



CO-industri 90 år

Ingen ting kommer af ingenting

Af Kjeld Hammer



Kortere arbejdsuge - Længere ferie - Pension
Sygeløn - Barselsløn

CO-industri 90 år

**Ingen ting kommer
af ingenting**

Af Kjeld Hammer

Kortere arbejdsuge

Længere ferie

Pension

Sygeløn

Barselsløn

CO-meddelelse nr.: 2002/047

ISBN 87-91080-35-5

Tryk: Bogtrykkeriet Hafnia A/S, Albertslund

Billederne fra Station 1 er venligst udlånt af Industriens Pension.

Indhold

Forord v/Max Bæhring	5
Perspektiv v/Verner Elgaard: Ingen ting kommer af ingenting ...	7
CO's forvandling	9
<i>Informationsarbejdet: 15 år i stærk vækst</i>	19
1987-1991: 37 timers arbejdsuge	21
<i>Som arbejdsgiverene så den skelsættende 1987-overenskomst</i>	23
<i>Willy Strube's brud med Hardy Hansen</i>	25
1989: Midtvejsforhandlingen	27
1991: Arbejdsmarkedspension	29
<i>Pensionsordning i industrien</i>	33
<i>En faglig landvinding: 9 pct.'s pensionsbidrag til alle på kun 10 år</i>	35
<i>Den nat Georg Poulsen blev snydt</i>	39
1993: Fuld løn under sygdom i op til to uger	42
1995: Løn under barsel og medbestemmelse på arbejdstiden ...	44
1998: Storkonflikt og regeringsindgreb	47
2000: Fuld sygeløn i fem uger og en 6. ferieuge	54
Tilliden afgørende	56
Apparatet bagved	57
90'ernes lønsystem	59
Strukturforandring i øjenhøjde	61
Fyns-forsøget og CO-Fyn	64
CO-industri, Esbjerg	70
Internationalt arbejde blev hverdag	73
<i>Dronningen til socialistkongres</i>	76
Teknisk Landsforbund kom med	79
...og Telekommunikationsforbundet	81
Ny uddannelsesfond	81

På de bonede gulve: Skibsrederen betalte

»90'ernes metalarbejder«	83
Sammenholdets betydning	84
15 år med historisk forandring	85
<i>Som DI ser den nye dagsorden</i>	88
CO- før, nu og i morgen	90
<i>Industriforbundet, der udeblev</i>	95
CO-industri som en hovedorganisation?	95
De første 75 år	99



Forord

Siden CO-Metal i 1987 fejrede sit 75 års jubilæum er der sket en rivende udvikling både internationalt og i Danmark. Globaliseringen og forbindelserne på tværs af landegrænserne har skabt et helt nyt verdensbillede på rekordtid. Mange af de gamle, hæderkronede industrivirksomheder, som har været med hele vejen gennem udviklingen af Danmark fra at være et stillestående landbrugssamfund til et moderne industrisamfund, har udspillet deres rolle eller er helt væk. De er erstattet af nye topmoderne virksomheder,

hvor teknologi og veluddannet arbejdskraft og samarbejde mellem ledelse og ansatte er i højsædet.

Samtidig er der sket en omfattende strukturtilpasning på det organisatoriske plan både på lønmodtagersiden og hos arbejdsgiverne. CO-Metal blev i forsommeren 1992 til CO-industri (Centralorganisationen af industriansatte i Danmark) og kort tid efter fulgte vor arbejdsgivermodpart med ved dannelsen af den nye arbejdsgiverorganisation Dansk Industri.

CO-industri har i løbet af de seneste ti år fået stadig nye opgaver. En række tidligere normallønsområder er konverteret til minimalløn og kommet med under Industriens Overenskomst. Funktionærområdet har siden 1995 haft sin egen selvstændige Industriens Funktionæroverenskomst og nye grupper af administrative og tekniske funktionærer er kommet med i CO-fællesskabet – foruden HK/Industri, også Teknisk Landsforbund og senest Telekommunikationsforbundet.

CO-industri har samtidig overtaget stadig nye opgaver. Det gælder f.eks. udbygningen af det internationale område, europæiske samarbejdsudvalg (ESU), A/S-området, arbejdsmiljø, samarbejde og psykisk arbejdsmiljø og opgaver omkring erhvervsudviklingen med bl.a. regionale erhvervspolitiske udvalg i alle amter i samarbejde med DI.

I de seneste ti år er desuden gennemført nogle af de mest markante overenskomstfornyelser i årtier. Industriens Pension blev aftalt i 1991 med virkning fra 1993 – og næste år når det samlede pensionsbidrag op på 9 procent for alle industriens timelønnede. Der er desuden kommet fuld løn

under sygdom og barselsløn til de ansatte i industrien, bedre beskyttelse af tillidsrepræsentanter og bedre varslingsregler, ret til 14 dages efteruddannelse m.v.

Ved overenskomstfornyelsen i 2000 fik vi for 2. gang i historien en fireårig overenskomstperiode. Det banede vejen for den første forlængelse af ferien siden 1979, hvor alle som led i et politisk indgreb fik 5 ugers årlig ferie. I 1998 førte overenskomstforhandlingerne til konflikt, som blev afbrudt ved et lovindgreb. Blandt de nye ting, som kom ind i overenskomsten ved denne lejlighed var fri juleaftensdag og et nyt begreb feriefridage, som kom i et antal af to.

Med 2000-overenskomsten, blev taget hul på den 6. ferieuge – gennemført fuldt ud fra 2003 som en forøgelse af feriefridagene. Med fem feriefridage plus fri juleaftensdag - gældende for alle medarbejdere – med og uden børn.

Idag har CO 12 medlemsforbund og 324.281 medlemmer. Det er ikke hver dag en faglig organisation fejrer 90 års jubilæum. Men netop den enorme udvikling, der har været på industriområdet de seneste 25 år, har gjort, at vi med denne jubilæumsbog har ønsket at trække perspektiverne op. Vi håber den vil blive pænt modtaget og kan være med til at give ny inspiration.

*Juni 2002
Max Bæhring*



Formand for CO-industri.



Ingen ting kommer af ingenting

Man siger, at om 100 år er alting glemt. Det er helt forkert. Nej, om fem år er alting glemt.

Sådan er det med faglige forbedringer i overenskomsterne. Fra den lille, vigtige tilretning af en tekst til en stor landvinding som nedsættelse af arbejdstiden, arbejdsmarkedspension til timelønnede eller løn under sygdom.

Hvem tænker i dag på, at arbejdstiden var 48 timer så sent som i 1958 og først blev 40 timer i 1974?

Hvem husker på, at fire ugers ferie blev en realitet fra 1973 efter hårde forhandlinger?

Eller at det kun er 9 år siden, at pensionsordningen blev startet op?

Og hvor mange tænker på, at det lige så vel kunne have været anderledes? At pensionsordningen og dens videre opbygning ikke var kommet, hvis ikke kræfterne var koncentreret om lige præcis den. At barselsløn og sygeløn og den 6. ferieuge i dag ville være goder, forbeholdt nogle få, hvis kravene herom ikke var blevet prioriteret højt i industriens forhandlinger.

Ingen ting kommer af ingenting. Og i faglige forhandlinger får man i særdeleshed intet forærende. Derimod kan man skabe resultater, hvis man har styrke bag sig, hvis man ved, hvad man selv og medlemmerne vil, hvis man kan forhandle med den fornødne autoritet og tillid hos modparten, og derefter kan tage et ansvar for resultatet i sit eget bagland.

Sådan er en perlerække af overenskomstgennembrud blevet til i lange seje træk gennem 90 år på landets vigtigste overenskomst, industriens. Ved 75 års jubilæet i 1987 beskrev vi i bogen »Op til 75« de første 75 års historie, hvor grundlaget blev skabt for de senere års landvindinger.

Resultaterne de sidste 15 år er nok de mest markante. Derfor ligger hovedvægten i denne 90 års jubilæumsbog på perioden fra 75 års jubilæet i 1987 og frem til 2002.

Bogen er skrevet af journalist Kjeld Hammer, som jeg vil rette en varm tak til.

Kjeld har om nogen den nødvendige viden om CO i den seneste 15 års periode, idet han var »fadder« til CO's første fagblad til tillidsrepræsentanter, »Kartellet«, og siden har fulgt CO tæt. Jubilæumsskriftet er ikke alene udarbejdet ud fra gengivelse af referater og lignende, men er i væsentligt

omfang baseret på Kjeld Hammers egen research og interviews med de mennesker, som har været tæt på begivenhederne i CO gennem de seneste 15 år.

Der skal også lyde en stor tak til dem, som velvilligt har stillet sig til rådighed ved samtaler og interviews for på denne måde at give det bredest mulige billede af tiden fra CO's 75 års jubilæum og til nu.

»Ingen ting kommer af ingenting« er en markering af CO som fagbevægelsens spydspids og et kartel, som på 10 år har gennemgået en total omvæltning fra et lille, men slagkraftigt kontor til et stort, moderne apparat og et væld af nye (og gamle) serviceopgaver, men først og fremmest med det formål at værne om arbejdsforholdene og beskæftigelsen i industrien til gavn for dens mange medarbejdere. Og til gavn for Danmark.

*Juni 2002
Verner Elgaard*

CO's forvandling

De sidste 10 år har CO-industri gennemlevet en større forandring end nogensinde før i organisationens historie. Tiåret 1992 – 2002 har på det nærmeste revolutioneret det organisatoriske apparat bag landets stærkeste forhandlingskartel. Et væld af nye opgaver er kommet til. Serviceringen af tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund er steget mærkbart, og i naturlig takt hermed er en række nye medarbejdere kommet til. Det sidste har resulteret i en ny intern struktur med fire områdeledere og en souschef under organisationssekretæren, der er daglig leder.

Produktionsprocesserne forandres

»Revolutionen« startede i 1992, og første formelle skridt var en ændring af vedtægterne med virkning fra 30/3-92. Men det var en række andre faktorer, der gødede jorden for den interne revolution. Dels var der på det organisatoriske plan ikke sket store forandringer – i hvert fald set udefra – i en årrække. På arbejdspladserne skete der netop i disse år en kolossal forandring af produktionsprocesserne. Det var ikke længere råmaterialet, der var afgørende, men selve processen. Traditionelle produktionsformer blev afløst af programmerbare, højteknologiske produktionsanlæg. Normal-lønssystemet i Industrifagene fik mere og mere præg af en minimal-lønsoverenskomst med f.eks. bonussystemer.

Som en naturlig følge heraf ændrede arbejdsgiverne deres organisationsstruktur. 1. januar 1990 blev Industrifagene fusioneret med Jernets Arbejdsgiverforening og den nye store arbejdsgiverforening fik nyt navn:

Foto: Erik Nielsen



30. marts 1992 afslørede Max Bæhring CO's nye navn og logo. En ny tid kunne begynde.

Industriens Arbejdsgivere. En ny tid var indledt. To år efter kom Industri-rådet med. Den ny sammenslutning med de mange opgaver fik navnet Dansk Industri og blev dannet d. 4. maj 1992.

Ny daglig leder

Vedtægtsændringen i CO i 1992 tog højde for at matche den nye tids udfordringer, der i de enkelte forbund gav sig udslag i en kraftig orientering mod industrien som helhed mere end mod jern- og metalindustrien. Det var indlysende, at CO-Metal som en del af vedtægtsændringen blev til CO-industri.

Drivkraften i den organisatoriske omstilling blev den ny daglige leder af CO-industri, Verner Elgaard. Han kom fra Dansk Metal, hvor han var sekretær i Forhandlingssekretariatet, og han havde i årevis som formand i Viborg og hovedbestyrelsesmedlem været en af de mest toneangivende lokale afdelingsformænd i CO-Metals diskussioner om arbejdspladsforsøg og ny struktur. Nu afløste han Jens Beck-Lauritzen som organisationssekretær i CO, da denne overtog den vigtige post som direktør for det netop stiftede Industriens Pension. Den 30. marts 1992 skete den formelle overgang fra CO-Metal til CO-industri. En ny tid var begyndt.

Erhvervs- og industripolitikken opprioriteres

Som en direkte følge af CO's nye rolle og strategi fik erhvervs- og industripolitikken en langt stærkere placering.

På det fagpolitiske område satte ændringen i produktionsformerne sig tydelige spor. Aftaler måtte laves med et langt bredere indhold, fordi processerne gled over i hinanden. En produktionsteknikers, en metalarbejders og en ufaglært mands eller kvindes opgave i 90'ernes nye produktionsprocesser måtte naturligvis tilpasses på aftaleområdet. Det var ikke bare vigtigt. Det var en simpel nødvendighed, hvis de industriantsattes kartel ikke ville udspille sin egen rolle og se udviklingen glide sig af hænde. Men ambitionen rakte videre. Overenskomststrategien skulle dække helt op til ingeniørniveau.

Funktionæroverenskomst

Tidligt indså CO-industri i denne sammenhæng, at en funktionæroverenskomst var nødvendig. Det mislykkedes ved overenskomstforhandlingerne i 1993, men tilnærmelsen fra Teknisk Landsforbund til CO-industri og omvendt blev afgørende. Allerede i 1992 var der kontakt mellem parterne, og i



CO blev TL's overenskomst med industrien nærlæst med lup. Teknisk Landsforbunds overenskomst var simpelthen den bedste på »markedet« at få med over. Ikke fordi den i sig selv var imponerende for CO, men fordi den netop havde DI som modpart, og det var lige hvad CO havde brug for i sine strukturplaner. Overenskomsten var behersket af ét forbund og én arbejdsgiverorganisation. Det betød, at såfremt CO kunne forhandle sig til rette med TL, ville man med ét slag få den funktionæroverenskomst, som arbejdsgiverne hidtil havde afvist. Og dette tilmed uden at skulle diskutere med andre forbund eller arbejdsgivere.

Svag forhandlingsposition

Fra TL's side blev det afgørende, at overenskomstforhandlingerne i 1993 kom til at afsløre manglende styrke i forhandlingspositionen hos TL, efter at LO-området havde indgået forlig. Det førte til den endelige beslutning hos teknikerne om, at forbundet fra næste overenskomstfornyelse skulle være fuldgældigt medlem i LO for at kunne komme ind i CO – også selv om det betød, at TL måtte aflevere deres overenskomst til CO.

I forløbet forinden var der sket interessante ting. Tilnærmelsen mellem CO og TL var resulteret i, at Verner Elgaard sad med som tilforordnet ved TL's overenskomstforhandlinger i 1993 med Dansk Industri. Det fremkaldte ikke just begejstring hos arbejdsgiverne, men medførte ikke i sig selv radikale forbedringer af overenskomsten. Tværtimod. Da forhandlingerne sluttede, var det en fremherskende opfattelse i TL-forhandlernes mødelokale, at faren for fremover at komme i den situation at stå med et forhandlingsresultat, som ikke kunne stemmes hjem, var overhængende. Det beroede dels på de konkrete resultater, men også en frygt for, at arbejderoverenskomsten ville komme til at sætte dagsordenen for teknikerne. Hvad det sidste angik havde man fået syn for sagn i arbejdsgivernes attituder. Under forhandlingsforløbet måtte TL's forhandlere således vente mange timer i mødelokalet på, at DI overhovedet ville tale med dem!

Forløbet overbeviste Teknisk Landsforbund om behovet for at blive medlem af LO og CO. De så, at de i stedet kunne blive toneangivende sammen med HK på en funktionæroverenskomst i industrien. En ny urafstemning i TL blev iværksat, og i 1994 blev teknikerne fuldgældige medlemmer og bragte funktionæroverenskomsten med over i CO-industri, idet dette var en betingelse for optagelse.

Udliseringen fra LO

I LO havde Landsorganisationens eget forslag til kartelstruktur lidt nederlag i november 1991.

I 1995 kom så den store udliseringen af arbejdsopgaver fra LO til de seks karteller. En række serviceopgaver, der tidligere var løst centralt i LO, skulle nu løses tættere på medlemmerne og deres arbejdspladser. Det var en udvikling, CO både fandt naturlig, ja selvfølgelig, og som man havde arbejdet på og argumenteret for i årevis.

Nu kom opgaverne og der blev overført penge fra LO til at løse dem for en kortere årrække.

Et eksempel var samarbejdsudvalgene, et andet A/S-bestyrelsesmedlemmerne og et tredje den aggressive, internationale, grænseoverskridende teknologiske udvikling.

Det nødvendiggjorde, at CO kunne gå direkte til de enkelte forbund og med stor vægt fortælle om udviklingstendenser og perspektiver i deres branche.

Resultatet af overvejelserne om den samarbejds-mæssige og teknologiske udvikling blev, at CO gik til DI og foreslog etableringen af et fælles udvalg. Det fik navnet TEKSAM (teknologi og samarbejde) og blev paritetisk sammensat med en DI-repræsentant som fast formand og en CO-repræ-

sentant som fast næstformand. Ved 90 års jubilæet er CO's repræsentant som næstformand Børge Frederiksen fra SiD, der i 2000 blev gruppeformand for SiD's Industrigruppe.

Nyhedsbrev, hjemmeside og konferencer

Fra starten indså CO nødvendigheden af at opbygge en mere direkte og kontant servicering af samarbejdsudvalgene ud fra den mulighed, der nu var opstået for at servicere konkret på brancheniveau. Det resulterede fra 1995 og frem til 2000 i, at der blev udviklet et fast nyhedsbrev til alle SU-medlemmer, en hjemmeside specielt for dem og en årlig konference, der med 400-500 deltagere er blevet et sandt tilløbsstykke.

ESU – Europæiske Samarbejdsudvalg

Derimod var det en stor skuffelse for CO, at Dansk Industri ikke ville gå med i arbejdet for at integrere EU-direktivet omkring de europæiske samarbejdsudvalg i Industriens Overenskomst. Arbejdsgiverne hævdede, at de ikke har kompetence til at blande sig i grænseoverskridende forhold. I 2002 blæser der åbenbart nye vinde. DI er i hvert fald i fuld gang med grænseoverskridende arbejde i forhold til Øresundsområdet i samarbejde med bl.a. CO.

1200 A/S-bestyrelsesmedlemmer

Fra udliciteringen overtog CO fra LO registret over A/S-bestyrelsesmedlemmer. Alle karteller enedes om, at den fortsatte opdatering for alle skulle løses af CO. I dag er knap 1200 registreret på navn, arbejdsplads, branche og overenskomst. A/S-bestyrelsesmedlemmerne fik et fast nyhedsbrev, som udkommer to-tre gange årligt. Endvidere et password til en hjemmeside med konkrete sager og spørgsmål og svar af juridisk karakter. Bistanden består også af konkret juridisk assistance. Tre-fire civilretslige sager har foreløbig været ført for A/S-bestyrelsesmedlemmer ved domstolene. Én gang om året afholdes en konference i Jylland, på Fyn og Sjælland. Også her er deltagelsen stor. 400 A/S-bestyrelsesmedlemmer deltager sammenlagt. Fra LO overtog CO også vedligeholdelsen af A/S-håndbogen. Den kom ud i sit nye regi første gang i 1997, anden gang i 2002 og består nu af hele to bind på sammenlagt 800 sider. Bøgerne indeholder alt relevant læsestof, sagsbeskrivelse og en mængde vejledning.

Overenskomster og alle voldgifter på nettet

En af de mest markante nyskabelser er, at såvel overenskomsterne som



Europæiske samarbejdsudvalg så dagens lys. Men DI vil ikke være med til at integrere EU-direktivet herom i overenskomsten.

samtlig faglige voldgifter, der har været behandlet siden 1962, er lagt på nettet. Derved kan tillidsrepræsentanterne studere de voldgiftssager, som er relevant for lige præcis deres område. Beslutningen er interessant, fordi den tillader CO at kommunikere direkte med tillidsrepræsentanter. I praksis indebærer den, at tillidsrepræsentanterne kan erhverve et password, som giver adgang til en række særlige serviceoplysninger, herunder overenskomsterne. Voldgiftskendelserne er placeret ud for hver enkelt paragraf og stk. nr. i overenskomsterne, så man let kan finde en relevant afgørelse.

I det hele taget er denne service vigtig, fordi en moderne tillidsrepræsentant ønsker ét svar og ikke tre forskellige fortolkninger. Og det svar forventer han at få fra den »kilde«, der forhandler overenskomsten.

Det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø har fået en helt anden og mere fremtrædende rolle.

I 1997 købte CO rettigheden til at bruge analysesystemet PULS, der kunne afdække, hvor i en virksomhed der var problemer af psykisk karakter. Forudsætning for brug var og er, at der er enighed om det i samarbejdsudvalget. En lang række virksomheder har benyttet sig af systemet, der hen ad vejen er forenklet. Senest med »værktøjer«, som er brugbare at sætte ind over for mobning og seksuel chikane. En projektmedarbejder er ansat på en tre-års kontrakt for at tage sig af dette arbejde, der ligger i regi af TEKSAM.

Miljøsekretariatet over i CO

En række ændringer er fulgt med opgaven at varetage arbejdsmiljøspørgsmålene generelt. Da det gamle arbejdsmiljøråd (AMR) blev nedlagt ved en lovændring og afløst af BrancheArbejdsmiljørådene (BAR) i 1998, blev jernets gamle BSR 1 erstattet af det bredere dækkende I-BAR (Industriens BrancheArbejdsmiljøråd). Sekretariatet blev flyttet over i CO-industri og fik ansat en leder. Som tidligere går formandskabet på skift mellem CO og DI. I-BAR behandler mellem 70 og 100 projekter om året. De styres både teknisk, administrativt og økonomisk fra sekretariatet i CO. Herudover beskæftiger rådet og sekretariatet sig med vejledninger, der klarlægger miljøproblemer i de specifikke brancheområder.



Foto: Erik Nielsen

Dagens tillidsrepræsentanter, SU-medlemmer, A/S-bestyrelsesmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter bliver bl.a. serviceret elektronisk via COs hjemmeside.

Samarbejde med ingeniørerne

I midten af 1990'erne indmeldte Ingeniørforbundet i Danmark sig i Nordisk Metal og Europæisk Metalarbejder Federation (EMF). Det medførte et nært samarbejde med CO på en lang række områder, specielt omkring samarbejdsudvalgene og de overnationale, europæiske samarbejdsudvalg. CO arbejder målrettet på at hjælpe med at give ingeniørerne en placering i samarbejdsudvalg, hvor de ikke er repræsenteret, men selvfølgelig ikke hvor de har ledelsesmæssige funktioner.

Industripolitisk udvalg i amterne

Som et resultat af overenskomstforliget i 1995 er der nu etableret industripolitiske udvalg i alle amter. Det er sket med den klare hensigt at sætte industrien på dagsordenen i lokal- og regionalpolitikken. Efter nogle år med svære startvanskeligheder er der nu god gang i arbejdet. En af opgaverne er at oplyse skolevejlederne om de muligheder, der findes i industrien. Også amternes og kommunernes serviceniveau ses der meget på.

Fra 6 til 32 medarbejdere

Den stærke udvidelse af arbejdsfelterne og CO's service til medlemsforbund og tillidsrepræsentanter betød, at det administrative apparat voksede stærkt. I 1992 var der seks medarbejdere, i 2002 er der 32.



Industriens BracheArbejds miljøRåd behandler mellem 70 og 100 miljøprojekter om året.



Foto: Anders Espersen

CO og Ingeniørforbundet samarbejder tæt på en række områder, bl.a. omkring de overnationale, europæiske samarbejdsudvalg.

Udviklingen har medført, at der er kommet jurister til. I dag er der én fast-ansat jurist (fra 1994) og to jurastuderende i studenterjob.

Denne udvikling blev i nogen grad fremkaldt af arbejdsgiverne, der pludselig ændrede strategi på mæglingmøder og ved faglige voldgifter. Hvor DI før betjente sig af erfarne driftsledere ved f.eks. faglige voldgifter, ansatte man nu en stribe unge jurister til at varetage disse opgaver. De repræsenterer også DI ved mæglingmøder. De unge jurister er som gruppe blevet DI's rekrutteringsgrundlag for forhandlere og procedører.

Nyskabelsen var i nogen grad et resultat af, at medlemsvirksomhederne i DI opfattede denne som en totalservice-organisation eller slet og ret et advokatkontor. Resultatet af mange mæglingmøder blev, at i stedet for en regulær forhandling og et underskrevet forlig, så endte mødet i en juridisk analyse, som ikke bragte nogen afklaring af tvisten. Det kostede i en pe-

riode mange ekstra kræfter og gav nogle kultursammenstød organisationernes folk imellem.

Ny intern struktur

Et apparat med 32 medarbejdere og mange flere arbejdsopgaver krævede selvsagt en anden organisering end ét med seks. Verner Elgaard udarbejdede efter nøje overvejelser en plan for en ny intern struktur med en sous-chef og fire hovedområder med hver sin leder:

- Det fagretlige område
 - Det organisatoriske område
 - Det miljømæssige område
- samt
- Informationsområdet



Siden slutningen af 1980'erne har CO udviklet sig fra et lille, slagkraftigt sekretariat til et stort, moderne service-apparat.

CO's medlemsforbund var i starten meget skeptiske over for planen. Frygten for, at man i CO var ved at etablere noget, der kunne ligne et begyndende industriforbund, skinnede tydeligt igennem. Men efter nogle holmgange blev planen vedtaget i forretningsudvalget, og en tiltrængt modernisering var nu en realitet.

Informationsarbejdet: 15 år i stærk vækst

Siden 1987 er CO's informationsarbejde vokset stærkt i omfang og kvalitet.

I mange år var Dansk Metalarbejderforbunds medlemsblad samtidig det officielle blad for Centralorganisationen af Metalarbejdere. I efteråret 1987 fik organisationen sit eget blad, Kartellet. Det var et i omfang beskedent 16-siders blad i sort/hvidt format, der udkom fire gange om året. Men det blev til gengæld et stærkt holdningspolitisk talerør for CO i den heftige debat, der fra 1987 og frem til LO-kongressen i efteråret 1991 pågik om LO's fremtidige kartelstruktur.

Som led i den store forvandling af CO i 1992 døbttes bladet CO-industri og fik samtidig en heltidsansat redaktør. Fra 1. januar 1995 ændredes navnet til CO-Magasinet, der blev større i både omfang og format. Bladet udkommer nu 11 gange årligt med 24-32 sider i et oplag af 25.800 eksemplarer. Det sendes primært til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Foruden CO-Magasinet udgiver Centralorganisationen en lang række større og mindre publikationer, pjecer og foldere. Det er også informationsafdelingen, der forestår den endelige redigering og trykning af Industriens Overenskomst.

www.co-industri.dk

Det helt store informationsspring kom, da CO etablerede sin egen hjemmeside www.co-industri.dk i 1995. Det er gradvist blevet mere og mere omfattende, lettere overskueligt og professionaliseret. Her kan man finde helt døgnaktuelle nyheder, pressemeddelelser fra CO,

Hjemmesiden og COs blad i tre forskellige udgaver.



artikler fra det nyeste og ældre numre af CO-Magasinet, kort nyt fra dagens aviser, voldgiftskendelser, overenskomstnyt og links til de enkelte medlemsforbund. Her er også kursustilbud, tekstarkiv, mulighed for bestilling af pjecer og nyhedsbreve. Som en særlig service over for de tillidsmænd ude i Europa, der måtte ønske information om CO-industri, er en del af hjemmesidens information udformet på engelsk.

At informationsopgaven prioriteres højt i CO ses bl.a. af, at informationsarbejdet har fået sit eget hovedområde i CO's ny, interne struktur på linje med f.eks. det organisatoriske arbejde.

1987–1991: 37 timers arbejdsuge

Overenskomstsituationen i 1985 blev det definitive farvel til centrale forhandlinger.

Situationen endte i en storkonflikt, der alene i Metal kostede 100 mill. kr. før statsminister Poul Schlüter standsede konflikten med et lovindgreb. Reaktionen i store dele af CO-Metal, bl.a. Metal og SiD, var klar og entydig: Aldrig mere centrale forhandlinger, styret af LO.

Sådan var udgangspunktet, da overenskomsten skulle fornys i de første måneder af 1987.

Decentrale forhandlinger

CO-Metals formand, Georg Poulsen, var tilbage i den forhandlingsposition, der bekom ham bedst. Han kunne nu sidde over for de arbejdsgivere, han kendte, og spille de kort, han selv fandt var de rigtige og som han vidste baglandet prioriterede. De decentrale forhandlinger var kommet tilbage.

Fra forhandlingernes start stod det klart, at hvis ønsket om en 37 timers



Alvoorens time er inde. Danmark blev først i Europa med en aftale om 37 timers arbejdsuge, men vesttyskerne kom først med at gennemføre den. På billedet: Søren F. Thomsen, JA, Georg Poulsen og Willy Strube.

arbejdsuge skulle gennemføres – og dermed en forkortelse på hele to timer – måtte der gives køb på den normale to-års aftaleperiode. En tre-årig aftale var på bordet, sågar også en 5-årig aftaleperiode. Det endte med en 4-årig aftale, der efter de første to år, i 1989, indebar en midtvejsforhandling.

35 timer på holddrift

Overenskomstfornyelsen var banebrydende. Som det første land i Europa blev den store arbejdstidsnedsættelse til 37 timer om ugen sikret i jern- og metalindustrien, oven i købet med lønkompensation til særlig gavn for de lavtlønnede. Arbejdstidsnedsættelsen skulle gennemføres over fire år med start den 1. september 1987. Hertil kom endnu en betydelig landvinding på arbejdstiden i holddrift. LO og DA forhandlede sig her frem til en aftale om 35 timers arbejdsuge på holddrift fra 1. september 1990. Yderligere blev et årelangt krav om samme betaling for lørdags- og søndagsarbejde opfyldt fra 1. september 1987. I CO-Metals aftale var der en række andre forbedringer, bl.a.:

- En markant forhøjelse af mindstelønnen til gavn for mange CO-medlemsgrupper, bl.a. kvinderne, og
- Klækkelige forhøjelser af lærlingelønningerne og valgret til lærlinge og ungarbejdere ved tillidsmandsvalg.

Central lønstyring

Modydelsen var, at løfteparagraffen blev suspenderet og afløst af én årlig lønforhandling og central lønstyring. Det var intet mindre end en helligdom, der her blev rørt ved, og resultatet blev da heller ikke mødt med klapsalver i alle kredse. Metal stemte resultatet hjem, men i den samlede CO-familie blev det til et Nej-flertal, først og fremmest på grund af modstand i SiD, hvor forbundsformand Hardy Hansen åbenlyst undsagde resultatet.

Reallønsudviklingen blev fulgt med ekstraordinær stor interesse på grund af suspensionen af løfteparagraffen. Det viste sig snart, at faglært arbejdskraft blev efterspurgt. Virksomhederne ville gerne honorere medarbejderne som de plejede, men var afskåret derfra. I stedet blev der udvist stor opfindsomhed for at gøre det på en anden måde. Frynsegoderne blomstrede og fantasien var stor. En virksomhed med 80 ansatte tegnede f.eks. en kollektiv forsikring i sygeforsikringen Danmark til alle sine medarbejdere. Andre gav gaver i alle tænkelige former. I CO-Metal blev alle frynsegoder registreret, og kataloget fyldte til sidst et helt hæfte. Aftalen om at suspendere løfteparagraffen var – som tiden gik – gennemhullet.

Georg Poulsen siger i dag: »Der er næppe tvivl om, at når parterne i 1991

vendte tilbage til løfteparagraffen i stort set samme formulering, så skyldtes det, at arbejdsgiverne havde indset, at situationen var uholdbar. De kunne alligevel ikke styre deres medlemmer.«

Reallønsforbedring

Da overenskomsten udløb i 1991, var 1980'ernes reallønsnedgang vendt til fremgang og den store arbejdstidsforkortelse i hus. Reallønsforbedringen smittede af på andre grupper i samfundet, bl.a. pensionisterne, der således også fik glæde af resultatet fra 1987.

Som arbejdsgiverne så den skelsættende 1987-overenskomst

Industriens arbejdsgivere var utroligt optaget af bedre at kunne styre lønglidningen. De så uønskede tendenser til lønglidning og de var sig stærkt bevidst om forhandlingernes betydning for samfundsøkonomien.

På den anden side sad CO's repræsentanter, der øjnede en historisk arbejdstidsforkortelse og som også kendte deres ansvar. Dette var – lidt forenklet – situationen i 1987, hvor den borgerlige Schlüter-regering stod på magtens tinde og funderede sig solidt på et bredt flertal i Folketinget.

Politikerne forstod det ikke

I dag vurderer tidl. direktør og forhandlingsleder i Jernets Arbejdsgiverforening og IA Sven Folmer Thomsen resultatet som skelsættende.

»Som arbejdsgivere fik vi en ensidig styring af lønudviklingen på den enkelte virksomhed. Det var uhørt – også internationalt. Med lønstyringsaftalen ville vi forhindre, at der fandt afsmitning sted i forhold til andre overenskomstområder. Problemet var, at den mindstebetalingsoverenskomst, vi selv var fortrolige med gennem årtiers erfaring, den forstod man ikke uden for vort eget 'system'. Omverdenen i den

private sektor, politikerne og den offentlige sektor ville eller kunne ikke forstå tankegangen i vort overenskomstresultat. De gik hen og gav samme arbejdstidsnedsættelse plus det samme, som vi havde givet på mindstebetalingssatserne, til hele normallønsområdet. Hvad man ikke forstod var, at mindstebetalingen kun direkte påvirker de medarbejdere, som ligger under den mindstebetalingssats, som er fastsat, mens forhøjelsen af normallønnen, henholdsvis lønforhøjelser for offentligt ansatte, slår direkte igennem for samtlige lønmodtagere. Resultatet blev, at regeringen med et flertal i Folketinget måtte gennemføre de økonomiske stramninger, som blev døbt 'kartoffelkuren'.«

Reallønnen forbedret

At frynsegoderne samtidig blomstrede for at omgå lønstyringen, indrømmer Sven F. Thomsen. Men han fastholder to ting: at aftalen var effektiv og virkede og at frynsegoderne ikke havde nogen afsmittende effekt. Derudover viste eftertiden, at reallønnen blev bevaret og endog forbedret.

»Vi vidste, at det vi gjorde, var det rigtige. Kort og godt. Og så holdt hovedforhandlerne ord!« siger Sven F. Thomsen.

Lønstyringen skulle væk

Hos CO var der ikke tvivl om, at den stærke lønstyring i fire-års perioden måtte forhandles væk i 1991. For Georg Poulsen selv var det et must. Tankegangen hos arbejdsgiverne var en anden. På den ene side anfægtedes det ikke, at lønstyringen var knyttet til overenskomstperioden og altså udløb, selv om de ikke ville opgive den uden sværds slag. På den anden side var 1987-overenskomsten jo netop en aftale, hvor begge parter »fik« noget, og der var jo, som Sven F. Thomsen udtrykker det, »ikke nogen der drømte om, at arbejdstiden skulle op igen!«

Men i den skrappe form kom lønstyringen væk.

Arbejdsgiverne samler sig

1987-overenskomsten fik stor betydning på anden måde. Den var medvirkende til den samling af industriens arbejdsgivere, der resulterede i en sammenlægning af Jernets Arbejdsgiverforening og Industriefagene fra 1. januar 1990. En fusion, der fik navnet Industriens Arbejdsgivere.

Arbejdsprocessen uafhængig af råstoffet

Der havde længe været overvejelser hos arbejdsgiverne i Jernet om organisationsdannelsen og virksomhedskulturen i Danmark. I Industrifagene var normallønoverenskomsten gradvist på vej til at blive en minimallønoverenskomst med bonussystemer osv. I virksomhederne var arbejdsprocesserne ved at blive uafhængige af råstoffet. Der var således ikke den store forskel på, om man producerede i plast eller i jern.

Opdelingen blev udnyttet

Disse forhold var afgørende for dannelsen af IA, der efter endnu en fusion med Industrirådet blev til Dansk Industri. Hertil kom, at arbejdsgiverne havde en følelse af, at det i for høj grad var lykkedes lønmodtagernes forhandlere at udnytte organisationsdannelsen på arbejdsgivernes side til forhandlingstaktisk at tilkæmpe sig højere lønforbedringer, end godt var.

Den store 'dråbe' i processen blev 1987-overenskomsten, siger direktør Søren Folmer Thomsen i dag.

At Jernets overenskomstsyste m skulle være fremtidens model, var der ingen tvivl om.

Det var klart for alle, at netop denne overenskomst tilgodeså de tendenser i tiden, der var ved at opstå med mere individuel lønfastsættelse.

Willy Strubes brud med Hardy Hansen

Makkerskabet mellem SiD's formand Hardy Hansen og gruppeformand i SiD-Fabrik, Willy Strube, gik tilbage til Glostrup-årene, hvor Hardy Hansen som formand 'trak' den energiske tillidsmand Willy Strube ind i afdelingen som organisationssekretær.

Makkerskabet fortsatte på forbundsniveau fra sidst i 1970'erne, men i 1985 krakelerede det. Den 'unødvendige' konflikt i 1985 blev starten på et forløb, der skilte det gamle makkerpar mere og mere.

6 sider, der var ved at vælte Hardy

SiD's kongres forkastede det mest centrale afsnit i formandens mundtlige beretning. Det kunne være enigt med, at beretningen var det næststemt. Men hvad sagde han egentlig? Det kan du læse her i ordret gengivelser

Uenighed mellem Hardy Hansen og Strube om koordinering i forhandlingssituationer resulterede i en ekstraordinær kongres i SiD i 1987. På kongressen i 1989 kulminerede konflikten. 560 stemte for at forkaste forbundsformandens centrale overenskomststafsnit, 241 var imod. I afsnittet undsagde Hardy Hansen resultatet af 1989-forhandlingerne. Afstemningen fik følgende kommentar fra Hardy Hansen selv: »Jeg fortolker det som mistillid til formanden«. I et døgn overvejede han at forlade sin formandspost.



Hvor Hardy var svoren tilhænger af centrale forhandlinger på LO-niveau, indså Strube de muligheder, der lå i decentrale løsninger.

Bruddet i 1987

Uenigheden mellem de to om faglig strategi tiltog gennem årene. At den indimellem også fik personlig karakter, kan netop hænge sammen med deres nære parløb fra Glostrup, den kongres, der bragte Hardy til tops i SiD i 1979, og deres første år sammen i forbunds-huset.

Overenskomstfornyelsen i 1987 medførte et egentligt brud mellem de to.

Men dagen efter forliget var der fred og idyl. I hovedbestyrelsens mødelokale i SiD's eget forbundshus, hvor centralledelsen samledes for at tage stilling til forliget, sagde Hardy Hansen: »Jeg kan ikke

forestille mig, at nogen i SiD vil gå imod dette resultat.« Forhøjelsen af mindstebetalingen kaldte han en 'historisk bedrift'.

Det var den 17. januar 1987. Siden skiftede han mening og gik imod forliget for til sidst at bede om et »lille ja« i afstemningen. Medlemmernes svar var et tordnende nej.

Det tog Strube meget ilde op.

Natlige telefonsamtaler

I 1991 havde LO med CO-Metals hjælp opstillet en skitse til, hvordan en pensionsordning skulle se ud. Denne model skulle så føres igennem med CO som murbrækker. CO fik det meste, men kunne ikke rokke ved arbejdsgiverkravet om vetoret for arbejdsgiverne over for investeringer i en virksomhed, der ikke brød sig herom.

I natlige telefonsamtaler mellem Georg Poulsen og Willy Strube i Nørre Voldgade i København og LO's formand, Finn Thorgrimsson, i dennes hjem krævede LO-formanden, at CO stod fast på LO-modellen.

Enden blev, at de to CO-forhandlere i en sidste natlig telefonsamtale meddelte en skakmat LO-formand, at de sluttede.

1991-situationen hjalp ikke på det anspændte forhold mellem Willy Strube og Hardy Hansen. Tværtimod.

1989: Midtvejsforhandlingen

Midtvejsforhandlingerne i 1989 (fra den fire-årige overenskomst i 1987) gav kun mulighed for forhandling om overenskomstens betalingssatser. Men det var åbenbart svært nok endda.

Forhandlingsforløbet viste, at Jernets Arbejdsgiverforening tog stærkt hensyn til Industrifagene og den sammenslutning på arbejdsgiverside, der forestod med fusionen af de to arbejdsgiverorganisationer i det nye Industriens Arbejdsgivere fra 1. januar 1990. Den 8. februar brød det hele sammen.

14 dage efter genoptoges forhandlingerne, men nu i forligsinstitutionens regi, selv om de fysisk foregik i Jernets Arbejdsgiverforening. 21. februar enedes parterne om et forlig og sammen mødte de op i forligsinstitutionen hos forligsmand Mette Koefoed Bjørnsen for at orientere om indholdet. Under de begrænsede givne vilkår var begejstringen for resultatet til at overse.

I CO-Metals centralledelse blev forliget enstemmigt tiltrådt som »det højest opnåelige i den givne situation«.

Et lille Ja-flertal

At forliget blev indgået i forligsinstitutionens regi betød, at forliget skulle til afstemning som led i mæglingforslaget og at afstemningen var omfattet af forligsmandslovens afstemningsregler.

Stemmedeltagelsen i CO blev 36,4 pct. Overvægten af Ja-stemmer var 4.000.

Tre forbund forkastede resultatet, nemlig SiD, KAD og Snedker- og Tømrerforbundet.

I hele LO-området blev mæglingforslaget kun lige akkurat vedtaget med den snævreste margin nogensinde og den laveste stemmeprocent nogensinde, nemlig 35,3. Det gav fornyet diskussion om forligsmandslovens 35 pct.'s regel.



Foto: Presshuset

Resultatet af midtvejsforhandlingen i 1989 blev forkastet i SiD og KAD, men vedtaget i Metal, hvorfra dette stemmeoptællings-billede stammer. Overvægten af ja-stemmer i CO var kun 4.000.

1991: Arbejdsmarkedspension

Industriens Arbejdsgivere krævede fra forhandlingernes start og meget længe en ny og fuldstændig uændret 4-års overenskomst! Sådan gik det naturligvis ikke.

Efter to sammenbrud i forhandlingsforløbet indgik parterne i februar et forlig om en ny, to-årig overenskomst.



Det var et must for Georg Poulsen, at den stramme lønstyring skulle væk. Det ville han ikke overlade til sin efterfølger. Der måtte være orden i eget hus.



De enkelte situationer

De stilfulde lokaler hos de gamle jernbaroner på Nørre Voldgade i København lagde i mange år ramme omkring forhandlingerne. Nu foregår det i DI's bygning på Rådhuspladsen under mere tids-svarende forhold.



Pensionsordningen er hjemme og de knubbede ord glemte. For CO's næstformand, Jens Beck-Lauritzen, yderst t.h. ventede der en ny stor opgave. Han blev direktør i Industriens Pension.



Foto: Erik Nielsen

KADs medlemmer stemte ja til den to-årige overenskomst i modsætning til 1989 og 1987.



Foto: Station 1

I 1989 kom data-mekaniker-uddannelsen, nu IT-mekaniker. Det var en medvirkende årsag til den første aftale om funktionærlignende ansættelse.

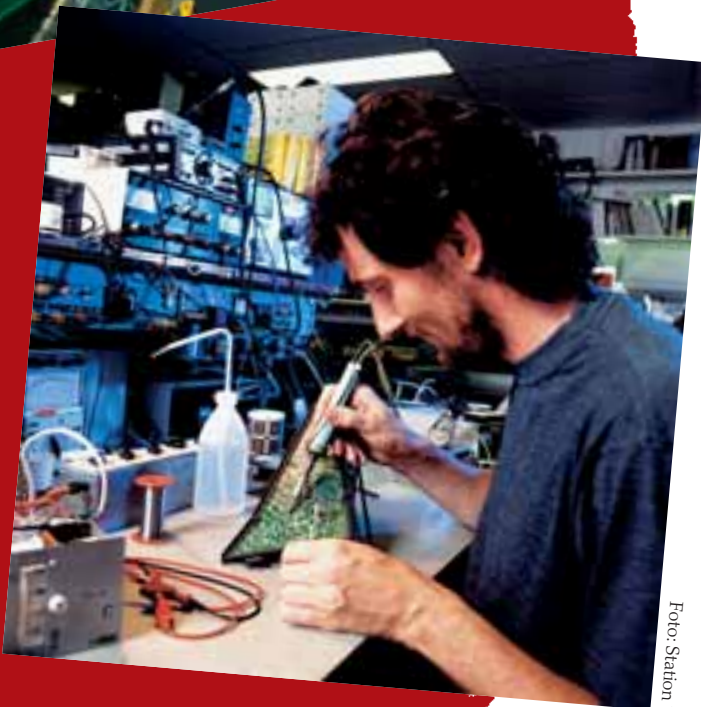


Foto: Station 1

Radioavisen var først med nyheden om pension til de timelønnede på COs overenskomst. Her interviewes Georg Poulsen af Lis Hylander. Hun er i dag redaktør og informationschef i KAD.



CO fik opfyldt sine to hovedkrav, nemlig for det første fjernelse af IA's ret til stram lønstyring (indført i 1987) fra 28/2 1993 ved overenskomstens udløb. Der er næppe tvivl om, at det var en personlig tilfredsstillelse for Georg Poulsen, at han ikke behøvede at overlade dette krav til sin efterfølger. Der måtte være orden i 'eget hus'.

Det andet hovedkrav var en arbejdsmarkedspension. Den gennemførtes fra 1. januar 1993 og var et historisk gennembrud.

Antallet af lønforhandlinger blev fastsat til én pr. overenskomstår. Mindstelønnen blev forhøjet fra 62,36 kr. til 66 kr. over de to år.

Derudover gennemførtes en række forbedringer af overenskomsten:

Tillidsrepræsentantens indflydelse blev styrket gennem øget kompetence ved ansættelser og afskedigelser samt ved uddannelsesplanlægningen i virksomhederne.

Ret til én uges frihed pr. år til relevant uddannelse.

To ugers arbejdsgiverbetalt løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.

Samtlige satser forhøjedes med 6 pct. pr. 1. marts 1991 og uddannelsesfonden forhøjedes med 3 mill. kr. om året.

Endelig indførtes medbestemmelse til en variabel ugentlig arbejdstid og regler om weekendarbejde.

CO-Metals formand, Georg Poulsen, mente, at aftalen både sikrede virksomhedernes konkurrenceevne, eksporten og lavinflationens fortsættelse til gavn for beskæftigelsen i virksomhederne.

I CO-Metal blev forliget vedtaget ved urafstemning med 58.000 stemmer for og 20.000 imod. Metal, SiD og KAD stemte forbundsvis JA til forliget. Snedker-Tømrerforbundet og Træindustriarbejderforbundet gik imod. Stemmeprocenten i CO var 36,6.

Pensionsordning i industrien

Det var intet mindre end en historisk milepæl, der blev rundet, da overenskomstparterne fra CO-Metal og IA en tidlig morgen i februar 1991 i IA's bygning i Nørre Voldgade i København kunne meddele offentligheden, at de havde aftalt en pensionsordning for de timelønnede i industrien.

Forhandlernes valg

Kravet om en pensionsordning var ellers ikke ligefrem udtalt blandt medlemmerne i sidste halvdel af 1980'erne. Til gengæld havde de offentligt ansatte metalarbejdere pensionsordning, og modellen med såkaldt funktionærlignende vilkår vandt stærkere og stærkere indpas blandt privatansatte.

I LO sad en cheføkonom ved navn Poul Nyrup Rasmussen og arbejdede med pensionsmodeller, der kunne skaffe lønmodtagerne indflydelse på virksomhedernes ejerforhold i lyset af forskellige ØD-planers fallit.

Pensionskravet blev også nævnt i forhandlingerne mellem Jernets Arbejdsgiverforening og CO-Metal allerede i 1987. Men det blev hurtigt klart, at valget dette år stod mellem den store arbejdstidsforkortelse og så pensionen. Begge dele var utænkeligt. Forhandlerne satsede hurtigt på arbejdstidsforkortelsen, måske også fordi pensionsmodellens udformning ikke var gennemdiskuteret.

Tre afgørende forhold

End ikke i 1991, da overenskomstforhandlingerne var godt i gang, var pensionen blevet et medlemskrav.

Til gengæld havde forhandlerne set nødvendigheden og også kravets muligheder. Til baggrundshistorien hører dels, at Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) aldrig var blevet det, den var tiltænkt fra starten i 1964. Den var ligesom blevet et stedbarn ved overenskomstforhandlingerne.

Et andet forhold var, at CO's ledelse indså, at folkepensionen ikke var tilstrækkelig og at man så at sige havde en historisk opgave.

Et tredje og afgørende forhold var, at de store pensionselskaber op gennem sidste halvdel af 1980'erne var begyndt at kontakte landets største industrielle virksomheder, bl.a. Lindø, Lego, Danfoss og Grundfos, for at tilbyde dem en pensionsordning for timelønnede. Løvens Kemiske Fabrik og Novo Nordisk lavede en sådan firma-pensionsordning. For at komplicere det yderligere, var Novo Nordisk ikke medlem af arbejdsgiverforeningen, men havde i stedet en lokaloverenskomst med CO-Metal. Den tiltrådte på de væsentligste områder hovedoverenskomsten.

Den lille automekaniker

CO-Metals forretningsudvalg indså straks konsekvenserne, hvis disse modeller bredte sig. Det ville med Georg Poulsens ord betyde, at »vi bagefter skulle rende rundt til den lille automekaniker med fire mand, VVS-smeden med seks mand og dem, der ikke var organiseret, og forlange lokaloverenskomster for at få medlemmerne pensionsdækket«.

I forvejen vidste man alt om, hvilke kvaler det voldte at inddrive uddannelsesbidragene til den centrale fond for lokaloverenskomster.

Arbejdsgiverne fik deres vetoret

CO's forhandlere var altså afklarede.

Den afgørende nat i Jernets Arbejdsgiverforening var nogle af landets bedste aktuarer blevet tilkaldt og sad med i et sidelokale for at besvare specifikke spørgsmål. Før det endelige forlig var der løbende telefonisk kontakt mellem Finn Thorgrimsson på den ene side og Georg Poulsen og Willy Strube på den anden. Georg Poulsen fortalte LO-formanden, at man 'bevægede' sig på den model, som LO's forretningsudvalg var enedes om vedr. arbejdsgivernes vetoret mod investeringer, og at det ikke var muligt at bryde igennem med en pensionsordning, hvis man ikke gav arbejdsgiverne den ønskede vetoret.

»Ikke uden Willy...«

I samtalens løb fremførte Georg Poulsen det argument, at han ikke kunne se, det ville betyde så meget, for hvis en arbejdsgiver ikke ville have de ansattes pensionspenge, så kunne man jo gå andre steder hen med dem! LO-formanden afviste. Han følte sig givetvis bundet

op på den skitse, der tidligere var besluttet, og enden blev, at Georg Poulsen meddelte ham, at man afsluttede forhandlingerne.

I dag siger Georg Poulsen:

»Det er helt klart, at dette træk havde været umuligt, hvis ikke Strube også der var Karl for sin hat.

Havde han nu sagt NEJ, så havde vi ikke fået den pensionsordning! Men det gjorde han ikke. Han sagde: 'Det er jeg med på. Vi slutter her!' Det gjorde vi så. Og lige så sandt som jeg sidder her, så er kendsgerningen, at der aldrig har været problemer med den bestemmelse om vøtoret.«

Venstrefløjen rasede

Dele af venstrefløjen rasede over pensionsordningen. Den mente kravet burde have været gennemført ad politisk vej. Men med en borgerlig regering ved magten på 9. år så CO ikke mange muligheder herfor. Helt afvises kan det vel heller ikke, at i hvert fald kommunisterne, der var blevet overrumplet af den store arbejdstidsforkortelse i 1987 og efterfølgende så den kommunistiske samfundsmodel blive smadret, netop i pensionsspørgsmålet så en platform til på ny at vinde fodfæste ved overenskomstforhandlingerne.

En faglig landvinding: 9 pct.'s pensionsbidrag til alle på kun 10 år

Aftalen om en pensionsordning til de ansatte i industrien fra 1991 resulterede i oprettelsen af forsikringsaktieselskabet Industriens Pension pr. 1. januar 1993. Selskabets formål er at administrere de indbetalte beløb.

Pengene i eget selskab

Forud for etableringen gik diskussioner om, hvorvidt man skulle

overlade administrationen af pensionsformuerne til et af de private selskaber på markedet, der havde udvist stor interesse for opgaven. Enden blev, at man valgte at etablere sit eget selskab. I overvejelserne indgik bl.a., at man ønskede at holde administrationsomkostningerne nede blandt de laveste i branchen, at der ikke skulle udbetales udbytte til aktionærerne og ikke mindst at alle ansatte kunne optages og omfattes af pensionen, uanset helbred. Dette sidste hang sammen med, at den nye arbejdsmarkedspension udover alderspension også indeholder en forsikringsdækning i tilfælde af død og invaliditet. Som en selvfølge indgik det derudover, at kvinder og mænd skulle have lige store pensioner.

Tre tillidsrepræsentanter i bestyrelsen

Af aktiekapitalen i Industriens Pension på 125 mio. kr. ejer forbundene i CO-industri 65 pct., mens Dansk Industri ejer de resterende 35 pct.

De første direktører i Industriens Pension blev den hidtidige daglige leder af CO-Metal Jens Beck-Lauritzen og Poul Knudsen, der var udpeget af DI. De fratrådte begge i november 1993.

Valget af Jens Beck-Lauritzen var en understregning af, at man i Industriens Pensions ledelse ville have en faglig kompetent person, hvis viden og færdigheder skulle tilføre selskabet den rette 'kultur' som lønmodtagernes forsikringsaktieselskab.

Den første formand blev SiD's Willy Strube, der beklædte posten til sin død i 2001. Han afløstes af sin efterfølger i SiD, Børge Frederiksen.

Bestyrelsen består af 13 medlemmer. De fordeler sig med seks fra CO-industri, hvoraf de tre er arbejdsplads-tillidsrepræsentanter, seks medlemmer repræsenterer arbejdsgiversiden, mens det 13. medlem er udpeget af økonomiministeren. Næstformandsposten indehaves af arbejdsgiversiden. Formandskabet er forbeholdt arbejdstagersiden og i tilfælde af

stemmelighed er formandens, altså arbejdstagersidens, stemme afgørende.



Industriens Pension

11.000 kr. årligt

Fra en start med 0,9 pct. af lønsummen i 1993 fordelt med 0,6



Foto: Erik Nielsen

1. juli 2003 når arbejdsgiverens pensionsbidrag op på 9 pct. Balancen i Industriens Pension har allerede passeret 15 milliarder kr.

pct. fra arbejdsgiveren og 0,3 pct. fra medarbejderen er bidragene løbende blevet forhøjet. CO-industri var i de efterfølgende overenskomstforhandlinger stærkt opsat på at få pensionsforhold til sine medlemmer, som svarede til det, mange funktionærer på arbejdsmarkedet havde. Ved overenskomstforhandlingerne i 2000 kom det sidste store ryk: Fra og med 1. juli 2003 når pensionsbidraget pr. medarbejder op på 9 pct., hvoraf arbejdsgiveren betaler de 6 pct. Men allerede i 2000 udgjorde det gennemsnitlige pensionsbidrag pr. medlem 11.000 kr. årligt!

Ved udgangen af 2001 var balancen i Industriens Pension 15,2 mia. kr.

Pension til 300.000 timelønnede

På kun 10 år er det altså lykkedes at opbygge en arbejdsmarkeds-pension for 300.000 timelønnede, der ellers havde måttet klare sig med folkepension, ATP og et beskedent beløb fra Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Vel at mærke en pensionsordning, der fuldt ud kan måle sig med de fleste grupper på arbejdsmarkedet. Tilmed er ordningen skruet sådan sammen, at det lokalt er muligt at forhandle en højere bidragsprocent.

Det, der aldrig var et medlemskrav til de faglige overenskomstforhandlere, er på kun få år endt som et medlemsgode, ingen drøm-

mer om at undvære. Man kan lidt ubeskedent føje til: og som ingen kunne have drømt om at få andel i, hvis det ikke havde været for sammenholdet i et stærkt og slagkraftigt CO-industri.

Funktionærerne 0,9 pct. bagefter

I 1995 fik CO-industri en funktionæroverenskomst at forhandle på industriområdet med DI derved, at Teknisk Landsforbund var blevet medlem af CO og LO i 1994 og medbragte sin overenskomst. Det skabte en forskydning i pensionsindbetalingen i forhold til de timelønnede, fordi funktionærområdet generelt i sine forhandlinger i 1993 havde accepteret en senere igangsættelse af pensionsindbetalingen end de timelønnede i CO-industri. Resultatet var, at funktionærerne var 0,9 pct. bagefter. 'Skævheden' var forhandlet helt bevidst, idet funktionærerne blot havde prioriteret en forhøjelse af mindstebetalingen til bl.a. kassedamer højere end den ene pensionsportion.

Siden da har pensionsudviklingen været ens for funktionærer og timelønnede i industrien. Men funktionærerne har ikke lagt skjul på, at de skulle have haft indhentet 'efterslæbet'. Det kan forventes, at dette spørgsmål atter vil blive bragt i fokus i 2004.

Ikke til forhandling, ikke til diskussion

Funktionæroverenskomsten gav et andet problem på pensionsområdet. Den medbragte overenskomst indeholdt nemlig en bestemmelse om, at virksomheden kan kræve pensionsordningen placeret i et privat pensionselskab. Det skal blot dokumenteres, at pensionsordningen opfylder overenskomstens bestemmelser. Mange private pensionselskaber tilbyder virksomhederne særligt fordelagtige firmaforsikringer, hvis de også kan få pensionsordningen.

Arbejdsgiverne i Dansk Industri har ladet forstå, at der er indrømmelser at hente – og formentlig store – hvis CO accepterer at overføre modellen fra funktionærområdet til timelønnsområdet. Men for CO-industri er ordningen med dets eget forsikringsaktieselskab, Industriens Pension, ikke til diskussion. Slet og ret.

Til gengæld fandt DI forståelse hos CO-forhandlerne for et andet argument ved overenskomstforhandlingerne i 2000. Da forhandlede parterne en overgangsløsning for nyindmeldte virksomheder. DI fremhævede her, at det ville blive sværere at få nye medlemmer, hvis de med ét slag skulle indbetale 6 pct. af lønnen udover niveauet før

indmeldelsen. CO havde på sin side lidt af det samme problem, fordi man skulle bede medlemmerne om at indbetale 3 pct. Resultatet blev, at man enedes om en optrappingsordning over to år for nyindmeldte.

Pensionsbevis én gang om året

For at være dækket af Industriens Pension er kravet, at man er fyldt 20 år og har 9 måneders anciennitet inden for overenskomstens område. Én gang om året sender Industriens Pension et pensionsbevis ud til alle medlemmer, som viser udviklingen i den enkeltes opsparing og de beløb, der er indbetalt af arbejdsgiveren i det forløbne år. Er der uoverensstemmelser om indbetalinger, behandles disse af de to organisationer og om nødvendigt i det fagretlige system.

Den nat Georg Poulsen blev snydt

Én aften – eller rettere nat – glemmer Georg Poulsen aldrig fra sin formandstid i CO-Metal. Det var i januar 1991 under overenskomstforhandlingerne med Industriens Arbejdsgivere.

SiD og KAD forhandlede samme aften med IA om den såkaldte Fællesoverenskomst, der havde sin rod i tiden med Industrifagenes Arbejdsgivere. Forhandlingerne foregik på samme etage i IA's bygning i Nørre Voldgade i København. Det var de forhandlinger, der endte med en pensionsaftale og med den gradvise afskaffelse af arbejdsgivernes lønstyringsret.

Tilbud trukket tilbage

Da parterne var ved at være fremme ved 'snorene' opstod der pludselig problemer blandt forhandlerne på arbejdsgiversiden. Afgivne tilbud blev trukket tilbage til CO-forhandlernes store fortrydelse. Da Georg Poulsen så, hvor det bar hen, bad han IA's topforhandlere om at sammenkalde hele industriens store forhandlingsudvalg til et fællesmøde med sit eget forhandlingsudvalg. Klokkeren var omkring midnat og forhandlingerne var reelt brudt sammen. Georg Poulsen

havde svært ved at skjule sin skuffelse. Med hele kongerækken af indrammede jernbaroner på væggene og dagens mere polerede industriledere i levende live, bl.a. Troels Dilling fra Lindøværftet og Henry Petersen fra Danfoss, som tavse tilhørere i det historiske mødelokale hos Københavns Fabrikantforening fik CO-formandens frustration frit løb. Stående for bordenden afleverede Georg Poulsen en regulær, men artikuleret skideballe. Ingen sagde et ord. Et efterfølgende kort møde blandt topforhandlerne endte med, at han rejste sig fra forhandlingsbordet, knaldede døren i og forlod IA's bygning – fulgt af sit forhandlingsudvalg.

Regnede med loyalitet

Georg Poulsens frustration var velbegrunnet. Han oplevede det sådan her:

Underhånden havde IA-direktør Sven Folmer Thomsen sporet Willy Strube og Lillian Knudsen ind på muligheden af, at de i deres forhandlinger om fornyelse af Fællesoverenskomsten kunne komme af med det stive normallønssystem og gøre deres overenskomst til en minimallønsoverenskomst. Strube og Lillian Knudsen så – naturligt nok – hvilken organisatorisk og overenskomstmæssig sejr der var inden for rækkevidde. Og de blev klar over, at de kunne score dobbelt, fordi lige præcis afskaffelsen af normallønsoverenskomsten var en af forudsætningerne i den forestående fusion på arbejdsgiverside. Så de blev siddende og forhandlede også mindstebetalingssatsen på plads for CO-overenskomsten!

Georg Poulsen havde naturligt nok regnet med SiD's og KAD's loyalitet, da han i vrede smækkede med døren, i stedet for at blive spillet ud mod dem.

Et godt tillidsforhold

I dag husker Georg Poulsen hin aften som det eneste eksempel på, at nogen har snydt ham. Ellers havde han et godt og tillidsfuldt forhold til sine modparter – også IA's direktør – hvad der er talrige eksempler på.

»Jeg vidste, hvor jeg kunne stole på Sven Folmer, men også, hvor jeg ikke kunne. Eller sagt på en anden måde: Hvor hans særinteresser vandt i forhold til mig. Det gjorde de vel den aften i 1991. Jeg havde før smækket med døren, men ville understrege, at hvis de ikke ville give os nogen indrømmelser, så kunne de rende mig. Men

Willy snød mig jo også og sprængte fællesskabet til fordel for Sven Folmer Thomsen. De var lige gode om det. Det har jeg aldrig glemt Sven Folmer for. Men Willy kunne jo også godt have givet mig et praj. Så havde jeg ikke reageret på denne måde,« siger Georg Poulsen.

Lidt eftertænksomt følger han til:

»Jeg har tit tænkt på, at det lige skulle have været omvendt. At det var dem, der var gået, og os, der var blevet siddende. Sikken et hus, vi havde fået. Nu måtte vi jo alligevel krybe lidt til korset. Vi var jo ikke interesseret i at komme ud i konflikt.«

– Har du og Sven Folmer talt om episoden siden?

»Ja, det har vi faktisk.«

Fodslaget genetableret

Sven Folmer Thomsen husker episoden meget anderledes, men bekræfter og understreger det i øvrigt særdeles gode tillidsforhold, han og Georg Poulsen sædvanligvis havde til hinanden.

Først og fremmest var det ikke et spørgsmål om, at arbejdsgiverne trak tilbud tilbage, siger han. Man kunne bare ikke efterkomme nogle centrale krav fra CO's side.

»Da Georg Poulsen var gået og jeg blot manglede at sige farvel til Willy Strube og Lillian Knudsen, gav de til min store overraskelse udtryk for, at de var rede til at forhandle videre, selv om Georg Poulsen var gået. Jeg svarede, at det var vi med på, men jeg gjorde dog opmærksom på, at færdig kunne vi ikke blive, for det pensionskrav, som Strube og Lillian Knudsen også fastholdt, ville vi ikke forhandle uden Georg Poulsens tilstedeværelse.«

I løbet af natten blev man så principielt enige om en model for Fællesoverenskomstens implementering i Jernets minimallønoverenskomst og en mindstebetalingssats på CO-overenskomsten.

Dagen efter det natlige drama blev tingene klaret afødet et nyt – men ikke helt ukompliceret – møde hos arbejdsgiverne, og fodslaget var genetableret. Men på gangene rungede endnu de udladninger, der måtte til før man kom så langt.

Sven F. Thomsen tilføjer:

»Jeg har aldrig haft problemer med hverken Willy Strube eller Lillian Knudsen. De har begge været ordholdende. En aftale var en aftale. Og selv om Willy Strube selv sagde til mig, at han jo var en gadedreng, så vidste jeg, at jeg kunne stole på ham. Vi havde faktisk et fint tillidsforhold.«

1993: Fuld løn under sygdom i op til to uger

I 1993 var Dansk Metals formand, Max Bæhring, for første gang forhandlingsleder for CO. Han gjorde i sine offentlige kommentarer i den indledende fase meget ud af, at lønomkostninger kun er en meget lille del af en produceret vares pris og at forhold som produktivitet, råvareudgifter og kvalificeret ledelse er en betydelig større del. Det var et svar til DI, der åbent luftede det ønske at få lønstyringen genindført.

Historisk gennembrud

Efter to sammenbrud nåede parterne til enighed natten til 15. februar. Det skete i den nyvalgte forligsmand Asbjørn Jensens regi, men uden hans direkte medvirken.

Som i 1991 lagde CO-industri linjen for det øvrige arbejdsmarked ved at nå til enighed om en ny to-årig overenskomst, der blev forligsmandens model i de videre mæglingsbestrebelse på minimallønsområdet. Forliget indgik således i hans senere mæglingsforslag.



Foto: Erik Nielsen

Det allerførste møde mellem hovedforhandlerne løvner som regel plads til lidt munter stemning og spil for galleriet. DI er repræsenteret ved Gerhard Albrechtsen og Hans Skov Christensen (yderst th.)

Foto: Erik Nielsen



En mut Max Bæhring holder en dør på klem efter to sammenbrud.



I Metal belønnede man hans første overenskomst med et historisk flertal.

Det var først og fremmest et historisk gennembrud for kravet om fuld løn under sygdom i op til to uger.

- Dernæst fastholdt det minimallønssystemet uden central lønstyring fra arbejdsgiverne,
- Pensionsordningen blev udbygget med 0,8 pct. fra arbejdsgiverne og 0,4 pct. fra lønmodtagerne,
- Mindstelønssatsen fik et løft på 3,70 kr. pr. time i perioden,
- Antallet af overarbejdstimer, som ikke skulle afspadsres, blev nedsat,
- Lærlingelønnen forhøjedes for 3. års lærlinge og opefter,
- Opsigelsesvarsler blev forbedret, tillidsrepræsentantens beskyttelse udvidet,
- Retten til efteruddannelse blev forhøjet til to uger pr. år.
- Endelig blev fem overenskomster samlet til en ny, stor enhedsoverenskomst, Industriens Overenskomst.

Afstemningen viste et komfortabelt Ja-flertal i CO-industri (71,7 pct. mod 27,6 pct.), mens det samlede mæglingforslag blev vedtaget med to-tredjedele af de afgivne stemmer. I SiD var der en lille overvægt af Nejstemmer.



Foto: Mikael Hjulær

Det gav arbejdsgiverne problemer, at normallønsområdet afsluttede først og lagde linien.

1995: Løn under barsel og medbestemmelse på arbejdstiden

Et særdeles kompliceret forhandlingsforløb i 1995 endte med en 3-årig overenskomst mellem CO-industri og DI. Det var det andet, men mest spektakulære brud med to-års forhandlingsintervaller i nyere tid.

3-års aftalen blev nødvendiggjort af, at hjemmemarkedserhvervene, anført af arbejdsgiverforeningen AHTS og SiD's transportgruppe, sluttede først og lagde en linje for normallønsområdet, som DI ikke kunne honorere på minimallønsområdet. Første forsøg på at nå til enighed strandede 6. februar. Dagen efter mødtes topforhandlerne på ny og enedes om at gøre et nyt forsøg, denne gang i forligsinstitutionens regi. Næste forsøg strandede 17. februar. I tredje forsøg lykkedes det. Det var 20. februar - efter 21 timers uafbrudte forhandlinger.

14 ugers barselsorlov til kvinder

Forliget stod i ligestillingens tegn. Det indebar barselsorlov i 14 uger for kvinder efter fødslen og to uger for mændene til en orlovs løn af 95 kr. i timen.

Derudover fik medlemmerne fuld løn under sygdom i yderligere to uger til nu fire uger fra 1. marts 1996.

Pensionsbidraget forhøjedes med tre gange 0,6 pct. pr. år. Heraf betalte arbejdsgiveren de 1,2 pct.

Endvidere:

- Bedre opsigelsesvarsler og fuld løn under efteruddannelse, som var beordret af arbejdsgiveren.
- Mindestbetalingen forhøjedes med 6,70 kr. i perioden, lærlingelønnen med 10 pct. og satserne med 6 pct.
- Industriens HK-medlemmer blev overført til CO-industris funktionær-overenskomst (TL-overenskomsten).

Fleksibel arbejdstid

Et DI-krav om ensidigt at kunne diktere øget fleksibilitet i arbejdstiden blev afvist. Til gengæld åbnedes op for fleksibel arbejdstid ved afvigelser fra 37 timers ugen, men under forudsætning af lokal enighed mellem parterne. Til gengæld forsvandt arbejdsgiverens ret til ensidigt at diktere en 40 timers arbejdsuge i en længere periode, hvilket vitterligt var en meget stor forhandlingsgevinst for CO.



Foto: Mikael Hjuler

KAD's topforhandlere havde grund til smil. Forliget stod i ligestillingens tegn og indebar bl.a. 14 ugers barselsorlov for kvinder.



Forhandlingerne strandede to gange. I sidste forsøg forhandlede 21 timer i træk, før det lykkedes.



Sådan blev den tre-årige aftale præsenteret på forsiden af fagbladet Metal.

Som noget væsentligt for opretholdelsen af den danske forhandlingsmodel blev tre EU-direktiver implementeret i overenskomsten og det blev aftalt, hvordan fremtidige direktiver implementeres.

Holddriftsaftalen, der hidtil havde været forhandlet mellem DA og LO, flyttedes over i overenskomsten.

Under 35 pct.

Forslaget blev vedtaget som en del af forligsmandens samlede mæglingforslag, omend flertallet ikke var overbevisende. 52,6 pct. af de afgivne stemmer i CO-industri var for, 46,5 pct. imod.

SiD's medlemmer forkastede mæglingforslaget.

For første gang siden 2. verdenskrig kom stemmedeltagelsen om det samlede mæglingforslag ned under 35 pct., nemlig 33,1 pct. Det blev dødsstødet til forligsmandslovens 35 pct.'s regel.

1998: Storkonflikt og regeringsindgreb

Fra starten af overenskomstsituationen i 1998 blev fronterne trukket skarpt op. Arbejdsgiverne lagde op til en uændret forlængelse af overenskomsterne, og argumentationen kørte meget på 'den håbløse regering'. Den socialdemokratiske ledede regering havde efter DI's opfattelse pålagt dansk industri stadig stigende omkostninger.

De første fire uger af forhandlingerne skete der intet afgørende. Konfliktvarsler blev afsendt. Midt i forhandlingerne udskrev regeringen folketingsvalg til 11. marts. Samtidig udsatte forligsmanden de varslede konflikter i to uger. Max Bæhring brugte betegnelsen 'arbejdsvægring' om DI's ulyst til at forhandle og forsøg på centralt at styre hele overenskomstforløbet. Under valgkampen var der ingen opblødning. Men efter valget – og Nyrup-regeringens fremgang – kom der pludselig skred i forhandlingerne.

Arbejdstidsnedsættelse på skiftehold

23. marts faldt forliget på plads. Da var forhandlingerne overgået til forligsmandens regi, men førtes i DI's hus på Rådhuspladsen i København. Forliget indebar en ny 2-årig overenskomst med flere penge, en ekstra fridag med fuld løn (juleaftensdag, som medlemmerne hidtil selv havde betalt),



Foto: Mikael Hübler

COs forretningsudvalg er i løbende dialog med hovedforhandlerne. Her ses cheføkonom Dines Schmidt Nielsen, Metal, (tilforordnet), Eske Pedersen, TL, Jens Pors, HK/Industri, Arne Johansen, TIB, (stående) og Svend Erik Jensen, SiD.

højere barselsløn og højere pensionsbidrag. Arbejdstiden på 2. og 3. skiftehold blev nedsat med en time, alle satser blev forhøjet med 8,5 pct. og der var pæne lønforhøjelser til lærlingene.

Nye afstemningsregler

Men trods kraftig opbakning i de kompetente forsamlinger blev forligsmændens mæglingsforslag (og dermed CO/DI-forliget) forkastet. Det var første gang, forligsmandslovens nye afstemningsregler blev bragt i anvendelse. I forløbet var der uden tvivl ophobet stor irritation hos medlemmerne over arbejdsgivernes langvarige vægring og snak om nul-løsning. Nej'et var i hvert fald en kendsgerning, selv om det med de nye afstemningsregler (vedtaget ved lov i 1996) kun var 26 pct. af LO's medlemmer, der fremtvang konflikten, fordi de udgjorde et flertal og fordi stemmeprocenten var over 40.

Indgrebet

Storkonflikten løb i 10 dage. Så blev den standset af et regeringsindgreb, som ved lov ændrede forligets indhold. Indgrebet betød, at den øgede fri-



Foto: Mikael Hjuler

Ansigtene viste tydeligt, at det bar den forkerte vej...

tid især tilgodeså børnefamilierne, der fik to børnefridage i 1998 og tre fra 1999. Til gengæld fjernedes virksomhedernes sygeskat.

Alle fik en ekstra feriefri dag, der blev betalt gennem en reduktion af det aftalte pensionsbidrag fra arbejdsgiverside. Muligheden for lokale lønforhandlinger blev ikke antastet.

DI's vægring

CO's formand, Max Bæhring, mener, at DI's vægring mod reelle forhandlinger i en lang periode i 1998 skyldtes, at det ikke var lykkedes den store, nydannede organisation at vise styrken i hverken 1993 eller 1995. I 1993 skulle de fem overenskomster samles til én stor som et afsluttende led efter den store fusion mellem IA, Industrifagene og Industrirådet. Så det var ikke tidspunktet at vise styrke. I 1995 gik det heller ikke, fordi andre parter på normallønsområdet kom overens og indgik den første overenskomst, hvis indhold derpå blev kritiseret for at være for dyrt. Altså kunne DI ikke give det samme. Derfor endte man i industrien med den 3-årige overenskomst, som også set med CO's øjne var en bedre løsning end man ellers kunne have forventet.

De enkelte situationer

Valgets udskrivelse betød, at parterne vogtede lidt på valgets udfald og på hinanden. Længe skete der ikke noget.

Foto: Mikael Hjulær



Udenfor Forligsinstitutionen forlangte Metals lærlinge, at Max ikke måtte glemme dem.

Foto: Mikael Hjulær





Diverse fagforeninger krævede 6 ugers ferie.

Foto: Mikael Hjulter



Det lykkedes forligsmand Asbjørn Jensen at fremlægge et mæglingforslag.

Foto: Mikael Hjulter

Nu skulle styrken demonstreres

I 1998 skulle det så være.

»Der var uden tvivl foregået meget bag kulisserne, både på det ene og det andet plan i DI,« siger Max Bæhring i dag. »Nu skulle man demonstrere sin styrke. Men arbejdsgiverne tog fejl på den måde, at folkene ude på arbejdspladserne begyndte at reagere. Og de reagerer ikke på detaljer, men på de store spørgsmål i forhandlingerne.

Midt under forhandlingerne blev der så udskrevet valg. Fra valgets udskrivelse til selve valget 11. marts skete der absolut intet. Begge parter vogtede lidt på valgets udfald. DI var vel bange for, at en succesfuld afslutning på forhandlingerne kunne gavne den siddende regering – et sammenbrud også. Dernæst troede de, at de borgerlige ville vinde valget og vi ville få en ny regering med Uffe Ellemann i spidsen. Det var som bekendt også kun et enkelt mandat fra at ske. På den anden side skulle en borgerlig regering jo også sikre sig, at hjulene kørte ude på arbejdspladserne, hvis den havde vundet.

I CO var vi lidt bekymrede for at give næring til spekulation om, at vi udnyttede valget. I det hele taget var vi bange for at påvirke valgprocessen. Da vi så efter valget kom i gang, blev løsningen til i én lang forhandling fra weekenden til mandag morgen. Vi var naturligvis dødtrætte.«

Et uopretteligt kiks

Efter Max Bæhrings opfattelse fik fire forhold indflydelse på, at forliget og mæglingforslaget blev forkastet.

Arbejdsgiverne opgjorde umiddelbart efter forliget dets omkostninger for arbejdsgiverne til 0,7 pct. pr. år, formentlig for at dække over den store afstand mellem udgangspunktet (en nulløsning) og så det endelige resultat. Regnestykket fik stor mediedækning og blev offentliggjort, før CO havde haft en chance for at orientere sit bagland.

»Udtalelserne om de 0,7 pct. var et kiks, som ikke kunne rettes op,« siger Bæhring.

Det andet forhold, der spillede ind, var, at modstanderne af forliget fik let spil ved at gøre grin med den opnåede fridag på juleaftensdag. Sandheden var, at det var den mest efterspurgte fridag året rundt og at folk købte sig fri ved selv at betale.

Det tredje element var, at DI's centrale styring og 'arbejdsvægring' betød, at det øvrige arbejdsmarked overhovedet ikke havde forhandlet. Det gav i sig selv surhed hos forhandlerne og i LO-baglandet. Pludselig skulle alt bringes på plads på blot én uge, inkl. mæglingforslaget.

Det fjerde forhold var, at Danmark ikke havde haft storkonflikt siden 1985.



Foto: Mikael Hjulter

Et sjældent kig ind bag forligsmand Asbjørn Jensens hvide dør. Tilhængere af centrale forhandlinger i LO kom igen på banen, indtil også de måtte opgive.

»Efter 12 år glemmer folk, hvad en konflikt koster.«

Man kan føje til, at hvis snakken om konfliktret og storkonflikt som en mulig udgang af en forhandling skal have mening og indhold, må det indimellem ende sådan!

Bæring hos arbejdsministeren

Forhandlerne blev efter mæglingforslagets forkastelse kaldt op til arbejdsminister Ove Hygum. Her gjorde Max Bæring det klart, at »storkonflikten ville blive langvarig«.

»Jeg tror, det fik indflydelse på regeringsindgrebet,« siger han i dag. »Men der er ingen tvivl om, at et regeringsindgreb var den eneste mulighed som situationen lå.«

Tre Metal-forslag

I CO og Metal gjorde man sig mange tanker om, hvordan man fremover skulle undgå det lange forhandlingsmæssige tomrum, som 1998-forhandlingerne demonstrerede. Det resulterede i tre forslag til Metal-kongressen

i september 2000. For det første skal ansvaret placeres hos de oprindelige forhandlingsparter, når forhandlingerne genoptages efter at en konflikt er brudt ud. I foråret 1998 kom de gamle tilhængere af centrale forhandlinger fra LO på banen et par dage, indtil også de måtte give op.

For det andet skal forligsmandsloven ind igen omkring forhandlingerne.

For det tredje skal arbejdet genoptages under en konflikt fra det øjeblik, der foreligger et mæglingforslag.

I Metal findes der fortalere for, at arbejdet skal genoptages samtidig med at forhandlingerne genoptages. Men denne model giver i sagens natur visse tekniske og praktiske problemer.

2000: Fuld sygeløn i fem uger og en 6. ferieuge

Januar var kun tre uger gammel, da CO og DI enedes om en ny fire-årig overenskomst uden forligsmandens mellemkomst.

CO's forhandlere prioriterede et udtalt medlemsønske om fritidsudvidelse og forhøjet pension meget højt. Det kom til at præge resultatet af overenskomsten, som gav en række markante landvindinger:

Den sjette ferieuge indførtes i form af fem feriefridage med fuld løn. Det skete ved at de eksisterende tre børnefridage og én ekstra feriefridag fra 2001 blev konverteret til fire feriefridage og fra 2003 fem feriefridage for alle.

Pensionsbidraget op på 9 pct.

Pensionsbidraget forhøjedes med 3,7 pct. og kom op på sammenlagt 9 pct. for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer fra 1. juli 2003.

Der indførtes fuld løn under sygdom i fire uger, som forhøjedes til fem uger fra 1. juli 2000.

- Endvidere fuld løn under barnets første sygedag fra 1. juli 2001 og
- fuld løn under barselsorlov de første 14 uger fra 1. maj 2003.
- Herudover forhøjedes mindstebetalingen med to kr. pr. time fra 80,40 kr. i de tre første overenskomstår.
- Genetillæggene reguleredes med gennemsnitlig fem pct. det første år og to pct. det tredje år.
- Lærangelønnen og elevsatserne forhøjedes ligeledes.



Foto: Mikael Hjulter

Max Bæhrings og Hans Skov Christensens ansigtsudtryk behøver ingen kommentarer. Der var tilfredshed på begge sider, da forliget var i hus. For Max Bæhring og Willy Strube blev det den sidste store forhandling.

- Hertil kom, som altid, at der forhandlede løn ude på arbejdspladserne lokalt.

Nye topforhandlere på vej

Aftalen indgik i forligsmandens samlede mæglingsforslag og blev vedtaget i CO med 83 pct. ja-stemmer og kun knap 17 pct. nej. I LO som helhed stemte 80 pct. ja. Stemmeprocenten i CO var 44 mod 40 i LO. Samtlige medlemsforbund havde stort ja-flertal, størst TL og TiB med hhv. 93 og 89 pct., mindst SiD med 76 pct. Aftalen vakte opsigt ude i Europa, hvor nogen havde svært ved at forstå, at en lønmodtagerpart turde indgå en 4-årig aftale.

»Det beroede på, at man simpelthen ikke forstod minimallønssystemet. At det i princippet er arbejdspladserne, der tilrettelægger det hele – nu også i stort omfang arbejdstiden,« siger Max Bæhring og føjer til: »Og kan man ikke komme overens lokalt, ja så kan man gå tilbage til kollektivet. Det er hele ideen og utrolig vigtigt.«

Overenskomsten i 2000 blev den sidste for to markante topforhandlere i CO-industri: Max Bæhring, der går på pension efter Metals kongres i september 2003, og Willy Strube, SiD, der døde i oktober 2001.

Tilliden afgørende

Hvad betyder kemien mellem topforhandlerne for et godt resultat?

Tidl. direktør i Jernets Arbejdsgiverforening og Industriens Arbejdsgivere Sven F. Thomsen er ikke i tvivl:

»Det altafgørende er tilliden. Det er aldrig svært at formulere sine egne krav. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi brugte megen tid på at analysere os frem til, hvor modpartens (CO's, red.) muligheder lå for at slutte. Jeg har gennem årene ofte mødt den situation, at man kun interesserede sig for sine egne krav og glemte modparten. Netop forsøget på at forstå den anden og levere et ægte forsøg på at gøre sig færdige har været baggrunden for, at vi i Jernets Arbejdsgiverforening og senere Industriens Arbejdsgivere klarede tingene selv sammen med CO – uden indblanding fra forligsmanden. Og så havde vi hos os en flot tradition for forståelse, når formanden bad hovedbestyrelsen om aldrig at sige, hvad der ikke måtte gøres, men i stedet vise os tillid! Ellers kan man ikke forhandle.

Fornemmelse for tidsfaktoren er uhyre vigtig, når man forhandler. Man skal også huske at holde lidt tilbage til allersidst.«



Sven F. Thomsen, nu 73 år, i sit nyindrettede bibliotek. »Det altafgørende er tilliden«.

Lidt stolte hver gang

Sven F. Thomsen føjer til, at overenskomstforhandlingerne naturligvis var den mest centrale opgave de to parter imellem. Men at det de sidste mange år har været en tradition og et stærkt ønske også at sætte dagsordenen på andre samfundsmæssige

områder, f.eks. det uddannelsespolitiske og det arbejdsmarkedspolitiske. Hertil kom samarbejdet inden for EU, hvor parterne efterhånden fandt hinanden. Begge parter oplevede disse politik-områder som opgaver af stadig større betydning.

»Georg Poulsen og jeg var lidt stolte, hver gang vi kunne indkalde til et fælles pressemøde, der handlede om noget andet end overenskomsten, og hvor temaet var, at vi var blevet enige om et ofte overraskende initiativ for offentligheden.«



Foto: Mikael Hjuler

COs daglige leder, Verner Elgaard, koordinerer underudvalgenes arbejde. Mellem 10 og 18 underudvalg tæller sammenlagt op til 90 personer.

Apparatet bagved

Det er altid fire topforhandlere, man ser på tv og på avisernes pressefotos fra de store overenskomstforhandlinger.

Men bagved ligger et kæmpeapparat af underudvalg med særlig viden, der forbereder store og mindre forandringer og tekstændringer i overenskomsten. Især siden 1993 er netop dette arbejde tiltaget i stort omfang.

90 personer med ryddet kalender

Op til 90 personer, fordelt på mellem 10 og 18 underudvalg, har under de seneste overenskomstsituationer været på arbejde i mødelokaler ved siden af topforhandlernes. Repræsentationen i udvalgene er normalt lige fra de to overenskomstparter, og hvert udvalg har en ansvarlig fra hver side.

Arbejdet kan dreje sig om indholdsmæssige og formuleringsmæssige vigtige »klumper« i relation til de rejste krav. Det kan f.eks. være i bestemmelserne om arbejde i holddrift, det kan være miljøspørgsmål eller det kan være de økonomiske omkostninger ved et rejst krav.

Udvalgsmedlemmerne får besked på at rydde kalenderen i det omfang det er nødvendigt for udvalgsarbejdet. Det går forud for alt andet.

Forretningsudvalget

Fra CO-industri er det den daglige leder, Verner Elgaard, som styrer og koordinerer dette arbejde. Han finder temaerne i de enkelte udvalg, han



Foto: Harry Nielsen

KAD- og SiD-forhandlere i venteposition under forhandlingerne i 1998 i Industriens Hus på Rådhuspladsen i København.



Foto: Harry Nielsen

sammensætter dem, så der er overensstemmelse mellem kvalifikationskrav og bemanning, han vægter de enkelte temaer, holder sig orienteret om forhandlingernes gang i underudvalgene og sørger for, at der bliver orienteret opad til topforhandlerne og CO's forretningsudvalg, der også er til stede og løbende orienteres. Er der »knuder«, som underudvalgene ikke selv kan løse op, træder han til.

En vigtig lærdom

»Vi bygger både på gamle traditioner og nye erfaringer i dette arbejde. Men én ting har vi lært af forhandlingerne i 1998, hvor tingene foregik i ryk. Det er, at det er vigtigt, at forhandlerne nærmer sig hinanden på et tidligt tidspunkt!« siger Verner Elgaard. »Det bliver svært nok endda i den sidste ende«.

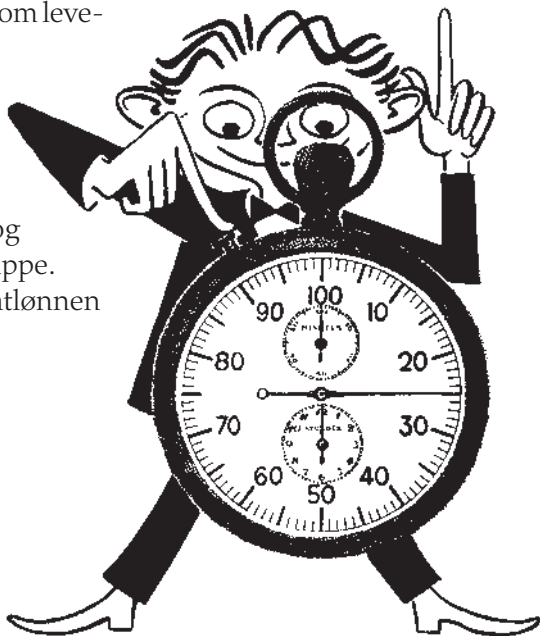
90'ernes lønsystem

Efter år med meritvurdering, tidsstudier, enkeltmandsakkorder og anciennitetstillæg »søsatte« CO-Metal og Industriens Arbejdsgivere i 1991 et helt nyt lønsystem, »90'ernes lønsystem«. Forud var gået to års arbejde med udvikling og analyse.

Det ny lønsystem baserede sig ikke på nogen overenskomstaftale, men var et system, den enkelte virksomhed og dens medarbejdere kunne vælge til eller fra. Forudsætningen var netop, at parterne på arbejdspladsen var enige, og tillidsrepræsentanten havde selvsagt en central placering i valget. Kun hvis enighed var opnået kunne de gamle præstationslønninger afløses af det nye kvalifikations- og resultatlønsystem.

Kvalifikationstillæg og resultatløn

Dets idé var nemlig netop at lægge et såkaldt kvalifikationstillæg og en resultatløn oven på en ensartet basisløn for alle medarbejdere og – naturligvis – de overenskomstaftalte tillæg. Kvalifikationstillægget udmøntedes efter den enkelte medarbejders uddannelse, fleksibilitet, erfaring og dygtighed. Resultatlønnen havde et andet sigte: den forbandt den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe med virksomhedens resultat i stedet for at give et tillæg for antal producerede enheder pr. time. Nu var det forhold som leveringstid, kvalitet, stykomkostning, gennemløbstid, spildtid, energi- og materialeforbrug, vedligeholdelsestimer og kassationsprocent, der blev fokuseret på sammen med fleksibilitet og samarbejdsevne inden for en gruppe. Medarbejderne delte så resultatlønnen



90'ernes lønsystem kom efter mange år med tidsstudier og meritvurdering.



ligeligt inden for forskellige puljer. Til gengæld var det ligegyldigt, hvilket trin i kvalifikationssystemet man befandt sig på. Afgørende var gruppens samlede effektivitet og produktivitet.

En ny samarbejdsånd

Den gennemgående idé i 90'ernes lønsystem var, at det gamle lønsystem for det første ikke var særlig motiverende på medarbejderne. For det andet tog det ikke højde for den teknologiske udvikling i virksomheden. Medarbejderne fik f.eks. ingen belønning for uddannelse. Der var – groft sagt – ikke flere penge at hente, når de var kommet igennem anciennitetssystemet.

Det nye lønsystem skulle virke for en ny samarbejdsånd på virksomhederne, øge produktiviteten og timelønnen betragteligt. Medarbejderne skulle f.eks. fokusere på de forhold, der satte grænser for deres resultatløns, og derigennem højne effektiviteten og nedbringe spildtiden.

Effekten

Effekten var en betydelig grad af motivation til efteruddannelse, men måske også en risiko for større lønspredning på den enkelte virksomhed. Under alle omstændigheder havde 90'ernes lønsystem sin andel i, at danske industrivirksomheder kunne forbedre og fastholde deres konkurrencesituation på markedet. Og at medarbejderne kunne hjemtage deres del af gevinsten i form af højere løn.

Strukturforandring i øjenhøjde

I et forsøg på at bringe strukturdiskussionen videre i fagbevægelsen og i CO og forandringerne ned i øjenhøjde, fortsatte det arbejdspladsforsøg, som blev afsluttet i august 1986 på krav fra SiD.

»Forsøget løb desværre ud i sandet, ja. Men netop derfor var det spændende, at disse fem arbejdspladser, og oven i købet flere endnu, direkte krævede at få en fortsættelse«, siger COs daværende næstformand og daglige leder, Jens Beck-Lauritzen.

Beck-Lauritzen var tovholder og koordinator i det genstartede forsøg. I dag er han konklusion om strukturforandringer »nedefra« helt klar: »Erfaringerne fra dengang viser, at strukturændringer stort set kun kommer igennem, hvis det er et krav fra arbejdspladserne«.

26 arbejdspladser

Tiden modnedes hurtigt for forsøgets genoptagelse. I april 1990 startede CO-arbejdspladsforsøg II op under navnet »En arbejdsplads – én organisation«, nu med SiD's fulde støtte. Ideen var fortsat at nedbryde grænser mellem arbejdspladsernes forskellige fagforeninger.

Strukturforsøget var denne gang langt mere omfattende. Nu var 26 arbejdspladser fordelt på hele landet med. Fælles for dem var, at de alle udviste interesse for både strukturforsøget og for 90'ernes lønsystem, som mange gennem lokale forhandlinger indførte i større eller mindre omfang.

Fælles forhandlingsstrategi

Det sidste betød nedsættelse af lønudvalg og fælles lønforhandlinger på tværs af fagskel på de enkelte virksomheder. Denne arbejdsform resulterede i fælles strategier for de lokale forhandlinger og fremfor alt nedbrød den en række barrierer mellem faggrupperne og deres tillidsmænd i forhandlingssituationen. Hvis de lønmæssige resultater er svære at påvise, så var den psykologiske og tillidsskabende effekt til gengæld til at tage og føle på.

Sagsbehandlingen forenkles

Det var i sandhed også den efterfølgende forenkling af sagsbehandlingen, når det drejede sig om fagretlige sager. Mæglings- eller voldgiftssager blev behandlet af samme faglige sekretær i CO-Metal fra start til slut. På lokalt

niveau var det fællestillidsmandens afdeling, som stod for håndteringen af de fælles sager. Og enkelte steder raffinerede man samarbejdet yderligere gennem etableringen af et kontaktnet mellem afdelingsformænd og faglige sekretærer i de lokale fagforeninger, så de afdelinger, hvis medlemmers sag blev behandlet af et andet forbunds afdeling, hele tiden var vel informerede.

Også grænseproblemerne blev håndteret anderledes. I to-års perioden måtte det centrale organisatoriske udvalg i Centralorganisationen således kun behandle en enkelt overflytningssag.

Uddannelsesaftaler

Samtlige CO-arbejdspladser indgik uddannelsesaftaler med virksomheden – i fire ud af fem tilfælde kom aftalerne på plads i forsøgsperioden. Indholdet varierede fra kurser efter virksomhedernes konkrete behov til langsigtet uddannelsesplanlægning.

En enkelt virksomhed, NKT i Brøndby, lavede uddannelser helt på tværs af faggrænserne og med den effekt, at ikke-faglærte blev omfattet af uddannelser på Teknisk Skole.

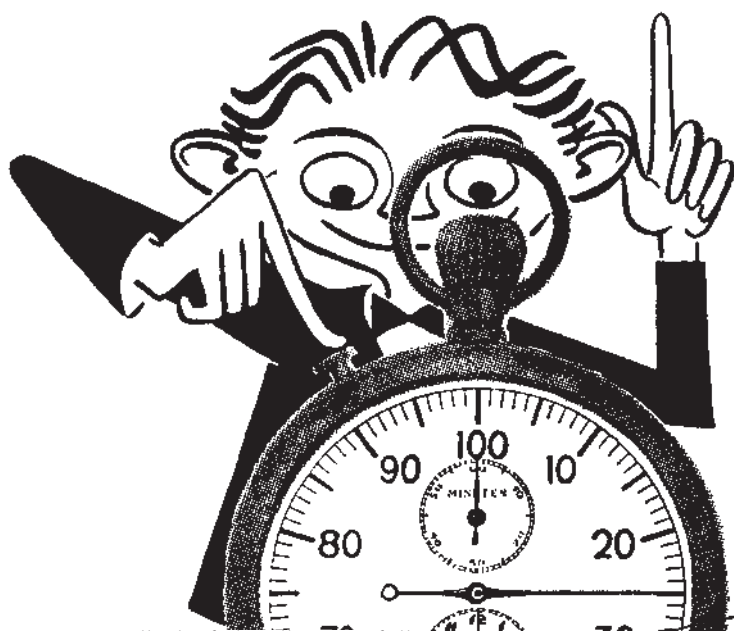
Selvstændige miljøudvalg

Sikkerhedsrepræsentanter på forsøgets arbejdspladser oplevede en klar ændring i den måde, deres arbejde blev organiseret på. De fleste oprettede nemlig et selvstændigt miljøudvalg under fællesklubberne og involverede dermed både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Det gjorde sikkerhedsrepræsentanterne mere synlige og skabte større respekt om deres arbejde. Hertil kom, at det ydre miljø blev sat på dagsordenen gennem den såkaldte IMO-aftale (Aftalen om Industriens Miljøorganisation).

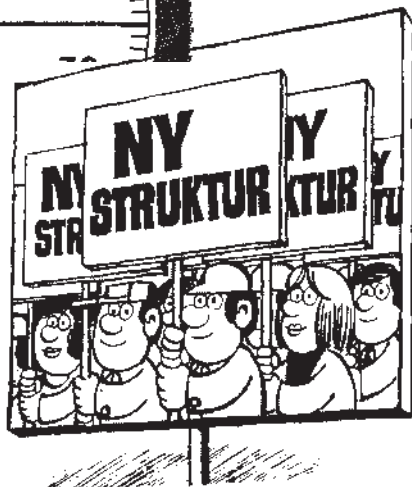
Fundament til højhus

På otte konferencer med tilsammen 250 arbejdspladsrepræsentanter blev erfaringerne gjort op. En tillidsmand fra Danfoss gjorde perspektivet enkelt op i et par sætninger. »Medlemmerne er ligeglade med, hvilket forbund der løser en sag, bare problemet bliver løst.«

Erfaringerne med det to år lange forsøg kunne med Max Bæhrings ord »ikke vurderes for højt. Uden dette samarbejde ville udviklingen af karteller og fusioner af forbund være som at bygge et højhus uden at tænke på fundament og pilotering.«



Fælles lønforhandlinger og fælles sagsbehandling var en vigtig del af arbejdspladsforsøget.



Fortsættelse nødvendig

Da forsøget sluttede den 1. april 1992, var det da også kun på papiret. Konkrete forbedringer og nye positive erfaringer med samarbejde over faggrænserne drømte ingen om at opgive. Udvalgene fortsatte deres arbejde. De forenklede principper med behandlingen af fagretlige sager centralt videreførtes. Tiden kunne ikke skrues tilbage – naturligvis ikke.

En fortsættelse måtte ganske enkelt komme. Denne gang blev hele Fyn forsøgsområde.

Fyns-forsøget og CO-Fyn

Fyns-forsøget blev tredje trin i rækken af CO-arbejdspladsforsøg, og initiativet, der gik forud, var lige så uortodokst som det var logisk.

I toget mellem Odense og København og på Storebæltsfærgen fulgtes to fynske afdelingsformænd ofte, når de skulle til faglige møder i København. Den ene var Metals nu afdøde Odense-formand Palle Timm, hvis dømmekraft nød sjældnen respekt i alle kredse. Han var ikke alene formand for Metals største afdeling, han var også forbundets anciennitetsældste distriktsformand. Den anden var den 19 år yngre Børge Frederiksen, der var formand for Fabrikarbejdernes Fagforening i Odense under SiD og som i oktober 2001 efterfulgte Willy Strube som formand for SiD-Industri og som næstformand i CO.

Det startede i toget

De to fulgtes ad hjem fra LO's ekstraordinære strukturkongres i København i november 1991, hvor mange års endeløse diskussioner om fagbevægelsens struktur og kartelstruktur endte med, at LO kastede håndklædet i ringen. Landsorganisationen opgav simpelthen sin egen plan om fem karteller. En plan, der truede CO-Metal som selvstændigt kartel. Resultatet var, at LO ikke længere kunne spille nogen væsentlig rolle i debatten og at alle beslutninger nu måtte tages i de enkelte forbund og de eksisterende karteller.

Det var dette skibbrud og hele kongressens forløb, der var samtaleemnet i toget mellem Palle Timm og Børge Frederiksen.

Noget måtte ske. Industriforbund, som Metal foretrak, lå ikke lige for, og SiD havde opgivet étforbundstanken. Konklusionen var, at det var kartellerne og deres udvikling, der måtte være den umiddelbare fremtid. Men ny dynamik måtte tilføres. CO-Metal var en mønstermodel. Problemet var blot, at der blev brugt alt for mange ressourcer på overlap og dobbeltarbejde. Kunne man ikke lave et arbejdspladsforsøg, der omfattede hele Fyn?

En Fyns-afdeling af CO?

Timm og Frederiksen enedes om at fortsætte snakken ved nogle uformelle møder, og i løbet af det følgende år tog planerne fart.

Ja fra baglandet

Børge Frederiksen havde clearet med sit »bagland« i forbundshuset, først og fremmest hos Willy Strube og Fabrikgruppens bestyrelse. Hos Hardy



Mæglings- og voldgiftssager skulle behandles af samme faglige sekretær fra start til slut.

Hansen og dele af SiD's hovedbestyrelse mødte planen imidlertid stor modstand.

»Forsøget skulle godkendes i hovedbestyrelsen, og som helhed var forbundet meget lunken over for ideen,« husker Børge Frederiksen. »I den daværende Fabrikgruppe var der til gengæld fuld opbakning. Man fornemmede faktisk, at de sagde: 'Når vi ikke kan nå til enighed i LO, så er det da fuldt forståeligt, at man ude i landet begynder at tage skeen i den anden hånd.'«

Det var den holdning, der også til sidst havde flertal i SiD's hovedbestyrelse.

Palle Timm havde fået grønt lys i sit forbund, Metal, hvor han selv havde stor indflydelse i både forretningsudvalg og hovedbestyrelse.

De to afdelingsformænd havde samtidig sørget for at lancere tanken på et lokalt pressemøde, hvor der var tid og plads til at forklare ideerne, før fordommene tog over. »Vi fik meldt ordentligt ud og på den rigtige måde, hvilket betød, at andre fik interesse for at være med. Den lokale opbakning var der ingen tvivl om,« siger Børge Frederiksen.

Industripolitikken med

Den 12. november 1992 satte tillidsmænd og afdelingsrepræsentanter fra hele Fyn sig så sammen på en konference for at lægge rammerne for det tredje arbejdspladsforsøg i CO.

Afgørende nyt var, at erhvervspolitikken og dermed vilkårene for beskæftigelsen nu var med som en fast bestanddel af samarbejdet lokalt.

På det overenskomstsmæssige område ville man lave lokale CO-overenskomster. Tillidsrepræsentanterne skulle have de samme informationer, kontakten skulle udvides, og i erhvervs- og industripolitisk sammenhæng skulle Fyn tale med én stemme. Det sidste skulle vise sig at være sværere, end man troede.

Herudover ville man naturligvis inddrage alle de vellykkede komponenter fra Arbejdspladsforsøg II.

Vilde planer

Det blev KAD, SiD og Metal, der med tilsammen ca. 80 pct. af de involverede medlemmer kom til at trække det praktiske læs. Dansk El-Forbund og Snedker- og Tømrerforbundet var med, gav fuld støtte, men havde i sagens natur knap så mange ressourcer at bidrage med.

Det hjalp, at CO-industri gik ind og gav både faglig og økonomisk støtte. Det betød, at et egentligt sekretariat kunne etableres. På sit kontor havde Palle Timm en sikker »tovholder« i Metals distriktssekretær på Fyn, Knud Paustian. Derfor blev det også ham, der kom til at koordinere arbejdet.

»Vi havde vilde planer om at få folk med forhandlingskompetence placeret på Fyn,« siger Børge Frederiksen. »Bagefter kan man godt lidt rationelt sige, at det måske ikke havde været det allerbedste, men det var i hvert fald med til at sætte tankerne i sving.«

Tiltrædelsesoverenskomster

»Helt bevidst forsøgte vi at overtage så meget CO-arbejde på Fyn som muligt. Vi fik arrangeret tillidsrepræsentantkonferencer, f.eks. om ESU. Vi teg-



Foto: Harry Nielsen

Børge Frederiksen, 53 år, tog sammen med Palle Timm initiativet til Fyns-forsøget. I oktober 2001 afløste han Willy Strube som gruppeformand i SiD og er i dag også næstformand for CO og formand for Industriens Pension.

nede nogle tiltrædelsesoverenskomster på den måde, at tre afdelinger f.eks., hvis tre var berørt, underskrev den samme aftale på samme papir. Det var snedigt, fordi forsøget ikke havde egentlig forhandlingskompetence, kun koordinerende kompetence uden fagretligt ansvar. På denne måde opretholdt vi samtidig en vis suverænitet i fællesskabet.

I praksis løb vi imidlertid hurtigt ind i problemer, fordi afdelingsstrukturen på Fyn i de tre store forbund er så forskellig. Her findes landets største og mindste fagforeninger, store brancheafdelinger og små blandede SiD-afdelinger. En vis portion mistillid til »de store« var til stede. Selv om Svendborg var med en tid, døde det også hurtigt ud. Tilbage i forsøget var reelt kun de tre store Odense-afdelinger.«

Stjal arbejdspladser fra hinanden

Erhvervspolitik blev prioriteret højt. Den daværende formand for Dansk Arbejdsgiverforening på Fyn bakkede op, og sammen med den respekt, der stod om Palle Timm i erhvervskredse, fik det dialogen i gang. Kåre Wagner fra ABB var en af medspillerne. Formålet var et fælles ønske om at få flere nye arbejdspladser til Fyn og naturligvis bevare dem, man havde. Så langt

var alle enige. Men det kneb gevaldigt, når de kommunalpolitiske interesser skulle ind.

»I virkeligheden lå kommunerne og stjal arbejdspladser fra hinanden,« siger Børge Frederiksen. »Odense og de andre større byer havde hver deres erhvervsråd. De mindre kommuner var typisk gået sammen tre og tre om erhvervsråd, kontor m.v. Det var et gevaldigt spild af ressourcer, og byggegrunde blev givet væk næsten gratis i de interne slagsmål om arbejdspladser kommunerne imellem.

I Fyns-forsøget fik vi indkaldt til et godt seminar, hvor de fleste erhvervsråd mødte op og tingene blev vendt. Det hele blev transmitteret af fagbevægelsens lokale TV-station i Odense. Vort budskab var at markedsføre Fyn som ét område og bruge ressourcerne meget mere rationalt, end det skete. Hvis arbejdsmarkedets parter havde haft større indflydelse, så ville tingene være gået meget bedre ude i kommunerne. Jeg siger ikke, at vi derved opfandt den dybe tallerken endnu en gang på Fyn. Konklusionen var man også kommet til andre steder, men vi fik sat fokus på problemerne og de ømme punkter, og så fik vi fremhævet fællesskabet.«

En ny kickstart

Sådan gik de første tre år. Palle Timm døde, Børge Frederiksen blev i 1993 forretningsfører i SiD's hovedforbund. De mange værdier i forsøget var indlysende, men noget nyt måtte ske for at forsøget kunne leve videre. På Fyn blev man enige om en ny »kickstart«.

I foråret 1997 afløstes forsøget af »Industriens faglige samarbejdsforum i den fynske region«, kort sagt CO-Fyn. Det afgørende nye var, at det hidtidige forsøg nu blev gjort permanent med fuld opbakning og fortsat støtte fra CO-industri i København.

Sekretariatet blev bibeholdt og en organisation bygget op med forretningsudvalg, bestyrelse og årsmøde. Samtlige 12 medlemsforbund i CO var nu med, og nye drivkræfter var Palle Timms efterfølger i Metal, Keld Westring, Poul Erik Jessen, SiD, og formanden for KAD, Ellen Hoffmann.

Pensionsorientering og A/S-konferencer

Alle de gamle elementer fra opstarten og Arbejdspladsforsøg II var med i den nye formålsbeskrivelse. Men der var mere. Allerede i punkt 2 taler man om »En fælles indsats over for 'de gule forbund,'« ligesom man målrettet arbejder på at få valgt flere lønmodtagerrepræsentanter i A/S-bestyrelserne. Fælles møder med tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd var ikke nyt. Det var derimod et årligt møde om pensionsorientering med In-



Laboranterne på industriens arbejdspladser er en af de nye medlemsgrupper i CO-industri.

dustriens Pension og samarbejde om konkurer og LG-sager. Endelig var man enige om, at der kunne nedsættes ad-hoc grupper efter behov.

Det uhyre vigtige arbejde med erhvervsudviklingen og industripolitik blev løftet over i det nye industripolitiske udvalg for Fyns Amt, som CO og DI var blevet enige om at etablere ikke blot på Fyn, men regionalt over hele landet.

Alle er med

Mødevirksomheden er siden intensiveret med f.eks. stormøder om overenskomstforhandlingerne i 2000 (265 deltagere), informationsmøde om Industriens Pension (300 deltagere), konference for A/S-bestyrelsesmedlemmer (53 deltagere). I regi af Industripolitisk Udvalg blev en konference for skolevejledere en stor succes med 80 deltagere. Siden 1997 har CO-Fyn indgået 20 lokal- og tiltrædelsesoverenskomster.

CO-Fyn kan i dag bryste sig af, at så godt som samtlige afdelinger under de 12 forbund på Fyn er tilmeldt CO-Fyn.

CO-industri, Esbjerg

Inspireret af Fyns-forsøget iværksatte 13 fagforeninger i Esbjerg i 1994 et to-årigt såkaldt by-forsøg med forenklet sagsbehandling og lokal overenskomstforhandling, organisering m.v. Forsøget havde opbakning i CO-industri, der fulgte forsøget i alle dets faser. Da forsøgsperioden udløb 1. december 1996, anbefalede CO en forlængelse, hvorefter by-forsøget i Esbjerg blev permanent under navnet CO-industri, Esbjerg, fra 1998.

Rene brancheafdelinger

Én af initiativtagerne var formanden for Fabrikarbejdernes Fagforening i Esbjerg under SiD (nu Esbjerg Industri), John Martin Schmidt. Som medlem af Centralledelsen lyttede han interesseret til erfaringerne fra Fyn. Han



Foto: Station 1

og andre lokale Esbjerg-formænd blev klar over, at Esbjerg måske havde en fordel, som forsøget i Fyns Amt ikke havde, nemlig en fagforeningsstruktur, der i overvejende grad var præget af rene brancheafdelinger. Det måtte nødvendigvis indebære fordele.

Sammen med den daværende kredssekretær for Dansk El-Forbund, Børge Mathiassen, udarbejdede John Martin Schmidt kommissoriet, som senere dannede grundlaget for forsøget. Man var enige om, at den geografiske afgrænsning var Esbjerg Kommune.

13 fagforeninger

Alle lokalafdelinger, som var med fra starten, deltager fortsat i »CO-industri, Esbjerg«, bortset fra Blik- og Rørarbejderforbundet. Fire af afdelingerne er nu blevet til to, idet Træindustriarbejderforbundets lokalafdeling er sammenlagt med Snedker-Tømrerforbundets Esbjerg-afdeling og Dansk Beklædning og Tekstil med SiD. Initiativtagerne var følgende 13 fagforeninger:

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

HK/Industri

Teknisk Landsforbund

KAD

Malerforbundet

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk Funktionærforbund

Snedker-Tømrerforbundet

Træindustriarbejderforbundet

RBF

Dansk Beklædning og Tekstil samt

SiD, Fabrik

Opgaverne

Målsætningen var klar fra starten. Man ville lave fælles lokaloverenskomster på CO's område, man ville forenkle sagsbehandlingen og derved nedbringe antallet af involverede faglige repræsentanter mest muligt. Den organisation, som rejste en sag, skulle køre den færdig, men med orienteringspligt til de øvrige berørte afdelinger. Overflytningssager skulle løses lokalt. Endelig skulle der fokuseres på arbejdsmiljø og det ydre miljø.

Ledelsen blev overladt til en styregruppe. Den fik fra starten Birthe Johansen, KAD, som formand og John Martin Schmidt som kasserer. 1.

januar 2002 blev Birthe Johansen afløst af Helene Christiansen, ligeledes KAD.

Styregruppen har siden starten holdt fem møder om året, hvortil alle involverede lokalafdelinger er inviteret med.

Fra starten er CO-industri blevet orienteret løbende. CO har også deltaget i det årlige repræsentantskabsmøde og de to-tre årlige heldagsmøder for områdets tillidsmænd, som udsprang af samarbejdet.

CO-industri, Esbjerg, udgiver tre-fire gange om året et lille nyhedsbrev i A 5-format på fire sider. Kontingentet er 10 kr. pr. medlem pr. år.

Fra 20 repræsentanter til fire

Om resultaterne siger John Martin Schmidt:

»Før i tiden kunne vi stille med tillidsrepræsentanten, én repræsentant fra hver lokalafdeling og én repræsentant fra hvert hovedforbund, når vi havde et mæglingssmøde i en fagretlig sag på en arbejdsplads. Det kunne i værste fald blive til mere end 20 mennesker og er naturligvis et helt uholdbart ressourcetilbud.

Nu klarer vi det med tre repræsentanter fra den organisation, som rejser en sag, plus en fra CO-industri.

Vi har løst samtlige overflytningssager selv siden forsøget startede, bortset fra én, som ikke er afsluttet.«

15-20 lokaloverenskomster

»Vi snakker os stille og roligt frem til det meste uden de store hurdler. Skal vi besøge ikke-overenskomstdækkede lokale arbejdspladser, begynder det typisk med en snak mellem mig og kredssekretær Peter Thomsen fra Dansk El-Forbund. Vi lægger en besøgsplan på de enkelte virksomheder og aftaler, hvem der tager sig af hvilke arbejdspladser. Når vi kommer ud, fremlægger vi stille og roligt vores sag. Ikke noget med at true med kampskridt eller fysisk blokade og den slags ting. Vi fortæller om overenskomstens fordele, men siger naturligvis, at valget er ledelsens og de ansattes eget. Det har vi gode erfaringer med. Vi har nok tegnet mellem 15 og 20 lokaloverenskomster i perioden og fået nej hos tre. Og så har vi konstateret, at arbejdsmarkedspensionen er et af de allerbedste argumenter, når vi er på arbejdspladsbesøg.

På Vestfrost var organisationsprocenten hos HK'erne ret lav. I et fint samarbejde mellem HK/Industri og CO-industri, Esbjerg, fik vi bragt organisationsprocenten op på over de nødvendige 50. Derefter blev også HK'erne overenskomstdækket, men ikke uden sværdslag.«



Den stærkt intensiverede, økonomiske globalisering med virksomheder, der opererer tværs over landegrænser, blev hverdag for mange tillidsrepræsentanter.

Internationalt arbejde blev hverdag

Fagligt samarbejde over landegrænserne har altid været en integreret del af CO's virksomhed.

Fra slutningen af 1980'erne har det internationale arbejde imidlertid stærkt ændret karakter, både i omfang og i prioritering. Resultatet er blevet, at CO-industri i dag er medlem af otte faglige internationaler, stærkt repræsenteret i deres øverste ledelse og dybt engageret i det konkrete, daglige arbejde.

I erkendelse af den udvikling, der var kommet, oprettede CO-industri pr. 1. februar 1997 en ny stilling som international sekretær. Samtidig overførtes til sekretariatet en del af det internationale arbejde på metalområdet, som tidligere var blevet udført på forbundsplan.

Kommunismens sammenbrud og globaliseringen

Tre hovedtendenser i den internationale udvikling trådte frem nogenlunde samtidig med, at CO fik navneforandring til CO-industri og rustede sig til nye tider.

Den ene var kommunismens sammenbrud i Østeuropa og de omvæltninger, sammenbruddet førte med sig. Den anden var en stærkt intensiveret økonomisk globalisering med virksomheder, der opererer tværs over landegrænser uden hensyn til forholdene i det enkelte land. Den tredje var



CO-industri og Det Fri Aktuelt var i 1995 vært et stort anlagt aftenmøde i København med EU-Kommissionens formand, Jacques Santer.

udviklingen på det europæiske arbejdsmarked, som i stort omfang påvirkes af den økonomiske globalisering.

De sidstnævnte forandringer stiller store krav til virksomhedernes omstillingsevne, deres fleksibilitet og kvalifikationsudvikling. Tilsammen forhold, som smitter af på det faglige arbejde og på samarbejdet med faglige kolleger i andre lande, først og fremmest i Europa, hvor ansatte i industrien i stigende grad bliver underlagt samme vilkår.

EU-arbejdet stiller særlige krav

Hertil kommer, at EU-samarbejdet stiller sine egne krav, både til oplysning og konferencevirksomhed i forbindelse med folkeafstemninger og i det daglige, konkrete arbejde. Et eksempel på det sidste var vedtagelsen af EU-direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg, som medførte, at tillidsrepræsentanter på en lang række danske virksomheder pludselig skulle til at samarbejde konkret med kolleger fra andre lande. Et andet eksempel var (og er) implementeringen af direktiver i industriens overenskomst. I øvrigt en rettlighed, som CO regelmæssigt må bruge kræfter på at værne om.

For CO-industri betød det »nye verdensbillede«, at organisationen blev tvunget til at handle internationalt på en række niveauer for at repræsentere medlemmernes interesser.

Otte faglige internationaler

Gennem en årrække var CO-Metals internationale aktiviteter koncentreret om Europæisk Metalarbejder Federation (EMF), International Metalarbejder Forbund (IMF) og den nordiske samarbejdsorganisation Nordisk Metal.

I 1990'erne er dette arbejde udvidet kraftigt og omfatter nu otte faglige internationale organisationer. På kemi-, energi- og mineområdet, der kom

til i 1997 fra SiD, KAD og HK/Industri, har arbejdet f.eks. samme struktur som på metalområdet.

I 1999 og 2000 overtog CO repræsentationen på tekstilområdet fra SiD og HK/Industri. I alle tilfælde er hensigten med disse ændringer at sikre en bedre koordinering med CO's politik, internationalt og nationalt, og at styrke den danske tilstedeværelse i de otte internationale organisationer.

Fokus på værfts-subsidier

I IMF er Max Bæhring formand for skibsværftssektionen og derved sikret deltagelse i alle IMF's eksekutivmøder, præcis som sin forgænger Georg Poulsen. I Bæhrings formandstid satte IMF's skibsværftssektion fokus på OECD-aftalen om subsidier til værfterne på en stor konference i København i 1997 og har konstant søgt nye veje til at begrænse subsidierne på globalt plan. Hvad det sidste angår, har IMF samarbejdet med EMF, bl.a. omkring en aktionsdag for værfterne i 1999.

Bæhring formand for Nordisk Metal

Max Bæhring blev formand for Nordisk Metal i 2000 efter den finske Metal-formand Per-Erik Lundh. I styrelsen sidder endvidere CO-industris daglige leder, Verner Elgaard. På nordisk plan har CO-industri fortsat arbejdet på de fire kerneområder: erhvervspolitik, love og aftaler, miljø og uddannelse. Det nordiske samarbejde har derudover lagt mange kræfter i en indsats for de baltiske lande. Nordisk Metal har holdt flere nordisk-baltiske seminarer, og fra dansk side er arbejdet fulgt op med en særlig indsats i Litauen med en række kursusaktiviteter for faglige tillidsmænd. KAD og SiD har også gennemført særlige projekter i Litauen. I alle tre tilfælde er arbejdet blevet koordineret af CO-industri.

Struktur- og afstemningsreformer

Nordisk Metal har samarbejdet om strukturreformer i EMF og IMF. En række vedtægtsændringer på EMF's kongres i København i 1999 var således direkte udsprunget af et nordisk forslag.

Kongressen, der havde CO-industri som vært, vedtog at give indflydelse til den enkelte medlemsorganisation efter medlemstal (og kontingentbetaling!), når der skal stemmes, fremfor det hidtidige princip om hver organisation sin stemme, uanset størrelse. Kongressen vedtog også nye klare procedurer for EMF, når organisationen forhandler på medlemsforbundes vegne. Disse procedurer fandt første gang anvendelse i forbindelse med

de forestående forhandlinger mellem EFS (Europæisk LO) og de europæiske arbejdsgivere (UNICE) om regler for vikarbureauer.

CO er i øvrigt stærkt repræsenteret i EMF's eksekutivkomité, idet både Max Bæhring og Verner Elgaard er medlemmer. De har derved stor indflydelse på, at den danske aftalemodel får afsmitning på europæisk arbejdsmarkedspolitik.

I internationale organisationer er balancen mellem de enkelte medlemsorganisationer og sekretariatet en evigaktuel debat. Op til EMF's kongres i København i 1999 spidsede den til i en sådan grad, at den danske generalsekretær Hans Flugler besluttede sig til ikke at stille op til genvalg. Han blev afløst af den hidtidige vicegeneralsekretær, tyskeren Reinhard Kuhlmann.

Topposter til SiD'ere og KAD

I kemi-, energi- og minearbejder-internationalen cementerede to CO-repræsentanter til gengæld en fremtrædende dansk indflydelse i ledelsen under kongressen i Durban i 1999. Verner Klemmensen fra SiD blev genvalgt som vicepræsident, hvortil han blev valgt allerede i 1989, og Lillian Knudsen, KAD, nyvalgt til eksekutivkomiteen.

I den europæiske kemi-, energi- og minearbejderfederation blev Per Sørensens, SiD, i 1998 valgt som vicepræsident.

I den internationale tekstilarbejderfederation, ITGLWF, er Anne M. Pedersen, SiD, medlem af både præsidiet og af eksekutivkomiteen. I den europæiske er hun medlem af præsidiet.

Dronningen til socialistkongres

På det personlige plan vil en særlig begivenhed blive husket mange år frem, når deltagerne i International Metalarbejder Forbunds kongres i 1989 mindes Danmark. Kongressen fandt sted i juni i København, og den daværende formand for CO-Metal, Georg Poulsen, havde fået den idé at invitere dronning Margrethe til åbningen i Tivolis Koncertsal med 800 faglige repræsentanter fra 72 lande.

Ideen var PR-mæssigt en genistreg (selv om det ikke var ment så-



*Svensk/italieneren, Marcello Malen-
tacchi (forrest tv.) blev på kongressen
i København valgt som ny generalse-
kretær for IMF's 14 mio. medlemmer i
72 lande.*

*Delegerede fra verdenskongressen fik
serveret røgede sild og harmonikamusik
på havnen i Gilleleje.*





Dronningen og Georg Poulsen klædte hinanden denne historiske junidag i 1989. Ekstra Bladets overskrift lød: Margrethe Den Røde. Fra venstre ses generalsekretær i IMF, Herman Rebhan, Annette Poulsen og på den anden side af Dronningen IMF's præsident, Franz Steinkühler og Socialdemokratiets formand, Svend Auken.

dan), for dronningen takkede ja. Det var første (og hidtil eneste) gang, en monark havde gæstet en »socialistkongres« i Danmark, ja måske i hele verden. Åbningen vakte, naturligt nok, opsigt langt ud over landets grænser.

Hertil kom, at hun forud for åbningen mødtes med IMF's eksekutivkomité (nationale forbundsformænd/præsidenter) i det særlige dronningegemak ved siden af selve koncertsalen. Efter tur hilste hun på hvert enkelt medlem og førte korte personlige samtaler med et par af dem.

Men med en cigaret og et glas i den ene hånd og den anden fri til at hilse kan enhver blive usikker på hånden. Da dronning Margrethe kom til den franske metalarbejder-generalsekretær Michel Huc og indledte en interesseret konversation på formfuldendt fransk, skete det: Hun tabte cigaretten på gulvet. Lynhurtigt bukkede hun sig ned, samlede den op og fortsatte ufortrødent samtalen. En befippet fransk metal»præsident« ville være kommet hende i forkøbet og galant have samlet cigaretten op, men nåede det ikke – til sin store ærgrelse og beklagelse. Bagefter sagde Michel Huc med et stort smil: »Det skulle lige have været Mitterrand (den daværende franske socialistiske præsident). Han ville aldrig selv have bukket sig ned!«

Teknisk Landsforbund kom med

Teknisk Landsforbund blev medlem af CO-industri i 1994, men diskussionen om medlemskabet havde da stået på i 15 år. Og diskussionen handlede ikke om CO, men derimod om LO.

CO var attraktivt for Teknisk Landsforbund. Det lå betydeligt tungere med LO.

For en stor medlemsgruppe var FTF et alternativ. Det havde både politiske årsager, men hang også sammen med det forhold, at TL traditionelt bestod af offentligt ansatte teknikere. Det blev radikalt brudt med arbejdsløsheden i 1970'erne, hvor de privatansatte »væltede ind« i forbundet. En urafstemning i 1982 endte imidlertid med et bragende nej til LO og dermed til CO-medlemskab.

Den daværende forbundsformand Eske Pedersen havde kastet mange kræfter ind i agitationen for et LO-medlemskab, og som forholdsvis nylagt måtte han og hovedbestyrelsen tage nederlaget til efterretning.

Ny urafstemning

Flere forhold ændredes imidlertid de følgende år. De privatansatte gjorde sig mere og mere gældende og blev flere og flere. Efterhånden udgjorde de 75 pct. af medlemmerne, og halvdelen af dem var ansat i industrien. På arbejdspladsen omgikkes de til daglig enten LO-medlemmer eller ingeniører. FTF var for mange en fjern verden, og i forbundsledelsen besluttede man at tage en ny medlemsafstemning. Det skete i 1993. Forinden havde FTF besluttet at optage Konstruktørforeningen, der stod uden for TL, som også organiserede konstruktører. Det fremkaldte naturligvis panderynker og en del undren i TL. Men det mindskede afstanden til LO.

En ny urafstemning resulterede i et stort ja, og 1. januar 1994 indtrådte Teknisk Landsforbund i LO og CO. Det blev med 15.000 tilsluttede medlemmer det femtestørste CO-forbund.

Et sikkerhedsnet

Med sig bragte teknikerne en overenskomst med DI, som dækkede de industriansatte.

I dag siger Eske Pedersen, at han følte sig overbevist om nødvendigheden af CO- og LO-medlemskabet, fordi han var bange for at »vi ikke magtede at servicere medlemmerne som de skulle serviceres i længden«. Frygten gik også på, at teknikerne ville blive skubbet længere og længere ud. Teknolo-



gisk var de med i en rivende udvikling fra tegnebrættet over cad/cam til moderne edb-teknologi. Denne udvikling kunne CO-medlemskabet befordre. For Eske Pedersen var det TL's sikkerhedsnet for medlemmerne.

HK'erne omfattet af funktionæroverenskomsten

Ved overenskomstforhandlingerne i 1995 blev HK'erne i industrien omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. De fik dermed opfyldt et mangeårigt ønske om at slippe fri af den uflexible landsoverenskomst mellem HK og Dansk Handel og Service/Dansk Arbejdsgiverforening. Funktionæroverenskomsten omfattede herefter først og fremmest teknikere, HK'ere og laboranter i industrien.

I 2000 aftalte parterne at arbejde for en øget sammensmeltning af arbejder- og funktionærområdet gennem en gradvis integrering af de to overenskomster: Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. På et tidspunkt vil disse to overenskomster være én fælles overenskomst og betegnelserne »arbejder« og »funktionær« være historisk. Den fremtidige betegnelse bliver meget naturligt blot »medarbejder«.

En lønmodtagerlov?

Eske Pedersen mener ikke, det er helt uproblematisk at komme ind som nyt forbund i en gammel forhandlingskultur. Risikoen for at blive »stedbarn« er til stede, og det har han oplevet et par gange.

Men han er ikke i tvivl om, at den forandring, der er bydende nødvendig i dansk fagbevægelses struktur, skal udgå fra de store i CO, først og fremmest Metal.

»Ingen andre har styrken til at tage det initiativ, der skal til. Personligt ser jeg gerne, at funktionærloven erstattes af en lønmodtagerlov, der omfatter alle, og at fagbevægelsen indretter sig med en struktur, som betyder større enheder centralt og flere lokalt,« siger han. »Jeg mener, at ideen med lokale fagforeningsbutikker med den nødvendige ekspertise ude i lokalområderne, hvor alle fagforeningsmedlemmer kan henvende sig i den samme 'butik', er svaret. Noget fundamentalt må der i hvert fald ske, hvis fagbevægelsen skal overleve.«

... og Telekommunikationsforbundet

Telekommunikationsforbundet blev det 12. medlemsforbund i CO-industri, da det tilmeldte sig i 2001 med 10.300 medlemmer.

Det er dermed CO's sjette største medlemsforbund. Dets medlemmer er alle funktionærer, og Telekommunikationsforbundet er den største af de forhandlingsberettigede faglige organisationer inden for TDC-koncernen.

Ny uddannelsesfond

Industriens Uddannelsesfond etableredes 1. marts 1993 som en del af den ny overenskomstaftale. De fem overenskomster, der blev slået sammen, havde hver deres uddannelsesfond. Bidragene hertil svingede mellem fem og 10 øre pr. arbejdstime pr. medarbejder.

I den ny uddannelsesfond blev bidraget fra starten fastsat til 10 øre pr. arbejdstime pr. medarbejder. I dag er beløbet 35 øre, men de 25 øre går til FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser), der finansierer tillidsrepræsentant- og lederuddannelse.

Uddannelsesfonden støtter en lang række aktiviteter med uddannelsesmæssigt perspektiv og til gavn for de ansatte og deres arbejdspladser. Det kan bl.a. være: Tillidsrepræsentantkurser, fælleskurser, udviklingsopgaver, f.eks. i form af forsøgskurser, konferencer, forsøg omkring nye undervisningsmuligheder og studieophold i ind- og udland. Endelig ydes støtte til aktiviteter, som er til gavn for den teknologiske udvikling og beskæftigelsen, bl.a. forskellige oplysningsformål.

I 1996 tilknyttedes de virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Industri, men har indgået en lokal- eller en tiltrædelsesoverenskomst til Industriens Overenskomst.

I 1995 blev uddannelsesfonden fra funktionæroverenskomsten lagt sammen med den fra timelønsoverenskomsten, og der kom repræsentation ind i fondens bestyrelse fra funktionærsiden.

Foto: Station 1



Uddannelsesfonden støtter en lang række aktiviteter til gavn for de ansatte og deres arbejdspladser.

På de bonede gulve:

Skibsrederen betalte »90'ernes metalarbejder«

Socialt stod de i hver sit hjørne af samfundet, men kemien passede perfekt mellem Mærsk Mc-Kinney Møller og CO-Metals formand Georg Poulsen. De spiste frokost på Esplanaden ca. hver 4. måned og nød hinandens selskab.

På møderne blev talrige temaer berørt, ikke mindst situationen for de truede værfter. På et af disse frokostmøder (i midten af 1980'erne) tog Mærsk Mc-Kinney Møller ungdomsarbejdsløsheden op.

»Jeg kan ikke lide alle de unge mennesker, der går arbejdsløse, Georg Poulsen!« sagde skibsrederen.

»Det kan jeg sørme heller ikke,« svarede Georg Poulsen.

»Jamen, har De da ikke en god idé, der kan få nogle af de unge mennesker i arbejde, så vil jeg gerne være med til at betale?«

Georg Poulsen lovede at vende tilbage, skyndte sig hjem på kontoret i Nyropsgade og fik fat i Metals organisatoriske næstformand, Alex Hansen. På ingen tid fik de to stablet et møde på benene med Jernets Arbejdsgiverforening. Fra Metal deltog også forbundssekretær for uddannelsesområdet Henning Kryger Sørensen, mens JA var repræsenteret ved direktør Sven Folmer Thomsen og underdirektør Ove Schandorff, der var ansvarlig for uddannelserne.

Lydhørhed i ministeriet

Ud af møderne kom den uddannelse, der blev kaldt »90'ernes metalarbejder«. Det var en uddannelse, der dækkede de færdighedskrav, industrien stillede til de unge – år frem i tiden.

Formelt var det problematisk, fordi den traditionelle vej for denne form for uddannelsesmæssige nyskabelser gik over ministeren, politikerne og embedsmandssystemet. Det opgav man på forhånd, bl.a. af tidsmæssige grunde. I stedet kom de to parter så at sige hånd i hånd med et fikst og færdigt forslag. Så var der lydhørhed i ministeriet!

6-8 mill. kr.

Mærsk Mc-Kinney Møller bidrog med 6-8 mill. kr. Det resterende beløb

blev hentet i den uddannelsesfond, overenskomstparterne havde etableret tilbage i 1981.

Historien er et eksempel på, at frokostmøder på de bonede gulve kan være ganske nyttige. Det viser tillige, at tillidsrepræsentantarbejde foregår på mange planer, hvis man vil forvalte sit tillidshverv i alle aspekter.

Sammenholdets betydning

Arbejdstidsnedsættelsen til 37 timer i overenskomstperioden 1987-1991, gennemførelsen af pension til de timelønnede i 1991 og dens opbygning de efterfølgende år samt en sjette ferieuge er landvindinger, som det er svært at forestille sig kunne være gennemført uden et samlet CO-industri. Med Metal udenfor ville det næppe have været muligt, og skulle forbundene have forhandlet disse krav igennem enkeltvis, ville forhandlingssituationen have været håbløs.

Derved bliver de sidste 15 års store faglige landvindinger en kraftig understregning af sammenholdets betydning i CO efter Metals udmeldelse fra 1976 og hurtige tilbagevenden i 1980.

Den hårdeste prøve

Hvis den historiske erfaring er, at de faglærte metalarbejdere er uundværlige for de store landvindinger i kartellet, må det føjes til, at Metal i lige så høj grad har haft brug for de endnu flere ikke-faglærte specialarbejdere og kvinder, når der i CO-regi skulle sættes vægt og styrke bag kravene.

Set i bakspejlet blev Metals udmeldelse derfor den hårdeste prøve for fællesskabet i nyere tid, selv om den var begrundet i ønsket om realisering af det gamle mål om et egentligt industriforbund. Læren blev, at samarbejds-kulturen i organisationen er meget, meget stærk og at enegang ikke fører i den ønskede retning.

Den »nye« bevidsthed om fællesskabet

Måske bragte splittelsen det positive med sig, at den centralisering og effektivisering af den fagretlige behandling, som allerede var indledt, forstærkedes yderligere i årene efter Metals genindtræden. Den totale ændring i behandlingen af fagretlige sager, som tidligere gik fra klub til afdeling, videre til forbund og derfra til CO, blev nu i endnu højere grad ce-



De absolutte ledere i CO de sidste 27 år samlet i 1997 på CO's 85 års fødselsdag. Fra venstre: Verner Andersen (Formand fra 1975-1980), Verner Elgaard, (daglig leder fra 1992), Jens Beck-Lauritzen (daglig leder fra 1985-1992 og tillige næstformand fra 1987 –1992), Georg Poulsen (Formand fra 1980 – 1991), Charles Hansen (daglig leder og næstformand fra 1969 til 1985), Willy Strube (næstformand fra 1991- 2001) og Max Bæhring (Formand fra 1991).

menteret i den nye model: direkte fra fællesklubben på den enkelte arbejdsplads til CO.

CO-Metals tidl. næstformand Charles Hansen peger på flere andre forhold:

»Den 'nye' bevidsthed om fællesskabet efter genforeningen i 1980 gav-nede det interne samarbejds-klima på arbejdspladserne. Det fik betydning ved lokale lønforhandlinger og det fik betydning i forholdet til arbejdsgiverne i industrien generelt, ikke mindst i et endnu tættere samarbejde omkring erhvervs- og beskæftigelsespolitikken. Meget udtalt og synligt på f.eks. skibsværftsområdet. Fællesskabsånden blev mærkbart bedre i hele tillidsrepræsentantstaben, i lokalafdelingerne og i organisationerne,« siger han.



Målbevidste forhandlere har de sidste 15 år bygget videre på årtiers seje arbejde.

15 år med historiske forandringer

Dette jubilæumsskrift er et vidnesbyrd om, at ingen forbedringer kommer af sig selv. At uden en stærk fagbevægelse og et stærkt CO-industri stod alt anderledes til på arbejdsmarkedet.

Hvem skulle da tage argumentationen op mod arbejdsgiverne om nul-løsninger og forringelser?

Forskellige vilkår

Overenskomstforhandlingerne fra 1987 til 2002 har i sandhed været ført under forskellige vilkår. De økonomiske, markedsmæssige, beskæftigelsesmæssige og politiske vilkår har været forskellige. Andre aktører på arbejdsmarkedet har ændret på det øjeblikkelige udgangspunkt. Overenskomstperioder med forskellig længde og dermed nye muligheder er prøvet af. Men fælles for disse 15 år er, at stædige, ansvarsbevidste og målrettede CO-forhandlere har bygget videre på forudgående årtiers seje og målbevidste arbejde med at forbedre vilkårene for danske lønmodtagere på industriens arbejdspladser.

På kun 15 år er skabt en imponerende række faglige landvindinger, som for blot en generation tilbage var en uvirkelig drøm:

- arbejdsugen er nedsat fra 39 til 37 timer,
- arbejdsmarkedspension for timelønnede,
- fuld løn under sygdom i fem uger,
- fuld løn under barselsorlov, p.t. i 14 uger for kvinder og to uger for fædre
- medbestemmelse på arbejdstiden
- og den 6. ferieuge.

Forbedring og forandring

Om få år vil nogle betragte dem som selvfølgeligheder. Sådan er vilkårene. Men hvis ikke fagbevægelsen med hele sin styrke havde krævet kortere arbejdstid, længere ferie, pension til timelønnede, løn under sygdom og barsel, hvem skulle så have gjort det for dem? Og med hvilket resultat?

Til alle disse store, tværgående forbedringer skal så lægges lønforbedringer, som forhandles ude på virksomhederne. Sådan som det altid har været tilfældet.

Perioden siden 75 års jubilæet har også været kendetegnet af store teknologiske forandringer. Men hverdagen er også forandret på anden

måde for industriens ansatte. Den traditionelle arbejdsdag fra kl. 7 til 16 er ændret. I dag ser man arbejdspladser, som i fællesskab aftaler at tilrettelægge arbejdstiden helt anderledes. Men med »snor« i fra organisationerne – naturligvis.



Arbejdsmarkedspensionen er en af de største faglige landvindinger de sidste 15 år.

Som DI ser den nye dagsorden

Hvad betyder det i et samfund som det danske at have store, stærke organisationer?

Hans Skov Christensen, adm. direktør i Dansk Industri:

»Først og fremmest betyder det noget helt andet end tidligere. De tidligere magtbastioner er erstattet af videntcentre for medarbejderne – men også for samfundet. Politisk er der almindelig konsensus om, at vi vil have et samfund i vækst. Det være sig i regionalt, på nationalt og på europæisk niveau.«

Produktionen er blevet flytbar!

»Man skal huske på, at industriens position i samfundet adskiller sig fra andre dele af erhvervslivet. Den er flytbar! Især de sidste 10 år er der sket en voldsom udvikling.

Informationsteknologien og transportteknologien gør det nu muligt at flytte serviceydelse og producere næsten overalt i verden. Derfor er det summen af produktionsbetingelserne, som afgør, om man kan producere i Danmark.

Det nye »verdensbillede« er, at industrien er blevet mere internatio-



Hans Skov Christensen: »De tidligere magtbastioner er nu videntcentre«.



»Virksomhedernes mulighed er ikke længere begrænset til enten at kunne konkurrere eller at lukke«.

nal. Danske virksomheder ejer virksomheder i udlandet, udenlandske virksomheder ejer virksomheder i Danmark.«

De politiske betingelser

Dansk Industris direktør sætter trumf på:

»Faglige tillidsmænd, der tidligere fik opkastningsfornemmelser af at høre arbejdsgivere tale om konkurrenceevnen, den åh-så-hellige og så-højt-besungne KONKURRENCEEVNE, ved i dag, at virksomhedernes mulighed IKKE længere er begrænset til enten at kunne konkurrere eller at lukke.

I dag kan virksomheden blot flytte produktionen, hvis den ønsker at overleve.

Derfor har spørgsmålet om konkurrencedygtighed fået et andet indhold. Det er ikke kun de produktionsmæssige, men også de politiske betingelser i Danmark, der er bestemmende, såsom forskning, skat osv. osv. Dette samspil er den ny dagsorden,« siger Hans Skov Christensen.



»Jeg havde gerne set en egentlig forbundsdannelse for industrien«.

CO – før, nu og i morgen

Da CO blev stiftet i 1912, havde hvert forbund sin overenskomst. Det var utrolig kompliceret, og der var allerede dengang fortalere for industriforbund. Dette kunne man dog ikke enes om, og som en pragmatisk løsning valgte man i stedet én stor overenskomst.

Men netop overenskomstens succes er måske den egentlige blokering for dannelsen af et industriforbund. Overenskomstsituation for overenskomstsituation er industriens minimallønsoverenskomst tilpasset tidens udvikling, nye produktionsformer og de ansattes ønsker i skyldig hensyntagen til virksomhedens situation. Og naturligvis med et solidarisk sigte i forhold til både lavtlønnede og kvinder.

Succesens bagside

Ved 90 års jubilæet fremsætter Max Bæhring den teori, at en mere hårdhændet politik over for de dårligst stillede for længst ville have tvunget et industriforbund igennem.

Foto: Harry Nielsen



»Et generationskifte eller en sammenlægning frigør i sig selv energi, der kan skubbe tingene videre«.

Hvis SiD og KAD slutter sig sammen, vil det få konsekvenser for CO.

Foto: Mikael Hjulter





»Måske vil et ungt menneske sige: »Nu bryder jeg af i et år«. Så skal han eller hun kunne videreuddanne sig med opbakning fra samfundet«.

Ikke at han mener, det ville have været det rigtige, slet ikke. Men succesen som den dominerende og toneangivende overenskomst på det danske arbejdsmarked har måske netop haft denne bagside, mener han.

Ingen radikale ændringer på vej

Bæhring mener ikke, CO-industri ændrer sig radikalt de næste 10 år. Sammenlægninger af visse forbund i LO-gruppen vil uundgåeligt få konsekvenser for CO, f.eks. hvis SiD og KAD beslutter sig for en sammenlægning fra 2005. Men behovet for samordning i CO og tværgående service til medlemsforbundene vil fortsat være der. Akkurat som behovet for at for-

mulere en række politikker i fællesskab. Omvendt forudsætter arbejdsdelingen så, at de enkelte forbund løser deres serviceopgaver over for medlemmerne så tæt på dem som muligt.

En pludselig åbning?

Et industriforbund mener han kun er en mulighed, hvis det sker som resultat af beslutninger, der er truffet uden for fagbevægelsens regi, f.eks. på Christiansborg. Det kan være politiske tiltag på A-kasse-området. Her kan man godt forestille sig, at en A-kasse tilknyttes CO samtidig med, at de eksisterende forbund opretholdes.

»Ad pragmatisk vej kan man godt komme et stykke hen ad vejen mod industriforbund. Pludselig kan der så opstå en åbning, der baner vejen for industriforbund. Et generationsskifte i toppen af et fagforbund og dermed CO eller en sammenlægning frigør i sig selv energi, der kan skubbe tingene videre,« siger Max Bæhring.

Beskæftigelsen først og sidst

Hvad er de faglige og politiske mål i morgendagens CO-industri?

Uden tøven fremhæver Max Bæhring som første punkt at arbejde for beskæftigelsen.

»For som den tidligere formand for smedene Hans Rasmussen sagde: 'Uden arbejde er vi ikke meget værd.' Vi skal optimere industripolitikken, selv om det i sig selv er svært blot at få forståelse for, at virksomhederne har optimale betingelser. Især da, når flertallet arbejder andre steder end i industrien.

Uddannelsespolitikken er et andet vigtigt arbejdsfelt. Vi skal vedligeholde kompetencerne! Til det skulle man tro, at alle og enhver i det politiske system ville sige: Ja selvfølgelig! Men sådan er det desværre ikke. Vi slås med gebyrer for efteruddannelse og manglende forståelse i almindelighed.

Pensionsbetingelserne vil til stadighed være en vigtig faglig diskussion. Gennem de resultater, vi har skabt med Industriens Pension, har vi i Danmark i dag et fortrin frem for industriarbejdere andre steder i Europa.«

Arbejdstid med nye elementer

»Arbejdstiden vil sikkert blive mere fleksibel. Men andre elementer må indtages: familien, ung/gammel-problematikken, uddannelseselementer osv. Måske vil et ungt menneske sige: 'Nu bryder jeg af i et år.' Så skal han eller hun kunne videreudanne sig med opbakning fra samfundet. Om arbejdstiden bliver kortere er et spørgsmål om, hvad medlemmerne vil. Jeg vil

ikke blive forbavset, hvis holdningen til arbejdstidens længde vil være en anden end vi har kendt i fagbevægelsen de sidste 100 år, nemlig bare at den skulle ned. Hvad enten det bliver det ene eller det andet, så tror jeg, at arbejdstiden fremover bliver stærkt differentieret.«

Hånd om de svageste

»De sociale betingelser skal videreudbygges – og så er der jo lønnen.

Vi skal passe på med ikke at falde for falske sirener om, hvor lidt folk kan klare sig med. Vi har altid måttet kæmpe med folk, der sagde, at folk nok skulle klare sig. At de fik for meget i løn, osv. Måske er USA en model for nogen, men ikke for os! Det, der kendetegner det danske samfund er, at vi tager hånd om de svageste. Det være sig socialt eller uddannelsesmæssigt. Det er fagbevægelsens og Socialdemokratiets historiske fortjeneste. I fællesskab skabte vi velfærdssamfundet. Det skal vi forsvare, uanset hvor veludviklet et samfund vi bliver. Tiden har jo også vist, at det er nødvendigt!«

Den lykkelige landvinding

Hvis du skal fremhæve ét fagligt resultat, du er glad for, hvad skulle det så være?

»Det er opbygningen af arbejdsmarkedspensionen efter 1991, men også den landvinding i overenskomsten, som løn under sygdom var. Og så er jeg glad for, at vi har forstået at videreudvikle en moderne overenskomst, som politikerne desværre indimellem er fristet til at pille ved. Seneste eksempel er loven om arbejde på deltid. Den bliver endnu mere uforståelig af, at VK-regeringen i de samme uger af foråret 2002 i sin store »Vækst med vilje«-plan forudsætter en stor vækst i beskæftigelsen de næste otte år.«

Er der noget, du efter et langt liv i fagbevægelsen er ærgerlig over?

»Jeg havde gerne set en egentlig forbundsdannelse for industrien. Et industriforbund vil gøre os væsentlig stærkere.«

Findyrkning af det tværfaglige

CO-industris daglige leder, Verner Elgaard, ser de seneste års tendens mod at løse flere og flere opgaver tværfagligt som en sejr for kartelstrukturen. Det tværfaglige kan netop ikke løses bilateralt i forbundsregi, påpeger han. Derfor ser Elgaard også positivt på CO-industris fremtid. Om det så resulterer i et industriforbund er en anden sag. Forbundene lægger sig sammen af nød og ikke efter åbenlyse interesser. Men det tværfaglige arbejde vil under alle omstændigheder blive findyrket. Kun på uddannelsesområdet ser han kun få tegn på opblødning.

Industriforbundet der udeblev

Ved 90 års jubilæet står det gamle mål om et egentligt industriforbund stadig tilbage.

Med et stærkere kartel end nogensinde for industriens ansatte kan man stille det kætterske spørgsmål, om det gør så meget? Om forskellen egentlig er så stor, når alt kommer til alt?

Det bliver fremtidens tillidsmænd og -kvinder, der skal afgøre dette spørgsmål. Mange af »de gamle« ærgrer sig over, at de indlysende fordele ved større slagkraft, fagligt og politisk, ved effektivisering og optimal medlemservice, ved ressourcebesparelse og ved »indenhus«-ledelse ikke fik chancen i praksis.

Spørgsmålet er, om det, der var et fagligt idealbillede, som ikke lod sig realisere med organisatoriske argumenter, i stedet gennemføres med økonomiske. Eller sagt ligeud: af ren og skær nødvendighed for at nedbringe omkostningerne tilstrækkeligt for at imødegå medlemstilbagegangen i de enkelte forbund – først og fremmest på Akasse-området?

Det bliver et af morgendagens mange spændende spørgsmål.

Fremtiden:

CO-industri som én hovedorganisation?

Hvordan udvikler CO-industri sig i fremtiden? Vil det fortsat ved 100 års jubilæet om 10 år være et kartel bestående af 12 enkeltforbund eller vil det gradvist udvikle sig til en enhedsorganisation?

Willy Strube var optaget af, at CO-industri skulle blive en hovedorganisation, og forsøgte bl.a. ved overenskomstforhandlingerne i 1995 at forpligte Max Bæhring på ideen.

Metal og SiD

Nye personer på Strubes og Bæhrings poster ændrer ikke ved dette afgørende, nemlig at det netop er SiD's Industrigruppe og Metal, der afgør spørgsmålet.

Hvis man skal pege på en svaghed i en kartelstruktur, så er det netop, at det er kartellet, der er overenskomstpарт, men de enkelte forbund, som primært administrerer overenskomsten. Den faglige tillidsrepræsentantstruktur er ikke bygget op om CO, men om forbundene enkeltvis. Den udviskning af faggrænser, som CO er udtryk for, effektueres netop ikke i en underliggende forbundsstruktur, som ellers naturligt ville være dynamo i en hovedorganisation eller i et industriforbund.



Pilen peger først og fremmest på Metal.

Som drivkraft i en forandringsproces peger pilen først og fremmest på Metal. Det er her initiativet ligger.

Skiftet i SiD

Men SiD's Industrigruppe spiller fortsat en afgørende hovedrolle. Ændrer skiftet fra Willy Strube til Børge Frederiksen noget i forbundets holdning?

Jo mere fast struktur i CO og jo stærkere organisation, jo større bliver risikoen for interessesammenstød med de tilsluttede medlemsforbund. Hvis man til enkeltforbundenes ledelser lægger overbygningen i LO, så opererer forhandlerne i CO altså både med en CO-ledelse, en forbundsledelse og en LO-ledelse. Det er meget ledelse at have over sig!

Man kan konkretisere tankegangen: Hvis forhandlingerne mellem SiD og KAD ender med kvindernes optagelse i SiD's Industrigruppe, bliver Industrigruppen alene større end de fleste andre LO-forbund. Helt præcist det fjerdestørste »forbund«, som så altså skal operere med tre ledelser.

I denne sammenhæng vil det derfor være afgørende, i hvilket omfang Børge Frederiksen vil og kan operere uafhængigt af SiD's forbundsformand. Overenskomstsituationen i 2004 vil kunne give et fingerpeg herom.

Skelsættende forandringer hos arbejdsgiverne

På arbejdsgiversiden sker der netop nu og i de kommende år skelsættende forandringer. Store arbejdsmarkeds- og erhvervsorganisationer slutter sig sammen:

AHTS med Handelskammeret, ELFO med DanskVVS, BYG med Entreprenørforeningen, og slagterierne melder sig ud af SALA.

For Dansk Arbejdsgiverforening bliver der kun koordinerende opgaver tilbage at varetage på arbejdsmarkedet. Og denne koordinering vil de store organisationer på arbejdsgiverside nok foretrække selv at forestå! Med andre ord: DA's rolle reduceres fortsat kraftigt.

Opløsningstendenserne i SALA er et vigtigt element. Det betyder, at slagterierne og kødforædlingen højst sandsynligt indtræder i DI med det resultat, at NNF og Dansk Industri skal forhandle industrioverenskomst uafhængigt af CO-industri! Det vil givetvis fremkalde panderynker i CO.

Ud af LO

Helt præcist hvor stærk og hvor uafhængig CO vil være, afgør den selv.

Men skal CO udvikle sig til en enhedsorganisation, som Strube var inde på i 1995, må følgen nødvendigvis blive et CO, der ikke formelt er medlem



af LO, hvad det heller ikke er i dag. De 12 medlemsforbund er til gengæld forpligtet af CO's vedtægter til medlemskab af LO.

I en enhedsorganisation er denne forpligtelse ikke relevant. Yderligere kan man forestille sig områder uden for LO i dag, som i denne situation vil betragte CO-industri som en interessant partner. Oplagte i denne sammenhæng er både ingeniørerne og maskinmestrene.

Den stærkest mulige modpart

Hos arbejdsgiverne ser billedet nogenlunde sådan ud: I dag er DI i praksis industriens hovedorganisation. I visse arbejdsmarkedsspørgsmål har den afgivet kompetence til DA, men ikke på langt de fleste af sine arbejdsfelter. Miljøpolitik, energipolitik, forskning, uddannelsespolitik og skattepolitik ligger f.eks. i dag i DI.

DI's medlemskab af Dansk Arbejdsgiverforening har i dag to hovedårsager:

1. DI vil fortsat kræve, at det er de eksportorienterede erhverv, der fastsætter overenskomstniveauet. Også selv om DI selv i 1995 var med til at bryde mønstret med to-årige overenskomstperioder med det resultat, at der i dag er totalt opbrud i overenskomsternes udløb.
2. DI henlægger arbejdsområder og forhold til Dansk Arbejdsgiverforening, som DI finder det hensigtsmæssigt selv at undgå direkte invol-

vering i. Det gælder f.eks. grænseoverskridende forhold. Men det siger sig selv, at tiden arbejder imod denne »laden-stå-til«-politik, som i øvrigt ligger DI's almindelige ambitionsniveau fjernt.

Trods enkelte begrænsninger i kompetenceoverførelsen på arbejdsgiver-side står det klart, at den samme udvikling (endnu) ikke i samme omfang er foregået på den faglige side.

Men hele udviklingen op gennem 1990'erne viser, at der logisk set er en sammenhæng mellem udviklingen i LO og DA.

CO-industris største udfordring de kommende 10 år bliver dermed CO's egen struktur. Og DI's udvikling kræver den stærkeste mulige modpart!

De første (75) år



1912: Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund, Dansk Formerforbund og Dansk Jern- og Metalsliberforbund stifter på initiativ af smedenes formand, I.A. Hansen, Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark. Stiftelsesdatoen er 1. juli.

Baggrunden var især den »konkurrence« om arbejdet, de ufaglærte påførte industriens arbejdere. Det fik året før stiftelsen I.A. Hansen til på en kongres i Smedeforbundet at sige: »Jeg har ikke noget imod, at vi blev arbejdsmænd alle sammen, når bare dette førte til, at arbejdsmændene blev løftet op på håndværkslønninger, men det er jo netop det, der ikke sker«.

Fra starten er det stifternes hensigt at etablere et egentligt industriforbund.

1917: Smedeforbundet vedtager på en kongres, at gennemføre urafstemning om overenskomstforslag. Hidtil afgjorde et særligt repræsentantskab i forbundet spørgsmålet.

1918: Første forsøg gøres med en fælles overenskomst for de fem tilsluttede forbund.

Forsøget lykkes i forhandlingsfasen, men falder ved urafstemningen. Smedeforbundets medlemmer stemmer nej.

Der skulle gå endnu 28 år, før det lykkes med en fælles overenskomst.

1926: I.A. Hansen dør og efterfølges som CO-formand af den ny formand for Smedeforbundet, Johs. Kjærbøl.

Centralorganisationen har nu 6 medlemsforbund med tilsammen ca. 30.000 medlemmer.

1935: Johs. Kjærbøl bliver handelsminister i Staunings regering. Han afløses hos såvel Smedeforbundet som i CO af Peter Andersen.

1944: Hans Rasmussen tiltræder som formand for smedene og for CO.

De første (75) år

- 1946:** Den første fælles overenskomst mellem CO og Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark forhandles og underskrives af Hans Rasmussen på vegne af CO.
- 1947:** De fagretslige Regler for Behandling af Faglig Strid i »Jernet« revideres. De var oprindeligt indgået i 1895 og ændret i 1902. Det er fra 1902, at begrebet »timandsmødet« stammer. Reglerne fastslog, at der skulle optages forhandling mellem organisationerne, før en arbejdsnedlæggelse kunne etableres. Ændringen i 1947 betyder, at alle CO's medlemsforbund nu er omfattet af reglerne.
- 1949:** Et skelsættende år for CO. De to store forbund for ikke-faglærte, Dansk Arbejdsmands Forbund (nu SiD) og Kvindeligt Arbejder Forbund, tilslutter sig kartellet på initiativ af den daværende formand, Hans Rasmussen.
- 1957:** Antallet af tilsluttede organisationer i CO topper med 22 medlemsforbund og knap 150.000 medlemmer.

1958: CO og Jernets Arbejdsgiverforening indgår en historisk tre-årig overenskomst.

Den er historisk både på grund af dens længde, men også fordi den indeholder den første arbejdstidsforkortelse siden 1918. Forkortelsen er på tre timer - fra 48 til 45 timer pr. uge - og »Jernets« resultat smitter af på alle andre overenskomst-områder.

Sammen med den socialdemokratisk-ledede trekant-regerings økonomiske politik og erhvervsvenlige afskrivningsregler, baner den tre-årige 1958-overenskomst vejen for fuld beskæftigelse.

1961: Arbejdsmarkedet er opdelt i 8 selvstændige grupper, der forhandler og stemmer hver for sig. Tre ugers konflikt på »Jernets« område.

1962: CO-Metal fylder 50 år og udgiver bogen »50 år i metal«, skrevet af Preben Bengtsson. Medlemstallet er nu 147.819.

Arbejdstiden er 45 timer pr. uge, ferien tre uger med 6,5 pct.s feriegodtgørelse.

Ikke-faglærte mænd tjente 83 pct. af den faglærtes løn, ikke-faglærte kvinder 62 pct. af den faglærtes løn og 74 pct. af den ikke-faglærte mands løn.

Beslutning om ensartet stemmemateriale til alle CO-forbund ved urafstemninger.

De første (75) år

1963: Forhandlingerne på arbejdsmarkedet bryder sammen, bl.a. fordi arbejdsgiverne kræver begrænsning i aktionsretten i det bevægelige lønsystem, bl.a. total afskaffelse af aktionsretten på timelønkrav.

Det er grundlaget for en politisk »helhedsløsning« med COs formand, Hans Rasmussen, som aktiv medspiller sammen med statsminister Jens Otto Krag. Løsningen indebærer lovindgreb i forhandlingerne og medfører etablering af ATP-ordningen. Herudover er der gode løntillæg til de lavestlønnede.

1964: De fagretslige regler revideres på ny. Ind kommer nu forhandlingsmødet og organisationsmødet.

mm

mm

1965: Arbejdstiden forkortes med 1 time til 44 timer.

1967: Arbejdstiden forkortes med 1 ½ time fra 1. juni 1968.



1969: Centralorganisationen får selvstændigt sekretariat i samme hus som Smedeforbundet.

Hidtil havde smedene stillet den nødvendige arbejdskraft til rådighed og betalt alle administrationsudgifter. Beslutningen har været seks år undervejs og faldt tidligere på økonomien.

Fælles timandsudvalg i CO-regi etableres.

Arbejdstiden forkortes i en 2-årig aftale med ½ time fra 1. september 1970. Kvinder og mænd får ens dyrtidstillæg og tillidsmandsbeskyttelsen udvides.

De første (75) år

1971: Ny to-årig overenskomst-aftale. Fire ugers ferie gennemføres fuldt ud fra 1973. På 2. og 3. skiftehold bliver arbejdstiden aftalt til 40 timer. Hidtil største mindstelønsforhøjelse. Ens tillægsbetalinger til kvinder og mænd.

1972: CO flytter fra ejendommen på hjørnet af Gl. Kongevej og Vester Søgade, som blev nedrevet året efter. På stedet opførtes Hotel Sheraton, i dag Scandic Hotel.

De fagretslige regler i »Jernet« ændres igen. Nu indføres central mødeplanlægning mellem CO og Jernets Arbejdsgiverforening for alle CO-forbund. Endvidere en bestemmelse om referatpligt af lokale forhandlinger til brug for evt. senere organisationsbehandling. Endelig bliver kravene til deltagelse i timandsmøder ændret fra fem til tre repræsentanter fra hver side. Men den historiske betegnelse timandsmøde fra 1902 fastholdes.

1973: Arbejdsgiverne afviser forligsmandens skitse til et mæglingsforslag og danmarkshistoriens hidtil største arbejdsconflikt er en realitet. Et nyt mæglingsforslag vedtages. Det er en historisk landvinding i CO, idet principiel ligeløn for alle voksne arbejdere i jern- og metalindustrien opnås. 40 timers arbejdsuge gennemføres fra 1. december 1974. På 2. og 3. skiftehold bliver arbejdstiden 38 timer pr. uge.

Smedenes ny forbundsformand, Paulus Andersen, bliver formand for CO i april.

1975: Regeringen Anker Jørgensen griber ind i overenskomstforhandlingerne på basis af en skitse fra forligsmanden. Indgrebet indebærer ens dyrtidstillæg for arbejdere, funktionærer og tjenestemænd.

1976: Dansk Metalarbejderforbund udmelder sig pr. 1. april af CO i et forsøg på at bryde igennem mange års stilstand i den faglige strukturdebat. Smedene får følgeskab af Blik- og Rørarbejderforbundet, Skibstømmer-, Rigger og Sejlmagerforbundet samt Karetmager- og Karosseribyggerforbundet.

Det reducerer antallet af medlemsforbund til 11 og medlemstallet fra 190.000 til 86.000.

Beslutningen får på Dansk Metalarbejderforbunds kongres i 1975 tilslutning fra 335 delegerede mod 65.

CO flytter sit sekretariat fra Dansk Metalarbejderforbunds hus til SiD, Nyropsgade 30.

1977: CO og Dansk Metalarbejderforbund forhandler fælles overenskomstfornyelse trods smedenes udmeldelse af CO. Garantiløn for alt timelønsarbejde på 29 kr. Arbejdsgiverne forkaster mæglingforslaget, der ophæves til lov på opfordring af LO.

De første (75) år

1979: Regeringen Anker Jørgensen griber igen ind i overenskomstforhandlingerne. Ferien forlænges til 5 uger med en feriegødtgørelse på 12,5 pct. Dyrtidsreguleringen bevares, men to portioner pr. 1. september 1979 indefryses. De indgår senere i Lønmodtagernes Dyrtidsfond, der bliver resultatet af den »lille helhedsløsning« på Christiansborg i december samme år.

I »Jernet« øges tillidsmandsbeskyttelsen, overarbejdet begrænses og opsigelsesvarslerne forlænges.

1980: Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet genindtræder i CO med virkning fra 1. februar efter knapt fire års fravær. De to øvrige »frafaldne« forbund er i mellemtiden blevet sammensluttet med Dansk Metalarbejderforbund. Georg Poulsen, der fra 1978 er ny formand for Metal, overtager 1. april formandsposten i CO efter Verner Andersen, Guld- og Sølvarbejderforbundet, på dennes forslag.

1981: Løfteparagraffen i »Jernet« suspenderes i 10 mdr. ved de decentrale overenskomstforhandlinger. Som noget nyt indføres betalt frihed ved børns første sygedag. De Fælles Værkstedesregler indarbejdes i overenskomsten.

De fagretslige regler revideres med virkning fra 1983. Nu indførtes en regel om, at mæglingssmøder principielt skal holdes på arbejdspladsen. Tilmandsmødet skal »så vidt muligt« holdes inden tre uger efter begæring derom. Og reglerne om faglig voldgift ændres, så begge parter kan kræve voldgift, hvor der tidligere skulle være enighed derom.

Men den vigtigste ændring indebærer, at strejke- eller lockoutvarsel kun kan afgives efter vedtagelse herom i COs eller Jernets Arbejdsgiverfornings forretningsudvalg.

Med andre ord: medlemsforbundene kan herefter ikke selv dekretere arbejdsstandsning.

1982: COs sekretariat flytter tilbage til Metalhuset fra SiD. I Centralledelsen stemmer SiDs ni repræsentanter imod.

De første (75) år

- 1983:** De decentrale overenskomstforhandlinger resulterer i en uddannelsesfond med et arbejdsgiverbidrag på 5 øre pr. arbejdstime. Der indføres begrænsninger i forhandlingsretten omkring det bevægelige lønsystem og i den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.
Regeringen suspenderer dyrtidsreguleringen frem til marts 1985.
- 1984:** COs første strukturforsøg på fem store arbejdspladser starter i en to-årig forsøgsperiode.
- 1985:** Den centrale forhandlingsform spiller fallit. Et indgreb fra den borgerlige regering dekreterer rammer for lønstigningen. Lønstyringsbestemmelserne fra 1983 omkring den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed fastholdes. Arbejdstiden forkortes med 1 time fra 1. december 1986.

1987: CO fylder 75 år og har nu 50 pct. flere medlemmer end ved 50 års jubilæet, nemlig 222.593.

Ved jubilæet udgives bogen »CO-Metal. Op til 75«, skrevet af Preben Bengtsson.

Arbejdstiden er 39 timer, men en nedsættelse til 37 timer i 1990 er aftalt som det første land i Europa.

Ferien er fem uger, feriegodtgørelsen 12,5 pct.

Se i øvrigt afsnittet »De enkelte situationer«.



CO-industri ved 90 års jubilæet

Centralorganisationen af industriansatte i Danmark

Sekretariat: Vester Søgade 12, 2., 1790 København V.

Tlf. 33 63 80 00. Fax 33 63 80 99. E-mail: co@co-industri.dk

Internetadresse: www.co-industri.dk

Forbund tilsluttet CO-industri

Dansk Metal, Specialarbejderforbundet (SiD Industri), Kvindeligt Arbejderforbund, HK/Industri, Teknisk Landsforbund, Telekommunikationsforbundet, Dansk El-Forbund, Forbundet Træ-Industri-Byg, Blik- og Rørarbejderforbundet, RestaurationsBranchens Forbund/Gastronomerne, Malerforbundet, Dansk Funktionærforbund.

CO-industris forretningsudvalg

Forbundsformand Max Bæhring, Dansk Metal (formand), gruppeformand Børge Frederiksen, Specialarbejderforbundet (næstformand), forbundsformand Erik Andersson, Dansk El-Forbund, næstformand Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, sektorformand Jens Pors, HK/Industri, forbundsformand Lillian Knudsen, Kvindeligt Arbejderforbund, forbundsformand Arne Johansen, Træ - Industri - Byg i Danmark, forretningsfører Svend Erik Jensen, Specialarbejderforbundet, forbundsformand Ole Skals Pedersen, Teknisk Landsforbund, forbundsformand Bo Stenør Larsen, Telekommunikationsforbundet, observatør og organisationssekretær Verner Elgaard, CO-industri.

CO-industris sekretariat

Daglig leder: Organisationssekretær Verner Elgaard.

Souschef Jørgen Juul Rasmussen, områdeleder Jørn Larsen (fagretlig) områdeleder Peter Rimfort (organisation), områdeleder Bjarne Kjær (information), områdeleder Michael Jørgensen (miljø), faglig sekretær Aase Dybart, faglig sekretær Aksel Bloch Simonsen, international sekretær Jens Bundvad, samarbejdskonsulent Benny Jensen, samarbejdskonsulent Ole Larsen, konsulent Peter Dragsbæk, lønkonsulent Claus Krogh Hansen, miljøkonsulent Keld Høgh, juridisk konsulent Jesper Kragh-Stetting.

