krævede 14 dages varsel.

CO-industri nedlagde påstand om, at medlemmet havde opsagt sit arbejdsforhold med nævnte varsel, hvorfor det tilbageholdte beløb krævedes udbetalt.

Opmanden udtalte: En juridisk bindende ansættelsesaftale kan være såvel skriftlig som mundtlig, og det samme gælder opsigelse.

Herefter bemærkes: Efter det foreliggende findes det bevist, at medarbejderen mundtligt har indgået aftale om, at arbejdet i Norge skulle ske på de vilkår, der er fastsat i virksomhedens standard - ansættelsesaftale for arbejde i udlandet.

Derimod findes det ikke bevist, at medarbejderen har opsagt arbejdsforholdet med kontraktmæssigt varsel.

Det lægges derfor til grund at, medarbejderen var bekendt med følgerne af uvarslet fratræden. Indklagede frifindes derfor.

Klager: Blik og Rørarbejderforbundet

Opmand: Preben Kistrup.

Firma: Bilia Motor A/S, København.
Dato: 11. oktober 1991.
Sag: FV. nr. 1003.

Krav om udearbejdstillæg ved reparation på landevejen - ved kørsel med kundebiler - tilsynsplads - til maler og opbygger, samt i de tilfælde hvor der foretages af- eller påmontering på arbejdsstedet i henhold til overenskomstens paragraf 15 stk. 1 og 2.

Kravet var fremsat af medarbejderne overfor virksomheden efter opsigelse af en lokalaftale omhandlende særlige tillæg for udearbejde, efter hvilke virksomheden dog fortsat betalte.

CO-industri nedlagde påstand om, at udearbejde overenskomstens paragraf 15 stk. 1 og 2 måtte forstås således, at udearbejde ikke kun er reparation på landevejen, men også kørsel med kundebiler - syn - kørsel til maler og opbygger m.m.

Danske Industri hævdede, at udearbejdsbetaling alene kunne komme i anvendelse, hvis udearbejdet havde en karakter, så afholdelse af frokost uden for virksomhedens område blev nødvendig. Det vil sige, at udearbejde skal have en varighed af over en halv dag.

Opmanden udtalte: De egentlige reparationsarbejder på landevejen findes omfattet af overenskomstens paragraf 15 stk. 1.

I disse tilfælde skal der betales tillæg i henhold til stk. 2,2 hvis ikke der er stillet særlige faciliteter til rådighed.

De andre tilfælde finder opmanden hverken direkte eller ved en fortolkning at kunne bringes ind under bestemmelsen, og forså vidt frifindes indklagede.

Herefter findes der ikke anledning til at tage stilling til indklagedes selvstændige påstand om, at udearbejde skal have længde over en halv dags varighed.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup

**Firma: B.F.
Slagterimaskiner
A.m.b.a.,
Billund.
Dato:
14. oktober 1991.
Sag: FV. nr. 1004.**

Afskedigelse af medarbejdere.

Rationalisering if. med sammenlægning.

Funktionærlovens paragraf 2.a. og overenskomstens bilag 14. Tvingende årsager: Krav om fratrædelsesgodtgørelse.

Virksomheden havde i forbindelse med en rationalisering nedlagt sin afdeling i Rødovre og flyttet produktionen til afdelingen i Billund.

I den anledning blev samtlige medarbejdere i Rødovre opsagt. Blandt de afskedigede havde 6 af disse en anciennitet på mellem 15 og 25 år samt ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Disse aftaler var indgået fra oktober 1973 og fremefter.

Med baggrund i aftalernes udformning nedlagde CO-industri påstand om, at de 6 medarbejdere havde krav på fratrædelsesgodtgørelse jf. Funktionærlovens paragraf 2.a.

Dansk Industri hævdede, at reglen om fratrædelsesgodtgørelse ikke eksisterede på det tidspunkt aftalen blev udformet, og at senere forbedringer af funktionærers vilkår, ikke automatisk forbedrede vilkårene i ansættelsesaftalerne for virksomhedens ansatte.

Yderligere hævdede Dansk Industri, at tidligere afgåede medarbejdere ikke havde rejst tilsvarende krav. Opmanden udtalte: Da virksomheden i 1963 begyndte at ansætte medarbejdere som fastlønnede, indeholdt funktionærloven ikke regler om fratrædelsesgodtgørelse. Ansættelsesaftaler om, at funktionærlovens regler for opsigelse er gældende, kunne derfor alene forstås som en henvisning til lovens regler om opsigelsesvarsel og fremgangsmåden ved opsigelse. Da de pågældende ikke blev ansat som funktionærer, kan indførelse af fratrædelsesgodtgørelse for funktionærer ikke uden videre overføres på virksomhedens ansættelsesaftaler.

Afgørende må være, hvad der har været parternes mening med aftalen. Selv om en henvisning til funktionærlovens regler om opsigelse i en aftale indgået efter indførelsen af fratrædelsesgodtgørelse som oftest vil medføre, at også regler herom

bliver gældende kan dog ikke gælde de af denne sag omfattede aftaler, da parterne ind til dato har anvendt hidtidig formulering, og intet tyder på, at en så afgørende ændring har været tilsigtet.

Herefter må indklagede frifindes.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: J. Bangert.

Firma: Brüel og Kjør Industri A/S, Nærum.

Dato:

19. nov. 1991.

Sag: FV. nr. 1005.

Uoverensstemmelse om visse vilkår i aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår, var i strid med overenskomstens bestemmelser.

Uoverensstemmelsen var af arbejdsretten den 2. maj 1991 udsat på afholdelse af en faglig voldgift. CO-industri nedlagde påstand om, at virksomhedens udkast til en ansættelseskontrakt, var en forringelse og i strid med gældende overenskomst på vitale områder.

Udkastet havde samme standardindhold som de kontrakter virksomheden i en årrække havde anvendt ved aftaler med betroede medarbejdere i forbindelse med ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Aftalen indeholdt bl.a. lønregulering en gang om året. Øjeblikkelig bortfald af kontraktansættelse ved deltagelse i overenskomststridige aktioner. Kompensationsbetaling i lønnen for overarbejde. Flytning af arbejdstid til tidspunkter uden for normal arbejdstid m.m.

Til støtte for påstanden anførte CO-industri, at virksomheden i forbindelse med en tidligere fagretslig behandling på virksomheden havde tilkendegivet, at man var indstillet på at ændre indholdet i kontrakten, således at de fulgte de retningslinier organisationerne anbefalede. Dette var ikke sket.

Virksomheden benyttede fortsat de samme kontrakter.

Indklagede bestred, at de af virksomheden benyttede standardkontrakter på nogen måde forringede overenskomsten.

Opmanden udtalte: At der må gives klager CO-industri, medhold i deres indvinding mod kontraktens bestemmelse om, at overenskomststridige aktioner medfører øjeblikkelig bortfald af kontrakten.

Alle øvrige klagepunkter kan klager ikke få medhold i, da forudsætningen for anvendelsen af disse bestemmelser kræver at der træffes aftale herom med pågældende enkelte medarbejder.

Ud fra disse betragtninger frifindes virksomheden.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Palle Kiil.

Firma:
M.T. Nielsen
Galvanisk Etab-
lisement A/S,
Sorø.
Dato:
5. dec.1991.
Sag: FV. nr. 1006.

Opsigelse af medarbejder under sygdom. Krav om betaling af løn for manglende varsel.

Virksomheden havde i forbindelse med manglende overholdelse af dokumentationsfrist for fremsendelse af lægeattest, men rettidig telefonisk anmeldt sygdom, skriftligt rykket for denne lægeattest. Virksomheden modtog denne allerede dagen efter, hvilket var den 27. marts 91.

Den 5. april 91 skrev virksomheden et nyt brev til medarbejderen, hvor man meddelte, at man havde konstateret, at han ikke var sengeliggende, hvorfor man anmodede ham om snarest at kontakte virksomheden med henblik på en vurdering af hans sygdom. Den 12. april 91 modtog medlemmet et nyt brev, hvor virksomheden meddelte, at da man ikke havde modtaget en fornyet lægeattest, og da han ikke havde reageret på henvendelsen af 5. april 91, betragtede man ham som værende bortgået fra virksomheden den 10. april 91, hvorfor man stoppede lønudbetalingen fra denne dato.

Medlemmet havde imidlertid ikke haft mulighed for at aflevere ny lægeattest, da hans læge havde haft lukket på grund af kursus. Denne blev afleveret til virksomheden den 16. april 91, men blev af virksomheden betragtet som uaktuel, da ansættelsesforholdet var ophørt den 10. april 91.

CO-industri nedlagde påstand om, at virksomheden på baggrund af, at medlemmets ansættelsesforhold var på funktionærlignende vilkår, og at medlemmet havde gjort, hvad han kunne for at holde virksomheden orienteret om sin sygdom, samt at han gennem hele sit ansættelsesforhold havde været en pålidelig medarbejder, skulle betale fuld løn for sygdomsperioden og efterfølgende opsigelsesperiode.

Dansk Industri påstod frifindelse, da pågældende medlem groft havde tilsidesat sin underretnings- og dokumentationspligt, ligesom en læges periodiske bortrejse ikke kan accepteres som undskyldning for ikke at overholde tidsfrister.

Opmanden udtalte: Det er ikke bestridt, at der forelå lovligt forfald på grund af sygdom. Udfaldet af sagen er herefter alene et spørgsmål om, at afskedigede har tilsidesat sin underretnings- og dokumentationspligt vedrørende sygdommen på en måde, der kan berettige virksomheden til at betragte ansættelsesforholdet groft misligholdt med deraf følgende adgang til at bortvise ham. Ud fra det fremlagte findes det ikke godtgjort, at virksomheden var berettiget til at betragte medarbejderen som udeblevet med bortvisning til følge, hvorfor virksomheden er forpligtiget til at betale løn både for sygdomsperioden og efterfølgende opsigelsesperiode.

Klager: Specialarbejderforbundet

Opmand: Palle Kiil

Firma:
H. Chr. Hansen
og Co. A/S,
Århus.
Dato:
10. dec. 1991.
Sag: FV. nr. 1007.

Klublove i strid med overenskomstens paragraf 7 stk. 2 og Rørprislisten punkt 03 stk. 23.

Dansk Industri nedlagde påstand om, at et forbud mod trailerkørsel i de af medarbejderklubben på virksomheden vedtagne klublove er i strid med arbejdsgiverens ledelsesret.

Sagen var opstået i forbindelse med, at klublovene vedtaget på en generalforsamling i 1990 var blevet revideret og ændret på enkelte punkter.

I lovenes punkt 23 kom det til at hedde: Kørsel med trailer tolereres ikke. Undtaget er de to servicemontører samt blikkenslagere, der skal transportere syre i forbindelse med udførelse af deres arbejde. (Der skal stilles bil til rådighed).

Forbudet i klublovene var alene et forbud mod at koble en af virksomhedens trailere til medarbejdernes private køretøjer.

Dansk Industri hævdede endvidere, at forbudet både var i strid med overenskomsten og rørprislisten, da det af begge disse aftaler fremgår, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til at stille privat bil til rådighed for virksomheden.

CO-industri mente, at det ville være en grov overfortolkning af ledelsesretten, hvis ikke man på klubniveau skulle kunne vedtage et forbud mod at skulle koble virksomhedens trailere på private køretøjer.

Opmanden udtalte: Det er efter rørprislistens bestemmelser om kørselsgodtgørelse stillet den enkelte medarbejder frit, hvorvidt han vil stille privat køretøj til rådighed for virksomheden.

Da denne frihed er til stede, er det ikke foreneligt med en bestemmelse i klublovene, der fjerner denne frihed, hvorfor medlemmerne ikke har pligt til at efterleve forbudet.

Under disse omstændigheder må der gives klager medhold i, at klublovenes punkt 23 indeholdte forbud heller ikke er foreneligt med arbejdsgiverens ledelsesret, herunder retten til at indgå aftaler med den enkelte om benyttelse af virksomhedens trailere.

Indklagede skal derfor anerkende at forbudet i punkt 23 i klublovene ikke er foreneligt med rørprislisten punkt 03 stk. 23 infine, og dermed heller ikke med arbejdsgiverens ledelsesret.

Klager: Dansk Industri
Opmand: Palle Kiil.

Firma:
Scandinavian
Airlines System,
Kastrup.
Dato:
13. dec. 1991.
Sag: FV. nr. 1008.

Opsigelse af tillægsaftale til fællesordningen for arbejde i holddrift. Overenskomstens paragraf 8 stk. 1.

Virksomheden havde opsagt en hel række lokalaftaler. Herunder »Tillægsaftale til DAVLO aftale om Fællesordning for arbejde i holddrift aftale nr. A.002. Aftalen var indgået i 1987, og var som de øvrige opsagte lokalaftaler, opsagt i henhold til overenskomstens paragraf 8 med 2 måneders varsel. Fra arbejderside var man af den opfattelse, at aftalen ikke kunne opsiges efter paragraf 8, men kun kunne opsiges sideløbende med DAVLO aftalen, da aftalen havde overenskomststatus.

Opmanden udtalte: Aftale A.002 er en tillægsaftale til Fællesordningen for arbejde i holddrift. Den betegner sig som en lokalaftale, og i afsnittet »Gyldighedsperiode« har parterne udtrykkeligt bestemt, at Fællesordningen skal træde i kraft, såfremt aftalen opsiges uden andet aftales.

Karakteren af aftalen peger således ikke i sig selv på, at den har overenskomstmæssig status, og omstændighederne ved dens tilblivelse peger heller ikke herpå.

Heller ikke det forhold at A.002 var uopsigelig i de første 4 år af sin løbetid, hvilket var svarende til overenskomstperioden - findes efter bevisførelsen at give grundlag for at tillægge den en særlig status.

Da aftalen ikke angiver varsel eller udløbs dato ved eventuel opsigelse, må det betyde, at begge parter kan opsige og frigøre sig efter overenskomstens paragraf 8.

SAS's opsigelse af lokalaftale A.002 at være gyldig og DI's påstand tages til følge.

Klager: Dansk Industri

Opmand: Preben Kistrup

Firma:
Intercraft A/S,
Holbæk.
Dato:
2. februar 1992.
Sag. FV. nr. 1009.

Fortolkning af Ligebehandlingsloven.

Sagen var en udløber af en verserende sag i Ligestillingsrådet og drejede sig om, hvorvidt Intercraft A/S's afskedigelse af en kvindelig medarbejder umiddelbart efter udløbet af hendes barselsorlov er i strid med ligestillingsloven. Ligestillingsrådet havde ud fra de faktiske omstændigheder i en skrivelse den 25. juni 1991 til Snedkerforbundet bl. andet skrevet.

I den foreliggende sag er det herefter af afgørende betydning, om afskedigelsen af medarbejderen kan anses for reelt at stå i forbindelse med hendes graviditet og barsel, eller om den alene er et led i en masseafskedigelse, og således må anses som sagligt begrundet i virksomhedens forhold.

Ved vurdering heraf er det ifølge Rådets opfattelse af afgørende betydning, om der arbejdes på faste pladser eller ej på virksomheden Intercraft A/S.

Parterne er uenige herom, og Ligestillingsrådet har ikke mulighed for at afklare denne uenighed, hvorfor spørgsmålet må afgøres ved faglig voldgift.

CO-industri nedlagde påstand om, at indklagede Intercraft A/S tilpligtes at anerkende, at der for pågældende medarbejders vedkommende har været tale om, at hun arbejdede på en fast plads i virksomheden.

Opmanden udtalte: Medarbejderen havde efter det forelagte en fast plads i virksomheden. Denne ordning er begrundet i almene og praktiske virksomhedshensyn, men er ikke i sig selv et bevis for, at der kun arbejdes på faste pladser eller, at den enkelte har ret til en fast plads.

Derfor frifindes indklagede Intercraft A/S for den af CO-industri nedlagte påstand.

Klager: Træindustriforbundet

Opmand: Preben Kistrup

Firma:
Danisco A/S,
Assens.
Dato:
26. februar 1992.
Sag. FV. nr. 1010.

Ændring af overenskomsten fra normallønsoverenskomst til minimallønsoverenskomst. Betaling i forbindelse med ændret lønsystem.

Uoverensstemmelsen drejede sig om, hvorvidt Dansk Metal's medlemmer på Assens Sukkerfabrik i lighed med fabrikkens ufaglærte medarbejdere har krav på pr. 1. marts 91 at få indregnet en restbonus for 1990 stor kr. 1,39 pr. time som en fast del af deres personlige løn.

CO-industri nedlagde påstand om, at indklagede Danisco A/S fra 1. marts 91 skulle efterbetale Dansk Metals medlemmer kr. 1,39 pr. time i manglende betaling i forbindelse med en aftale om at ændre lønsystemet.

Opmanden udtalte: Beregningen af den personlige løn for de ufaglærte mænd og kvinder i forbindelse med overgangen til minimallønssystemet er efter det foreliggende et resultat af disse 2 forbunds forhandlinger med virksomheden.

Efter det fremkomne må det lægges til grund, at forhandlingsresultatet ikke blot skulle sikre forbundenes medlemmer mod en lønnedgang, men også give en vis løn fremgang som kompensation for overgangen til det nye lønsystem.

Opmanden finder det ikke bevist at omhandlende protokolat, sikrer samme restbonusbeløb på kr. 1,39 pr. time til Dansk Metals medlemmer, hvis lønsystem iøvrigt ikke var blevet ændret.

Indklagedes frifindelses påstand tages derfor til følge.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:
Danfoss A/S,
Nordborg.
Dato:
12. marts 1992.
Sag. FV. nr. 1011.

Ændring af arbejdstid. Overenskomstens paragraf 9 stk. 1.
Brud på lokalaftale.

Uoverensstemmelsen i denne sag var opstået i forbindelse med, at virksomheden uden egentlige forhandlinger med tillidsrepræsentationen havde varslet og iværksat nye arbejdstider for 3 medarbejdere i et bestemt område efter reglerne i overenskomstens paragraf 9 stk. 1.

Tillidsrepræsentaten og fællesklubben havde protesteret, med henvisning til, at der i virksomheden var indgået lokalaftale om arbejdstider m.m.

Lokalaftale om fleksibel arbejdstid for timelønnede medarbejdere i DN, DG og DT. Aftalen var indgået i 1976 og var senest revideret i 1987.

I henhold til denne aftale skulle arbejdstider ud over de i aftalen fastsatte forhandles med den stedlige tillidsrepræsentant, hvilket ledelsen ikke i pågældende tilfælde havde.

De arbejdstider, der var varslet gik ud over rammerne, og forringede flextiden.

CO-industri fremførte som påstand, at lokalafalten var indgået i den ånd, at overenskomsten ikke kan dække alle spørgsmål og behov i en så stor virksomhed, hvorfor en lokal aftale om arbejdstid - pauser m.m. er til fælles bedste. I den forbindelse må arbejdstagerne have krav på, at der forhandles herom, og at der indgås en skriftlig aftale. Lokalafalten vil være meningsløs, hvis ikke den omfatter et tilfælde som pågældende, hvor der både ændres i arbejdstid og flexmuligheder.

Virksomheden har ved ændring uden aftale med tillidsrepræsentanten brudt gældende lokalaftaler.

Opmanden udtalte: Det må lægges til grund, at værkføreren den 21. marts 91 indgik en aftale med de pågældende medarbejdere, og at tillidsrepræsentanten efterfølgende blev underrettet herom, uden at hun klart havde protesteret. Dette måtte forstås af værkføreren således, at man havde accepteret ændringen. Han var derfor berettiget til at udsende intern meddelelse om, at der var indgået aftale herom.

Spørgsmålet er så om lokalaftalens bogstav har været til hinder for en varsling i henhold til overenskomstens paragraf 9.

Opmanden finder ikke, at lokalaftalens indhold forhindrer virksomheden i at kunne foretage småjusteringer. Herefter må det være overenskomstens almindelige regler, som skal anvendes, hvorfor arbejdsgiverens/værkføreren fremgangsmåde ikke findes at have været overenskomststridig, og indklagede frifindes derfor.

Klager: Kvindeligt Arbejderforbund og Specialarbejderforbund
Opmand: J. Bangert.

Firma:
Jernstøberiet
Dania A/S,
Års.
Dato:
9. april 1992.
Sag: FV. nr. 1012.

Afskedigelse af aktieselskabsbestyrelsesmedlem. Tvingende årsager. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-9 samt bekendtgørelse nr. 529 om lønmodtagere i A/S bestyrelser.

Ved en skrivelse af 8. november 1991 afskedigede jernstøberiet medlemmet, der var medarbejdervalgt repræsentant i A/S bestyrelsen.

Afskedigelsen lød som følger: Da du i gentagne og påtalte tilfælde har tilsidesat virksomhedens normale samarbejdsorganer og her igennem skabt mistillid til tillids- og sikkerhedsrepræsentantens daglige virke, skal vi hermed opsigte dig.

Opsigelsen har virkning fra d.d., og du er i opsigelsesperioden frigjort fra dit arbejde på Dania.

Specialarbejderforbundet bestred, at der forelå tvingende årsager til grund for afskedigelsen.

CO-industri nedlagde påstand om, at afskedigelsen kendtes ugyldig, og at vedkommende genansættes.

Supsidært hvis genansættelse ikke kan ske, krævedes medlemmet tilkendt en godtgørelse på grund af omstændighederne ved afskedigelsen.

Omstændighederne omkring afskedigelsen var, at medlemmet var meget aktiv omkring miljø- og sikkerhedsarbejde, og tog ved flere lejligheder en række initiativer på bestyrelsesplan og i forhold til sine kolleger.

Det udviklede sig til samarbejdsproblemer, ikke kun med ledelsen, men også i forhold til sine kolleger.

Selv om der havde været samarbejdsproblemer omkring afskedigede, mente Specialarbejderforbundet ikke det havde en karakter, der har frembragt tvingende årsager til at afskedige medlemmet.

Dansk Industri mente, at medlemmets optræden havde skabt nærliggende risiko for, at samarbejdet ville bryde helt sammen i virksomheden.

Opmanden udtalte: Efter bestyrelsesformandens udtalelse var der ingen samarbejdsproblemer på bestyrelsesplan med pågældende, ligesom der ved tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes henvendelse til virksomheden om at skride ind over for pågældende, ikke havde været opfordret til at afskedige ham.

Det findes derfor ikke med sikkerhed godtgjort, at der foreligger tvingende årsager til at afskedige pågældende. Forholdet mellem medlemmet virksomheden og hans kolleger har dog udviklet sig således, at genansættelse ikke kan komme på tale.

For den uberettigede afskedigelse og bortvisning skal indklagede betale en godtgørelse på kr. 30.000.

Klager: Specialarbejderforbundet

Opmand: Preben Kistrup.

Firma: Bohnsted-Petersen A/S, Hørsholm.
Dato: 17. april 1992.
Sag: FV. nr. 1013.

Bortvisning af Sikkerhedsrepræsentant. Paragraf 4 stk. 1-9 og paragraf 24 Tilbageholdelse af løn.

Sagen var henvist til faglig voldgift af Arbejdsretten, for at tage stilling til eventuelle overenskomstbrud.

Sagens omstændigheder var, at virksomheden i 1990 havde modtaget en anonym henvendelse om, at der i deres Glostrup afdeling foregik reparationsarbejder uden fakturaer. Undersøgelser af virksomheden og Toldvæsenet gav dog intet resultat, og sagen henlagt.

En ny og meget detaljeret henvendelse i 1991 bevirkede at, firmaet kontaktede et detektivbureau. Dette bureau foretog observationer over en længere periode, bl. andet via videoovervågning m.m., og der blev her konstateret flere forhold, der bestyrkede rigtigheden i de anonyme henvendelser.

Den 17. og 18. juni blev det i sagen omhandlende medlem via en observationsvogn fotograferet igang med at udføre reparationer på en bil.

Arbejdet foregik før og efter arbejdstid. To andre ansatte i virksomheden var ligeledes til stede på værkstedet på de pågældende tidspunkter.

Ud fra observationerne blev det besluttet, at der skulle indledes såkaldte medarbejdersamtaler.

Virksomheden besluttede samtidig at standse lønudbetalingerne for samtlige, til sagen var undersøgt.

Her kom det frem at omhandlede skulle have været involveret, med en andel på 4000 kr. Dette afviste medlemmet, men bekræftede, at han havde været på værkstedet de pågældende datoer før og efter arbejdstid, men ønskede iøvrigt ellers ikke at udtale sig.

Herefter blev han bortvist.

CO-industri nedlagde påstand om, at indklagede Bohnsted-Petersen A/S for brud på overenskomsten betaler en bod på 166.881,19 kr. for manglende betaling af løn og opsigelse.

Opmanden udtalte: Den forklaring, som medarbejderen har givet voldgiftsretten om de forhold, der dannede grundlag for bortvisningen, stemmer ikke overens med det billede tegnet af andre medarbejders forklaringer.

De beviser, som ledelsen har kunne fremføre, findes det mod pågældendes benægtelse imidlertid ikke med fuld tilstrækkelighed godtgjort, at han har udvist forhold, der berettiger til afskedigelse af tvingende årsager og bortvisning.

Medlemmet har derfor krav på at få udbetalt det opgjorte beløb på 166.881 kr..

Hvad angår overvågning af detektiv ol. kan på det givne grundlag ikke bebrejdes virksomheden og findes ikke så krænkende at kunne udløse bod.

Derimod findes virksomheden at have handlet i strid med overenskomstens paragraf 24 ved at have tilbageholdt lønnen, hvorfor en mindre bod findes forskyldt.

I alt efter en samlet bedømmelse skal indklagede betale 200.000 kr. til pågældende medlem og 25.000 kr. til CO-industri ialt 225.000 kr..

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

**Firma: Frigor
v/Aktieselskabet
af 12/1 1985.**

Dato:

30. april 1992.

Sag: FV. nr. 1014.

Uoverensstemmelse om betaling af sikkerhedsrepræsentanter ved møder uden for normal arbejdstid.

Overenskomstens paragraf 3 stk. 1-2-3 og 4.

Uoverensstemmelsen var opstået i forbindelse med krav om betaling af normalløn og overtidsbetaling for sikkerhedsudvalgsmøder udenfor arbejdstiden. Kravet var rejst ud fra en opmandskendelse og et udsendt cirkulære fra LO. (Cirkulære nr. 66/1991) hvor LO. fastslog, at med denne kendelse skulle alle arbejdsgivere betale løn og overtid for møder i sikkerhedsudvalget holdt uden for normal arbejdstid, med mindre andet utvetydigt fremgik i overenskomsten.

Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Industri, havde dog en anden opfattelse af kendelsen. Dansk Industri udsendte et cirkulære (Information nr. 8), hvor man meddelte at på de virksomheder, hvor der forelå lokalaftaler inden for CO-DI og Fællesoverenskomstens område, eller kutyme for at honorere møder i sikkerhedsudvalg på samme måde som for SU-møder kr. 140,00 var dette fortsat gældende.

CO-industri fremførte til støtte for påstanden, at overenskomstens paragraf 3 ikke kan anvendes på sikkerhedsrepræsentanter. Bestemmelsen nævner slet ikke sikkerhedsrepræsentanten eller hans arbejde, samt at paragraffen iøvrigt kun var gældende for virksomheder, hvor der ikke var nedsat samarbejdsudvalg. Tillidsmandsmøder og møder i sikkerhedsudvalg kan ikke sidestilles, lige som tillidsmandsmøder alene hviler på et frivilligt grundlag, hvorimod møder i sikkerhedsudvalget skal afholdes mindst een gang i kvartalet.

Opmanden udtalte: Det er en følge af arbejdsmiljølovens paragraf 10 stk. 1, at arbejdsgiveren skal godtgøre sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt, må en afgørelse ombetaling i første række bero på en fortolkning af denne paragraf.

Opmanden vurderer, at sikkerhedsarbejde uden for normal arbejdstid er at vurdere som arbejde, hvorfor det skal betales som sådan

Overenskomstens paragraf 3 kan ikke sidestilles med lovens paragraf 10 generelt, hvorfor bestemmelsen ikke kan anvendes på sikkerhedsrepræsentantens vederlag for møder i sikkerheds-

udvalget. Der skal i forbindelse med disse møder betales normal løn og overtidsbetaling.

Klager: Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund.

Opmand: J. Bangert.

Firma:
Danyard A/S,
Frederikshavn.
Dato:
3. juni 1992.
Sag: FV. nr. 1015.

Uoverensstemmelse om kutyme vedrørende betaling for svejsearbejde. Overenskomstens paragraf 8.

Sagen var rejst på baggrund af en uoverensstemmelse om betaling og kutymmer i forbindelse med prisfastsættelse af svejsearbejde på en skibsserie. Uoverensstemmelsen drejede sig om betalingen og kutymmerne for fastsættelse af betalingen på de sidste skibe i serien. Sagen procederedes. På foranledning af voldgiftsretten blev der indgået følgende forlig:

CO-serien færdigøres i henhold til de indgåede akkordaftaler med klub 2, således at klubbensmedlemmer udføres svejsearbejdet i apteringen i overensstemmelse med hidtil anvendt procedure, også for så vidt angår sidste skib.

Virksomheden betaler 10.000 kr. til klub 2, hvorefter ingen af parterne har krav på hinanden.

Forliget er uden præjudice for kommende akkordforhandlinger, også hvad angår, om der måtte bestå en kutyme eller ej.

Sagen trækkes som et led i forliget, tilbage fra Arbejdsretten.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Palle Kiil.

Firma: ABB-
I.C. Møller A/S,
Fredericia.
Dato:
24. juni 1992.
Sag: FV. nr. 1016.

Uoverensstemmelse om fortolkning af lokalaftale om arbejdstid og pauser. Overenskomstens paragraf 9 stk. 1-3.

Sagen var af Arbejdsretten henvist til en Faglig voldgift, som ud over fortolkning af lokalaftale nr. 8 vedrørende arbejdstid og pauser, også skal tage stilling til eventuel bod, og fastsættelse af denne.

På virksomheden havde der siden 1980 været indgået lokalaftaler vedrørende arbejdstid og pauser.

Seneste aftale var indgået 14. august 1990 aftale nr. 8. Aftalens afsnit 7 indeholdt en passus om, at medarbejdere og ledelse skal være enige om at etablere en anden arbejdstid for enkelte personer eller afdelinger.

Virksomhedens produktion er sæsonpræget. Højsæsonen falder fra april til september.

Med henblik på højsæsonen 1991 var ledelsen interesseret i at indføre en 45 timers arbejdsuge.

Dette var medarbejderne ikke interesseret i. Der blev derefter forhandlet om en 40 timers uge med en vis kompensati on. Et udkast udarbejdet af et udvalg faldt ved en afstemning blandt medarbejderne.

Herefter varslede virksomheden 40 timers arbejdsuge efter paragraf 9 i overenskomsten.

Medarbejderne protesterede med henvisning til, at ændringer af arbejdstiden i henhold til lokalaftale nr. 8 krævede enighed. CO-industri nedlagde påstand om, at virksomheden har begået brud på gældende lokalaftale nr. 8 punkt 7, hvorfor virksomheden betaler en efter voldgiftsretten fastsat bod til CO-industri. Samtidig blev der fra CO's side gjort gældende, at Dansk Industri havde et medansvar for bruddet, hvorfor en bod til Dansk Industri også måtte fastsættes.

Opmanden udtalte: Det har ikke været bestridt, at virksomhedens tarv berettigede til, at der indførtes en 40 timers uge i højsæsonen, og at virksomheden var berettiget til at varsle denne, hvis ikke reglen i lokalaftalens punkt 7 fandtes. Spørgsmålet opmanden skal afgøre er således, om aftalens punkt 7 afskærer virksomhedens ret at benytte paragraf 9 i overenskomsten.

Opmanden finder ikke, at lokalaf talen afskærer virksomhedens muligheder for at varsle efter overenskomstens paragraf 9, da lokalaf talen må betragtes som en skriftlig bekræftelse på fordelingen af den ugentlige arbejdstid som man er enedes om ved de i overenskomstens paragraf 9 stk. 1,4 forudsatte forhandlinger.

Virksomheden frifindes derfor for klagers påstand.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og

Specialarbejderforbundet.

Opmand: J. Bangert.

Firma:
ABB-Scandia A/S,
Randers.
Dato:
24. juni 1992.
Sag: FV. nr. 1017.

Fortolkning af lokal aftale Overenskomstens paragraf 8

Uoverensstemmelsen drejede sig om fortolkning af en lokal aftale indgået den 29. maj 1991.

Den uoverensstemmelse der var uenighed om, lød således: Såfremt IC 3 sæt 53 er foreløbigt afleveret til DSB inden den 01. oktober 1991, hæves grundlønnen med yderligere 0,25 kr. pr. time fra og med uge 42 1991.

Uoverensstemmelsen var om, »foreløbig afleveret« i lokalaf talen skulle forstås som klar til DSB's eftersyn og test, eller det senere tidspunkt, hvor DSB's eftersyn var tilendebragt i produktionsopfølgningsskemaerne betegnet som foreløbig overtagelse.

Opmanden udtalte: Opmanden finder ikke at det produktionsopfølgningsskema, hvortil fællestillidsrepræsentanten henviser i sin forklaring, indeholder en anerkendelse af, at »foreløbig aflevering er sket rettidigt«.

Udtrykket foreløbig afleveret til DSB er ikke noget præcist udtryk, og det afgørende må derfor være, hvorledes parterne må antages at have forstået udtrykket, da aftalen blev indgået.

Aftalen er i følge overensstemmende forklaringer udfærdiget på grundlag på byggeplanen og må derfor fortolkes på baggrund af denne.

Byggeplanen indeholder ikke udtrykket foreløbig aflevering, men angiver datoen 15. september for færdigproduktion og 29. september for tilendebringelse af DSB-test med. Ud fra disse betragtninger med flere, finder opmanden ikke, at medarbejderne har opfyldt betingelserne for udløsning af de 0,25 kr. pr. time, hvorfor opmanden tager indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Klager: Snedker-Tømrerforbundet, Træindustriforbundet, Dansk Metalarbejderforbund, Dansk EL-Forbund, Kvindeligt Arbejderforbund, Specialarbejderforbundet og Malerforbundet.

Opmand: J. Bangert.

Firma:
Brüel og Kjær
Industri A/S,
Nærum.
Dato:
10. juli 1992.
Sag: FV. nr. 1018.

Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter. Tvingende årsager. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-7.

Sagen startede i forbindelse med afskedigelser på virksomheden i et meget stort omfang.

Blandt de i denne rundes 210 afskedigede var 4 sikkerhedsrepræsentanter. Virksomheden mente, at reduktionen efterhånden havde et så stort omfang at der nødvendigvis nu også måtte forekomme afskedigelser af tillidsvalgte medarbejdere.

CO-industri havde til støtte for sin påstand anført, at der ikke har foreligget tvingende årsager til at afskedige de 4 sikkerhedsrepræsentanter. Alle havde lange ancienniteter - havde bestridt deres job og sikkerhedsarbejde upåklageligt - At antallet af afskedigede godt nok var stort, men at der i 3 tilfælde skulle vælges nye sikkerhedsrepræsentanter, at alle medarbejderne besad arbejdsmæssige kvalifikationer, der kvalificerede dem til tilbageværende job i respektive afdelinger, samt at omorganisering af sikkerhedsorganisationen aldrig havde været drøftet

Opmanden udtalte: At det i forbindelse med store afskedigelser og omrokeringer godt kan forekomme, at afskedigelse af sikkerheds- og tillidsrepræsentanter falder ind under en tvingende årsag.

Opmanden fandt, at de 3 faldt ind under tvingende årsager. Den fjerde gjorde ikke, men da medlemmet selv havde fundet andet arbejde i opsigelsesperioden, fandt opmanden ingen grundlag for at afgive en kendelse?

Som følge af det anførte blev indklagede frikendt.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet.

Opmand: J. Bangert.

Firma:
Det Danske Stålvalseværk A/S,
Frederiksværk.
Dato:
13. juli 1992.
Sag: FV. nr. 1019.

Opsigelse af sikkerhedsrepræsentant under sygdom. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-8 og bilag 14.

Uoverensstemmelsen var opstået på baggrund af afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant på grund af langvarig sygdom.

For at knytte en række medarbejdere nærmere til virksomheden besluttede Stålvalseværket i slutningen af 1990 at tilbyde dem ansættelse på funktionærlignende vilkår. Det var frivilligt, om medarbejderne ville overgå til denne form for ansættelse.

I 1991 udarbejdedes et protokolat vedrørende funktionærlignende ansættelse for stålteknikerne indeholdende 120-dagesreglen for opsigelse ved sygdom. 1. maj 91 tilbydes kantinepersonalet samme aftale. Dette modtages af afskedigede, uden at hun dog på noget tidspunkt egenhændigt har underskrevet aftalen herom.

Efter en sygdomsperiode af længere varighed afskediges medarbejderen, under henvisning til rammeaftalens punkt 13 vedrørende 120-dagesreglen.

CO-industri nedlagde påstand om, at 120 dagesreglen ikke var gældende for medlemmet, da hun var sikkerhedsrepræsentant og havde opsigelsesvarsel jf. overenskomstens paragraf 4, 5 måneder. Samtidig gjorde CO-industri gældende at medlemmet aldrig havde underskrevet selvstændig aftale om 120-dagesreglen. Denne var alene anført i rammeaftalen.

Opmanden udtalte: Der er truffet aftale mellem overenskomstens parter om retningslinier for funktionærlignende aftaler inden for overenskomstens område.

Denne aftale indeholder 120-dagesreglen, hvilket er en afvigelse fra overenskomstens opsigelsesregler.

Det er således overenskomstens parter, der har aftalt fravigende opsigelsesregler og ikke lokalaftalen.

120-dagesreglen er i sin formulering ubetinget og uden forbehold.

Opmanden finder herefter, at 120-dagesreglen også kan finde anvendelse på tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

At afskedigede ikke selvstændigt har underskrevet en aftale vedrørende 120-dagesreglen, er uden betydning, da aftalen er underskrevet af fællestillidsmanden samtidig med at afskedigede uden tvivl har været bekendt med reglen om de 120 dage.

Indklagede Det Danske Stålvalseværk frifindes derfor.

Klager: Kvindeligt Arbejderforbund.

Opmand: J. Bangert.

Firma:
Valdemar Birn's
Maskinfabrik,
Holstebro.
Dato:
29. august 1992.
Sag: FV. nr. 1020.

Krav om betaling af løn i forbindelse med ventetid ved for lav værkstedstemperatur. Overenskomstens paragraf 21.

Den 23. januar 1992 gik 47 af forbundenes medlemmer i kantinen på grund af for lav værksteds temperatur (under 18 grader) i en halv time

I den anledning trak virksomheden de omhandlede for en halv timeløn samt gældende mødebonus for lønperioden 14 dage. Ialt pr. medarbejder ca. 233,00 kr.. Mødebonusen androg 2,50 kr.pr. time.

CO-industri nedlagde påstand om, at indklagede tilpligtedes at betale de 47 medarbejdere løn for den halve time og mødebonus for lønperioden.

Dansk Industri nedlagde påstand om frifindelse, da værkstedstemperaturen efter deres opfattelse ikke den pågældende dag var nede på de af klager påståede 14-15 grader.

Opmanden udtalte: De målte temperaturer i luftindblæsningen er et led i bevisførelsen omkring temperaturen i produktionsområdet, men kan ikke i sig selv begrunde, at der skal betales for ventetid.

Der er heller ikke ved de målinger, der er foretaget af tillidsmand og overværkfører grundlag for at anfægte rigtigheden af de temperaturer, der har været registreret.

Det kan ud fra disse oplysninger lægges til grund, at der et sted har været under 18 grader, men kun ganske lidt og i kortvarig periode.

Opmanden fandt dog ikke, at temperaturen har været uantagelig lav, hvorfor påstanden om betaling for den halve time ikke kan tages til følge. Påstanden om udbetaling af tilbageholdt mødebonus kunne heller ikke imødekommes.

Indklagede Valdemar Birn's Maskinfabrik frifindes derfor for nedlagte påstand.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og
Specialarbejderforbundet Kvindeligt Arbejderforbund.
Opmand: Preben Kistrup.

Firma:
Åbenrå Karosseri-
fabrik A/S,
Dato:
22. oktober 1992.
Sag: FV. nr. 1021.

Opsigelse af tillidsmandsstilling Overenskomstens paragraf 4 stk. 3.

Virksomheden havde den 30. marts 1992 tilskrevet pågældende tillidsmand for elektrikerne således.

Med henvisning til, at der inden for det område, hvor du er valgt som tillidsmand, i over 3 måneder har været beskæftiget 5 eller derunder, jvf. overenskomstens paragraf 4 stk. 3, tilkendegiver vi hermed fra virksomhedens side, at vi ikke ønsker din tillidsmandsfunktion opretholdt.

El-forbundet havde protesteret mod opsigelsen med baggrund i, at pågældende tillidsrepræsentant ud over elektrikerne

også repræsenterede Snedker - Tømrerforbundets medlemmer og havde gjort dette, siden tillidsmandsstillingen for Snedker - tømrernes tillidsmand blev nedlagt ca. 1 år tidligere. Dette havde været accepteret af ledelsen, hvilket der fandtes dokumentation for.

Virksomheden fastholdt deres opsigelse.

CO-industri nedlagde påstand om, at Åbenrå Karosserifabrik tilpligtedes at anerkende tillidsmandens fortsatte virke, da de ikke havde haft overenskomstmæssig ret under henvisning til paragraf 4 stk. 3 at opsiges tillidsmandsstillingen.

Opmanden udtalte: Da virksomheden ikke har ført tidligere produktionschef som vidne, må det efter bevisførelsen lægges til grund, at elektrikernes tillidsmandvalgt i 1984 også siden 1991 har repræsenteret medlemmerne af Snedker - Tømrerforbundet, og at virksomheden ved vitterligt at have forhandlet med pågældende i situationer, hvor Snedker - Tømrernes interesser har været en del af forhandlingerne, har godkendt repræsentationen.

Klagers påstand må derfor tages til følge.

Indklagede Åbenrå Karosserifabrik havde således ikke overenskomstmæssig ret til at opsiges tillidsmandsstillingen.

Klager: Dansk EL-Forbund.

Opmand: Erik Riis.

Firma: Jacobsen og Løndorf Maskinfabrik A/S, København.

Dato: 4. februar 1993. Sag: FV. nr. 1022.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-8. Tvingende årsager, Arbejdsmangel.

Virksomheden havde i forbindelse med afskedigelser over flere omgange i sidste afskedigelsesrunde afskediget tillidsmanden og en sikkerhedsrepræsentant med begrundelse i arbejdsmangel.

CO-industri nedlagde påstand om tilbagetrækning af opsigelsen af tillidsmanden, da afskedigelsen ikke var begrundet i tvingende årsager. Subsidiært en godtgørelse på ikke under 200.000 kr.

For sikkerhedsrepræsentantens vedkommende nedlagde CO-industri påstand om en godtgørelse på ikke under 100.000 kr., da denne var afgået fra virksomheden, og at afskedigelsen heller ikke var begrundet i tvingende årsager.

Baggrunden for kravene, og påstanden om at der ikke forelå tvingende årsager var, at der fortsat var beskæftiget 13 svende.

Opmanden udtalte: Det må uden tvivl lægges til grund at virksomheden er i en alvorlig økonomisk situation på grund af afsætningsvanskeligheder. I sådan en situation må der tilkomme en virksomhed et vist skøn over, hvilke medarbejdere man ønsker at beholde. Dette skøn bør dog foregå på en sådan

måde, at overenskomstens bestemmelser efterleves, således at der skal foreligge absolut tvingende årsager til at afskedige tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Virksomheden har på det foreliggende grundlag ikke løftet bevisbyrden, så der var tvingende grunde til at afskedige de pågældende.

Som sagen foreligger, mente opmanden ikke, der var grundlag for at tillidsrepræsentanten blev genantaget. Der tilkendtes en godtgørelse på 75.000 kr. til tillidsmanden, og en godtgørelse på 10.000 kr. til sikkerhedsrepræsentanten.

Jacobsen og Løndorf A/S skal inden 14 dage betale 75.000 kr. plus 10.000 til de i sagen omhandlede.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund

Opmand: Hans Kordel

**Firma: Scancoat/
Protectors A/S,
Tåstrup.**

Dato:

19. februar 1993.

Sag: FV. nr. 1023.

Fortolkning af lokalaftale vedrørende tillæg til lønnen i produktionen. Overenskomstens paragraf 8.

Sagen var henvist af Arbejdsretten til en afgørelse ved en Faglig Voldgift.

Klager gjorde gældende, at virksomheden tilpligtedes at forhøje lønningerne med tilsammen ialt 80.000 kr. i henhold til lokalaftalen af 12. juni 1991 pkt. 1. Indklagede gjorde gældende, at aftalen var opfyldt med de allerede udbetalte 80.000 kr., ihvert af de overenskomster, og påstod frifindelse.

Opmanden udtalte: Fortolkningen af lokalaftalen af 12. juni 1991 må som al anden fortolkning ske med udgangspunkt i aftalens ordlyd.

En naturlig sproglig forståelse af aftalen fører til, at det beløb som virksomheden forpligtigede sig til at yde som tillæg til medarbejderne i produktionen, udgjorde 80.000 og i den 2-årige overenskomst periode ialt 160.000 kr., medens der ikke i aftalens ordlyd er holdepunkter for, at der til disse 80.000, som i mangel af produktivitetsfremmende lønsystem, skulle fortsætte og tillægges yderligere 80.000 kr med det til følge, at den samlede omkostning ville blive 240.000 kr. i overenskomstperioden.

Indklagede virksomhed Scancoat/Protectors A/S Tåstrup frifandtes.

Klager: Specialarbejderforbundet

Opmand: Palle Kiil

Firma:
Brüel og Kjær
Industri A/S,
Nærum.
Dato:
21. februar 1993.
Sag: FV. nr. 1024.

Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant/Arbejdsmangel. Tvingende årsager. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-8.

Virksomheden havde i forbindelse med en større afskedigelsesrunde afskediget en sikkerhedsrepræsentant i en afdeling, hvor han var den eneste, der blev afskediget ud af afdelingens 9 medarbejdere. Forbundet havde protesteret mod opsigelsen under henvisning til, at den ikke var begrundet i tvingende årsager.

CO-industri nedlagde påstand om, at afskedigelsen var overenskomststridig, og at virksomheden bør tilpligtes at genansætte vedkommende samt at betale en af arbejdsretten fastsat godtgørelse.

Påstanden om godtgørelse var på baggrund af, at omhandlede allerede var afgået fra virksomheden. Dansk Industri begrundede afskedigelsen i, at vedkommende var den dårligst kvalificerede i pågældende afdeling, hvorfor afskedigelsen var foretaget af tvingende årsager.

Opmanden udtalte: De kriterier, virksomheden i en afskedigelsessituation lægger til grund ved bedømmelse af medarbejderens kvalifikationer, gælder også for tillidsvalgte medarbejdere.

Det må dog kræves, at virksomheden kan fremlægge bevis for deres påstand om manglende kvalifikationer, og i særdeleshed, når de gælder tillidsvalgte medarbejdere, ligesom tidligere påtaler o.l. skal kunne dokumenteres.

Opmanden fandt ikke, at virksomheden tilstrækkeligt tydeligt kunne bevise deres påstande om manglende kvalifikationer, men kunne ikke med baggrund i de fremførte påstande om samarbejdsvanskeligheder pådømme virksomheden en genansættelse.

Afskedigelsen står ved magt, men der tilkendtes omhandlede en godtgørelse på 25.000 kr.

Indklagede havde med urette afskediget den omhandlede sikkerhedsrepræsentant.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma: B og K.
Medical A/S,
Gentofte.
Dato:
20. februar 1993.
Sag: FV. nr. 1025.

Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant/Arbejdsmangel/Tvingende årsager. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-8.

Sagens præmisser var identiske med ovennævnte sag bortset fra, at medlemmet ikke ønskede genansættelse.

Der blev nedlagt de samme påstande, og opmandens udtalelser i forbindelse med voteringen var identiske med førnævnte.

Kendelsen blev således også den samme: Indklagede B og K. Medical A/S Gentofte tilpligtes at betale omhandlede medarbej-

der en godtgørelse på 25.000 kr., og indklagede havde med urette afskediget omhandlede medarbejder.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:

**Joran Bor A/S,
Thisted.**

Dato:

15. marts 1993.

Sag: FV. nr. 1026.

Krav om indregning af diverse tillæg indgår i beregningen af lønnen ved ferie - sygdom og kursusdeltagelse i forbindelse med funktionærlignende ansættelse.

Overensstemmelsen drejede sig om, hvorvidt aftenholds- og natholdstillæg til medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, var en del af deres normale løn og derfor skal indgå i beregningen af lønnen ved ferie, sygdom og kursusdeltagelse.

På virksomheden blev der i 1989 indgået aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår for de faglærte. Timelønnen omregnedes til månedsløn, og det anførtes i aftalen at der ved sygdom og ferie betales løn.

5 af medarbejderne arbejdede på fast aften- eller nathold, men det fremgik dog ikke specielt af ansættelsesaftalerne.

CO-industri henviste til, at de omhandlede tillæg var en fast påregnelig del af lønnen og derfor skulle udbetales i tilfælde af fravær med løn, ved ferie, sygdom og kurser. Til støtte for påstanden henvistes til et par højesteretsdomme.

Dansk Industri henviste til, at de omhandlede ikke specielt var ansat til aften eller natarbejde, og at de kan omflyttes til forskellige hold, og ved ansættelse fik medarbejderne også at vide, at de måtte påregne aften- og natarbejde.

Opmanden udtalte: Det lægges efter bevisførelsen til grund, at de pågældende medarbejdere ikke oprindeligt er ansat til fast natarbejde eller aftenarbejde, og heller ikke blev det, da de overgik til funktionærlignende vilkår.

Selv om medarbejderne i flere år har arbejdet på de nævnte hold, er der således ikke tale om en arbejdstidsplacering, som de efter deres ansættelsesaftale var antaget til, og virksomheden har da heller ikke følt sig afskåret fra at foretage omflytninger, når der var behov herfor.

Der findes derfor ikke at foreligge sådanne særlige forhold, der kan bevirke, at tillæggene for arbejde på aften- og natarbejde skal medregnes ved opgørelsen af løn ved ferie, ferielovens paragraf 14 stk. 1 sygdom og kursusdeltagelse.

Herefter tages Dansk Frifindelsespåstand tilføje.

Joran Bor A/S frifindes for den påstand som CO-industri har nedlagt under sagen.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma: Hans Lüth International A/S, Slagelse.
Dato: 13. april 1993.
Sag: FV. nr. 1027.

Varsling af 40 timers arbejdsuge. Aftalebrud: Overenskomstens paragraf 9 stk. 3.

Til afvikling af en større ordre varslede virksomheden pr. 20. oktober 1992 iværksættelse af 40 timers arbejdsuge frem til og med uge 49.

Uoverensstemmelsen drejede sig om, hvorvidt der forud, nemlig i september 1992, mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanterne var indgået aftale om, at merarbejdet som følge af, at ordren skulle afvikles ved overarbejde, hvorved virksomheden havde begået aftalebrud ved iværksættelse af 40 timers arbejdsuge.

CO-industri nedlagde påstand om, at virksomheden tilpligtes at betale overarbejde for alle timer udover 37 pr. uge fra uge 43 til 49 til de medarbejdere, som havde deltaget i den forlængede arbejdstid.

Dansk Industri påstod frifindelse.

Opmanden udtalte: Allerede i den indledende forhandlingsfase tilkendegav virksomheden over for tillidsrepræsentanterne, at ordrepuklen ønskedes afviklet ved at anvende en arbejdsuge på 40 timer.

Dette ønske resulterede i flere arbejdsnedlæggelser, og opmanden fandt allerede på den baggrund ikke at kunne tilsidesætte virksomhedens anbringende om, at overarbejdet i perioden 25. september 92 til 20. oktober 92 blev etableret alene for at indhente den tabte produktionstid og for at holde den nødvendige merproduktion i gang, indtil 40 timers ugen kunne opstartes i overensstemmelse med reglerne i overenskomstens paragraf 9 stk. 3.

Bemærkningen i lokalreferatet af 8. oktober 92 må ses i lys af det anførte, og der findes herefter ikke at være ført beviser for, at der mellem parterne er indgået en aftale, om at ordren skulle afvikles gennem overarbejde.

Indklagede Lüth International A/S Slagelse frifindes for den påstand, som CO-industri har nedlagt under denne voldgiftssag.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund, Dansk EL-Forbund og Specialarbejderforbundet
Opmand: Preben Kistrup.

**Firma: Århus
Maskinfabrik,
Århus.
Dato:
14. april 1993.
Sag: FV. nr. 1028.**

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter-sikkerhedsrepræsentanter og A/S bestyrelsesmedlem.

Arbejdsmangel. Tvingende årsager. Overenskomstens paragraf 4 stk. 1-9.

Efter Forudgående varsling afskedigede Århus Maskinfabrik A/S den 29. oktober 1992 ialt 26 timelønnede medarbejdere.

Begrundelserne var den samme for alle angivet i arbejdsmangel. Blandt de afskedigede var 7 med særlig beskyttelse. Efter afskedigelserne vil der være 20 timelønnede tilbage, heraf 4 med særlig beskyttelse.

Århus Maskinfabrik fulgte ved afskedigelserne reglerne i paragraf 4 stk. 1 afsn. 3 og havde givet enten 56 dages varsel, eller individuelt længere varsel efter paragraf 25 stk. 1, 2.

CO-industri nedlagde påstand om, at opsigelserne ikke var begrundet i tvingende årsager, og at opsigelserne skulle underkendes, således at de afskedigede blev genansat, samt fik løn for den periode, de omhandlede havde været ude af virksomheden.

Subsidiært krav om godtgørelser på mellem 100.000 og 200.000 kr. pr. mand.

Under den faglige voldgift blev det oplyst, at afskedigelserne alle var begrundet i beviselig arbejdsmangel over en meget lang periode.

Det blev besluttet, at flere af virksomhedens afdelinger bl.a. el-afdelingen helt skulle lukkes, og at virksomheden i det hele taget skulle omstruktureres, hvorfor man måtte afskedige det store antal medarbejdere. Herunder også tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne. De afskedigede var udvalgt ud fra en kvalifikationsvurdering.

Sidstnævnte blev afvist af fællestillidsmanden, der nærmest opfattede valget af opsagte som tilfældigt udpegede, og betegnede de afskedigedes kvalifikationer som meget fine.

Opmanden udtalte: Der er ingen tvivl om, at Århus Maskinfabrik befandt sig i en så alvorlig situation, at en total lukning var nærliggende, og kun en gennemgribende rekonstruktion ville kunne redde en videreførelse af virksomheden.

Efter det foreliggende findes der ingen tvivl om, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel, hvilke arbejdsparter heller ikke har afvist.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at el-afdelingen længe havde været egnet til nedlæggelse, ligesom det ikke er tydeligt fremgået af forklaringerne, at de afskedigede tillids- og sikkerhedsrepræsentanter ikke skulle være i besiddelse af de kvalifikationer, der berettigede disse til at forblive i virksomheden, frem for de, der blev tilbage. Efter det således foreliggende grundlag, findes der ikke at have foreligget tvingende årsager

til at afskedige nogen af de medarbejdere med særlig beskyttelse.

Som de faktiske forhold siden hen har udviklet sig, kan gensættelse ikke komme på tale.

(Virksomheden lukkede 1. april 93).

Efter en samlet bedømmelse findes godtgørelserne incl. varsler fastsat til ialt 395.000 kr. til de i sagen omhandlede 7 medarbejdere.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og Dansk EI-Forbund.

Opmand: Preben Kistrup

Firma:
Wittenborg A/S,
Odense.
Dato:
6. maj 1993.
Sag: FV. nr. 1029.

Betaling ved tilskadekomst på arbejdspladsen i forbindelse med arbejdsfordeling. Overenskomstens paragraf 23 stk. 1.

Sagen var opstået i forbindelse med uenighed om, hvorvidt virksomheden i henhold til overenskomstens paragraf 23 stk. 1 om tilskadekomst på arbejdspladsen, er forpligtet til at betale en medarbejder, der efter indgåelse af en lokalaftale om arbejdsfordeling, kom til skade på arbejdspladsen, med gennemsnits betaling fra sidst afsluttede kvartal, uanset at den pågældende i fraværperioden, i hvilken han har fået udbetalt sygedagpenge fra kommunen - skulle have været på arbejdsfordeling og således ville have fået udbetalt dagpenge fra A-kassen.

CO-industri nedlagde påstand om, at virksomheden forpligtes til at betale medarbejdere efter overenskomstens paragraf 23 stk. 1 i forbindelse med tilskadekomst i virksomheden, selv om tilskadekomsten sker efter indgåelse af aftale om, men før iværksættelse af arbejdsfordelingsordning.

Opmanden udtalte: Efter sin ordlyd giver bestemmelsen om tilskadekomst i paragraf 23 stk. 1 medarbejderen, som efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde på grund af tilskadekomst, et ubetinget krav på betaling af den pågældendes gennemsnitsfortjeneste fra sidst afsluttede kvartal i indtil 2 uger. Ordlyden giver således ikke støtte for den af indklagede hævdede begrænsning, hvorefter betaling efter denne bestemmelse forudsætter, at tilskadekomne i mangel af sådan betaling ville lide tab. Begrænsning har aldrig været drøftet ved overenskomstforhandlingerne, hvorfor det må stå hen i det uvisse, om parterne ville have undtaget pågældende situation.

Kendelse: Den indklagede virksomhed Wittenborg A/S

Odense tilpligtes at betale medarbejdere efter overenskomstens paragraf 23 stk. 1 i forbindelse med tilskadekomst i virksomheden, selv om tilskadekomsten sker efter indgåelse af aftale om, men før iværksættelse af arbejdsfordelingsordning.

Klager: Specialarbejderforbundet.

Opmand: Palle Kiil.

Firma:
H.V. Turbo A/S,
Helsingør.
Dato:
30. juni 1993.
Sag: FV. nr. 1030.

Tilsidesættelse af bestemmelser i retningslinier for anvendelse af arbejdsstudier. Overenskomstens afsnit 4.

Uoverensstemmelsen drejede sig om, at virksomheden havde undladt at inddrage medarbejderne i tidsstudierne, således at der var sket en tilsidesættelse af bestemmelserne i overenskomstens afsnit om retningslinier for anvendelse af arbejdsstudier og lokalaftaler.

Sagen var indbragt som sag i Arbejdsretten med krav om bod, men sagen blev ved det forberedende retsmøde udsat på afholdelse af en faglig voldgift.

CO-industri nedlagde påstand om at Dansk Industri for indklagede H.V. Turbo A/S skal anerkende, at virksomheden anvender tidsstudier i strid med gældende overenskomst.

CO henviste til, at arbejdsstudier ifølge overenskomsten forudsætter lokal enighed med nedsættelse af et udvalg, der styrer studierne. Denne fremgangsmåde havde virksomheden ikke fulgt, men havde benyttet udgangspunktet for tid ved fastsættelse af tidligere slump akkorder, hvilket var i strid med overenskomsten.

Dansk Industri bestred, at der på noget tidspunkt var taget tider i forbindelse med prissættelse af slumpakkorder og hævdede, at ledelsesretten berettigede virksomheden til også at lade tidsfaktoren indgå i lønovervejelser, og at beregningen, der var foretaget for kun ca. 3% vedkommende, lå under den enkelte medarbejders normale bonus.

Opmanden udtalte: At det ligger inden for de rammer, parterne har afstukket i lokalaftalen, at virksomheden kan iværksætte tidsstudier, og henviste også til at denne opfattelse måtte være styrket ved, at ingen protesterede, da virksomheden redegjorde for deres tidsberegninger ved et møde i arbejdsgruppen den 23. april 92, men tværtimod bad om yderligere dokumentation bl. andet om tider. Herefter finder opmanden ikke, at virksomheden ved at iværksætte tidsstudier, som sket, har tilsidesat overenskomst eller aftaler.

Indklagede H.V. Turbo A/S Helsingør, frifindes for den påstand som CO-industri har nedlagt i sagen.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:
Wittenborg A/S,
Odense.
Dato:
8. juli 1993.
Sag: FV. nr. 1031.

Uoverensstemmelse om antal tillidsrepræsentanter. Overenskomstens paragraf 1 stk. 1 og 6.

Dansk Industri nedlagde i sagen påstand om, at CO-industri tilpligtes at anerkende, at der på Wittenborg i fremtiden kun skulle vælges én tillidsrepræsentant for hvert af forbundene inden for driftområdet, og en fra hvert forbund for proces/bearbejdning.

Begrundelsen var nedgang i antal medarbejdere, og ændringer i virksomhedsstrukturen.

CO-industri påstod frifindelse, da der på Wittenborg A/S ikke var opstået særlige forhold eller strukturelle ændringer, der berettigede virksomhedens krav om nedsættelse af antallet af tillidsrepræsentanter fra de nuværende 10 til 6 eller at ændre tillidsmandsområder.

Ud over påstanden fremdrog CO-industri, at man fra medarbejdernes side altid har været indstillet på ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter. Det var sket i flere situationer, sidst også i nuværende sag, ved at man uden problemer havde godkendt nedlæggelse af et tillidsområde. Yderligere hævdede CO at den strukturændring, virksomheden påstod, alene var ændringer i ledelsesstrukturen, hvilket er uvedkommende for antallet af tillidsrepræsentanter.

Opmanden udtalte: Efter tillidsmandsreglerne kan der normalt indenfor hver værkstedsafdeling vælges en tillidsrepræsentant. Det afgørende for afgørelsen af begrebet værkstedsafdeling må være, om der er en sådan faglig forskel i arbejdet, at det er rimeligt at have en særlig tillidsrepræsentant for hver gruppe.

Ud fra det oplyste findes der ikke at være værkstedsmæssige ændringer, der umiddelbart kunne berettigede til et mindre antal tillidsrepræsentanter, men det afgørende er, at det ikke findes godtgjort, hvilke ledelsesmæssige ændringer, der er foretaget, der skulle kunne udvirke en ændring af tillidsmandsstrukturen. Under hensyn til, at de værkstedsmæssige ændringers ringe omfang, samt at en ændring i ledelsesstrukturen alene ikke kan begrunde en ændring af antallet af tillidsrepræsentanter, tages indklagedes påstand til følge.

Indklagede CO-industri frifindes.

Klager: Dansk Industri

Opmand: Mette Christensen

Firma:
Wittenborg A/S,
Odense.
Dato:
11. august 1993.
Sag: FV. nr. 1032.

Brud på lokal aftale. Afskedigelse af medarbejder med over 10 års anciennitet. Overenskomstens paragraf 8.

Sagen drejede sig om, hvorvidt Wittenborg A/S' den 8. december 1992 foretagne opsigelse af 10 medarbejdere med mere end 10 års anciennitet var i strid med indgået lokalaftale af 1980. Baggrunden for voldgiften var, at afskedigelsesnævnet i december 1992 havde afsagt kendelse i en identisk sag på samme virksomhed jfv. samme lokalaftale. I denne sag var virksomheden blevet underkendt, og af de 7 afskedigede medarbejdere blev 5 genansat i virksomheden.

Nævnerende sag var af Arbejdsretten blevet udsat på afholdelse af Faglig Voldgift.

CO-industri henviste i sin påstand til lokalaftalens punkt 4,

hvor der står, at medarbejdere med over 10 års anciennitet normalt ikke berøres af mandskabsjusteringer.

Man henviste til at netop denne formulering havde været afskedigelsesnævnets begrundelse for genansættelserne i den tidligere sag.

Dansk Industri påstod frifindelse med baggrund i, at virksomheden siden april 1991 til december 1992 på grund af svigtende ordretilgang af 8 gange havde måtte opsig 190 medarbejdere, således at der nu var ca. 300 medarbejdere tilbage. Af de 300 havde 129 en anciennitet på over 10 år.

I de første tre afskedigelsesrunder havde man undgået afskedigelser af ansatte med mere end 10 års anciennitet, men at efterfølgende havde man været nødt til at indstille denne gruppe også, ikke mindst af hensyn til kvalifikations behovet. Man mente heller ikke, at lokalaftalen forpligtigede et hundrede procent, men at den var en hensigtserklæring, som man naturligvis skulle respektere i videst muligt omfang.

Opmanden udtalte: Virksomheden findes ved lokalaftalen af 22. september 1980 om fratrædelses politik at have forpligtet sig til at tilstræbe, at der i afskedigelsessituationer skal ske en vægtning af anciennitetshensynet over for driftsmæssige hensyn, således at medarbejdere med over 10 års anciennitet normalt ikke afskediges.

Da der over længere tid er afskediget mange medarbejdere, og at virksomheden generelt og seriøst har søgt at undgå afskedigelser, 29 ialt, hvoraf 10 er med over 10 års anciennitet, ikke at være sket i strid med lokalaftalen af 22. september 1980.

Indklagedes frifindelse påstand tages derfor til følge.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund.

Opmand: Hugo Wendler Pedersen.

Firma:
PLM. Hastrup
Holding A/S,
Odense.

Dato:
31. august 1993.
Sag: FV. nr. 1033.

Udvidelse af antallet af tillidsrepræsentanter. Overenskomstens paragraf 1 stk. 1.

I januar 1993 valgte smedene på PLM. i DAD gruppen og DAL-gruppen 2 tillidsrepræsentanter, i stedet for som hidtil 1 tillidsrepræsentant, således at den ene dækkede DAD-gruppen, og den anden DAL-gruppen.

Meddelelse herom blev givet til ledelsen. Ledelsen protesterede imod valget og meddelte. Vi må desværre meddele, at vi ikke ser nødvendigheden af at have flere tillidsrepræsentanter i dette område, idet der allerede er en tillidsrepræsentant, som udmærket godt kan dække området.

Området er dækket af to chefer med hver sin organisationsstruktur, men området er et geografisk område med henholds-

vis 60 smede fordelt med henholdsvis 40 og 20 til hver chef.

Fra medarbejderside er fremhævet, at smedene selv har reduceret antallet af tillidsrepræsentanter, når det har været nødvendigt.

Forholdene har ændret sig så meget i afdelingen, at der var behov for 2 i stedet for 1 tillidsrepræsentant. 1 for dåseafdelingen og 1 for lågafdelingen.

Indklagede hævdede, at dåseproduktionen er een samlet afdeling, og at der ikke er nogen faglig forskel i det arbejde, der udføres i henholdsvis DAD og DAL, men at forskellen alene er på de maskiner, hvorpå servicen udføres.

Opmanden udtalte: Ved fortolkning af begrebet værkstedsafdeling i overenskomstens paragraf 1 stk. 1 er det afgørende, om der er en sådan forskel i arbejdet, at det er rimeligt at have en tillidsrepræsentant for hver gruppe.

Arbejdet for DM-gruppen består af servicering og reparation af højt specialiseret udstyr. Uanset at der skal ske oplæring ved arbejdsskift fra en maskine til en anden, finder opmanden efter de foreliggende oplysninger, at arbejdet ved de forskellige maskiner har samme fagmæssige karakter, således at der kun er tale om en værkstedsafdeling. Herefter kan der alene vælges en tillidsmand indenfor området.

Indklagede, Dansk Industri for PLM. Hastrup Holding A/S findes.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund

Opmand: Mette Christensen

Firma:
CCI A/S,
Vejen.
Dato: 8.
september 1993.
Sag: FV. nr. 1034.

Manglende lønudbetaling.

Uoverensstemmelsen, som var forelagt den faglige voldgift, drejede sig om påstået manglende lønudbetaling til et af Dansk Metals medlemmer.

Sagen forelagdes og procederedes.

Efter voteringen og opmandens tilkendegivelse forpligtes sagen således, at indklagede, CCI A/S inden 14 dage fra i dag til Dansk Metalarbejderforbund for medlemmet indbetaler kr. 8.000. Som led i forliget hæver Metalarbejderforbundet den bodssag, som forbundet har indbragt for Arbejdsretten med indklagede og Dansk Industri.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:
Det Danske Stålvalseværk A/S,
Frederiksværk.
Dato:
17. oktober 1993.
Sag: FV. nr. 1035.

Overflytning af tillidsmand fra dagarbejde til skiftehold. Overenskomstens paragraf 6 stk. 2.

I forbindelse med de seneste års krise indenfor stålindustrien generelt, havde denne krise også ramt Stålvalseværket, hvilket havde bevirket, at antallet af ansatte på værket i perioden 1989 til 1993 var reduceret med ca. 1/3 til ca. 1000 mand.

Elektrikerstaben var i samme periode reduceret fra ca. 44 til 30 mand.

Med denne mandskabsreduktion havde det været påkrævet at omrokere flere gange.

Med begrundelse i omrokering, havde ledelsen varslet tillidsmanden på skifteholdsarbejde til begyndelse den 18. maj 1993.

Elektrikerne protesterede mod overflytningen af tillidsmanden til skifteholdsarbejde, da man mente, at der forelå aftale med ledelsen om at han for at kunne passe hvervet som tillidsmand skulle eller kunne arbejde på almindelig dagtid. Derudover påstod man, at der ikke forelå en tvingende årsag til flytningen, og at flytningen alene var en straffeekspedition på baggrund af de mange uoverensstemmelser, der pt. var mellem elektrikerne og ledelsen.

Dansk El-Forbund gjorde gældende, at en tillidsrepræsentants beskyttelse mod opsigelse, uden at der foreligger tvingende årsager, også omfatter flytning, hvis hans mulighed for at udføre tillidsrepræsentanthvervet umuliggøres eller i væsentlig grad besværliggøres.

Dansk Industri bestred, at der lå aftale om, at tillidsmanden var sikret dagarbejde, lige som man bestred, at der forelå en straffeekspedition bag flytningen. Flytningen var alene begrundet i tvingende arbejdsmæssige årsager. Der udover var man af den opfattelse, at en tillidsmand var at betragte som almindelig ansat, hvorfor han på samme betingelser kan indgå i holddrift.

Opmanden udtalte: Kan en tillidsrepræsentant på grund af forflyttelse ikke længere varetage hvervet, eller bliver varetagelsen forholdsmæssigt vanskelig, skal forflyttelsen være begrundet i tvingende årsager.

Dette gælder også ved overflytning til skiftehold.

På baggrund af den særlige bestemmelse i paragraf 6 stk. 2 vil kravene til beviset for, at flytningen er begrundet i tvingende årsager, være mindre end ved forflytninger i øvrigt.

Efter sagens oplysninger kan det lægges til grund, at overflytningen af tillidsrepræsentanten har været begrundet i driftsmæssige årsager.

Hvad angår straffeekspedition over for tillidsrepræsentanten finder opmanden ikke dette bevist. Varetagelse af tillidsmandshvervet vanskeliggøres, men er ikke umuligt.

Den skete overflytning findes derfor at have været berettiget.

Indklagede Det Danske Stålvalseværk A/S frifindes for den påstand, som Dansk EI-Forbund har nedlagt under sagen.

Klager: Dansk EI-Forbund.

Opmand: Preben Kistrup.

Firma:
Ole Mathiesen
Biler A/S,
Tåstrup.
Dato:
4. oktober 1993.
Sag: FV. nr. 1036.

Uoverensstemmelse om lokalaftales gyldighedsområde. Lønforhold Bonus. Overenskomstens paragraf 19.

I begyndelsen af 1993 oprettede Ole Mathiesen Biler A/S værksted i Brøndby, hvortil de i sagen omhandlede automekanikere, der hidtil havde arbejdet på værkstedet i Tåstrup, frivilligt blev flyttet. Lokalaftalen af 27. maj 1992 blev ikke pr.

1. april 1993 erstattet af en ny aftale.

Sagen blev den 2. april 1993 behandlet på et fællesmøde. Referat heraf er således:

Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandlede en af Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metalarbejderforbund rejst klage over, at virksomheden Fa. Ole Mathiesen Automobile A/S begår brud på bestående lokalaf-tale. Sagen forhandlede.

Fra arbejdstager side var man af den opfattelse, at Tåstrup aftalen var gældende også for den nye afdeling i Brøndby, mens arbejdsgiversiden var af den opfattelse, at der var en særlig aftale for Brøndby afdelingen.

Idet parterne således opretholdt deres principielle stillingta-gen, enedes man til løsning af den konkrete sag om følgende:

Virksomheden udbetaler, indtil en afgørelse i det fagretslige system af ovenstående tvist foreligger, til de i Brøndby-afdelin-gen ansatte mekanikere 115,00 kr. i timen.

CO-industri gjorde gældende, at lokalaftalen af 27. maj 1992 også gælder nye afdelinger. Lokalaftalen er alene begrænset til at gælde selskabet, og afdelingen i Brøndby var allerede forbedret før maj 1992. Da det i november 1992 blev aftalt med automekanikerne, at de skulle til Brøndby, fik de intet at vide om, at ansættelsesvilkårene ville blive ændret. Ringere lokalaf-taler kan ikke aftales individuelt. Aftalen af 9. februar 1993 blev indgået under pres.

Dansk Industri bestred, at lokalaftalen af 27. maj 1992 omfatter værkstedet i Brøndby.

Brøndby-afdelingen var en ny virksomhed. Man bestred også, at der var indgået nogen lønaftale den 20. november 1992. Lønaftaler kunne kun indgås af direktør Ole Mathiesen, og han var ikke til stede ved mødet den 20. november 1992.

Man hævdede videre, at de to mekanikere den 23. december 1992 havde fået at vide, at der skulle forhandles ny lokalaf-tale med dem, og en sådan blev indgået den 9. februar 1993. De kan således ikke påberåbe sig lokalaftalen af 27. maj 1992.

Opmanden udtalte: Lokalaftalen af 27. maj 1992 blev indgået på et tidspunkt, hvor planerne om det nye værksted var kendt.

Lokalaftalen omfatter de mekanikere der er beskæftiget i Ole Mathiesen Biler A/S. Den omfatter således de to mekanikere, der blev flyttet fra Tåstrup til Brøndby.

Da direktør Ole Mathiesen kort før jul herefter har været uberettiget til at frigøre sig af lokalaftalen af 27. maj 1992, er der intet grundlag for at fastholde de mundtlige accepter på en ny aftale den 9. februar 1993.

Ole Mathiesen Biler A/S skal anerkende, at lokalaftalen af 27. maj 1992 om bonusafklønning for mekanikere også omfatter selskabets afdeling i Brøndby.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Opmand: Erik Riis.

**Firma: Næstved
Jernstøberi,
Næstved.**

Dato:

5. januar 1994.

Sag: FV. nr. 1037.

Uoverensstemmelse om fortolkning af lokalaftale vedrørende bonus. Overenskomstens paragraf 19.

Uoverensstemmelsen drejede sig om lokalaftalens pkt. 1 om, hvilke timer der skal medregnes ved opgørelse af bonus til medarbejdere, der er omfattet af aftalen.

CO-industri's principale påstand var, at Næstved Jernstøberi tilpligtes at anerkende, at timer til rengøring - vedligeholdelse og funktionærtimer ikke indgår i timeopgørelsen i bonusberegningen i bonusaftalerne af 28. marts 1990 og af 14. maj 1993, hvorfor disse timer skal modregnes. Beløbet herfra tilgås til de af bonusaftalen omfattede medarbejdere.

Dansk Industri påstod frifindelse.

CO-industri oplyste, at omkring årsskiftet var tillidsrepræsentanterne blevet opmærksomme på uoverensstemmelser i timeantallet i forhold til den udbetalte bonus opgjort på lønsedlerne. Årsagen til, at man først nu opdagede forskellen var, at man nu var betydeligt færre ansatte. Årsagen til ændring af bonusaftalen var alene på baggrund af ændrede priser på råjern, og ikke som påstået af virksomheden en kompensation for de to ansatte tømrere.

Dansk Industri forklarede, at virksomheden siden bonusaftalens indgåelse i 1978 havde administreret timeopgørelsen ens. Det vil sige, at timer til rengøring - vedligeholdelsesarbejde og funktionærtimer m.m. blev indregnet i opgørelsen af bonus-timer.

Dette havde aldrig givet anledning til protester fra medarbejdernes side før nu.

CO-industri gjorde gældende, at alene timer anvendt i produktionen kan indgå i beregningen, og de timer anvendt til rengøring, bygningsvedligeholdelse samt reparation af modeller

er produktionen uvedkommende. Man afviste ikke, at timerne tidligere har været medregnet, men det har tillidsrepræsentanten ikke været vidende om.

Da der tidligere havde været betydeligt flere ansatte, var dette forhold ikke så tydeligt belastende, og kontrollen var vanskelig. Først ved sammenholdet med lønsedler og bonusopgørelsen kunne man konstatere en stor difference. Man bestred ligeledes, at ændringen af bonusaftalens kilopris til 1,25 kr. i 1993 var kompensation for de to ansatte tømrere.

Opmanden udtalte: Efter punkt 1 i lokalaftalen, omfatter ordningen samtlige timer, der medgår til fremstilling af virksomhedens produktion. Der er således ikke grundlag for at medregne timer, der anvendes til rengøring - bygningsvedligeholdelse, og reparation af modeller, da dette arbejde ikke er direkte produktion.

Funktionærtimer er at medregne som produktion. Disse timer er således med rette medregnet.

Det findes godtgjort, at tillidsrepræsentanterne eller de ansatte, har været eller burde have været bekendt med den af virksomheden anvendte beregningsmåde, idet antallet af ikke produktionstimer, der indgik i beregningen, først fik afgørende vægt efter reduktion af arbejdsstyrken. Der er således ikke tale om passivitet.

Kendelse: Næstved Jernstøberi tilpligtes at anerkende, at timer til rengøring - vedligeholdelse/modelarbejde skal holdes uden for bonusberegningen for tiden efter 1. januar 1993 i bonusaftalerne af 28. marts 1990 og af 14. maj 1993 hvorfor disse timer skal modregnes. Beløbet heraf tilgår de af bonusaftalen omfattede medarbejdere.

Klager: Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet.

Opmand: Mette Christensen.

Firma:
Det Danske Stålvalseværk A/S,
Frederiksværk.
Dato:
24. marts 1994.
Sag: FV. nr. 1038.

Misbrug af ledelsesretten. Hovedaftalen paragraf 4.

Baggrunden for sagen var, at pågældende elmester på forskellig måde efter elektrikernes opfattelse groft havde misbrugt sine lederbeføjelser gennem en længere periode, i forbindelse med omrokeringer af elektrikerstaben. Den direkte anledning til kravet fra elektrikerne om fratagelse af elmesterens lederbeføjelser, var elmesterens chikane overfor en bestemt elektriker, der havde medført, at vedkommende elektriker var blevet indlagt på Hillerød Sygehus med psykiske problemer.

Til støtte for påstanden anførte CO-industri, at det ikke bestrides, at en virksomhed har ret til at gennemføre rationaliseringer, eller at der kan være behov herfor. I denne sag havde elmesteren i forbindelse med denne rationalisering misbrugt sin

ledelsesret ved at udøve psykisk terror over for elektrikerne generelt, og specielt over for en elektriker.

Dansk Industri hævdede, at sagen i realiteten ikke var en sag mod elmesterens arbejdsledelse, men et angreb på selve ledelsesretten, ledet af pågældende kredssekretær, samt et angreb - en hetz mod virksomheden. Man mente, at det kunne bevises alene ved henvendelserne til Arbejdstilsynet - politiet - radio og TV.

Opmanden udtalte: Elmesteren har siden 1974 virket som arbejdsleder, og siden 1986 på Det Danske Stålvalseværk, uden at dette har givet anledning til utilfredshed blandt medarbejderne før sommeren 1992.

Med baggrund i de beskyldninger, der er rettet mod elmesteren, stilles der ganske særlige krav til beviset for misbrug af ledelsesretten for at give klager medhold i den nedlagte påstand. Ved vurdering af de episoder, hvorom der er givet forklaring, kan karakter og antal næppe i sig selv gøre det berettiget at tale om misbrug af ledelsesbeføjelsen, og slet ikke i den aktuelle situation, ved afskedigelser og omrokeringer, hvor man må forvente en skærpet tone, ligesom medarbejderne nok også reagerer kraftigere i særlige situationer.

På baggrund af de fremlagte beviser finder opmanden ikke at han har misbrugt sine ledelsesbeføjelser.

Klageren kan derfor ikke få medhold i den nedlagte påstand.

De indklagede Dansk Industri for Det Danske Stålvalseværk A/S frifindes.

Klager: Dansk El-Forbund

Opmand: Palle Kiil.

Firma:
Kongskilde
Maskinfabrik A/S,
Årup.
Dato:
28. marts 1994.
Sag: FV. nr. 1039.

Brud på lov om afskedigelse i større omfang. Bekendtgørelse nr. 752 af 1. september 1992. Paragraf 23 b. Kapitel 5 a i lov om arbejdsformidling.

Sagen drejede sig om, at virksomheden i forbindelse med beslutning om lukning af virksomhedens afdeling i Årup på Fyn ikke havde opfyldt lovens paragraf 23 b, omhandlede orientering rettidigt, af berørte medarbejdere og disses tillidsrepræsentanter. Afskedigelserne omfattede ialt 36 medarbejdere, ud af 41.

Alle blev afskediget med de varsler, overenskomstlovgivningen fastsætter.

CO-industri anførte, at paragraf 23 b i lov om arbejdsformidling har til formål, at der så tidligt som muligt skal indledes forhandlinger, når der er opsigelser af stort omfang i sigte.

Der skal gives medarbejderne en vis tid til at sætte sig ind i problematikken, således at forhandlingerne kan få et reelt indhold.

Den 27. august 93 er virksomheden klar over, at der eventu-

elt skal ske afskedigelser, men må have været klar over, hvor det bar hen meget tidligere.

Medarbejderne fik først den 30. august 93 og på et møde næste dag en orientering og alene en orientering, da medarbejderne hverken fik materiale eller andet der kunne give disse en mulighed for at komme med andre løsninger. Virksomheden hævdede, at der har været forhandlet med funktionærerne, hvilket efter CO's opfattelse var uden betydning for de timelønnede. Dansk Industri anførte, at alle havde fået mindst 30 dages opsigelse og mente, at virksomheden med de to medarbejdermøder (S.U.møder), hvor medarbejderne blev opfordret til at fremkomme med ideer eller synspunkter, har opfyldt lovens intentioner om orientering. Især da medarbejderne på det sidste møde reelt havde accepteret lukningen som eneste mulighed.

Opmanden udtalte: Bestemmelserne i kapitel 5 a i lov om arbejdsformidling m.m. skal sikre at der så tidligt som overhovedet muligt indledes forhandlinger med medarbejderne, når en virksomhed påtænker at afskedige et større antal medarbejdere, og at medarbejderne modtager relevante oplysninger, så forhandlingerne kan få et reelt indhold.

Ledelsen har beviseligt kunne orientere medarbejderne tidligere end den 30. august 93.

Virksomheden kunne ligeledes have givet medarbejderne oplysninger, f.eks. konsulentrapporten, så disse havde haft mulighed for en helhedsvurdering af virksomhedens økonomiske situation m.m.

Den skrivelse af 30. august, der udleveredes til medarbejderne var ikke et stykke, der kunne have gunstig betydning for disse til brug for den forhandling, som loven forudsætter skal finde sted. Ved således at have givet medarbejderne en meget kort frist, sammenholdt med de få oplysninger, findes den forhandling, der var indkaldt til den 31. august 93 ikke at kunne få reelt indhold.

Herefter gives klageren medhold.

Kongskilde Maskinfabrik A/S Årup tilpligtes at anerkende ikke at have fulgt proceduren i paragraf 23 b vedrørende forhandling med lønmodtagerne i forbindelse med lukning af afdelingen i Årup.

Klager: Specialarbejderforbundet Dansk Metalarbejderforbundet

Opmand: Mette Christensen.

PS. CO-industri har efterfølgende anmodet Arbejdsmarkedsnævnet, om at anmelde lovbruddet til politiet.

Kendelser i Afskedigelsesnævnet. I perioden 1991-1993 har CO-industri ført 2 sager i afskedigelsesnævnet.

Firma:
Labofa A/S,
Korsør.
Nævnssag nr.
474/91 –
CO Nævnssag
01-92.
Dato:
14. januar 1992.

Virksomheden havde bortvist 2 medarbejdere, da disse efter virksomhedens opfattelse havde snydt i akkorden.

CO-industri nedlagde påstand om at de 2 medarbejdere var uretmæssigt bortvist og krævede genansættelse og løn for bortvisningsperioden.

Nævnets formand foreslog efter voteringen forlig i sagen.

Sagen forligtes således, at virksomheden Labo-fa A/S Korsør, inden 14 dage til fuld og endelig afgørelse af sagen betalte 40.000 kr. til hver for begges vedkommende som godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Forliget tiltrådtes af begge parter.

Klager: Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund

Nævnets formand: Palle Kiil

Firma:
Wittenborg A/S,
Odense.
Nævnssag
nr. 587/92 –
CO Nævnssag
02-92.
Dato:
29. dec. 1992.

Virksomheden havde på grund af svigtende omsætning gennem længere tid afskediget en stor del af medarbejderstaben over flere omgange. I sidste omgang 26 medarbejdere heraf 7 med lange ancienniteter.

I Virksomheden var der i 1980 indgået en lokalaftale om fratrædelsespolitik, hvoraf det fremgår, at medarbejdere med anciennitet på over 10 år normalt ikke vil berøres i forbindelse med medarbejder justeringer.

CO-industri nedlagde derfor påstand om, at afskedigelse af disse medarbejdere var urimelig, og at Wittenborg A/S skulle tilpligtes at genansætte disse.

Dansk Industri hævdede, at situationen med mange afskedigelser over en lang periode ikke er en normal situation, hvorfor aftalen om fratrædelsespolitik ikke kunne være gældende.

Nævnets formand udtalte: Det må lægges til grund, at afskedigelserne af de 7 medarbejdere er begrundet i reel arbejdsmangel. Afskedigelse som følge af arbejdsmangel anses efter afskedigelsesnævnets praksis for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Nævnet efterprøver normalt ikke virksomhedens vurdering af, hvem og hvilke medarbejdere, der bedst kan undværes. Det følger af denne praksis, at der ikke er grundlag for at anse afskedigelserne af to medarbejdere for urimelige, da der for disse to ikke er påberåbt at lokalaf-talen omfatter disse.

Indklagede frifindes over for disse to medarbejdere.

De øvrige fem medarbejdere, der har fra 13 til 18 års anciennitet, kan der ikke ses bort fra, at virksomhedens forpligtigelse til at inddrage anciennitetshensyn ved afskedigelser. Overfor disse fem har klager påberåbt sig lokalaf-talen af 1980.

Efter denne aftale må virksomheden have bevisbyrden for, at afskedigelserne er sket efter en afvejning af de i aftalen nævnte drifts- og anciennitetshensyn, og at der har været særlige grun-

de for at afskedige disse 5 og ikke andre med mindre anciennitet.

Nævnsmanden finder ikke, at virksomheden har opfyldt sin bevisbyrde hvorfor klagerens påstand følges.

Afskedigelserne af de fem medarbejdere underkendes, og Wittenborg A/S tilpligtes at genansætte pågældende.

Klager: CO-industri

Nævnshoved: Hugo Wendler Pedersen.

8

Forretningsudvalg og Centralledelse

CO-Industri's ledelse har i beretningsperioden været samlet til en lang række møder.

Centralledelsen har dog fast mødtes én gang i kvartalet, når bortses fra overenskomstforhandlingssituationerne, hvor der har været en række møder med orientering og beslutninger om forhandlingssituationen.

Centralledelsen kunne efter dannelsen af CO-industri den 31. marts 1992 på sit møde i juni 1992 sammen med en række gæster og med de tidligere CO-Metal-formænd, Hans Rasmussen og Georg Poulsen og nuværende formand Max Bæhring, fejre 80-året for kartellets oprettelse.

Forretningsudvalget har øget sit antal af møder fra 4 til 8 pr. år – udover de særlige møder ved overenskomstforhandlingerne.

I beretningsperioden har to forbund tilsluttet sig CO-Industri. Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund tilsluttede sig i 1992 med deres medlemmer på skotøjsområdet og i 1993 med medlemmerne på rebområdet.

Også i 1992 søgte Teknisk Landsforbund om optagelse i CO-industri, men da et medlemskab af CO kræver et LO-medlemskab, skulle de have dette afklaret via en urafstemning i medlemskredsen.

I oktober 1993 fik TL deres mandat til et LO-medlemskab og dermed også medlem af CO med en meget flot medlemstilslutning. Det tilforordnede medlemskab af CO blev herefter afløst af et fuldgældigt medlemskab. Forud var gået en storslået og engageret medlemsdebat i TL.

En tilforordnet plads i CO's forretningsudvalg blev i marts 1994 afløst af en ordinær plads til TL.

Medlemstallet er også fra de øvrige CO-forbund øget således, at der i beretningsperioden er sket en tilgang på tæt ved 110.000 medlemmer.

Tilsvarende er Centralledelsen udvidet fra 54 repræsentanter til 71 repræsentanter.

Nej til automat-sæder i CO

Forbundene i CO-industri har fortsat ingen automatisk adgang til en plads i organisationens forretningsudvalg. Et forslag fra Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund om en sådan lovændring samler ganske vist tilslutning fra otte af de 13 medlemsforbund. Men de repræsenterer blot 31 stemmer i Centralledelsen, mens de forbund, der går imod forslaget, kan mønstre et flertal på 40 stemmer. Da der tilmed skal 3/4 - eller 54 stemmer - til en lovændring, er DBTP's forslag ganske klart afvist. Forslagsstillerne får støtte fra KAD, HK-Industri, snedker-tømrerne, funktionærforbundet, Træindustri- en, malerne og RBF-gastronomerne. Imod går Dansk Metal, SID, Teknisk Landsforbund, el-forbundet samt Blik og Rør.

Otte forbund er p.t. repræsenteret i forretningsudvalget. De fem, der ikke er med, har fra 300 til 1.350 medlemmer tilmeldt; i alt knap 4.000 ud af CO-industris 331.000 medlemmer.

Alle forbund er repræsenteret i Centralledelsen, som normalt mødes fire gange om året. Mødet i september får i øvrigt et pladsforhold. H...

CO-Medlemsforbund

	Juli 1992 Antal medl.	Antal C.L. Medlemmer
Dansk Metal	113.980	15
SID	95.769	13
KAD	51.000	9
HK-Industri	36.800	7
Dansk El-Forbund	8.000	4
Snedker- og Tømrerforbundet	1.401	3
Blik og Rør	1.100	3
Træindustriforbundet	600	2
Malerforbundet	600	2
R.B.F.- Gastronomerne	300	2
Funktionærforbundet	110	2
Totalt:	309.660	62

	Juli 1993 Antal medl.	Antal C.L. Medlemmer
Dansk Metal	113.436	15
SID	97.498	13
KAD	51.000	9
HK-Industri	36.800	7
Teknisk Landsforbund (associeret medlem)	17.000	5
Dansk El-Forbund	8.000	4
Snedker- og Tømrerforbundet	1.547	3
Blik og Rør	1.100	3
DBTF	849	2
Træindustriforbundet	600	2
Malerforbundet	667	2
R.B.F.- Gastronomerne	300	2
Funktionærforbundet	110	2
Totalt:	328.907	69

	Medl. pr. 1.3.1994	Antal C.L. Medlemmer
Dansk Metal	113.931	15
SID	97.498	13
KAD	51.000	9
HK-Industri	36.800	7
Teknisk Landsforbund	17.000	5
Dansk EI-Forbund	8.200	4
Snedker- og Tømrerforbundet	1.823	3
DBTF	1.350	3
Malerforbundet	667	2
Blik og Rør	1.100	3
DFF	1.010	3
Træindustrien	600	2
R.B.F.- Gastronomerne	300	2
Totalt:	331.279	71

Centralledelsens medlemmer

* + Medlem af forretningsudvalget

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

Forbundsformand Jørn-Oluf Olsen*
Forbundssekretær Ove B. Therkildsen
Tillidsrepræsentant Jan Hansen

Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund:

Forbundsformand Anne M. Pedersen
Faglig sekretær Ole Larsen
Faglig sekretær Connie Sørensen

Dansk EI-Forbund:

Forbundsformand Jørn Møller*
Næstformand Knud Erik Mikkelsen
Kredssekretær Preben Nøhr
Kredssekretær Peter Fliegel

Dansk Funktionærforbund:

Forbundsformand Kaj Hansen
Næstformand Karsten Hansen
Landsformand John Dybart

Dansk Metalarbejderforbund:

Forbundsformand Max Bæhring*
Næstformand Frits Bauch*
Næstformand John Højlund Olsen
Forbundssekretær Wilhelm Jørgensen

Forbundssekretær Thorkild Jensen
Forbundssekretær Ernst Bliesmann
Forbundssekretær Bjarne Weiler
Distriktsformand Leif G. Hansen
Distriktsformand Peder Jensen
Distriktsformand Erik Schmidt
Distriktsformand Aage Høj Jensen
Distriktsformand Viggo Rasmussen
Distriktsformand Kurt T. Nielsen
Distriktsformand Ole Ibsen
Formand Metal København Jørgen Bernbom

HK/Industri HK: Sektorformand Jens Pors*
Sekretær John Dybdal
Sekretær Lillian Kosecki
Formand Rolf Chr. Hoff Hansen
Næstformand Benny Strandbæk
Formand Janne Zachariassen
Bestyrelsesmedlem Preben Friis Hansen

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark: Forbundsformand Lillian Knudsen*
Næstformand Jane Korczak
Forbundssekretær Tove Møller Pedersen
Forbundssekretær Inge Sørensen
Afdelingsformand Lis Jacobsen
Afdelingsformand Maria Bæhring
Afdelingsformand Ellen Hoffmann
Afdelingsformand Inger Lis Sørensen
Afdelingsformand Jonny Barchow

Malerforbundet i Danmark: Forbundsformand Finn Andersen
Næstformand Leif Olsen

RBF-Gastronomgruppen: Gruppeseekretær Frank Lakmann
Næstformand Birger Kristensen

Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark: Forbundsformand Arne Johansen*
Gruppeformand Johnny Skovengaard
Sekretær Mogens Hansen

Specialarbejderforbundet i Danmark: Gruppeformand Willy Strube*
Forretningsfører Svend Erik Jensen*
Forbundsformand Hardy Hansen
Forretningsfører Tage Johansen
Forretningsfører Børge Frederiksen
Forretningsfører Verner Klemmensen

	<p>Forretningsfører Harry Aagrav Afdelingsformand Gert Bruus Pedersen Afdelingsformand Anders K. Madsen Afdelingsformand Jim Staal Afdelingsformand John Nielsen Afdelingsformand Kjeld Hauerberg Olsen</p>
Teknisk Landsforbund:	<p>Forbundsformand Eske Pedersen* Næstformand Ole Skals Pedersen Faglig leder Gert Kaas Andersen Afdelingsformand Per Bent Kjær Afdelingsformand Johannes Pedersen</p>
Træindustriforbundet i Danmark:	<p>Forbundsformand Erik Nielsen Næstformand Bent Andersen</p>
CO-industri:	<p>Organisationssekretær Verner Elgaard*</p>
Observatører:	<p><i>fra LO:</i> Sekretær Finn Sørensen Redaktør Jørgen Placing <i>fra CO-industri:</i> Redaktør Poul Damgaard Sekretær Keld Larsen Sekretær Jørn Larsen Sekretær Aase Dybart Sekretær Peter Rimfort Sekretær Aksel Bloch Simonsen Konsulent Finn Jakobsen.</p>



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. Kjærboel. - Tillidsmandmændene opnår særligt opsigelsesvarsel på 2 måneder. Værkstedstekniske samråd - forløberer 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. Kjærboel bliver handelsminister og afløses som formand af Peter Andersen.
- 1937 Centralorganisationen markerer på 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 afdør 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. Sygelænsordningen gennemføres. (Lovfæstet og forbedret 1960).
- 1958** Centralorganistaionen 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 søgnehelligdagsløn i »Jernet«. Efterløns- og ligelønskravene føres frem til udvalgsbehandling i henhold til mæglingsforslagene.
- 1962** Centralorganisationen markerede 1. juli sit 50 års jubilæum med udgivelsen af bogen »50 år i Metal«. - Medlemstal: 148.535. - Paulus Andersen ansættes som lønssystemkonsulent i Centralorganisationen. - Centralorganisationens formand, Hans Rasmussen, konstitueres som formand for Socialdemokratiet ved Viggo Kampmann's afgang som statsminister. J. O. Krag statsminister.
- 1963** Sammenbrud i de traditionelle overenskomstforhandlinger, hvor arbejdsgiverne stilende imod konflikt fremkaldte politisk indgreb i overenskomstsituationen. Overenskomtsfornyelsen skete som led i den såkaldte »helhedsløsning«. Den gav særlige lavtlønstillæg og kombineredes med bl.a. pris- og avancestop, udbyttebegrænsning og diverse sociale forbedringer. ATP gennemføres. Centralorganisationens formand, Hans Rasmussen, var socialdemokratisk ordfører i folketinget. - Smedeforbundet fejrede 20. august 75 års jubilæum.
- 1964** Opkrævningen af 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 »indkomstpolitik« placeres centralt i overenskomstforhandlingerne. Overenskomtsfornyelsen 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. - Mindstebetalingen for de 3 grupper forhøjes over 2 år med henholdsvis 63 øre, 52 øre

og 25 øre. Tidløstillæg 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, Helmuth Christensen, gørtlerne, Edith Olsen, kvinderne og 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. Dyrtidstillæg 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: Tidløstillæg over 2 år på 40 øre til mænd, 32 øre til kvinder, 25 øre til ungarbejdere. - Forskellen mellem mænds og kvinders dyrtidstillæg udlignes. - Arbejdstiden nedsættes med $\frac{1}{4}$ time til 41 $\frac{1}{4}$ 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 mæglingforslag, hvorved Centarorganisationen 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. Dyrtidsportionerne 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 ½	2	48 ½	48	2323
1954	1 ½	2 ½	47 ½	48	2298
1955	1 ½	3	47 ½	48	2280
1961	1 ½	3	47 ½	45	2138
1966	1 ½	3	47 ½	44	2098
1968	1 ½	3	47 ½	42 ½	2048
1970	1 ½	3	47 ½	41 ½	2007
1972	1 ½	3 ½	47	41 ½	1962
1973	1 ½	4	46 ½	41 ½	1941
1974	1 ½	4	46 ½	40	1860
1980	1 ½	4 ½	46 ½	40	1844
1981	1 ½	5	45 ½	40	1820
1986	1 ½	5	45 ½	39	1774,5
1987	2	5	45 ½	38 ½	1751,8
1988	2	5	45 ½	38	1729
1989	2	5	45 ½	37 ½	1706,3
1990	2	5	45 ½	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 avancestop, 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, skibstømrere 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 garantilen på mindst 29 kr. ved time-

- lønsarbejde (+ dyrtidstillæg). - Feriegodtgørelsen forhøjes fra 9,5 procent 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. - løvrigt, - efter omfattende strejkevarsler, - overenskomstløsning ved politisk indgreb: Ferieforlængelse til 5 uger, feriegodtgørelse 12 ½ 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 Boding 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. - Mindstebetalingen 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-tømreerne, Hans Jensen, Blik og Rør, og Freddy Andersen, elektrikerne.
- 1983** Decentrale overenskomstforhandlinger - generelt timelønstillæg på 110 øre - mindstebetalingen forhøjes med 440 øre over de to 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 - tidlønsændring 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 arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

1985

Regeringen greb ind i overenskomstforhandlingerne og dekretede 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 og 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 satser.

Præamblen til løfteparagrafen 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 fordobles 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 præamblen 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.

1992

Jens Verner Elgaard konstitueres 28. januar som daglig leder af CO-Metal. Han afløser næstformand Jens Beck-Lauritzen, der fratræder for at overtage direktørposten i aktieselskabet Industriens Pensionsforsikring. Jens Verner Elgaard kommer fra en sekretærpost i Metalarbejderforbundets forhandlingsafdeling. CO-Metal skifter navn til CO-industri – en forkortelse af »Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark«. Ved Centralorganisationens 80 års jubilæum præsenteres CO-industri's nye bomærke for første gang. Bomærket har sit udspring i tre stikord: Sikkerhed, styrke og sammenhold. Det er udarbejdet grafisk af Leo Rasmussen med brug af den mest moderne teknologi. Det er up-to-date i sit design med en industri, hvor chips og mikroprocesser har overtaget de tandhjulsfunktioner, der prægede CO-Metals bomærke.

Et historisk øjeblik i CO's 80-årige historie. Navneskiftet fra CO-Metal til CO-industri foretages af CO-industri's formand Max Bæhring og næstformand, Willy Strube, samt KADs formand, Lillian Knudsen.



I anledning af navneskiftet udtaler formanden for CO-industri, forbundsformand Max Bæhring: »Udviklingen går så hurtigt som aldrig før i historien. Vort samfund bliver mere og mere centraliseret og internationaliseret. Denne udvikling stiller også nye krav til fagbevægelsen. Det er nødvendigt for lønmodtagerne at slutte sig tættere sammen end nogensinde før. CO-industri er dannet for at give lønmodtagerne den størst mulige indflydelse på udviklingen af samfundet.

CO-industri er klar til at præge samfundsudviklingen og tegne fremtiden og leve op til de store forventninger, som stilles overalt i arbejderbevægelsen.

CO-industri er i dag en realitet, der er med til at sætte dagsordenen både i fagbevægelsen og i hele samfundet«.

Ved navneskiftet samler CO-industri 310.000 medlemmer fra Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, HK/Industri, Dansk El-Forbund, Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark, Træindustriforbundet i Danmark, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Restaurations- og Bryggeriarbejder Forbundet (Gastronomerne), Malerforbundet i Danmark og Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet.

Pr. 15. juni består Centralledelsen i CO-industri af ialt 62 medlemmer fra de tilsluttede forbund med organisationssekretær Jens Verner Elgaard som daglig leder.

Ved en opmandskendelse i en faglig voldgift får CO-industri medhold i, at sikkerhedsrepræsentanter skal have fuld løn og overtidsbetaling efter overenskomsten, når der holdes sikkerhedsudvalgmøder uden for normal arbejdstid. »Det beløb, som sagen drejer sig om, er beskedent, men sagen er en principel sejr«, siger faglig sekretær Keld Larsen, CO-industri.

1993

Aftalen mellem CO-industri og Dansk Industri om en generel pensionsordning træder i kraft 1. januar. Virksomheder, som er medlem af DI, betaler 0,9 pct. af den samlede lønsum for hver ansat, som er tilsluttet CO-industri.

Overenskomstforliget sikrer, at der fra 1. juli 1994 bliver lagt yderligere 1,2 pct oveni. Formand for Industriens Pension er gruppeformand for SiDs fabrikgruppe og næstformand i CO-industri, Willy Strube.

CO-industri har med overenskomstsresultatet markeret sig som lokomotivet i fornyelsen af fagbevægelsens struktur. Anført af CO-industri's formand, Max Bæhring, kunne CO's og DI's topforhandlere ved midnatstide mellem 14. og 15. februar tage turen fra DI's lokaler på Nørrevold til Sankt Annæ Plads for at fortælle forligsmanden, at nu var gennembruddet i industrien er realitet.

Forliget indebærer, at fem overenskomster bliver til én. Fremover vil en og samme overenskomst fastlægge løn- og arbejdsforhold for størsteparten af CO-industri's medlemmer. »Med forliget har vi svejset organisationen sammen. Fremover bliver det lettere at tage fat på fælles opgaver som erhvervs politik, uddannelse og arbejdsmiljø. Med Co-industri og Dansk Industri har vi to stærke parter, som også på en række spørgsmål kan markere sig sammen overfor omverdenen og de politiske beslutningstagere«, siger Max Bæhring. Med den nye overenskomst er arbejdsgivernes mulighed for lønstyring faldet bort. De lokale lønforhandlinger skal foregå med udgangspunkt i situationen på den enkelte virksomhed. Enhver form for lønstyring, åbent eller skjult, er i strid med overenskomsten og vil blive kørt som fagretlig sag, hvis der er dokumentation for, at DI blander sig i de lokale forhandlinger. Efter urafstemning, hvor 55 pct. deltog, melder Teknisk Landsforbund sig ind i LO. 52,5 pct. af medlemmerne sagde ja, 36 pct. stemte imod. Siden foråret '92 har TL haft observatørstatus i CO-industri. Med urafstemningens udfald bliver TL fuldt medlem af CO-industri med 17.000 medlemmer ud af forbundets samlede flok på 38.000. TL's formand, Eske Pedersen, ser samtidig frem til et styrket samarbejde ude på arbejdspladserne mellem teknikere og timelønnede fra de traditionelle CO-områder, når teknikerne fra nytår '94 kan komme med i fællesklubberne.

1994

Dansk Arbejdsgiverforening skal på slankekur, mens Dansk Industri er nutiden og fremtiden i tæt samspil med CO-industri. Et halvt hundrede af de ansatte i DA får fyresedlen. På den tiende skibsbygnings-konference i maj i Tokyo i IMF (det internationale metalarbejderforbund) tilsluttede over 100 fagforeningsrepræsentanter fra 22 lande sig den danske holdning overfor skibsværftsstøtte. I udtalelsen fra konferencen fastslås det, at subsidier og anden statsstøtte gradvist skal afvikles, og at der ikke skal ske nogen udbygning af skibsbygningskapaciteten. CO-industri's formand, Max Bæhring, valgtes som formand for IMF's skibsværftssektion – en post, Max Bæhring formelt overtager i juni, efter formanden for Finsk Metal, Per-Erik Lundh. Dansk Industri og CO-industri runder endnu en milepæl på uddannelsesfronten. Første hold vejledere i SUM-projektet er udklækket. SUM står for »Strategisk Udvikling af Medarbejdere«. Det er en metode til kortlægning af jobfunktioner og uddannelsesbehov. Virksomheder vil nu blive opsøgt af en SUM-vejleder, som er udstyret med certifikat, mapper og pc-program.

10

Resultatopgørelse for året 1991

	1990 t. kr.	
Indtægter		
Kontingentindtægter	9.157.268	9.106
Øvrige indtægter	0	9
	<u>9.157.268</u>	<u>9.115</u>
Medlemskab af andre organisationer .	2.631.587	2.501
Afholdelse af konferencer	984.104	} 3.251
Afholdelse af kurser	637.207	
Deltagelse i møder	513.970	
Udgivelse af fagblad	477.019	509
Formålsbestemte omkostninger	<u>5.225.887</u>	<u>6.261</u>
Personaleomkostninger	2.666.099	2.512
Afskrivninger	109.077	116
Andre driftsudgifter	1.831.914	935
Andre omkostninger	4.607.090	3.563
Omkostninger i alt	<u>9.832.977</u>	<u>9.824</u>
Resultatet for finansielle poster m.v.	-675.709	-709
Indtægter af værdipapirer, der er anlægsaktiver	496.081	449
Øvrige finansielle indtægter	96.291	55
Resultatet for ekstraordinære poster og skat	<u>-83.337</u>	<u>-205</u>
Ekstraordinære poster	306.380	26
Resultat før skat	<u>-389.717</u>	<u>-231</u>
Skat af årets skattepligtige indkomst .	-149.000	-117
Regulering af skat vedrørende tidligere år	136.565	
Årets resultat, underskud	<u>402.152</u>	<u>408</u>

Balance pr. 31/12 1991

31.12.1990
t. kr.

Aktiver

Anlægsaktiver

Inventar og driftsmidler.....	246.626	154
Værdipapirer.....	2.374.013	4.310
Anlægsaktiver i alt	<u>2.620.639</u>	<u>4.464</u>

Omsætningsaktiver

Andre tilgodehavender	687.127	368
Periodeafgrænsningsposter	215.570	100
Tilgodehavender	902.697	468
Likvide beholdninger	2.801.413	1.197
Omsætningsaktiver i alt	<u>3.704.110</u>	<u>1.665</u>

Aktiver i alt	6.324.749	6.129
----------------------------	------------------	--------------

31.12.1990
t. kr.

Passiver

Egenkapital

Egenkapital.....	2.585.343	3.194
------------------	-----------	-------

Hensættelser

Hensættelse til udskudt skat	61.180	146
------------------------------------	--------	-----

Kortfristet gæld

Ambi-gæld, anslået	390.000	0
Foreningsskat	149.000	191
Anden gæld	3.139.226	2.589
Kortfristet gæld	<u>3.678.226</u>	<u>2.789</u>

Passiver i alt	6.324.749	6.129
-----------------------------	------------------	--------------

Resultatopgørelse for året 1992

1991 L.kr.

Indtægter		
Kontingentindtægter	12.273.602	9.157
Øvrige indtægter	42.515	0
	<u>12.316.117</u>	<u>9.157</u>
Medlemskab af andre organisationer .	2.576.005	2.614
Afholdelse af konferencer	1.787.397	984
Afholdelse af kurser	398.119	637
Deltagelse i møder	577.723	514
Udgivelse af fagblad	725.282	477
Formålsbestemte omkostninger	<u>6.064.526</u>	<u>5.226</u>
Personaleomkostninger	3.572.874	2.666
Afskrivninger	474.281	109
Andre driftsudgifter	1.392.932	1.832
Andre omkostninger	5.440.087	4.607
Omkostninger i alt	<u>11.504.613</u>	<u>9.833</u>
Resultatet før renter m.v.	811.504	-676
Renteindtægter m.m.	<u>783.839</u>	<u>592</u>
Resultatet for ekstraordinære poster og skat	<u>1.595.343</u>	<u>-84</u>
Ekstraordinære udgifter	1.049.448	306
Resultat før skat	<u>545.895</u>	<u>-390</u>
Skat af årets skattepligtige indkomst .	143.650	-12
Årets resultat, overskud	<u>402.245</u>	<u>-402</u>

Balance pr. 31/12 1992

31.12.1991
t. kr.

Aktiver

Anlægsaktiver

Inventar og driftsmidler	1.241.973	247
Værdipapirer	2.202.719	2.374
Anlægsaktiver i alt	<u>3.444.692</u>	<u>2.621</u>

Omsætningsaktiver

Andre tilgodehavender	178.415	687
Periodeafgrænsningsposter	233.459	216
Tilgodehavender	411.874	903
Likvide beholdninger	3.282.841	2.801
Omsætningsaktiver i alt	<u>3.694.715</u>	<u>3.704</u>

Aktiver i alt	<u>7.139.407</u>	<u>6.325</u>
----------------------------	------------------	--------------

31.12.1991
t. kr.

Passiver

Egenkapital

Egenkapital	2.987.588	2.585
-------------------	-----------	-------

Hensættelser

Hensættelse til udskudt skat	0	61
------------------------------------	---	----

Kortfristet gæld

Ambi-gæld, anslået	0	390
Foreningsskat	210.000	149
Anden gæld	3.941.819	3.140
Kortfristet gæld	<u>4.151.819</u>	<u>3.679</u>

Passiver i alt	<u>7.139.407</u>	<u>6.325</u>
-----------------------------	------------------	--------------

Resultatopgørelse for året 1993

1992 t. kr.

Indtægter		
Kontingentindtægter	16.445.350	12.274
Øvrige indtægter	0	42
	<u>16.445.350</u>	<u>12.316</u>
Medlemskab af andre organisationer .	2.503.338	2.576
Afholdelse af konferencer	1.179.051	1.788
Afholdelse af kurser	242.977	398
Deltagelse i møder	686.895	578
Udgivelse af fagblad	876.648	725
Formålsbestemte omkostninger	<u>5.488.909</u>	<u>6.065</u>
Personaleomkostninger	4.632.879	3.573
Afskrivninger	574.248	474
Andre driftsudgifter	2.691.828	1.393
Andre omkostninger	<u>7.898.955</u>	<u>5.440</u>
Omkostninger i alt	<u>13.387.864</u>	<u>11.505</u>
Resultatet før renter m.v.	3.057.486	811
Renteindtægter m.m.	731.323	784
Renteudgifter og gebyrer	<u>61.133</u>	<u>0</u>
Resultatet for ekstraordinære poster og skat	<u>3.727.676</u>	<u>1.595</u>
Ekstraordinære udgifter	7.206	1.049
Resultat før skat	<u>3.720.470</u>	<u>546</u>
Skat af årets resultat	232.056	144
Årets resultat, overskud	<u>3.488.414</u>	<u>402</u>

Balance pr. 31/12 1993

31.12.1992
t. kr.

Aktiver

Anlægsaktiver

Inventar og driftsmidler.....	967.625	1.242
Værdipapirer.....	62.000	62
Anlægsaktiver i alt	1.029.625	1.304

Omsætningsaktiver

Andre tilgodehavender	256.309	178
Periodeafgrænsningsposter	319.589	233
Tilgodehavender	575.898	411
Værdipapirer	2.122.000	2.141
Likvide beholdninger	5.778.545	3.283
Omsætningsaktiver i alt	8.476.443	5.835

Aktiver i alt	9.506.068	7.139
----------------------------	------------------	--------------

31.12.1992
t. kr.

Passiver

Egenkapital

Egenkapital.....	6.622.211	2.988
------------------	-----------	-------

Hensættelser

Hensættelse til udskudt skat	49.000	0
------------------------------------	--------	---

Kortfristet gæld

Foreningsskat	176.000	210
Anden gæld	2.658.857	3.941
Kortfristet gæld	2.834.857	4.151

Passiver i alt	9.506.068	7.139
-----------------------------	------------------	--------------



Centralorganisationen af
industriansatte i Danmark

VESTER SØGADE 12, 2. sal
1790 KØBENHAVN V
TELEFON 33 15 12 66
TELEFAX 33 15 76 29