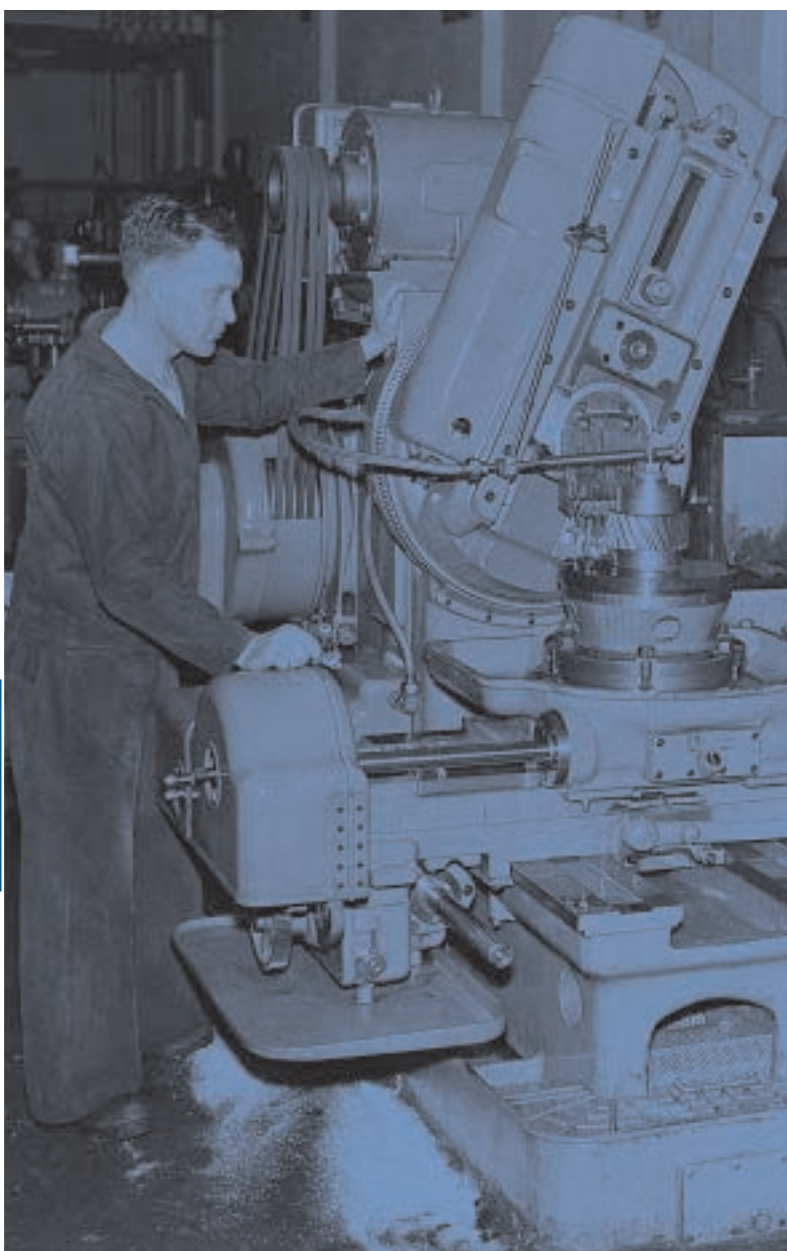


Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn

En historisk analyse af udviklingen i Industriens
overenskomster i perioden 1902 - 2004
med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle



Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn

**En historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster
i perioden 1902 - 2004
med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle**

Steen E. Navrbjerg, Malene Nordestgaard og Jesper Due

November 2001



"Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn"

- En historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster i perioden 1902 - 2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle.

Udarbejdet for CO-industri af Steen E. Navrbjerg, Malene Nordestgaard og Jesper Due, FAOS - Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

© CO-industri 2001.

Layout: Thomas Olivarius

Foto: Harry Nielsen og Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv (ABA).

Tryk: Hafnia tryk a/s

Oplag: 3.200.

Udsendt af CO-industri

November 2001.

CO-Meddelelsesnummer 2001/087

ISBN 87-91080-11-8.

Forord

Ved indgangen til 90-året for oprettelsen af Centralorganisationen af Metalarbejdere i 1912 og 10-året for navneskiftet fra CO-Metal til CO-industri har det været os magtpåliggende at få et mere præcist overblik over udviklingen i decentraliseringen af en række tidligere centralt aftalte og centralt styrede overenskomstforhold.

Vi har derfor bedt FAOS om at udarbejde en sådan analyse. Det tvang os samtidig til at finde overenskomsterne for hele perioden. Det har ikke været nogen helt nem opgave, men rundt om i alle landets arkiver har vi nu indhentet overenskomster indgået i CO-industris historie og også andre væsentlige overenskomster på metal- og industriområdet indgået i årene 1902-1912. De er nu godt arkiveret, og vi takker her bidragerne med et eksemplar af denne analyse.

I analysen fremstår en række vurderinger og synspunkter, som alene er FAOS's og ikke kan tages som udtryk for CO-industris politik, men vi betragter disse vurderinger som et særdeles kvalificeret indspil til de opgaver, vi skal videreføre, nemlig en fortsat modernisering af hele aftalekomplekset.

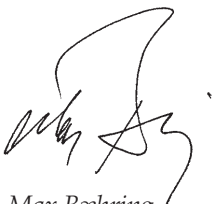
Vi lægger dog mest vægt på den dialog, som vi håber analysen vil sætte i gang i forhold til forbundene, afdelingerne, tillidsvalgte og alle øvrige medlemmer.

Analysen kan desuden sætte nogle udviklingstendenser i relief og samtidig være afsæt til en skitse mod en kort- og en langsigtet strategi for vores fælles indsats.

Endelig skal der lyde en stor tak til de tillidsrepræsentanter, som på deres bramfrie og direkte facon har været med til at give analysen et meget jordnært tilsnit. Deres udsagn viser, at vi hver eneste dag skal passe på at holde livlinen og dialogen mellem dem, der forhandler centralt og dem, som skal bruge resultatet ude i virksomhederne.

Også CO-industris tillidsrepræsentantudvalg har med dette initiativ skabt en spændende sammenhæng mellem selve TR-funktionens grundlag og overenskomsternes indhold.

Med håb om at analysen vil være et godt bidrag til en god dialog ønskes god læselyst.



Max Bæhring
Formand for CO-industri

INDHOLD

KAPITEL 1

INDLEDNING	side	9
1.1 Metode	side	9
1.2 Rapportens kapitler	side	11

KAPITEL 2

HOVEDKONKLUSIONER	side	13
--------------------------------	-------------	-----------

KAPITEL 3

TILLIDSREPRÆSENTANTENS ARBEJDSOMRÅDER OG OVERENSKOMSTEN

side	17
3.1 Arbejdstid og ferie	side 17
3.1.1 Arbejdstiden – fleksibiliteten indsnævres og udvides	side 17
3.1.2 Ferie – et begyndende decentralt anliggende	side 22
3.2 Lokalaftaler	side 25
3.2.1 Lokalaftaler og kutymmer	side 25
3.3 Sociale forhold i overenskomsten	side 27
3.3.1 Kønsmæssig ligestilling – fylder lidt i overenskomsten	side 27
3.3.2 Etnisk ligestilling – et aftaleemne	side 29
3.3.3 Det sociale ansvar og skånejobs – en opgave for tillidsrepræsentanten	side 30
3.3.4 Pensioner – et centralt anliggende	side 32
3.3.5 Bedre vilkår ved sygdom og tilskadekomst	side 33
3.3.6 Familieforhold, barsel og børns sygdom	side 35
3.4 Internationalisering	side 38
3.4.1 Implementering af EU-direktiver i overenskomsten	side 38
3.4.2 Virksomhedsovertagelse – en udfordring for samarbejds traditionerne	side 39
3.4.3 Europæiske samarbejdsudvalg	side 40
3.5 Løn vilkår og funktionærlignende ansættelser	side 42
3.5.1 Løn og akkorder	side 42
3.5.2 Funktionærlignende vilkår	side 46
3.6 Nye arbejdsorganiseringer og ledelsesformer	side 47
3.6.1 Ny teknologi og arbejdets organisering – tidsstudier	side 47
3.6.2 Produktets kvalitet som konkurrenceparameter	side 49
3.6.3 Medindflydelse – nye ledelsesformer ændrer samarbejdet	side 50
3.6.4 Indhold og udfordring i arbejdet – Det Udviklende Arbejde	side 55
3.7 Arbejds miljø – fysisk og psykisk	side 56
3.7.1 Arbejds miljøet og sikkerhedsforhold	side 56
3.8 Rekruttering, afskedigelse og uddannelse af medarbejdere	side 59
3.8.1 Ansættelser, afskedigelser og medarbejdersamtaler – store emner også i fremtiden .	side 59
3.8.2 Efter- og videreuddannelse af medarbejdere	side 62
3.9 Tillidsrepræsentantens vilkår og fagforeningsforhold	side 65
3.9.1 Nye krav – nye vilkår for tillidsrepræsentanten	side 65
3.9.2 Fagforeningsforhold, faggrænser og politisk arbejde	side 70

KAPITEL 4

VOLDGIFTSKENDELSERNE OG OVERENSKOMSTEN	side	75
4.1 Voldgiftskendelser – en del af overenskomsten	side	78
4.2 Bureautrasering af voldgifter	side	78

KAPITEL 5		
FORANDRINGSOVERENSKOMSTER	side	81
5.1 Otte markante overenskomster	side	81
5.1.1 OK 1961 – den første lokalaf talebestemmelse	side	81
5.1.2 OK 1967 – fleksible arbejdstider og konsolidering af tillidsrepræsentantens rolle ...	side	82
5.1.3 OK 1973 – beslutningsbemyndigelse lokalt og opgør med ulige behandling af mænd og kvinder	side	83
5.1.4 OK 1979 – stramning af afspadseringsregler og fokus på arbejdsmiljø	side	83
5.1.5 OK 1991 – pensionsordning og frihed til uddannelse	side	84
5.1.6 OK 1993 – uddannelsesplanlægning og tillidsrepræsentantens status	side	84
5.1.7 OK 1995 – fleksibel arbejdstid, EU-direktiver og sociale hensyn	side	85
5.1.8 OK 2000 – skærpet uddannelsesfokus og EU-direktiver igen	side	86
5.2 Bemærkninger	side	87
KAPITEL 6		
DECENTRALISERING OG		
TILLIDSREPRÆSENTANTENS ROLLE	side	89
6.1 Fra 'hårde' til 'bløde' overenskomster	side	90
6.2 Bredde og dybde i overenskomsterne	side	91
6.3 Tillidsrepræsentanten mellem kontrol og proces	side	95
6.4 Mellem lov og overenskomst	side	96
6.5 Konjunkturers betydning for overenskomsten	side	97
KAPITEL 7		
FREMTIDENS OVERENSKOMSTER	side	99
LITTERATURLISTE		
Litteraturliste	side	105
BILAG		
Bilag 1: Overenskomstændringer i skemaform	side	107
Bilag 2: Overenskomstændringer paragraf for paragraf	side	117
Bilag 3: Ændringer i Fælles Værkstedregler frem til 1981	side	141

KAPITEL 1

INDLEDNING

I hvilket omfang støtter overenskomsten tillidsrepræsentanten i dag? Hvilke forandringer har fundet sted over tid? Og hvor efterlyser Industriens tillidsrepræsentanter i dag øget støtte fra overenskomsten?

Det er præcis det, denne rapport handler om. Tillidsrepræsentantens rolle har ændret sig meget gennem de seneste godt 100 år. Opgavernes karakter er ændret, og selv om kernen stadig er arbejdet for kollegernes løn- og arbejdsvilkår, så har måderne, hvorpå disse ting forhandles, undergået betydelige forandringer i perioden. For det er meget varierende, i hvilket omfang det pålægges tillidsrepræsentanten at sikre, at centralt besluttede tiltag bliver implementeret på arbejdspladserne. Og det er forskelligt i forskellige perioder, hvor høj grad af kompetence der lægges ud til tillidsrepræsentanten.

På nogle områder har det gennem hele det sidste århundrede uændret været det centrale niveau, der i alt væsentligt har været bestemmende for de regler, der skulle være gældende. Det gælder fx ferie, frihed i søgne- og helligdage, legitimationsordninger m.m.

På en række andre områder har tillidsrepræsentanten spillet en betydelig, men også skiftende rolle ved implementeringen af tiltag i overenskomsten. Emner som arbejdstid, deltidsarbejde, arbejdsmiljø, samarbejde med mere er emner, hvor tillidsrepræsentantens rolle over tid har ændret sig: I nogle perioder har emnerne været styret centralt (via overenskomsten eller lovgivningen), i andre perioder har man tildelt tillidsrepræsentanten stadig flere opgaver.

Rapporten undersøger, hvilke emner tillidsrepræsentanten har skullet tage sig af i forskellige perioder – og i hvilket omfang emnerne har været genstand for lokale henholdsvis centrale løsninger.

1.1 Metode

Overenskomsterne er de skriftlige dokumenter, der afspejler de ønsker og krav, som medarbejder(repræsentanter) og ledelser har til hinanden og samarbejdet. De er tillige forhandlede dokumenter, og de afspejler dermed et kompromis, som alle parter accepterer. I overenskomsterne står alle de generelle samarbejdsbetingelser, som ledelse og medarbejdere tilslutter sig – i princippet. Ser man derfor på overenskomsterne over tid, vil man også kunne belyse, hvordan samarbejdet på virksomhederne har ændret sig, og hvordan en række opgaver flyttes frem og tilbage mellem det centrale og det decentrale niveau. Et centralt udgangspunkt for denne undersøgelse er derfor en analyse af overenskomsternes ændringer over tid.

Før det kompromis, som en overenskomst er, er kommet i stand, har parterne diskuteret deres behov på arbejdspladserne rundt om i landet, og tvister er blevet løst på forskellige måder. Nogle tvister har man ikke kunnet løse lokalt, men har man måttet løse i voldgifter. Hvis man ser på, hvad voldgifter handler om, vil man måske også kunne se, hvad der er behov for at ændre i den eksisterende overenskomst. For voldgifterne er det håndgribelige udtryk for de problemer, som det eksisterende system ikke kan tackle – måske fordi emnerne slet ikke eksisterer i overenskomsterne; måske fordi én af eller begge parter mener, at der er behov for en principiel prøvning af konkrete sager eller afprøvning af grænser i den eksisterende overenskomst. Tesen er altså, at der er en sammenhæng mellem voldgifts-sager og de ændringer, som finder vej i overenskomsterne, således at ændringerne i overenskomsterne optræder nogle år efter, at man kan se en tendens i voldgiftssagerne.

Naturligvis er overenskomster og voldgifter ikke de eneste udtryk for ændringer i tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår og arbejdsbyrder. Også beretninger, fagtidsskrifter, historiske værker, menneskelige erindringer, aviser, interview med tillidsrepræsentanter etc. vil være data, der kan belyse problemstillingen. I denne sammenhæng har vi måttet vælge fra, og overenskomster, voldgifter og beretninger vil være de primære skriftlige kilder for analysen. Disse kilder suppleres med LO's Tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998, hvorfra det kvantitative materiale stammer.

Analysen baserer sig imidlertid også på andre kilder. Ti tillidsrepræsentanter og enkelte ledere er blevet interviewet om, hvorvidt og hvordan de bruger overenskomstens mange bestemmelser¹⁾. Det giver et indtryk af, om bestemmelserne virker efter hensigten. Desuden har 30 tillidsrepræsentanter deltaget i en mini-spørgeskemaundersøgelse, hvor de blandt andet har givet deres vurdering af, hvorvidt en række emner skal behandles centralt eller decentralt, og hvilke emner der har givet dem flere opgaver de seneste år. Når der i rapporten henvises til henholdsvis interviewundersøgelsen og spørgeskemaundersøgelsen, er det disse kilder, der er tale om. Endelig henvises hyppigt til LO's Tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998, som er baseret på 7600 spørgeskemaer, udfyldt af tillidsrepræsentanter inden for hele LO-området. Undersøgelsen bruges i denne rapport til at støtte eller diskutere pointer – dog med det forbehold, at Tillidsrepræsentantundersøgelsen altså dækker hele LO-området, og at den er nogle år gammel.

Med et så stort materiale må der træffes nogle valg og fravalg. Ikke alt materiale har kunnet analyseres. Dels har det ikke været muligt at få fat i alt materiale; dels har tiden været begrænset. Rapporten fokuserer på Industriens Overenskomst for timelønnede. Funktionæroverenskomsten er ikke gennemgået med samme grundighed, men inddrages i diskussionen om funktionærlignende vilkår. Organisationsaftaler er inddraget, hvor de er fundet relevante, men er ikke genstand for en egentlig analyse.

Med et historisk spand fra 1912 til 2004 kan man hurtigt drukne i materiale. Vi har her valgt at lægge vægten i undersøgelsen på de senere år. Det betyder ikke, at perioden 1912 til 1945 glemmes, men analysen vil blive mere vægtig, jo længere vi bevæger os frem i tiden. Hovedvægten af analysen vil ligge på perioden 1970 til 2004. Der er flere årsager hertil. For det første har det ikke været muligt at få fat i samtlige overenskomster fra 1912 til 1946, hvorfor vi til en vis grad har måttet forlade os på andenhånds kilder samt værkstedsregler fra denne periode²⁾. Fra 1946 til 2000 har samtlige overenskomster været tilgængelige, og fra 1970 til 2000 har det yderligere været muligt at analysere samtlige voldgiftskendelser i perioden. Man kan således sige, at analysen bliver mere nuanceret, jo længere frem i tiden vi bevæger os. Dels er der mere skriftligt materiale tilgængeligt, dels er det muligt at få informationer fra tillidsrepræsentanter, der har været aktive i denne periode.

Organisationernes struktur har som bekendt ændret sig i denne periode. I den tidlige periode er det værkstedsregler og overenskomster inden for Jern- og Metalindustrien, der er kildemateriale. Fra 1912 er det Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark (CO-Metal), og fra 1992 er det Centralorganisationen af industriansatte i Danmark (CO-industri), der tegner arbejdstagerinteresserne i overenskomstforhandlingerne. I den tidlige periode tegner Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien (Sammenslutningen) i Danmark arbejdsgiversiden, fra 1987 til 1992 Industriens Arbejdsgivere, og i 1992 bliver dette til Dansk Industri (DI). I denne rapport bliver betegnelserne CO-industri og DI anvendt, også for de perioder, hvor det rettelig var CO-Metal eller Sammenslutningen, der indgik overenskomst.

Forandringerne er ikke kun formelle, men også meget reelle. Stadig flere faggrupper bliver dækket af overenskomsten mellem parterne, særligt efter 1992, hvor medlemsforbund er Dansk Metal, SiD, KAD, HK-Industri, Dansk El-Forbund, Snedker- og Tømrerforbundet og Træindustriarbejderforbundet (senere TIB), Blik- og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet, Teknisk Landsforbund, RBF/Gastronomerne, Funktionærforbundet og Telekommunikationsforbundet. Vi har af ressourcemæssige årsager valgt at fokusere analysen på CO-Metals overenskomster. Tidligere overenskomster inden for SiD, KAD etc. indgår altså ikke i analysen.

1) De interviewede tillidsrepræsentanter arbejder alle på tre virksomheder, som FAOS i 1994-95 besøgte i forbindelse med en interviewundersøgelse om nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og samarbejde på danske industrivirksomheder. Dermed har det været muligt at få et indblik i forandringer i tillidsrepræsentantens rolle gennem de seneste seks til syv år.

2) Vi har således kun haft adgang til overenskomsterne fra 1920, 1926 og 1943.

Overenskomstens sprog er ændret med årene. For det meste er forandringerne betinget af almindelige ændringer i det danske sprog. Men bag ændringen af nogle enkelte begreber ligger der andet og mere. Fx er ordet 'arbejder' forsvundet ud af overenskomsten år 2000 efter i 100 år at have været det ord, som betegnede lønmodtageren. I dag hedder det 'medarbejder' i overenskomsten. Ændringen skal ses som udtryk for, at medarbejderen i stadig større grad bliver betragtet som en vigtig og ikke umiddelbart erstattelig ressource i virksomhedens produktion. Det kan også ses som udtryk for en mere samarbejdsorienteret og ansvarsorienteret arbejdsorganisering – det er ikke blot passive arbejdere, som skal sættes i gang, men medarbejdere, som arbejder *med* virksomheden. På tilsvarende vis står der ikke mere 'arbejdskammerater' i overenskomsten (som det hed frem til og med 1998), men 'kolleger'. Også begrebet 'tillidsmand' er forsvundet ud af overenskomsten og er blevet erstattet af 'tillidsrepræsentant'. Det sker i 1993, og det skal ses som følge af, at CO-Metal bliver til CO-industri – hvorefter en væsentlig del af CO-industris forbunds medlemmer er kvinder³⁾.

Generelt bliver begreberne fra 2000-overenskomsten brugt i denne rapport.

1.2 Rapportens kapitler

Rapporten indeholder 7 kapitler:

I kapitel 2 redegøres kort for rapportens hovedkonklusioner. Konklusionerne her bygger især på kapitlerne 6 og 7, men også på kapitlerne 4 og 5.

I kapitel 3, der er rapportens mest omfangsrige, gennemgås alle de emner, som spiller en rolle for tillidsrepræsentantens daglige virke. Emnerne er valgt dels ud fra emner, som indgår i overenskomsten; dels – og ikke mindst – på grundlag af de emner, som ifølge interview og spørgeskemaundersøgelser spiller en vis rolle i tillidsrepræsentantens arbejde. I hvert afsnit beskrives, hvornår og hvordan overenskomsten har ændret sig på området, herunder om der eventuelt kan observeres en decentralisering på et område. Tillidsrepræsentantens rolle diskuteres, og det belyses, i hvilket omfang overenskomsten støtter tillidsrepræsentanten. Afsnittene i dette kapitel følger ikke overenskomstens paragraffer slavisk, men inddrager paragrafferne i forhold til emnet. En skematisk gennemgang af emnernes udvikling i overenskomsterne og deres forandringer gennem tiden findes i bilag 1.

I kapitel 4 diskuteres voldgiftskendelsernes betydning for overenskomsten. Voldgiftsretten behandler fortolkningsstridigheder. På nogle områder og i bestemte perioder har der været væsentligt flere voldgiftskendelser end på andre områder og i andre perioder. Mange fortolkningsstridigheder angående en bestemt paragraf kunne derfor føre til ændringer i overenskomsten. Fortolkningsstridigheder kunne være udtryk for, at overenskomstens paragraffer ikke har kunnet følge med eller har taget højde for de ændringer, som finder sted på arbejdspladserne. Denne tese forfølges og diskuteres i kapitel 4.

Der er betydelig forskel på overenskomsterne gennem årene: Nogle år er overenskomsten stort set uforanderlig i forhold til den foregående, mens andre års overenskomster har undergået betydelige forandringer. I kapitel 5 diskuteres, hvilke overenskomster der igennem årene har kunnet betegnes som vedligeholdende, og hvilke der har været forandrende.

I kapitel 6 diskuteres, inden for hvilke områder tillidsrepræsentanten har fået større ansvar og flere beføjelser, og hvilke konsekvenser det har for tillidsrepræsentantens arbejde. Bredde og dybde i overenskomsten diskuteres – det vil sige, på hvilke områder overenskomsten er blevet udvidet, og på hvilke områder, tillidsrepræsentantens opgaver er blevet øget. Forholdet mellem de tre parter i den danske model diskuteres, ligesom betydningen af konjunkturer og andre økonomisk-politiske forhold for overenskomstens udvikling behandles. Forholdet mellem lovgivning og EU-direktiver på den ene side og på den anden side overenskomsten tages op, og endelig diskuteres, om tillidsrepræsentantens rolle har ændret sig fra kontrollant til proceskonsulent.

3) Denne ændring skal nok ikke overvurderes. Tillidsmand er stadig det ord, som mange tillidsrepræsentanter i KAD anvender.

I det afsluttende kapitel 7 diskuteres tillidsrepræsentantens rolle – både før, nu og i fremtiden. Her perspektiveres analysen, og der peges på nogle områder, hvor overenskomsten måske fremover har behov for præciseringer, udvidelser eller indskrænkninger. Det skal understreges, at denne del er et *diskussionsoplæg* – som dog naturligvis baserer sig på undersøgelsens analyser.

Som bilag 1 vedhæftes en skematisk oversigt over forandringer i overenskomstens bestemmelser. Bilag 2 er en gennemgang af de historiske ændringer i overenskomsten, paragraf for paragraf, og bilag 3 er en gennemgang af de vigtigste ændringer i værkstedsreglerne frem til 1981.

KAPITEL 2

HOVEDKONKLUSIONER

I dette kapitel præsenteres nogle hovedkonklusioner. Konklusionerne er ganske korte, og de bygger på kapitlerne 4, 5, 6 og 7. For en uddybning af pointerne henvises derfor til disse kapitler.

Tillidsrepræsentantens rolle har undergået betydelige forandringer over tid – og det samme har overenskomstens støtte til tillidsrepræsentanten. Overenskomsten har i slutningen af 1900-tallet bevæget sig fra at bestå af regler til at blive rammer. Rammerne sættes centralt, men skal så udfyldes lokalt. Det øger tillidsrepræsentantens opgaver.

En udvidelse af overenskomsten betyder ikke nødvendigvis en udvidelse af tillidsrepræsentantens opgaver. En række nye bestemmelser i overenskomsten påvirker kun i meget ringe omfang tillidsrepræsentantens arbejde. Det gælder fx industriens pensionsordning, øget beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer, regler om barsel, frihed ved børns sygdom og EU-direktiver om deltid, arbejdstid og børn og unge. Her er overenskomsten blevet *bredere*, men ikke *dybere*. Der kommer flere emner i overenskomsten, men det øger ikke tillidsrepræsentantens arbejdsopgaver.

På andre områder har tillidsrepræsentanten fået flere opgaver i de seneste år. Ordningen med feriefri-dage, nye muligheder for variation i arbejdstiden (herunder om overarbejde skal afspadseres) og uddannelsesplanlægning for kolleger er områder, hvor tillidsrepræsentanten har fået udvidet sine opgaver. Oven i dette kommer udvidede muligheder for tillidsrepræsentantens egen uddannelse. Her er overenskomsten blevet *dybere*.

I det hele taget er der kommet flere *hensigtserklæringer* i overenskomsten. Det øger tillidsrepræsentantens opgaver, for det er i vid udstrækning op til tillidsrepræsentanten i samarbejde med ledelsen lokalt at formulere retningslinjerne for, hvorledes disse hensigter skal virkeliggøres.

Nye organisations- og ledelsesformer stiller øgede krav til tillidsrepræsentanten i samarbejdet med ledelsen. Ofte inddrages tillidsrepræsentanten i virksomhedens økonomiske og strategiske beslutninger samt ved ansættelser og afskedigelser. Det fordrer uddannelse, og det kan stille tillidsrepræsentanten over for et loyalitetsdilemma i forhold til kolleger og ledelse. Tillidsrepræsentanten er ikke så meget en *kontrollør* (af overenskomstens overholdelse) som en *proceskonsulent*.

Overenskomsten har de seneste ti år fået en *blødere dimension*. Flere paragraffer, som tager familiemæssige og sociale hensyn, er indarbejdet i overenskomsten. En pensionsordning er etableret, barselsforholdene er blevet forbedret, og der gives frihed ved børns sygdom. Generelt er reglerne dog ret klare, så det øger ikke i sig selv tillidsrepræsentantens opgaver.

Afgrænsningen mellem *lov* og *overenskomst* er ikke helt klar på alle områder. På flere områder er der tvivl om, hvorvidt et ligestillingsdirektiv eller en lov på området skal være gældende – eller overenskomsten skal. EU-direktiver er skrevet ind i overenskomsten, men samtidig er man nødt til at lovgive på samme områder. Arbejdsmiljøet får en noget stedmoderlig behandling i overenskomsten, formentlig fordi det henregnes til lovstof, og fordi der er indgået andre aftaler herom, fx en teknologiaftale og en aftale om psykisk arbejdsmiljø.

Konjunkturer slår igennem i de ændringer, der finder sted i overenskomsten. Især på arbejdstidsområdet kan høj- eller lavkonjunktur registreres: I højkonjunkturer løsnes reglerne (øget fleksibilitet i arbejdstiden), mens reglerne strammes i lavkonjunkturer. Ligeledes påvirkes lønniveauet og dermed lønforhandlingerne af konjunkturer.

En entydig sammenhæng mellem antallet af *faglige voldgifter* og overenskomstændringer i de følgende år kan ikke påvises. Til gengæld er antallet af faglige voldgifter pr. år steget en del de sidste år. I perioden 1970 til 1988 var der ca. fire voldgiftssager om året – fra 1991 til 2000 var gennemsnittet på 16-17 voldgiftskendelser om året.

Nogle overenskomster indeholder betydelige ændringer og fornyelser – det kan siges at være *forandringsoverenskomster*. Andre har mindre ændringer og kan betegnes som vedligeholdelsesoverenskomster. I de seneste 40 år har overenskomsterne 1961, 1967, 1973, 1979, 1991, 1993, 1995 og 2000 haft forandrede karakter. Det betyder dog ikke, at der ikke sker noget på virksomhederne i de mellemliggende perioder – det kan lige så vel være udtryk for, at der har været tilfredshed med de eksisterende overenskomster.

Mulighederne for at indgå lokale aftaler er blevet forbedret de seneste ti år, og den mulighed bruges flittigt. Det betyder, at den centralt indgåede overenskomst træder i baggrunden i det daglige arbejde – men det betyder ikke, at den kan undværes. Er der tvivl om indgåede aftaler eller ændrer samarbejdsklimaet sig, finder tillidsrepræsentanterne det helt afgørende, at overenskomsten eksisterer som det arbejdsretlige grundlag for løsning af tvister.

På nogle områder efterlyser tillidsrepræsentanter øget støtte i arbejdet lokalt, men der er også overenskomststemmer, hvor man ikke efterlyser ændringer. Der er områder, som man klart ønsker forhandlet centralt, og der er felter, hvor analysen antyder behov for præciseringer. Endelig er der emner, hvor man har gjort en politisk indsats, uden at det er slået igennem i overenskomsten.

1. Områder, hvor man ønsker øget støtte i overenskomsten til det decentrale arbejde:

- Nye ledelsesformer
- Nye arbejdsorganiseringer
- Psykisk arbejdsmiljø
- Eventuelt fysisk arbejdsmiljø
- Tillidsrepræsentantens beskyttelse
- Internationalisering – virksomhedsovertagelser
- Efter- og videreuddannelse af kolleger

2. Områder, hvor der ikke efterlyses ændringer i overenskomsten:

- Arbejdstid
- Pension
- Løn og akkorder
- Funktionærlignende ansættelser
- Faggrænser
- Lokalaftaler
- Ansættelser og afskedigelser

3. Områder, som man foretrækker forhandlet centralt:

- Ferie
- Barselsregler
- EU-direktiver

4. Områder, hvor analysen antyder, at en præcisering vil være på sin plads:

- Graviditetsbetinget sygdom – er det at sidestille med almindelig sygdom?
- Kvalitet i produkter – eksisterer ikke i overenskomsten (til forskel fra effektivitet og produktivitet)

5. *Områder, hvor en politisk indsats ikke er slået igennem i overenskomsten:*

Kønsmæssig ligestilling

Etnisk ligestilling

Socialt ansvar for marginaliserede i samfundet (på nær allerede ansatte)

Det Udviklende Arbejde

De områder, hvor nogle tillidsrepræsentanter søger støtte, er imidlertid også områder, hvor det måske er ganske vanskeligt at lave regler. Processer, der retter sig mod samarbejde og udvikling, lader sig ikke så nemt sætte på regler. 'I gamle dage', da parterne stod med klare interesse modsætninger, var det nemmere at sætte relationerne på formler. I dag, hvor relationerne er mere komplekse, hvor der samarbejdes på nogle områder og forhandles på andre, er det ikke så nemt at lave regler. Det er måske den store udfordring til overenskomsterne i fremtiden: Hvordan skaber man en ikke-regelstyret overenskomst, der støtter den procesarbejdende tillidsrepræsentant, både ved samarbejde og i konflikter?

Rapporten her er et oplæg til en debat om, hvordan overenskomsten kan støtte tillidsrepræsentanten i fremtiden. Den historiske udvikling, som her præsenteres, kan måske give idéer til, hvordan man tackler fremtidens udfordringer inden for den danske model, hvor netop samspillet mellem tillidsrepræsentant og overenskomst er rygraden.

KAPITEL 3

TILLIDSREPRÆSENTANTENS ARBEJDSOMRÅDER OG OVERENSKOMSTEN

I dette kapitel 3, der er rapportens mest omfangsrige, gennemgås alle de emner, som spiller en rolle for tillidsrepræsentantens daglige virke. Afsnittene i dette kapitel følger ikke overenskomstens paragraffer slavisk, men inddrager paragrafferne i forhold til emnet.

Emneområderne er udvalgt ud fra:

1. det, som ifølge interview og spørgeskemaundersøgelse har vist at optage tillidsrepræsentanterne i deres arbejde
2. emner, som optræder i overenskomsten
3. emner, som har præget den politiske debat

I hvert afsnit beskrives, hvornår og hvordan overenskomsten har ændret sig på området, herunder om der kan observeres en decentralisering på et område. Tillidsrepræsentantens rolle diskuteres, og det belyses, i hvilket omfang overenskomsten støtter tillidsrepræsentanten. En skematisk gennemgang af overenskomstemnerne og deres forandringer over tid findes i bilag 1, og i bilag 2 findes en gennemgang af overenskomstens forandringer paragraf for paragraf.

3.1 ARBEJDSSTID OG FERIE

3.1.1 Arbejdstiden – fleksibiliteten indsnævres og udvides

Arbejdstiden har altid været et centralt element i overenskomsten. Man kan sige, at der er tre overordnede elementer, når arbejdstidsspørgsmålet diskuteres i overenskomsten:

- Hvor meget skal der betales for den tid, som medarbejderen lægger på virksomheden?
- Hvor mange timer skal medarbejderen være på virksomheden, og hvor lang er en arbejdsuge?
- I hvilket omfang kan ledelsen bestemme, hvordan og hvornår arbejdstiden skal lægges?

Set over tid er der forskel på, hvor vægten i diskussionerne om arbejdstid har ligget. Overenskomsten antyder, hvori forskellene består. Frem til 1980'erne har en betydelig vægt ligget på diskussioner om, hvor mange timer medarbejderen skal være på virksomheden. Den ugentlige arbejdstid er faldet støt gennem årene fra 60 timer i starten af århundredet (fordelt over seks dage) til 37 timer i dag (fordelt over fem dage) – se bilag 1 og 2 for oversigt over arbejdstidsnedsættelsen. Man kan sige, at overenskomstforhandlingerne frem til midten af 1980'erne har drejet sig om arbejdstidens kvantitative dimension, hvilket i høj grad hænger sammen med den daværende høje arbejdsløshed.

Fra midten af 1980'erne sker der et skift. En 35 timers arbejdsuge er stadig emne for diskussion i visse dele af fagbevægelsen, men kravet har ikke samme vægt som tidligere, hvor en nedjustering af den ugentlige arbejdstid var et fast element i næsten hver eneste overenskomst. Derimod bliver diskussionsemnet variationer i den arbejdstid, som arbejdsgiveren har til rådighed. Arbejdsgiversiden ønsker, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan varieres over en længere periode, og spørgsmålet er, hvad prisen for dette skal være.

Skiftet i fokus fra den kvantitative dimension af området arbejdstid til den mere kvalitative og fleksible dimension i forhold til arbejdstidens tilrettelæggelse kan også ses blandt medlemmerne. På arbejdspladserne har ca. 2/3 af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området diskuteret arbejdstidstilrettelæggelse (herunder pauser og overarbejde) med kolleger og ledelse. Tilrettelæggelse af arbejdstiden er

således et område, som diskuteres relativt meget på decentralt plan. Arbejdstid og ordninger for tilrettelæggelse af arbejdstid er et af de områder, som mange virksomheder har indgået lokalaftaler eller skuffeaftaler om. Alligevel er der en tendens til, at et lille flertal (54%) af tillidsrepræsentanter inden for LO-gruppen foretrækker, at arbejdstid – forstået som den faste ugentlige arbejdstid – forhandles centralt. Det, arbejdstagere i almindelighed og arbejdsgiverne i særdeleshed ønsker ordnet decentralt, er arbejdstidens fleksibilitets- og variationsmuligheder, mens et lille flertal af tillidsrepræsentanter ønsker, at den faste ugentlige arbejdstid og rammerne for arbejdstidstilrettelæggelsen bestemmes af organisationerne.

Fleksibel arbejdstid

I begyndelsen af 1950'erne og igen i slutningen af 1960'erne åbnes for nogle tendenser, der efterhånden får voksende betydning for tillidsrepræsentanten. I begyndelsen af 1950'erne sættes der for første gang maksimumgrænser for overarbejde og klare tidsfrister på, hvornår overarbejde skal være afspadseret. Disse stramninger hænger i høj grad sammen med den daværende beskæftigelsessituation.

- Regler for fleksible arbejdstider optræder første gang i 1967, hvor der åbnes for, at arbejdsgiveren kan variere arbejdstiden inden for en periode af fire uger via en lokalaftale.
- Med overenskomsten i 1971 øges fleksibiliteten, idet reglen om, at arbejdsgiveren kun kan variere arbejdstiden inden for fire uger, fjernes.
- I 1991 strammes reglerne igen, idet der kun kan varieres inden for seks uger – gennemsnittet skal være 37 timer over en 6-ugers periode.

For mange virksomhedsledelser var det lige præcis, hvad man ikke havde brug for. Mange virksomheder har en produktionshorisont på 8-16 uger, og er der en ordre hjemme, så er det inden for sådan en periode, man har brug for en ekstra indsats. Det er ikke muligt, hvis gennemsnittet inden for seks uger skal være 37 timer.

- Utilfredsheden afføder en ændring i 1995, hvor perioden, inden for hvilken arbejdstiden kan varieres, udvides til seks måneder under forudsætning af lokal enighed – og igen i 1998 til 12 måneder.
- Til gengæld bortfalder i 1995 arbejdsgivers mulighed for at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer.

Både arbejdsgivere og arbejdstagere var lokalt skeptiske over for den nye arbejdstidsordning fra 1995. Arbejdsgiverne frygtede, at kravet om lokal enighed ville fratage dem en del af ledelsesretten. Omvendt frygtede medarbejderne på arbejdspladserne, at de i perioder ville blive presset til for meget overarbejde – skønt der var indsigelsesret, er sådan en ret svær at bruge, hvis det er underforstået, at det handler om virksomhedens overlevelse, og/eller at ledelsen finder anden arbejdskraft, hvis man ikke indvilliger.

På arbejdspladsniveau kan man ofte registrere, at diskussioner om arbejdets organisering ændrer retning. På en arbejdsplads fortæller en tillidsrepræsentant således, hvorledes ledelsens fokus ændres, efter man har fået opfyldt sine ønsker til arbejdstiden.

“Ser man tilbage, har vi altid snakket kroner og ører, når vi snakker lønforhandlinger med ledelsen. Der har ikke været alle de andre ting. Det er blevet lidt mere åbent de senere år. Efter vi har fået den her ordning med ugentlig varierende arbejdstid, er ledelsen blevet lidt mere interesseret i andre ting.”

Tillidsrepræsentant

Overarbejde

Overarbejde som begreb i overenskomsten har en lang historie. I overenskomsten 1919 optræder en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten er berettiget til at forhandle om overarbejde, hvis der finder en 'overdrivelse' sted. Der udstikkes nogle vagt formulerede retningslinier for overarbejde og grænser herfor, men der er, som det udtrykkes i overenskomsten: 'ingen særlige regler for overarbejde'. Sidst i 1930'erne etableres det princip, der siden har været gældende for fagbevægelsens arbejde vedrørende overarbejde: Under indtryk af den store arbejdsløshed indfører regeringen forbud mod overarbejde, og selv om arbejdsløsheden igen falder senere, er det siden et styrende princip for fagforeningernes holdning til overarbejde.

I 1950 står som anmærkning i overenskomsten, at der ikke kan fastsættes bestemmelser for overarbejde, fordi de lokale forhold er så forskelligartede. Her blev der således lagt op til lokale forhandlinger. I 1954 er holdningen imidlertid vendt: Her accepteres, at overarbejde ikke kan undgås, og der defineres grænser for overarbejde – grænser, der dog under lokal enighed kan brydes, hvis også organisationerne accepterer.

Tillidsrepræsentantens formelle rolle i forbindelse med overarbejde er relativt lille – kun, hvis der er særligt meget overarbejde, involveres tillidsrepræsentanten. Ellers henstiller overenskomsten til, at omfanget af overarbejde ordnes mellem arbejdsgiver og den enkelte medarbejder. 63% af tillidsrepræsentanter inden for LO-området finder, at overarbejde skal forhandles decentralt (i modsætning til arbejdstid i almindelighed, som et flertal angiver skal forhandles centralt). Tillidsrepræsentanten skal være enig med arbejdsgiveren, hvis der skal gives tilladelse til yderligere overarbejde ud over de overenskomstmæssigt fastsatte grænser.

Disse bestemmelser gælder fortsat op gennem 1960'erne og 1970'erne.

Med 1981-overenskomsten strammes grebet. Nu skal tillidsrepræsentanten ifølge overenskomsten holdes orienteret om overarbejdets omfang.

"Jeg skal være vidende om overarbejde. Jeg er ikke involveret i alle sager om overarbejde – jeg ved måske, der er overarbejde, hvis der er en, der er sygemeldt. Man skal jo ikke kunne køre en virksomhed underbemandet, hvor man opnår en fleksibilitet på overarbejde. Jeg ved jo, at bemandingen er i orden her, og det vil sige, at det overarbejde, der er, det skyldes sygdom – og sådan er det. Det gider jeg ikke bruge krudt på, hvorfor skulle jeg det? Det skal jo dækkes."

Tillidsrepræsentant

Der kan stadig lokalt indgås aftaler mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, der dispenserer for de begrænsninger i omfanget, som fremgår nedenfor.

- Omfanget af overarbejde: Fra 1954 måtte man udføre maksimalt 16 timers overarbejde i fire på hinanden følgende uger – og ikke mere end seks timer i én uge. I overenskomsten fra 1977 må man max have 12 timer over fire uger og i 1979 ti timer. I 1987-overenskomsten hæves grænsen igen til 12 timer, og en øvre grænse pr. uge forsvinder. I 1981 tilføjes det, at en medarbejder ikke systematisk kan nægte at tage overarbejde. Denne tilføjelse forsvinder igen i overenskomsten fra 1995.
- Varsling af overarbejde: Findes først i overenskomsten fra 1995, og der skal varsles dagen før, hvis det er overarbejde ud over en time.
- Afspadsering: Op gennem 1970'erne er afspadseringsreglerne blevet strammet; således skulle der i starten af 1970'erne afspadseres inden for seks måneder, og i slutningen inden for tre måneder. Fra 1987 vender man tilbage til afspadsering inden for seks måneder. Afspadseringsreglerne specificeres op gennem 1980'erne, ligesom opgørelse over arbejdstiden præciseres i overenskomsterne. Fritagelse for afspadsering kræver frem til overenskomsten 2000 dispensation fra organisationerne. Fra overenskomsten 2000 skelnes mellem virksomheder med, henholdsvis uden tillidsrepræsentant: På virksomheder med tillidsrepræsentant kan parterne lokalt beslutte, om overarbejde skal afspadseres. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation i deres respektive organisationer.

Der kan ses en udvikling på flere områder. For det første strammes den periode, inden for hvilken der skal afspadses, i slutningen af 1970'erne, for så at løsnes igen i midten af 1980'erne. Man har altså en bevægelse fra relativt stor fleksibilitet, til ret lille fleksibilitet, til en stor fleksibilitet igen. Dette svarer til, hvad der skete på området for arbejdstid (paragraf 9), om end det på dette område blev strammet lidt i starten af 1990'erne, for i 1995 at blive løst op igen.

For det andet er det først fra 1981, at tillidsrepræsentanten ifølge overenskomsten skal orienteres om overarbejde (medmindre der skal dispenseres). Der er imidlertid næppe tvivl om, at tillidsrepræsentanten også før den periode har spillet en betydelig rolle. Med specificering af reglerne og deres ændringer op gennem 1980'erne og 1990'erne har tillidsrepræsentanten fået flere opgaver på området – for hvorfor indføre orienteringspligt, hvis ikke den skal bruges til at kontrollere og eventuelt deltage i planlægningen af overarbejdet?

Ved overenskomsten 2000 overlades til parterne lokalt at aftale, om overarbejde skal afspadses – hvis der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Ellers skal der fremsendes dispensationsansøgning. Altså en decentralisering for virksomheder med tillidsrepræsentanter, mens der holdes en vis central kontrol med virksomheder uden tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentantens påtaleret i forhold til omfanget af overarbejde indfører et vurderingselement i tillidsarbejdet. Overenskomsten fastsætter nemlig ikke, hvad en 'overdrivelse' er, hvem der endeligt afgør, hvornår der er tale om en sådan, eller hvad proceduren er, hvis en 'overdrivelse' skal forhandles. Siden er der som nævnt indført grænser for omfanget af overarbejde og orienteringspligt af tillidsrepræsentanten, men vurderingselementet er ikke mindsket – heller ikke når det gælder spørgsmålet om afspadsering.

Antallet af voldgiftssager om overarbejde i løbet af de sidste 30 år tyder dog ikke på, at de løse formuleringer har skabt de store fortolkningsproblemer på arbejdspladserne – kun seks voldgiftskendelser er blevet afsagt på området, og disse peger ikke i retning af de ændringer, der i perioden har været i overenskomsterne.

Deltidsbeskæftigelse

Forståelsen af, hvem deltidsbeskæftigelse er for, og hvad ordningen skal bruges til, er ændret gennem årene. I 1971 hed paragraffen 'Deltids- og korttidsbeskæftigelse for kvindelige medarbejdere'. I 1973 bliver denne overskrift ændret til 'Deltidsbeskæftigelse' uden specielle hensyn til kvinder.

Der har ikke været store ændringer med hensyn til deltid.

- Frem til 1979 skal deltid være mindst 20 og højst 30 timer – derefter skal det være mellem 15 og 30 timer.
- Fra 2000-overenskomsten tilføjes et stykke om deltidsarbejde i henhold til EU-direktiv fra 1997.⁴⁾

Deltidsbeskæftigelse er traditionelt en form for beskæftigelse, som den danske fagbevægelse har været imod. Man har først og fremmest været bange for, at deltidsansættelse ville betyde mere arbejde i forhold til de penge, man ville få udbetalt. Endvidere har man heller ikke ønsket en arbejdsstyrke af løsansatte, som tilbydes ringere arbejdsvilkår end den fastansatte, ordinære arbejdsstyrke, både hvad angår løn, tilknytning til arbejdsmarkedet, efteruddannelse og naturligvis tryghed i ansættelsen. Forandringen i paragraffens titel er sigende for de faglige organisationers syn på deltidsbeskæftigelse gennem tiderne: Det er noget, der så vidt muligt skal undgås, i hvert fald for mandlige arbejdere. Og skal det være der, er det i alt væsentligt kvindelige medarbejdere, der har deltidsarbejde. Sådan har den typiske arbejdsdeling været tænkt.

Weekendarbejde

I 1991 stipuleres de første regler for weekendarbejde i Industriens Overenskomst. I tidligere overenskomster fandtes ingen regler for weekendarbejde. Reglerne fra 1991 giver mulighed for at ansætte medarbejdere til kun at arbejde i weekenden. Baggrunden herfor skal findes i, at flere og flere virksomheder har investeret tungt i ny teknologi og nye maskiner. Skal disse investeringer være rentable, må maskinerne køre i kontinuerlig drift, hvorfor behovet for medarbejdere i weekenden er vokset.

4) I 2001 blev deltidsdirektivet indført via lovgivningen.

Weekendarbejdsreglerne får i 1995 deres egen paragraf. Heri forefindes nogle retningslinjer for arbejdstid, løn etc., men det stipuleres også, at lokalaftaler skal specificere, hvilke arbejdsområder der omfattes af denne driftsform. Medarbejdere må ikke have andet lønnet arbejde ved siden af weekendarbejdet. Der findes kun tre voldgiftskendelser om weekendarbejde, og de er fra 1999 og 2000 – altså fra perioden umiddelbart efter, at weekendarbejde blev indskrevet i overenskomsten. De to handler om børnefridage i forbindelse med weekendarbejde – og den sidste om løn på Grundlovsdag og 1. maj, som var det weekendarbejde.

Flekstid

Flekstid giver mulighed for, at arbejdstagerne selv bestemmer møde- og fyraftenstid på arbejdspladsen – typisk inden for en fastlagt ramme med mødetid fx mellem kl. 8 og 10, og fyraften mellem 16 og 18. Flekstid optræder første gang i overenskomsten i 1979, hvor der tilføjes et stykke herom under paragraffen om 'den normale arbejdstid'. Der gives mulighed for, at der lokalt kan aftales flekstid for enten en enkelt medarbejder eller en gruppe medarbejdere. Fra 1998 får flekstid sin egen paragraf, og det kan ses som udtryk for, at flekstid fremover får en stadig større betydning. Traditionelt har flekstid været i arbejdstagernes interesse, mens arbejdsgiverne til gengæld har ønsket muligheden for at variere arbejdstiden over tid – altså fleksibel arbejdstid, hvor gennemsnittet over en 12 måneders periode i dag skal være 37 timer.

Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid optræder første gang i overenskomsten i 1981 – indtil da har den optrådt i de fælles værkstedsregler, hvor den har været indskrevet siden 1930'erne. Paragraffen drejer sig om tids-spandet, indenfor hvilket man kan have forskudt arbejdstid; varslingsregler; og betalings-satser. Ændringerne har været få og små.

- Generelt gælder det, at der ikke kan etableres forskudt arbejdstid mellem kl. 6 og 18. Frem til 1995-overenskomsten var tidsspandet fra kl. 6-17 – muligheden for at møde forskudt er således øget og gjort mere fleksibel fra 1995.
- Varsling var i 1981 tre gange 24 timer – i 1995 blev varslet forlænget til fem gange 24 timer.

Der har været tre voldgiftssager om forskudt arbejdstid – 1982, 1994 og 2000. Én handler om varsling, en anden om tillæg for forskudt arbejdstid ved kursus og den sidste om tillægsbetaling i tidsrummet kl. 17-18. Disse har ikke ført til ændringer i overenskomsten.

Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde har først fået sin egen selvstændige paragraf i 1995. Indtil da fandtes regler herom i de fælles værkstedsregler, i en række andre paragraffer i overenskomsten, i protokollater om holddrift og/eller i Hovedaftalen mellem DA og LO. 'Fællesordningen for arbejde i holddrift', der er en aftale mellem DA og LO, findes som bilag til overenskomsten fra 1981 til og med 1987, hvorefter Hovedaftalen tager over og er gældende på området frem til 1995-overenskomsten. Baggrunden for, at Industrien herefter får sin egen aftale på området, er, at parterne ønskede, at holddriften skulle være en del af Industriens overenskomst.

Paragraffen angiver betingelser for skifteholdsarbejde, fx varsling, betaling eller afspadsering for arbejde på søn- og helligdage eller andre fridage, betaling for overflytning fra et skift til et andet etc. Varslingen om etablering af skifteholdsarbejde er fem gange 24 timer.

Paragraffen er ganske kompleks og en af de største i overenskomsten – selv om den er blevet mindre i omfang gennem årene. Indholdsændringerne har dog ikke været mange – den vigtigste nævnes her:

- Arbejdstiderne på de enkelte skift er sat ned svarende til den almene arbejdstidsnedsættelse. Særligt 2. og 3. skift har fået stadig kortere normal arbejdstid pr. uge – fra i 1979 at opnå to timers betalt frihed (af den 40 timers arbejdsuge), til fra 1998 at have en normal arbejdstid på 34 timer.

Der kan indgås lokalaftaler, hvor der tages hensyn til virksomhedens særlige forhold. Aftalerne skal være skriftlige og ske i henhold til paragraf 8 om lokalaftaler.

Der er afsagt otte voldgiftskendelser om skifteholdsarbejde – heraf de seks fra 1994 til 2000. Egentlige tendenser er ikke at finde i de otte voldgiftskendelser

Organiseringen af skifteholdsarbejde kan være en større opgave for en tillidsrepræsentant – i hvert fald i en overgang fra én arbejdsorganisering til en anden. Men når først skifteholdet er organiseret, er der snarere tale om justeringer af eksisterende aftaler.

Voldgiftskendelser og fremtidens arbejdstid

Gennem de seneste 30 år er der afsagt 38 kendelser i forbindelse med fortolkning af paragrafferne om arbejdstid. Det stemmer godt overens med, hvor meget arbejdstid har fyldt i de seneste ti års debat om fleksibilitet.

Den generelle tendens til decentralisering og indarbejdning af mere fleksible regler på arbejdstidsområdet forandrer hverdagen på arbejdspladserne. Flere og flere beslutninger om tilrettelæggelse af arbejdet og lægning af arbejdstiden bliver mulige at tage lokalt. I rapportens spørgeskemaundersøgelse er emnerne flekstid og arbejdstid blandt topscorerne i forhold, som over tid er kommet til at fylde mere i tillidsrepræsentantens arbejde, og der er ligeledes enighed om, at overenskomsten støtter på området. Emnet arbejdstid er fortsat af stor betydning ved overenskomstforhandlinger, men det er tydeligt, at det er de kvalitative aspekter af arbejdstidsspørgsmålet (varieret arbejdstid og flekstid), der er i fokus frem for de kvantitative (antal arbejdstimer). Hvis man i fremtiden ønsker at bedre mulighederne for en kontinuerlig og fleksibel produktion, samt at fortsætte udviklingen mod mere samarbejdsorienterede ledelsesformer og arbejdsorganiseringer, vil arbejdstidsbestemmelserne fortsat være emne for diskussion og fornyelse.

3.1.2 Ferie – et begyndende decentralt anliggende

Bestemmelser angående ferie har undergået ganske store forandringer. Både antallet af feriedage, feriegodtgørelsessatsen, ferieårets forløb og diverse ferieregler har forandret sig i løbet af perioden – gennemgående til lønmodtagerens fordel. Der henvises til rapportens bilag 1 for en komplet oversigt over disse ændringer.

Feriens længde og lægning

I de tidligste overenskomster sikredes lønmodtagerne i 1919 tre dages ferie og en årlig fridag til en fælles skovtur. I 1931 indføres det, at en arbejder har ret til seks dages ferie med løn.

- I 1943 er retten til den årlige skovtursfridag bortfaldet, mens antallet af feriedage er forøget, således at arbejderen årligt sikres ret til 12 arbejdsdages ferie med løn i forbindelse med tre søndage. Ferie skulle falde ml. 2. maj og 30. september.
- Disse bestemmelser gælder frem til begyndelsen af 1950'erne, hvor antal feriedage ændres til at udgøre 1¹/₂ hverdag for hver måneds arbejde i det forudgående ferieår, det vil sige 18 dage i alt.⁵⁾
- I 1971 forøges antal af feriedage, således at der for en måneds beskæftigelse optjenes ret til to dages ferie.
- I 2000 optjenes 2¹/₂ dag pr. måneds beskæftigelse. Dette indføres i 1979, hvor det endvidere indskrives i overenskomsten, at en lønmodtager har ret til 30 dages ferie, selv om han eller hun ikke har optjent det – dog uden feriegodtgørelse.

Bestemmelserne for, hvordan denne ferie kan lægges, er blevet mere fleksible gennem årene, selv om hensynet til produktionen fortsat spiller en væsentlig rolle. Allerede fra 1950 gælder det fx, at ferien kan gives som enkeltfridage, hvis vel at mærke dette er i overensstemmelse med arbejdsgivers produktionshensyn. Samtidig er den periode, inden for hvilken ferien kan lægges, øget fra 1961 og frem.

5) Ændringerne sker i 1952, hvor det indføres, at arbejdere har ret til ferie med løn 1 dag for hver arbejdsmåned plus 1 dag hver anden arbejdsmåned – altså samlet set 1¹/₂ dag pr. måned.

Feriegodtgørelsen

Feriegodtgørelsen er i perioden steget fra 4% i 1943 til i dag at udgøre 12,5%.

- Mens det frem til 1948 hed, at feriegodtgørelsen udregnes af den 'Løn, der er udbetalt ham for det Arbejde, der danner Grundlag for Ferieretten' efterfulgt af to afsnit om, hvad der medregnes og ikke medregnes af tillæg i denne timeløn, udregnes feriegodtgørelsen i dag som en procentsats af den samlede løn.
- Fra 1973 tilføjes det, at der i denne beregning skal ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og tillæg, der ikke er indkomstskattepligtige.

Som et yderligere eksempel på udviklingen af en mere fleksibel ferieordning er det i 1954-overenskomsten indført, at ferieberettigede, der grundet tvingende forhold (værnepligt, sygdom, fængsling osv.) er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til at få udbetalt feriegodtgørelsen, uden at der holdes ferie.

Feriebestemmelserne i forhold til tillidsrepræsentantens virke

Feriebestemmelser og -regler har traditionelt været et centralt anliggende, og dele af ordningerne omkring ferie er også sikret gennem lovgivning, jf. ferieloven. At ferie har været og delvist fortsat er et emne, der forhandles og sættes regler for centralt, betyder naturligvis, at ændringerne, som er skitseret ovenfor, ikke har påvirket tillidsrepræsentantens virke væsentligt.

Det er ikke bestemt i overenskomsten, hvorvidt det er tillidsrepræsentanten eller en arbejdsleder, der varetager opgaverne i forbindelse med ferieplanlægningen lokalt. Interviewundersøgelsen viser, at det varierer, om fleksibiliteten angående placering af ferie i praksis er reel, og at det kan være vanskeligt for tillidsrepræsentanten at påvirke denne lægning. På nogle virksomheder er ferien et ærinde, der klares af en arbejdsleder med hensyntagen til den enkelte medarbejders ferieønsker, på andre er det tillidsfolk, som har ansvar for ferielægning. 17% af alle tillidsrepræsentanter anfører, at de i høj eller meget høj grad har haft indflydelse på kollegernes ferieforhold, mens over halvdelen anfører, at dette er tilfældet i ringe eller meget ringe grad.

"Ferie – det er der ingen problemer med. Det kan være svært at få indflydelse på planlægning af ferie, fordi der skal tages hensyn til firmaets tarv hele tiden. Men der er da en begrænset mulighed for fleks-ferie og flytning af ferie."

Tillidsrepræsentant

"Ferie – det er mig, der planlægger det. Vi kører rent igennem, men der skal jo lægges noget ferie ind, og det gør vi så."

Hvordan?

Jeg har et program, jeg arbejder med. Hele vores vagtplan laver vi jo selv – den sidder jeg og laver, og så får jeg den godkendt af gutterne, og der lægger jeg ferie ind."

Fællestillidsrepræsentant

Der har været to voldgiftssager om ferie – 1976 og 1999: Det tyder på, at feriebestemmelserne fungerer som ønsket.

Feriefridage og 1998-konflikten

Overenskomstforhandlingerne i slutningen af 1990'erne var præget af megen tumult, hvad angår ferie – med 11 dages storstrejke og regeringsindgreb i 1998 til følge. Konflikten har mange aspekter og skal ikke behandles i detaljer her.

I relation til emnet ferie og feriefridage blev resultatet efter regeringens indgreb, at der blev indført en feriefridag for medarbejdere med ni måneders anciennitet og to børnefridage til medarbejdere med børn under 14 år med seks måneders anciennitet (i 1999 tre børnefridage) samt betalt frihed juleaftensdag. Hvis fridagene ikke holdes, betales kompensation herfor – se også afsnittet 'Familieforhold'. Reglerne vakte en del postyr på arbejdspladserne, dels fordi den lokale implementering af disse nye ordninger var problematisk; dels fordi friheden juleaftensdag i praksis allerede var en realitet. Endelig

favoriserede ordningen om de ekstra fridage børnefamilier i forhold til medarbejdere uden børn, og det skabte en del utilfredshed lokalt.

“Ved 1998-forhandlingerne kom organisationerne til at love noget omkring 6. ferieuge, og det brugte man som pression. Det er klart, at det er noget, der fanger opmærksomheden på arbejdspladsen, men man har bare ikke noget belæg for det. Så kommer der sådan en løsning ud af det, som vi har bøvet med i nogle år nu, og den har vi haft store problemer med at håndtere. Det har været det værste møg, man har lavet i årevis. Hvordan skal vi håndtere det? Vi har brugt oceaner af tid på det.”

Fællestillidsrepræsentant

Der har været i alt ti voldgiftskendelser om fridage – alle fra 1999-2000. Tre af dem handler om betaling for den 24. december, og de øvrige om børnefridage. Nogle af fortolkningskonflikterne omkring børnefridage relaterer sig til definitionen af en forælder, idet overenskomstbestemmelserne ikke var entydige om, hvorvidt fx ‘pap’-forældre og plejeforældre også har ret til fridagene.

De skuffede forventninger til den 6. ferieuge ved overenskomstforhandlingerne i 1998 og feriefridagene spiller igen en central rolle ved forhandlingerne i 2000. Den 6. ferieuge gennemføres som en forøgelse af feriefridage, således at alle medarbejdere med ni måneders anciennitet fra 2001 har ret til fire feriefridage og fra 2003 fem feriefridage – ens for alle medarbejdere, med eller uden børn.

Som situationen er i dag, har ordningen om feriefridage og administreringen af denne været et tiltag, der har betydet en ekstra arbejdsbyrde for de involverede tillidsrepræsentanter. Det er dog værd at huske, at det ikke er alle tillidsrepræsentanter, der involveres i ferieplanlægning. Tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 – altså før feriefridagene blev indført - viser, at omkring en tredjedel af tillidsfolkene på LO-området ikke har drøftet ferieplanlægning med hverken kolleger eller ledelsen. Rapportens spørgeskemaundersøgelse fortæller i forlængelse heraf, at emnet ferie generelt fylder ganske lidt i tillidsrepræsentantens daglige arbejde, og at overenskomstens støtte på området vurderes af de interviewede som tilfredsstillende.

Søgnehelligdagsbetaling

Søgnehelligdagsbetaling og bestemmelser i forbindelse hermed indføres første gang i 1961-overenskomsten med virkning fra januar 1962.

- Satsen for søgnehelligdagsbetaling stiger frem til 2000 fra 2,3% til 3,5% – det samme gælder det forskudsbeløb, der udbetales i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, 1. maj eller fra 1987 5. juni.⁶⁾

Søgnehelligdagsbetaling er fortsat et centralt anliggende, og selvom bestemmelserne herfor er udvidet, er dette næppe et område, der giver tillidsrepræsentanten meget arbejde i det daglige. Der har over de sidste 30 år været to voldgiftskendelser på området, 1986 og 1999. Altså ikke de store problemer vedrørende fortolkninger på området.

Opsummerende kan man sige, at det centrale niveau førhen var dominerende, når det gælder forhandling af ferie. I de senere år er der sket en betydelig decentralisering på dette område, idet den 6. ferieuge skal arrangeres lokalt på arbejdspladsen. De nye feriefridagsordninger har yderligere individualiseret området, således at afviklingen af de fire og i 2003 fem feriefridage er en sag mellem den enkelte medarbejder og virksomheden. Endvidere er det første gang, at de indførte ferieregler via overenskomsten ikke udstrækkes til Ferieloven. Frem til 2000-overenskomsten har det været sådan, at de overenskomstmæssigt forhandlede ferievilkår kort efter er blevet en del af Ferieloven, så de gælder alle lønmodtagere. Denne tradition er nu brudt. Ordningen om feriefridagene sender således signaler om decentralisering i forhold til den lokale håndtering af feriebestemmelserne, og det øger, som påpeget, tillidsrepræsentantens arbejde.

6) Allerede i overenskomsten fra 1958 er der indført en paragraf om søgnehelligdagsbetaling – i denne overenskomst er der dog tale om et beløb pr. helligdag og ikke en fælles procentsats af lønnen. Den ovenfor omtalte forskudsbetaling indføres først i 1961.

3.2 LOKALAFTALER

3.2.1 Lokalaftaler og kutymer

Første gang, en egentlig paragraf om lokalaftaler optræder i overenskomsten, er i 1961. Der har imidlertid været lokalaftaler lang tid før dette. Allerede i 1919 hedder det, at hvis der træffes lokale aftaler vedrørende arbejdet, skal dette indbringes til tillidsrepræsentanten, der så indberetter disse til organisationen og igen til DI, før de er virksomhedsfulde. Altså et betydeligt element af kontrol over lokalafalterne fra organisationerne.

På andre detailområder har der tidligt været muligheder for at lave lokale aftaler. Fx gives der i overenskomsten 1922 mulighed for at indgå lokalaftaler om holdskift; i overenskomsten 1967 gives mulighed for at indgå lokale aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanten, ligesom der åbnes for at indgå lokale aftaler om varierende arbejdstid (omend under bestemte, centralt fastsatte, betingelser). Under afsnittet om 'Arbejdstid' fremgår det, at der gives mulighed for at indgå lokalaftaler om arbejdstidsforhold – det være sig fx weekendarbejde, overarbejde eller forskudt arbejdstid – men det skal være i henhold til reglerne for indgåelse af lokalaftaler. Tilsvarende er der muligheder for at indgå lokalaftaler om løn. Endelig har der på mange virksomheder været kutymer, som har samme status som lokalaftaler.

- Det afgørende tiltag på området må siges at være, at lokalaftaler får deres egen paragraf i overenskomsten 1961. Med denne aftale fastsættes reglerne for opsigelse af lokale aftaler, kutymer og reglementer og varslingspligt for sådanne.
- Indholdsmæssigt hedder det, at varslingen for opsigelse af lokalaftaler, kutymer og reglementer er to måneder, hvilket har været reglen siden.
- Begrebet arbejdsstudieaftaler optræder første gang i overenskomsten 1961. Varslingspligten for opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier er seks måneder, og den part, der opsiges aftalen, er pligtig til at foranledige lokale forhandlinger om en ny aftale. Hvis ikke enighed kan opnås, kan sagen behandles ved mæglingssmøde og eventuelt timandsmøde.
- I 1973 tilføjes det i overenskomsten, at tillidsrepræsentanten (såvel som ledelsen) skal været bemyndiget til at indgå aftaler ved lokale forhandlinger.
- I 1981 tilføjes et stykke om, at arbejdsgiveren skal informere de berørte medarbejdere i det fornødne omfang, hvis der indgås lokale aftaler, der ændrer løn- og arbejdsforhold væsentligt.
- I overenskomsten 1993 defineres den status, som aftaler, indgået inden 1993 for visse faggrupper, skal have i overenskomsten.
- Endelig hedder det i paragraffen om optagelse af nyoptagne virksomheder i Dansk Industri (første gang i 1995), at der snarest skal optages tilpasningsforhandlinger: De eksisterende lokale aftaler skal udformes, så de ikke forrykker bestående overenskomstforhold som helhed. Efter overenskomstperiodens udløb omfattes sådanne lokalaftaler af paragraf 8 om lokalaftaler.

Der er siden 1969 afsagt i alt 30 voldgiftskendelser vedrørende spørgsmål om lokalafalterne – heraf over halvdelen inden for de sidste ti år.

Kendelserne er nogle af de mest komplekse kendelser, fordi de ofte både drejer sig om lokalafalterne eller kutyments gyldighed overhovedet og om indholdet af aftalen. For er lokalafalterne eller kutymentet ikke gyldigt, så er indholdet af den heller ikke og vice versa. Det betyder, at der i disse voldgiftskendelser i princippet ikke tages stilling til indholdet af lokalafalterne eller kutymentet i forhold til andre paragraffer i overenskomsten – det være sig skiftehold, tillidsrepræsentantens kompetencer, lønaftale etc. – men udelukkende til lokalafalternes eller kutymenternes gyldighed, det vil sige de betingelser, hvorunder de er indgået. Det betyder igen, at voldgiftskendelser på området ikke er gældende for emner, som er til diskussion – kendelsen drejer sig alene om lokalafalterne/kutymentets gyldighed. Det er da også kun tre af de i alt 30 voldgiftskendelser, der også refererer til andre paragraffer end blot paragraf 8, lokalafalterens gyldighed.

Kun for den virksomhed, for hvilken der falder en kendelse, har emnet (løn, skiftehold etc.) betydning – kendelsen rækker ikke ud over denne virksomhed og får almen betydning for andre paragraffer i overenskomsten.

Inden for LO-området angiver 60% af tillidsrepræsentanterne at have indgået en lokalaftale med ledelsen. Vurderingen er i dag, at der er rigelige muligheder for at indgå de aftaler, man ønsker.

“Vi har da nogle lokalaftaler. Fx den om de variable ugentlige arbejdstider.

Har I haft mulighed for i forhold til overenskomsten at lave de aftaler, I har lyst til?

Ja, helt bestemt.”

Tillidsrepræsentant

Selv om der således mange steder indgås lokale aftaler, finder man det stadig helt afgørende, at overenskomstens overordnede regelsæt findes som sikkerhed, hvis der skulle opstå problemer med lokalaf-talen eller samarbejdet.

“Den er rar at have i baghånden, men vi kører ikke decideret efter overenskomsten herude.

Altså, jeg bruger den gerne, hvis der er et eller andet problem. Det er en lov, vi ligesom har i baggrunden, hvis vores lokalaftale ikke opfyldes.

Er det mest jeres lokalaftaler, I kigger i?

Ja, dem vi har indgået – og det er hovedsageligt dem, vi kører efter.”

Tillidsrepræsentant

Overenskomsten er garant for, at nogle minimumsbetingelser er opfyldt, uanset om lokalaftalerne bliver opsagt af en ledelse med en anden holdning til samarbejde.

“Hvis vi en dag får en ledelse, der er meget aggressiv og fjerner lokalaftaler osv. – jamen så er vi jo så understøttet lidt hen ad vejen af overenskomsten. Men jeg vil sige det sådan, at vores lokalaf-taler fylder væsentlig mere end overenskomsten.”

Tillidsrepræsentant

‘Skuffeaftaler’ eller ‘lokumsaftaler’ er aftaler, som er indgået i fortrolighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant(er) uden fagforeningens og/eller arbejdsgiverforeningens vidende. Hver sjette tillidsrepræsentant (18%) inden for LO-området angiver at have indgået sådanne aftaler. Overarbejde/afspadsering og arbejdstid er det, der i flest tilfælde indgås skuffeaftaler om.

Der er dog klart nogle faggrupper af tillidsrepræsentanter, der har indgået flere af sådanne lokalaftaler end andre.

I Tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 blev tillidsrepræsentanterne spurgt: ‘Har du indgået skuffe-/lokumsaftaler med ledelsen, der bryder med dit forbunds eller din fagforenings overenskomster?’ Fordelingen af ja-svar ses i tabellen nedenfor.

Tillidsrepræsentanter, der har indgået skuffeaftaler:

Dansk Metalarbejderforbund	27%
SiD	25%
TIB	22%
Malerforbundet	20%
Dansk El-Forbund	20%
Blik- og Rørarbejderforbundet	16%
KAD	10%
HK	10%
Teknisk Landsforbund	7%
Gennemsnit	18%

* Det skal i henhold til tabellen bemærkes, at nogle af ovenstående forbund dækker mere og andet end Industriens område.

Flere tillidsrepræsentanter angiver, at der er mindre behov for skuffeaftaler i dag. Det skyldes som nævnt, at overenskomsten giver rigelige muligheder for at indgå lokale aftaler inden for overenskomsten.

“Er reglerne fleksible nok til, at I kan indgå de aftaler, I gerne vil?”

Ja, vi har ikke sådan nogle skuffeaftaler, det er alt sammen på skrift. Men lokalaftaler, det kan vi sagtens lave stadigvæk.”

Tillidsrepræsentant

Om ikke andet kan man altid tjekke aftalen med forbundet, om en aftale følger reglerne.

“Den lokalaftale er heller ikke helt ren. Det er blevet undersøgt, om det er en skuffeaftale, og det kræver faktisk en dispensation, og det har vi så også fået for mange, mange år siden. Jeg har så undladt at undersøge, om vi faktisk skal have lavet en ny.”

Tillidsrepræsentant

Opsummerende vurderes mulighederne for at indgå lokalaftaler som gode i dag.

Tilføjes i 1973 om, at tillidsrepræsentanten – såvel som ledelsen – skal være bemyndiget til at indgå aftaler, er central, idet det er et klart signal om decentralisering af aftalekompetencen. Det er tillige udtryk for, at man nok har haft muligheder for at indgå lokalaftaler, men også at tillidsrepræsentanter (og ledelse) ofte har haft for bundne mandater ved forhandlinger af lokalaftaler. Tilføjes tyder desuden på, at mange forhandlinger førhen er gået for langsomt på grund af manglende mandat til forhandlerne.

I 1981 forpligtes parterne til at informere medarbejderne ved indgåelse af betydningsfulde lokalaftaler. Det antyder, at forhandling af lokalaftaler ofte er fortroligt område for kun få udvalgte medarbejderrepræsentanter. Derfor indskrives det i overenskomsten, at information af den øvrige medarbejdergruppe er nødvendig, hvis der er tale om lokalaftaler, der betyder store forandringer i arbejdsdagen.

Fra tillidsrepræsentanters side er vurderingen, at der i dag er en tilstrækkelig fleksibilitet i mulighederne for at indgå lokalaftaler. Øgede muligheder for at indgå lokalaftaler bringer overenskomsten i overensstemmelse med virkeligheden på arbejdspladsen, hvorfor behovet for at lave skuffeaftaler gradvis forsvinder. Selv om lokalaftaler på nogle virksomheder i dag dominerer i forhold til overenskomsten, er der ingen steder, man ville undvære overenskomsten: Den er et afgørende sikkerhedsnet, hvis den tillid, som lokalaftalerne bygger på, nedbrydes. For det første sikrer overenskomsten medarbejdere nogle minimumsvilkår, som alle virksomheder skal leve op til. For det andet er overenskomsten det retslige grundlag for løsning af faglige tvister, hvis sådanne opstår – hvad enten det er inden for en lokalaftale eller inden for overenskomsten som sådan.

3.3 SOCIALE FORHOLD I OVERENSKOMSTEN

3.3.1 Kønsmæssig ligestilling – fylder lidt i overenskomsten

Ligestillingsproblematikker eksisterer naturligvis, længe før det optræder i overenskomsten. Kvinder har igennem hele det 20. århundrede været forfordelt, hvad angår især løn, men også andre arbejdsvilkår. I denne sammenhæng må vi begrænse os til at konstatere, hvor ligestillingsproblematikken dukker op i overenskomsten – uden af den grund at overse, at ligestilling er et emne, der har spillet og fortsat vil spille en betydelig rolle i den politiske hverdag.

- Fokus på forskellen mellem kvinder og mænd optræder blandt andet allerede i forbindelse med overarbejde i 1922. Her hedder det, at kvinderne får 2/3 af det tillæg, som mænd får. Det kan med vore dages øjne ses som en forringelse af kvindernes vilkår, men formentlig har denne tilføjelse været en sikring af, at kvinderne trods alt fik et tillæg overhovedet.

- I overenskomsten 1950 har ufaglærte mænd, ufaglærte kvinder, mandlige ungarbejdere og kvindelige ungarbejdere særskilte lønsatser. Det ændres med overenskomsten 1963, hvor der kun skelnes mellem faglærte og ufaglærte kvinder. Faglærte arbejdere (både kvinder og mænd) og ufaglærte mænd får den samme grundsats, mens ufaglærte kvinder får mindre. Der skelnes fortsat mellem voksen- og ungarbejdere, men der skelnes ikke kønsmæssigt mellem ungarbejdere.
- En anden tilføjelse i 1950-overenskomsten sker i forhold til kvindelige arbejdere og den krævede anciennitetsperiode, før de stiger til andet løntrin. Denne forkortes fra i 1946 at være to måneder til i 1950 at være en måned. Endelig er det i 1950 indført, at kvinder ikke kan ansættes før deres fyldte 16. år.
- Dyrtdstillægget var i starten af 1960'erne forskelligt for mænd og kvinder, men med 1969-overenskomsten får kvinder og mænd det samme tillæg.

I 1971 stemmer KAD imod overenskomsten på grund af ulige løn, selv om der findes et protokollat om, at der skal indføres ligeløn. Dette fører til den mest markante ændring vedrørende ligestilling gennem tiderne, nemlig indførelsen af ligeløn i overenskomsten fra 1973. Frem til denne overenskomst er der markante forskelle mellem mænd og kvinder i mindstebetalingen. Herefter er der (i hvert fald formelt og i overenskomsten) ikke forskelsbehandling af mænd og kvinder, og i 1976 følger Folketinget op med 'Lov om lige løn for samme arbejde'.

Adskillige undersøgelser har vist, at der stadig ikke er ligeløn. Alligevel er det kun få voldgiftskendelser, der handler om ligestilling lønmæssigt. Til gengæld findes der en del andre voldgiftskendelser, som berører ligestilling. Flere af voldgiftskendelserne drejer sig fx om, hvorvidt graviditetsbetingede sygdomme er at sidestille med andre sygdomme. I nogle af dem lyder det i kendelsen, at det kun kan afgøres ved hjælp af ligelønsdirektivet og inddragelse af EU-domstolens afgørelser. Her bevæger overenskomsterne sig således på kanten af et ligestillingsdirektiv, og det rører måske ved noget afgørende omkring diskussionen af ligestilling i overenskomsten – nemlig spørgsmålet om, hvorvidt en lovgivning på området løser ligestillingsproblemer.

Uden for overenskomstens område, men dog inden for overenskomstsyste­met, blev der i LO/DA-samarbejdsaftalen i 1991 tilføjet en aftale om ligebehandling i den enkelte virksomhed. Aftalen er en hensigtserklæring, hvor det understreges, at man på virksomhederne skal arbejde for ligebehandling af kvinder og mænd samt – fra 1999 – også af arbejdstagere af anden etnisk baggrund – se det følgende afsnit om 'Etnisk ligestilling'. Fra de centrale parter loves information og rådgivning til samarbejdsudvalgene, men der er ikke noget tvungende i aftalen. At emnet tilføjes, kan ses som udtryk for, at Hovedorganisationerne tillægger kønsmæssig ligestilling vægt.

Spørger man tillidsrepræsentanter, hvor meget kønsmæssig ligestilling fylder i hverdagen, er det meget lidt. 18% inden for LO-området diskuterer emnet med ledelsen, 20% med kollegerne. Samlet set er ligestilling mellem mænd og kvinder – næst efter etnisk ligestilling – det, der diskuteres mindst på arbejdspladserne. Det hindrer dog ikke tillidsrepræsentanterne i at mene, at ligestilling er noget, som fagbevægelsen bør arbejde med i fremtiden – kun 2% mener ikke, at det er et emne for fagbevægelsen. Måske emnet har fundet sin rette hylde i LO/DA regi, hvor det står i dag. Her forpligter det blot ikke parterne på virksomhederne i særlig høj grad.

Sprogligt kan der ligeledes registreres en udvikling og accept af kvinder som ligestillede. Begrebet tillidsmand ændres med overenskomsten 1993 til tillidsrepræsentant – et udtryk for, at også mange kvinder inden for CO-industri bestrider hvervet som tillidsrepræsentant. Frem til overenskomsten 1973 hed paragraffen om deltidsarbejde 'Deltids- og korttidsbeskæftigelse for kvindelige medarbejdere'. Herefter blev den lavet om til den kortere version, 'Deltidsbeskæftigelse' – uden særligt hensyn til kvinder. Ændringen af overskriften på deltidsparagraffen antyder, at der tidligere ofte var tale om, at kvinder fik deltidsbeskæftigelse. Det var den typiske arbejdsdeling, og der har været konflikter om deltid langt tilbage i fagbevægelsens historie – for ville deltid betyde, at kvinder tog arbejde på ringere betingelser end mænd, og ville det tage 'rigtige' job fra mænd etc.?

Opsamlende kan man konstatere, at ligestilling i forhold til køn ikke er et stort og vigtigt emne i selve overenskomsten. Der er tilføjet detaljer undervejs, og den nedskrevne forskelsbehandling er fjernet, men ligestillingsproblematikken synes at få en noget stedmoderlig behandling, måske fordi der findes lovgivning på området, og at emnet varetages på politisk plan.

3.3.2 Etnisk ligestilling – et aftaleemne

Der findes ingen regler for etnisk ligestilling i overenskomsten og heller ikke en paragraf, hvori begrebet optræder. Tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 viser, at på dét tidspunkt var etnisk ligestilling det mindst diskuterede emne på arbejdspladserne. Kun 15% af tillidsrepræsentanterne diskuterede det med ledelsen og/eller kollegerne. Man skal imidlertid her holde sig for øje, at de sidste par års fokus på etniske grupper i samfundet i almindelighed og på arbejdspladserne i særdeleshed formentlig har gjort, at etnicitet er noget, man i højere grad forholder sig til på arbejdspladserne i dag.

Hvor kønsmæssig ligestilling findes i beretningerne fra CO-industris start, optræder etnisk ligestilling første gang i beretningen fra 1994-1997. I 1997 udgiver CO-industri og DI fælles materiale om etnisk ligestilling på danske arbejdspladser. I 'Social-, familie- og ligestillingsudvalgets' redegørelse i beretningen dækkende 1997-2000 optræder imidlertid hverken etnisk ligestilling eller kønsmæssig ligestilling.

I LO/DA-samarbejdsaftalen optræder etnisk ligestilling fra 1999 som en del af aftalen om ligebehandling, men den har en sekundær status. Kun to steder nævnes arbejdstagere med anden etnisk baggrund, og det er tydeligvis en tilføjelse til en paragraf, som er etableret med henblik på kønsmæssig ligestilling.

At etnisk ligestilling ikke nævnes ret meget i beretninger og samarbejdsaftaler, betyder imidlertid ikke, at der ikke er problemer på området. Der findes fx en voldgiftskendelse om afskedigelse af en tillidsrepræsentant, fordi vedkommende har talt nedsættende om kolleger med anden etnisk baggrund.

Der findes imidlertid også virksomheder, hvor man gør en betydelig indsats for at integrere mennesker med en anden etnisk baggrund.

"Egentlig synes jeg og et par andre i huset, at det er for dårligt, at vi ikke gør mere for at ansætte folk med en anden etnisk baggrund. Men vi må konstatere, at dem vi har ansat, de ryger ud igen. Så har vi revet os selv lidt i skægget og sagt, hvorfor gør de så det. Og det er ikke som man hører i medierne manglende dansk kundskaber, for de lærer dansk fra de kommer, og de kan typisk begå sig med ufaglært arbejde med det dansk, de har. Det afgørende er et spadestik dybere – de udstødningsprocesser, der går i gang, de har dybere kulturel karakter. Det er nogle meget basale ting, noget med køn og patriarkalsk kultur, der ikke passer sammen med selvstyrende grupper og selvforvaltning, og det er det, de ryger ud på."

Personalechef

Her påpeges, at det mere er forankrede forestillinger om køn, der spiller en rolle, end manglende sprogkundskaber. Og det får på sigt konsekvenser for samarbejdet og dermed for dem, der ikke kan leve op til de danske normer.

"De vil ikke acceptere at være ligestillede med kvinderne?"

Simpelt hen. Fx en somalier, der ikke kunne drømme om at arbejde, hvis pigen ved siden af holder pause. Eller når piger er koordinator for en af de selvstyrende grupper – så vil en mellemstillet mand ikke acceptere, at hun sætter ham i arbejde. Ikke sådan, at han åbenlyst nægter det, for så kunne man forholde sig til det. Han modarbejder det bare, og han bliver så lige så stille stødt ud i kanten af gruppen. På et tidspunkt bliver det også synligt for arbejdslederen. Når næste runde kommer, hvor der skal findes nogle navne, der ikke skal være her – ja, så står Mohammed på listen."

Personalechef

En leder påpeger, at den danske understøttelse er på så højt et niveau, så det kan være en hindring for integration.

“Jeg havde aldrig troet, at jeg skulle få mig selv til at sige det, men det system, vi opretter omkring indvandrere, modarbejder faktisk integration. Den første, vi fik ansat på en uddannelsesaftale for medarbejdere med anden etnisk baggrund, var selvfølgelig glad for at blive ansat – men det betød, at familien gik 500 kroner ned i indtægt om måneden.”

Personalechef

Etnisk ligestilling er ikke indskrevet i overenskomsten. Fra parternes side er igangsat flere projekter om etnisk ligestilling, men uden for overenskomsten. Tendensen synes at være, at etnisk ligestilling primært er et spørgsmål, som organisationerne og specielt TEKSAM-udvalget arbejder med fx i form af rammeaftaler og inden for samarbejdsaftalen.

3.3.3 Det sociale ansvar og skånejob – en opgave for tillidsrepræsentanten

Bestemmelserne for etablering af særlige arbejds- og lønvilkår for ‘medarbejdere med nedsat arbejdsevne’ optræder første gang som samlet paragraf i overenskomsten i 1995. Der gives mulighed for, at medarbejdere, som varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne, lokalt på arbejdspladsen kan aftale arbejdsvilkår med arbejdsgiveren angående arbejdstid og/eller lavere løn, der fraviger den gældende overenskomst. Afsnittet er formuleret som en hensigtserklæring og ikke et egentligt krav. At en egentlig paragraf indarbejdes i overenskomsten i 1995, hænger sammen med det øgede fokus på sociale hensyn i overenskomstarbejdet – men også fra politisk hold spilles op til et mere socialt ansvar fra arbejdsmarkedets parter med en kampagne for ‘det rummelige arbejdsmarked’ i 1990’erne.

Allerede så tidligt som i 1919 er der indarbejdet regler, som tager hensyn til ældre eller svagelige arbejdere i den forstand, at de kan arbejde for en lavere løn. Denne tidlige mulighed for etablering af job med særlige løn- og arbejdsvilkår har været et tilbagevendende arbejdsgiverargument i diskussionen om den af arbejdstagerorganisationerne ønskede udvidelse af skånejobordningerne. I 1965 udvides afsnittet, så at også arbejdstiden efter aftale kan forkortes ved etablering af skånejob. Organisationernes påtaleret i forbindelse med særordninger for ældre og svagelige medarbejdere indskrives fra 1950. Ingen sager angående skånejobs har endnu nået voldgiftssystemet, hvilket indikerer, at det er et område, der normalt tilrettelægges tilfredsstillende lokalt.

Der er således allerede tidligt signaler om mulighed for ansættelse på særlige vilkår med hensyn til løn og siden til arbejdstid. Bestemmelserne udvikles og udvides gennem tiden, men principperne er de samme, og bestemmelserne er tydeligvis forløbere for nyere begreber som skånejob, seniorordning, ansættelse på særlige vilkår og fleksjob.

Både lokalt på arbejdspladserne og på politisk niveau er problemstillinger vedrørende etablering af ansættelse på særlige vilkår et omdiskuteret emne.

På politisk plan har der været kampagner om Virksomheders Sociale Ansvar (‘Det angår os alle’, ‘Giv plads’) og det rummelige arbejdsmarked med fokus på blandt andet arbejdsfastholdelse og integration af medarbejdere med særlige behov. I det hele taget er indsatsen for at få flere ind på arbejdsmarkedet og fastholde flere af de udsatte medarbejdere på arbejdspladserne skærpet i de seneste år. Det smitter af på arbejdet i de faglige organisationer. I CO-industri har specielt ‘Social-, Familie- og Ligestillingsudvalget’ taget udfordringen om det rummelige arbejdsmarked op som en betydelig del af deres indsatsområde. Det ses af beretninger fra 1994-1997 og 1997-2000.

Det bliver i 1990’erne stadig vanskeligere for virksomheder at ignorere den samfundsmæssige debat om socialt ansvar. Virksomheders sociale, miljømæssige og menneskelige profil spiller en rolle, idet det kan få indvirkning på firmaets ry, markedsmæssige anerkendelse og konkurrencevilkår, hvis ikke fx arbejdsvilkårene er i orden.

Det decentrale element i 'skåne-ordningen' understreges ved, at bestemmelserne får deres egen paragraf i 1995, hvor det betones, at arbejdsvilkårene for medarbejdere med nedsat arbejdsevne forhandles lokalt. Det vil i praksis sige, at tillidsrepræsentanten (som også er formand for klubben) er en vigtig medspiller, når arbejds- og lønforhold for sådanne medarbejdere skal afklares og defineres i forhold til andre medarbejdere. Både spørgeskema- og interviewundersøgelse viser, at netop det at sørge for kollegernes trivsel på arbejdspladsen er et væsentligt element af tillidshvervet.

"Vi skal passe på vores kolleger, for det gør ledelsen ikke. For dem handler det om produktionen. For os handler det om, at folk kan møde hver dag og have det godt."

Tillidsrepræsentant

Når den såkaldte 'skåne-paragraf' i overenskomsten anvendes på arbejdspladserne, omfatter det imidlertid næsten altid medarbejdere, der har været længe på den pågældende virksomhed, og som på grund af alder, nedslidning eller andet har behov for ændrede arbejdsvilkår. Det, der er i højsædet med hensyn til skånejob, er arbejdsfasholdelse af medarbejdere med lang anciennitet, mens det ser ud til at ligge mere eller mindre stille med hensyn til integration af marginaliserede udefra med særlige behov. Det lader således ikke til, at paragraffens udvidelse og opprioritering i overenskomsten har virket helt efter hensigten, hvis ellers det har været meningen, at udefrakommende skulle integreres på arbejdspladsen.

"Hvis der var mulighed for at finde arbejde til folk med nedsat arbejdsevne, så var det fint at ansætte dem. Men som situationen er nu, har vi ikke engang plads til at give skånejobs til alle vores egne medarbejdere, der med tiden får nedsat arbejdsevne – og så kan man jo ikke tage folk udefra."

Tillidsrepræsentant

"Overenskomstændringerne på området har ikke ændret en bølgehat. Igen tænker vi meget indadtil – hvis der er en her på virksomheden, der får et problem og ikke kan arbejde fuldtids, så vil vi finde et job til ham her. Så vil han på en eller anden måde få et skånejob. Vi har én, der fx ikke kan arbejde i skift længere – jamen så fik han et af de der få jobs, der er på dagholdet. På den måde synes jeg, at der bliver passet godt på de folk, vi har. Det er også det, man hører tit, vi passer på dem vi har – men man vil ikke påtage sig samfundets problemer."

Tillidsrepræsentant

En del af diskussionen om skånejob er af mere fagpolitisk karakter. Det drejer sig om fagbevægelsens og medlemmernes holdning til, at nogle medarbejdere arbejder på specielle vilkår til nedsat løn. Her bliver diskussionen udfordret af den solidariske grundholdning om 'lige løn for lige arbejde' og opgørelse af det udførte arbejdes værdi for virksomheden.

"Den skåne-paragraf, hvor man kan lave nogle specielle ordninger for medarbejdere med nedsat arbejdsevne og til nedsat løn – det kan vi ikke lide. Det kan da godt være med tiden, når de ældre medarbejdere nedslides, at vi skal ind og lave sådan nogle ordninger med nedsat løn. Men det er ikke noget, vi stræber efter."

Tillidsrepræsentant

Det solidariske synspunkt er, at en medarbejders arbejde ikke kun skal gøres op i kroner og øre for virksomheden. Derfor skal en medarbejder ansat på specielle vilkår og en 'almindelig' medarbejder lønnes lige i forhold til de på arbejdspladsen gældende lønbestemmelser. Regeringens fleksjobpakke fra 1997 lægger i tråd hermed op til, at arbejdsmarkedets parter primært skal etablere skånejob på almindelige vilkår, men at der dog er mulighed for som arbejdsgiver at få tilskud afhængig af den pågældendes arbejdsevne.

På mange arbejdspladser er det tillidsrepræsentanten, som i samarbejde med kolleger og ledelse søger at skabe rum for skånejob, fleksjob og lignende. Det giver nye arbejdsopgaver for tillidsrepræsentanten eller videreudvikler eksisterende opgaver. Ud af alle tillidsfolk inden for LO mener 17%, at arbejdspladsens sociale ansvar er en af de tre højest prioriterede arbejdsopgaver for tillidsrepræsentanten, og godt en tredjedel har drøftet skånejob eller jobtræning med både ledelsen og kollegerne. Disse tal tyder på, at det er et emne, der ligger mange tillidsfolk på sinde.

Spørgsmålet er, om der sker nok på området. Nogle tager det sociale ansvar alvorligt, men der er også 50%, der angiver, at de ikke har drøftet skånejobs med kolleger og ledelse. Når der spørges til virksomhedens sociale ansvar og etablering af forskellige skånejob i den brede betydning, så svares der snævert i forhold til den konkrete situation på arbejdspladsen og de allerede ansatte medarbejdere. Noget tyder også på, at der hersker en del forvirring omkring, hvad de forskellige skåneordninger går ud på, og hvem de har som målgruppe.

Alligevel angiver 40% af alle tillidsfolk inden for LO i 1998, at de har mulighed for som tillidsrepræsentant at medvirke til at give arbejdspladsen en social profil fx i forhold til skabelse af skånejobs, mens 19% mener det modsatte. Det peger i retning af, at mange af de tidligere barrierer i forhold til arbejdspladsens rummelighed, på trods af det indadvendte fokus, er ved at bløde op.

3.3.4 Pensioner – et centralt anliggende

Bestemmelser vedrørende pension optræder for første gang i 1991-overenskomsten som et protokolat, og pension får sin egen paragraf i overenskomsten i 1995, hvor blandt andet pensionsbidragssatserne er optrykt. Fordelingen mellem parterne ligger klart fra starten: arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og arbejdstagerbidraget 1/3. Satserne stiger støt fra et samlet pensionsbidrag i 1991 på 0,9% til et bidrag på 9,0% i 2003.

I paragraffen om nyoptagne virksomheder findes nogle relativt omfattende regler for, hvorledes virksomheder med allerede eksisterende pensionsordninger kan videreføre disse eller tilpasse sig Industriens pensionsordning inden for en relativt kort periode.

Bedre pensionsordninger for almindelige medarbejdere er en tanke, der har ulmet i fagbevægelsen i mange årtier, før pensioner første gang optræder i overenskomsten. Der har imidlertid været uenighed i de faglige organisationer om, hvorvidt pensioner var et lovgivningsspørgsmål eller også skulle være en del af overenskomsterne. Tilbage i 1964 vedtog man ATP-loven (Arbejdsmarkedets Tillægs Pension), som omfattede en tillægspension til folkepensionen for alle lønmodtagere mellem 18 og 66 år. Der var tale om en forsikringsordning, betalt af arbejdsmarkedets parter med 1/3 af lønmodtagerne og 2/3 af arbejdsgiverne.

I midten af 1980'erne blev debatten om pension taget op igen – med udgangspunkt i Dansk Metalarbejderforbunds debat på kongressen i 1984. I første omgang blev det her diskuteret som et overenskomstspørgsmål, men LO blev involveret, og holdningen var her, at der skulle være tale om en kombination af aftale og lovgivning på området – hvor der ikke mindst via lovgivningen skulle tages hensyn til de lavest lønnede og til personer uden for arbejdsmarkedet. Tankerne havde rødder i idéen om Overskudsdeling og Økonomisk Demokrati (OD og ØD – jf. afsnittet 'Medindflydelse'). I 1987 tilsluttede regeringen, DA, LO, FTF og SALA sig en fælleserklæring, som bl.a. lagde vægt på 'udbygning af ordningerne med arbejdsmarkedspensioner til de grupper, der ikke har supplerende ordninger til folkepension og ATP'.

Ved at spille spørgsmålet om pension over i lovgivernes hænder blev den almindelig folkepension inddraget. Den skulle eventuelt nedtrappes for at skabe balance i regnskabet, og det medførte betydelig usikkerhed og politiske kontroverser. Desuden ønskede arbejdsgiversiden ikke, at de betydelige midler i en eventuel pensionsfond skulle administreres af fagbevægelsen. Resultatet blev, at debatten kørte af sporet – emnet var for politisk betændt, og bolden var spillet tilbage til overenskomstparterne.

I 1991 lykkes det at få et forlig i land om en pensionsordning på Industriens område. Der etableres en fond i form af et selskab, hvor de faglige organisationer og deres medlemmer har den største indflydelse – arbejdsgiverne sikres til gengæld vetoret med hensyn til investeringer på industriens område. I 1991-overenskomsten aftales et protokollat om pensioner, og i 1995 får pensioner deres egen paragraf.

Men på hvilken måde har pensioner indflydelse på tillidsrepræsentantens arbejde? Umiddelbart kunne man forestille sig, at et så centralt bestemt område ikke påvirker tillidsrepræsentantens arbejde. Og kun 20% af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området diskuterer pensioner med ledelsen, mens 35% diskuterer emnet med kollegerne. Flere tillidsrepræsentanter angiver, at pension er et område, som ikke optager kollegerne særlig meget. Specielt de unge kolleger skal ofte overtales og overbevises om, at pensionsordningerne er til deres fordel. På nogle arbejdspladser har tillidsrepræsentanten haft den opgave at bearbejde kollegerne til at forstå og acceptere en pensionsordning inden for industriens område.

Spørgsmålet om, hvorvidt pensionsordninger skal være overenskomstområde eller lovgivningsområde, optager også nogle tillidsrepræsentanter, der frygter, at mennesker uden for arbejdsmarkedet bliver stillet for dårligt i forhold til mennesker på arbejdsmarkedet.

“Hvad kunne du synes, der var vigtigt at tage op i fremtiden omkring overenskomsten? Jeg føler stadigvæk, at en af de vigtigste ting er, at den pension, der er blevet indført, bliver udbygget, så alle får. Det skal ikke kun være dem, der har muligheden for det nu – alle skal blive berørt af den. Alle skal kunne få en ordentlig pensionsordning. Lige nu er de arbejdsløse udenfor. Der er jo ingen, der kan sige, at der er folkepensionsmidler til os alle sammen i den mængde, der er nødvendig.”
Tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentant finder, at ordningen skal forbedres, så de efterladte får penge ud af pensionsordningen, hvis en lønmodtager dør før tid. Ligeledes vil nogle gerne have et større beløb i starten af pensionsperioden frem for at modtage en løbende livslang pension.

“Industriens overenskomst halter lidt på det område (pension). Hvis du stiller træskoene på et forkert tidspunkt, så får du jo ikke engang det ud, som du har indbetalt. Der er mange, der har givet udtryk for, at de godt kunne tænke sig at få noget mere ud, lige når de gik på pension, frem for at de skulle have en livspension. (...) Jeg er ikke så sikker på, at folk faktisk er interesseret i, at det er en livslang pension.”
Tillidsrepræsentant

Pension berører altså en gråzone mellem lovgivning og overenskomster, og selv om der i dag findes en pensionsordning i Industrien, er der ikke enighed i medlemsskaren om, hvorvidt ordningen er tilfredsstillende. Det stiller tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne over for den opgave at skulle forklare kollegerne, hvorfor overenskomsten på dette område er til fordel for den enkelte.

3.3.5 Bedre vilkår ved sygdom og tilskadekomst

Gennem tiderne har en række tilføjelser til overenskomstens paragraffer omhandlet tilskadekomst og sygdom, og emnet har også siden 1976 haft sin egen paragraf i overenskomsten. På daværende tidspunkt forholdt bestemmelserne sig kun til tilskadekomst på arbejdspladsen. Paragraffen sagde, at den tilskadekomne, der efter aftale med arbejdsgiveren forlader sit arbejde, betales normal timeløn for de timer, der forsømmes den pågældende dag. I 1979 gælder dette også i forhold til sygdom og ikke blot tilskadekomst. Fra 1991 indføres det, at en tilskadekommen medarbejder, der efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales med sin gennemsnitsfortjeneste i op til to uger. Det er dog først i 1993, at bestemmelserne for alvor udvides og får den form, vi kender i dag. I perioden fra 1993-2000 sker der en del ændringer.

- Frem til 2000-overenskomsten: Hvis en medarbejder må forlade arbejdet på grund af sygdom, betaler arbejdsgiveren for de manglende timer den pågældende dag med sygedagpengesatsen. Fra 2000 ydes en betaling svarende til det indtægtstab, som den pågældende har lidt, under forudsætning af, at vedkommende har ni måneders anciennitet på virksomheden.
- Fra 1993-1996: Ved sygdom betaler arbejdsgiveren i indtil to uger, hvad der svarer til den pågældendes gennemsnitsfortjeneste i foregående kvartal, hvis personen har ni måneders anciennitet. I perioden efter 1996 betaler arbejdsgiveren i indtil fire uger (og nu hvad der svarer til indtægtstabet) og fra juli 2000 i indtil fem uger.
- Fra 1993-1996: Ved tilskadekomst på arbejdspladsen betales medarbejderen i indtil to uger med sin gennemsnitsfortjeneste fra sidste kvartal. Fra 1996 yder arbejdsgiveren det samme, men i fire uger. Fra 2000-overenskomsten yder arbejdsgiveren en betaling i indtil fem uger svarende til det indtægtstab, som den pågældende har lidt, hvis denne har ni måneders anciennitet.

Generelt gælder det altså, at medarbejdere, der har været ansat mindre end ni måneder, får sygedagpengesatser, mens medarbejdere med ni måneders anciennitet eller mere får erstattet deres indtægtstab og altså fuld løn under sygdom/tilskadekomst på arbejdspladsen i op til fem uger.

Der har været ti voldgiftskendelser på sygdomsområdet fra 1985 til 2000. Flertallet drejer sig om tilskadekomst på virksomheden og betaling herfor, og om hvorvidt graviditetsbetingede sygdomme er at sidestille med andre sygdomme, som det står i overenskomsten. I nogle sager lyder det i kendelsen, at det kun kan afgøres ved hjælp af ligelønsdirektivet, hvorfor EU-domstolens relaterede afgørelser inddrages. Emnet sygdom kan, når det drejer sig om graviditet, tillige betragtes som et spørgsmål om ligestilling mellem kønnene. At så relativt mange sager handler om graviditetsbetingede sygdomme antyder, at der måske på dette område kunne være behov for en præcisering i overenskomsten af, hvorvidt og på hvilken måde, graviditet kan betragtes som værende på lige fod med sygdomme.

Spørgeskemaundersøgelsen peger i retning af, at problemstillinger omkring sygdom fylder mere og mere i tillidsrepræsentantens daglige arbejde (14 ud af 20 markerer, at sygdom fylder meget/middel i hverdagen som tillidsrepræsentant). Ofte spiller tillidsrepræsentanten en central rolle i drøftelsen af forhold omkring sygdom – knap 55% af alle tillidsfolk inden for LO-området har drøftet sygdom med henholdsvis kolleger eller ledelse. Forklaringen herpå er nok ikke, at folk er mere syge og kommer mere til skade – det handler snarere om, at sygdom og tilskadekomst er et af de områder, hvor tillidsrepræsentanten involveres mere og mere.

Førhen har man på nogle arbejdspladser haft lokalaftaler om aflønning ved netop sygdom og/eller tilskadekomst for at kompensere for de mangelfulde centrale bestemmelser. Overenskomsterne har dog efterhånden fået indarbejdet mange af de forbedringer, som lokalaftalerne førhen sikrede.

“Gennem tiden har vi på lokalt plan forhandlet meget selv. Nu er der sikret fuld løn under sygdom i overenskomsten, men det har vi jo haft de sidste 6-7 år. Man kan sige, at vores lokalaftaler egentlig bliver udhulet – og det er der ikke noget forkert i. Det er godt, det betyder jo, at der er andre end os, der får det bedre. Det betyder jo også, at hvis vi en dag får en ledelse, der er meget aggressiv og fjerner lokalaftaler osv. – jamen så er vi jo understøttet lidt hen ad vejen af overenskomsten.”

Tillidsrepræsentant

Det øgede fokus i 1990'erne på sygdom og tilskadekomst og de relativt omfattende forbedringer for syge eller tilskadede medarbejdere kan ses som led i en mere social dimension i overenskomsten. Hvor emnet frem til 1993 behandles sporadisk under forskellige paragraffer, typisk som en tilføjelse, er det fra 1993-overenskomsten en udvidet og selvstændig paragraf. Det antyder, at virksomhedsledelser påtager sig et større ansvar i denne sammenhæng.

Forholdene omkring sygdom er forbedret gennem de seneste ti år. Emnet fylder i tillidsrepræsentantens hverdag, men interviewundersøgelsen tyder ligeledes på, at bestemmelserne i overenskomsten fungerer tilfredsstillende. Tillidsrepræsentantens opgaver har næppe udvidet sig betydeligt på dette område – før de gældende bestemmelser blev indført, havde man på mange virksomheder lokale aftaler, som var lokale forbedringer af overenskomstens bestemmelser.

Dog synes der at være et område, hvor bestemmelserne er blevet testet gennem de senere år. En del af voldgiftskendelserne drejer sig om graviditetsbetingede sygdomme, og der synes netop på dette område at være tvivl om, hvorvidt overenskomsten, ligelønsdirektivet og/eller ligebehandlingsloven skal være gældende.

3.3.6 Familieforhold, barsel og børns sygdom

Med kvindernes ligestillingskamp, der for alvor tog fat i 1960'erne, blev problemstillinger af social karakter såsom ligeløn og barselsrettigheder rejst i samfundsdebatten. Også på europæisk plan begyndte fagbevægelsen for alvor at arbejde for etablering af en social dimension i europæisk arbejdsmarkedspolitik. Fokus for dette afsnit er forholdet mellem familieforhold såsom barsel, frihed ved børns sygdom etc. og udviklingen af Industriens overenskomst.

Barselsregler

Paragraffen om barsel optræder første gang i overenskomsten i 1995. De nuværende lovsikrede regler siger, at familier med et nyfødt barn har ret til et halvt års barselsorlov, hvoraf de første 14 uger af barselsorloven er moderens, mens de sidste ti uger kan fordeles mellem moderen og faderen efter eget valg. Faderen har desuden ret til fire ugers fædreorlov.

Ifølge Industriens Overenskomst gives der 14 ugers barsel til medarbejdere med ni måneders anciennitet, og lønnen, som betales af arbejdsgiveren, er den løn, som den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog med en maksimumgrænse. Til fædre gives under samme betingelser to ugers fædreorlov. Fra maj 2003 gives fuld løn under barsel.

De sikrede betalinger overstiger sygedagpengesatsen, som udbetales ved barsels- eller fædreorlov, hvis ikke anden aftale gælder.

Finansiering af ordningen sker ved oprettelse af Industriens Barselsfond, der har til formål at udligne udgifter til barselsordningen. DI indbetaler et fastsat bidrag til denne fond, der så refunderer arbejdsgivernes udgifter i forbindelse med løn under barsel. Bidragsbetalingen påhviler virksomhederne og er en del af Industriens overenskomst. Barselsfonden er med andre ord et fordelingsorgan, der sørger for at fordele den økonomiske udgift ved etablering af barselsordningen ligeligt mellem Industriens virksomheder og brancher.

De første regler for, hvad der dengang kaldtes barselsdagpenge, blev indført i funktionærloven i 1964, hvor kvinderne fik ret til fem måneders barselsorlov med halv løn betalt af arbejdsgiveren.

Efterfølgende blev der fra fagbevægelsens side agiteret for, at staten burde overtage betalingen, fordi man frygtede, at den eksisterende lov om barsel ville blive brugt som undskyldning for ikke at ansætte kvinder i mindre firmaer. I 1967 blev det vedtaget i Folketinget at tildele kvindelige lønmodtagere ret til 14 ugers barsel med dagpenge betalt af det offentlige, hvilket gjorde konkurrenceforskellene mellem mænd og kvinder mindre. Som lovgivningsanliggende har regler for barsel ligget under dagpengeloven.

Der er to voldgiftskendelser om barsel, begge fra 1999. Den ene om hjemsendelse fra sundhedsskadeligt arbejde i forbindelse med graviditet, den anden om barsel under konflikt.

Den ene voldgiftskendelse om hjemsendelse fra sundhedsskadeligt arbejde må forholde sig til overenskomsten, til et direktiv om sikkerhed og sundhed for gravide, til Arbejdstilsynets bestemmelser, til en national lov om hjemsendelse af gravide og et ligestillingsdirektiv. De forskellige bestemmelser og lovgivninger konflikter på flere områder, og i overenskomsten findes der ikke en bestemmelse, som kan bruges. Hermed et eksempel på, hvordan forskellige bestemmelser, love og direktiver kan komme

til at vanskeliggøre en klar ordlyd i overenskomsten, for slet ikke at tale om tillidsrepræsentanternes problemer med at finde frem til og fortolke regelsættene. Rapportens spørgeskemaundersøgelse antyder, at forhold omkring barsel ikke er et af de emner, der fylder mest i deres arbejde. Til gengæld er det et område, som $\frac{3}{4}$ dele af tillidsrepræsentanterne inden for LO-forbundene anser for at være en vigtig opgave for fagbevægelsen. Der ønskes med andre ord endnu bedre regler omkring barsel, orlov og omsorg. At det er et område, der ligger tillidsrepræsentanterne på sinde, afspejles også af debatten i 2000-2001, hvor netop diskussionen om graviditet, barsel, ligestilling og forlængelse af orloven for både kvinder og mænd har været intens.

Netop i begyndelsen af oktober 2001 har EF-domstolen afsagt en kendelse, der fastslår, at graviditet er en privatsag indtil tre måneder før fødslen. En kvinde ansat i et vikariat af seks måneder blev fyret, da hun efter to måneder i vikariatet fortæller sin arbejdsgiver, at hun er gravid i 6. måned. Ifølge lokalaf-talen har kvinden krav på at kunne gå på barsel to måneder før fødslen. Arbejdsgiveren, der føler sig løjet for ved ansættelsen, vælger imidlertid at afskedige hende. Sagens afgørelse markerer klart, at loven er lige for både langtidsansatte og tidsbegrænset ansatte, og at arbejdsgivere ikke kan afskedige en kvinde på grund af graviditet, hvis hun er ansat mere end tre måneder før fødslen.

Barselsregler er således fortsat et kontroversielt emne, men tendensen synes at være, at medarbejderes vilkår under barsel bliver stadig forbedret gennem overenskomsten. Forhold omkring barsel og orlov bliver en fortsat større del af tillidsrepræsentantens hverdag.

Børns sygdom

Der er gjort forskellige tiltag i overenskomsten, hvad angår pasning af børn ved sygdom. For det første giver paragraf 29 i dag medarbejdere nødvendig frihed til pasning af syge børn under 14 år. Det er med til at ensarte konkurrencevilkårene for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Paragraffen optræder første gang i overenskomsten fra 1995. Fra 1995 og frem til juli 2001 betales pasningsdage med sygepengeudbetalingen, mens der herefter ydes betaling som ved medarbejderens egen sygdom. Der har ikke været nogen voldgiftskendelser på området.

En anden ændring i overenskomsten handler om barnets første sygedag. Denne paragraf (paragraf 18) er indført i overenskomsten i 1981 og siger, at en medarbejder gives frihed til at passe syge børn på den første sygedag (og kun den første), hvis medarbejderen har været ansat i mindst et år. I overenskomsten fra 1987 sættes ancienniteten ned til seks måneder, og fra 1991 gælder det alle medarbejdere, også dem under uddannelse.

Tillidsrepræsentanten, der er involveret i tilrettelæggelse af det daglige arbejde, vil givet også mærke, at disse bestemmelser omkring pasning af syge børn er udvidet til at omfatte flere og flere af de ansatte kolleger, men reglerne er klare, og det overlades således sjældent til tillidsrepræsentanten eller ledelsen at skulle fortolke på området.

Børne- og feriefridage

Fra 1998 og frem kommer en del tilføjelser i overenskomsten angående børnefridage og feriefridage.

- Fra 1998 får medarbejdere med ni måneders anciennitet ret til en feriefridag pr. kalenderår, med løn som ved sygdom. Hvis ikke feriedagen er afholdt inden årets udløb, betales der kompensation herfor svarende til den nævnte betaling. Endvidere gøres juleaftensdag i 1998 til betalt fridag.
- Medarbejdere med børn med minimum seks måneders uafbrudt beskæftigelse tildeles ret til to dages frihed i 1998, og fra 1999 tre dage. Der gælder samme regler for udbetaling af kompensation for uafholdte børnefridage som for feriefridagsordningen.
- I overenskomsten fra 2000 tilføjes en række bestemmelser, der ensarter og erstatter reglerne for den ene feriefridag og de tre børnefridage for medarbejdere, der har været ansat i henholdsvis ni og seks måneder.
- Fra maj 2001 gælder det således, at alle medarbejdere med eller uden børn har ret til fire feriefridage, og fra maj 2003 fem feriefridage i løbet af et kalenderår, hvis de har en anciennitet på minimum ni måneder. Fridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret og betales som ved sygdom. Uafholdte feriefridage kan som

kompensation ved ansøgning herom udbetales med løn som ved sygdom. Denne ordning tilgodeser alle og udligner de omdiskuterede forskelle mellem fridagsordninger for medarbejdere med børn og dem uden.

Der har været ti voldgiftskendelser om fridage – alle fra 1999-2000. Tre af dem handler om betaling for den 24. december (jf. overenskomstændring og konflikten i 1998), og de øvrige om børnefridage – heriblandt om definitionen af en forælder ('pap'-forældre, plejeforældre). Dette tyder på, at netop reglerne indført i 1998-overenskomsten har givet anledning til tvivl om fortolkning, hvilket der med reglerne fra 2000 er rådet bod på – se også afsnittet 'Ferie'.

Børnepasningsorlov

I begyndelsen og midten af 1990'erne var orlovsordninger et meget debatteret emne. Debatten havde blandt andet det resultat, at der fra 1994 indførtes både uddannelses-, sabbat- og børnepasningsorlov.⁷⁾ Børnepasningsorloven (der ikke må forveksles med forældreorloven) sikrer såvel ledige som beskæftigede med børn i alderen 0 til 8 år ret til op til et års pasningsorlov pr. barn. Ydelsen under orlov udgør 80% af den højeste dagpengesats. Denne reform af orlovsreglerne er et lovgivningsanliggende og er ikke indskrevet i Industriens overenskomst, men hører med til billedet af den sociale dimensions voksende betydning. Arbejdet for at sikre bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv påvirker nemlig virksomhedens arbejdstilrettelæggelse. Fra overenskomsten 1995 gælder, at en medarbejderrepræsentant ved retsbestemt børnepasningsorlov i henhold til gældende regler bevarer sin tillidspost – og den dermed forbundne beskyttelse.

Frihed ved sygdom i familien

Med implementeringen af forældreorlovsdirektivet, der er bilag til overenskomsten fra 1998 og frem, er der indført bestemmelser vedrørende 'arbejdsfrihed som følge af force majeure' og 'pasning eller pleje af nærtstående alvorligt syge'. Førstnævnte bestemmelse giver en medarbejder ret til frihed, når tvingende familiemæssige årsager (sygdom eller ulykker) gør sig gældende og kræver medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse. Friheden er uden løn, medmindre en lokalaftale siger noget andet. Bestemmelsen om pleje af alvorligt syge er ligeledes et nyt bilag fra 1998-overenskomsten. Her stipuleres, at anmodninger om orlov i forbindelse med pasning af alvorligt syge nærtstående i hjemmet skal søges imødekommet.

I forhold til tillidsrepræsentantens arbejdsområde udgør de forskellige ordninger og bestemmelser en udvidelse. Det er ikke muligt her at fastslå, i hvilket omfang tillidsrepræsentanten involveres på arbejdspladsen i forbindelse med initiativerne om barsel, feriefridage, barns sygdom osv. Det synes dog sandsynligt, at det øgede fokus på det psykiske arbejdsmiljø og den generelle sociale trivsel vil påvirke tillidsrepræsentantens arbejde.

EU og den sociale dimension

Kampen for bedre arbejdsvilkår for både mænd og kvinder har også udfoldet sig på europæisk plan. Det markeres blandt andet med det sociale charter fra 1989 og diverse 'sociale' direktiver om fx forældreorlov, ligeløn og ligebehandling i forbindelse med graviditet.

Det sociale charter udgør en del af svaret på fagbevægelsens krav om et fælles sæt sociale spilleregler for medlemslandene i forbindelse med etableringen af det indre marked. Det skal sikre, at konkurrencen sker på et socialt retfærdigt grundlag. De mange implementerede direktiver på området skal sikre de 12 grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder i det sociale charter. Parterne ønsker, at implementeringen af EU-direktiver finder sted via overenskomsten. Derved opnås, at organisationerne kan behandle sagerne i det fagretlige system. Desuden sikres en relativt høj efterlevelse af reglerne – se også afsnittet 'Internationalisering'.

Både i den danske og den europæiske debat om bedre arbejdsvilkår og sociale hensyn er der gennem de seneste 30 år sket en udvikling. I 1960'erne og 1970'erne drejede debatten sig om den eksisterende forskelsbehandling af mænd og kvinder, hvad angår arbejdsvilkår i almindelighed og løn i særdeleshed. Debatten i 1990'erne har været præget af et fokus på sikring af sociale rettigheder, der skaber bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv for både mænd og kvinder.

7) Retten til sabbatorlov er afskaffet fra december 1999, og orlov til uddannelse bevilges ikke efter januar 2001.

Indarbejdningen i overenskomsten af sociale hensyn til den enkelte medarbejder og dennes familie er en udvikling, der gennem specielt sidste halvdel af 1990'erne har øget bredden af overenskomsterne betydeligt. Stadigt flere traditionelt velfærdsstatslige forhold som fx pension, feriefri dage og barsel indarbejdes i overenskomsten, hvilket er med til at forandre og decentralisere dele af den sociale ansvarsfordeling i samfundet til arbejdsmarkedets parter. Dette udvider arbejdsområderne for tillidsrepræsentanten, og tillidsarbejdet får en stadig blødere karakter.

3.4 INTERNATIONALISERING

3.4.1 Implementering af EU-direktiver i overenskomsten

Internationalisering handler specielt om internationale virksomheders opkøb af danske firmaer og påvirkningen fra EU. EU-direktiver indarbejdes i overenskomsten, og i store, internationalt arbejdende virksomheder oprettes der Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU).

Implementering af EU-direktiver i Industriens overenskomst sigter mod, at fortolkning af EU-regler kan gøres til genstand for fagretlig behandling. Nogle EU-direktiver findes indskrevet i selve overenskomsten, andre findes som bilag.

- De første direktiver (arbejdstid og 'børn og unge' direktiverne) blev indarbejdet i overenskomsten i 1995 sammen med et bilag med regler for beskyttelse af lønmodtageren ved masseafskedigelser. Det sidste er blevet til på baggrund af et EU-direktiv fra 1975 og er indført via lovgivning i Danmark.
- I 1995 indgås en organisationsaftale mellem CO-industri og DI om retningslinier for implementering af EU-direktiver. I overenskomsten tilføjes organisationsaftalen om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv. Endelig tilføjes et protokollat om implementering af direktiv om børn og unge.
- I 2000-overenskomsten findes som bilag i overenskomsten en organisationsaftale om implementering af direktivet om forældreorlov (se afsnittet Familieforhold) og deltid.

Der er op gennem 1990'erne kommet stadig flere bilag og protokollater med tilknytning til europæiske og internationale forhold og de nævnte direktiver. Spørger man til holdningen til direktiverne på arbejdspladsen, er der mange tillidsrepræsentanter, som har bemærket de implementerede direktiver, men ikke direkte anvendt dem. Eller som en tillidsrepræsentant udtrykker det:

"Jeg har da læst dem, men de siger mig ikke en hatfuld. Der står ikke noget, som jeg kan bruge til noget. Det har ingen relevans her – for mig er det fyldstof, men derfor kan det jo sagtens have relevans for andre – og har det formentligt også."

Tillidsrepræsentant

Indskrivningen af EU-direktiverne i overenskomsten accepteres, men der udtrykkes også bekymring for omfanget og rækkevidden af denne regulering fra EU:

"Direktiverne – det er ikke noget, vi bruger. Det er udmærket, at de er der, så længe de ikke bestemmer for meget. Vi tænker ikke på samme måde i alle de europæiske lande – så der skal være grænser for, hvad der kan bestemmes nede fra EU."

Tillidsrepræsentant

Det er interessant, at interviewpersonerne ikke mener at kunne bruge direktiverne til så meget. For samtidig er det givet, at netop parternes udvidede EU-arbejde samt den øgede økonomiske globalisering og internationalisering smitter af på tillidsrepræsentantens virke og arbejdsområde. Når en virksomhed overtages af et internationalt firma, sker der ofte store omvæltninger, hvad angår fx ledelseskultur, medbestemmelse, personale og arbejdsorganisering. Det giver uundgåeligt ekstraarbejde fx i form af formidling af diverse ændringer til kolleger, komplicerede virksomhedsregnskaber, ejerforhold og kommunikationsveje. Ofte ændres ansvarsområder for tillidsrepræsentanten.

På ét område har EU-direktiver dog spillet en betydelig rolle. I forhold til bestemmelserne omkring ansættelse sikres alle lønmodtagere siden 1993 via et EU-direktiv ret til et ansættelsesbevis (se evt. afsnittet om ansættelser).

Interviewundersøgelsen peger på, at EU-direktiverne og de tilkomne bilag med relation hertil opfattes som udefrakommende elementer i overenskomsten. De af elementerne, der er traditionelle arbejdsmarkedspolitiske emner, føler de centrale parter sig øjensynligt forpligtet til at indarbejde i overenskomsten, mens der vedrørende andre områder henvises til lovgivningen. Direktiverne synes at have relativt lille gennemslagskraft. Dels finder arbejdsmarkedets parter ikke, at det er deres' bestemmelse; dels forventes det om mange af områderne, at det er staten, der har ansvaret. Omvendt kunne det også være tilfældet, at statens institutioner pålægger parterne at indføre disse elementer med den konsekvens, at parterne på visse områder føler deres suverænitet truet.

Arbejdsmarkedets parter har imidlertid kæmpet for, at flere og flere direktiver indføres via overenskomstsyste­met. Derved bevares den danske model og forhandlingstraditionen i Danmark, og lønmodtagernes ret til at få afgjort stridigheder ved en fagretlig instans fastholdes – også inden for de nye EU-direktivområder. Dette blev tilskyndet i 1996, hvor DA og LO indgik en aftale om implementering af EU-direktiver med det formål at sikre, at kollektive overenskomster anvendes i størst muligt omfang.⁸⁾ Med forsøget på at fastholde organisationernes klagerettigheder på områder, hvor Danmark må underlægge sig EU's vedtagne direktiver, søger man at bevare balancen i trepartssystemet. Var direktiverne blevet indført alene via national lovgivning, ville muligheden for at få sager behandlet fagretligt ikke eksistere, og afstanden fra den enkelte arbejdsplads til EU-systemet ville vokse. Det kunne opfattes som et tilbageskridt i forhold til trepartssystemet og magtfordelingen i dette spil.

3.4.2 Virksomhedsovertagelse – en udfordring for samarbejdstraditionerne

Stadig flere virksomheder opkøbes og smeltes sammen under en international ledelse. Det har imidlertid ikke sat de store aftryk i overenskomsten.⁹⁾ Der er ingen bestemmelser i overenskomsten, som kan guide og lette tillidsrepræsentantens arbejde i en sådan ny situation. Der findes heller ikke bestemmelser, som sikrer virksomhedens valgte repræsentanter medindflydelse og rettigheder, så overtagelsen ikke forværrer situationen på virksomheden, hvad angår både personalepolitik og arbejdsorganisering. Som citatet udtrykker er dette med til at skabe stor frustration blandt medarbejderne og deres tillidsfolk:

“Den nye ledelse prøver at implementere den produktionsgang, de har i X-land, her i firmaet. Hvad kan man tabe ved det?

En god arbejdsplads, for eksempel! Vi har en montage- og produktionslinie, hvor vi har nogle hæve-sænke-funktioner, så folk ikke behøver at være lige høje. Nu har man så fra udlandet dikteret, at vi skal have nogle rullende linier, hvor man løber lidt samtidig. Her kører du i den samme højde hele tiden - men der er jo altså ikke to danskere, der er lige høje.”

Tillidsrepræsentant

Specielt hvad angår medbestemmelse, synes der at være en fare for, at overtagelse af en udenlandsk virksomhed fører til længere og mere ufremkommelige kommunikations- og indflydelsesveje for både tillidsfolk og daglige ledere. En ny ledelse er altid en udfordring, men forholdene kompliceres yderligere, når en sådan ny ledelse kommer med en anden kultur, andre samarbejdstraditioner og måske ikke fysisk er meget til stede på virksomheden. Det følgende citat omhandler bestyrelsesarbejdet på en virksomhed, der er overtaget af et internationalt firma. Her fremgår det tydeligt, at der i praksis er risiko for, at der sker en udhuling af det samarbejdssystem og de regler, der gælder for medarbejderindflydelse på det danske arbejdsmarked.

8) Den forventede afgørelse i sagen om det i 1995 implementerede direktiv om arbejdstid fører til, at implementering via overenskomsten skal følges op af følgelovgivning, således at ikke bare de 85% organiserede lønmodtagere på det danske arbejdsmarked tildeles rettigheden til fx deltidsansættelse, men at alle – også de resterende 15% ikke-organiserede – er omfattet af reglerne. Dette er i overensstemmelse med reglerne for implementerede direktiver, idet disse retter sig mod alle borgere i EU.

9) I forbindelse med denne rapport's tilblivelse er der blevet fulgt op på en tidligere undersøgelse af et udvalg af industrivirksomheder i Danmark – alle CO-industri-virksomheder (Navrbjerg 1999). Alle de genbesøgte virksomheder er siden 1995 overtaget af et større internationalt firma.

“Der er da ingen tvivl om, at vi alene har en bestyrelse på virksomheden, fordi vi har en aktieselskabslovgivning, der siger, at vi skal have det. Bestyrelsen har ingen som helst funktion. Den har ingen reel ledelsesmæssig funktion som i andre aktieselskaber. Den reelle bestyrelse for gruppen her sidder i London.

Det vil reelt sige, at muligheden for medindflydelse mindskes ved, at man bliver købt af en stor udenlandsk virksomhed?

Ja, med store frustrationer til følge. Vi gør, hvad vi kan for at gøre noget ved situationen, men det er svært at gøre noget inden for det formelle system.”

Personalechef

Der savnes i en sådan situation redskaber til at sikre medbestemmelse, når man overtages af en international virksomhed. Netop området omkring internationalisering og mødet mellem forskellige virksomhedskulturer kan meget vel blive et af de store emner for fremtidens tillidsrepræsentant. Spørgsmålet er, hvordan overenskomsten kan bidrage – for stramme og begrænsende bestemmelser i overenskomsten kan medvirke til at skræmme eventuelle internationale købere væk, og smidige og decentralt orienterede regelsæt kan blive intetsigende og ikke levere den efterspurgte beskyttelse. Nogle tillidsrepræsentanter efterlyser en ankeinstans, hvor det er muligt at indberette uløselige sager om eksempelvis organisering af arbejdet og arbejdsmiljøproblemer (fysiske som psykiske).¹⁰⁾ Der tales her om en regulær udvidelse af det fagretlige system, således at også konflikter af mere blød karakter i forhold til trivsel og indflydelse på arbejdspladsen kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

“Det eneste, vi kan gøre [i forhold til denne internationale overtagelse af firmaet], er at vente på, at alt lortet kommer i gang, og så få Arbejdstilsynet herved. De vil ikke gøre det på forkant. Det vil de ikke. Der skal lig på bordet først. Der mangler vi den der ankeinstans, hvis man direkte kan se, at noget er totalt tåbeligt at indføre.”

Tillidsrepræsentant

Når der ingen paragraffer eller regler er at fortolke på dette område, kan der ikke være tale om fortolkningsproblemer i forhold til den gældende overenskomst. Det er således et område, hvor tillidsfolk er overladt meget til egne forhandlingsevner og de virksomhedsspecifikke samarbejds- og ledelsestraditioner.

3.4.3 Europæiske samarbejdsudvalg

På ét område har man fra den europæiske faglige sammenslutning (EFS) søgt at tage højde for de multinationale selskabers grænseoverskridende natur og sikre medarbejdere medindflydelse – nemlig ved etablering af Europæiske Samarbejdsudvalg, ESU. Det vedtagne direktiv giver medarbejdere ret til at oprette europæiske samarbejdsudvalg i koncerner, som dækker mere end ét europæisk land og har over 1000 medarbejdere.

- I 2000-overenskomsten ses det første fingeraftryk af ESU, idet det tilføjes under paragraf 4 (Afskedigelse af tillidsrepræsentant), at afskedigelsesregler for tillidsrepræsentanter også gælder for medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg – i øvrigt henvises til Lov om Europæiske Samarbejdsudvalg fra 1996.

Direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg har været omdiskuteret. Direktivet blev efter mange års forhandlinger på EU-niveau endelig vedtaget i 1994 med det formål netop at sikre og forbedre lønmodtagernes ret til information og høring i europæiske virksomheder med aktiviteter i to eller flere EU-medlemslande. De europæiske samarbejdsudvalg er en parallel til de eksisterende samarbejdsudvalg, men hvor SU er rettet mod lokale arbejds- og personaleforhold, er fokus i ESU-direktivet rettet mod strategisk-økonomiske forhold.

Uenigheden mellem parterne – internationalt som nationalt – er stor, hvorfor det indgåede kompromis ikke falder helt i hverken arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationernes smag. Den træge og langstrakte proces vidner også om, at netop medarbejderindflydelse er et omstridt emne i såvel den danske som den europæiske arbejdsmarkedspolitik.

10) Det skal i denne forbindelse påpeges, at der i 2001 er indgået en kollektiv aftale mellem CO-industri og DI, der muliggør, at sager om psykiske arbejdsmiljøproblemer kan løses inden for det fagretlige system.

Forslaget om oprettelse af ESU stammer oprindeligt fra et EU-direktiv, og ved vedtagelsen på EU-plan blev der lagt op til, at det var muligt at indføre direktivet både via de kollektive overenskomster og via lovgivning. Relationerne mellem parterne på det danske arbejdsmarked gjorde det dog ikke muligt at udnytte denne åbning for indførelse af direktivet via overenskomsterne – specielt på grund af arbejdsgivernes modstand. Resultatet blev, at ESU blev indført via lovgivningen i 1996.

Erfaringerne med oprettelsen af ESU har været meget blandede. Først og fremmest er ESU ikke nær så udbredt som forventet på nuværende tidspunkt. Der er etableret lige omkring 500 europæiske samarbejdsudvalg, mens direktivet giver mulighed for etablering af over det dobbelte. Inden for CO-industris område er omkring 100 tillidsrepræsentanter medlemmer af et europæisk samarbejdsudvalg. Endvidere er det betydelige kompetencer, man som tillidsrepræsentant skal besidde for at kunne repræsentere sine kolleger fornuftigt i et ESU. At være medlem af ESU kræver gode sprogkunderskaber samt viden og indsigt, fordi man beskæftiger sig med strategisk planlægning, omstruktureringer og til tider også lukning af virksomhedsfilialer. Som en tillidsrepræsentant udtrykker det:

“Man skal være lidt af en advokat, lidt af en økonom, lidt af en diplomat, god til engelsk og frem for alt en god og veluddannet tillidsrepræsentant, hvis man skal have en chance for at begå sig.”
Tillidsrepræsentant

Arbejdet i ESU stiller således store krav til den pågældende tillidsrepræsentants kendskab til og forståelse for de forskellige medlemmers nationale kultur og arbejdsmarkedssystem. Ligeledes har der vist sig at være mange problemer med tilvejebringelse af og adgang til de nødvendige praktiske hjælpemidler, såsom telefon, PC'er og økonomiske ressourcer. Spørgsmålet er, om det er muligt at sikre i hvert fald de fysiske rammer for ESU-etableringen gennem overenskomsten.

Undersøgelser viser, at ESU i praksis ofte danner ramme for diskussion af emner såsom personalepolitik og arbejdsforhold – og det på trods af at direktivet siger, at fokus skal lægges på strategisk-økonomiske emner. Der er således behov for et forum, hvor sådanne traditionelle lokale SU-emner kan behandles i en international kontekst.

Fagbevægelsens interne uddannelser (FIU) udbyder kurser med sigte på at udvikle nævnte kompetencer hos danske ESU-medlemmer, og også CO-industri bistår med assistance og ekspertise ved ny- eller genforhandlinger om oprettelse af ESU. Til ethvert oprettet ESU sørger CO-industri for, at der tilknyttes en national faglig ekspert. Derudover afholdes kurser og konferencer for ESU-medlemmer. Erfaringer og den fortsatte uenighed mellem parterne tyder dog på, at ESU har haft en svær implementeringsstart. Det vil være et problem at nå målene med hensyn til oprettelse af ESU som et organ, der kan sikre medarbejderne indflydelse i multinationale selskaber, hvis der fremover mangler støtte fra arbejdsgiverne, økonomiske ressourcer og uddelegering af kompetencer. Udfordringen for tillidsfolk, der vælges til ESU, er stor, hvad angår både forretnings-, sprog- og kulturforståelse, og støtten via overenskomsten er på nuværende tidspunkt begrænset.

I efteråret 2001 vedtog EU-landenes arbejdsministre formelt direktiverne til gennemførelse af det europæiske selskab i 'Statut for det europæiske selskab'. Formålet er dels at sikre en mere ensartet juridisk og praktisk behandling af sådanne selskaber, dels at fastlægge arbejdstagernes deltagelse, plads og rolle i et sådant selskab. Statutten angiver således flere medindflydelsesmodeller, og der skal ved påtænkt stiftelse af et sådant selskab indgås forhandlinger om tilrettelæggelse af medarbejdernes indflydelse på selskabet. Det understreges, at der skal stilles lokaler, materielle og økonomiske midler samt andre faciliteter til rådighed for arbejdstagerrepræsentanterne, hvilke er nødvendige for, at disse kan varetage deres funktion. Her findes således regler til sikring af de fysiske rammer for medarbejderrepræsentanter i europæiske selskaber. Spørgsmålet bliver, hvorledes dette direktiv om det europæiske selskab implementeres i de respektive lande, og hvilke sanktioner der kan sikre, at statutten overholdes.

Tillidsrepræsentanten står centralt ved virksomhedsovertagelse af et multinationalt selskab, fordi den medarbejdervalgte repræsentant ofte er det formidlende bindeled mellem medarbejdergruppen, den nye og den gamle ledelse. På nuværende tidspunkt foregår overtagelserne uden centralt bestemte retningslinier eller mulighed for støtte i den gældende overenskomst for tillidsrepræsentanterne. Etableringen af Europæiske Samarbejdsudvalg er ikke slået rigtigt an, fordi specielt store lande som fx Tyskland overrumples af omfanget af arbejdet med at etablere ESU, og de implementerede EU-direktiver rammer ikke helt plet i forhold til, hvilke områder tillidsrepræsentanten mangler støtte på.

3.5 LØNVILKÅR OG FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSER

3.5.1 Løn og akkorder

I overenskomsten fra 2000 hedder det, at parterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, tilpasset lokale forhold. Sådan har det heddet i overenskomsten siden 1965. Før 1965 stod der, at parterne anser det for ønskeligt at anvende akkordarbejde ved fabrikmæssig produktion. Ændringen kan ses som udtryk for en øget opmærksomhed på, at ikke kun akkordarbejde, men også andre løn- og produktionssystemer kan øge effektivitet og produktivitet. I dag foreskriver overenskomsten, at lønnen aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og den må ikke bindes eller hindres ved klubbeslutninger, selv om der gerne må konfereres med kolleger om prisen uden for arbejdstid. Således har det heddet siden 1948.

Sådan er de overordnede regler i overenskomsten i dag, og disse formuleringer har altså været gældende i en meget lang periode. Men på andre områder er der gennem tiden sket betydelige ændringer i overenskomsten, når det gælder lønforhold.

Almindelige timelønsbestemmelser

I overenskomsten fra 1902 hedder det, at tillidsrepræsentanten har forhandlingsret i forhold til minimallønssystemet.

- Lønindividualisering: Fra 1902 hedder det, at lønningen for dygtige medarbejdere fastsættes mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. I tilfælde af uenighed kan tillidsrepræsentanten tilkaldes, men lønnen skal fastsættes uden indblanding fra organisationerne. Denne formulering er stort set uændret i overenskomsten 2000.
- I 1971 anbefales arbejdsgiverne, at der lægges en systematisk vurdering til grund for lønfastsættelsen, således at der tages hensyn til den enkelte arbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats, det udførte arbejdes sværhedsgrad osv. Kan en medarbejder passe flere maskiner, kan der lokalt træffes aftale om tillæg til lønnen. Disse regler har ikke ændret sig over de seneste 30 år.
- Satser: I overenskomsten fra 1950 indledes paragraffen om lønforhold med en minimalløn for samtlige faglærte på Industriens område.¹¹⁾ Ufaglærte mænd, ufaglærte kvinder, mandlige ungarbejdere og kvindelige ungarbejdere har særskilte satser. I 1967 skelnes der kun mellem faglærte og ufaglærte kvinder (faglærte arbejdere (både kvinder og mænd) og ufaglærte mænd får den samme grundsats, mens ufaglærte kvinder får mindre). Der skelnes fortsat mellem voksen- og ungarbejdere, men sidstnævnte er ikke længere kønsmæssigt differentieret. De særlige timelønsbestemmelser for visse faggrupper er efter 1967 samlet i en særskilt paragraf.
- Geografiske forskelle: Den stipulerede lønforskel mellem arbejdere i provinsen og i København forsvinder ud af overenskomsten i begyndelsen af 1960'erne.
- Kønsmæssige forskelle: Frem til 1973-overenskomsten er der markante forskelle mellem mænds og kvinders mindstebetaling. Herefter er der (i hvert fald formelt og i overenskomsten) ikke forskelsbehandling mellem mænd og kvinder (se afsnittet Kønsmæssig ligestilling). 'Lov om lige løn for lige arbejde' vedtages af Folketinget i 1976.

11) Med undtagelse af Dansk Formerforbund og Dansk Tømrerforbund, for hvem der ingen minimalløn og mindstebetaling fastsættes.

Der findes 12 voldgiftskendelser på området om timeløn inden for de sidste 30 år. Emnerne varierer meget, og en egentlig tendens lader sig ikke identificere. Et flertal af kendelserne handler dog om mindstelønssatser og produktivitsnormer. Selv om der næppe er tvivl om, at mange lønmodtagere har fået bedre løn- og arbejdsvilkår, kan det ud fra voldgiftskendelserne konstateres, at ensidigt, gentaget og lavtlønnet arbejde stadig findes. Relativt mange af de uenigheder, som kommer til voldgiften, drejer sig om løn for netop denne form for arbejde.

Lønssystemer

Lønssystemer får først deres egen paragraf ved overenskomsten i 1993. Men tidligere har en række andre paragraffer eksisteret, som har dækket mange af de samme emner. Fra 1971 og frem til 1993 har afsnittet heddet 'Akkord og andre produktivitsfremmende lønssystemer', og før dette hed det blot 'Alm. akkordbestemmelser'. Og som nævnt optræder ordet lønssystemer første gang i overenskomsten i 1965. Følgende større ændringer har fundet sted i overenskomsterne:

- Frem til 1960'erne har minimallønssatserne været en væsentlig del af overenskomsterne. Minimallønssatserne forsvinder ud af overenskomsterne i begyndelsen af 1960'erne – mindstebetalingssatserne står herefter alene i det første stykke under overskriften 'Lønforhold'.¹²⁾
- I overenskomsterne fra 1963, 1965 og 1967 kommer en del tilføjelser i forbindelse med det i 1961 aftalte bortfald af minimallønssatserne. Der er blandt andet tale om en indførelse af mindstebetaling, der gradvis stiger i overenskomstperioden efter 1967.
- Om indførelsen af denne nye lønform hedder det i en anmærkning i 1967 under daværende paragraf 17, at reguleringen skal foretages således, at ingen af parterne som helhed vinder eller taber derved.
- Fra og med 1961-overenskomsten kan der lokalt træffes aftale om tillæg til lønnen, hvis der ikke er taget hensyn til, at arbejderen passer flere maskiner. Eventuelle stridigheder kan behandles fagretligt.
- En række regler for lønssystemer baseret på arbejdstidsstudier forsvinder ud af overenskomstens afsnit om akkorder fra 1995-overenskomsten, men reglerne er fortsat bilag i overenskomsten.

Der er indgået 14 voldgifter på området inden for de sidste 30 år. 11 af disse inden for de sidste 10 år. Næsten alle uoverensstemmelserne drejer sig om fortolkninger af lokalaftaler om produktivitsnormer, akkorder eller bonus i forbindelse med et givet arbejde.

Akkordbestemmelser – almindelige og særlige

Generelt har akkorder haft en relativt fremtrædende plads i overenskomsterne frem til i dag – men placeringen i overenskomsten har ændret sig løbende, så akkorder i dag behandles under paragraf 23 om 'Lønssystemer', suppleret med paragraf 24, 'Særlige akkordbestemmelser'. Akkorder er således blevet en mulig del af det mere overordnede begreb Lønssystemer. Selve indholdet af akkordbestemmelserne har imidlertid ikke forandret sig meget over tid.

- Overenskomsten fra 1902 fastslår, at akkorder fastsættes mellem arbejdsgiver og arbejder. I tilfælde af uenighed kan begge parter tilkalde tillidsrepræsentanten.
- I overenskomsten fra 1919 slås fast, at der skal tages passende hensyn til akkordarbejdere med forkortet arbejdstid, og at akkordarbejde er ønskeligt ved gennemførelse af priskuranter.
- Fra 1954 indføres det i overenskomsten, at en ikke-faglært arbejdsmand, der udfører en bestemt del af et arbejde – givet i akkord til faglærte – skal tilføres et tillæg eller særakkord efter nærmere aftale på arbejdsstedet.

12 Minimalløn er en lønform, hvor lønnen udgøres af en grundsats og en række tillæg, fx genetillæg eller individuelle tillæg. Principielt kan ledelsen vælge at modregne satser i det individuelle tillæg. Satsstigninger giver derfor ikke nødvendigvis højere løn.

I mindstebetalingssystemet fastsættes i overenskomsten en grundsats, som er undergrænsen i timelønnen. Den konkrete timeløn fastsættes ved forhandling på virksomheden. Da langt de fleste timelønnede har en timeløn, der er højere end mindstebetalingen, har forhøjelser af satsen i overenskomsten ikke den store direkte indvirkning. Kun de på mindstebetaling får direkte noget ud af højere satser, men det er meget få, der arbejder under sådanne lønvilkår. Den procentvise stigning i mindstebetalingen er af stor indirekte betydning for tillidsrepræsentanter, fordi det er et pejlemærke for de lokale lønforhandlinger.

- I 1961 indføres bestemmelser om, hvorledes akkorder fastsættes ved arbejdstidsstudier for en hel arbejdergruppe, samt hvordan dyrtidstillægget indregnes i akkordbasis og i timelønninger (i overenskomsten fra 1958 findes et bilag med den indgåede aftale om indregning af dyrtidstillægget i lønnen).
- Fra overenskomsten 1963 kan anvendelsen af akkordarbejde ved fabriksmæssig produktion ikke bare opnås ved priskuranter bygget på grundlag af fri forhandling. Akkord kan også anvendes på grundlag af arbejdsstudier, hvis det er hensigtsmæssigt. Denne bemærkning forsvinder igen i den følgende overenskomst fra 1965.
- I 1967 bliver det pointeret, at arbejderen har pligt til at anmelde eventuel forskel mellem reelt optjent akkordløn og den forudbetalte, og fristen for anmeldelse ændres. Kan der ikke opnås en aftale om akkorder, kan hver af parterne tilkalde tillidsrepræsentanten.
- Lokalt kan der træffes aftale om aflønning af arbejdsopgaver, der bestrides af både faglærte og ufaglærte – aftalerne skal indgå under organisationernes medvirken.
- I 1967-overenskomsten åbnes der op for, at akkorder ikke kun fastsættes gennem fri forhandling. Overenskomsten fra 1967 rummer udvidede aftaler angående 'Regler for områder med arbejdsstuderede akkorder', hvilke igen udbygges i 1971-overenskomsten. Der lægges i begge overenskomster vægt på, at der er tale om lokale aftaler.
- Fra 1973 indføres en aftale om aflønning ved informations- og instruktionsmøder.

Hvis der skønnes at være tale om det, man i overenskomsten kalder 'misforhold' på området for timelønsbestemmelser, har parterne påtaleret i forhold til hinanden i henhold til 'Regler for behandling af faglig strid'. Generelt kan overenskomsten ikke opsiges i den periode, den gælder. Der er dog en væsentlig undtagelse. Ved opsigelse af en lokal akkordaftale overgår medarbejderne på timeløn, og parterne har ret til at aktionere med henblik på at opnå en ny akkordaftale. Lokale konflikter af denne art skal behandles i henhold til 'Regler for behandling af faglig strid' – det vil sige at mægling og organisationsforhandling skal forsøges, før arbejdsstandsning lovligt kan iværksættes. Denne type interessekonflikter har der kun været få eksempler på, idet der er risiko for sympatikonflikter.

Dyrtidsregulering

Dyrtidsregulering bliver igen en del af overenskomsten fra 1952 efter at have været fraværende fra overenskomsten siden 1931. Dyrtidsregulering er et prisreguleret tillæg til timelønnen, der i begge efterkrigstider blev brugt til at sikre danske lønmodtagere ordentlige lønforhold.

- 1957 enes parterne om at indregne dele af dyrtidstillægget i lønnen, og i 1958 udvides denne aftale til at indregne hele dyrtidstillægget i lønnen.
- Mellem 1961 og 1963 udviskes skellet mellem dyrtidstillæg for kvindelige og mandlige ungarbejdere, mens ufaglærte kvinder fortsat skiller sig ud fra gruppen med det højeste tillæg omfattende faglærte og ikke-faglærte mænd samt faglærte kvinder.
- 1969 bliver dyrtidstillægget det samme for mænd og kvinder.
- Dyrtidstillægget forsvinder ud af overenskomsten i 1987 som følge af lovændring i 1986.

Indregningen af dyrtidstillægget i lønnen i slutningen af 1950'erne sker på baggrund af, at den enkelte arbejders mulighed for at påvirke sin lønstørrelse gennem akkordsystemet var mindsket i takt med, at dyrtidstillægget var steget markant i årene op til. Dermed var der risiko for, at arbejdsgiverne mistede produktionsfordelene ved det arbejdsintensiverende akkordarbejde. Indregningen af dyrtidstillæg i lønnen var forskellig alt afhængig af, hvordan lønforholdene var fastsat på den enkelte virksomhed. Aftalen om indregning af dyrtidstillæg i timelønnen eller akkorden pålagde tillidsrepræsentanten at skulle orientere sit forbund, såfremt indregningsaftaler ønskedes indgået.

Lønssystemer og tillidsrepræsentantens rolle

I hvilket omfang overenskomsten tillader og har tilladt, at tillidsrepræsentanten involveres i lønforhandling, står ikke særlig klart i overenskomsten. Fra første færd har der været relativt stort spille-

rum for individuelle forhandlinger af tillæg til særlig dygtige medarbejdere. Men i praksis har tillidsrepræsentanten allerede fra overenskomstsystèmes begyndelse ofte haft forhandlingsbeføjelser i forhold til minimallønssystemet og akkordfastsættelser lokalt på arbejdspladsen. I tilfælde af uenighed mellem arbejdsgiver og arbejder angående tillæg til minimalløn og fastsættelse af akkorder kan begge parter allerede fra 1902 tilkalde tillidsrepræsentanten.

Akkordsystemet, akkordfastsættelse og aflønningstillæg for akkordarbejde er en del af tillidsrepræsentantens arbejdsområde allerede fra de første værkstedsreglers tilblivelse i 1903. Tillidsrepræsentanten fungerer fra første færd som mellemmand mellem ledelse og arbejder i forbindelse med forhold omkring akkordsystemet. Arbejdstidsstudier og rationaliseringstendenser spiller ind på indholdet af overenskomsten fra begyndelsen af 1960'erne angående fastsættelse af akkorder og produktionsplanlægningen generelt. Der indføres som nævnt et afsnit i 1965 om produktivitetsfremmende lønsystemer, og der lægges vægt på, at indgåede aftaler om anvendelse af arbejdstidsstudier træffes decentralt – også her har tillidsrepræsentanten ofte spillet en betydelig rolle.

Fra midten af 1950'erne og frem til 1995 findes detaljerede regler for akkorder og arbejdstidsstudier i overenskomsten, men herefter forsvinder arbejdstidsstudieaftalerne. Dette kan være et udtryk for, at andre produktivitetsfremmende lønsystemer gradvis har overtaget den plads, som bestemmelserne for akkordarbejde har fyldt, og således er vokset i betydning på bekostning af akkordsystemet. Dette bekræftes af, at kun 10% inden for hele LO-området diskuterer akkorder med ledelsen, og 12% diskuterer det med kollegerne. Derimod er de tilsvarende tal for, hvor mange der diskuterer lønklassificering med ledelse og kolleger, henholdsvis 32% og 40%.

Også med overgangen i 1960'erne fra minimallønssystemet til mindstelønssystemet kan ses en tendens i retning af decentralisering. Overgangen til mindstelønssystemet sikrer arbejdsgiveren, at stigninger i grundlønnen ikke smitter af hele vejen op igennem lønhierarkiet, og samtidig giver systemet mulighed for at forhandle løntillæg på den enkelte virksomhed. Det er især i 1980'erne, der kommer et skub i retning af lønsystemer, der decentraliserer dele af forhandlingskompetencen. Ikke mindst sammenlægningen af en række overenskomstområder i 1987 og etableringen af CO-industri og Dansk Industri i 1992 skabte den forhandlingsmæssige basis for et noget anderledes kapitel om løn i overenskomsten fra 1993.

I slutningen af 1980'erne igangsatte CO-industri sammen med arbejdsgiverne kampagner for indførelse af '90'ernes lønsystem'. Årsagen var, at kravene til kvalitet og leveringssikkerhed steg gennem 1980'erne, og et nøglebegreb i denne sammenhæng blev, sammen med uddannelse, fleksibilitet. En måde at motivere medarbejdere til fleksibilitet og opkvalificering er lønsystemer, hvor man belønner indsats på bestemte områder: Det kan være for uddannelse, kvalitet i arbejdet, ansvar, ligesom man kan præmiere et opnået resultat. Disse forhold kan i sagens natur kun forhandles decentralt, og der er næppe tvivl om, at det giver tillidsrepræsentanterne flere opgaver. For det første vil tillidsrepræsentanten ofte blive involveret, når præmisserne for de forskellige lønformer skal fastlægges. For det andet er det også tillidsrepræsentanten, der skal sikre, at der finder en retfærdig indplacering af den enkelte medarbejder sted. Noget tyder imidlertid på, at tillidsrepræsentanter inden for den private sektor har taget den decentrale løn til sig. Inden for hele LO-området angiver 70% af tillidsrepræsentanterne inden for den private sektor, at de foretrækker løn forhandlet decentralt, mens 30% ønsker, at det forhandles centralt.

Det bevægelige lønsystem inden for Jern- og Metalindustrien har simpelthen nødvendiggjort, at beføjelser bliver decentraliseret, og at tillidsrepræsentanten nyder den nødvendige beskyttelse til at bestride disse samtidig. Dette på trods af, at det i mange år har været fastholdt i overenskomsten, at lønnen for den enkelte medarbejder skal aftales 'uden indblanding fra organisationerne eller deres medlemmers side', ligesom klubbeslutninger ikke må være en hindring.

I praksis er det et spørgsmål, om disse regler bliver overholdt. Tillidsrepræsentanter bliver på mange arbejdspladser involveret i lønforhandlingerne, og de får ofte mandater til accept eller afvisning af lønsystemer m.m. fra kollegerne – måske klubben. Der er næppe tvivl om, at lederen af klubben, som jf. paragraf 7 er tillidsrepræsentanten, har betydelig indflydelse på lønsystemerne. Hvis man da overhovedet bruger lønsystemer.

“Det står i overenskomsten, at klubbeslutninger ikke må hindre eller binde aftaler om lønsystemer?”

Ja det er helt grotesk. Jeg har aldrig nogensinde læst det der. Hvad står det under? Nå men, det er så fordi jeg aldrig nogen sinde.... lønsystemer, jamen hvad fa' en skal jeg med dem, jeg bruger det ikke.”

Tillidsrepræsentant

“Når vi laver en lønaftale, så er ikke kun klubben, men alle med til at lave den, igen fordi vi ikke er flere, end vi er. Så jeg går ikke ind og laver en aftale om løn uden at i hvert fald dem, der er til stede, også er med.”

Tillidsrepræsentant

Der synes her at være en modsætning mellem på den ene side virkelighedens verden – hvor klubben via det mandat, som tillidsrepræsentanten gives, faktisk påvirker lønforholdene – og på den anden side overenskomsten, hvori det hedder, at organisationer, klubber og medlemmer ikke må blande sig i lønforhold. Andre steder oplever man slet ikke at have indflydelse på lønforhold – hverken som klub eller individ.

“Der står i overenskomsten, at lønnen aftales mellem den enkelte medarbejder og ledelsen...?”

Fis i en hornlygte. Sådan som vi har det, så har vi et ganske bestemt lønniveau, og det gælder alle – kvinder og mænd, faglærte og ufaglærte.”

Tillidsrepræsentant

I praksis er lønforhandlinger således et vigtigt element i tillidsrepræsentantens arbejde – og har været det fra overenskomstsystemets start.

3.5.2 Funktionærlignende vilkår

Flere og flere timelønnede på Industriens område overgår i dag til funktionærlignende ansættelsesvilkår.¹³⁾ For mange industriarbejdere betyder dette bedre ordninger med hensyn til fx pension, løn, ansættelse og opsigelse, og de to overenskomster – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – påvirker gensidigt hinanden. Der er paragraffer i Industriens Overenskomst, som ved de seneste overenskomstforhandlinger er blevet fornyet med klare paralleller til funktionærernes overenskomst.

- Protokollatet om funktionærlignende ansættelser, der kommer til i overenskomsten fra 1991, har indholdsmæssigt karakter af en hensigtserklæring.
- I overenskomsten 1993 opfordrer parterne i et protokollat i Industriens Overenskomst til, at eventuel funktionærlignende ansættelse af medarbejdere sker efter protokollatets fælles retningslinier. Anciennitetsperioden er her nedsat fra et år til ni måneder.

En medarbejder, ansat på funktionærlignende vilkår, er stadig under Industriens Overenskomst – indtil medarbejderens jobfunktion ændres til at blive et funktionærjob. De områder, hvor timelønnede særlig kan have interesse i funktionærlignende ansættelsesvilkår, er især vedrørende lønforhold, opsigelsesfrister, ferieregler og betaling under sygdom. Der er generelt tale om klare forbedringer for lønmodtagerne, der overgår fra timeløn til månedsløn og funktionærlignende ansættelsesvilkår. Opsigelsesfristerne er længere, godtgørelsesvilkår ved opsigelse bedre, søgnehellidgørelse betales med fuld løn, og det samme gælder ved sygdom.

“Afskedigelse kører vi efter vilkårene for funktionærlignende ansættelser, så vi bruger faktisk ikke overenskomstens regler på området ... det giver nogle længere opsigelsesvarsler.”

Tillidsrepræsentant

13) Det har ikke været muligt at fremskaffe tal herfor, men tendensen bekræftes af CO-industri.

Filosofien bag funktionæransættelsen

Den sikkerhed i ansættelsen og det mere i den månedlige lønningspose, som betroet eller kvalificeret arbejdskraft får ved overgang til ansættelse på funktionærlignende vilkår, forventes 'tilbagebetalt' med større fleksibilitet i forhold til arbejdstid af den pågældende medarbejder og stabilitet i arbejdsstyrken. Det er således kendetegnende for Industriens Funktionæroverenskomst, at der er langt færre og mere løst formulerede bestemmelser. Det smitter af på forventningerne til den medarbejdergruppe, der er ansat på funktionærlignende arbejdsvilkår. De forbedrede ansættelsesforhold falder i tråd med overgangen til nye ledelses- og samarbejdsformer, der øger virksomhedsorienteringen blandt medarbejderne og specielt de valgte repræsentanter.

Den omfattende decentralisering og den skærpede konkurrence på markedet, fx via udlicitering, gør, at medarbejdere og ledelse er en del af en virksomhed, der skal klare sig i forhold til voksende omvendenskaber om både høj kvalitet, fornuftige priser og effektivitet. I takt med at informationsniveauet om fx budgetter og andre økonomiske forhold for de fleste tillidsfolk og også den almindelige medarbejder stiger, øges orienteringen mod og forståelsen for virksomheden og virksomhedens produktionsmæssige værdier og målsætninger. Dette forhold fjerner en hel række af de mere traditionelle handle- og holdningsmønstre – såsom opfattelsen af, at ledelsen er 'dem' og medarbejdergruppen 'os' i opposition til ledelsen. I dag udtrykker flere og flere tillidsfolk og medarbejdere forståelse for virksomhedens tarv, og 'os' er knyttet til både medarbejdere og ledelse, mens 'dem' er konkurrenter på markedet og andre udefrakommende reguleringsmekanismer og institutioner. De klassiske interesseforskelle mellem medarbejdere og ledelse afløses af en oplevelse af at være i samme båd. Dette er en betydelig forskel i arbejdsdagen, der er med til at forstærke tillidsrepræsentantens rolle som sparringspartner for både ledelse og medarbejdere – tillidsrepræsentanten er den absolutte nøgleperson i dette stadig tættere samarbejde.

En aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår skal naturligvis forhandles hjem. Tanken var oprindeligt, at funktionærlignende ansættelsesvilkår var noget, der skulle tilbydes den enkelte medarbejder, men praksis er snarere, at sådanne ansættelsesvilkår forhandles hjem via lokalaftale dækkende et helt klubområde eller en hel faggruppe.

I praksis vil det være de tillidsvalgte, der står for denne forhandling – på nogle virksomheder lykkes det at lave en lokalaftale om, at medarbejdere med fx et års anciennitet automatisk overgår til funktionærlignende ansættelsesvilkår. Dette er et element, der forstærker tillidsrepræsentantens rolle som forhandler. Knap 60% af alle tillidsfolk på LO-området angiver, at fagbevægelsen skal have til opgave at arbejde for, at alle lønmodtagere får funktionærlignende ansættelsesvilkår, mens kun 13% er helt eller delvis uenige heri. Det tyder på, at denne opgave for tillidsrepræsentanten vil vokse i fremtiden.

3.6 NYE ARBEJDSORGANISERINGER OG LEDELSESFORMER

3.6.1 Ny teknologi og arbejdets organisering – tidsstudier

Det er vanskeligt at forestille sig ændringer i organiseringen af arbejdet uden tillidsrepræsentantens involvering. I overenskomsten er det især i forhold til arbejdstid, tidsstudier og akkorder, at tillidsrepræsentantens rolle fremhæves. Arbejdstiden er behandlet andetsteds.

1950'erne og 1960'erne var præget af rationaliseringer og indførelse af nye maskiner. Lokalaftaler om arbejdstidsstudier kan ses som led i den bølge af effektivisering og rationalisering, der i begyndelsen af 1950'erne skyllede ind over det danske arbejdsmarked med inspiration fra specielt det amerikanske arbejdsmarked. Akkordregler og tidsstudier får en fremtrædende plads i overenskomsten fra begyndelsen af 1960'erne. Det kan synes bemærkelsesværdigt, at de allerede i begyndelsen 1950'erne udførte arbejdstidsstudier først finder vej til overenskomsten så relativt sent som 1961 – med en forsinkelse på cirka ti år.

- I 1961 indgår CO-industri og DI – på initiativ fra DI – en rammeaftale om arbejdstidsstudier.
- Aftaler fastsat på baggrund af lokale arbejdstidsstudier kan opsiges under samme regler som andre indgåede aftaler på arbejdspladsen, blot med en fire måneder længere varslingspligt for den opsigende part end ved almindelige lokalaftaler (der kan opsiges med 2 måneders varsel).
- I 1965 indføres i overenskomsten et afsnit med opfordring til indførelse af produktivetsfremmende lønsystemer. Der lægges vægt på, at indgåede aftaler om anvendelse af arbejdstidsstudier træffes decentralt.

Rammeaftalen omhandlende arbejdstidsstudier fastslog blandt andet, at aftalerne skulle indgås lokalt. Til trods for dette arbejdsgiverønske om decentralisering sikrede de faglige organisationer centralt sig alligevel en vis indflydelse og dermed ensartethed på aftalerne.

At varslingspligten er fire måneder længere for opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdstidsstudier end andre lokalt indgåede aftaler, kan ses som udtryk for, at indgåelse af arbejdstidsstudieaftaler på den enkelte arbejdsplads er en krævende proces, der ikke uden varsel kan laves om. Ønsket om produktivetsfremmende lønsystemer kom i høj grad fra arbejdstagerne, fordi det daværende lønsystem slet ikke fulgte trop med den øgede produktivitet – man ønskede altså lønsystemer, der via blandt andet akkordsystemer kunne øge medarbejdernes indtægt. Samtidig var der udbredt frygt for, at rationaliseringerne kunne føre til afskedigelser.

Der er en tendens til, at akkorder og tidsstudier får en stadig mindre fremtrædende plads i overenskomsten op gennem 1990'erne, mens andre lønsystemer som fx resultat-, kvalifikations- og funktionsløn kommer til – se også afsnittet Løn og akkorder. Det hedder stadig i overenskomsten, at parterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, men fra 1995-overenskomsten forsvinder en række regler for lønsystemer baseret på arbejdstidsstudier, og regler for arbejdstidsstudier findes i dag som et bilag. Denne tendens registreres af en tillidsrepræsentant, der fortæller om ændringer i tillidsrepræsentantens opgaver:

“For ti år siden sloges vi for pengene og arbejdsforholdene, og om akkorderne var gode nok. Det er ikke det, vi slås med nu – det gør vi én gang om året, og så er det det.”

Tillidsrepræsentant

Det kan ses som et udtryk for, at andre mere bløde organisationsformer vinder frem, baseret på fx teamwork, medarbejderinvolvering etc. Disse organisationsformer stiller nye krav til tillidsrepræsentanten, dels fordi de ikke på samme måde lader sig måle som mere traditionelle organisationsformer – og dels fordi de ofte fordrer en form for samarbejde, som ikke lader sig beskrive i mere rigide termer som fx akkorder og tidsstudier. Det beskriver en leder således:

“Nye arbejdsorganiseringer kan kun foregå i dialog. Den dér med at lede og fordele arbejdet, den giver vi i mange situationer køb på. Vi har givet medarbejderne et kammiddel, idet koordinatorrollen i de selvstyrende grupper kan nedlægges, hvis folk er utilfredse. Det sker ikke for at gøre arbejdspladsen mere menneskelig alene – men det er alene, fordi vi mener, det kan give øget produktivitet.”

Personalechef

Som det fremgår, er dialog og samarbejde vejen frem for en ledelse, når nye arbejdsorganiseringer skal etableres – her spiller de medarbejdervalgte som fx tillidsrepræsentanten en central rolle.

Dette står i modsætning til en udvikling, der startede for 40-50 år siden. Inspireret af amerikanske produktionssystemer blev også de danske overenskomster i 1950'erne og 1960'erne som nævnt præget af overvejelser om produktivetsfremmende arbejdsorganiseringer, og tidsstudier og akkorder er ikke en uvæsentlig del af overenskomsterne op gennem 1960'erne.

Ny teknologi har altid spillet en betydelig rolle i tillidsrepræsentantens arbejde. Anskaffelse og indførelse af ny teknologi ændrer organisationen på virksomheden og dermed også arbejdsvilkår og ofte løn. Dermed bliver tillidsrepræsentanten stærkt involveret, fordi der skal forhandles om de nye løn- og arbejdsvilkår. Ligeledes skal der tages stilling til medarbejdernes tryghed i ansættelsen, da ny teknologi kan føre til afskedigelser. Endelig vil der ofte være tale om efteruddannelse for nogle medarbejdere – et område, som også tillidsrepræsentanten kan blive involveret i.

I paragraffen om lokalaftaler indskrives i 1981, at arbejdsgiveren skal informere de berørte medarbejdere i det fornødne omfang, hvis der indgås lokale aftaler, der i væsentligt omfang ændrer løn- og arbejdsforhold. 1981 er også året, hvor hovedorganisationerne indgår den såkaldte teknologiaftale, som i 1986 sammenskrives med samarbejdsaftalen til en ny aftale. Aftalen sikrer større medindflydelse for medarbejdere, ikke mindst før og under indførelse af ny teknologi.

En særlig situation kan opstå, når en virksomhed overtages af en udenlandsk virksomhed og ønsker at ændre arbejdsorganiseringen. Faktisk har medarbejderne meget begrænsede muligheder for at gøre indsigelser, hvis et udenlandsk firma ønsker nye former for teknologi og arbejdsorganiseringer. En tillidsrepræsentant påpeger behovet for en form for ankeinstans, hvor man kan gøre indsigelse mod mere markante ændringer i arbejdsorganiseringen (se også afsnittet Internationalisering).

Den nye samarbejdsaftale med en større vægt på teknologi kan ses som udtryk for, at samarbejde og orientering i forbindelse med ændrede arbejdsorganiseringer i bred forstand ønskes udvidet og styrket. Tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 peger ligeledes i retning af, at det fortsat er nødvendigt med et udvidet samarbejde om og kendskab til netop ny teknologi og nye ledelsesformer. 75% af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området er enige i, at tillidsrepræsentanter i fremtiden skal have et omfattende kendskab til ny teknologi og nye ledelsesformer.

I 1998 blev der lavet en aftale mellem CO-industri og DI om oprettelse af et Teknologi- og Samarbejdsudvalg (TEKSAM-udvalget) bestående af fem personer fra henholdsvis CO-industri og DI. Udvalgets opgaver er dels at hjælpe i forbindelse med samarbejdsproblemer i samarbejdsudvalg, dels at følge den teknologiske udvikling og støtte med oplysnings- og udviklingsarbejde. Oprettelsen af dette udvalg kan ses som udtryk for, at nye arbejdsorganiseringer som følge af anskaffelsen af ny teknologi er et område, hvor parterne er opmærksomme på at understøtte tillidsrepræsentanten.

Der er ikke lavet klare retningslinjer for, hvordan tillidsrepræsentanten skal tackle de nye former for arbejdsorganiseringer og ny teknologi. Samarbejdsaftalen udstikker nogle overordnede retningslinjer, og spørgsmålet er da også, om der overhovedet kan laves mere faste regler og bestemmelser på dette område – eller om der skal etableres andre systemer, der kan give tillidsrepræsentanten værktøjer til at diskutere og forhandle arbejdsorganiseringer med ledelsen på et trygt grundlag.

3.6.2 Produktets kvalitet som konkurrenceparameter

Kvalitet er i stigende grad en konkurrenceparameter på det internationale marked. Hvor konkurrencen for 40 år siden var meget national, er den i dag internationaliseret som aldrig før – og der er mange om budet. Det betyder, at forholdet mellem pris og kvalitet bliver en afgørende faktor. Hvor danske virksomheder i stigende grad – mere eller mindre frivilligt – har droppet at konkurrere på de billigste og mest arbejdskraftintensive produkter (fx i tekstilbranchen), er kvalitet til gengæld blevet en afgørende konkurrenceparameter på det internationale marked. Dette afspejler sig også i stadig større krav til (efter)uddannelse og kvalitetsbevidsthed hos medarbejderne.

En leder på en mellemstor dansk virksomhed udtrykker det således:

“Selv i Kina vil vores konkurrenceparameter være medarbejderinvolvering og uddannelse – frem for en diskussion om 5 kr. mere i timen. Vi konkurrerer ikke på lønnen, men på det produkt, vi sælger – og det er afhængigt af kvaliteten af medarbejdere.”

Leder

Mange tillidsrepræsentanter involveres i spørgsmål om produktkvalitet. 2/3 af tillidsrepræsentanter inden for LO-området diskuterer arbejdets kvalitet med kolleger og ledelse, og når arbejdet skal organiseres, kan ledelse og tillidsrepræsentanter ofte mødes i ønsket om høj kvalitet af produktet. For ledelsen sikrer det konkurrencedygtighed, og for medarbejderne giver det mulighed for at opnå mere meningsfyldt arbejde og større faglig stolthed. Uenigheder kan opstå om, hvorvidt den ønskede kvalitet kan opnås under nogle givne arbejdsbetingelser – men som regel er der stor enighed om, at kvaliteten er et fælles mål.

Denne udvikling står i modsætning til, at produktets kvalitet er et emne, som er ikke-eksisterende i overenskomsten. Til gengæld har begreber som 'produktivitet', 'produktivitetsfremmende', 'effektivitet' etc. haft en fremtrædende placering i forbindelse med lønsystemer – se eventuelt afsnittet Løn og akkorder. I forbindelse med tidsstudier og akkorder er det også i høj grad et effektivitets- og produktivitetønske, der er styrende – mens retningslinjer for produktets kvalitet er ikke-eksisterende.

På mere indirekte vis har kvalitet dog en plads i overenskomsten. I 90'ernes lønsystem er kvalitet en af de parametre, som medarbejdere vurderes ud fra, og også elementer som omhu, orden og opmærksomhed på spild inddrages. Det er således under lønforhandlinger, at kvalitet i overenskomsten i dag spiller en rolle.

I betragtning af, at der de seneste ti år er sket en markant udvikling både i arbejdets organisering og i kravene til kvalitet, kan det diskuteres, om der inden for dette område er behov for nogle formuleringer af retningslinier for, hvordan man kan diskutere kvalitet på virksomhederne. Man har førhen kunnet systematisere diskussionerne om effektivitet og produktivitet, måske fordi det er ganske målbart – her er tale om kvantitet. Kan man på samme vis systematisere diskussionerne om kvalitet i produktionen, så det kan skabe grundlag for forhandlinger på arbejdspladserne? Eller er der reelt slet ikke behov for en sådan diskussion, fordi kvalitet tages op på virksomhederne, blandt andet i forbindelse med moderne lønsystemer?

3.6.3 Medindflydelse – nye ledelsesformer ændrer samarbejdet

Der er mange forskellige former for ledelse på danske industrivirksomheder. Nogle virksomheder kører efter helt traditionelle ledelsesformer med hierarkisk ledelse og envejskommunikation. I den anden ende af spektret finder vi ledelser, der søger at etablere så flad en organisation som mulig med en høj grad af medarbejderindflydelse og samarbejdsorienteret dialog.

Traditionelt har et af de helt centrale omdrejningspunkter for enhver ændring i overenskomsten været spørgsmålet om ledelsesretten. Ethvert tiltag i retning af, at ledelsen via overenskomsten får indskrænket sin ledelsesret, er gennem tiderne blevet modarbejdet af arbejdsgiverne med næb og klør. Og skulle der være tale om en indskrænkning, skulle der i hvert fald leveres en modydelse. Omvendt ønsker de faglige organisationer en modydelse, hvis ledelsesretten skal udvides.

Eksempler på sådanne ændringer i ledelsesretten er der mange af i overenskomsten. Fx bliver der fra tid til anden fra arbejdsgiverside givet udtryk for, at beskyttelsen af medarbejderrepræsentanter går for vidt. Med det menes, at for mange er beskyttet, og/eller at det hænder, at nogle medarbejdere bliver valgt til tillidsrepræsentanter, selv om de ikke hører til blandt de bedste medarbejdere. Er det tilfældet, kan ledelsen påstå, at der gribes ind i ledelsesretten – for en del af ledelsesretten er netop retten til at ansætte og afskedige medarbejdere, og en ledelse vil påberåbe sig retten til først at afskedige de medarbejdere, som ikke er dygtige nok.

Et andet eksempel er arbejdstidsordningen, som kom i overenskomsten 1995. Både arbejdsgivere og arbejdstagere var lokalt skeptiske over for ordningen om, at man skulle kunne variere arbejdstiden over seks måneder. Arbejdsgiverne frygtede, at kravet om lokal enighed ville fratage dem nogen ledelsesret. Omvendt frygtede medarbejderne på arbejdspladserne, at de i perioder ville blive presset til for meget overarbejde – selv om der er indsigelsesret, er en sådan ret svær at bruge, hvis der underforstå-

et ligger, at det handler om virksomhedens overlevelse, og/eller at ledelsen finder anden arbejdskraft, hvis man ikke indvilliger.

Det vil gå for vidt i dette afsnit at diskutere alle de områder i overenskomsten, hvor man kan identificere en ændring eller en 'handel' om ledelsesretten gennem tiderne. Der henvises til de enkelte afsnit i rapporten.

Ét er imidlertid, at ledelser – og arbejdsgiverorganisationer – slår sig i tøjret, når det via overenskomsten pålægges arbejdsgiverne at give køb på ledelsesretten. Noget helt andet er, når ledelsen på den enkelte virksomhed selv vælger at uddelegere ansvar, øge medindflydelse, fjerne hierarkier etc. Denne tendens til større inddragelse af medarbejderne og deres repræsentanter i fx selvstyrende grupper er blevet mere almindelig, ikke mindst fordi engagement og kvalitetsbevidsthed i selve produktionsfasen ofte er afgørende for produktets kvalitet – og dermed for virksomhedens konkurrenceevne.

Tillidsrepræsentanten bliver i den sammenhæng involveret mere som medpart end som modpart, og det skaber helt nye og anderledes udfordringer. I forhandlinger mellem medarbejdere og ledelse anser ledelsen det ofte som vigtigt, at medarbejderrepræsentanten forstår og godkender økonomiske og personalemæssige dispositioner. Det sikrer relativt større ro, hvis og når der sker ændringer. Mange tillidsrepræsentanter får ligefrem uformelle lederstillinger.

"Vi kender hinanden så godt og har så godt et samarbejde...Direktøren stoler trygt på, at hvis jeg giver fri, jamen så må det være i orden."

Tillidsrepræsentant

Forhandlinger drejer sig ikke blot om løn og arbejdsvilkår, men rækker langt videre. Som udgangspunkt skal uddelegeringen forhandles på plads. Det skal afklares, hvad tillidsrepræsentanten involveres i, og hvad der ikke er tillidsrepræsentantens ansvar. Og når ledelsen deler sin ledelsesret på udvalgte områder, forpligter det tillidsrepræsentanten til at levere et kompetent modspil. Fuldstændig forståelse for ledelsens udspil fordrer ofte økonomisk og personalemæssig viden, og forvaltning af denne viden skal måske læres. Det betyder tillige, at man ikke blot skal forholde sig reaktivt til ledelsens udspil, men tage stilling og levere alternativer, som forpligter, hvis de bliver forhandlet i land.

Selv om det ikke er alle tillidsrepræsentanter, der oplever sådanne nye ledelsesformer, er det sandsynligt, at stadig flere tillidsrepræsentanter vil møde dem i fremtiden. Og det har nogle omkostninger. Først og fremmest fordrer det, at tillidsrepræsentanten kan forhandle og forstå økonomiske og strategiske beslutninger i samarbejdsudvalg og bestyrelser. Netop øget uddannelse i forhandling efterlyser 60% af alle tillidsrepræsentanter inden for LO – mens 48% efterspørger bedre kendskab til økonomi og regnskab.

"Har møderne med ledelsen ændret sig igennem årene, hvor du har været tillidsrepræsentant?"

De er blevet bredere. Men så er det spørgsmålet, hvordan føler du det sker. Er det noget du bliver trukket ind i, eller er det noget, du selv har interessen for.(...) Min egen interesse bliver større for tingene, fordi jo mere du bliver involveret i en virksomhed, jo større bliver interessen også for, hvordan det hele fungerer.

Økonomi og regnskab, er du med på det?

Ja, det er en af tingene – jeg har altid været sådan lidt gal med tal, så jeg kan godt følge med i, hvad der foregår."

Tillidsrepræsentant

Dette antyder, at involvering i ledelsesbeslutninger bliver et stort område for tillidsrepræsentanten i fremtiden.

Medindflydelse, samarbejdsudvalg og A/S

Samarbejdsudvalget (SU) blev som institution etableret ved en aftale mellem hovedorganisationerne i 1947, og ikke mindst det daværende CO-Metal var en drivkraft for etableringen af denne aftale.

Aftalen om SU var inspireret af USA og de amerikanske erfaringer med inddragelse af medarbejdere i produktionen som led i at opnå en større produktivitet. Arbejdsgiverne var stærkt imod nogen form for industrielt eller økonomisk demokrati, og det blev SU-aftalen da heller ikke udtryk for. Den lagde op til, at samarbejdsudvalget skulle være et organ for samarbejde, rådgivning og oplysning, og målet var at fremme produktionen, skabe de bedst mulige arbejdsforhold og øge de ansattes interesse for virksomhedens drift.

Økonomisk Demokrati (ØD) optrådte første gang som overenskomstkrav i 1979, men arbejdsgiversiden var helt afvisende. Det var for stort et indgreb i ledelsesretten til, at man overhovedet ville diskutere det. LO søgte senere at komme igennem med et forslag om Overskudsdeling (OD), som LO ønskede som en del af forhandlingsudspillet fra Socialdemokratiet i regeringsforhandlingerne med Venstre i efteråret 1979, men forhandlingerne brød sammen. Op gennem 1980'erne summede debatten om ØD og OD, og selv om de borgerlige partier var imod, gik et afgørende parti ind for overskudsdeling – nemlig de Radikale. I 1986 fremlagde Socialdemokratiet og de Radikale et OD-forslag, og de borgerlige leverede et modforslag i form af en frivillig overskudsdeling. Det endte med, at de Radikale støttede den borgerlige regerings forslag, som blandt andet indeholdt en skattefri bundgrænse på 6000 kr. for medarbejderaktier. Dermed sluttede debatten om ØD og OD i fagbevægelsen. I dag er debatten død, og overskudsdeling i en virksomhed er kun til diskussion, hvis ledelsen ønsker det. I praksis er medarbejderaktier dog blevet mere udbredt – enten til en favorabel pris eller som en bonus – ligesom aktieoptioner tilbydes medarbejdere i nogle virksomheder. Spørgsmålet er, om det kan blive et overenskomsthema i fremtiden.

Der henvises første gang til samarbejdsaftalen i overenskomsten fra 1948. Aftalen om SU får konsekvenser for bestemmelserne i overenskomsten om samarbejde. Frem til 1948 er arbejdsgiveren forpligtet til at tilkalde tillidsrepræsentanten én gang om måneden, fra 1948 hedder det en gang hver anden måned og fra 1950 en gang i kvartalet, hvis der ikke er et samarbejdsudvalg. Det gælder frem til midten af 1980'erne, hvorefter det igen er seks gange om året, at ledelsen skal tilkalde tillidsrepræsentanten. Disse regler betyder, at tillidsrepræsentanter på mindre virksomheder (hvor der ikke skal oprettes et samarbejdsudvalg) risikerer at stå noget svækket informationsmæssigt efter 1950 – her kunne man komme i den situation, at tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed faktisk bliver informeret mindre efter overenskomsten fra 1950 end før 1948. Det er dog fra 1950 og frem altid muligt for en tillidsrepræsentant at begære møde om emner af faglig karakter.

Den faldende mødehyppighed er således mest af alt udtryk for, at der i disse år etableres et samarbejdssystem med SU på arbejdsstederne, hvor tillidsrepræsentanten er repræsenteret. Dermed mindskes behovet for at forpligte arbejdsgiveren til jævnlige tilkaldelser af tillidsrepræsentanten. Det skal således næppe tolkes som lavere krav til arbejdsgiverne.

- For hele perioden 1948 til 1973 hedder det, at møderne med ledelsen almindeligvis holdes uden for arbejdstiden – herefter gives i overenskomsten mulighed for, at det kan foregå i arbejdstiden.
- I overenskomsten 1976 ændres betingelserne for tillidsrepræsentantens mødeaktivitet: Hvor tillidsrepræsentanten førhen skulle træffe aftale med ledelsen, hvis han eller hun måtte forlade arbejdspladsen for at udføre hvervet, skal ledelsen fra 1976 blot underrettes.

Selv om mange virksomheder i dag har etableret samarbejdsudvalg, og over halvdelen af tillidsrepræsentanterne under LO-forbundene angiver, at SU giver mulighed for indflydelse, er formuleringen om samarbejdsudvalgene tilstrækkelig svag til, at det stadig kan blive et forum for envejskommunikation.

“Hvad med SU-møderne?

Det er også ren information. Det har intet med samarbejde at gøre. Vi får nogle informationer, når beslutningerne er truffet. Sommetider får vi dem, før vi gennemfører det, og til andre tider får vi dem, når beslutningen er gennemført. Jeg kan ikke erindre, at det på et SU-møde er sagt: “Vi har en problemstilling her – hvordan kan vi løse det her i fællesskab?”

Tillidsrepræsentant

Det skal dog understreges, at langt de fleste tillidsrepræsentanter finder, at SU er et sted, hvor man har betydelig indflydelse på ledelsesbeslutninger. Inden for LO-området mener 57%, at SU giver indflydelse i forhold til ledelsen – kun 10% mener ikke, at SU giver den store indflydelse.

Som nævnt bliver tillidsrepræsentanter og øvrige medarbejdervalgte repræsentanter på mange virksomheder involveret i såvel økonomiske som strategiske beslutninger. Men det kommer i praksis meget an på, hvilken ledelsesstil ledelsen lægger for dagen – og om tillidsrepræsentanterne formår at opnå den ønskede medindflydelse.

Overenskomsten sikrer fra 1971 den medarbejdervalgte SU-repræsentant en formel beskyttelse, idet faste SU-medlemmers opsigelsesvarsel forlænges med én måned ud over de ellers gældende varslinger, og i 1987 igen til 1½ måned. SU-medlemmet har altså et længere opsigelsesvarsel end sine kolleger, men forventes også at markere sig i virksomhedskonflikter, hvor risikoen for, at det får personlige konsekvenser, er tilstedeværende – se også afsnittet 'Tillidsrepræsentantens vilkår'.

Man skal dog ikke glemme den gruppe af tillidsrepræsentanter, der faktisk ikke ønsker at blive involveret i mere økonomiske og strategiske beslutninger. De har valgt at blive tillidsrepræsentanter for at få arbejdet til at glide og skaffe bedst mulige løn- og arbejdsvilkår for deres kolleger – ikke for at tage beslutninger, som ledelsen er ansat til at tage.

Vedtagelsen af aktieselskabsloven i 1973 er yderligere et eksempel på, hvad kampen for demokratisering af arbejdslivet har medført. Loven giver hjemmel til, at 1/3 og altid to af bestyrelsesposterne i et aktieselskab med 35 ansatte kan besættes af medarbejderrepræsentanter, hvis det forlanges, og hvis mindst halvdelen af medarbejderne stemmer for. Der er med virkning fra 1995 sket en decentralisering af ansvaret for serviceringen af medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer fra LO-niveau til kartelniveau, og en række nye initiativer er gjort for at bedre serviceringen af og samarbejdet mellem A/S-medlemmer på landsplan.

Mindre end en fjerdedel af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området mener dog, at repræsentationen i A/S-bestyrelsen giver mulighed for indflydelse. A/S-loven giver måske nok mulighed for indsigt og medindflydelse for de valgte repræsentanter, men muligheden for at orientere kolleger om bestyrelsesarbejdet er begrænset på grund af tavshedspligten.

Samarbejdsudvalget omtales relativt lidt i overenskomsten over tid. Det skyldes, at hovedorganisationernes samarbejdsaftale er gældende. Selv om samarbejdsudvalget ikke omtales i overenskomsten, kan det alligevel konstateres, at de institutionelle rammer for samarbejdsudvalgets aktører igennem hele perioden er blevet stadigt bedre: Tillidsrepræsentanten får bedre beskyttelse, tiden til uddannelse øges, møderne holdes typisk i arbejdstiden og ikke i fritiden. Også inden for andre samarbejdsorganer, som i bestyrelser og inden for sikkerhedsområdet, øges de faglige aktørers beskyttelse og kompetencer.

Fællestillidsrepræsentanten

For at lette samarbejdet på virksomheden gives i overenskomsten mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Begrebet fællestillidsrepræsentant optræder første gang i overenskomsten 1928. Som udgangspunkt hedder det, at en fællestillidsrepræsentant under ingen omstændigheder må blande sig i de enkelte tillidsrepræsentanters funktioner, men at denne repræsenterer samtlige arbejdere over for arbejdsgiveren. Ændringerne har været følgende:

- Antallet af tillidsrepræsentanter: I overenskomsten fra 1948 er det blevet specificeret, hvor mange almindelige tillidsrepræsentanter der skal være på en arbejdsplads, før en fællestillidsrepræsentant anbefales af parterne (fire tillidsrepræsentanter). Førhen stod der, at der på større virksomheder kunne vælges en fællestillidsrepræsentant – uden angivelse af antal. I starten af 1970'erne skulle der være fire eller flere, fra 1976 skulle der blot være tre eller flere, og endelig fra 1991 blot 'flere' tillidsrepræsentanter inden for CO-industris område.
- Fællestillidsrepræsentantens område: Spørgsmålet om, hvad fællestillidsrepræsentanten kan blande sig i, har kun undergået mindre forandringer. Hvor det hele tiden har drejet sig om lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage og lignende, tilføjes i 1993 'velfærdsforhold'.

- Afgrænsning fællestillidsrepræsentant versus tillidsrepræsentant: Særlig i forholdet til andre tillidsrepræsentanter er overenskomstens bestemmelser ændret. I overenskomsterne frem til 1961 hedder det, at en fællestillidsrepræsentant under ingen omstændigheder må blande sig i de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner. Fra 1971 tilføjes det hertil 'medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsmænd bliver enige om noget andet.' Men fra 1993 og frem fjernes 'under ingen omstændigheder' og erstattes med det lidt mildere 'ikke' – altså, at fællestillidsrepræsentanten ikke kan deltage i behandlingen af de spørgsmål, som vedrører den enkelte tillidsrepræsentants område, medmindre ledelsen og tillidsrepræsentanterne bliver enige om noget andet. I overenskomsten fra 1998 mildnes reglen endnu mere: Nu hedder det, at fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for de respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Man ser her et fingeraftryk fra arbejdsgiverne, som typisk ønsker et forenklet/rationaliseret forhandlingsystem, hvormed der ofte menes så få forhandlingsparter som muligt med så stor kompetence som muligt. Og ændringerne i paragraffen giver netop mulighed for, at fællestillidsrepræsentanten får større forhandlingskompetence på samtlige tillidsrepræsentanternes vegne – altså en forenkling af forhandlingsvejene, men samtidig en fare for, at medarbejderne føler, at de får mindre direkte indflydelse. Interviewene giver ikke mulighed for at bekræfte denne tese på det foreliggende grundlag.

Tillidsrepræsentanten i krydspres

Tillidsrepræsentantens nye roller som medansvarlig for visse ledelsesbeslutninger skaber også nye dilemmaer. Spørgsmålet er, hvor tillidsrepræsentantens loyalitet skal være.

“Den primære opgave er selvfølgelig, at jeg skal forhandle for – og forsvare – mine kolleger. Men min primære opgave i det daglige er at få tingene til at glide. Jeg er faktisk en mellemand i forhold til produktionen, chef og medarbejder, og det er lige så meget min opgave at få det til at glide. Du er nødt til at bøje lidt af for firmaet nogen gange, andre gange over for dine kolleger. Og nogle gange er firmaet nødt til at bøje af. Der skal jeg så finde den gyldne middelvej.”
Tillidsrepræsentant

Den gyldne middelvej kan imidlertid være svær at finde. Én ud af otte tillidsrepræsentanter har loyalitetsproblemer over for enten ledelse eller kolleger – og 8% angiver, at de har problemer med loyaliteten over for begge parter. Disse tal bliver næppe mindre i de kommende år, efterhånden som stadig flere tillidsrepræsentanter involveres i bestyrelsesarbejde og ledelsesbeslutninger.

Der er næppe tvivl om, at nye ledelsesformer på mange virksomheder betyder, at tillidsrepræsentanten får stadig flere opgaver. Ledelser ønsker stadig oftere, at tillidsrepræsentanten tager et medansvar, og det betyder, at man i SU i stadig større grad diskuterer økonomi og strategi snarere end farven på gardinerne på virksomheden. Men det er helt op til parterne lokalt at etablere en sådan samarbejds-kultur. I forhold til de nye mellemliderroller, som tillidsrepræsentanten ofte uformelt tildeles ved indførelsen af nye samarbejdsformer, finder man som tillidsrepræsentant ikke megen støtte i overenskomsten – spørgsmålet er, om der i fremtiden bliver brug for klarere retningslinier på området, eller om disse skal afklares lokalt.

Med den fortsatte decentralisering af samarbejdsaftalens rammebetingelser lurer den fare, at man ved at lade mere og mere være op til lokale traditioner fokuserer på de mange succes historier, der følger i kølvandet på de nye ledelses- og samarbejdsformer. Risikoen er, at man glemmer behovene for mere faste regler i overenskomsten for de virksomheder, hvor samarbejdsvilkårene er mere problematiske.

3.6.4 Indhold og udfordring i arbejdet – Det Udviklende Arbejde

Den ændrede markedssituation og øgede internationale konkurrence betyder, at virksomhederne i deres kamp for at højne produktivitsniveauet og bevare kvalitetsniveauet i stigende grad bliver afhængige af medarbejdernes viden, kvalifikationer og samarbejde. Stadig flere medarbejdere stiller krav om mere information, medindflydelse og ansvar i jobbet. Det hænger sammen med det stadig højere uddannelsesniveau. De øgede krav om medindflydelse og demokratisering kan blandt andet skyldes, at de førhen dominerende krav om bedre løn- og arbejdsvilkår er tilfredsstillende, hvorfor der bliver plads til, at nye krav vokser frem.

I fagbevægelsesregi har specielt to kampagner været toneangivende i diskussionen om mere indhold og engagement i arbejdet, nemlig kampagnen om at begrænse det Ensidede Gentagne Arbejde (EGA) og strategien om Det Udviklende Arbejde (DUA). På trods af den betydelige indsats i forhold til både EGA og DUA på såvel politisk som fagligt organisatorisk plan er der ingen spor at finde i overenskomsten. De afsnit, hvor produktions- og arbejdsorganiseringen er i fokus, handler om retningslinier for anvendelse af tidsstudier, der må siges at tilføre meget andet end indhold, udfordring og rotation i arbejdet.¹⁴⁾ Paragraffer omhandlende aspekter af arbejdet for at minimere EGA og maksimere DUA er fraværende i overenskomsten. Forklaringer herpå kan være mange. Dels har arbejdsmiljøområdet og regulering heraf traditionelt været et lovgivningsområde, dels tilhører arbejdet for et mere indholdsrigt og varieret arbejde den blødere kategori af problemstillinger. Derfor kan disse områder være vanskelige at forene med den decentrale udvikling mod mere rammestyring frem for regelstyring.

Baggrunden for kampagnen om mindskning af ensidede, gentagne arbejder skal findes tilbage i 1950'erne, hvor rationaliseringsbølgen med intensivning af arbejdet og indførelse af ny teknologi for alvor skyllede ind over Europa. Dette har siden hen vist sig at have store konsekvenser for medarbejdernes nedslidning og generelle helbred. De nye arbejdsmetoder og det øgede arbejdstempo tilførte arbejdet en hidtil ukendt grad af ensartet, monotont rutinearbejde, hvilket tog til op gennem 1960'erne og 1970'erne. EGA-handlingsplanen, der som aftale mellem DA og LO blev til i 1992, satte sig det mål, at omfanget af EGA skulle halveres inden år 2000. Kampagnen rummede initiativer både på branche- og virksomhedsplan, men først efter regeringsskiftet i 1993 kom der rigtig gang i indsatsen mod EGA. Blandt andet blev der i 1996 udformet en bekendtgørelse om støtte til indsatsen mod ensidede, gentagne arbejder, der stadfæster, hvordan der kan ansøges om midler til projekter om mindskning af problemet.

Nyere forskning viser, at der stadig er lang vej i forhold til indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. Ganske vist er der mindre EGA i Industrien, men til gengæld ses en øget EGA i fx HK-fagene, ligesom omfanget af psykiske arbejdsmiljøproblemer ikke synes at blive mindre.¹⁵⁾ Som citatet nedenfor påpeger, er situationen i Industrien heller ikke altid tilfredsstillende.

"I Danmark har man jo kørt meget fra alle sider med Det Udviklende Arbejde, og at man skulle have mere indhold i arbejdet. Der bliver jo fokuseret på det ensidede, gentagne arbejde hele tiden, hvor du bare skal stå og lave nogle små produktioner hele dagen. Og det er egentligt ikke særlig interessant – det er nedslidende. Vi er jo kommet længere. Vi har nogle gamle billeder herude fra 1950'erne, der kørte de der rullebånd. Dem fjernede de jo, fordi det var ikke en måde at arbejde på. Nu har vi dem så igen, efter den udenlandske virksomhed har overtaget os."
Tillidsrepræsentant

En overenskomstmæssig indsats på området ville give arbejdstagerne nogle værktøjer til at stille krav til sikkerhed og arbejdsmiljø. Det kunne fx være muligheden for at indbringe klager angående arbejdsmiljø og arbejdsorganisering for en arbejdsretlig ankeinstans. Interviewundersøgelsen peger på, at netop arbejdsmiljø og arbejdsorganisering er under hårdt pres i tilfælde, hvor danske virksomheder overtages af multinationale koncerner – jf. afsnittet 'Internationalisering'.

14) Afsnittene om tidsstudier kommer til i 1961 og udvides sammen med vægtingen af produktionsfremmende lønsystemer betydeligt op gennem 1960'erne. Bestemmelserne bliver til bilag i 1995 – i dag er det meget få virksomheder, der anvender deciderede tidsstudier ved lønfastsættelse, nu handler det om andre produktionsfremmende lønformer såsom resultat-, kvalifikations- og funktionsløn – jf. afsnittet Løn og akkorder.

15) Hasle, Peter m. fl. 2000.

Strategien om Det Udviklende Arbejde opstod med inspiration fra svensk fagbevægelse i begyndelsen af 1990'erne, som hvad der kan opfattes som fagbevægelsens modspil til nye managementteorier, fx Human Resource Management (HRM). HRM sætter som managementkoncept ledelse af udviklingen af de menneskelige ressourcer højt. HRM har imidlertid også tendens til at individualisere relationerne mellem ledelse og den enkelte medarbejder, særlig når det gælder forhandlinger om løn- og arbejds-vilkår. Det Udviklende Arbejde satser på en trebenet, konsensusorienteret strategi om udvikling af et meningsfyldt arbejde med de nødvendige hensyn taget til både produktionen, samfundet og den enkelte medarbejder.

Det Udviklende Arbejde som begreb og udviklingsstrategi optræder imidlertid ikke i CO-industris overenskomster i 1990'erne. Af CO-industris beretninger fremgår det dog, at indsatsområder såsom fx trivsel på arbejdspladsen, medindflydelse og uddannelse, som er helt centrale elementer i LO's DUA-strategi, i høj grad er en del af kernen i CO-industris faglige arbejde og målsætning.

Netop et interessant og udfordrende arbejde er et ønske for mere end ni ud af ti af LO-forbundenes medlemmer.¹⁶⁾ Endvidere er 2/3 af alle tillidsrepræsentanter inden for LO helt eller delvis enige i, at det at skabe et interessant og udfordrende arbejde er en del af fagbevægelsens opgave.

Fra LO's side er der med DUA-strategien lagt op til, at tillidsrepræsentanten lokalt er nøglepersonen i udviklingen af et mere indholdsrigt og udfordrende arbejde. I praksis er det dog sjældent tilfældet, idet mange DUA-projekter på arbejdspladsen initieres fra ledelseshold og ikke involverer tillidsrepræsentant eller SU i den grad, som DUA-strategien lægger op til. Tillidsrepræsentanten risikerer i sådanne projekter at få en rolle som igangsætter af et ledelsesstyret projekt, samtidig med at denne skal varetage sine kollegers interesse. Det giver anledning til rollekonflikter for tillidsrepræsentanten. Med andre ord kan et ledelsesdomineret udviklingsprojekt på arbejdspladsen ofte blive en kompliceret affære for tillidsrepræsentanten, hvis han eller hun ikke er rustet til opgaven. Spørgsmålet er, i hvilket omfang DUA som medarbejderstyret udviklingsstrategi er slået igennem lokalt og er en del af tillidsrepræsentantens hverdag. Rapportens spørgeskemaundersøgelse tyder på, at det snarere er delelementer (som fx et godt arbejdsmiljø, medindflydelse og uddannelse) af den samlede DUA-strategi, der fylder i tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Det øgede fokus på trivsel og indhold i arbejdet med både EGA og DUA som væsentlige hovedpunkter er emner, som i samtiden og på fagpolitisk plan har været ganske betydende og også i mere eller mindre grad succesfulde, alt afhængig af hvilke kriterier der vurderes efter. Set i sammenhæng med konklusionerne fra afsnittet om Arbejdsmiljø synes de trivselsmæssige og blødere emner at have svært ved at stå distancen som overenskomststof i en forhandlingssituation, hvorfor også afsmitningen fra samtidsemne til overenskomstemne er begrænset. Tendensen går ikke desto mindre i retning af, at de sociale og trivselsmæssige forhold på arbejdspladsen kommer mere og mere i fokus. Det er derfor sandsynligt, at kravene til overenskomstens sociale hensyn og bestemmelser vil øges.

3.7 ARBEJDSMILJØ – FYSISK OG PSYKISK

3.7.1 Arbejdsmiljøet og sikkerhedsforhold

Ser man på udviklingen, er det begrænset, i hvilket omfang arbejdsmiljøforhold er indskrevet som en del af tillidsrepræsentantens opgave. Der findes ikke én selvstændig paragraf eller et kapitel om arbejdsmiljø, men der findes dog nogle afsnit herom spredt omkring i overenskomsten.

- I hele perioden hedder det i overenskomstens paragraf 2, at tillidsrepræsentanten kan rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold og sikkerhedsforanstaltninger.
- I 1977-overenskomsten tilføjes det, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne.
- I 1979 præciseres, at eventuelle klager først bør behandles i virksomhedens sikkerhedsudvalg, hvis et sådant findes. Først derefter tages det op på organisationsplan. At dette emne tages op i 1979 antyder, at en række sager er gået for langt op i systemet tidligere, hvor de kunne være løst måske allerede på virksomhedsplan.

16) APL-undersøgelsen, Arbejdsplads og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv, fra 1993. Forskningsprojekt udført i samarbejde mellem LO og Aalborg Universitet (CARMA).

Ellers er det i alt væsentligt uddrag af arbejdsmiljøloven i et bilag til overenskomsterne, der tegner arbejdsmiljøet i overenskomsterne. Uddraget, der er valgt, handler udelukkende om arbejdstid, ikke mindst 11-timers reglen. En række andre forhold, fx røg, støj og møg, har ellers traditionelt udgjort arbejdsmiljøproblemer, ikke mindst i industrien, men optræder altså ikke som bilag. Særligt i 1970'erne begyndte konsekvenserne af rationaliseringer og effektiviseringer fra 1950'erne og 1960'erne at vise sig, og flere rapporter satte fokus på fysiske arbejdsmiljøproblemer i forskellige brancher. Det eneste sted, hvor sådanne traditionelle arbejdsmiljøproblemer optræder i overenskomsten, er i paragraf 25, hvor det drejer sig om værkstedstemperaturer, samt paragraf 26, som handler om hjemsendelse på grund af vejrlig.

Det er med vedtagelse af arbejdsmiljøloven i 1975, at regler for blandt andet oprettelse af henholdsvis det sundhedsvejledende bedriftssundhedstjenestesystem (BST), branchearbejdsmiljøråd (BAR) og den lokale sikkerhedsorganisation indføres i den nationale lovgivning. Arbejdsmiljøloven er en rammelov, der siden 1975 er søgt udfyldt gennem forskellige bekendtgørelser og aftaler med regulerende betydning for arbejdsmiljøet lokalt.

Virksomheder med over fem ansatte forpligtes ifølge arbejdsmiljøloven til at organisere arbejdet for sundhed og sikkerhed. Den valgte sikkerhedsrepræsentant er frem til 1993 sikret beskyttelse i henhold til arbejdsmiljøloven, herefter sikres sikkerhedsrepræsentanten via overenskomsten samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter – med henvisning til arbejdsmiljøloven.

Formelt set kan det godt være, at arbejdsmiljøloven beskytter sikkerhedsrepræsentanten. Alligevel har der været relativt mange voldgiftskendelser, der har omhandlet afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter – og det specielt i årene op til 1993, hvor beskyttelsen indføres i overenskomsten. Det antyder, at beskyttelsen ikke har været tilfredsstillende førhen, og spørgsmålet er, om denne er forbedret efter indskrivningen i overenskomsten.

Det psykiske arbejdsmiljø

I 2001 indgår CO-industri og Dansk Industri en aftale om opprioritering af det psykiske arbejdsmiljø. Denne aftale rammer plet i forhold til det, som mange tillidsrepræsentanter efterlyser. Mange finder, at netop det psykiske arbejdsmiljø gennem de senere år har øget tillidsrepræsentantens arbejdsbelastninger, og ikke alle tillidsrepræsentanter føler sig godt nok forberedt på det. 70% inden for LO er helt eller delvis enige i, at man som tillidsrepræsentant i stigende grad kommer til at fungere som en slags socialrådgiver for kollegerne. Og faktisk fylder det psykiske arbejdsmiljø lige så meget i diskussionerne med kolleger og ledelse som det fysiske arbejdsmiljø. 91% angiver at have drøftet psykisk arbejdsmiljø med kolleger og ledelse; tallet er præcis det samme, når der spørges til fysisk arbejdsmiljø.

Med denne udvikling, hvor det psykiske arbejdsmiljø bliver en stadig større del af tillidsrepræsentantens arbejde, kunne man forestille sig, at grænsedragningen mellem tillidsarbejdet og sikkerhedsarbejdet blev utydeliggjort. Det er imidlertid ikke tilfældet. Ingen af de interviewede tillidsrepræsentanter er i tvivl om, hvad der er deres område, og hvad der er sikkerhedsrepræsentantens område, og generelt afvises tanken om, at de to funktioner skal slås sammen. En tillidsrepræsentant fortæller:

“Vores sikkerhedsrepræsentanter tager sig meget af den fysiske sikkerhed på arbejdspladsen. Det er tillidsrepræsentanten, der tager sig af det psykiske. Jeg synes i hvert fald, det er mit ansvar med hensyn til det psykiske. Jeg går meget højt op i det – om folk har det rart, og hvis ikke de har det rart... Det kan jo lige så godt være noget privat, men vi kan da snakke lidt om det. Jeg synes, de er flinke til at komme...”

Det, føler du, er dit ansvar?

Ja, 100 %.”

Tillidsrepræsentant

Spørger man mere generelt tillidsrepræsentanter inden for LO-området, viser det sig, at et stort flertal finder, at arbejdsmiljø er et overordentligt vigtigt emne for fagbevægelsen i almindelighed og for tillids- og sikkerhedsfolk i særdeleshed. Det er uden sammenligning topscoreren, når tillidsrepræsen-

tanter bliver spurgt, hvad fagbevægelsen bør arbejde med i fremtiden. 95% af tillidsrepræsentanter inden for LO-området er helt eller delvis enige i, at arbejdsmiljøet bør være en højt prioriteret opgave i fagbevægelsens arbejde. Når det gælder tillidsrepræsentantens eget arbejde, er arbejdsmiljøet imidlertid ikke så højt prioriteret som fx samarbejdet med ledelsen, personalepolitik, samarbejdet mellem kollegerne m.m. – når der skal prioriteres. Det antyder, at man måske nok mener, at arbejdsmiljøet er vigtigt – men også, at det ikke er tillidsrepræsentantens opgave at arbejde med det. Hvem det så er, der skal varetage den efter tillidsrepræsentanternes mening vigtige opgave i det daglige, er mere åbent: Er det sikkerhedsrepræsentanten eller er det de faglige organisationer?

Det er svært at identificere en entydig holdning til, om emnet arbejdsmiljø fortrinsvis skal forhandles på decentralt eller centralt plan. Et flertal på 53% inden for LO finder, at det bør forhandles centralt, men et relativt stort mindretal på 40% går ind for, at det forhandles decentralt.

Et problem synes at være, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skal bevise, at der er tale om arbejdsmiljømæssige forringelser. En tillidsrepræsentant siger:

“De faglige organisationer kan ikke gøre en skid. Vedrørende arbejdsmiljøet skal du direkte kunne bevise, at det er en forringelse af arbejdspladsen. Og det kan du ikke – sagen kan jo fremlægges på ti forskellige måder.

Det eneste, vi kan gøre, er at sætte os ned og vente på, at alt lortet kommer i gang, og så få Arbejdstilsynet herved. De vil ikke gøre det på forkant. Det vil de ikke. Der skal lig på bordet først. Der mangler vi den der ankeinstans, hvis man direkte kan se, at noget er totalt tåbeligt at indføre.”

Tillidsrepræsentant

Det er altså et problem, at bevisbyrden ligger hos medarbejderne, hvis de mener, at arbejdsmiljøet er blevet forringet. En tillidsrepræsentant foreslår, at også arbejdsmiljøet kan gøres til genstand for faglige tvister:

“Nu hvor vi snakker overenskomsten, så kunne man godt forestille sig, at ligesådan som man fagretligt behandler tvistigheder omkring overenskomsten, at man så også kunne fagretligt behandle tvistigheder omkring miljøet.

Også nye arbejdsorganiseringer, hvis man så sådan på det?

Ja, det kunne man godt sige. Det ville være en stor hjælp.”

Tillidsrepræsentant

Det kan diskuteres, hvorfor arbejdsmiljø ikke har en større prioritet i overenskomsterne – når nu det blandt tillidsrepræsentanter regnes for et af de vigtigste elementer i fagbevægelsens fremtidige arbejde. Én forklaring kan være, at feltet af de centrale parter betragtes som dækket tilfredsstillende i lovgivningssystemet. To voldgiftskendelser antyder dog, at der er problemer med at definere, hvad der er lovgivning, og hvad der er overenskomst. En voldgiftskendelse drejer sig om en sag om beregning af indtægtstab i forbindelse med en sikkerhedsrepræsentants deltagelse i paragraf 9-kursus. Denne sag viser, at netop forholdet mellem lovgivning og overenskomst om arbejdsvilkår for sikkerhedsrepræsentanten kan være en gråzone, som parterne kan have vanskeligheder ved at navigere i. I en voldgiftskendelse inden for et andet område, nemlig paragraf 3 om betaling af tillidsrepræsentantsmøder (her for en sikkerhedsrepræsentant), optræder det samme problem – hvorvidt arbejdsmiljøloven står over eller under eller er ligestillet med overenskomsten.

Endelig er der yderligere et element vedrørende psykisk arbejdsmiljø, som måske ikke skal ignoreres – nemlig tillidsrepræsentantens eget psykiske arbejdsmiljø. Tillidsrepræsentantundersøgelsen fra 1998 viste, at ca. 15% af tillidsrepræsentanter har problemer med loyaliteten over for enten kolleger eller ledelse – og 8% angiver at have loyalitetsproblemer over for begge parter. 31% mener, at hvervet som tillidsrepræsentant giver stress, og 16% finder, at det er en psykisk belastning. Der er således et relativt stort mindretal af tillidsrepræsentanter inden for LO-området, der på den ene eller anden måde oplever psykiske belastninger ved at bestride hvervet som tillidsrepræsentant.

3.8 REKRUTTERING, AFSKEDIGELSE OG UDDANNELSE AF MEDARBEJDERE

3.8.1 Ansættelser, afskedigelse og medarbejdersamtaler – store emner også i fremtiden

På det danske arbejdsmarked er afskedigelsesreglerne ganske liberale. Det danske dagpengesystem gør det i praksis omkostningsfrit som arbejdsgiver at afskedige medarbejdere, hvis de respektive opsigelsesfrister er overholdt. Omkostningerne ved tilpasninger af behovet for arbejdskraft kan overlades til 'samfundet', idet den høje dagpengesats økonomisk samler de ledige op. Dette kunne forventes at skabe utryghed på arbejdsmarkedet, men faktisk føler danskere sig mere trygge i deres ansættelse end andre europæere, viser en OECD-rapport.

I overenskomsten fra 1971 drejer bestemmelserne om ansættelser og afskedigelser sig i alt væsentligt om opsigelsesregler, og kapitlet er på tre sider. I 2000-overenskomsten er det vokset til ni sider, og det skyldes dels specificering af opsigelsesreglerne, dels tilføjelse af ansættelsesregler i 1993.

Rekruttering

Stadig større krav til medarbejdernes kompetencer, ansvars- og kvalitetsbevidsthed og nye arbejdsorganiseringer, som fordrer samarbejde, betyder, at rekruttering på mange virksomheder er blevet et vigtigt område. Både faglærte og ufaglærte skal kunne andet og mere i dag end for bare 15 år siden. De faglærte skal kunne deres fag, men må også i mange tilfælde i højere grad end før acceptere, at faggrænser er under opløsning. Måske skal de også lære fra sig, så andre grupper får indsigt i dele af deres fag, og kravene til samarbejde er ofte store. Ufaglærte forventes på mange virksomheder at være villige til efteruddannelse. Fx kræves der ofte kortere operatøruddannelser på højteknologiske virksomheder. Det gør måske ikke de ufaglærte til faglærte – men dog fordres villighed til at tilegne sig ny viden.

Man kan derfor ikke 'bare' rekruttere en medarbejder inden for en bestemt faggruppe og regne med, at personen kan leve op til de krav, som netop denne virksomhed stiller. At være medarbejder på en virksomhed med samlebåndsarbejde er milevidt fra at være medarbejder på en virksomhed med selvstyrende grupper. Derfor spiller rekrutteringsprocessen en stadig større rolle, og tillidsrepræsentanterne for de forskellige faggrupper er ofte centrale medspillere.

Ansættelser og afskedigelser – tillidsrepræsentantens rolle

Paragraffen om ansættelser optræder første gang i egen ret i overenskomsten fra 1993. Ifølge denne skal der udarbejdes et ansættelsesbrev. Kravet implementeres i den nationale lovgivning på baggrund af et udstedt EU-direktiv. Direktivet siger, at der skal udarbejdes et ansættelsesbevis, hvis medarbejderne er ansat længere end en måned og har en gennemsnitlig arbejdstid over otte timer. Ansættelsesaftalen skal følge nogle minimumskrav, og hvis der ikke er udarbejdet en sådan aftale inden en måned, kan arbejdsgiveren pålægges en bod. Også medarbejdere, der har været ansat før denne aftale, kan kræve et ansættelsesbevis, som så skal udarbejdes inden for to måneder. Med en formalisering af, at der skal udarbejdes ansættelsesbreve, får tillidsrepræsentanten i 1993 en opgave med at kontrollere dette – men til gengæld vil tillidsrepræsentanten også stå på sikrere grund, hvis der opstår uenigheder om løn- og arbejdsvilkår, jobbeskrivelse etc. Interviewundersøgelsen viser, at reglerne for udformning af ansættelsesbeviser efterleves. Selv om det er en reel udvidelse af tillidshvervopgaverne, opleves det ikke som en stor belastning for tillidsrepræsentanten.

"Ansættelsesbreve – det får alle. Vores skabelon er netop ved at blive revideret. Men der er nu ikke noget stort arbejde med det."

Tillidsrepræsentant

Tidligere har bestemmelserne vedrørende ansættelse hørt ind under andre paragraffer.

- Første gang en egentlig paragraf om involvering af tillidsrepræsentanter i ansættelser optræder i overenskomsten, er i 1967. Her tilføjes i paragraf 2 en hensigtserklæring angående orientering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med afskedigelser/ansættelser.
- Påtaleretten for tillidsrepræsentanten i urimelige afskedigelsessager er en del af overenskomsten fra 1942, men orienteringsønsket er først med fra 1967.
- I forbindelse med tillidsrepræsentantens påtaleret er der fra 1950 indskrevet i overenskomsten som anmærkning, at DI er indforstået med at drøfte spørgsmål i forbindelse med tillidsrepræsentantens påtaleret ved afskedigelser/ansættelser, hvis CO-industri anmoder herom, og særlige forhold gør det rimeligt. Dette gælder også i dag.

Der er bred enighed om, at man som tillidsrepræsentant skal involveres i ansættelser. Hvorvidt man også skal involveres i afskedigelser, er imidlertid en stående diskussion blandt tillidsrepræsentanter. De fleste vil gerne vide, hvor mange det drejer sig om, og hvornår afskedigelsen skal ske, men i forhold til den konkrete udvælgelse mener nogle, at det udelukkende er ledelsens ansvar.

“Vi informeres om afskedigelser og ansættelser, men vi involveres ikke – det er ledelsens pligt. Vi skal ikke være med til at vurdere kollegerne.”

Tillidsrepræsentant

Andre finder, at man ikke kan sige ja til medindflydelse på ansættelser, hvis man ikke også vil tage et medansvar ved afskedigelser.

“Hvis du er med til at ansætte – der er det sjove – skal man så ikke også være med til at afskedige? Men så bliver der ofte stille. Der er jo ikke meget ansvar i at være med til alt det sjove.”

Tillidsrepræsentant

Men sjovt er det ikke at være med til afskedigelser.

“Jeg var for nogle år siden med til at afskedige ni personer.

Hvad syntes du om det?

Det er jo aldrig nogen sinde sjovt. Det er ikke nogen fornøjelse at afskedige folk. Det er ikke meget galt, at det giver sig selv. Det er ikke de bedste, hurtigste og flinkeste, der ryger ud som de første. Men der var da nogen af dem, der røg, der var gode arbejdere. Det har der været. Det er stadig væk nogen, der har hus, kone og børn. Vi håber selvfølgelig på, at de kommer ud og får noget arbejde igen. Det gør du jo, uanset om du synes, han er et dumt svin eller ej.

Betyder det noget, at en person har familie?

Det gør det da nogle gange. Det er klart, at det er lettere at afskedige en forholdsvis ung person, der bor alene.”

Tillidsrepræsentant

I forbindelse med nye arbejdsorganiseringer med selvstyrende grupper etc. tegner der sig et særligt problem. Ledelsen søger ofte at inddrage de selvstyrende grupper i rekrutteringen af nye kolleger, fordi personlige egenskaber og samarbejde spiller en betydelig rolle her. Dét ansvar ønsker ikke alle at påtage sig.

“I vil gerne være med til ansættelserne?

Nej, ikke nødvendigvis, men firmaet vil gerne have os med til det. Det er nu meget lidt, men det var en idé med de selvstyrende grupper, at grupperne selv skulle vælge de personer, der fremover skulle indgå i gruppen.”

Tillidsrepræsentant

Ét er, at tillidsrepræsentanter ikke ønsker at blive involveret, når der skal vælges, hvem der skal afskediges. Noget helt andet er, når ledelsen så har valgt de pågældende – så er tillidsrepræsentanter ofte stærkt involveret: Selv om de ikke ønsker at tage stilling til, om det er de rigtige, der er valgt, så skal formalia overholdes: Er varslet i orden? Er grunden til afskedigelsen korrekt? etc.

Inden for LO-området diskuterer 57% af tillidsrepræsentanter ansættelser af medarbejdere med ledelsen, mens 50% drøfter det med kollegerne. Afskedigelser diskuterer 50% af tillidsrepræsentanter med ledelsen, mens 41% snakker med kollegerne om dette. Ansættelser diskuteres altså mere end afskedigelser, og flere tillidsrepræsentanter snakker mere med ledelsen om dette end med kollegerne.

Opsigelsesfrister og -regler optræder første gang i overenskomsten fra 1950, og her er det medarbejdernes opsigelse, det drejer sig om. Arbejdsgivernes opsigelsesfrister bliver først indskrevet i overenskomsten i 1961. Gennem årene er varslingsfristerne blevet stadig længere, og der skal tages stadig mere hensyn til modparten. Fx var ingen af parterne frem til 1973 forpligtede til at give varsler inden for det første år, i 1987 skal der ikke varsles inden for ni måneder og i 1995 strammes igen til seks måneder. Opsigelses/afskedigelsesfristerne stiger med medarbejderens anciennitet på arbejdspladsen. Generelt er især medarbejdernes beskyttelse øget, men også ledelsens vished for arbejdskraftens stabilitet er øget over tid. Det skal desuden bemærkes, at de ældre medarbejdere har fået særlig gode varsler fra midten af 1970'erne.

Dog er der et enkelt område, hvor reglerne vedrørende afskedigelser er blevet fleksible. Indtrædelse på samme anciennitetstrin kan finde sted inden for seks måneder, hvis medarbejderen genansættes. Frem til 1991-overenskomsten var perioden et år, og fra 1991 og frem til 1995-overenskomsten var der tale om ni måneder. Hvad angår reglen om genindtrædelse på samme anciennitetstrin, har arbejdsgiveren fået en forbedret ordning, idet man nu som arbejdstager har kortere frister, inden for hvilke man kan genansættes på et givent anciennitetstrin. Det kan fra arbejdsgiverside ses som en åbning for mindre stramme regler angående ansættelse og afskedigelse af medarbejdere.

Ved manglende varslings pålægges den skyldige part en erstatning. Fra 1967 skal denne tilbagebetales, hvis genansættelse finder sted inden for varslingsens udløb.

Nyt i 1995 er en henvisning til et protokollat om varslings ved afskedigelser af større omfang. Dette sker i henhold til lovgivning på området, der har baggrund i et EU-direktiv.

Netop afskedigelser er et af de områder, der har været flest voldgiftskendelser om. Der findes 29 voldgiftskendelser om opsigelsesregler. 23 af de 29 sager er fra perioden 1991-2000. Sagerne henholder sig til alle aspekter af regelsættet og handler udelukkende om fortolkninger af, eksempelvis om varslings er overholdt, om et ansættelsesforhold er ophørt eller ej, og hvem der har afsluttet det.

På den ene side er det ikke overraskende, at der er så mange voldgiftssager om afskedigelser.

Afskedigelser er et alvorligt skridt, og det har store konsekvenser for den enkelte, særlig hvis varsler ikke overholdes. På den anden side står reglerne ret klare, og det kan derfor undre, at så mange sager når så vidt som til voldgiften. Relativt mange af sagerne synes imidlertid at dreje sig om ansættelsesforhold, hvor et skænderi er opstået, og parterne er skiltes umiddelbart i vrede, hvorfor det står uklart, hvem der har opsagt ansættelsesforholdet.

Medarbejderudviklingssamtaler

Taget i betragtning, hvor vigtig rekruttering og efteruddannelse af arbejdskraften er, er det slående, at begrebet medarbejderudviklingssamtale ikke eksisterer i overenskomsten.

Ingen virksomhed er forpligtet til at optage medarbejderudviklingssamtaler. Meningen med en sådan samtale er, at begge parter kan reflektere over den enkelte medarbejders funktion og fremtidige rolle i virksomheden. I forhold til lederen kan samtalerne ses som et redskab, men også som et krav til, at lederen gør sig nogle systematiske overvejelser over personalets udvikling. I forhold til medarbejderen kan det være vejen til et styret og meningsfuldt arbejdsliv med fremtidsmuligheder. I samtalen kan fremtidig uddannelse diskuteres, og medarbejderen kan give udtryk for eventuelle frustrationer i forhold til ledelsen. Endelig kan medarbejderudviklingssamtalen give anledning til at diskutere, om stillingen reelt har ændret indhold siden sidste samtale.

Det er især i forhold til uddannelse, at medarbejderudviklingssamtaler har relevans.

"Jeg kunne da godt tænke mig, at der var en bedre plan over uddannelse. Altså, vi har ikke et uddannelsesudvalg og sådan noget der.

Medarbejdersamtaler – har I det?

Ja, og uddannelse bliver så også taget op der, men..."

Tillidsrepræsentant

"Uddannelsesplanlægning og SUM¹⁷⁾ bliver ikke brugt til noget – de er lavet, men der sker ikke noget andet end snak. Der skal gennemføres medarbejdersamtaler og alt muligt – og det tager tid med en medarbejdergruppe på ca. 300."

Tillidsrepræsentant

Som det fremgår, fungerer samtalerne ikke altid efter hensigten.

Et ganske særligt problem tegner sig i forhold til, om løn kan – og skal – holdes uden for medarbejderudviklingssamtalerne. På langt de fleste virksomheder står tillidsrepræsentanter for lønforhandlinger. Men jo mere individualiserede jobbeskrivelserne er, jo mere individualiserede jobsamtaler – jo mere risikerer man, at lønsamtaler og udviklingssamtaler blandes sammen. Det betyder, at ledelsen i dag sætter dagsordenen – medmindre tillidsrepræsentanten finder anledning til at blande sig på eget initiativ. Så meget desto mere bør det måske diskuteres, om der skal opstilles regler eller anvisninger for medarbejdersamtaler i overenskomsten eller bilag.

Samlet set er der ikke sket det store i overenskomsterne, hvad angår tillidsrepræsentantens formelle rolle i forbindelse med ansættelser. Uformelt er der imidlertid ikke megen tvivl om, at tillidsrepræsentanter i stigende omfang involveres ved ansættelser af nye kolleger. Ikke mindst i forhold til nye arbejdsorganiseringer, hvor blandt andet selvstyrende grupper spiller en betydelig rolle, kan medarbejdere i almindelighed og tillidsrepræsentanter i særdeleshed blive involveret i såvel ansættelser som afskedigelser. Det ønsker ikke alle, for der er ofte tale om stillingtagen til personlige egenskaber hos kolleger.

Afskedigelser ønsker mange tillidsrepræsentanter at blive holdt uden for – i hvert fald når det drejer sig om, hvem der skal afskediges. Når dette er besluttet, er det en anden sag – så spiller tillidsrepræsentanten en betydelig rolle som den, der skal tilse, at formalia bliver overholdt.

3.8.2 Efter- og videreuddannelse af medarbejdere

Efter- og videreuddannelse optræder første gang i overenskomsten med en selvstændig paragraf i overenskomsten 1993.

Overenskomstens kapitel om uddannelse rummer bestemmelser om blandt andet uddannelsesplanlægning, faglig relevant uddannelse og frihed til anden uddannelse. Efter- og videreuddannelse er et af de områder i overenskomsten, som har fået stor opmærksomhed siden 1993 og frem til i dag.

Afsnittet om uddannelsesplanlægning er i alt væsentligt en hensigtserklæring fra parterne. Man ønsker efter- og videreuddannelse med henblik på at styrke konkurrenceevnen, og man ønsker en systematisk uddannelsesplanlægning. Det anbefales at oprette et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden, der har som opgave at analysere virksomhedens kvalifikationsbehov, beskrive job og jobkrav, udarbejde uddannelsesplaner og planlægge uddannelsesaktiviteter. Nærmere beskrivelse af udvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden. Desuden anbefales det at anvende SUM (Strategisk Udvikling af Medarbejdere).¹⁸⁾ Der er således mange hensigtserklæringer – men få egentlige krav. Paragraffen om uddannelsesplanlægning har undergået følgende forandring:

17) SUM står for Strategisk Udvikling af Medarbejdere. Se forklaring i følgende note.

18) SUM – Strategisk Udvikling af Medarbejdere – blev etableret i 1992 i et samarbejde mellem DI og CO-industri. Målet med SUM er at sætte virksomhederne i stand til at arbejde systematisk med uddannelsesplanlægning og at forbedre samspillet mellem virksomhederne og uddannelsessystemet. Metoden er via vejledninger og konsulentbistand at definere virksomhedernes kvalifikationsbehov, og på grundlag heraf lægges en uddannelsesplan for virksomheden såvel som for medarbejderne.

- Ifølge 1993-overenskomsten skal der, såfremt en af parterne ønsker det, optages forhandling om organisering af uddannelsesplanlægning. Dette er i 2000-overenskomsten skærpet til en anbefaling af en systematisk uddannelsesplanlægning.

Angående frihed til efter- og videreuddannelse er der sket følgende tilføjelser:

- I 1977 er det første gang det indføres i overenskomsten, at medarbejderne bør kunne opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse.
- I 1981-overenskomsten tilføjes det, at sådan uddannelsesfrihed skal gives under fornødent hensyn til virksomhedens tarv.
- Fra 1991 gælder det, at enhver medarbejder med minimum ni måneders anciennitet har ret til mindst en uges frihed om året til relevant faglig efter- eller videreuddannelse om året.
- Fra 1993 har medarbejdere med ni måneders anciennitet eller mere ret til to ugers årlig efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden – stadig under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.
- Først fra 1995 indføres bestemmelser vedrørende aflønning – medarbejderen får sin sædvanlige løn uden tillæg ved faglig uddannelse, der er led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, og eventuel løngodtgørelse tilfalder virksomheden.

Bestemmelserne om de 14 dages uddannelsesfri er blevet ændret ved hver overenskomst siden 1993. Dette sker primært, fordi det i det første afsnit hed, at medarbejderen kunne få fri til uddannelse efter eget valg, og i næste stykke, at de 14 dage skulle bruges til uddannelse, som var relevant for virksomheden. Begge formuleringer findes fortsat i overenskomsten fra 2000, men de er nu placeret under hver sin særskilte paragraf (henholdsvis paragrafferne 44 og 46). Formuleringer og placeringer er således blevet mere præcise, så der adskilles mellem almen uddannelse, bredere efteruddannelse og mere virksomhedsspecifik uddannelse.

Der findes to voldgiftssager på området, begge fra 1994 – generelt synes overenskomsten således at fungere tilfredsstillende.

Undersøgelser viser, at uddannelse ofte får en stedmoderlig behandling på industrivirksomheder. Tit sender man folk på uddannelse ved ordredgang og i perioder, hvor det ikke går ud over produktiviteten.

“Vores krav på efteruddannelse går mere som beskæftigelse i nedgangsperioder. Når der kommer ordrer ind, så stopper vi igen. Hvis man derimod gerne vil på kursus, kan det fint arrangeres. Men hvis du henviser til bestemmelsen om retten til de 14 dages uddannelse om året, så bliver den ikke brugt.”

Tillidsrepræsentant

Det betyder, at efteruddannelsen tit er tilfældig og ad hoc-agtig. I den forstand lever mange virksomheder ikke op til hensigtserklæringen om en systematisk og planlagt efteruddannelse, som det fordres allerede i midten af 1990'erne. Denne virkelighed står i skarp kontrast til den betydelige indsats, der er gjort med hensyn til udvikling af uddannelser og uddannelsesniveauer på Industriens område i de senere år.

Spørgsmålet er, om en skærpelse af paragraffen tages alvorligt på virksomhedsplan, eller om der skal formuleres strengere krav til arbejdsgiverne. En tillidsrepræsentant udtaler sig således:

“Alle de der fine uddannelsesprojekter som fx SUM, der bliver sat i gang. Hvis ikke der ligger noget tvang bag, så sker der ikke en skid. Da jeg startede hernede for 14 år siden, da snakkede de uddannelsesplanlægning – det gør vi stadigvæk.”

Tillidsrepræsentant

Hvorvidt en systematisk uddannelsesplanlægning med eksempelvis SUM-værktøjer finder sted, afhænger i dag af den pågældende virksomheds ambitioner på uddannelsesområdet. Overenskomstens paragraffer på området kan dårligt kaldes krav. Men forhold som antal ansatte medarbejdere spiller også ind. Fx er gennemførelsen af medarbejdersamtaler, hvor den individuelle uddannelsesplanlægning ofte sker, en tidskrævende og langstrakt proces, som kræver personalemæssige ressourcer. Omvendt må man heller ikke glemme, at nogle medarbejdere slet ikke efterspørger uddannelse som led i deres arbejde, men er tilfredse med at udføre det arbejde, de er ansat til.

“Mit indtryk er faktisk, at hvis en mand har et vellønnet job og nogle gode arbejdsvilkår osv., så har han egentlig ikke den store interesse i at bruge tid på at videreudanne sig. Hvorfor skulle han egentlig det, kan man spørge. Jeg tror ikke, man har fået overbevist flertallet om, at det er nødvendigt, at vi uddanner os, fordi kravene ændrer sig, og vi skal være dygtigere – ellers så mister vi jobbet og virksomheden ryger til udlandet. Den er ikke helt blevet købt, tror jeg. (...) Hvis jeg går ud og spørger en af gutterne nu: ‘Hva’ - kunne du tænke dig at starte på en uddannelse i morgen?’ Så tror jeg, at jeg skal snakke lang tid med ham, før han siger ja.”
Tillidsrepræsentant

Et andet problem kan være opfølgningen på gennemført videreuddannelse. Hvis virksomheden ikke har mulighed for at følge efteruddannelse op med mere udfordrende job, kan det afholde ledelsen fra at tilbyde medarbejderne systematisk efteruddannelse.

“Jobbet ude i buret herude er jo ikke anderledes end for fem år siden, hvor Peter, der sidder herude, ikke havde nogen uddannelse. Nu har han uddannelse – men jobbet er sgu det samme. Og det er faktisk et problem – det er mit store problem som tillidsmand. Uddannelse er fint, men når man så har veluddannede folk, og jobbet er det samme, så keder de sig jo. Så vil de have udfordringer – hvad fa’ en gør vi lige ved det? Så har vi så sat en masse projekter i gang og alt muligt, men det får jo også en ende. Og man ansætter jo ikke folk for, at de kan gå og lave alt muligt andet. Man skal ikke uddanne folk, bare for at uddanne i hvert fald. Det skal tjene et formål.”
Tillidsrepræsentant

Planlægning af medarbejdernes efter- og videreuddannelse har traditionelt været pålagt ledelsen. Som det optræder i overenskomsten i dag, beskrives efter- og videreuddannelse som en opgave, der skal løftes af parterne på virksomheden i fællesskab. Det understreger blandt andet anbefalingen af etablering af et paritetisk uddannelsesudvalg. Der er ingen tvivl om, at det kan være en ekstrabyrde for tillidsrepræsentanten, og at det er en opgave, der har høj prioritet. Hele 93% af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området er helt eller delvis enige i, at fagbevægelsen skal arbejde for at sikre bedre muligheder for efter- og videreuddannelse. Men når det gælder tillidsrepræsentantens egen indsats på uddannelsesområdet på arbejdspladserne, er der stor forskel på, hvor meget de enkelte tillidsrepræsentanter gør på området. Faktisk er det under halvdelen af alle tillidsfolk under LO-forbundene, der har drøftet individuel uddannelsesplanlægning med henholdsvis ledelse og kolleger, mens 10% flere har drøftet uddannelsesplanlægning for hele virksomheden.

Overenskomsten, uddannelsesfonde, diverse AMU-centrer og FIU giver mange muligheder for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, som det kan være lidt af en jungle at begive sig ind i.

“Generelt har jeg faktisk kigget en del i uddannelsesbestemmelserne. Jo flere penge, jeg kan finde, jo mere kan vi få lov til. Hvis virksomheden kan få uddannet sit personale og få andre til at betale for det – fint, så er der ikke de store problemer. Der er uanede muligheder. At finde dem og få dem brugt – det er en helt anden snak, som i virkeligheden intet har med overenskomsten at gøre.”
Fællestillidsrepræsentant

Det kan diskuteres, om indsatsen omkring efteruddannelse skal strammes op med mere direkte krav i overenskomsten. Stramningerne skal dog næppe være så store, at det går ud over hensynet til fleksibilitet og forskelligheden mellem de enkelte virksomheders behov og størrelse. Spørgsmålet er, om det overhovedet er via overenskomsten, dette mål skal nås. Måske handler det mere om en holdningsændring til efteruddannelse på virksomhedsplan og en øget brug af og træning i at bruge de allerede gældende bestemmelser og muligheder.

Under alle omstændigheder bliver tillidsrepræsentanten både formelt (i uddannelsesudvalget) og mere uformelt i samarbejdsudvalget stadig mere involveret i denne side af personaleplejen.

3.9 TILLIDSREPRÆSENTANTENS VILKÅR OG FAGFORENINGSFORHOLD

3.9.1 Nye krav – nye vilkår for tillidsrepræsentanten

Meget af overenskomsten drejer sig om, hvilke opgaver tillidsrepræsentanten har. Men ligesom tillidsrepræsentantens opgaver har ændret sig, har også de betingelser, som tillidsrepræsentanten bydes, måttet ændres – som regel i retning af en forbedring af vilkårene.

Den første overenskomst, hvor tillidsrepræsentantens vilkår behandles mere systematisk, er overenskomsten fra 1919.

Valg af tillidsrepræsentant

Muligheden for at vælge en tillidsrepræsentant har fra periodens begyndelse været en ret og ikke en pligt. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdernes midte og for en periode på to år ad gangen. Overenskomsten fordrer en vis anciennitet for den person, der vælges til tillidsrepræsentant.

- **Anciennitet:** I 1919 var det et år, senere skulle man have været ansat mindst 1¹/₂ år i løbet af de sidste to år og fra 1961 var det to år inden for de sidste fire år. Her ser man en vis skærpelse til fordel for arbejdsgiverside, og det gælder frem til 1976, hvor det hedder 1¹/₂ års ansættelse inden for de sidste tre år. Fra 1979 hedder det et år inden for de sidste to år, og endelig har det fra 1991 heddet, at man blot skal have arbejdet ni måneder inden for de sidste to år på virksomheden.

Altså en ændring i de seneste 20 år, hvor arbejdsgiversiden har givet køb på den fordrede anciennitet. Frem til 1976-overenskomsten står der intet om, hvilken valgform der er tale om – blot at der skal vælges en tillidsrepræsentant. Fra 1976 hedder det, at der skal være tale om en skriftlig afstemning. I praksis er det dog meget blandet, hvorledes afstemninger foregår:

“Jeg er jo på valg hver dag, ikke sandt. Uanset, om man holder valg hvert eller hvert andet år, så er tillidsrepræsentanten på valg hver eneste dag. For hvis en tillidsrepræsentant laver noget, der er helt galt – så er du ikke tillidsrepræsentant næste dag. Det er man ikke.”

Tillidsrepræsentant

“Blev du valgt ved en skriftlig afstemning?”

Nej, ved håndsoprækning. Jeg er på valg hvert andet år... i hvert fald efter vi har dannet en klub, så fungerer det korrekt. Indtil da har det mere været, om vi nu huskede det.”

Tillidsrepræsentant

“Mange steder har man valg hvert andet år. Jeg er på valg hver dag: Hvis man ønsker at vælge en ny i morgen, jamen så kan man gøre det. (...) Og det er klart, hvis der bliver noget, så er det skriftlig afstemning.”

Tillidsrepræsentant

Som det fremgår, er der forskellige måder at blive valgt på. Men én ting går igen, og det er fornemmelsen af, at man hver eneste dag bliver vurderet som tillidsrepræsentant.

Ca. 16% af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området har været involveret i et kampvalg.

Fra 1926 til i dag har det uændret heddet, at valg af tillidsrepræsentant skal foretages af de beskæftigede medarbejdere på arbejdsstedet og kræver minimum halvdelen af medarbejdernes stemmer. Forbundet har fra periodens begyndelse pligt til at påse, at disse bestemmelser overholdes, men fra 1961 udgår denne bestemmelse. Det antyder en større decentralisering, idet det nu er parterne selv lokalt, der skal sikre, at reglerne for valg af tillidsrepræsentant overholdes. Valget skal dog stadig gennem hele perioden godkendes af forbundet og meddeles arbejdsgivernes organisation. Fra og med overenskomsten 2000 er det muligt lokalt at aftale andre regler for at vælge en tillidsrepræsentant end de i overenskomsten anførte.

Ledelsen har gennem hele perioden haft indsigelsesret over for valget af tillidsrepræsentanten. Det skal ske gennem DI. Denne klausul var frem til 1961 en anmærkning, derefter bliver det en del af overenskomstens paragraf 1. Reglerne for indsigelse bliver mere nuanceret gennem tiden, men det egentlige indhold har ikke ændret sig. Fra ledelsesside mener man imidlertid ikke altid, at denne regel fungerer:

“Der står i overenskomsten, at ledelsen kan gøre indsigelser ved valg af tillidsrepræsentant?

Det er jo en håbløs regel! Det kan jo ikke lade sig gøre i praksis, for hvad er definitionen på en god og kompetent medarbejder? Det er, at han har været ansat et antal måneder, og har han det, så er han pr. definition det. Jeg har i øvrigt været nede og gøre indsigelser mod en tillidsmand for en del år siden, men jeg kom ingen vegne med det. Han havde en skriftlig advarsel, men i forhold til overenskomstens ord var han også god og kompetent.”

Personalechef

Overordnet lægger ændringerne vedrørende regler for og godkendelse af valg af tillidsrepræsentant op til større decentral selvstændighed på arbejdspladserne. Forbundet har ikke længere pligt til at påse, at regler for valg af tillidsrepræsentant overholdes – det overlades til de lokale parter. Til gengæld er kravene til valgbarhed for tillidsrepræsentanten skærpet fra begyndelsen af 1960'erne, for igen at blive løst fra midten af 1970'erne og frem til i dag.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten – og andre valgte repræsentanter

Et af de afgørende elementer i samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter er beskyttelsen af tillidsrepræsentanter. Ordningen er indført for at sikre, at tillidsrepræsentanten kan tale kollegernes sag uden at risikere, at ledelsen afskediger eller på anden vis chikanerer tillidsrepræsentanten. Fra tid til anden bliver der fra arbejdsgiverside givet udtryk for, at medarbejderrepræsentantbeskyttelsen går for vidt. Med det menes, at for mange er beskyttet, og/eller at det hænder, at nogle medarbejdere bliver valgt til tillidsrepræsentanter, selv om de ikke hører til blandt de bedste medarbejdere. Er det tilfældet, kan ledelsen påstå, at der gribes ind i ledelsesretten – for en del af ledelsesretten er netop retten til at ansætte og afskedige medarbejdere. En ledelse vil påberåbe sig retten til først at afskedige de medarbejdere, som ikke er dygtige nok.

Tillidsrepræsentantens vilkår er imidlertid successivt blevet forbedret gennem årene. I den forstand kan man sige, at det i højere grad er arbejdstagere end arbejdsgivere, der har fået deres vilje.

- Allerede i overenskomsten fra 1900 hedder det, at arbejdsgiver naturligvis har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden arbejder, men at dette ikke bør foretages, medmindre grundene hertil er tvingende.
- I 1902 gives muligheden for at få sager om afskedigelser af tillidsrepræsentanter behandlet ved faglig voldgift.
- I 1926 strammes tillidsrepræsentantbeskyttelsen, så den lyder: ‘En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give ham to måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varslingspligten.’ Altså nu en ikke ubetydelig varslingspligt på to måneder.

- Først i 1961 udvides varslingspligten fra to til tre måneder og igen i 1971 til fire måneder. Har man været tillidsrepræsentant i mere end fem år, har man fem måneders varsel.
- I 1993 udvides varslingsperioden til fem måneder – dog, har man været tillidsrepræsentant i mere end fem år, er varslet seks måneder.
- Hvis afskedigelsen skyldes arbejdsmangel, gælder andre regler. Frem til 1967 er tillidsrepræsentanten dækket af de samme regler som de øvrige medarbejdere. Fra 1967 til 1971 skal varslet være minimum 28 dage, fra 1971 35 dage, fra 1981 og frem er varslet i en sådan situation 56 dage.

Den stadige udvidelse af varslingspligten, så arbejdsgiver fra 1967 er pålagt varslingspligt selv i sager begrundet i arbejdsmangel, har historisk været en mærkesag for CO-industri og de forskellige forbund. Stridspunktet mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne har omhandlet ledelsesretten og den her medfølgende ret for ledelsen til at ansætte og afskedige – også hvis det gælder afskedigelse af tillidsrepræsentant. En udvidet beskyttelse af tillidsrepræsentanten kan ud fra arbejdsgivernes synspunkt ses som et indgreb i ledelsesretten på dette område. Indførelsen af et længere opsigelsesvarsel for en tillidsrepræsentant, der ønskes afskediget på grund af arbejdsmangel, kan ses som en indrømmelse fra arbejdsgiverne.

Hvad angår valget af tillidsrepræsentant hedder det fra første færd, at tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte, dygtige medarbejdere. Denne formulering skal sikre, at ledelsen ikke får det problem, at man i nedgangstider er tvunget til at beholde en medarbejder, der ikke er god nok – blot fordi personen er valgt som tillidsrepræsentant.

“Hvorfor skal man være god til sit arbejde for at være tillidsmand – jeg tror, at paragraffen ligger fra arbejdsgiversiden. Hvis du har en eller anden nørd gående, der bare laver ulykker, jamen så skal han ikke kunne vælges som tillidsrepræsentant, for så er han også beskyttet.”

Tillidsrepræsentant

Som nævnt er der ledere, som finder, at der stadig er for dårlige muligheder for at gøre indsigelse over for den valgte tillidsrepræsentant. Omvendt mener mange tillidsrepræsentanter, at beskyttelsen er begrænset.

“Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten, er den god nok?”

Næh. Ikke at jeg er nervøs for noget. Der er mange, der tror, at han er beskyttet og ikke kan afskediges, men hvis du vil af med en tillidsrepræsentant – selvfølgelig kan man det. Hvis min chef vil af med mig, så kan han fyre mig og så kan vi tage en fagretlig sag. Han kan komme af med en bøde på 50.000 eller 100.000 og så var det dét. (...) Det generer mig, at det er så nemt, hvis jeg bliver fyret, fordi jeg gør mit arbejde.”

Tillidsrepræsentant

Det handler ikke blot om økonomien, om erstatningen – men også om muligheden for overhovedet at komme i arbejde igen.

“Fyret fællestillidsmand – hvor fa ‘en får jeg job henne? Hvis man kommer af veje på den måde, så er det svært. Det var noget af det, jeg gjorde mig flest tanker om, dengang jeg blev fællestillidsmand: Vil jeg løbe den risiko, eller vil jeg ikke?”

Fællestillidsrepræsentant

Dog er vurderingen fra en tillidsrepræsentant, at bødens størrelse kan spille en rolle, i hvert fald for små firmaer.

“Jeg synes ikke, man er beskyttet, for de kan jo bare betale sig fra det. Det er spørgsmålet, om det er værd at være her, hvis først de er ude efter én – så skal du jo bare gøre en lille ting, og så ryger du. Det er kun at gange timelønnen med et halvt års arbejdstid, og så er det slut. Beskyttelsen er nok mere reel i små firmaer, end i større firmaer. Altså i større firmaer, om de skal smide 300.000 kr. på bordet, det rager dem en skid - de er kommet af med en person, som de anser for besværlig. Jeg tror somme tider, at avisoverskrifter er det eneste, der afholder dem. Det har ikke noget med pengene eller noget andet at gøre.”
Tillidsrepræsentant

Også andre medarbejdervalgte repræsentanter end tillidsrepræsentanten har opnået beskyttelse via overenskomsten.

- Fra 1967 gælder de samme beskyttelsesregler for stedfortrædere for tillidsrepræsentanter i det tidsrum, hvor de fungerer som stedfortræder.
- Fra 1971 gives beskyttelse af medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, der ikke er beskyttet som tillidsrepræsentanter. Disse har fra 1971 ved afskedigelse krav på en måneds varsel udover de ellers anførte varsler.
- I 1993 tilføjes to stykker. Det ene drejer sig om, at beskyttelsesreglerne for sikkerhedsrepræsentanter er de samme som for tillidsrepræsentanter – med henvisning til arbejdsmiljøloven. Det andet stipulerer, at beskyttelsesreglerne for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter er de samme som for tillidsrepræsentanter. Principielt har disse dog også før 1993 været beskyttet, nemlig via arbejdsmiljøloven fra 1975.
- I overenskomsten 2000 tilføjes, at ledelsen i forbindelse med afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal aflevere en formel opsigelse, hvis der ikke er opnået enighed på mæglingssmødet, og ledelsen ønsker at videreføre sagen, eller hvis der opnås enighed om afskedigelse. Hermed skal ledelsen bevise det berettigede i afskedigelsen.
- Endelig tilføjes i 2000-overenskomsten en bestemmelse om, at de samme afskedigelsesregler gælder for medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, og der henvises til Lov om Europæiske samarbejdsudvalg fra 1996.

Der har i alt været 36 voldgiftskendelser siden 1969 på området afskedigelser af tillidsrepræsentanter. Det er således et af de områder, hvor der har været flest voldgiftskendelser gennem årene. Næsten halvdelen af samtlige voldgiftskendelser i hele den 30-årige periode er truffet i perioden 1992-96. I 1992 er det første gang, en afskedigelsessag for et bestyrelsesmedlem prøves ved en voldgift. Sagen drejer sig om samarbejdsproblemer, og voldgiftsretten behandler sagen helt på linje med en beskyttelsessag for en tillidsrepræsentant. Præcedens er dermed skabt for at betragte bestyrelsesmedlemmer som beskyttede i samme omfang som tillidsrepræsentanter, og dette bliver da også indskrevet i overenskomsten 1993.

1995 tilføjes bestemmelser om tillidsrepræsentantens vilkår ved orlov. Tillidsrepræsentanthvervet bevares ved børnepasningsorlov, men skal forhandles med ledelsen, når der er tale om uddannelsesorlov og sabbatorlov samt ikke-retsbestemt orlov i henhold til lovgivning.¹⁹⁾

Uddannelse af tillidsrepræsentanten

Uddannelsen af tillidsrepræsentanten bliver et stadig større område i fremtiden. Tillidsrepræsentanten skal kunne være en kompetent med- og modspiller for ledelsen, og med stadig større involvering i personaleforhold og økonomisk-strategiske forhold kræves stadig mere uddannelse.

1971 er første gang, der optræder en passus om tillidsrepræsentantuddannelse i overenskomsten. Her gives tilsagn fra CO-industri og forbundene herunder om, at tillidsrepræsentanten hurtigst muligt efter valget gennemgår et tillidsrepræsentantkursus, og DI giver tilsagn om at medvirke til, at tillidsre-

19) Retten til sabbatorlov er afskaffet fra december 1999, og orlov til uddannelse bevilges ikke efter januar 2001.

præsenteren får den fornødne frihed hertil. Uddannelse af tillidsrepræsenteren finder sted i regi af Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU), som blev etableret i 1970'erne. I 1973 fik FIU etableret sin økonomiske basis i Fagbevægelsens Uddannelsesfond (via mæglingsforslag). Fra 1974 skulle arbejdsgiverne indbetale én øre pr. arbejdstime til Fagbevægelsens Uddannelsesfond.

Paragraffen om tillidsrepræsenterens uddannelse har ikke ændret sig de seneste 30 år, trods en betydelig udvikling i kravene til tillidsrepræsenterens kompetencer og trods øget involvering af tillidsrepræsenteren på stadig flere områder – fx også i europæiske samarbejdsudvalg. Spørgsmålet er, om der kan og skal laves regler på dette område, eller om tillidsrepræsenterer arbejder under så forskellige vilkår, så kun rammerne bør afstikkes centralt.

Noget af det, som betyder meget for tillidsrepræsenterer i forbindelse med uddannelse, er de netværk, man kan opbygge via kurser.

“Har du fået nok uddannelse som tillidsrepræsenter?”

Ja, jeg får det, jeg har ønske om, og som ligger inden for de muligheder, der er. Der har ikke fra virksomheden været nogen begrænsninger endnu. Det jeg får mest ud af ved uddannelse, det er kontakt til andre mennesker og virksomheder, og at høre hvad der foregår andre steder i landet end lige her. At det ikke bliver vores egen virksomhed det hele. Og så selvfølgelig den undervisning du får. Når man kommer hjem, så kan man ikke huske det, men den bliver alligevel hængende. Så kommer du ud for en situation, der har tilknytning til emnet, og så kommer det jo frem alligevel.”

Tillidsrepræsenter

Inden for hele LO-området er der 28% af tillidsrepræsentererne, som ikke har været på kursus i forbindelse med hvervet som tillidsrepræsenter. Taget i betragtning, at det i overenskomsten er en ambition, at tillidsrepræsenteren hurtigst muligt skal på sådanne kurser, er det ikke noget helt lille tal. Det skal dog bemærkes, at der her især er relativt nye tillidsrepræsenterer, der ikke har været på kursus. Men selv blandt tillidsrepræsenterer, der har bestridt hvervet i mere end fem år, har 21% – eller mere end hver femte – ikke været på kursus.

Det kursus, der bruges af flest af dem, der har været på kursus, er forbundets grunduddannelse. 75% mener, at kurser styrker dem i deres rolle som tillidsrepræsenter, kun 3% mener ikke, det er tilfældet. Når det gælder de kompetencer, som man efterlyser, er forhandlingsevner i top – sammen med bedre kendskab til regnskab og økonomi. I stigende grad efterlyses også psykologisk viden og menneskekendskab. Det antyder, at tillidsrepræsenterer i stigende grad oplever, at de skal tackle en række opgaver af menneskelig karakter, som måske førhen ikke var så stor en del af tillidsrepræsenterhvervet.

Arbejdsvilkår for tillidsrepræsenteren

Ét er de beskyttelsesforanstaltninger over for afskedigelse med mere, som overenskomsten formelt kan give. Noget andet er, at der i overenskomsten ikke findes megen beskyttelse af tillidsrepræsenteren, når det gælder det øgede arbejdspress, som de mange og stadig mere komplekse opgaver giver tillidsrepræsenteren.

Ét af de områder, hvor mange tillidsrepræsenterer føler sig stadig mere presset, er tiden. Mange bruger en betydelig del af deres fritid på tillidsarbejdet.

“Tiden har vi ikke, og det er fordi tillidsmandsarbejdet kræver meget mere tid end det, der er sat af til det. Der går utrolig meget fritid. Man bruger jo både aftener og eftermiddage, efter man har fået fri... Der er alt for lidt tid til at være tillidsmand – man skulle simpelt hen ikke arbejde.”

Tillidsrepræsenter

Omkring halvdelen af alle tillidsrepræsenterer inden for LO-området synes ikke, de har tid nok til tillidsrepræsenterarbejdet, og ca. halvdelen synes, at de bruger for meget af deres fritid til tillidsarbejdet. Ydermere har mange den oplevelse, at kollegerne eller de selv er nødt til at løbe hurtigere for at

nå det arbejde, som ikke bliver nået på grund af tillidsrepræsentantens fravær. Alligevel er der ingen faste bestemmelser i overenskomsten om den tid, tillidsrepræsentanten kan bruge på tillidsrepræsentantarbejdet. Og måske er det heller ikke muligt, fordi tidsforbruget varierer meget. I perioder op til og i forbindelse med lønforhandlinger er behovet stort, i andre perioder er det lille. 13% af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området har dog en aftale om et fast antal timer om ugen afsat til tillidsrepræsentantarbejde.

Spørgsmålet er, om løn til tillidsrepræsentanten kan løse sådanne problemer. Emnet er ikke så nyt:

- I overenskomsten 1967 optræder en anmærkning til paragraf 2 om, at der lokalt kan træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanter, hvor dette findes rimeligt.
- Fra 1993 ophøjes afsnittet om løn til tillidsrepræsentanten fra en anmærkning til et egentligt stykke i paragraf 2.
- Ligeledes i 1993 stipuleres det, at en evt. aftale om aflønning af tillidsrepræsentanten overføres på efterfølgeren – før blev det klart stipuleret, at aftalen ikke ville blive overført til efterfølgeren.

Løn for tillidsrepræsentantarbejde er dog stadig et kontroversielt spørgsmål – mange mener, at professionaliserede tillidsrepræsentanter kan miste forbindelsen til kollegerne på gulvet.

Et andet område, hvor vilkårene for tillidsrepræsentanter er skærpet, er i forhold til de tre berøringsflader, en tillidsrepræsentant har: Kollegerne, ledelsen og fagforeningen. Med øget medinddragelse i økonomiske og strategiske beslutninger og personaleforhold (jf. afsnittet om Medindflydelse og ledelsesforhold), kan tillidsrepræsentantens loyalitet blive sat på prøve.

“For at jeg kan varetage mine kollegers interesser, så skal jeg også varetage virksomhedens interesser for ellers, hvis der ingen virksomhed er, så er der heller ikke jobs, og så har jeg jo ikke varetaget mine kollegers interesse.”

Tillidsrepræsentant

Hver sjette tillidsrepræsentant har en oplevelse af ikke at være loyal nok over for ledelsen – og et tilsvarende antal finder ikke, at de er loyale nok over for kollegerne. Endelig angiver 14%, at de ikke synes, at de er loyale nok over for fagforeningen.

“Det er den her virksomhed, jeg er på, og det er den jeg repræsenterer nogle kollegaer på. Jeg vil gerne have, virksomheden skal være her om to eller tre år. Fint nok – hvad er så nødvendigt for, at den er det? Det må man jo så handle efter. Jeg ved da godt, at det ikke er sikkert, at det er populært, og det kan da også godt være, at man rykker hovedet af mig. Men det er der ikke noget at gøre ved. Jeg er nødt til at handle efter det, jeg tror på. Og så lige pludselig lyder det meget ledelsesagtigt alt det, jeg sidder og siger. Og det kan jeg også godt selv se. Men så er spørgsmålet, hvad er man egentlig som tillidsmand? Det var sgu da lettere for 40 år siden, for da havde man da nogle elendige forhold.”

Tillidsrepræsentant

Som tillidsrepræsentant involveres man altså i stadig mere komplekse forhold og skal tage beslutninger, der kan påvirke virksomhedens overlevelsesmuligheder. Disse dilemmaer må forventes at blive større i de kommende år, hvor nye ledelsesformer øger inddragelse af tillidsrepræsentanten.

3.9.2 Fagforeningsforhold, faggrænser og politisk arbejde

Fagforeningen spiller en betydelig rolle på virksomhederne – måske mere indirekte end direkte. Det er ofte den lokale fagforening, der i hvert fald i første omgang skal servicere tillidsrepræsentanter på områder, hvor der er brug for hjælp. På mere centralt plan har de faglige organisationer selvfølgelig

stor betydning, idet de sammen med arbejdsgiverne via overenskomsten laver spillereglerne for tillidsrepræsentantens arbejde. Endelig er fagforeningen en aktør, når der er kriser af den ene eller anden art, også når disse kriser går videre end til den enkelte arbejdsplads og op i voldgifts- eller arbejdsretssystemet.

På trods af den store rolle, som faglige organisationer spiller i overenskomstsyste-
met, fylder de lokale fagforeninger relativt lidt, når man konkret ser på overenskomsten som regelsætter for det daglige arbejde. Der har tidligere været betydelige diskussioner mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om, i hvilket omfang de faglige organisationer skulle have adgang til virksomheden.

- I overenskomsten fra 1987 gives der mulighed for – hvis begge parter er enige herom lokalt – at en repræsentant fra den lokale afdeling kan komme på virksomheden.

Inden for hele LO-området angiver 55% at have haft besøg af en repræsentant fra den lokale afdeling. Det kan være vanskeligt at tolke på disse tal: På den ene side kan det være udtryk for, at man klarer problemerne lokalt, at tillidsrepræsentanten er velfunderet og ikke behøver hjælp udefra – på den anden side kan det også være udtryk for, at nogle forbund ikke er særligt aktive og udadvendte i forhold til andre.

Spørges tillidsrepræsentanten om årsagerne til besøg fra fagforeningen, svares generel information (36%), overenskomstforhandlinger (29%), uoverensstemmelser med ledelsen (27%), rutinebesøg (17%) og arbejdsmiljø (9%).

Besøgene opfattes ikke af tillidsrepræsentanter lokalt som kontrol.

“Tiderne, de ændrer sig jo. Der er jo heller ikke nogen ridefogeder. Tingene ændrer sig, og det gør vi også. Det gør fagforeningen også, hvis man går den vej rundt.”

Tillidsrepræsentant

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, har den lokale afdelingsrepræsentant ifølge overenskomsten adgang til at drøfte forholdene på virksomheden med ledelsen. Da alle interview og informationer stammer fra virksomheder med tillidsrepræsentanter, er det ikke muligt at vurdere, om denne paragraf benyttes.

Generelt er tilfredsheden med serviceniveauet i fagforeningen ganske høj. Kun 6-8% af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området er mere eller mindre utilfredse, mens fire ud af fem giver udtryk for tilfredshed med servicen.

4% af tillidsrepræsentanterne inden for LO-området angiver, at de slet ikke har haft kontakt med fagforeningen inden for det sidste år. Det er ikke noget stort tal, men det betyder dog, at der er en lille gruppe, for hvem fagforeningen er meget fraværende. Enten tager de ikke selv kontakten op – eller også har fagforeningen ‘glemt’ dem af den ene eller anden årsag. For denne gruppe er tillidshvervet noget, der kun knytter sig til arbejdspladsen – fagforeningen er for dem relativt uinteressant, i hvert fald indtil der opstår konkrete problemer.

Klubber

Allerede i de første overenskomster findes værkstedsklubbernes rolle beskrevet. I overenskomsten fra 1900 hedder det, at tillidsrepræsentanten og værkstedsklubber anerkendes som forhandlingsberettigede. Fra starten af 1900-tallet har det desuden været indskrevet i overenskomsten, at tillidsrepræsentanten skal være formand for en arbejderklub, hvis en sådan findes.

- Frem til 1993 hedder det i overenskomsten, at aftaler mellem arbejderne skal indberettes til forbundet og videresendes til arbejdsgiverne.
- Frem til 1998-overenskomsten står der, at aftaler mellem medarbejderne ikke må være i strid med bestående overenskomster. Dette afsnit falder ud i 1998.

Der er altså udgået nogle elementer i paragraf 7 om klubarbejdet, og spørgsmålet er, hvorfor man har gjort denne paragraf stadig mere løs. Man fjerner de ret stærke ord om indberetning og overholdelse af overenskomsten, og tilbage står blot, at tillidsrepræsentanten skal være formand for en eventuel klub. Er årsagen, at der har været tale om nogle regler, som aldrig alligevel blev overtrådt – eller handler det om, at man har overtrådt reglerne gentagne gange, og overenskomsten nu er blevet tilpasset virkeligheden?

Klubben optræder desuden i overenskomstens regler om løn. Her står, at lønftalen er mellem arbejdsgiver og arbejdstager og ikke må bindes eller hindres ved klubbeslutninger, om end der gerne må konfereres med kolleger om prisen uden for arbejdstid.

Dette element læner sig op ad spørgsmålet om politiske diskussioner på arbejdspladsen. Reglen om, at der ikke må konfereres med kollegerne, hører formentlig en tid til, hvor sådanne konferencer kunne betragtes som tilløb til strejker eller andre forstyrrelser i arbejdet. I dag er reglen næppe relevant på en moderne industrivirksomhed, hvor tillidsrepræsentanten ofte må konferere om samarbejde snarere end konflikter – hvis han eller hun da ikke ligefrem er arbejdsleder.

Formuleringen om, at lønftalen ikke må bindes eller hindres af en klubbeslutning, kan undre al den stund, at et flertal af overenskomster inden for Industriens område har en kollektiv karakter – selv om der også ofte er et individuelt element. Interviewundersøgelsen antyder, at reglen i dag ikke har nogen betydning for tillidsrepræsentantens og virksomhedernes arbejde.

“Det står i overenskomsten, at klubbeslutninger ikke må hindre eller binde aftaler om lønsystemer, og det er jo en underlig kunstig opdeling, at tillidsrepræsentanten og klubben ikke må være involveret...”

Ja, det er helt grotesk. Jeg har aldrig nogensinde læst det der. Hvad står det under? Jeg aldrig nogensinde...”

Tillidsrepræsentant

Når reglen alligevel fastholdes, må det ses som et udtryk for, at arbejdsgiversiden stadig ser mulige problemer på området og ønsker en sikkerhed for, at der kan gøres indsigelse, hvis klubber stiller hindringer i vejen for individuelle lønftaler. Der findes imidlertid ingen voldgifter på området.

Halvdelen af alle tillidsrepræsentanter i LO angiver at være på en arbejdsplads med en klub, men der er betragtelig forskel forbundene imellem. Fordelingen inden for Industriens område ses i skemaet.

Så mange tillidsrepræsentanter arbejder på en virksomhed med en faglig klub:

Teknisk Landsforbund	94%
Malerforbundet	93%
HK	87%
Blik- og Rørarbejderforbundet	76%
Dansk El-Forbund	72%
Dansk Metalarbejderforbund	64%
Dansk Funktionærforbund	62%
SiD	44%
KAD	32%
TIB	16%
Gennemsnit	62%

** Det skal i henhold til tabellen bemærkes, at nogle af ovenstående forbund dækker mere og andet end Industriens område.*

Som det fremgår, er der betydelige udsving mellem de enkelte forbund. Det hænger til dels sammen med, at visse faggrupper arbejder på større virksomheder, hvor der er bedre muligheder, ikke mindst antalsmæssigt, for at etablere klubber. Dels spiller kulturelle traditioner og sociale mønstre i de respektive forbund en betydelig rolle – nogle forbund har stærke traditioner for klubarbejdet.

Faggrænser

Faggrænseproblemer spiller en rolle for både arbejdstagere og arbejdsgivere. For arbejdstagerorganisationerne drejer faggrænser sig om at bevare hævdvundne rettigheder inden for bestemte fag. Desuden har den enkelte fagforening interesse i at bevare faggrænser for at sikre sig relativ styrke internt i fagbevægelsen og på arbejdspladsen: Jo flere medlemmer den enkelte fagforening har, jo stærkere står den – både i de faglige organisationers hierarki og på arbejdspladsen.

Arbejdsgiversiden ønsker færre eller mindre skarpe faggrænser af flere årsager. For det første vil det være muligt at bruge arbejdskraften i flere funktioner. Med skarpe faggrænser kan det være problematisk at bruge ufaglærte i faglærte funktioner og omvendt. For det andet ønsker arbejdsgivere ofte så forenkede forhandlingsforhold som muligt – det vil sige så få tillidsrepræsentanter som muligt fordelt på så få forbund som muligt.

Disse ønsker afspejles i overenskomsterne gennem tiderne. I paragraffen om valg af tillidsrepræsentant indføres det i 1971, at det kan drøftes af DI og CO-industri, hvis man – og det er her DI – finder det uhensigtsmæssigt, hvis der:

- vælges tillidsrepræsentanter for arbejderne i hver enkelt værkstedsafdeling eller
- vælges tillidsrepræsentanter for medlemmer af hvert af de dér repræsenterede forbund.

Formålet er ifølge overenskomsten 'at fjerne generende faggrænser samt effektivisere og forenkle lokale forhandlinger'. Fra 1987 hedder det, at emnet kan behandles fagretligt.

Det er her arbejdsgivernes interesser, der tilgodeses i kompromiset – og det fremgår klart, at en eventuel rationalisering kun finder sted på arbejdsgiversidens initiativ. Initiativet kan desuden tages på virksomhedsplan, men det skal altså – frem til 1987 – diskuteres mellem de centrale parter, hvorvidt en eventuel forenkling og effektivisering af tillidsrepræsentantstrukturen på den enkelte virksomhed skal tillades. Herefter hedder det, at det kan behandles fagretligt. Det kunne antyde en vis opblødning: Kan man klare problemerne lokalt, så gør man det – kan man ikke, så kan en fagretlig afgørelse komme på tale.

Også på et andet område ønsker de centrale parter at blive involveret. Lokalt kan der træffes aftale om aflønning af arbejdsopgaver, der bestrides af både faglærte og ufaglærte – men den afgørende tilføjelse er, at aftalerne skal indgås under organisationernes medvirken. Altså en decentral aftale, som er under skarp kontrol af de centrale parter. Her antydes den betydning, som parterne centralt tillægger faggrænseproblematikken.

Frem til overenskomsten i 1977 fandtes to paragraffer under kapitlet 'Organisations- og legitimationsforhold'. Den ene er 'Optagelse af faglærte arbejdere i de faglærtes organisationer', og den anden 'Optagelse af ikke-faglærte arbejdere i de faglærtes organisationer'. Disse paragraffer forsvinder i 1977. Til gengæld skal der i medlemsbeviset stå, hvilken faglig uddannelse indehaveren har, og hvis personen har en fagligt betonet uddannelse omfanget af denne. Ændringen kan ses som et kompromis mellem opblødning af faggrænserne (som er arbejdsgivernes ønske), og samtidig en fastholdelse af, at den faglige uddannelse spiller en rolle (arbejdstagernes ønske).

I overenskomsten findes regler for anerkendelse af faglærte medarbejdere, det vil sige anerkendelse både af faglærte med en faglært uddannelse og af faglærte, som på anden vis har opnået de ønskede færdigheder. Dermed anerkendes, at ikke-faglærte efter mange års 'sidemandsoplæring' kan opnå status af faglærte. Arbejdsgiversiden har ytret ønske om, at denne paragraf om faglig anerkendelse fjernes i overenskomsten, men CO-industri har ønsket den fastholdt.

Når det gælder tillidsrepræsentanternes dagligdag, fylder faggrænser ganske lidt. Kun 16% af tillidsrepræsentanter inden for LO-området diskuterer emnet med ledelsen, og én ud af fire diskuterer det med kollegerne. Noget tyder således på, at faggrænseproblemer ikke er en stor del af tillidsrepræsentanters hverdag. Spørger man tillidsrepræsentanterne, tyder alt på, at det er problemer, der optræder maksimalt én gang – så bliver de ordnet én gang for alle.

“Der køres med åbne faggrænser. Der spekuleres ikke på, hvilken fagforening man er i, det skal bare fungere. Den kristelige er ikke så udbredt her. Det er ikke velset – det er dårlig opdragelse, der får folk til den slags!”
Tillidsrepræsentant

Det bemærkes, at der ingen voldgiftssager har været om faggrænser i forhold til samme arbejde. Enten er der slet ikke problemer på dette område – eller også betyder netop organisationernes stærke indflydelse, at det aldrig kommer så vidt som til en voldgift.

Det politiske arbejde

Det politiske arbejde har ikke direkte nogen paragraf eller et stykke i overenskomsten, men svæver over hele tillidsrepræsentantens funktion og rolle. Når det gælder det politiske arbejde, er holdninger blandt tillidsrepræsentanter ganske blandede. For nogle hænger arbejdet som tillidsrepræsentant tæt sammen med det faglige og politiske arbejde – andre finder, at man fint kan være tillidsrepræsentant uden at være aktiv (fag)politisk.

Et stort flertal blandt LO's tillidsrepræsentanter mener, at man som tillidsrepræsentant bør forholde sig politisk. 98% finder det vigtigt, at man stemmer ved de forskellige valg. Til gengæld finder kun 25%, at det er vigtigt at være medlem af et politisk parti. Ét er således at forholde sig til politik på det personlige plan – noget helt andet er, om man 'bør' være aktiv politisk.

Der er en klar tendens til, at et flertal af tillidsrepræsentanter inden for LO-området (61%) stemmer socialdemokratisk og har et verdenssyn, der er foreneligt hermed. Samlet set stemmer 83% på den socialistiske fløj (Socialdemokratiet, SF eller Enhedslisten). Men der er faktisk også 17%, der stemmer borgerligt – det er hver sjette tillidsrepræsentant inden for LO-området. Og for nogle er den socialdemokratiske dominans for påtrængende.

“Selv om jeg er faglig engageret, så er det ikke ensbetydende med, at jeg er socialdemokrat. Og dét irriterer mig, især op til et valg, så bliver du bombarderet med sådan noget: ‘Husk nu, hvem du skal stemme på’ og ‘I véd jo godt, hvem vi skal sætte ind’.”

Tillidsrepræsentant

For en stor minoritet af tillidsrepræsentanter kan det således godt lade sig gøre at være fagligt aktiv, uden at man af den grund ligger til venstre for midten eller stemmer socialdemokratisk. Det hænger sammen med en tendens gennem de senere år til en stadig større arbejdspladsorientering: Det faglige arbejde er meget orienteret om det nære og det, der udspiller sig på arbejdspladsen, mens de større politiske dagsordener fylder mindre på arbejdspladserne. Det ser man blandt andet på de emner, som tillidsrepræsentanter mener fagbevægelsen bør arbejde med i fremtiden. Topscorere er arbejdspladsnære forhold – bedre arbejdsmiljø, tryghed i ansættelsen, bedre mulighed for efter- og videreuddannelse, løn, medbestemmelse etc. Alligevel er der enkelte emner uden for arbejdspladsen, hvor tillidsrepræsentanter klart mener, at de faglige organisationer skal spille en rolle. Det gælder først og fremmest arbejdsløsheden.

KAPITEL 4

VOLDGIFTSKENDELSERNE OG OVERENSKOMSTEN

En tese i denne rapport har været, at dagens voldgiftskendelser sætter dagsordenen for morgendagens overenskomstændringer.

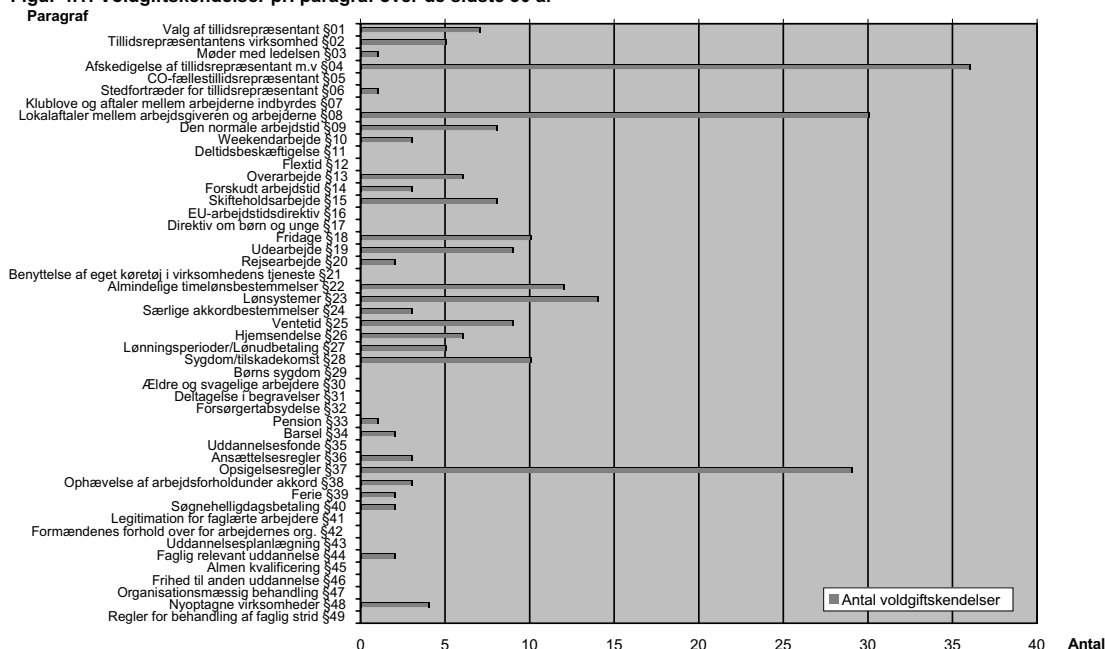
Naturligvis er det ikke det eneste, der påvirker overenskomsterne. En lang række andre forhold påvirker de emner, der tages op ved overenskomstforhandlingerne. Men voldgiftskendelserne er måske særligt vigtige, fordi der er tale om fortolkningskendelser. Det er fortolkningen af uklarheder i overenskomsten i forhold til konkrete sager, der kan ende med en voldgift. En konflikt når først til dette niveau, når alle andre lokale løsninger må opgives. Det betyder, at fortolkningsproblemet 1) må være af en vis vigtighed og 2) må være ganske komplekst.

Derfor kunne det forventes, at netop den relativt store betydning, som sagerne må have, smitter af på de aktører, der sætter dagsordenen for overenskomsterne. Det kunne forventes, at de emner, der i visse perioder oftere afgøres ved voldgifter, også er de emner, som bliver 'justeret' i de efterfølgende overenskomster.

Spørgsmålet er imidlertid, hvor meget man kan læse ud af det faktum, at et vist antal sager når til voldgiftskendelser. En meget stor del af de sager, der ikke bliver voldgiftssager, er jo blevet afgjort på 'lavere' konflikt niveauer – ved lokale forhandlinger, ved mægling eller ved organisationsmøder. Det er kun sager, der ikke lader sig løse på disse niveauer, som kommer til voldgiftsniveauet. Det vil sige, at det meget vel kan være, at mange fortolkningskonflikter bliver løst på et tidligere tidspunkt. Alligevel kunne netop det, at en sag når til voldgiftsniveauet, tages som udtryk for, at overenskomsten på det område, som sagen omhandler, ikke fungerer helt efter hensigten – eller simpelt hen ikke er præcist nok formuleret.

Analysen har ikke kunnet påvise, at der er en sådan entydig sammenhæng mellem voldgiftskendelser og ændringer i overenskomsten – men heller ikke det modsatte.

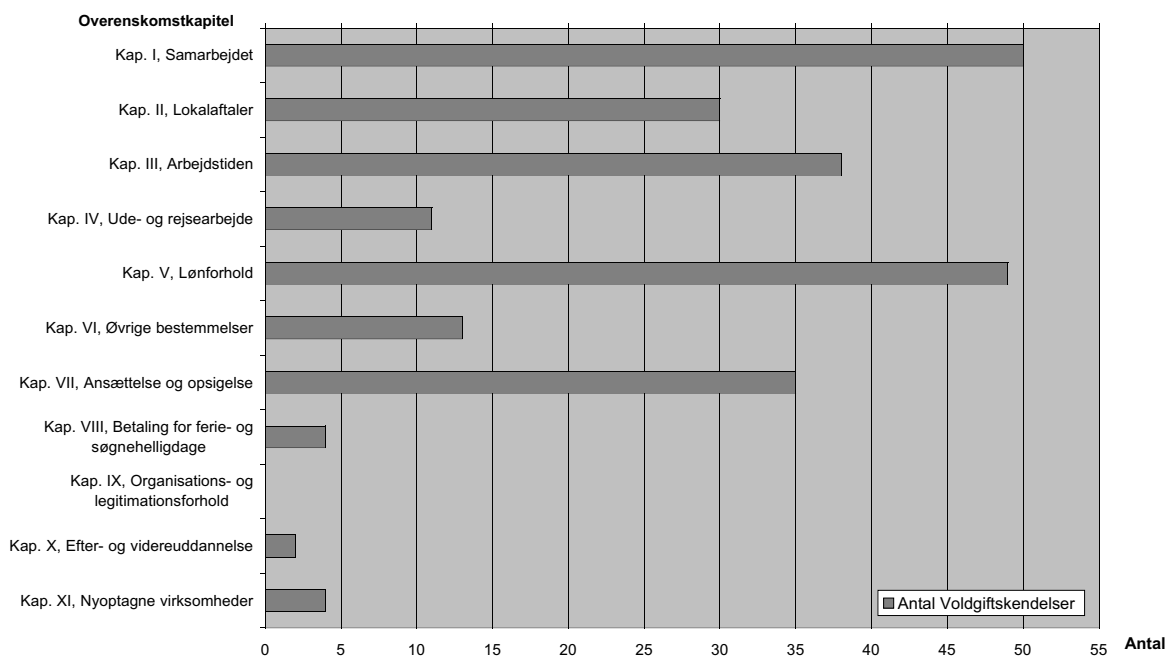
Figur 4.1: Voldgiftskendelser pr. paragraf over de sidste 30 år



Ser man på de enkelte paragraffer og områder, er der nogle områder, hvor der tydeligvis oftere er konflikter om fortolkninger på højeste niveau end på andre områder. Det kan ses i figur 4.1, Voldgiftskendelser pr. paragraf over de sidste 30 år. Som det fremgår, er der særlig ofte fortolknings-uenigheder om tre paragraffer: Paragraf 4 (Afskedigelse af tillidsrepræsentanten), paragraf 8 (Lokalaftaler) og paragraf 37 (Afskedigelsessager).

Ser man mere overordnet emnemæssigt på det, tegner der sig i figur 4.2, Voldgiftskendelser pr. overenskomstkapitel over de sidste 30 år et billede i forlængelse af ovenstående.

Figur 4.2: Voldgiftskendelser pr. overenskomstkapitel over de sidste 30 år



De mange voldgiftssager inden for kapitel I, samarbejdet, dækker blandt andet over afskedigelser af tillidsrepræsentanten. Kapitel II er lokalaftaler (paragraf 8 i figur 4.1), mens kapitel 3 er arbejdstid. Kapitel V er lønforhold, mens kapitel VII dækker ansættelser og altså især afskedigelsessager (jf. paragraf 37 i figur 4.1).

Samlet er der altså fem overordnede områder, hvor der har været særligt mange voldgiftssager: Afskedigelser af tillidsrepræsentanten; lokalaftaler; afskedigelser; arbejdstid; og lønforhold. Spørgsmålet er så, om det også er inden for disse områder, at den største afsmittning i overenskomsterne kunne identificeres.

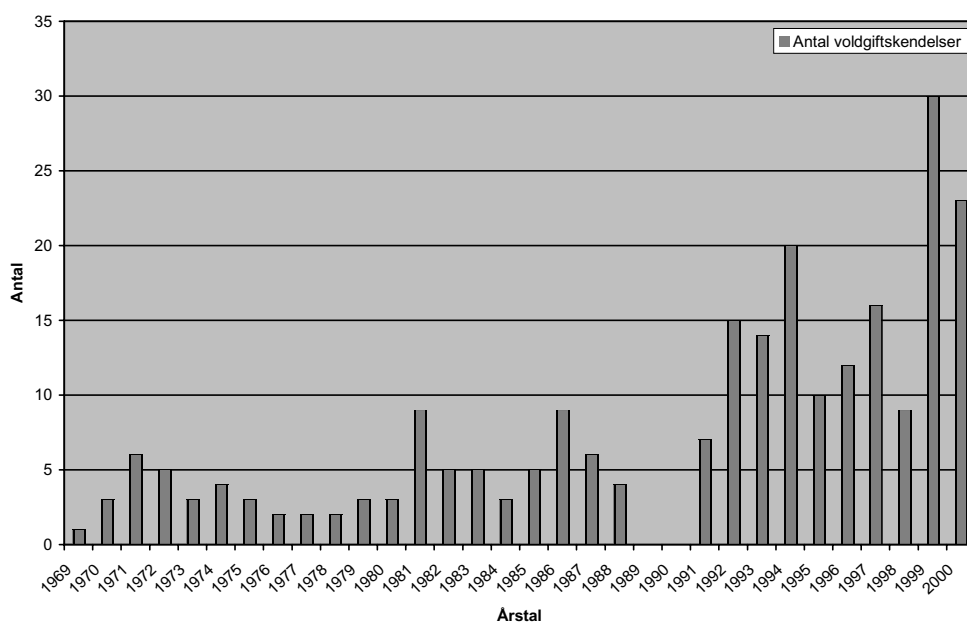
Paragraf 4 om afskedigelse af tillidsrepræsentanten har været behandlet i 36 voldgifter gennem 30 år, og generelt er tillidsrepræsentantens beskyttelse blevet øget gennem disse år. I 1992-93 handler et flertal af voldgiftskendelserne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter faktisk om afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter – trods det, at sikkerhedsrepræsentanten skulle være sikret i arbejdsmiljøloven. Netop i overenskomsten i 1993 tilføjes i beskyttelsesparagraffen, at der for sikkerhedsrepræsentanten gælder de samme beskyttelsesregler som for tillidsrepræsentanten. I 1992 prøves for første gang en afskedigelsessag for bestyrelsesmedlemmer, og i 1993-overenskomsten indskrives også bestyrelsesmedlemmers beskyttelse på lige fod med tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Det kan således ikke afvises, at mange voldgiftskendelser på området omkring beskyttelse af medarbejderrepræsentanter spiller en rolle for overenskomstens udvikling på området.

Et andet område, hvor der er faldet mange voldgiftskendelser gennem de sidste 30 år, er lokalaftaler (paragraf 8). Her har været 30 voldgifter, heraf over halvdelen inden for de seneste ti år. På dette

område synes de mange voldgiftskendelser imidlertid ikke at have ændret overenskomsten. Kun minimale ændringer er indført (i 1981 og 1993), og de har ikke ændret substansen i paragraffen. Måske er lokalaftaler netop også en type aftaler, som voldgiftssystemet er udformet til. Lokalaftaler er fundamentalt aftaler, der går ud over og forbedrer overenskomsten, og netop derfor er det meget begrænset, hvor meget overenskomsten kan bidrage med, når der er uenigheder om fortolkninger af aftalerne. Derfor er der måske en vis logik i, at en del uenigheder om lokalaftaler når til voldgiftsniveau, uden at dette får afsmitning på senere overenskomster.

En tredje 'topscorer', hvad angår voldgiftskendelser, er afskedigelsesager – paragraf 37. Her har været 29 sager. Paragraffen er blevet justeret en del gennem årene, varslene fra begge sider er blevet øget, og generelt er beskyttelsen af medarbejderne blevet forbedret. En relativt stor del af afskedigelsesagerne drejer sig om uoverensstemmelser om, hvem der de facto har opløst ansættelsesforholdet. En lang række sager er således udsprunget af ordkløveri, hvor det ene ord tager det andet, og parterne går fra hinanden i vrede. Det afgørende er så: Har arbejdsgiveren sagt medarbejderen op – eller har medarbejderen selv sagt op? Dette har betydning for, hvem der skylder den anden erstatning for manglende varsel. Sager af denne type lader sig imidlertid ikke løse ved en ændring af overenskomsten, da det typisk funderer sig på forskellige opfattelser af samme situation.

Figur 4.3: Voldgiftskendelser pr. år over de sidste 30 år



Der har gennem de seneste 30 år været 38 voldgiftskendelser om arbejdstid. Om den normale arbejdstid er afsagt otte voldgiftskendelser – flertallet fra 1992 og frem. Fra 1978 til 1992 er ikke afsagt én eneste kendelse inden for området. Nogen egentlig tendens kan ikke ses, på nær at virksomhedens tarv i mange af kendelserne spiller en betydelig rolle. Ellers fordeler kendelserne sig ganske jævnt på de forskellige paragraffer inden for arbejdstidskapitlet, med en vis overvægt inden for områderne overarbejde, skifteholdsarbejde og fridage. Inden for området fridage kan det konstateres, at alle ti ligger i slutningen af 1990'erne – tre af dem drejer sig om betaling for den 24. december og flertallet af de øvrige om børnefridage.

Endelig er det overordnede område lønforhold (kapitel V i overenskomsten) præget af relativt mange voldgiftskendelser. Et stort antal af konflikterne drejer sig om produktivitetsnormer i almindelighed samt om fortolkninger af lokalaftaler om produktivitetsnormer i særdeleshed. I 1995 forsvinder en række regler for lønsystemer baseret på arbejdstidsstudier, hvilket kan undre, når nu en stor del af fortolkningskonflikterne netop handler om produktivitetsnormer. En forklaring kan imidlertid være, at

der indgås mange lokalaftaler på området – der er som nævnt en del fortolkningskonflikter om lokalaftaler om produktivitetsnormer.

Disse fem områder er dem, der dominerer, når man ser på antallet af voldgiftskendelser. Spørgsmålet om, hvorvidt voldgiftskendelserne har indflydelse på ændringer i overenskomsterne, lader sig imidlertid ikke besvare entydigt. Inden for det samme område er kendelserne ofte ganske komplekse, og de har ofte forskellig karakter, selv om de er afsagt inden for det samme område. Med andre ord: Klare mønstre er vanskelige at finde. På ét område synes der dog at være en afsmitning: Overenskomstens forbedringer vedrørende beskyttelse af tillidsrepræsentanten og især sikkerhedsrepræsentanten kunne meget vel være et resultat af de mange kendelser inden for paragraf 4 'Afskedigelser af tillidsrepræsentant m.v.'

4.1 VOLDGIFTSKENDELSER – EN DEL AF OVERENSKOMSTEN

Voldgiftskendelser synes altså ikke at påvirke overenskomstens ordlyd så direkte som forventet. På nogle enkelte områder er der ret tydelige påvirkninger, men det er altså ikke en direkte afsmitning fra mange voldgiftskendelser inden for et område til ændringer i overenskomstens paragraffer på området.

Voldgiftskendelser er imidlertid regler i sig selv. Når en kendelse er afsagt, har denne kendelse – eller fortolkning – lige så meget vægt som det, der står i selve overenskomsten. Det er en afklaring af overenskomstens bestemmelser. Har man på en virksomhed en uoverensstemmelse, som er direkte sammenlignelig med en konflikt, der er afgjort ved voldgift – så kan man i princippet blot tage den voldgift til indtægt og løse den lokale konflikt med henvisning hertil. På den måde er samtlige voldgiftskendelser en del af Industriens overenskomst.

Helt uproblematisk er dette dog ikke. Problemet for den enkelte tillidsrepræsentant er, at man altså ikke blot skal kende overenskomsten, men også voldgiftskendelserne – i hvert fald skal man kunne finde frem til de voldgiftskendelser, der er relevante i en given uoverensstemmelse. På CO-industris hjemmeside er alle voldgifter indskrevet i forbindelse med hver enkelt paragraf. Klikker man på et link, får man direkte forbindelse til voldgiftskendelserne. Dette letter selvfølgelig arbejdet – men ikke alle tillidsrepræsentanter har internetforbindelse.

Man kan derfor diskutere, hvorfor nogle voldgiftskendelser ikke bliver en mere permanent del af overenskomsten. Det ville formentlig lette tillidsrepræsentantens arbejde, når et konkret problem skal løses, hvis erfaringerne fra tidligere voldgiftskendelser var indskrevet i overenskomsten. På den anden side vil det også gøre overenskomsten endnu mere omfattende, end den er i dag, hvilket kan skræmme ikke mindst nye tillidsrepræsentanter væk fra hvervet.

4.2 BUREAUKRATISERING AF VOLDGIFTERNE

Ser man på voldgiftssager over de sidste 30 år, tegner der sig et billede af et relativt stabilt antal sager fra 1969 og frem til 1989-90 – se figur 4.3. Det varierer mellem en og ni sager, med et gennemsnit omkring fire voldgiftskendelser om året.

Billedet, der tegner sig fra 1992 og frem, er noget anderledes. Her øges antallet af voldgiftssager drastisk, det varierer mellem ni og 29 sager om året – og gennemsnittet er 16-17 sager om året. Hvorfor øges antallet af voldgiftssager så drastisk op gennem 1990'erne?

Flere hypoteser kan opstilles:

1. Bureaukratisering
2. Flere og mere unikke lokale forhold og nye arbejdsorganiseringer
3. Større konfliktorientering
4. Mere vidende tillidsrepræsentanter
5. Mere vidende lokalafdelinger

- Ad. 1): Tesen er, at det stadig større antal af jurister i arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne ønsker stadig flere sager prøvet på højere niveauer – fx fordi de aner smuthuller i overenskomsten, der eventuelt kan udnyttes. De tager så at sige over i forhold til de politisk valgte og tillidsrepræsentanterne og ønsker sager prøvet, så de kan danne præcedens for fremtidige konfliktløsninger.
- Ad. 2): Tesen er, at virkeligheden ændrer sig på en måde, så overenskomsterne ikke længere formår at indfange denne virkelighed. Lokale forhold bliver stadig mere unikke. Det kan være nye arbejdsorganiseringer, fladere hierarkier, nye lønsystemer, nye kontrolsystemer etc., som overenskomsten ikke kan tage højde for, når de måske ikke engang kendes på det tidspunkt, hvor den skrives. Denne tese læner sig kraftigt op ad den overordnede tese om, at mange voldgiftskendelser fører til ændringer i overenskomsten.
- Ad. 3): Tesen er, at den ene eller begge parter ønsker konflikter om emner, der eventuelt skal tages op i de kommende overenskomster – eller som skal profilere organisationerne i forhold til medlemmerne. Imod tesen taler en stadig større tendens til samarbejde på virksomhederne.
- Ad. 4): Tesen er, at tillidsrepræsentanterne efterhånden er så vidende og veluddannede, at de indgår aftaler, der er mere vandtætte og derfor holder til at blive prøvet stadig højere oppe i systemet.
- Ad. 5): Tesen er, at lokalafdelingerne – ligesom tillidsrepræsentanterne – er blevet mere kompetente til at lave lokalaftaler, der holder for en nærmere prøvelse – og derfor kommer sagerne længere.

Det ligger uden for rammerne af denne rapport at belyse disse teser yderligere med det forhåndenværende materiale.

KAPITEL 5

FORANDRINGSOVERENSKOMSTER

Overenskomsterne har haft en meget forskellig karakter gennem de seneste 100 år. Nogle år har overenskomster indeholdt betydelige ændringer, andre år har ændringerne været ganske små.

Man kan sige, at nogle overenskomster er forandringsoverenskomster: De afstedkommer betydelige forandringer på en række områder. Andre overenskomster har mere vedligeholdende karakter; man kan tale om vedligeholdelsesoverenskomster. Dette kapitel vil koncentrere sig om de overenskomster, som har haft forandringskarakter.

5.1 OTTE MARKANTE OVERENSKOMSTER

De overenskomster, hvori der har været større forandringer over de seneste 40 år, har været 1961, 1967, 1973, 1979, 1991, 1993, 1995 og til en vis grad 2000.

Særligt overenskomsterne 1991, 1993 og 1995 var betydende forandringsoverenskomster. Det skyldes ikke mindst, at man i forbindelse med overenskomsten 1991 havde lavet aftaler om at etablere arbejdsgrupper, der skulle effektivisere og rationalisere overenskomsterne.

Det kan også tages som udtryk for, at der sker flere og hastigere forandringer på virksomhederne og i deres omverden. Det har gjort parterne mere opmærksomme på de mange forandringer, og der søges opbygget et system, der kan reagere på forandringerne hurtigere.

5.1.1 OK 1961 – den første lokalaftalebestemmelse

Overenskomsten i 1961 markerer indgangen til den moderne overenskomst, som den kendes i dag. Fra 1961 og til i dag ligner overenskomsten formmæssigt sig selv fra år til år, selv om der er blevet byttet om på kapitler, ligesom nogle paragraffer har fået ændret status til bilag eller protokollater eller omvendt.

Men også indholdsmæssigt sker der nogle markante forandringer i 1961.

- Betingelserne for lokalaftaler får deres egen paragraf.
- Arbejdsgiverens ret til indsigelse over for valg af tillidsrepræsentanten får et stykke i selve overenskomsten.
- Varslingspligten i forbindelse med afskedigelser af tillidsrepræsentanten stiger fra to til tre måneder, og sagen skal prøves fagretligt, hvis arbejdsforholdet afbrydes inden varslets udløb.
- Overarbejde skal fra overenskomsten 1961 afspadseres inden for seks måneder frem for to måneder. Ifølge overenskomsten 1954 kan man ansøge om fritagelse fra reglen om overarbejde.
- Minimallønssatserne forsvinder i 1961 ud af overenskomsten og erstattes op gennem 1960'erne med mindstebetalingssatser.
- Bestemmelser om ventetid optræder første gang i overenskomsten 1961.
- Arbejdsgivernes afskedigelsesvarsler indskrives i overenskomsten 1961, hvor det førhen kun var arbejdstageren, der havde pligt til at varsle opsigelse.

Udover at overenskomsten 1961 er et brud ved at være den første overenskomst med en 'moderne' form, må det mest markante tiltag i 1961 siges at være indførelsen af en paragraf om lokalaftaler. Denne paragraf giver parterne mulighed for at indgå lokale aftaler, som forbedrer forholdene i forhold til overenskomsten, og det er en decentralisering af overenskomsten. Også overgangen fra minimal-lønssatser til mindstebetalingssatser kan ses som en decentraliseringstendens.

Tilføjjelsen af paragraffen om lokalafalter skal dog heller ikke overvurderes. Der har altid været 'skuffeafalter' i Industrien, og selv i 1990'erne, hvor mulighederne for at aftale forhold lokalt har været så stor som aldrig før, angiver 16% af alle tillidsrepræsentanter inden for LO-området, at de har indgået en skuffeaftale.

Når bestemmelserne om lokalafalter får en selvstændig paragraf i overenskomsten, må det alligevel ses som et klart signal fra de centrale parter om, at et vist lokalt råderum accepteres. Og måske også en erkendelse af, at når der alligevel søges lokal råderum via blandt andet skuffeafalter, kan man lige så godt tage konsekvensen og søge at skabe rum for, at sådanne aftaler indgås under ordnede forhold. Når rammen for afspadsering i 1961 udvides fra to måneder til seks måneder, er det en klar fordel for ledelsen, der dermed får en længere planlægningshorisont og større lokal ledelsesret. Omvendt er et element i ledelsesretten indskrænket ved, at varslingspligten i forbindelse med afskedigelser af tillidsrepræsentanter udvides fra to til tre måneder.

5.1.2 OK 1967 – fleksible arbejdstider og konsolidering af tillidsrepræsentantens rolle

- Der åbnes op for fleksible arbejdstider.
- Formelt skal det meddeles arbejdsgiverorganisationen, at tillidsrepræsentanten er valgt, hvornår valget fandt sted, og hvor mange tillidsrepræsentanten repræsenterer. Eventuel indsigelse mod tillidsrepræsentanten skal behandles fagretligt.
- Hensigtserklæring om orientering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med ansættelser og afskedigelser (fra 1950 en anmærkning om, at arbejdsgiveren var indstillet på at diskutere sådanne forhold, hvis CO-industri anmoder herom, og særlige forhold gør det rimeligt).
- Anmærkning om, at parterne ikke må modsætte sig eventuelle lokale aftaler om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanten.
- Tillidsrepræsentanten har ikke længere pligt til at, men kan videreføre klager og henstillinger fra kollegerne.
- En stedfortræder for tillidsrepræsentanten nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten selv, når denne er fraværende, men kun i denne periode.
- Paragraf 3 om betingelser for møder med ledelsen er ny, men har eksisteret førhen som anmærkninger.
- Bestemmelse om hjemsendelser ved forgæves fremmøde eller maskinstop optræder første gang i overenskomsten 1967.

Der er flere meget markante tilføjelser og ændringer i overenskomsten 1967.

Først og fremmest gives der mulighed for at arbejde med fleksible arbejdstider. Det er en vigtig decentralisering af aftalekompetencen, muligvis som konsekvens af en virkelighed, præget af skuffeafalter på området.

Overenskomsten 1967 er også præget af nogle betydningsfulde ændringer i tillidsrepræsentantens rolle og status på virksomheden. Tillidsrepræsentanten skal nu orienteres om ansættelser og afskedigelser. Ændringen, at tillidsrepræsentanten nu ikke har pligt til at videreføre klager og henstillinger, men kan gøre det, giver indirekte tillidsrepræsentanten den opgave at sortere i kollegernes klager og henstillinger. Det antyder også, at kravene fra kollegerne er blevet flere og mere komplekse, hvorfor tillidsrepræsentanten bliver 'filteret', der sorterer det relevante fra det irrelevante, inden det når frem til møder med ledelsen.

Endelig kan også bestemmelsen om, at parterne ikke må modsætte sig hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanten, ses som udtryk for, at tillidsrepræsentantens opgaver på visse virksomheder har nået et omfang, hvor det kan blive aktuelt, at tillidshvervet bestrides som et hel- eller deltids 'arbejde'.

5.1.3 OK 1973 – beslutningsbemyndigelse lokalt og opgør med ulige behandling af mænd og kvinder

- Tillidsrepræsentanten såvel som ledelsen skal være bemyndiget til at indgå aftaler lokalt.
- Frem til 1973 er der markante forskelle mellem mænd og kvinder i mindstebetalingen. Herefter er der (i hvert fald formelt og i overenskomsten) ikke forskelsbehandling mellem mænd og kvinder.
- Frem til 1973 bærer paragraffen om deltid titlen 'Deltids- og korttidsbeskæftigelse for kvindelige medarbejdere'. Fra overenskomsten 1973 bliver den lavet om til den kortere version 'Deltidsbeskæftigelse' – uden særlig hensyn til kvinder.
- I overenskomsten 1973 indføres aftale om aflønning ved informations- og instruktionsmøder.
- Hvad angår møder med ledelsen, lægges i paragraf 3 nu op til, at møderne kan ligge i arbejdstiden.

Når overenskomsten 1973 kan siges at være en vigtig overenskomst, skyldes det først og fremmest, at parterne har fundet det fornødent at understrege, at ledelse og medarbejderrepræsentanter skal have beslutningskompetence. Det antyder, at der i årene op til 1973 har været problemer med at opnå forhandlingsløsninger lokalt, fordi parterne ikke har haft bemyndigelse til at indgå aftaler.

Det andet markante brud i 1973 var øget opmærksomhed på ligestilling mellem kønnene – dels forsvinder forskellene i overenskomsten mellem lønniveauet for mænd og kvinder; dels handler deltid nu om mennesker og er således ikke mere en paragraf, der primært retter sig mod kvinder.

Ændringer i mødeparagraffen i retning af accept af, at møderne finder sted i arbejdstiden, antyder en større åbenhed for, at tillidsrepræsentantens arbejde er en vigtig del af samarbejdet og ledelsen i en virksomhed.

5.1.4 OK 1979 – stramning af afspadseringsregler og fokus på arbejdsmiljø

- Afspadseringsreglerne strammes fra afspadsering inden for seks måneder til afspadsering inden for tre måneder.
- Præcisering af arbejdsmiljøarbejdet, således at eventuelle klager om arbejdsmiljø først skal behandles i virksomhedens sikkerhedsudvalg, før det tages op på organisationsplan.
- Frem til 1979 kan arbejdstiden varieres, blot gennemsnittet holdes på det aftalte (daværende 41,75 timer, senere 40 timer), og blot den ugentlige arbejdstid ikke overstiger 45 timer. Fra overenskomsten 1979 skal arbejdstiden fastlægges for seks måneder ad gangen, men overenskomsten siger intet om, over hvor lang tid der skal være et gennemsnit på 40 timer.
- Definitionen af deltid udvides i 1979 fra mellem 20 og 30 timer til mellem 15 og 30 timer.
- Betaling for ude- og rejsearbejde bestemmes indtil 1979 centralt – herefter gives der mulighed for, at godtgørelsen bestemmes lokalt, og kan enighed ikke opnås, findes centralt specificerede regler.
- Lønmodtagerne har fra og med overenskomsten 1979 ret til 30 dages ferie, selv om den ikke er optjent – dog uden feriegodtgørelse.

I 1979 præciseres, at arbejdsmiljøproblemer først skal tages op i virksomhedens sikkerhedsudvalg, før organisationerne inddrages. Det antyder, at en række sager er gået for langt op i systemet tidligere, hvor de kunne være løst måske allerede på virksomhedsplan.

En stramning af afspadseringsreglerne har haft god grobund i en tid, hvor beskæftigelsessituationen var problematisk. Strammere afspadseringsregler kan tvinge arbejdsgiversiden til at ansætte flere personer frem for at iværksætte overarbejde og følgende afspadsering.

5.1.5 OK 1991 – pensionsordning og frihed til uddannelse

Overenskomsterne 1991, 1993 og 1995 var betydende forandringsoverenskomster. Det skyldes ikke mindst, at man i forbindelse med overenskomsten 1991 havde lavet aftaler om at etablere arbejdsgrupper, der skulle effektivisere og rationalisere overenskomsterne.

- Industriens Pensionsordning indføres første gang i overenskomsten 1991 via protokollat.
- Protokollat om funktionærlignende ansættelser.
- Medarbejdere med minimum ni måneders anciennitet har ret til mindst en uges frihed til relevant faglig efter- eller videreuddannelse om året.
- De første regler for weekendarbejde (får egen paragraf i 1995).
- Alle medarbejdere, uanset anciennitet og også dem under uddannelse, har ret til frihed til at passe børn den første sygedag.
- En tilskadekommet medarbejder, som må forlade sit arbejde, betales med sin gennemsnitsfortjeneste i op til to uger.
- Der vedtages protokollater om moderniseringer af henholdsvis tillidsrepræsentantbestemmelser og overenskomsten.

Industriens Pensionsordning i overenskomsten 1991 kan ses som en forlængelse af en tendens op gennem 1980'erne til, at man lokalt har indgået aftaler om, at faglærte og ufaglærte får stadig mere funktionærlignende vilkår – månedslønninger, løn under sygdom etc. Og i 1991 optræder for første gang et protokollat om funktionærlignende vilkår.

Efteruddannelse begynder med denne overenskomst for alvor at spille en rolle. En uges frihed til relevant efteruddannelse kan ses som en af de første spirer til stadig større fokus på efteruddannelse op gennem 1990'erne.

Endelig ses også i 1991 de første tilløb til en overenskomst med en stærkere social profil – en tendens, som fortsætter gennem 1990'erne.

5.1.6 OK 1993 – uddannelsesplanlægning og tillidsrepræsentantens status

- Parterne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke har gennemgået en tillidsrepræsentantuddannelse, hurtigst muligt skal gennemgå en sådan.
- Passus om, at arbejdsgiverne er indforstået med at tage drøftelser med forbundene eller centralorganisationen om ansættelser eller afskedigelser, hvis særlige forhold gør dette rimeligt, forsvinder i overenskomsten 1993.
- Løn til tillidsrepræsentanten får sit eget stykke i overenskomsten 1993, hvor der førhen var tale om en anmærkning (kan ses som udtryk for øget forståelse for tillidsrepræsentanternes store arbejde).
- I 1993 tilføjes, at beskyttelsesregler for sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer skal være de samme som beskyttelsesregler for tillidsrepræsentanter.
- Hvor fællestillidsrepræsentanten førhen har skullet beskæftige sig med arbejdstid, ferie og fridage, tilføjes i 1993 'velfærd'. Desuden udvides fællestillidsrepræsentantens ansvarsområde, hvis de øvrige tillidsrepræsentanter og ledelsen er enige herom.
- Paragraffen om forsørgertabsydelse optræder første gang i overenskomsten 1993.
- Første gang, paragraffen om ansættelsesregler optræder, er i overenskomsten 1993.
- Uddannelse får selvstændigt kapitel fra 1993 og frem. Formuleringen af uddannelsesafsnittene i overenskomsten bliver stadig mere præcise i de følgende overenskomster.
- Fra 1993 har medarbejdere med ni måneders anciennitet eller mere ret til to ugers årlig efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden – stadig under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.
- Der skal fra og med 1993, såfremt parterne bliver enige herom, optages forhandling om organisering af uddannelsesplanlægning. Dette skærpes i overenskomsten 2000 til anbefaling af systematisk uddannelsesplanlægning.

På især to områder bliver der ved overenskomsten 1993 sendt markante signaler: For det første ændres tillidsrepræsentantens vilkår markant i denne overenskomst. En hensigtserklæring betoner vigtigheden af, at tillidsrepræsentanter får uddannelse. Desuden trækkes muligheden for at give løn til tillidsrepræsentanter frem i overenskomsten (førhen en anmærkning). Og som noget nyt indføres beskyttelsesregler for sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer. Beskyttelsesreglerne skal være de samme som for tillidsrepræsentanter. Sikkerhedsrepræsentanter var førhen beskyttet via arbejdsmiljøloven. For det andet opprioriteres uddannelsesplanlægning i overenskomsten 1993, om end det kun er formuleret som en hensigtserklæring. Den uddannelsesfrihed, som medarbejderne har ret til, fordobles fra en til to uger. I de følgende overenskomster øges opmærksomheden på uddannelse, og hensigter og krav til uddannelsesindsatsen på virksomhederne præciseres.

5.1.7 OK 1995 – fleksibel arbejdstid, EU-direktiver og sociale hensyn

- Tilføjelse om beskyttelse af tillidsrepræsentanter i forbindelse med orlov.
- I overenskomsten 1991 hedder det, at der kan varieres på arbejdstiden, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over seks uger. Denne periode udvides i 1995 til seks måneder, men under forudsætning af lokal enighed, og igen i 1998 til 12 måneder.
- Arbejdsgivers mulighed for at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer bortfalder.
- Regler for weekendarbejde indføres i 1991, men får først egen paragraf i 1995.
- Direktiver om Arbejdstid hhv. Børn og Unge indføres i overenskomsten 1995.
- En række regler for lønsystemer baseret på tidsstudier forsvinder ud af overenskomsten fra 1995 – som konsekvens af et øget fokus på 90'ernes lønsystem.
- Medarbejdere indrømmes i 1995 den nødvendige frihed til at passe børn under 14 år.
- Medarbejderrepræsentanter bevarer deres status (og beskyttelse) ved børnepasningsorlov.
- Første gang, paragraffen om særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne optræder, er i overenskomsten 1995. Dog skal det bemærkes, at en lang række stykker i andre paragraffer tidligere har taget højde for disse hensyn.
- Barselsparagraffen optræder første gang i overenskomsten 1995.
- Ved børns sygdom (under 14 år) indrømmes medarbejdere frihed til pasning.
- Henvisning til protokollat om varsling om afskedigelser af større omfang.
- Inden for de første seks måneder behøver hverken arbejdstager eller arbejdsgiver at varsle opsigelse/afskedigelse (førhen ni måneder, henholdsvis et år).
- Forhandlingsregler/Regler for behandling af faglig strid får et selvstændigt kapitel i overenskomsten 1995.

En markant fornyelse i overenskomsten 1995 er forøgelsen af mulighederne for at variere arbejdstiden. Emnet var kontroversielt, da det blev taget op på Metals kongres i efteråret 1994, og det fik på ingen måde entydig opbakning. Alligevel gives der i overenskomsten 1995 mulighed for øget arbejdstidsfleksibilitet, dog under forudsætning af lokal enighed. Arbejdsgiverne betalte en pris herfor – fra 1995 udgår muligheden for at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer.

I 1995 sættes fingeraftryk fra EU i form af tilføjelse af to paragraffer om henholdsvis Arbejdstid og Børn og unge. Det er et direkte udtryk for betydningen af EU ikke blot for de enkelte landes lovgivning, men også for de nationale overenskomster. Et mere indirekte aftryk af en europæisk diskussion kan også findes i overenskomsten 1995. Protokollatet om afskedigelser af større omfang afspejler en generel debat op gennem 1990'erne på europæisk niveau om, hvorvidt og hvordan ledelser er forpligtet i forhold til masseafskedigelser.

Overenskomsten 1995 er markant ved, at en række mere sociale dimensioner inddrages. Der har tidligere – som anmærkninger eller bisætninger – været elementer i overenskomsten, som gav parterne

mulighed for at tage sociale hensyn. Men 1995 er første gang, en selvstændig paragraf om særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne optræder. Paragrafferne om retten til at passe syge børn under 14 år og barselsorlov er tillige nye i overenskomsten. Samlet antyder disse tiltag, at ansvarsfordelingen mellem det offentlige og industrien forskydes. Industrien påtager sig et socialt ansvar på områder, som førhen blev varetaget af det offentlige.

5.1.8 OK 2000 – skærpet uddannelsesfokus og EU-direktiver igen

At overenskomsten 2000 bliver en forandringsoverenskomst, skyldes formentlig til dels, at de centrale parter har følt sig forpligtet til at kigge overenskomsten grundigt igennem efter en storstrejke i 1998 og efterfølgende regeringsindgreb. Blandt andet resulterede disse spændinger i en 'klima-aftale' i 1999, hvor de centrale parter mødes på et langt tidligere tidspunkt end førhen (efteråret 1999 inden overenskomsten 2000) for at sætte rammerne for en køreplan for overenskomstforhandlingerne.

- Der gives særlige muligheder lokalt for at vælge tillidsrepræsentanter på andre betingelser end de i overenskomsten anførte.
- Beskyttelse af medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg tilføjes til beskyttelsesparagraffen (som hidtil har været gældende for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer i nationale bestyrelser, jf. overenskomsten 1993).
- I 1998 indføres det, at enhver medarbejder har ret til en feriefri dag og tre børnefridage – det første, hvis man har været ansat i ni måneder, det sidste for så vidt at man har været ansat seks måneder og har børn under 14 år. Overenskomsten 2000 udvider dette og indfrier den 6. ferieuge som følger: Fra 2001 gives fire feriefridage og fra 2003 gives fem feriefridage.
- Lokalt kan man på arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, beslutte, om overarbejde skal afspadses. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, skal der stadig søges dispensation.
- Direktivet om deltidsarbejde indarbejdes i overenskomsten 2000.
- Fuld betaling under sygdom (efter ni måneders anciennitet).
- Der skal fra og med 1993, såfremt parterne bliver enige herom, optages forhandling om organisering af uddannelsesplanlægning. Dette skærpes i 2000 til anbefaling af systematisk uddannelsesplanlægning.

Muligheden for lokalt at vælge tillidsrepræsentanter på andre betingelser end de i overenskomsten anførte antyder, at der måske har været behov for en øget fleksibilitet i måden, hvorpå man vælger tillidsrepræsentanter. Det kan ud fra interview konstateres, at en én gang valgt tillidsrepræsentant faktisk meget sjældent går på valg igen. Det forventes, at kollegerne vælter én, hvis de ikke er tilfredse. Europæiske Samarbejdsudvalg spiller en rolle for første gang i overenskomsten 2000 med en beskyttelse af tillidsrepræsentanter i disse udvalg. Der er dermed taget højde for, at også denne tillidspost kan være udsat. Desuden indføres deltidsdirektivet, og samlet kan dette ses som en øget opmærksomhed på internationalisering.

Endelig skærpes uddannelsesaspektet løbende gennem 1990'erne. Der er stadig i alt væsentligt tale om hensigtserklæringer, men dog præciseres disse stadig mere. Således anbefales med overenskomsten 2000 en systematisk uddannelsesplanlægning, hvor der førhen blot blev opfordret til at optage forhandling om organisering af uddannelsesplanlægningen.

5.2 Bemærkninger

Det kan altid diskuteres, om alle de her nævnte overenskomster nu også er de vigtigste overenskomster gennem de seneste 40 år. Også i andre år har der været ændringer, som har haft betydning for tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår. Eksempler på dette er følgende:

- Frihed til uddannelse: Tilføjes i overenskomsten 1977. I 1981 tilføjes, at frihed til uddannelse skal ske under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- Barnets første sygedag: Frihed hertil gives i overenskomsten 1981.
- Inden for paragraffen om afskedigelser har der løbende været opdateringer. Der er stort set ikke et overenskomstår, hvor der ikke har været justeringer på området, så på netop dette område kan man ikke tale om, at nogle overenskomster er mere forandringsorienterede end andre.
- Ligeledes har der inden for løn været konstante forandringer gennem årene i alle overenskomster.

I overenskomsten 1987 findes nogle ændringer, som kan læses på flere måder. Valg af tillidsrepræsentant på tværs af faggrænser skulle førhen klares mellem de centrale parter, men må fra 1987 afgøres fagretligt. Det kan læses som et skub i retning af, at presset på parterne til at løse problemerne selv øges, men spørgsmålet er, om det har kunnet mærkes som sådan. Lige så tvetydig er muligheden for at lade organisationsrepræsentanter komme på virksomheden, hvis begge parter er enige. På den ene side kan det ses som en hjælp, en konsulent, der kan støtte parterne (måske især arbejdstagere) på virksomheden. På den anden side kunne det også vurderes som et forsøg fra de centrale organisationer på at kontrollere eller holde sig informeret om, hvad der foregår på virksomhedsplan.

KAPITEL 6

DECENTRALISERING OG TILLIDSREPRÆSENTANTENS ROLLE

“Den er blevet blødere, der er mere gummibånd i overenskomsten. Der er flere vide rammer i overenskomsten i dag. Førhen kørte man meget hårdt efter overenskomsten. I dag bruger jeg overenskomsten, hvis der er nogle uoverensstemmelser. Hvis vi er op og toppes, jamen så kan vi jo gå ind og se, hvad der står: Hvor langt kan firmaet egentlig tillade sig at gå, og hvor langt kan du egentlig tillade dig at gå. Men overenskomsten er blevet mere fleksibel.”

Tillidsrepræsentant med 16 års anciennitet

“Der er en overenskomst, og vi har et godt forhold til, at vi har en overenskomst. Jeg bruger mest overenskomsten som et redskab til at rette nogle misforståelser, hvis der opstår nogle undervejs. Altså, som en vejledning til, hvordan man kan gøre, hvis vi ikke kan blive enige i hverdagen. Så jeg føler egentlig ikke, det er blevet løsere eller strammere. Det er ikke noget, jeg mærker i hverdagen – det sker i hvert fald så langsomt, at vi ikke bemærker det.”

Tillidsrepræsentant med 6 års anciennitet

I kapitel 3 blev alle de emner i overenskomsten, som spiller en rolle i tillidsrepræsentantens arbejde, gennemgået historisk. I kapitel 4 blev det diskuteret, hvilken betydning voldgiftskendelser har spillet for overenskomsten de seneste 30 år. I kapitel 5 blev de vigtigste overenskomster gennem de seneste 40 år og deres indhold præsenteret.

Med udgangspunkt i de foregående tre kapitler vil den mere overordnede udvikling i overenskomsterne blive diskuteret i dette kapitel 6 – især i forhold til tillidsrepræsentantens rolle.

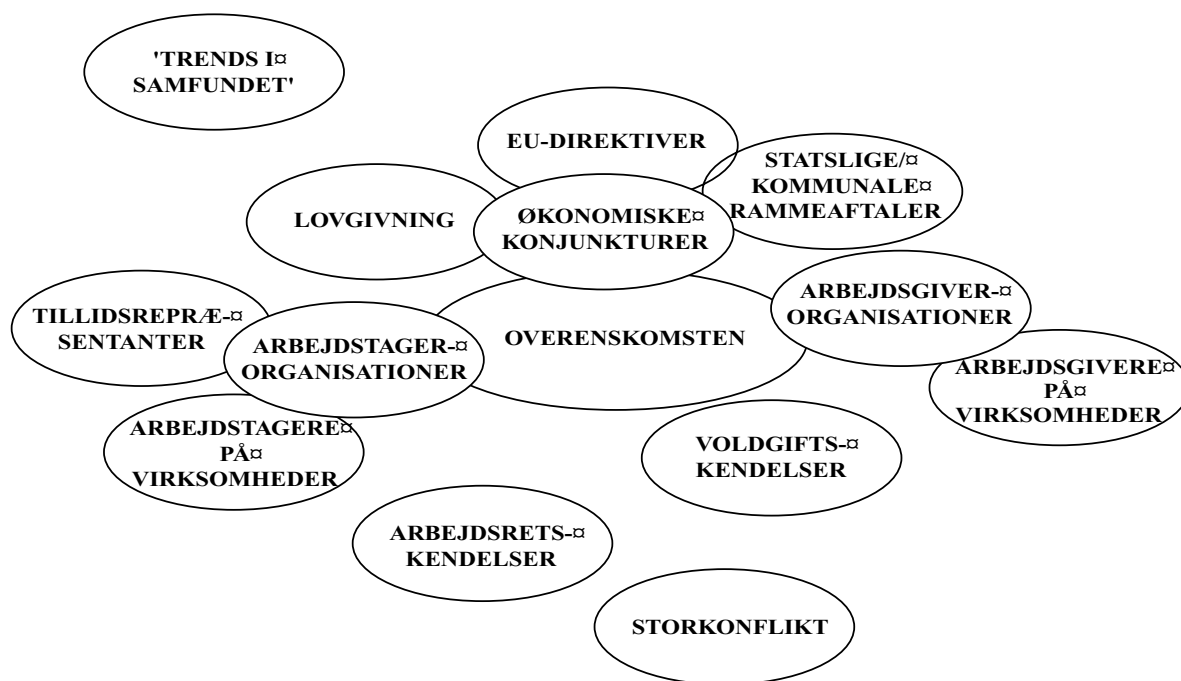
Overenskomsten er gennem tiderne blevet stadig større og mere omfangsrig. Fra at være ganske få sider i starten af 1900-tallet, er overenskomsten i år 2000 på 146 sider, inklusive bilag – blot for de timelønnede. Herudover findes en ‘Speciel Del’, ‘Lærlingebestemmelser’ og endelig findes der en Funktionæroverenskomst på området. Der er således ingen tvivl om, at overenskomstens omfang har været støt stigende. Men har det også givet mere arbejde til tillidsrepræsentanten – er der en nødvendig sammenhæng mellem mere omfangsrig overenskomst og tillidsrepræsentantens opgaver? Og kan der identificeres nogle bestemte mønstre i overenskomstens udvikling?

Som det er fremgået af gennemgangen af emner i overenskomsterne gennem årene (kapitel 3), er der på nogle områder sket store forandringer, mens andre paragraffer næsten ikke er ændret. Spørgsmålet om, hvad der ændrer en overenskomst, lader sig næppe besvare entydigt.

Men en række forhold spiller en større eller mindre rolle:

- Arbejdsgivere på arbejdspladsen
- Arbejdstagere på arbejdspladsen (medlemmer, medarbejdere)
- Tillidsrepræsentanter
- Arbejdsgiverorganisationer
- Arbejdstagerorganisationer (fagforeninger)
- Lovgivning (staten)
- EU-direktiver
- Voldgiftskendelser
- Arbejdsretskendelser
- Storkonflikter
- Økonomiske konjunkturer

På figuren er dette illustreret:



De enkelte 'boblers' nærhed til overenskomsten er ikke placeret helt tilfældigt. Nogle emner påvirker mere direkte overenskomsten end andre. Fx spiller 'trends i samfundet' kun en indirekte rolle, mens konjunkturer meget mere direkte påvirker overenskomstforhandlingerne.

En række af disse forhold vil blive taget op i dette kapitel. Det vil blive diskuteret, på hvilke områder tillidsrepræsentanten har fået forøget ansvar og beføjelser, og hvilke konsekvenser det har for tillidsrepræsentantens arbejde. Bredde og dybde i overenskomsten analyseres – det vil sige, på hvilke områder overenskomsten er blevet udvidet, og på hvilke områder tillidsrepræsentantens opgaver er blevet øget. Forholdet mellem de tre parter i den danske model diskuteres, ligesom betydningen af konjunkturer og andre økonomisk-politiske forhold for overenskomstens udvikling tages op. Endelig behandles forholdet mellem lovgivning og EU-direktiver på den ene side og overenskomsten på den anden side.

6.1 Fra 'hårde' til 'bløde' overenskomster

Fra slutningen af 1980'erne ændrer visse dele af overenskomsterne karakter. På flere måder blødes overenskomsten op. Først og fremmest på en række sociale områder.

I perioden indføres en paragraf, som direkte tager fat på sociale spørgsmål på arbejdspladsen. En bestemmelse for, hvordan virksomheden skal forholde sig i forhold til medarbejdere med nedsat arbejdsevne, optræder første gang i 1995. Selv om dette emne helt tilbage fra 1919 har været behandlet forskellige steder i overenskomsten (fx under løn), er det alligevel markant, når emnet får sin egen paragraf i 1995.

Det bliver også i denne periode tydeligt i overenskomsten, at medarbejderen er meget andet og mere end blot en arbejdskraft. I overenskomsten tages en række familiemæssige hensyn:

- I 1981 gives der frihed til at passe børn på deres første sygedag (hvis man har et års anciennitet. Ordningen forbedres løbende (kortere anciennitet i 1987, gældende alle medarbejdere i 1991, og fra 1998 kompensation i form af fridage).
- Fra 1991 indføres pensionsordningen for medarbejdere i Industrien.

- Fra 1995 indrømmes medarbejderen frihed til pasning af børn ved deres sygdom, og fra 2001 betales som ved egen sygdom.
- Fra 1995 optræder første gang en paragraf om barsel.

Særligt overenskomsten 1995 tegner et billede af et arbejdsmarked, hvor familiære og sociale hensyn spiller en stadig større rolle.

De fleste af disse paragraffer øger ikke i sig selv tillidsrepræsentanternes opgaver, for så vidt at reglerne holdes. I vid udstrækning er det centralt fastsatte regler, som blot skal overholdes. Men spørgsmålet er, om ikke formidlingen af disse nye regler og muligheder til både ledelse og medarbejdere giver tillidsrepræsentanten øget arbejde. Ikke alle er måske klar over deres rettigheder på et område, og så vil det ofte være tillidsrepræsentanten, der skal formidle de nye regler.

Det er tillidsrepræsentantens opgave at påpege, hvis ikke reglerne på disse områder holdes. Det er tillidsrepræsentanten, der må konfrontere en ledelse med kollegernes klager, og det er også tillidsrepræsentanten, der repræsenterer medarbejdersiden, hvis utilfredshederne ikke kan løses og skal videre i konfliktløsningssystemet.

6.2 Bredde og dybde i overenskomsterne

Som nævnt i indledningen til dette kapitel er overenskomstens omfang øget. Der er blevet flere emner og mulige problemer, som tillidsrepræsentanten skal forholde sig til og løse. Man kan imidlertid ikke sætte lighedstegn mellem øget omfang af overenskomsten (flere paragraffer) på den ene side og på den anden side øget arbejde til tillidsrepræsentanten. En lang række af de tilføjelser i overenskomsten, som er blevet indført gennem det seneste årti, giver i praksis kun få nye opgaver for tillidsrepræsentanten.

Ser man på forandringerne i overenskomsten 1961, er der to områder, hvor tillidsrepræsentantens opgaver øges. For det første ved paragraf 8 om lokalaftaler, som giver de lokale parter mulighed for at indgå lokalaftaler. For det andet ved at mindstelønssatser indføres, til dels som erstatning af minimal-lønssatser, som forsvinder ud af overenskomsten i 1960'erne. Ellers er denne overenskomst præget af nogle kvantitative ændringer, der hverken udvider eller uddyber overenskomsten. Det gælder afspadsering, der skal finde sted inden for seks i stedet for to måneder, samt tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel, som øges fra to til tre måneder. Nyt er, at opsigelse skal prøves fagretligt, hvis arbejdsforholdet afbrydes, inden varslet er udløbet. Samtidig forfremmes arbejdsgiverens ret til at gøre indsigelse ved valg af tillidsrepræsentant fra en anmærkning til et stykke i overenskomsten, og nyt er, at arbejdsgiveren er forpligtet til at varsle opsigelse af medarbejdere. Det er endvidere første gang, at bestemmelserne om ventetid optræder.

Nogle tilføjelser i overenskomsten 1961 – de førstnævnte – øger altså overenskomstens dybde, idet aftalen får konkret betydning for tillidsrepræsentantens arbejde på virksomheden. På andre områder kommer flere emner i overenskomsten – men uden at de påvirker det konkrete arbejde på virksomhederne og dermed heller ikke tillidsrepræsentantens rolle. Det gælder fx ventetid i overenskomsten 1961. Her øges bredden af overenskomsten.

I overenskomsten 1967 kan man se kontrollerende elementer fra det centrale niveau. Ved valg af tillidsrepræsentant skal det meddeles DI, hvem der er valgt, hvornår, og hvor mange tillidsrepræsentanten repræsenterer. Men i denne overenskomst findes også en række tilløb til mere bløde formuleringer og hensigtserklæringer, der øger dybden i overenskomsten. En hensigtserklæring om orientering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med afskedigelser og ansættelser erstatter en strammere og mere centralt orienteret anmærkning i overenskomsten om, at arbejdsgiveren principielt er indstillet på at diskutere sådanne forhold, hvis CO-industri (altså det centrale niveau) anmoder herom. Der bliver mulighed for at diskutere løn til tillidsrepræsentanten, og tillidsrepræsentanten kan (og skal ikke) videreføre klager. Fra 1967 nyder tillidsrepræsentantens stedfortræder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten selv, når stedfortræderen er i funktion. Møder med ledelsen kan holdes i arbejdstiden.

Alle disse nyskabelser har karakter af hensigtserklæringer, hvor parterne lokalt selv skal finde måder at få disse udfyldt. Og mange af ændringerne er ikke nye, men omformuleringer af eksisterende paragraffer og/eller anmærkninger. Kun en paragraf om hjemsendelse ved forgæves fremmøde er ny og gør dermed denne overenskomst en anelse bredere.

En af de mere markante ændringer i overenskomsten 1973 er, at det specifikt formuleres, at såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå aftaler. Det udvider ikke overenskomsten, for det har før været en del af kapitlet om samarbejde. Men inden for dette kan det opfattes som et skærpet krav om, at man lokalt tager større ansvar. Ændringer i mødeparagraffen i retning af accept af, at møderne finder sted i arbejdstiden, kan ses som udtryk for, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant er en vigtig del af det daglige arbejde i en virksomhed. Ændringen i retning af mere lighed mellem kønnene kan næppe siges at øge tillidsrepræsentantens arbejde. Hvis denne ændring skal forstås i termerne bredde/dybde, er det snarere en indsnævring af overenskomsten.

En række tilføjelser i overenskomsten 1979 ændrer ikke i væsentligt omfang hverken bredden eller dybden af overenskomsten – men måske snarere den rolle, som tillidsrepræsentanten skal spille. Fx skal arbejdstiden nu fastsættes for seks måneder ad gangen, definitionen af deltid udvides fra mellem 20 og 30 timer om ugen til mellem 15 og 30 timer om ugen, og afspadseringen indskrænkes til at skulle finde sted inden for tre måneder i stedet for seks måneder. Altsammen kvantitative ændringer i eksisterende regler, men ikke nogen, der udvider hverken overenskomstens bredde eller dybde. Til gengæld understreger sådanne udelukkende kvantitative forandringer nærmere tillidsrepræsentantens kontrollerende funktion. Den eneste uddybning af overenskomsten dette år er et øget krav til, at man tager arbejdsmiljøet lidt mere alvorligt i de formelle organer på arbejdspladsen, inden det bringes op på organisationsniveau.

Overenskomsten 1991 har øget både bredden og dybden af overenskomsten. Bredden er først og fremmest øget ved indførelsen af en pensionsordning, men også muligheden for funktionærlignende ansættelser er et nyt emne – om end det er et protokollat. De nye regler for frihed ved barnets første sygedag for alle medarbejdere, uanset anciennitet eller om man er på uddannelse, er ikke en egentlig udvidelse, men blot en justering af en allerede eksisterende regel. Weekendarbejdet er nok en udvidelse af overenskomsten, fordi det for første gang optræder i overenskomsten i 1991 – men det er frem for alt en forøgelse af dybden af overenskomsten, fordi det tydeligt stipuleres, at de nærmere betingelser skal specificeres i en lokalaftale. Formentlig er det en opgave, som tillidsrepræsentanten også tidligere har bestridt. Endelig er muligheden for en uges frihed til efteruddannelse et emne, som må forventes at øge tillidsrepræsentantens opgaver. Som analysen har vist, er det i praksis ofte vanskeligt at få den (systematiske) efteruddannelse, som medarbejderne måtte ønske, så det må forventes, at dette kravs realisering i vid udstrækning kommer til at hvile på tillidsrepræsentantens skuldre.

De fleste nye emner i 1993-overenskomsten har øget dybden, fordi så meget af det har karakter af hensigter. Overenskomsten 1993 kan betyde en udvidelse af tillidsrepræsentantens opgaver på uddannelsesområdet. Uddannelsesområdet er blevet opprioriteret, ikke blot i denne overenskomst, men også i de følgende. Paragrafferne på området har karakter af opfordringer og hensigtserklæringer, og dermed lægges det ud til parterne lokalt at udfylde de centralt fastsatte rammer. Det betyder, at ikke mindst tillidsrepræsentanten kan blive involveret i uddannelsesplanlægningen. Medarbejdere med ni måneders anciennitet eller mere har ret til to ugers årlig efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden – stadig under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold. Ligeledes lægges der vægt på tillidsrepræsentantens egen uddannelse – men med den bløde formulering, at tillidsrepræsentanten 'hurtigst muligt efter valget' skal have et tillidsrepræsentantkursus. Det vil i praksis ofte være op til den enkelte at gennemtvinge sin ret til uddannelse på området. Det samme gælder muligheden for at forhandle løn til tillidsrepræsentanten for tillidsrepræsentantarbejde.

I overenskomsten 1995 optræder for første gang EU-direktiver direkte, men det berører i praksis ikke tillidsrepræsentanten i særlig høj grad; det samme gælder frihed ved børns sygdom og barselsregler. Her er bredden øget, men det har ingen effekt på dybden. Anderledes forholder det sig med variation af arbejdstiden, som udvides til seks måneder (under forudsætning af lokal enighed). Protesterne blandt tillidsrepræsentanter var betydelige, da forslaget blev præsenteret. Man frygtede, at det ville lægge øget pres på tillidsrepræsentanten, da beslutningen om accept eller afvisning af ledelsens ønsker til arbejdstidens tilrettelæggelse ville ligge i tillidsrepræsentantens hænder. Altså en ændring af overenskomsten, som faktisk ikke gjorde den bredere, men dybere. Bredden øges også ved, at det overlades til parterne lokalt (hvor der er en tillidsrepræsentant) at beslutte, om afspadsering skal finde sted. Til gengæld bortfalder arbejdsgivers mulighed for at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer.

Ellers er 1995-overenskomsten som nævnt karakteriseret ved en række sociale dimensioner, som i alt væsentligt bliver styret af regler. En enkelt undtagelse er måske paragraf 30 om medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Her er det i vid udstrækning op til den enkelte tillidsrepræsentant eller klub i samarbejde med ledelsen at etablere en ordening for sådanne medarbejdere. Det har der for så vidt også været mulighed for før, men en decideret paragraf om emnet har ikke eksisteret før.

Ser man på fornyelserne i overenskomsten år 2000, har en del af de markante ændringer i denne overenskomst ikke den store betydning for tillidsrepræsentantens arbejde. Øget beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg øger ikke tillidsrepræsentantens opgaver. Interviewene antyder, at Direktivet om deltidsarbejde sjældent bliver læst og brugt på virksomhederne. Og reglen om fuld løn under sygdom er tilsvarende en regel, der blot skal overholdes. Tillidsrepræsentanten involveres kun, hvis reglerne overtrædes.

Anderledes forholder det sig med tre andre ændringer i overenskomsten. Den ene drejer sig om muligheden for lokalt at vælge tillidsrepræsentanter på andre betingelser end de i overenskomsten anførte. Det er i sagens natur et decentralt anliggende, som parterne lokalt må afgøre. Den anden ændring drejer sig om feriefridagene. Interviewundersøgelsen viser, at det for nogle tillidsrepræsentanter er blevet en ikke ubetydelig opgave at administrere denne ordening – og nogle ønsker klart, at alt med ferie afklares på centralt plan. Endelig skal det lokalt besluttes, om afspadsering skal finde sted (hvis der er en tillidsrepræsentant). Alle tre emner øger dybden i overenskomsten 2000.

Figur 6.1: Bredde og dybde i de vigtigste overenskomster fra 1961 til 2000

	Bredde (udvider overenskomsten, men påvirker meget begrænset virksomhedens og tillidsrepræsentantens dagligdag)	Dybde (udvider ikke nødvendigvis overenskomsten med hensyn til emner, men ændrer tillidsrepræsentantens arbejde)
1961	<ul style="list-style-type: none"> • varsling af afskedigelser fra arbejdsgiverside • ventetid 	<ul style="list-style-type: none"> • lokalaftaler • mindsteløn tager over i forhold til minimalløn
1967	<ul style="list-style-type: none"> • meddelelse om valg af tillidsrepræsentant til DI • hjemsendelse ved forgæves fremmøde 	<ul style="list-style-type: none"> • mulighed for orientering af tillidsrepræsentant om ansættelser og afskedigelser • løn til tillidsrepræsentant kan diskuteres • op til tillidsrepræsentanten at vurdere, hvilke klager fra kolleger der skal videreføres
1973	<ul style="list-style-type: none"> • ingen – dog en indsnævring, idet der ikke længere skelnes mellem mænd og kvinder 	<ul style="list-style-type: none"> • parterne skal lokalt have beslutningskompetence • møder med ledelsen kan holdes i arbejdstiden
1979	<ul style="list-style-type: none"> • ingen øget bredde 	<ul style="list-style-type: none"> • krav om lokal drøftelse af arbejdsmiljø, inden det når organisationerne
1991	<ul style="list-style-type: none"> • pensionsordning • protokollat om funktionærlignende ansættelser 	<ul style="list-style-type: none"> • en uges frihed til efteruddannelse • weekendarbejde
1993	<ul style="list-style-type: none"> • indsnævring: forbund inddrages ikke mere i ansættelser/afskedigelser²⁰⁾ • beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer • forsørgertabsydelse 	<ul style="list-style-type: none"> • uddannelsesplanlægning • tillidsrepræsentantens egen uddannelse • løn til tillidsrepræsentanten for tillidsrepræsentantarbejde
1995	<ul style="list-style-type: none"> • EU-direktiver (Arbejdstid, Børn og Unge) • frihed ved børns sygdom • medarbejderrepræsentanter bevarer status ved børnepasningsorlov • barselsregler 	<ul style="list-style-type: none"> • variation af arbejdstiden (arbejdsgivers mulighed for at anvende en arbejdsuge på maksimalt 40 timer bortfalder) • særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne
2000	<ul style="list-style-type: none"> • beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i ESU • direktiv om deltidsarbejde • fuld løn under sygdom 	<ul style="list-style-type: none"> • mulighed for andre betingelser for valg af tillidsrepræsentant • feriefriidage • lokalt besluttet, om afspadsering skal finde sted (hvis der er en tillidsrepræsentant)

20) Her er faktisk tale om, at overenskomsten i 1993 bliver smallere, men dybden øges, idet man altså selv lokalt må diskutere særlige ansættelses- eller afskedigelsessager. Man kan således godt forestille sig, at en eliminering af en paragraf eller et stykke faktisk øger dybden: Hvis denne paragraf forhen sikrede, at der var klare regler om et forhold, overlades det nu til tillidsrepræsentanten at forhandle en tilfredsstillende ordning igennem.

I figur 6.1 er de vigtigste overenskomster siden 1961 stillet op i forhold til bredde og dybde. Dybden er i alle overenskomster forøget – i større eller mindre grad. Ikke uventet har tillidsrepræsentanten fået stadig flere opgaver gennem tiden. Det er især, når overenskomstens paragraffer får karakter af hensigtserklæringer, at tillidsrepræsentantens opgaver potentielt øges. Men også på nogle enkelte helt konkrete områder øges tillidsrepræsentantens opgaver, fx når det gælder variation af arbejdstiden (1995) og feriefridagene (2000). Det er også sådanne arbejdsopgaver, som skaber størst bekymring på arbejdspladserne.

Der har ikke kunnet registreres nogen betydelig forøgelse af bredden i overenskomsterne i en længere periode fra 1967 til starten af 1990'erne. Der har været en del ændringer, men de har haft mere kvantitativ karakter. De er ikke nye og de udvider heller ikke tillidsrepræsentantens palet af opgaver. Tillidsrepræsentantens opgave er snarere i denne periode at kontrollere, at de allerede etablerede aftaler overholdes, og at nye stramninger eller slækkelser af aftalernes indhold følges.

6.3 Tillidsrepræsentanten mellem kontrol og proces

I foregående afsnit blev dybde og bredde i de vigtigste overenskomster diskuteret. Som det fremgår, er der imidlertid også nogle områder, hvor overenskomsten måske nok har forandret sig det enkelte år, men hverken i dybde eller bredde. Man kan sige, at overenskomsten ikke har forandret sig kvalitativt, men kun kvantitativt. Opsigelsesvarsler er øget, perioden inden for hvilken afspadsering skal finde sted er forkortet eller forlænget etc. Sådanne ændringer fører hverken til en bredere overenskomst eller flere opgaver på arbejdspladsen.

Det betyder ikke, at der slet ikke sker noget på arbejdspladserne. Overenskomsten 1961 og 1967 udvidede på mange måder det lokale råderum, og efter disse større ændringer har der måske ikke været behov for at udvide bredden eller øge dybden i overenskomsten. Men derfor kan der sagtens have været dynamik på arbejdspladserne i 1970'erne og 1980'erne – dynamikken er baseret på de ændringer, som finder sted i overenskomsterne 1961 og 1967.

Alligevel kan der ses en kvalitativ forskel på overenskomstens udvikling de seneste ti år i forhold til perioden før. Både i 1960'erne og i 1990'erne har ændringerne været af en karakter, hvor tillidsrepræsentanten har haft mulighed for at være en del af en proces. Hensigtserklæringer giver ganske vist tillidsrepræsentanten flere opgaver og meget råderum, hvor der ikke findes regler²¹⁾ – men samtidig giver det også parterne lokalt mulighed for at forholde sig aktivt og processuelt til udviklingen. Om muligheden er blevet og bliver udnyttet, er et andet spørgsmål.

I modsætning hertil har 1940'erne og 1950'erne samt 1970'erne og 1980'erne snarere været kontrolperioder: Tillidsrepræsentantens primære opgave har været at kontrollere, om de mange regler i overenskomsten overholdes, og som sådan har tillidsrepræsentanten måske ofte været henvist til at forholde sig reaktivt til ledelsens tiltag.

Ser man på de samme perioders politiske klima, kan det understøtte tesen: 1970'erne og starten af 1980'erne var præget af ideologiske kampe, især diskussioner om ejerskab over produktionsmidlerne. Økonomisk Demokrati og Overskudsdeling var politisk varme emner, og klimaet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere var ikke præget af forsonlighed og samarbejde mod samme mål. Samtidig begynder 1960'ernes høje arbejdstempo og deraf følgende arbejdsmiljøproblemer at slå igennem i denne periode.

I slutningen af 1980'erne og i 1990'erne ændrede dette billede sig noget: I stadig større grad finder arbejdsgivere og arbejdstagere sammen om mere fælles mål, nemlig øget produktivitet, som også arbejdstagerne har interesse i, fordi det giver tryghed på arbejdspladsen og med tiden måske også mere i lønposen. Tvungen ØD eller OD er en saga blot, og dette klima muliggør en mere samarbejdsorienteret linje. Det skinner igennem i overenskomsterne, som overlader stadig mere til parterne på virksomhederne.

21) Når hensigtserklæringer udfolder sig lokalt, er det, at deres holdbarhed for alvor bliver testet. I nogle situationer vil det føre til konflikter lokalt, og nogle af disse konflikter ender med voldgiftskendelser – jf. kapitel 4.

Helt den samme forklaring gælder ikke 1960'ernes udvikling – og dog. Det er en periode med betydelig økonomisk og produktionsmæssig fremgang: Nye produktionsprincipper, som rationaliserede, men også øgede produktionen (og dermed indkomsten) kraftigt, skabte økonomisk fremgang og hermed også basis for en lønmæssig fremgang for de fleste. Men prisen var stramme tidsstudier og akkorder og dermed et arbejdsmiljø, som truede arbejdsglæden.

Selv om der er ligheder mellem 1990'erne og 1960'erne, hvad angår overenskomsternes mere løse formuleringer, er det på noget forskellige baggrunde: Hvor 1960'ernes organisationsprincipper var baseret på hårde akkordmålinger, hvori arbejderen blot er en del af virksomhedens maskineri, er 1990'ernes organisationsprincipper baseret på en selvstændigt tænkende, omstillingsparat og uddannelsesvillig medarbejder. Medarbejderen er en vigtig ressource for virksomheden, og han eller hun skal udvikles. Det er baggrunden for en helt anderledes tilgang til medarbejdere og samarbejde – og derfor åbnes i overenskomsten op for nogle mere sociale dimensioner, fx hensynet til familie.

Selv om formuleringer i overenskomsten på mange områder bliver stadig mere løse, og selv om stadig flere tillidsrepræsentanter måske ikke føler, de bruger overenskomsten så meget i det daglige, betyder det ikke, at man kan leve foruden. Overenskomsten nyder meget stor respekt blandt arbejdsmarkedets parter, både centralt og decentralt. Men ude på arbejdspladserne er man i stadig større grad begyndt at lave lokale aftaler, som forbedrer overenskomsten og/eller tilpasses de lokale forhold. Det betyder imidlertid ikke, at man kan undvære overenskomsten – den sikrer minimumsvilkår for medarbejdere, også hvis lokalaftalerne opsiges. Overenskomsten er det arbejdsretlige afsæt for enhver konfliktløsning, og det giver den enkelte tillidsrepræsentant tryghed ved uoverensstemmelser med ledelsen. Eller som en tillidsrepræsentant siger:

“Der er mange, der synes, at det er forfærdeligt, at vi stort set er gift med hinanden. Jeg blev engang spurgt, om en lønmodtager kan være gift med en arbejdsgiver. Det kan man godt. Man skal bare sørge for at lave en ordentlig ægteskabskontrakt. Hvis skilsmissen kommer, så tager vi slagsmålet.”

Tillidsrepræsentant

6.4 Mellem lov og overenskomst

Den danske model er konstant udsat for forskydninger mellem de tre parter – arbejdsgiversiden, arbejdstagersiden og staten.

Den danske models trepartssystem betyder, at parterne konstant justerer deres forventninger til hinanden. Parterne i overenskomstsyste­met har en høj grad af autonomi, men denne er betinget af en stadig koordinering med arbejdsmarkedslovgivningen. En væsentlig del af det danske arbejdsmarked er grundlæggende styret af de aftaler, som overenskomsterne udgør – og lovgivning er justeret, så den ikke kommer i karambolage med de aftaler, som arbejdsmarkedets parter selv har nået. Det betyder i praksis, at alle væsentlige arbejdsmarkedslove vil blive diskuteret med de centrale parter på arbejdsgiver- og arbejdstagerside.

Modellen er ikke konfliktløs. Parterne kan have – og har ofte – forskellige interesser, og de forskellige regeringer kan være mere eller mindre positivt stemt over for de respektive parter på arbejdsmarkedet. Men det ændrer ikke ved, at parterne respekterer de modstående interesser. Der stilles ikke grundlæggende spørgsmål ved modpartens legitimitet, og deri ligger styrken ved den danske model.

Gennem tiden har der været sammenstød mellem lovgivning og overenskomstsyste­met. Ethvert rege­ringsindgreb i en arbejdsmarkeds­konflikt er udtryk for, at overenskomstsyste­met ikke har kunnet tackle nogle aktuelle modsætninger på arbejdsmarkedet, og hvis staten har måttet gribe ind ved flere på hinanden følgende overenskomstforhandlinger (som i 1975, 1977 og 1979), bliver der med en vis ret stillet spørgsmålste­gn ved den danske models legitimitet. Hidtil har modellen dog overlevet sådanne kriser.

På mange områder inden for overenskomsten har der gennem tiden været justeringer mellem lovgivning og overenskomst, men der er også områder, som lovgivningen ikke, eller kun perifert, har berørt. Områder, som kun i meget begrænset omfang er lovgivningsbestemt, er lønforhold og arbejdstid – selv om lovgivningen på visse områder mere eller mindre direkte påvirker lønnens størrelse. Løn og arbejdstid er to væsentlige områder, hvor rettigheder og pligter sikres i overenskomsten. På en række andre områder har grænserne mellem lovgivning og overenskomst været mere flydende. Diskussionen om Økonomisk Demokrati og Overskudsdeling i 1970'erne og 1980'erne blev bragt på bane af fagbevægelsen, men arbejdsgiverne var helt afvisende. Derfor søgte fagbevægelsen at opnå ØD eller OD via lovgivningen. En sådan strategi kan imidlertid give bagslag, for dermed bruger de faglige organisationer det politiske system til at gøre indgreb i ledelsesretten. Det område forhandles ellers i overenskomsten, og forsøget på at indføre ØD eller OD ad politisk vej forskyder balancen mellem parterne.

I starten og midten af 1900-tallet var tendensen i forholdet mellem overenskomstparterne og staten, at især arbejdstagersiden ønskede, at staten sikrede så mange som muligt socialt. Mange af de sejre, som blev vundet i overenskomstsyste­met, skulle sikres via lovgivning, og dette blev fundamentet i velfærdsstaten. I de senere år ser man en modsatrettet tendens: Velfærdsstaten begynder i stigende grad at stille krav til arbejdsmarkedets parter om, at de også via overenskomsterne tager et socialt ansvar. Fuld løn under sygdom er blevet en del af overenskomsten år 2000; der er kommet barselsregler; og i stigende grad ser man en debat om, i hvilket omfang virksomhederne skal etablere skånejob – ikke forstået alene som særlige job for medarbejdere med nedsat arbejdsevne, men også forstået som job etableret for mere eller mindre marginaliserede grupper uden for arbejdsmarkedet. Dette kan ses som udtryk for, at kravrelationen mellem overenskomstparterne og staten er blevet mere gensidig. Velfærdsstaten vedkender sig stadig sin forpligtelse som servicerende erhvervslivet og borgeren – men virksomhederne skal også på deres side løfte nogle af de opgaver, som førhen udelukkende var statens. Argumentet herfor er, at de stigende krav til social sikkerhed ikke kan bæres alene af staten.

I de senere år har en ny aktør vist sig på banen i forholdet mellem staten og overenskomstsyste­met – nemlig EU. EU pålægger på en række områder de nationale regeringer at sikre, at direktiver bliver implementeret. Men om et land gør det via lovgivning eller fx via overenskomsten, er op til den nationale regering. Implementeres et arbejdsmarkedsdirektiv via lovgivning, risikerer man at forrykke den fine balance mellem lovgivning og overenskomstsyste­met – med den fare, at overenskomstparterne ikke i længden vil støtte den europæiske regulering på området. Det taler for en implementering via overenskomster. På den anden side betyder en implementering af et EU-direktiv via overenskomsterne, at den del af de beskæftigede, der ikke er dækket af overenskomster (ca. 15%), så heller ikke bliver dækket af direktivet.

I Danmark har man derfor valgt at søge at implementere et direktiv både via overenskomsten og lovgivningen. Det drejer sig om Deltidsdirektivet (2000). Direktiverne om Arbejdstid og Børn og Unge (1995) findes der ikke lovgivning om, og de er implementeret via overenskomsten.²²⁾ Disse direktiver henvises der til i paragraffer i overenskomsten, og der henvises til protokollater eller organisationsaftaler herom (findes som bilag i overenskomsten). Andre direktiver spiller en mere indirekte rolle, fx forældreorlovsdirektivet.

6.5 Konjunkturers betydning for overenskomsten

Som nævnt finder der en intensiv kommunikation sted mellem de tre parter i den danske model. Lovgivningen og overenskomsten justeres til hinanden. Men overordnet disse forhold er konjunkturer – konjunkturerne er direkte afgørende for industriens indtjening og indirekte af betydning for skattegrundlaget og de politiske udspil.

Det har betydning på mange områder i overenskomsten. Mest oplagt er lønområdet, men også andre områder som fx arbejdstid og pensionsordninger kan blive påvirket af konjunkturer. Er der lavkonjunktur eller ligefrem recession, opfordres både fra politisk hold og fra arbejdsgiverside til løntilbage-

22) Arbejdstidsdirektivet vil også på et senere tidspunkt blive implementeret via følgelovgivning, da EU-kommissionen ikke har accepteret den danske løsning med implementering via overenskomsten.

holdenhed. Den økonomiske bundlinje er den umiddelbart logiske argumentation fra arbejdsgiverside, mens argumentet fra politisk hold typisk vil være, at konkurrenceevnen ikke må trues af for store omkostninger på lønsiden i erhvervslivet. Lavkonjunktur betyder desuden typisk lavere beskæftigelse, og arbejdsløsheden kan blandt andet holdes i ave ved ændrede arbejdstidsordninger. Fx kan man indskrænke mulighederne for overarbejde og følgende afspadsering, hvilket kan tvinge virksomheder til at ansætte flere medarbejdere. Til gengæld vil klimaet for integration af marginaliserede grupper være dårligt – er der stor arbejdsløshed, vil de stærkeste og bedste arbejdstagere blive ansat først.

Er der højkonjunktur, tegner der sig et helt andet billede. Arbejdstagersiden vil typisk argumentere for lønforhøjelser, arbejdsgiversiden vil argumentere for en vis løntilbageholdenhed for at styrke og konsolidere virksomheden. Beskæftigelsen vil ofte være i top, og rekruttering kan blive et problem. Derfor begynder både virksomheder og politikere at søge at skabe muligheder for at rekruttere de mere marginaliserede grupper i samfundet. Muligheder for overarbejde, afspadsering og andre variationer i arbejdstiden vil ofte øges i overenskomsten. Det politiske niveau vil, alt andet lige, forholde sig lidt mere neutralt end under lavkonjunktur, men dog ikke helt passivt. Man vil eventuelt overveje at stramme mulighederne for pension og efterløn. Strammes disse regler, vil det være en måde at presse ældre medarbejdere til at blive på arbejdsmarkedet.

Disse mekanismer spiller tydeligvis ind på de overenskomster, der indgås. I 1960'ernes højkonjunktur spillede lønnen en betydelig rolle i overenskomstforhandlingerne, nye produktionsprincipper øger produktiviteten i en grad, at det er muligt både at fastholde konkurrenceevnen og at øge lønningerne.

I 1970'ernes og 1980'ernes (relative) lavkonjunktur søgte man fra arbejdsgiverside løntilbageholdenhed i overenskomsterne, og fra politisk hold dominerede en relativt stram indkomstpolitik i perioden. På arbejdstidsområdet strammes reglerne for afspadsering og variation i arbejdstiden i 1979.

Højkonjunkturen i 1990'erne giver igen mulighed for øget fleksibilitet, ikke mindst på arbejdstidsområdet, hvor der kan varieres mere i arbejdstiden, både hvad angår afspadsering og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Lønkravene stiger, men bliver til en vis grad holdt i ave – fordi perioden ikke er præget af inflation, betyder det, at købekraften sikres for det store flertal. Pensionsordninger etableres og æder noget af en mulig lønstigning. Perioden er præget af en vis forståelse fra de faglige organisationers side for, at konkurrenceevnen skal konsolideres. I denne periode er opmærksomheden på de marginaliserede gruppers integration i arbejdslivet øget – der er til dels tale om et socialt hensyn, men det kan ikke afvises, at lav arbejdsløshed og en vis mangel på arbejdskraft spiller ind.

Selv om ændringerne i overenskomsterne kan synes få og små, spiller konjunkturer altså en betydelig rolle. Højkonjunkturer vil ofte føre til rammestyrede overenskomster med åbning for decentrale løsninger. Det øger paradoksalt nok tillidsrepræsentantens opgaver, for det er ikke mindst tillidsrepræsentanten, der skal stå for den konkrete implementering af aftaler på området.

I det følgende afsluttende kapitel diskuteres tillidsrepræsentantens rolle – nu og i fremtiden. Her perspektiveres analysen, og der peges på nogle områder, hvor overenskomsten måske fremover har behov for præciseringer, udvidelser eller indskrænkninger. Det skal understreges, at denne del er et diskussionsoplæg – som naturligvis baserer sig på undersøgelsens analyser.

KAPITEL 7

FREMTIDENS OVERENSKOMSTER

Tillidsrepræsentanter er lige så forskellige som alle andre mennesker. Nogen sætter stor pris på de muligheder for indflydelse, som decentrale forhandlingsmuligheder giver. Andre ville have foretrukket, at mange emner var genstand for centrale forhandlinger, og at klare regler blev formuleret på dette niveau.

Analysen af overenskomsterne gennem tiden viser, at der kommer stadig flere rammer i forhold til regler. Rammerne sættes centralt, men skal udfyldes decentralt, på arbejdspladsniveau – og på mange områder i overenskomsten er der snarere tale om hensigtserklæringer end om egentlige krav.

Tillidsrepræsentanten skal så i samarbejde med ledelse og kolleger virkeliggøre disse hensigtserklæringer og formulere reglerne, som netop denne virksomhed skal følge. Det er i den sammenhæng, der stilles øgede krav til tillidsrepræsentanten.

Som nævnt er der nogle tillidsrepræsentanter, der tager disse muligheder til sig med kyshånd, mens andre er mere forbeholdne. Som helhed er vurderingen, at overenskomsten er meget vigtig som arbejdsretligt grundlag, *hvis* det ikke lykkes at lave en lokal aftale.

Analysen har imidlertid vist, at der er punkter, hvor tillidsrepræsentanten kan ønske øget støtte i overenskomsten, men at der også er områder, hvor overenskomsten i det store og hele har det indhold og den form, som man på arbejdspladsniveau ønsker.

Arbejdstidsordninger har gennem tiderne undergået mange forandringer, men synes i dag i det store og hele at have fundet et tilfredsstillende leje. Den øgede fleksibilitet i arbejdstiden, som overenskomsten i 1995 giver mulighed for, synes ikke at have givet de problemer, som både arbejdsgivere og arbejdstagere havde frygtet. Man må stadig forvente, at der – afhængig af konjunkturer – vil blive varieret på emner som overarbejde og afspadsering. Analysen peger på, at der i perioder med højkonjunktur vil være relativt løse regler i overenskomsten, hvad angår arbejdstid – mens en modsat tendens er gældende i perioder med lavkonjunktur. Men i det store og hele har både arbejdsgiverside og arbejdstagerside taget de eksisterende arbejdstidsregler til sig og accepteret niveauet for decentral forhandling på området.

Ferieordninger har hidtil været et i alt væsentligt centralt forhandlet område. Tillidsrepræsentanten har ofte været og er ofte involveret i planlægningen af ferie. Men antallet af dage bestemmes via overenskomsten og ferieloven. Det ændrede sig i 1998 med feriefridagene – det har givet tillidsrepræsentanter en øget arbejdsbyrde, og tiltaget har skabt en del frustrationer. Konklusionen er klar: Ferie er ikke noget, man ønsker at forhandle decentralt – det skal fremover forhandles centralt.

Lokalaftaler og kutymmer har eksisteret i lang tid i overenskomsten, og det er en paragraf i overenskomsten, som benyttes flittigt. Tillidsrepræsentanterne mener, at der er tilstrækkelige muligheder for at indgå de aftaler på området, som man måtte ønske. Og der sættes stor pris på, at overenskomsten stadig er det arbejdsretlige grundlag, som man kan falde tilbage på, hvis der opstår uoverensstemmelser.

Den *kønsmæssige ligestilling* er nærmest ikke-eksisterende i overenskomsten. I 1973 og i 1993 blev overenskomsten rensset for de sidste sproglige og formmæssige forskelle mellem mænd og kvinder. Det betyder, at der i dag ikke er nogen forskel på mænd og kvinder i overenskomsten, og ellers findes der regler for ligebehandling i Samarbejdsaftalen. I praksis er der imidlertid forskelsbehandling. Tillidsrepræsentanter oplever dog ikke kønsmæssig ligestilling som et stort emne i hverdagen.

Etnisk ligestilling er tilsvarende lavt prioriteret i overenskomsten. Også det emne behandles kun i Samarbejdsaftalen. Der har dog i de seneste år været øget opmærksomhed på muligheder og barrierer for integration af medarbejdere af anden etnisk herkomst, og på det politiske plan arbejder både de faglige organisationer og arbejdsgiverne med emnet. Heller ikke dette område synes imidlertid at fylde det store i tillidsrepræsentanternes hverdag.

Hvis etnisk og kønsmæssig ligestilling skal fylde mere i overenskomsten, er det fordi man på et overordnet centralt politisk plan finder det vigtigt. Tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne giver ikke udtryk for, at det er et emne, de specielt ønsker inddraget i overenskomsten. Hvis man fra organisationernes side ønsker mere fokus på området, kan det fx finde sted via hensigtserklæringer (jf. uddannelsesområdet). Lovgivningen og Samarbejdsaftalen tager emnet op, men spørgsmålet er, om det er nok – findes der måder, hvorpå man via overenskomsten kan fremskynde arbejdet for kønsmæssig ligestilling – og skal man?

Socialt ansvar har fået en mere fremtrædende plads i overenskomsten i 1990'erne. Mulighederne for at skabe særlige løn- og arbejdsvilkår for svagere medarbejdere har været der siden starten af 1900-tallet, men er blevet udvidet i de senere år. Men ikke alle tillidsrepræsentanter finder, at der i et konkurrencepræget samfund er plads til dette. Overenskomsten forpligter ikke parterne på lokalt plan til at arbejde for at integrere marginaliserede mennesker, så i praksis er det ofte et spørgsmål, om der findes en ildsjæl, der vil påtage sig opgaven. Det er således så som så med det sociale ansvar, især over for personer, der står uden for arbejdsmarkedet. Noget behov for en forbedring af overenskomsten på dette område giver tillidsrepræsentanterne ikke udtryk for. Det er snarere – ligesom etnisk og kønsmæssig ligestilling – et spørgsmål, som afgøres i organisationernes politiske fora.

Industriens Pensionsordning blev indført i overenskomsten i 1991. Det har ikke påvirket tillidsrepræsentanterne i større omfang, om end man nogle steder har skullet forsvare tiltaget på organisationernes vegne. I det daglige har det ingen betydning for tillidsrepræsentantens arbejde.

Forholdene omkring *sygdom og tilskadekomst* er blevet forbedret i de seneste ti år, og overordnet set synes der ikke at være de store problemer for tillidsrepræsentanterne på området. Dog er der ét emne, som øjensynligt ikke er afklaret tilstrækkeligt i overenskomsten – nemlig spørgsmålet om, hvorvidt graviditetsbetinget sygdom er at sidestille med 'almindelig' sygdom. Voldgiftskendelserne herom er komplekse, fordi de inddrager ligestillingsdirektiver.

En række regler, som særlig tager hensyn til familiemæssige forhold, er blevet tilføjet eller udvidet i overenskomsten gennem 1990'erne. *Barselsreglerne* er blevet forbedret, og selv om det ikke fylder det store i det daglige for tillidsrepræsentanterne, er der udtrykt ønske om, at der fortsat arbejdes politisk for forbedringer på området. Også hvad angår pasning i forbindelse med *børns første sygedag* er overenskomsten blevet støt forbedret – reglerne er imidlertid klare og giver ikke anledning til det store ekstraarbejde for tillidsrepræsentanten. Mulighederne for *forældreorlov* er sikret via et direktiv, der findes som bilag til overenskomsten.

Et af de områder, hvor der i dag er betydelig dynamik på arbejdspladserne, er *internationalisering*. Internationaliseringen slår igennem på mange områder – overordnet i form af international konkurrence, mere konkret i form af EU-direktiver og virksomhedsfusioner eller -overtagelser. Undersøgelsen antyder, at flere af *EU-direktiverne* spiller en meget begrænset rolle på arbejdspladserne, men det er helt afhængigt af, om man på en virksomhed står i en situation, hvor et direktiv kan bruges. Formentlig er flere af de interviewede tillidsrepræsentanter ikke klar over, at fx kravet om ansættelsesbreve er et resultat af et EU-direktiv. Virksomhedsovertagelser er et område, hvor mange tillidsrepræsentanter oplever nogle helt nye udfordringer. Man skal kommunikere med ledelser, der måske sidder i andre lande (eventuelt via Europæiske Samarbejdsudvalg), og man skal forholde sig til nye og anderledes ledelsesprincipper. Opnåede privilegier kan blive taget fra en, og arbejdsmiljøet kan blive ændret. Interviewundersøgelsen viser eksempler på sådanne udfordringer til tillidsrepræsentanten, og der efterlyses nogle indsigtelsesmuligheder, når en udenlandsk ledelse ændrer ved organisationsprincipper og arbejdsmiljø. Direktivet om europæiske selskaber, som er på vej, kommer uden tvivl til at være en hjælp for tillidsrepræsentanter i sådan en situation.

Forhandling af *løn og akkorder* spiller en betydelig rolle i tillidsrepræsentantens hverdag. Der er almindelig tilfredshed med graden af decentralisering, når det gælder lønforhandlinger, og i det store og hele har parterne på virksomhederne taget 90'ernes lønsystem til sig. Tillidsrepræsentanterne har

grundlæggende ikke de store problemer på området – i hvert fald ikke af en karakter, som kunne lede til ændringer i overenskomsten. Det kan dog undre lidt, at det stadig i overenskomsten hedder, at lønforhandlinger ikke må bindes af klubbeslutninger. I praksis er det ofte tillidsrepræsentanten, der forhandler løn – og denne er pr. definition formand for en eventuel klub på virksomheden.

Funktionærlignende ansættelser er blevet et område, som tillidsrepræsentanter i stigende grad bliver involveret i. Flere og flere timelønnede går over på funktionærlignende ansættelsesvilkår, og det er en opgave for tillidsrepræsentanten at forhandle de konkrete vilkår hjem for de forskellige faggrupper. Undersøgelsen antyder, at det fortsat bliver et arbejdsområde for tillidsrepræsentanten – men der efterspørges ikke yderligere støtte i overenskomsten på området.

Et af de områder, hvor tillidsrepræsentanten i disse år oplever de største forandringer, er i forbindelse med *nye arbejdsorganiseringer og ledelsesformer*. Akkorder og tidsstudier er blevet en perifer del af overenskomsten i dag, og også på arbejdspladsniveau synes disse elementer at fylde meget lidt. Nye teknologier, som fordrer kvalitetsbevidsthed i selve produktionsfasen, gør nye organiseringer af arbejdet aktuelle. Nye ledelsesformer, præget af medarbejderinvolvering og samarbejde, vinder frem på mange arbejdspladser, og tillidsrepræsentanten bliver i stigende grad involveret i samarbejdet – herunder beslutninger af strategisk og økonomisk art. Det kan sætte tillidsrepræsentanten i et loyalitetsdilemma mellem ledelse og medarbejdere, især hvis man som tillidsrepræsentant bliver involveret i upopulære beslutninger.

Ansættelser og afskedigelser har tillidsrepræsentanten i mange år været involveret i i større eller mindre grad. Især ansættelser har man generelt gerne taget del i, mens man med afskedigelser traditionelt ikke har ønsket at tage stilling til, hvem der præcis skulle afskediges. Med stadig større involvering i en virksomheds strategiske og økonomiske beslutninger bliver det for tillidsrepræsentanten også stadig sværere at holde sig uden for beslutninger om afskedigelser. Dette bidrager til loyalitetsdilemmaer i forhold til ledelse og kolleger. Spørgsmålet er imidlertid, om ændringer i overenskomsten kan løse sådanne problemer. Blandt de interviewede tillidsrepræsentanter efterlyses ikke en overenskomst-mæssig indsats.

Hvor kvantitet, produktivitet og effektivitet i 1950'erne og de tre følgende årtier spillede en betydelig rolle i arbejdets organisering, spiller kvalitet en stadig større rolle på danske virksomheder i dag. Overenskomsten er imidlertid stadig præget af formuleringer, som sætter effektivitet og produktivitet i højsædet. Ordet 'kvalitet' optræder ikke i selve overenskomsten, men er dog en væsentlig del af 90'ernes lønsystem. Ingen tillidsrepræsentanter har dog givet udtryk for behov for præciseringer i overenskomsten på dette område.

Selv om det *ensidige, gentagne arbejde* så småt er ved at forsvinde fra danske arbejdspladser, og selv om der har været en del snak om *det udviklende arbejde* i 1990'erne, har overenskomsten på dette område ikke forpligtet parterne yderligere gennem årene. Det er på den anden side heller ikke et område, hvor tillidsrepræsentanter udtrykker behov for øget støtte i det daglige arbejde. Det er med andre ord noget, som primært diskuteres på fagpolitisk plan, uden at det har givet aftryk i overenskomsten.

Arbejds miljøet fylder ikke meget i overenskomsten, måske fordi det traditionelt har været et lovgivningsdomineret område. I alt væsentligt har lovgivningen skullet sikre arbejds miljøet. I dag spiller det psykiske arbejds miljø imidlertid en stadig større rolle, og dét er tillidsrepræsentantens ansvarsområde. Men udover de almindelige bestemmelser om at skulle sikre godt samarbejde mellem ledelse og medarbejder, findes der ingen statutter i selve overenskomsten, der drejer sig om psykisk arbejds miljø og tillidsrepræsentantens rolle i arbejdet med dette. Overenskomsten støtter ikke tillidsrepræsentanten her, selv om arbejdsopgaverne bliver stadig mere omfattende og stiller stadig større krav. Her er det organisationsaftalerne, der spiller hovedrollen, fx aftaler om psykisk arbejds miljø.

Efter- og videreuddannelse har gennem 1990'erne fået en stadig mere fremtrædende plads i overenskomsten. Men alle paragraffer har karakter af hensigtserklæringer mere end egentlige regler. Det betyder i praksis, at det er meget op til parterne på den enkelte virksomhed at sikre en systematisk uddannelsesplan, der støtter både virksomheden og den enkelte medarbejder. Hvis man ønsker sikret en uddannelsesplanlægning på danske virksomheder, kan formuleringerne i overenskomsten skærpes. For nogle tillidsrepræsentanter ville det støtte dem i arbejdet for en forbedring af kollegernes forhold og muligheder.

Tillidsrepræsentantens vilkår er støt blevet forbedret gennem årene. Betingelserne for opsigelse af en tillidsrepræsentant er blevet skærpet, og opsigelsesvarslerne er blevet forlænget. Flere medarbejderrepræsentanter er blevet beskyttet i overenskomsten – sikkerhedsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer i A/S-bestyrelser og Europæiske Samarbejdsudvalg får i 1990'erne samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. Fra arbejdsgiverside udtrykkes ofte utilfredshed med, at så mange er beskyttet. Omvendt giver flere tillidsrepræsentanter udtryk for, at beskyttelsen er så som så: Er man først kommet på kant med en arbejdsgiver, er det kun et spørgsmål om prisen, hvis arbejdsgiveren vil af med en. Og mulighederne for at få et nyt job som afskediget tillidsrepræsentant er begrænsede. Uddannelsesmulighederne for tillidsrepræsentanter er blevet forbedret, og på dette område gives der ikke udtryk for utilfredshed. Uddannelser, der især efterspørges, er inden for forhandling og økonomi og regnskab – måske netop et udtryk for, at tillidsrepræsentanten inddrages stadig mere i virksomhedens økonomi. Muligheden for at give løn for tillidsrepræsentantarbejdet har eksisteret i overenskomsten siden 1967, men er stadig i dag et spørgsmål, der diskuteres på mange arbejdspladser.

Faggrænserne er under opløsning på mange arbejdspladser. Selv om de faglige organisationer kan have gode grunde til at fastholde faggrænser, kan der blandt tillidsrepræsentanter ikke registreres den store interesse for emnet. Man arrangerer sig lokalt, som det passer sig på den enkelte virksomhed.

I gennemgangen ovenfor er der antydnet områder, hvor tillidsrepræsentanter efterlyser øget støtte i arbejdet lokalt. Men der er også emner, hvor man ikke efterlyser ændringer. Der er områder, som man klart ønsker forhandlet centralt. Og der er felter, hvor analysen antyder behov for præciseringer. Endelig er der emner, hvor man har gjort en politisk indsats, uden at det er slået igennem i overenskomsten. Disse er listet op nedenfor.

1. *Områder, hvor man ønsker øget støtte i overenskomsten til det decentrale arbejde:*

- Nye ledelsesformer
- Nye arbejdsorganiseringer
- Psykisk arbejdsmiljø
- Eventuelt fysisk arbejdsmiljø
- Tillidsrepræsentantens beskyttelse
- Internationalisering – virksomhedsovertagelser
- Efter- og videreuddannelse af kolleger

2. *Områder, hvor der ikke efterlyses ændringer i overenskomsten:*

- Arbejdstid
- Pension
- Løn og akkorder
- Funktionærlignende ansættelser
- Faggrænser
- Lokalaftaler
- Ansættelser og afskedigelser

3. *Områder, som man foretrækker forhandlet centralt:*

- Ferie
- Barselsregler
- EU-direktiver

4. *Områder, hvor analysen antyder, at en præcisering vil være på sin plads:*
Graviditetsbetinget sygdom – er det at sidestille med almindelig sygdom?
Kvalitet i produkter – eksisterer ikke i overenskomsten (til forskel fra effektivitet og produktivitet)
5. *Områder, hvor en politisk indsats ikke er slået igennem i overenskomsten:*
Kønsmæssig ligestilling
Etnisk ligestilling
Socialt ansvar for marginaliserede i samfundet (på nær ansatte)
Det Udviklende Arbejde

Som det fremgår af ovenstående summariske gennemgang, er der mange områder, hvor overenskomsten i det store hele synes at fungere tilfredsstillende. Men der er også emner, inden for hvilke tillidsrepræsentanter efterlyser noget mere støtte i overenskomsten.

De områder, hvor nogle tillidsrepræsentanter søger støtte, er imidlertid også områder, hvor det måske er ganske vanskeligt at lave regler. Tillidsrepræsentanten bliver i stadig større grad inddraget som *proceskonsulent* på virksomhederne snarere end som *kontrollant* af, at ledelsen overholder overenskomsten. Men processer, der retter sig mod samarbejde og udvikling, lader sig ikke så nemt sætte på regler. 'I gamle dage', da parterne stod med klare interesse modsætninger, var det nemmere at sætte relationerne på formler. I dag, hvor relationerne er meget mere komplekse, hvor der samarbejdes på nogle områder og forhandles på andre, er det ikke så nemt at lave regler. Og det er måske den store udfordring for overenskomstparterne i fremtiden: Hvordan skaber man en ikke-regelstyret overenskomst, der støtter den procesarbejdende tillidsrepræsentant, både ved samarbejde og i konflikter?

LITTERATURLISTE

Primære kilder:

Industriens kollektive overenskomster og Fælles Værkstedesregler for perioden 1912 til 2000

Industriens Faglige Voldgiftskendelser for perioden 1969 til 2001

CO-Metal/CO-industris beretninger

Sekundære kilder:

Arbejdsmarkedets håndbog 2001. København: AOF.

Bengtson, Preben (1988): Spydspidsen. En bog til Dansk Metalarbejderforbunds medlemmer i anledning af at deres forbund fylder 100 år. København: Dansk Metalarbejderforbund.

Bild, Tage; Henning Jørgensen; Morten Lassen; og Morten Madsen (1993a): Sikke nogen typer... Indgår sammen med bøgerne Medlemmer og meninger og Fællesskab og forskelle i forskningsprojektet Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv. Samlet kaldet APL-rapporten. Ålborg: LO og CARMA.

Bild, Tage; Henning Jørgensen; Morten Lassen; og Morten Madsen (1993b): Fællesskab og forskelle. Indgår sammen med bøgerne Medlemmer og meninger og Sikke nogen typer... i forskningsprojektet Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv. Samlet kaldet APL-rapporten. Ålborg: LO og CARMA.

Due, Jesper; Jørgen Steen Madsen; og Carsten Strøby Jensen (1993): Den danske model – en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Grelle, Henning (1998) (ed.): I takt med tiden. LO's historie 1960-1997. København: LO.

Hasle, Peter; Ole Broberg; Hans Hvenegaard; og Ulla Brund Jensen (2000): Arbejdsmiljøindsatsen de sidste 25 år – succes eller fiasko. København: CASA

Hvid, Helge; og Gitte Daugaard (1995): 'Det udviklende arbejde – fra strategi til handling' i Bévort, Frans, Povl Erik Jensen og Arne Prahl (ed.): Engagement i arbejdet. Involvering i organisationer. København: Handelshøjskolens Forlag.

Ibsen, Flemming; og Jørgen Stamhus (1993): Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Ibsen, Flemming; og Jørgen Stamhus (1993): Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Jensen, Carsten Strøby (1995): Arbejdsmarked og Europæiske integration. En sociologisk analyse af den europæiske models etablering i EU. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Jensen, Carsten Strøby; Steen E. Navrbjerg; Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (1998): Tillidsrepræsentant '98 - en profil, Temarapport 1, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. København: LO.

Jensen, Carsten Strøby; Steen E. Navrbjerg; og Nikolaj Lubanski (1998): Fagbevægelsens tillidsrepræsentant - forholdet til de faglige organisationer og overenskomstsysteemet, Temarapport 3, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. København: LO.

Jensen, Carsten Strøby; Steen E. Navrbjerg; Nikolaj Lubanski; Jesper Due; og Jørgen Steen Madsen (1999): Tillidsrepræsentanten i tal. En spørgeskemaundersøgelse af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår og holdninger. København: LO.

Jensen, Carsten Strøby; Steen E. Navrbjerg; og Nikolaj Lubanski (1999): Tillidsrepræsentanten mod nye udfordringer. Præsentation af en tillidsrepræsentantundersøgelse. København: LO.

Jørgensen, Henning; Morten Lassen; Jens Lind; og Morten Madsen (1993): Medlemmer og meninger. Indgår sammen med bøgerne Sikke nogen typer... og Fællesskab og forskelle i forskningsprojektet Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv. Samlet kaldet APL-rapporten. Ålborg: LO og CARMA.

Knudsen, Herman; og Ole Ravnholt Sørensen (2000): Multinationale lønmodtagere - erfaringer med europæiske samarbejdsudvalg. Ålborg: Ålborg Universitetsforlag.

Lubanski, Nikolaj; Steen E. Navrbjerg; og Carsten Strøby Jensen (1998): Nye roller, ny viden - tillidsrepræsentant - tillidsrepræsentanten og de fagpolitiske uddannelser, Temarapport 4, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. København: LO.

Lubanski, Nikolaj; Carsten Strøby Jensen; og Steen E. Navrbjerg (1999): Tillidsrepræsentanten mellem krav og udfordringer. En analyse af tillidsrepræsentantuddannelse og fremtidens kompetencer. København: LO.

Lund, Reinhard (1963): Tillidsmandsinstitutionen i dansk industri. En undersøgelse af tilgang og afgang af tillidsmænd inden for industri. København: Socialforskningsinstituttet.

Lund, Reinhard (1974): Organisationsstrukturens centralisering inden for jern og metal. København: Socialforskningsinstituttet.

Lund, Reinhard (1972): Sammenslutningen og Centralorganisationen. Tilblivelse og udvikling. København: Socialforskningsinstituttet.

Maigaard, Jens (1999) (ed.): Maskinarbejderens og de andre smedes århundrede. København: Forlaget Fremad.

Navrbjerg, Steen E.; Carsten Strøby Jensen; og Nikolaj Lubanski (1998): Den samarbejdende tillidsrepræsentant - forhold til kollegaer og ledelse, Temarapport 2, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. København: LO.

Navrbjerg, Steen E.; Carsten Strøby Jensen; Jesper Due; og Jørgen Steen Madsen (1998): Fremtidens tillidsrepræsentant - arbejdsplads, politik og solidaritet, Temarapport 5, Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. København: LO.

Navrbjerg, Steen E. (1999): Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Navrbjerg, Steen E.; Nikolaj Lubanski; og Carsten Strøby Jensen (1999): Tillidsrepræsentanten mellem arbejdsplads, fagforening og familie. Et kvalitativt studie af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår. København: LO.

Weston, Syd; og Miguel M. Lucio (1997): 'Trade unions, management and European work councils: Opening Pandora's Box?' i The International Journal of Human Resource Management vol. 8, no. 6, December 1997.

BILAG 1: OVERENSKOMSTÆNDRINGER I SKEMAFORM

Periode/Årstal	Arbejdstid, flekstid, deltid, weekendarbejde
1900	Arbejdstiden er 60 timer.
1912-1920	
1915	Arbejdstiden er 56 timer, otte timer syv dage om ugen.
1919	Arbejdstiden er 50 ¹ / ₂ time, 8 ¹ / ₂ time fem dage om ugen og otte timer en dag om ugen.
1920	Arbejdstiden er otte timer seks dage om ugen, 48 timer.
1921-1930	
1931-1940	
1941-1950	
1943	Varsling angående arbejdstidens lægning er ti dage.
1943	Arbejdstiden er ikke længere overenskomstfastsat til at være fordelt på seks dage.
1948	Arbejdstidsnedsættelse for 3. skiftehold til 42 timer.
1951-1960	
1958	Arbejdstiden er 47 timer.
1959	Arbejdstiden er 46 timer.
1961-1970	
1960	Arbejdstiden er 45 timer.
1961	DI og CO-industri indgår rammeaftale om arbejdstidsstudier - lokalaftaler om arbejdstidsstudier kan opsiges m. seks ugers varsel, andre lokalaftaler m. to ugers varsel.
1961	Arbejdstidsnedsættelse for 2. skiftehold til 42 timer.
1966	Arbejdstiden er 44 timer pr uge.
1967	Der åbnes op for fleksible arbejdstider - variering er mulig inden for fire uger.
1968	Arbejdstiden er 42 ¹ / ₂ time.
1971-1980	
1971	Arbejdstiden er 41 ³ / ₄ time.
1971	Arbejdstiden kan varieres, men må ikke overstige 45 t./uge.
1971	Varslingen angående arbejdstidens lægning forlænges til 14 dage, tidligere ti dage.
1971	Ingen periodegrænser for variering af arbejdstiden.
1971	Arbejdstiden for 2./3. skiftehold 40 timer/uge.
1971	Deltidsregler indskrives i overenskomsten og skal være ml. 20 og 30 timer.
1973	Arbejdstiden forkortes for 2. og 3. skiftehold fra 40 timer til 38 timer.
1976	Arbejdstiden er 40 timer, hvis arbejdstiden fordeles over fem dage er det min. otte timer/dag.
1979	Varierende arbejdstid skal fastlægges forud for seks mdr. ad gangen, gennemsnit 40 t/uge.
1979	Der åbnes op for aftaler om flekstid for enkeltmedarbejdere/grupper af medarbejdere.
1979	Deltid skal være ml. 15 og 30 timer.
1981-1990	
1981	Regler for forskudt arbejdstid, kan ikke lægges ml. kl. 6-17, varsling tre gange 24 t.
1987	Arbejdstiden er 39 timer, fra 1. sep. '87 38 ¹ / ₂ , i 1988 38 timer, i 1989 37 ¹ / ₂ .
1990	Arbejdstiden er 37 timer.
1991-2000	
1991	Arbejdstiden kan varieres, med et gennemsnit på 37 over seks uger.
1991	Regler for weekendarbejde indskrives - får egen paragraf i '95. Ikke andet lønnet arbejde.
1995	Arbejdstiden kan varieres i seks mdr. hvis der er lokal enighed om det.
1995	Skifteholdsarbejde får egen paragraf i overenskomsten. Varsling fem gange 24 t.
1995	Arbejdstidsdirektivet indarbejdes i overenskomsten.
1995	Forskudt arbejdstid kan ikke lægges ml. kl. 6-18, varsles fem gange 24 timer før.

1995	Arbejdsgivers ret til at anvende og varsle en arbejdsuge på maksimalt 40 timer udgår.
1998	Udvidelse af varieringsmarginen til 12 mdr. med et gennemsnit på 37 timer.
1998	Flekstid får sin egen paragraf - ikke mulighed for fagretlig behandling.
1998	Arbejdstiden forkortes for 2. og 3. skiftehold fra 35 timer til 34 timer.
2000	Arbejdstiden er 37 timer.
2000	Henvisning til deltidsdirektiv indskrives i overenskomsten.
Periode/Årstal	Overarbejde
1912-1920	
1919	TR berettiget til at forhandle om overarbejde ved overdrivelse, men der findes ingen særlige regler for overarbejde, og grænserne herfor er flydende.
1921-1930	
1931-1940	
1937	Forbud mod overarbejde. Der indgås overarbejdsaftaler ml. CO-industri og DI.
1939	Dyrtidstillægget smitter af på betaling for overarbejde jf. periodens værkstedsregler.
1941-1950	
1943	Opfordring til begrænsning af overarbejde i anmærkning.
1945	Forbud mod overarbejde ophæves.
1950	Det står i overenskomsten, at det ikke er muligt at fastsætte regler for overarbejde.
1951-1960	
1954	Overarbejde kan ikke undgås, men der indføres grænser (max 16 t. i fire uger, max seks pr uge).
1954	Regler for afspadsering indføres. TR involveret i ansøgning om fritagelse for afspadsering.
1961-1970	
1961	Overarbejde skal afspadseres inden for seks måneder, mod tidligere to mdr.
1967	TR modtager specificeret fortegnelse over overarbejde fritaget for afspadsering.
1971-1980	
1971	Afspadsering skal ske inden for seks måneder.
1977	Max 12 timers overarbejde over fire uger.
1979	Max ti timers overarbejde over fire uger.
1979	Afspadsering skal ske inden for tre måneder.
1981-1990	
1981	TR skal holdes orienteret om omfanget af overarbejde.
1981	En medarbejder kan ikke systematisk nægte overarbejde.
1987	Max 12 timers overarbejde - antal tilladte overarbejdstimer hæves og den øvre uge-grænse fjernes.
1987	Afspadsering skal ske inden for seks mdr. - går tilbage til '71-reglen.
1991-2000	
1995	Varsling af overarbejde indføres, varsling en dag før, hvis overarbejde er mere end én time.
1995	Det fjernes, at en medarbejder ikke kan nægte overarbejde systematisk.
2000	På arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, er det muligt lokalt at beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadseres.
Periode/Årstal	Løn og akkorder
1912-1920	Løn og akkorder for de særligt dygtige medarbejdere forhandles lokalt.
1915	Dyrtidsregulering af lønnen indføres.
1917	Gradueret timelønstillæg.
1919	Akkorder fastsættes ved fri forhandling - TR kan tilkaldes ved uenighed.

1921-1930	
1922	Der gives i Værkstedsreglerne plads til lokale sær aftaler vedr. skiftehold - tre x 24 timers varsling af skifteholdsarbejde påkrævet -
1922	Tillægs- og lønfastsættelse for skifteholdsarbejde bestemmelser udvides.
1931-1940	
1931	Dyrtidsreguleringen udgår.
1939	Automatisk dyrtidsregulering. Dyrtidstillægget smitter af på betaling for akkord- og skifteholdsarbejde. Diverse satser og varslinger forøges og forlænges
1941-1950	
1942	Dyrtidstillæg forøget gentagne gange frem til 1945.
1943	Akkordaftaler kan opsiges med to måneders varsel
1943	Akkordfastsættelse må ikke hindres/bindes af klubbeslutninger.
1948	Ferieløn under sygdom efter anciennitet sikres.
1948	Løn aftales ml. arbejdstager og arbejdsgiver og må ikke hindres ved klubbeslutninger - om end der gerne må konfereres om prisen uden for arbejdstiden - gælder også i dag.
1950	Kvinder kan ikke ansættes før deres 16. år.
1951-1960	
1954	Løn for skæve helligdage.
1954	En ikke faglært, der udfører arbejde givet i akkord til faglærte, skal tilføres tillæg.
1957/58	Delvis og fuld indregning af dyrtidstillæg.
1960	Rammeaftale om arbejdstidsstudier, retningslinier formaliseres.
1961-1970	
1961	Lønforskel mellem provins og København udgår.
1961	Løntillæg v. pasning af flere maskiner kan aftales.
1961	Minimallønsbestemmelser udgår, i stedet mindstebetaling m. tillæg.
1961	Bestemmelserne vedr. akkordarbejde bliver en del af overenskomsten og udgår af værkstedsregler.
1963	Forskel ml. dyrtidstillæg for faglærte mænd og kvinder udlignes, ufaglærte kvinder ikke ligestillet.
1965	Arbejdstiden kan forkortes for medarbejdere med nedsat arbejdsevne, før kun lønedsættelse.
1965	Det anses af parterne for ønskeligt at anvende akkord + produktionsfremmende lønsystemer.
1967	Betaling for ventetid (allerede indeholdt i OK '61).
1967	Betaling for hjemsendelse ved forgæves fremmøde, to timers alm. timeløn.
1967	Arbejdstager er pligtig til at anmelde evt. forskel ml. optjent løn og den forudbetalte - TR kan tilkaldes ved uenighed.
1967	De særlige timelønsbestemmelser for forskellige faggrupper samles i én paragraf.
1967	Akkorder fastsættes ikke længere ved fri forhandling, arbejdsstuderede akkorder kan anvendes.
1967	Lokale aftaler om aflønning af arbejdsopgaver, der gives til både faglærte/ufaglærte.
1969	Dyrtidsregulering er ens for kvinder og mænd.
1971-1980	
1971	Løn forhandles ml. den enkelte arbejdstager og arbejdsgiver.
1971	Anbefaling ang. løn - fastsættes på baggrund af systematisk vurdering.
1971	Ligeløn forbedres, der gives ens betalinger for tillæg til mænd og kvinder.
1973	Forskelsbehandling ml. kvinder og mænd i mindstebetalingssatser fjernes i overenskomsten.
1973	Aftale om løn ved instruktions- og informationsmøder.
1976	Lov om ligeløn for mænd og kvinder vedtages.

1981-1990	
1983	Produktivitetsfremmende lønsystemer kan kun ændres en gang om året.
1987	Betaling for hjemsendelse ved forgæves fremmøde, fire timers alm. timeløn.
1987	Dyrtidstillæg udgår af overenskomsten.
1991-2000	
1991	To ugers fuld løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.
1993	Lønsystemer får selvstændig paragraf.
1995	Regler for anvendelse af arbejdstidsstudier forsvinder ud af OK - fortsat som bilag.
1995	Pension optræder for første gang som paragraf jf. industriens pensionsordning.
1995	Løn under sygdom i op til fire uger, førhen to.
2000	Løn under sygdom i op til fem uger, førhen fire.
Periode/Årstal	Ferie, fridage, børns første sygedag
1912-1920	
1919	Tre dages ferie uden løn og en fridag til skovtur.
1921-1930	
1931-1940	
1931	Seks dages ferie med løn.
1938	Lov om ferie med løn, 14 dages ferie med løn.
1941-1950	
1943	12 dage m. løn, skovtursfridag udgået, feriegodtgørelsen er 4%.
1943	Ferie lægges ml. 2/5 til 30/9.
1946	Feriegodtgørelsen udregnes af en bestemt løn med/uden forskellige tillæg.
1947	Ferieløn under sygdom efter anciennitet sikres.
1948	Feriegodtgørelse er en procentsats af den samlede løn.
1950	Ferien kan gives som enkelte fridage.
1951-1960	
1952	Ferien beløber sig til 11/2 dag pr. en måneds arbejde, 18 dage (tre uger).
1954	De første 12 dage skal lægges i smh. i sommerperioden (2/5 til 30/9), mens de resterende kan lægges uden for ferieperioden.
1954	Ferieberettigede, der af tvingende grunde er afskåret fra at holde ferie, har ret til udbetaling u. at ferien afholdes.
1958	Søgnehelligdagsbetaling gives pr. helligdag.
1961-1970	
1961	Søgnehelligdagsbetaling er 2 1/2%.
1963	Feriegodtgørelsen stiger til 6 1/2%, og fra 1964 7 1/4%.
1967	En arbejder, der bliver syg i ferien, har ikke krav på ferieforlængelse.
1971-1980	
1971	Ferien forlænges til to dage pr. en måneds arbejde, 24 dage.
1971	Feriegodtgørelsen øges til 9 1/2% af den samlede løn pr. 1. juli.
1973	Ved beregning af feriegodtgørelse skal søgnehelligdagstillæg og ikke indkomstskattepligtige ikke medregnes.
1977	Medarbejdere bør kunne få frihed til efteruddannelse.
1977	Feriegodtgørelsen er 10% af den samlede løn.
1979	Der optjenes 2 1/2 dages ferie pr måneds beskæftigelse. 5. ferieuge indføres.
1979	En lønmodtager har ret til 30 dages ferie - også uden optjening heraf dog uden feriegodtgørelse.
1981-1990	
1981	Børns første sygedag indføres for medarbejdere med min. et års ansættelse.
1981	Feriegodtgørelsen er 12 1/2% af den samlede løn.
1987	Børns første sygedag, ancienniteten nedsættes til seks mdr.
1991-2000	

1991	Barns første sygedag gælder alle medarbejdere.
1991	Medarbejdere har krav på frihed til en uges efter- eller videreuddannelse pr. år.
1998	En feriefri dag og to børnefridage, løn som ved sygdom.
1998	Fra 1999 tre børnefridage.
1998	Juleaftensdag gøres til hel fridag.
2000	Søgnehelldagsbetaling er 3 ¹ / ₂ %.
2001-2010	
2001	Fire feriefridage for alle - plus juleaftensdag.
2003	Fem feriefridage for alle - plus juleaftensdag.
Periode/Årstal	Tillidsrepræsentantvilkår
1900	En TR kan afskediges, men grunden skal være tvingende.
1902	TR-beskyttelsen i fht. afskedigelse sikres fra 1902 - mulighed for fagretlig behandling sikret.
1902	TR er central i lønfastsættelser.
1912-1920	
1919	Valg som TR kræver minimum et års ansættelse.
1921-1930	
1926	Udvidelse af TR-institutionen i f.m. værkstedstekniske samråd.
1926	Møde med ledelsen en gang pr. mdr.
1926	TR sikres to mdr. varsel ved opsigelse, medmindre denne skyldes arbejdsmangel.
1926	TR sikres klageret i f.m. hygiejniske forhold og sikkerhedsforhold.
1928	Fælles-TR anerkendes formelt i overenskomsten, ingen indblanding i de andre TR's funktioner.
1931-1940	
1941-1950	
1943	Valg som TR kræver 1/2 års ansættelse inden for de sidste to år.
1943	Bestemmelser om TR-stedfortræder indføres.
1943	TR tildeles påtaleret i f.m. urimelige ansættelser/afskedigelser.
1945	Valg som TR kræver minimum 1 ¹ / ₂ års ansættelse inden for de sidste to år
1948	TR sikres mod indtægtstab.
1948	Møder med ledelsen holdes normalt uden for arbejdstiden med honorar.
1948	Møder med ledelsen holdes max en gang hver anden måned.
1948	Valg af fælles-TR kræver fire almindelige TR.
1950	CO-industr kan anmode DI om drøftelse af sager vedr. TR's påtaleret i forbindelse m. ans/afskedigelser.
1950	Møder med ledelsen holdes en gang hvert kvartal.
1950	Mulighed for de lokale parter at begære ønske om ekstraordinært møde.
1951-1960	
1961-1970	
1961	Valg af TR skal ikke længere påses af forbundet. DI får indsigelsesret i f.m. valg af TR - Valg som TR kræver min. to års ansættelse inden for de sidste fire år.
1961	Varsling ved firing af TR tre mdr.
1961	Fælles-TR må ikke blande sig i andre TR's funktioner, "under ingen omstændigheder" udgår.
1963	Valg af fælles-TR skal straks meddeles arbejdsgiver.
1967	Orientering af TR i forbindelse med afskedigelse/ansættelse i almindelighed indskrives i Overenskomsten.
1967	Anm. ang. aflønning af TR efter lokalaf tale - ordning overføres ikke til efterfølgende TR.
1967	TR's pligt til at indbringe klager oplødes.
1967	Forbudet mod som TR at konferere med kolleger i arbejdstiden bortfalder.
1967	Varsling ved firing af TR grundet arbejdsmangel minimum 28 dage.

1967	TR-stedfortræder får samme beskyttelse som TR, i den tid hvor han fungerer som stedfortræder.
1971-1980	
1971	DI får påtaleret i forbindelse med u hensigtsmæssige valg af TR.
1971	Varsling ved firing af TR fire måneder og ved TR mere end fem år, fem måneder.
1971	Varsling ved firing af TR grundet arbejdsmangel minimum 35 dage.
1971	Der opfordres til, at TR kommer på kursus og får frihed hertil.
1971	SU-medlemmer får en måneds varsel udover de gældende.
1971	Valg af fælles-TR kræver fire eller flere alm. TR, fælles-TR kan ved enighed herom blande sig.
1973	TR skal være bemyndiget til at indgå aftaler ved lokale forhandlinger.
1973	Førhen hed det, at møder med ledelsen "almindeligvis foregår uden for arbejdstiden". Nu hedder det "når møder holdes uden for arbejdstiden..."
1973	Der lægges op til, at praksis har ændret sig så flere møder holdes i arbejdstiden.
1976	For valg af fælles-TR skal der være tre eller flere TR, førhen fire.
1976	Hvor TR førhen skulle træffe aftale med ledelsen, hvis denne måtte forlade arbejdspladsen for at udføre hvervet, skal ledelsen nu blot underrettes
1976	TR vælges ved skriftlig afstemning.
1981-1990	
1981	Varsling ved firing af TR grundet arbejdsmangel minimum 56 dage.
1985	Møder med ledelsen på virksomheder uden SU skal ske seks gange om året.
1987	Valg af TR på tværs af faggrænser kan behandles fagretligt.
1987	Hvis parterne enes herom kan en repræsentant fra den lokale afd. komme på virksomheden.
1991-2000	
1991	For valg af fælles-TR skal der blot være flere TR inden for området.
1993	Nyvalgte TR skal hurtigst muligt gennemgå TR-uddannelse - enighed herom.
1993	Det fjernes, at DI er villig til at drøfte sager om TR's påtaleret i.f.m. urimelige afsk./ansættelser, hvis CO anmoder herom.
1993	Beskyttelsesregler gælder for SR, bestyrelsesmedlemmer og suppleanter som for TR.
1993	Fælles-TR kan blande sig i velfærdsforhold.
1993	Varsling ved firing af TR fem mdr. og ved TR mere end fem år, seks mdr.
1995	TR-vilkår ved orlov - børnepasningsorlov for TR forhandles med arbejdsgiver, mens anden orlov tildeles i henhold til lovgivning.
1998	Fælles-TR kan deltage i de enkelte TR's funktioner, hvis ledelse eller de øvrige TR ønsker det. Opblødning sker allerede i '93.
1998	Det forsvinder, at klubaftaler ml. medarbejdere ikke må stride med overenskomsten, og også at aftaler skal indberettes til TR og forbund.
2000	Valg som TR kræver minimum ni mdr. ansættelse inden for de sidste to år.
2000	Der gives mulighed for lokalt at aftale andre muligheder for valg af TR end de overenskomstførte.
2000	Afskedigelsesregler gælder for Europæisk SU-medl. som for TR jf. lov herom anno 1996.
2000	Anmærkning om løn til TR fra 1967 får eget stykke i overenskomsten, aftaler herom overføres til efterfølgende TR.
2000	Ledelsen skal i.f.m. afskedigelse af TR aflevere en formel opsigelse, hvis der ikke er opnået enighed på mæglingmødet og ledelsen ønsker at videreføre sagen eller hvis der opnås enighed om afskedigelse.

Periode/Årstal	Familiemæssige og sociale hensyn, sygdom
1912-1920	
1919	Mulighed for etablering af job til medarbejdere med særlige behov - forstået som lønedsættelse.
1921-1930	
1931-1940	
1941-1950	
1950	Tillæg til ulykkesforsikringens dagpenge i ulykkestilfælde indføres
1950	Organisationerne får påtaleret i forbindelse med "skånebestemmelsen", 1919
1951-1960	
1961-1970	
1961	Bestemmelsen om dagpenge i ulykkestilfælde udgår af OK i fht. 1958
1965	Mulighed for etablering af job til medarbejdere med særlige behov - forstået som lønedsættelse og arbejdstidsnedsættelse.
1971-1980	
1976	Tilskadekomst - hjemsendelse sker med løn dagen ud, egen paragraf.
1979	Både sygdom og tilskadekomst er del af overenskomsten.
1981-1990	
1981	Frihed på barns første sygedag, ved ansættelse et år.
1987	Frihed på barns første sygedag, ved ansættelse seks måneder.
1991-2000	
1991	Tilskadekomsten medarbejder får gns.fortjeneste i op til to uger.
1991	Frihed på barns første sygedag gælder alle medarbejdere.
1993	Forsørgertabsydelse ved død i arbejdsulykke.
1993	Hvis arbejdet forlades pga. sygdom betales de manglende timer m. sygedagpenge.
1995	Ved sygdom betaler arbejdsgiver gns.fortjeneste til arbejdstager med ni mdr. anciennitet i indtil to uger - ellers efter sygedagpengesatsen.
1995	Medarbejder tildeles frihed til pasning af syge børn u. 14 år, sygedagpengesats.
1995	Bestemmelserne om medarbejder m. nedsat arbejdsevne får egen paragraf.
1996	Ved sygdom friholdes arbejdstager for indtægtstab i fire uger.
1996	Ved tilskadekomst på arbejdet betales fire uger m. gennemsnitsløn.
1998	Bilag i OK sikrer arbejdsfrihed som følge af force majeure, uden løn.
1998	Bilag i OK opfordrer til, at frihed til pasning af nærtstående alvorligt syge imødekommes.
2000	Ved sygdom friholdes arbejdstager for indtægtstab i fem uger (juli).
2000	Hvis arbejdet forlades pga. sygdom sikres medarbejderen mod indtægtstab med anc. på minimum ni mdr.
2000	Ved tilskadekomst på arbejdet sikres medarbejder mod indtægtstab i fem uger.
2001-2010	
2001	Medarbejdere tildeles frihed til pasning af syge børn med løn som ved egen sygdom.
Periode/Årstal	Fysisk arbejdsmiljø
1912-1920	
1921-1930	
1926	TR sikres klageret i forbindelse med hygiejniske forhold og sikkerhedsforhold
1931-1940	
1941-1950	
1951-1960	
1954	Arbejderbeskyttelsesloven.
1961-1970	
1971-1980	
1975	Arbejdsmiljøloven, BST, BAR og SR/SiO initieres og oprettes.

1977	Spørgsmål vedr. AM bør indbringes til behandling ml. organisationerne
1979	Klager vedr. AM behandles først i SiU og derefter på organisationsplan
1981-1990	
1991-2000	
Periode/Årstal	Ansættelses- og afskedigelsesregler
1912-1920	
1921-1930	
1931-1940	
1941-1950	
1943	TR får påtaleret ved urimelige ansættelser eller afskedigelser.
1950	Regler for arbejderes opsigelse og varsel heraf indskrives i overenskomsten og forlænges støt i årene efter.
1950	DI får indsigelsesret i forbindelse m. TR's påtaleret ved urimelige ans./afskedigelser.
1951-1960	
1961-1970	
1961	Arbejdsgivernes varslingspligt v. afsked. indskrives - forlænges gradvist
1967	Varslinger for arbejdsgiver forlænges m. syv dage i alle ans.perioder - 35 dage v. otte års ans. mens arbejdstagers varsling forlænges i én ansættelsesperiode.
1967	Penge betalt for overtrådt varsel skal tilbagebetales ved genansættelse.
1967	Orientering af TR i forbindelse med afskedigelse/ansættelse indskrives i overenskomsten.
1971-1980	
1971	Medl. af SU eller arbejdstudieudvalg har ved firing krav på en mdr. varsel i tillæg.
1973	Ingen af parterne er det første år forpligtet til at varsle opsigelse.
1981-1990	
1981	Medarbejder, der er syg grundet uforskyldt arbejdsskade, kan ikke opsiges i seks mdr.
1987	Ingen af parterne er forpligtet til at varsle de første ni mdr.
1987	Faste medl. af SU eller arbejdstudieudvalg har krav på seks ugers varsel i tillæg
1987	Medarbejder med dok. sygdom i fire måneder kan ikke afskediges, førhen tre måneder.
1991-2000	
1991	Genansættelse på samme anciennitetstrin efter ni måneder, førhen et år.
1993	Regler for ansættelse indføres i overenskomsten.
1995	Ingen af parterne er forpligtet til at varsle de første seks mdr.
1995	Protokollat om afskedigelser af større omfang indføres i overenskomsten, og regler for tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse (genansættelse).
2000	Afskedigelsesregler for TR gælder også for ESU-medlemmer.
Periode/Årstal	Demokrati og ejerforhold
1912-1920	
1919	Forslag om bedriftsråd fra Socialdemokratiet.
1920	Overenskomstkrav om oprettelse af bedriftsråd fra LO.
1921-1930	
1922	A/S-ejerformen vinder indpas i metalindustrien.
1924	Forslag om bedriftsråd fra Socialdemokratiet.
1931-1940	
1941-1950	
1945	Fremtidens Danmark - socialdemokratisk program om bl.a. bedriftsråd.
1946	Værkstedstekniske samråd oprettes på Metalområdet.
1947	Aftale om oprettelse af Samarbejdsudvalg.

1951-1960		
1961-1970		
1964	Revision af samarbejdsudvalgsaftalen.	
1967	LO-betænkning om "demokrati på arbejdspladsen" - forslag om virksomhedsnævn.	
1970	Revision af samarbejdsaftalen.	
1971-1980		
1971	SU-medlemmer sikres en mdr. længere varsel end kolleger.	
1973	ØD - lovforslag fra Socialdemokratiet.	
1973	A/S-loven vedtages, bestyrelsesrepræsentant kan vælges.	
1979	OD-debat.	
1981-1990		
1981	Arbejdsgiver skal informere berørte medarbejdere i fornødent omfang, hvis der indgås aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold (§ 8).	
1981	Teknologiaftalen underskrives - medarbejderinddragelse i forbindelse m. ny teknologi	
1986	Ny samarbejdsaftale.	
1987	SU-medlemmer sikres 1½ mdr. længere varsel end kolleger.	
1991-2000		
1996	Europæiske Samarbejdsudvalg indføres via lovgivning.	
Periode/Årstal	Barsel	
1912-1920		
1921-1930		
1941-1950		
1951-1960		
1961-1970		
1971-1980		
1981-1990		
1991-2000		
1995	14 ugers barsel til medarbejdere m. ni måneders anciennitet, lønnen er svarende til den i perioden oppebårne med maksimumsgrænse. Ellers sygedagpengesats.	
1995	Fædreorlov to uger.	
1995	Industriens Barselsfond oprettes.	
2001-2010		
2003	Fuld løn under barsel.	
Periode/Årstal	Uddannelse	Pension
1912-1920		
1921-1930		
1931-1940		
1941-1950		
1951-1960		
1961-1970		
1964		ATP-ordningen etableres.
1971-1980		
1973	FIU vedtaget ved mæglingsforslag, med virkning fra jan. 1974 - uddannelsesfond etableres.	
1977	Medarbejder bør kunne få den nødvendige frihed til faglig efteruddannelse.	
1981	Frihed til efterudd. skal ske under hensyntagen til virksomhedens tarv.	

1981-1990		Pensionsreform er til debat.
1985	Uddannelsesfond for Jern- og	
1985	Metalområdet etableres.	
1985	Finansieret af arbejdsgiverbidrag (5 øre/time).	
1991-2000		
1991	Ret til en uges frihed pr. år til relevant uddannelse.	Protokollat om pension i OK, pensionsbidrag 0,9%.
1991		Arbejdsgiverbidraget er 2/3 og arbejdstagerb. 1/3.
1993	Kapitel om efter/videreudd. indskrives i overensk.	
1993	Udd.planlægning, hvis ønsket af en af parterne.	
1993	Krav på 14 dages efteruddannelse for medarb. med ni måneders anciennitet	
1995	Medarb. får sin sædvanlige løn u. tillæg for udd., der er led i virksomhedens udd. planlæg- ning.	Pension får egen paragraf i overenskomsten . Samlet pensionsbidrag 2,7%.
1998	Uddannelsesfonde fusioneres = Industriens udd.fond.	
1998	Arbejdsgiver betaler 32 øre pr time for de ansatte omfattet af overenskomsten, 35 øre fra 2000.	
2000	Strategisk udd.planlægning anbefales, SUM.	
2001-2010		
2003		Samlet pensionsbidrag 9%.

BILAG 2: OVERENSKOMSTÆNDRINGER PARAGRAF FOR PARAGRAF

KAP. I: SAMARBEJDET

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Selve tillidsrepræsentantvalget

- Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de dygtige arbejdere (arbejdernes midte) og halvdelen af de ansatte skal have stemt på vedkommende.
- En anmærkning statuerer fra 1919, at arbejdsgiver har påtaleret af valget, og at dette valg skal godkendes af organisationen inden besked sendes til DI.
- Anmærkninger til paragraffen i 1946-overenskomsten og frem indeholder bestemmelser om DI's indsigelsesret i forhold til valg af tillidsrepræsentant (indført i 1919), valg af fællestillidsrepræsentant på større virksomheder, og stedfortræder for tillidsrepræsentanten i forbindelse med etablering af flerskift.
- Fra 1946 og frem til 1961-overenskomsten er der ikke sket indholdsmæssige tilføjelser eller lignende i forhold til regler for valg af tillidsrepræsentant.¹⁾
- Forbundet har fra periodens begyndelse pligt til at se til, at bestemmelser for valg af tillidsrepræsentant overholdes. Fra 1961 udgår denne bestemmelse.
- Det fastslås i en tilføjelse i 1961-overenskomsten, at forbundet ikke må godkende og videresende meddelelse til DI, før det er godtgjort, at de overenskomstfaste regler for valg af tillidsrepræsentant er overholdt.
- DI's indsigelsesret er i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant flyttet fra anmærkningsstatus til et særskilt stykke i 1961-overenskomsten.
- Noget nyt i 1967-overenskomsten er, at DI's indsigelsesmulighed – en eventuel rejst påtale af valg af tillidsrepræsentant – skal behandles fagretligt, inden sagen kan kaldes afsluttet – i overensstemmelse med Normen for behandling af faglig strid.
- Yderligere er det tilføjet i 1967, at der skal opfyldes mere detaljerede krav til, hvordan det meddeles til DI, at en tillidsrepræsentant er valgt. Det skal fremgå, hvornår valget fandt sted, og hvor mange arbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- DI tildeles i 1971 drøftelsesret angående eventuelle u hensigtsmæssige valg af tillidsrepræsentant for hver enkelt værkstedsafdeling eller gruppe forbundsmedlemmer. Formålet er ifølge 1971-overenskomsten at fjerne generende faggrænser samt effektivisere og forenkle lokale forhandlinger.
- Fra 1976 skal valg af tillidsrepræsentant finde sted ved en skriftlig afstemning, og det skal skriftligt meddeles DI, hvem der er valgt.
- Særligt for overenskomsten i 2000 gælder, at der gives mulighed for lokalt at aftale andre muligheder for at vælge tillidsrepræsentant end de i overenskomsten anførte – der er så tale om en lokalaftale (jf. § 8).

Valgbarhed

- Fra 1919 skulle man være ansat i et år, før man kunne vælges som tillidsrepræsentant, senere 1½ år i løbet af de sidste to år. Fra 1946 til og med 1958-overenskomsten har vedkommende skullet have arbejdet i 1½ år i de sidste to år, mens det fra 1961 er ændret til at være mindst to år i de sidste fire år. I 1976 ændres den krævede anciennitet til 1½ års ansættelse inden for tre år. Fra 1979 hedder det et år inden for de sidste to og endelig fra 1991, at man som potentiel tillidsrepræsentantkandidat skal have arbejdet mindst ni måneder inden for de sidste to år på virksomheden.
- Frem til 1961-overenskomsten hedder det, at en tillidsrepræsentant, der er valgt i en periode med et større antal ansatte end fem, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis antallet af

1) Stilistisk har afsnittene vedrørende "Valg af tillidsrepræsentant" figureret forskellige steder under hhv. paragraf 1 og 2 og også indeholdt bestemmelser om afskedigelse af tillidsrepræsentanten frem til og med 1958-overenskomsten. Fra 1961 får paragraffen sin egen overskrift kun omhandlende "Valg af tillidsrepræsentant".

ansatte kommer under fem i en periode af tre måneder – medmindre at begge parter ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt. Denne bestemmelse udgår i 1961.

- I 1971 er der tilføjet to anmærkninger. Den ene omhandler valg af tillidsrepræsentant i en situation, hvor der ikke er fem ansatte fra samme forbund. I et sådant tilfælde vælges tillidsrepræsentanten i fællesskab mellem forbundenes medlemmer på virksomheden. Den anden anmærkning er et tilsagn fra CO-industri og dets forbund om, at tillidsrepræsentanten hurtigst muligt efter valget gennemgår et tillidsmandskursus. Dansk Industri giver tilsagn om at medvirke til, at tillidsrepræsentanten får den fornødne frihed hertil.
- Fra 1993 er det tilføjet, at der er enighed om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter, der ikke førhen har været tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt gennemgår en sådan uddannelse.
- Valg af tillidsrepræsentant på tværs af faggrænser. Hvor det i starten af 1970'erne er noget, der afgøres mellem de centrale parter (DI og CO-industri) er det fra 1987 og frem til i dag et spørgsmål, der som det hedder "kan behandles fagretligt". Det lægges ud til parterne lokalt, medmindre der opstår konflikter.

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed

- Paragraffen om tillidsrepræsentantens virksomhed i 1967-overenskomsten trækker dels på indholdet af den tidligere § 4 kaldet "tillidsrepræsentantens pligter", der ikke har forandret sig fra 1946 til 1958, og dels på dele af den tidligere § 1 omhandlende tillidsrepræsentantens ret til at indstille klager angående hygiejniske eller sikkerhedsmæssige forhold og endelig på tillidsrepræsentantens ret til at anmode organisationen om hjælp, hvis ikke der kan findes en tilfredsstillende ordning.

Afskedigelser/ansættelser

- Påtaleretten i forbindelse med urimelige afskedigelses- og ansættelsessager for tillidsrepræsentanten er en del af overenskomsten fra 1943. I 1967-overenskomsten tilføjes en hensigtserklæring angående orientering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med afskedigelser/ansættelser.
- I forbindelse med tillidsrepræsentantens påtaleret er der fra 1950 indskrevet i overenskomsten som anmærkning, at DI er indforstået med at drøfte spørgsmål i forbindelse med tillidsrepræsentantens påtaleret ved afskedigelser/antagelser, hvis CO-industri anmoder herom, og hvis særlige forhold gør det rimeligt.
- Frem til og med overenskomsten 1991 stipuleres det, at arbejdsgiverne er indforstået med at tage sådanne drøftelser med forbundene eller CO-industri, når særlige forhold gør det rimeligt. Herefter er denne passus fjernet.

Aflønning af tillidsrepræsentanten/Indtægtstab

- Nyt i 1948-overenskomsten er, at bestridelsen af tillidsrepræsentanthvervet i arbejdstiden ikke må medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten, hvilket ikke fremgik af overenskomsten fra 1946.
- I 1967 er det tilføjet i en anmærkning, at parterne ikke vil modsætte sig eventuelle lokale aftaler om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten under hensyntagen til bl.a., hvor mange arbejdere tillidsrepræsentanten er valgt for. Anmærkningen slår i forlængelse heraf fast, at en indgået aftale om aflønning af tillidsrepræsentanten ikke automatisk overføres, hvis pågældende tillidsrepræsentant afgår og en ny tillidsrepræsentant vælges. Det stipuleres ligeledes, at arbejdsgiverne er indforståede med at drøfte denne aflønning af tillidsrepræsentanten med forbundet eller CO-industri, når særlige forhold gør det rimeligt. Slutteligt hedder det, at aftalen kan opsiges jf. overenskomstbestemmelserne om opsigelse af lokale aftaler.

Indbringelse af kollegers henstillinger/klager

- Tillidsrepræsentanten er fra 1919-overenskomsten forpligtet til at indbringe sine kollegers henstillinger og klager for arbejdsgiveren, og han kan frit anmode sin organisation om hjælp i sådanne sager.
- Tillidsrepræsentantens pligt til at viderebringe klager forsvinder eller opblødes med 1967-overenskomsten, idet det stadfæstes, at tillidsrepræsentanten kan forelægge ledelsen klager og henstillinger.
- Frem til 1965 må tillidsrepræsentanten hverken forsømme sit arbejde eller konferere med kolleger i arbejdstiden, mens dette i 1967 er opblødt til, at tillidsrepræsentanthvervet skal bestrides, så det er til mindst muligt gene for arbejdet (i tilfælde, hvor det er nødvendigt at forlade arbejdet træffes aftale med arbejdsgiver) – og forbudet mod at konferere med kolleger er udgået.

Bemyndigelse ved lokale forhandlinger

- I 1973-overenskomsten tilføjes det, at tillidsrepræsentanten (såvel som ledelsen) skal være bemyndiget til at indgå aftaler ved lokale forhandlinger.

Udsending fra den lokale fagforening

- Fra 1987 kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden – hvis begge parter er enige herom lokalt. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, har den lokale afdelingsrepræsentant adgang til at drøfte forholdene på virksomheden med ledelsen.

Klageret i forbindelse med hygiejniske forhold og sikkerhed

- Bestemmelsen om tillidsrepræsentantens klageret med hensyn til hygiejniske forhold og sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker kan registreres fra 1926.
- I 1977-overenskomsten tilføjes det, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, men i 1979 præciseres det, at eventuelle klager først bør behandles i virksomhedens sikkerhedsudvalg, hvis et sådant findes. Først derefter tages det op på organisationsplan.

§ 3 Møder med ledelsen

Mødefrekvensen

- I 1926 forpligtes arbejdsgiverne til en gang om måneden at tilkalde tillidsrepræsentanten (hvis denne opfordrede dertil) for med denne at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold.
- Fra 1948 er dette lavet om til "højest én gang hver anden måned", mens det efter 1950 og frem til periodens slutning hedder "én gang hvert kvartal". Dette gælder frem til midten af 1980'erne.
- Herefter har ledelsen, hvis der ikke er oprettet et samarbejdsudvalg, pligt til at tilkalde tillidsrepræsentanten seks gange om året til en diskussion af produktionstekniske forhold og virksomhedens fremtid.
- Det er endvidere tilføjet i 1950, at et ekstraordinært møde kan afholdes når en af parterne ønsker det med angivelse af de spørgsmål, som ønskes drøftet.

Afholdelse af møder – inden for/uden for arbejdstiden, aflønning

- Som noget nyt fra 1948 stipuleres det, at tillidsrepræsentantmøder normalt holdes uden for arbejdstiden mod et udbetalt honorar til tillidsrepræsentanten, og at møder i arbejdstiden ikke må føre til indtægtstab for tillidsrepræsentanten.
- I 1950 indføres, at hvis et tillidsrepræsentantmøde holdes dels i og dels uden for arbejdstiden, ydes der både erstatning for indtægtstabet og et honorar.
- Paragraffen om tillidsrepræsentantmøder får i 1967 den tilføjelse, at hvis møder initieret af arbejdsgiver afholdes i arbejdstiden, betales der alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 2 stk. 7 om ikke at påføre tillidsrepræsentanten indtægtstab. Dette er ikke indholdsmæssigt nyt jf. tilføjelsen i overenskomsten fra 1948 om indtægtstab, men fra 1961 til 1965 har dette været en

del af paragraffen omhandlende tillidsrepræsentantens virksomhed (hvis der lægges beslag på tillidsrepræsentanten på arbejdsgiverens foranledning i arbejdstiden, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten) og ikke paragraffen om tillidsrepræsentantmøder. I samme periode, altså i overenskomsterne fra 1961, 1963 og 1965 er bestemmelsen om aflønning af møder i arbejdstiden udgået under tillidsrepræsentantmøder, men denne genindføres således fra 1967.

- Det ændres i 1973, at møder med ledelsen "almindeligvis foregår uden for arbejdstiden", i stedet hedder det "når møder holdes uden for arbejdstiden..." – retningslinien i paragraffen blødes op, og møder kan holdes i arbejdstiden.
- I overenskomsten 1976 ændres betingelserne for tillidsrepræsentantens mødeaktivitet: Hvor tillidsrepræsentanten førhen skulle træffe aftale med ledelsen, hvis han eller hun måtte forlade arbejdspladsen for at udføre hvervet, skal ledelsen fra 1976 blot underrettes.

§ 4 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Beskyttelsesregler og varsling

- Overenskomsten fra 1900 indeholdt de første beskyttelsesregler for tillidsrepræsentanten. Det hed, at arbejdsgiver naturligvis har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden arbejder, men at dette ikke bør foretages, medmindre grundene hertil er tvingende. Det er gennemgående for hele perioden, at afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.
- Allerede i 1902, hvor overenskomsten revideres, ændres dette forhold til at udgøre en reel beskyttelse, idet der indføres hjemmel for en juridisk afgørelse i afskedigelsessager for tillidsrepræsentanten.
- I 1926-overenskomsten kan registreres en stramning af tillidsrepræsentantbeskyttelsen, så den nu lyder således: "En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og arbejdsgiveren er pligtig til at give ham to måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel bortfalder varslingspligten".
- I 1961 forlænges arbejdsgiverens varslingspligt for afskedigelse af tillidsrepræsentanten fra to til tre måneder, og igen i 1971 til fire måneder, hvor det ligeledes er tilføjet, at tillidsrepræsentanten, der har været sådan i en sammenhængende periode på mindst fem år, har krav på fem måneders varsel.
- Fra 1993 og frem er varslet fem måneder. Hvis tillidsrepræsentanten har været tillidsmand eller -kvinde i mere end fem år, er varslingsperioden dog på seks måneder.
- Endvidere er der i 1961 tilføjet, at tillidsrepræsentantens arbejdsforhold normalt ikke kan afbrydes i varslingsperioden, før sagen er prøvet ved fagretlig behandling – medmindre afskedigelsen skyldes arbejdsmangel.
- I forhold til afskedigelse af tillidsrepræsentanten begrundet i arbejdsmangel har tillidsrepræsentanten fra 1967 krav på 28 dages varsel, medmindre denne ifølge andre paragrafbestemmelser angående afskedigelse har krav på længere varsel (efter otte år har en ansat arbejder ifølge 1967-overenskomsten minimum 35 dages varsel).
- I 1971 er varslingspligten for afskedigelse af tillidsrepræsentant grundet arbejdsmangel hævet til 35 dage, og tilsvarende er afskedigelsesvarslingen for arbejdsgiveren over for en ansat, der har været i virksomheden over otte år, forhøjet til 56 dage.
- Fra 1981 og frem har tillidsrepræsentanten krav på 56 dages varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel.
- I overenskomsten 2000 tilføjes, at ledelsen i forbindelse med afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal aflevere en formel opsigelse, hvis der ikke er opnået enighed på mæglingssmødet og ledelsen ønsker at videreføre sagen, eller hvis der opnås enighed om afskedigelse.

Beskyttelse af andre medarbejdervalgte repræsentanter

- I 1993 tilføjes to stykker. Stk. 8 drejer sig om, at beskyttelsesreglerne for sikkerhedsrepræsentanter er de samme som for tillidsrepræsentanter – med henvisning til arbejdsmiljøloven. Stk. 9 stipulerer, at beskyttelsesreglerne for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter er de samme som for tillidsrepræsentanter.
- I 2000-overenskomsten tilføjes i stk. 8 en bestemmelse om, at de samme afskedigelsesregler gælder for medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, og der henvises til Lov om Europæiske samarbejdsvalg fra 1996.

Tillidsrepræsentantvilkår og orlov

- I 1995 tilføjes bestemmelser om tillidsrepræsentantvilkår ved orlov. Hvor tillidshvervet bevares ved børnepasningsorlov, skal det forhandles med ledelsen, når der er tale om uddannelsesorlov og sabbatorlov samt ikke-retsbestemt orlov i henhold til lovgivning.²⁾

§ 5 CO-fællestillidsrepræsentant

- Overenskomststafsnittene om fællestillidsrepræsentanten er nye fra 1967, men har samme indhold som den anmærkning om fællestillidsrepræsentanter, der har eksisteret siden 1943. Af andre kilder fremgår det, at fællestillidsrepræsentanten formelt anerkendes i overenskomsten allerede i 1928 (Lund, 1972).³⁾

Antallet af tillidsrepræsentanter

- I 1948-overenskomsten er det blevet specificeret, hvor mange almindelige tillidsrepræsentanter der skal være på en arbejdsplads, før en fællestillidsrepræsentant anbefales af parterne (fire tillidsrepræsentanter). Førhen stod der, at der på større virksomheder kunne vælges en fællestillidsrepræsentant.
- I starten af 1970'erne skulle der være fire eller flere, fra 1976 skulle der blot være tre eller flere, og fra 1991 blot "flere" tillidsrepræsentanter inden for området.

Valg af fællestillidsrepræsentant

- Nyt i 1963-overenskomsten er det, at valg af fællestillidsrepræsentant straks skal meddeles arbejdsgiver.

Hvad kan fællestillidsrepræsentanten blande sig i?

- Tillidsmændene på en større virksomhed kan med fordel vælge en fællestillidsmand, der i fælles spørgsmål om fx lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage og lignende kan være samtlige arbejderes repræsentant overfor arbejdsgiveren.
- I 1993 tilføjes "velfærdsforhold".

Afgrænsning fællestillidsrepræsentant versus tillidsrepræsentant

- I 1961 er det gjort til et selvstændigt stykke, at en fællestillidsrepræsentant "under ingen omstændigheder" må blande sig i de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner, hvilket har været en del af anmærkningen fra 1943 – jf. noten.
- Fra 1971 tilføjes det hertil "medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsmænd bliver enige om noget andet".
- Fra 1993 og frem fjernes "under ingen omstændigheder" og erstattes med det lidt mildere "ikke" – altså, at fællestillidsrepræsentanten ikke kan deltage i behandlingen af de spørgsmål, som vedrører den enkelte tillidsrepræsentants område, medmindre ledelsen og tillidsrepræsentanterne bliver enige om noget andet.
- I 1998-overenskomsten hedder det, at en fællestillidsrepræsentant kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for de respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

2) Retten til sabbatorlov er afskaffet fra december 1999, og orlov til uddannelse bevilges ikke efter januar 2001.

3) Idet rapportens materiale er ufuldstændigt, er det ikke muligt at afgøre denne usikkerhed, men fra 1943 er bestemmelserne om fællestillidsrepræsentanten en del af overenskomsten, først som anmærkning og senere som egentlig paragraf.

§ 6 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

- En anmærkning stadfæster i 1943, at tillidsrepræsentanten ved etablering af skifteholdsarbejde kan vælge en stedfortræder.
- Anmærkningen fra 1943 indbefatter endvidere, at navnet på en udpeget stedfortræder straks skal indberettes for arbejdsgiveren.
- Fra 1967 hedder det, at hvis en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af fx sygdom, ferie el. lignende, kan der vælges en stedfortræder, der i perioden er beskyttet af samme regler, hvis denne opfylder reglerne for at blive valgt.

§ 7 Klublove og aftaler mellem medarbejderne indbyrdes

- Indholdet af denne paragraf har eksisteret hele perioden, men i 1961-overenskomsten samles disse under en passende overskrift.
- Tillidsrepræsentanten er formand for en eventuel arbejderklub og har endvidere pligt til at gøre sit for at skabe et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet, hvilket har været overenskomstregel siden 1900.
- Det gælder fra 1919, at aftaler truffet vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, der ikke må stride med den gældende overenskomst, straks skal bringes til tillidsrepræsentantens kundskab – der indberetter disse til godkendelse ved forbundet og her via organisationen videre til DI, før de er virkningsfulde.
- Fra 1998 forsvinder dels kravet om, at aftalerne skal være i overensstemmelse med overenskomsterne, dels kravet om at de skal indberettes til tillidsrepræsentanten og forbundet.

KAP. II: LOKALAFTALER

§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

- Allerede i 1919 hedder det, at hvis der træffes lokale aftaler vedrørende arbejdet, skal dette indbringes til tillidsrepræsentanten, der så indberetter disse til organisationen og igen til DI, før de er virkningsfulde. Altså et betydeligt element af kontrol over lokalaftalerne fra organisationerne.
- På andre detailområder har der tidligt været muligheder for at lave lokale aftaler. Fx gives der i overenskomsten 1922 mulighed for at indgå lokalaftaler om holdskift.
- Paragraffen om lokalaftaler kommer dog først til i 1961, hvor der indføres fire stykker omhandlende opsigelse af lokale aftaler, kutymer og reglementer og varslingspligt for sådanne.
- Varslingen for opsigelse er fra starten af 1960'erne to måneder.
- Ordet "arbejdsstudieaftaler" optræder i overenskomsten fra 1961. Varslingspligten for opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier er seks måneder, og den part, der opsiger aftalen, er pligtig til at foranledige lokale forhandlinger om en ny aftale. Hvis ikke enighed kan opnås, kan sagen behandles ved mæglingsmøde og eventuelt timandsmøde.
- Selv om en eventuel udløbsdato for en aftale passerer, er parterne ikke løst fra den gældende lokale aftale, før de her indførte regler er iagttaget.
- I 1981 tilføjes et stykke om, at arbejdsgiveren skal informere de berørte medarbejdere i det fornødne omfang, hvis der indgås lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold.
- I 1993-overenskomsten tilføjes yderligere en paragraf, som handler om den status, som aftaler, indgået inden 1993 for visse faggrupper, skal have i overenskomsten.

KAP. III: ARBEJDSSTIDEN

§ 9 Den normale arbejdstid

Kapitlets indhold og placering

- Frem til 1961 har bestemmelserne om arbejdstiden udelukkende omhandlet arbejdstidens overholdelse. Arbejderen må ikke forsømme den fastsatte arbejdstid, og arbejderen skal adlyde og efterkomme de vedtagne regler angående arbejdstiden på virksomheden.
- Fra 1961 indgår paragrafferne omhandlende Den normale arbejdstid, Overarbejde og Fridage som noget nyt under kapitel 2 om arbejdstiden, men har førhen eksisteret som separate paragrafbestemmelser. Der er kun sket en enkelt tilføjelse frem til begyndelsen af 1960'erne, men herefter er bestemmelserne under kapitel 2 udvidet ganske betydeligt.
- I 1948-overenskomsten er det tilføjet, at arbejderen skal møde uden respit og omklædt – det sidste på de værksteder, hvor der er indrettet eller indrettes vaske- og omklædningsrum. Dette har været en del af de Fælles Værkstedsregler under Den normale arbejdstid allerede fra 1912, men flyttes altså fra 1948 til at være en del af selve overenskomsten, og bestemmelsen udgår herefter af anmærkningerne i værkstedsreglerne.
- Paragraffen om den normale arbejdstid rykkes fra at være § 18 frem til og med 1958 til i begyndelsen af 1960'erne at indlede et særskilt kapitel (kap. 2). Paragraffen om den normale arbejdstid har været fast indledende paragraf i de fælles værkstedsregler, fra de første blev formuleret i 1903.

Varsling af arbejdstidens lægning

- I 1971 forlænges arbejdsgiverens varslingspligt angående arbejdstidens lægning med fire dage, således at denne nu er 14 dage mod tidligere ti dage.

Variation af arbejdstiden, fleksibilitet

- Fra 1967 åbnes som noget nyt op for fleksible arbejdstider. Det indskrives, at variering er mulig ved indgåelse af lokale aftaler, men at varieringsperioden ikke bør løbe over mere end fire uger, og at den maksimale arbejdstid er 48 timer pr. uge.
- Det hedder i 1967 også, at eventuelle stridigheder om gennemførelse af varierende ugentlig arbejdstid ikke kan indberettes for fagretten.
- Sidstnævnte manglende mulighed for fagretlig behandling af sager angående varierede arbejdstider bortfalder i 1971, og det tilføjes, at der ved uoverensstemmelser herom ikke kan træde nye aftaler om arbejdstider i kraft, før den faglige behandling er afsluttet.
- I 1971 er det endvidere indført i overenskomsten, at det er en forudsætning for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider, at de fastlægges forud, og at der på virksomheden findes et opslag, der tydeligt viser arbejdstidens fordeling over kalenderåret.
- At varieringsperioden ikke bør løbe over mere end fire uger er ikke længere del af paragraffen i 1971.
- Fra 1979 stipuleres det, at den varierende ugentlige arbejdstid skal fastlægges forud for seks måneder ad gangen. Der er ingen angivelse af perioden, hvorunder der skal være et gennemsnit på de angivne 40 timer.
- 1991-overenskomsten stipulerer, at der kan varieres på arbejdstiden, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en periode på seks uger. Der skal være lokal enighed herom. Her er også forsvundet en øvre grænse, som tidligere var max 45 timer.
- I 1995 udvides perioden, inden for hvilken arbejdstiden kan varieres, til seks måneder under forudsætning om lokal enighed om det.
- Til gengæld bortfalder i 1995 arbejdsgivers mulighed for at anvende og varsle en arbejdsuge på maksimalt 40 timer.
- I 1998 udvides perioden for varierende arbejdstid til 12 måneder, blot den i gennemsnit er 37 timer.

Flekstid

- 1979-overenskomsten giver adgang til at træffe aftale om flekstid for enkeltmedarbejdere eller en gruppe af medarbejdere. Se også paragraf 12.

Arbejdstidens udvikling i perioden:

Årstal	Antal arbejdstimer
1900	60 timer
1915	56 timer (fordelt på 8 t. syv dage om ugen)
1919	50 ¹ / ₂ time
1920	48 timer
1958	47 timer
1959	46 timer
1960	45 timer (8 t. hver dag og 5 t. lørdag)
1966	44 timer
1968	42 ¹ / ₂ time
1971	41 ¹ / ₂ time
1976	40 timer
1987	39 timer
1987	38 ¹ / ₂ time, fra september
1988	38 timer
1989	37 ¹ / ₂ time
1990-2001	37 timer

§ 10 Weekendarbejde

- Weekendarbejde optræder første gang i overenskomsten i 1991 under paragraf 9. Heri forefindes nogle retningslinjer for arbejdstid, løn etc., men det stipuleres også, at lokalaftaler skal specificere, hvilke arbejdsområder der omfattes af denne driftsform.
- Det tilføjes fra 1991 af, at medarbejdere ikke må have andet lønnet arbejde ved siden af weekendarbejdet.
- I overenskomsten fra 1995 får weekendarbejde sin egen paragraf uden væsentlige ændringer.

§ 11 Deltidsbeskæftigelse

- Bestemmelserne om deltid er nye fra 1971.
- I 1971 hed denne paragraf Deltids- og korttidsbeskæftigelse for kvindelige medarbejdere. Først i 1973 blev den lavet om til den kortere version Deltidsbeskæftigelse – uden særligt hensyn til kvinder.
- Frem til 1979 skal deltid være mindst 20 og højst 30 timer – derefter skal det være mellem 15 og 30 timer.
- Frem til og med 1991 findes en passus om, at medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan få aftaler om forkortet arbejdstid. Denne får egen status fra 1995 – se paragraf 30.
- Fra 2000 tilføjes et stykke om deltidsarbejder i henhold til EU-direktiv af 15. december 1997.

§ 12 Flekstid

- Første gang, begrebet flekstid optræder, er i 1979-overenskomsten, hvor der i et stykke under § 9 (Den normale arbejdstid) gives mulighed for at træffe aftale herom.
- Fra 1998 får flekstid sin egen paragraf i overenskomsten.
- Der er ikke mulighed for at behandle begæringen om flekstid fagretligt.

§ 13 Overarbejde

Omfanget af overarbejde

- I 1919 hedder det, at der ikke fastsættes "særlige regler for overarbejde", der gives dog hensigts-erklæring om begrænsning heraf.
- Der er i en anmærkning i 1943 indskrevet en opfordring til begrænsning af overarbejde, der jævnfører indgåede overarbejdsaftaler fra 1937 og 1938.
- I overenskomsterne frem til 1950 står der i en anmærkning, at der ikke fastsættes bestemmelser for overarbejde, fordi det ikke er muligt at fastsætte sådanne, der passer for alle forhold og arbejdssteder.
- Fra 1954 er der strammet op, hvilket der allerede er lagt op til i 1952-overenskomsten, som indeholder et tillæg til selve overenskomsten identisk med de indførte bestemmelser for overarbejde, der indskrives i 1954. CO-industri og DI er enige om, at overarbejde ikke kan undgås, men der er fra 1954 indført en maksimumgrænse på 16 timers overarbejde i fire på hinanden følgende uger og max. seks timer i en uge.
- Disse grænser kan der dog med enighed mellem tillidsrepræsentant og ledelse mod ansøgning herom gives tilladelse til at bryde (dispensation) – også fra 1954.
- I 1977 må man max. have 12 timers overarbejde over fire uger og i 1979 max. ti timer.
- I 1987 hæves grænsen igen til 12 timer, og den øvre grænse seks timer pr. uge forsvinder.
- Med 1981-overenskomsten tilføjes det, at en medarbejder ikke systematisk kan nægte at tage overarbejde. Denne tilføjelse forsvinder igen i 1995.

Tillidsrepræsentantens rolle

- Tillidsrepræsentanten er fra 1919 berettiget til at forhandle om overarbejde, hvis der finder en overdrivelse sted.
- I 1967 tilføjes, at tillidsrepræsentanten modtager en specificeret fortegnelse over overarbejde forårsaget af fritagelse for afspadsring.
- Generelt hedder det, at omfanget af overarbejde som regel bør ordnes mellem arbejdsgiver og den enkelte medarbejder. Fra 1981 skal tillidsrepræsentanten holdes orienteret om overarbejdets omfang. Der kan lokalt indgås aftaler mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, der dispenserer for de begrænsninger i omfanget, som fremgår nedenfor.
- Fra 2000 er indført et stykke, der giver arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, mulighed for lokalt at beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadses.

Varsling

- Varsling af overarbejde findes først i overenskomsten fra 1995, og der skal varsles dagen før, hvis det er overarbejde ud over en time.

Afspadsring

- I 1954 tilføjes det, at man kan ansøge om fritagelse for afspadsring af overarbejde. Der gives bemyndigelse til, at tillidsrepræsentanten og ledelsen i forening kan give fritagelse for afspadsring af eventuelt overarbejde i den mellemliggende periode, hvor dispensationsansøgningen behandles i de respektive organisationer, hvis forholdene taler for det.
- Nyt i 1961-overenskomsten er en ændring af bestemmelserne for afspadsring – overarbejde skal afspadses inden for seks måneder (mod tidligere to måneder) og inden eventuel afskedigelse. Dette gælder frem til og med 1977-overenskomsten.
- I 1977 skal der afspadses inden for fire måneder.
- I 1979 er afspadsningsreglerne blevet strammet, således at der skal afspadses inden for tre måneder.
- Fra 1987 vender man tilbage til afspadsring inden for seks måneder. Afspadsningsreglerne specificeres op gennem 1980'erne, ligesom opgørelse over arbejdstiden præciseres i overenskomsterne. Fritagelse for afspadsring kræver dispensation fra organisationerne.

- Fra 2000 er der som nævnt indført et stykke, der giver arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, mulighed for lokalt at beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadseres.
- Fra 1981 specificeres betalingssatser.

§ 14 Forskudt arbejdstid

- Forskudt arbejdstid optræder første gang i overenskomsten i 1981 – indtil da har den optrådt i de fælles værkstedsregler. Paragraffen drejer sig om tidsspandet, inden for hvilket man kan have forskudt arbejdstid, varslingsregler og betalingssatser.
- Generelt gælder det, at der ikke kan etableres forskudt arbejdstid mellem kl. 6 og kl. 18. Frem til 1995 var tidsspandet kl. 6-17.
- Varsling var i 1981 tre gange 24 timer – fra 1995 blev varslet forlænget til fem gange 24 timer.

§ 15 Skifteholdsarbejde

- Skifteholdsarbejde får sin selvstændige paragraf i overenskomsten i 1995. Indtil da fandtes regler herom indbygget i de fælles værkstedsregler, i en række andre paragraffer i overenskomsten eller i protokollater om holddrift eller i Hovedaftalen.
- Fællesordningen for arbejde i holddrift findes som bilag til overenskomsten fra 1981 til 1987 (er en aftale mellem LO og DA).
- Paragraffen stipulerer betingelser for skifteholdsarbejde fx varsling, betaling eller afspadsering for arbejde på søn- og helligdage eller andre fridage, betaling for overflytning fra et skift til et andet etc.
- Varslingen om etablering af skifteholdsarbejde er fem gange 24 timer i 1995 og frem – dog ingen varsling for medarbejdere, der er ansat til skifteholdsarbejde.
- Arbejdstiderne på de enkelte skift er sat ned, svarende til den almene arbejdstidsnedsættelse. Særligt 2. og 3. skift har fået stadig kortere normale arbejdstidsuger – fra i starten af 1980'erne at opnå to timers betalt frihed (af de 40 timers arbejdstid) til i 2000 at have en normal arbejdstid på 34 timer.
- Der kan fra 1995 indgås lokalaftaler, hvor der tages hensyn til virksomhedens særlige forhold. Aftalerne skal være skriftlige og ske i henhold til § 8.

§ 16 Arbejdstidsdirektiv og § 17 Direktiv om børn og unge

- Direktiverne er begge EU-direktiver, som første gang optræder i 1995-overenskomsten. Der henvises i overenskomsten til to bilag, som er henholdsvis en Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv og et Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge. Aftalen/protokollatet er indgået mellem DI og CO-industri.
- I 1995 indgås en organisationsaftale mellem CO-industri og DI om retningslinier for "implementering af EU-direktiver".

§ 18 Fridage

Generelle forandringer

- Fridage er fra 1919 1. maj. Fastelavnsmandage må ikke fra 1919 give anledning til almindelige fridage.
- Bestemmelserne om fridage er de samme frem til 1961 – udover at linierne om, at fastelavnsmandage og lignende ikke måtte give anledning til krav om almindelige fridage, udgår i 1946.

- 1946 hedder det angående 1. maj og aflønning for presserende arbejde, at der ikke betales helldagstillæg, mens det i 1967 hedder, at der betales tillæg i henhold til de gældende Fælles Værkstedesregler § 3, stk. 2, der rummer regler for tillæg på arbejderen tilsikrede hele hverdagsfridage.
- I hele perioden har der under denne paragraf været et afsnit omhandlende frihed til deltagelse i begravelser – dette er fra 2000 en paragraf (31) under kapitel 6, "Øvrige bestemmelser".
- Fridage har siden 1919 været 1. maj, fra 1987 også 5. juni, og fra 1998 ligeledes 24. december.

Frihed på valgdage

- På valgdage til Folketing kan kræves frihed fra kl. 12 og til kommunale valg fra kl. 16.
- Der kan fra 1943 kræves frihed fra kl. 16 til både kommunale valg og Folketingsvalg.
- I 1971 er det udgået, at der på valgdage (kommunale og til Folketinget) af arbejderen kan kræves frihed fra kl. 16.

Uddannelsesfrihed

- I 1977 tilføjes, at medarbejderne bør kunne opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse.
- I 1981 tilføjes det, at sådan uddannelsesfrihed skal gives under fornødent hensyn til virksomhedens tarv.
- Fra 1991 gælder det, at enhver medarbejder med minimum ni måneders anciennitet har ret til mindst en uges frihed til relevant faglig efter- eller videreuddannelse om året.

Børns første sygedag

- I 1981 gives frihed til medarbejdere til at passe syge børn på den første sygedag, hvis medarbejderne har været ansat i mindst et år (barnets første sygedag).
- I 1987 sættes ancienniteten ned til seks måneder, og fra 1991 gælder det alle medarbejdere, også dem under uddannelse.

Feriefridage/Børnefridage

- Fra 1998 får ansatte med ni måneders anciennitet ret til en feriefridag med løn som ved sygdom. Medarbejdere med seks måneders anciennitet og børn under 14 år får to børnefridage (tre i 1999).
- Juleaftensdag gøres ligeledes fra 1998 til betalt fridag.
- Fra 2000 tilføjes en række bestemmelser om feriefridage og børnefridage. Fra 2001 tildeles alle medarbejdere med ni måneders anciennitet fire feriefridage og fra 2003 fem feriefridage. Feriefri dagene omregnes til timer og betales som ved sygdom.

KAP. IV: UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 19 Udearbejde og § 20 Rejsearbejde

- Paragrafferne om ude- og rejsearbejde kommer i overenskomsten i 1981. Indtil da fandtes aftaler herom i de fælles værkstedsregler – fra 1903.
- Ændringerne drejer sig om størrelsen af det tillæg, der gives for udearbejde.
- Frem til 1979 ydes en centralt bestemt godtgørelse (kaldet vejpenge), hvis det forventes, at medarbejderen møder op på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse. Fra 1979 fastsættes godtgørelsen lokalt, og kan lokal enighed ikke opnås, ydes godtgørelsen efter nogle nærmere specificerede regler.

KAP. V: LØNFORHOLD

- Paragrafferne, der knytter sig til forhold angående løn, har ændret både form, indhold og satser. Bestemmelser om løn og tillæg for forskellige faggrupper udgår og nye tilkommer. De forskellige satsændringer og faggrupper vil ikke være fokus i nedenstående sammenholdning af periodens overenskomster.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

- I kapitlet om Samarbejdet slås det i 1919 fast, at parterne er enige om, at det ikke kan forbydes at anvende ikke-faglærte til maskin- og brætformning.
- Fra 1919 hedder det, at arbejdstiden er effektiv, og spise/hvilepause er maksimum to timer pr dag og minimum 1/2 time. Arbejderen skal høres angående arbejdstidens lægning – meningsforskel herom afgøres ved afstemning og arbejderen har påtaleret.
- Lønnen for dygtige arbejdere ordnes fra 1919 lokalt.
- Arbejdsgiveren tildeles fra 1943 varslingspligt på ti dage angående lægning af arbejdstiden, hvor parterne har påtaleret.
- I 1950 indledes paragraffen om lønforhold med en minimalløn for samtlige faglærte på Industriens område – med undtagelse af Dansk Former og Dansk Tømrerforbund, for hvem der ingen minimalløn og mindstebetaling fastsættes.
- Ufaglærte mænd, ufaglærte kvinder, mandlige ungarbejdere og kvindelige ungarbejdere har særskilte satser i 1950.
- I 1950 forkortes den krævede anciennitetsperiode, før kvindelige arbejdere stiger til andet løntrin, fra i 1946 at være to måneder til i 1950 at være en måned.
- Endvidere er der i 1950 indført, at kvinder ikke kan ansættes før deres fyldte 16. år.
- Den stipulerede lønforskel mellem arbejdere i provinsen og i København forsvinder ud af overenskomsten i 1961.
- I 1961 stadfæstes, at der lokalt kan træffes aftale om tillæg til lønnen, hvis der ikke er taget hensyn til, at arbejderen passer flere maskiner. Eventuelle stridigheder kan behandles fagretligt.
- Minimallønssatserne forsvinder ud af overenskomsterne i 1961 – mindstebetalingssatserne står herefter alene i det første stykke under overskriften "Lønforhold".
- I såvel 1963, 1965 og 1967 kommer en del tilføjelser i forbindelse med det i 1961 aftalte bortfald af minimallønssatserne. Der er blandt andet tale om en indførelse af mindstebetaling, der gradvist i overenskomstperioden efter 1967 skal stige.
- Om indførelsen af denne nye lønform hedder det i en anmærkning i 1967 under daværende paragraf 17, at reguleringen skal foretages således, at ingen af parterne som helhed vinder eller taber derved.
- I 1967 skelnes der kun mellem faglærte og ufaglærte kvinder (faglærte arbejdere (både kvinder og mænd) og ufaglærte mænd får den samme grundsats, mens ufaglærte kvinder får mindre). Der skelnes fortsat mellem voksen- og ungarbejdere, men sidstnævnte er ikke længere køns-mæssigt differentieret.
- De særlige timelønsbestemmelser for visse faggrupper er efter 1967 samlet i en særskilt og efterfølgende paragraf.
- Fra 1971 aftales lønnen for den enkelte arbejder mellem arbejdsgiver og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller medlemmernes side. Denne ordning har førhen været forbeholdt de "særligt dygtige og betroede medarbejdere".
- Endvidere er der i 1971 indført et afsnit, som anbefaler arbejdsgiverne at lægge en systematisk vurdering til grund for lønfastsættelsen således, at der tages hensyn til den enkelte arbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats, det udførte arbejdes sværhedsgrad osv.
- Frem til 1973 er der markante forskelle mellem mænd og kvinder i mindstebetalingen. Herefter er der ikke forskelsbehandling mellem mænd og kvinder.
- Frem til og med 1993 findes en paragraf om "Særlige timelønsbestemmelser" for særlige grupper.

§ 23 Lønssystemer

- Paragraf 23 om lønssystemer er ikke en del af overenskomsten i 1971 eller før, men mange af bestemmelserne herunder har været gældende.
- Parterne anser det fra 1965 og frem for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitetsfremmende lønssystemer, tilpasset lokale forhold.
- Fra 1948-overenskomsten og frem må lønforhandlinger ikke bindes eller hindres ved klubbeslutninger, om end der gerne må konfereres med kolleger om prisen uden for arbejdstid. Kan der ikke opnås en aftale, kan hver af parterne tilkalde tillidsrepræsentanten. Ellers betales en vis procentdel (11% i OK 2000) mindre end den gennemsnitlige akkord fra det foregående kvartal.
- Lokalt kan der træffes aftale om aflønning af arbejdsopgaver, der bestrides af både faglærte og ufaglærte – aftalerne skal indgås under organisationernes medvirken.
- Fra 1973 indføres en aftale om aflønning ved informations- og instruktionsmøder.
- Fra 1983 tilføjes det, at betalingen for sådanne produktivitetsfremmende lønssystemer kun kan ændres en gang om året. Allerede indgåede aftaler om leverancer kan ikke opsiges.
- En række regler for lønssystemer baseret på arbejdstidsstudier forsvinder ud af overenskomsten fra 1995, men er fortsat bilag til overenskomsten. 90'ernes lønssystem vinder indpas, men er ikke en del af selve overenskomsten.

§ 24 Særlige akkordbestemmelser

- Angående akkorder fastsættes disse fra 1919 ved fri forhandling, og ved uenigheder kan tillidsrepræsentanten tilkaldes, hvilket ligeledes gjorde sig gældende så tidligt som i 1900.
- Et afsnit i 1919-overenskomsten slår fast, at der skal tages passende hensyn til akkordarbejdere med forkortet arbejdstid, og at akkordarbejde er ønskeligt ved gennemførelse af priskuranter.
- Nyt er det fra 1943, at akkordaftaler kan opsiges med to måneders varsel.
- En ny anmærkning stipulerer i 1943, at en arbejder ved genansættelse inden for et år opretholder samme akkordtrin og timeløn, med hensyn til generelle lønændringer.
- Fra 1954 indføres det i overenskomsten, at en ikke-faglært arbejdsmand, der udfører en bestemt del af et arbejde – givet i akkord til faglærte – skal tilføres et tillæg eller særakkord efter nærmere aftale på arbejdsstedet.
- I 1961 indføres bestemmelser om, hvorledes akkorder fastsættes ved arbejdstidsstudier for en hel arbejdergruppe, samt hvordan dyrtidstillægget indregnes i akkordbasis og i timelønninger.
- Der er i 1958-overenskomsten et bilag indeholdende den indgåede aftale om indregning af dyrtidstillægget i lønnen.
- Ordet arbejdsstudier indgår i 1961 i et stykke under paragraf 19 om almindelige akkordbestemmelser angående opsigelsesfrist på to måneder for priskuranter og dermed ligestillede faste akkordpriser.
- Endvidere tilføjes det i 1961, at enhver arbejder for akkordarbejde som forskud får udbetalt den sædvanlige timeløn⁴⁾, og at den eventuelle forskel opgøres på den påfølgende lønningsdag – og senest 14 dage efter arbejdets antagelse.
- I overenskomsten fra 1963 er der endvidere indført, at anvendelsen af akkordarbejde ved fabrikmæssig produktion ikke bare kan opnås ved priskuranter bygget på grundlag af fri forhandling, men også hvor det er hensigtsmæssigt på grundlag af arbejdsstudier. Denne bemærkning optræder ikke i den følgende overenskomst fra 1965.
- Fra 1963 til 1965 er det forandret, at anvendelsen af ikke blot akkord er ønskelig iflg. parterne, men også produktivitetsfremmende lønssystemer (lokale). At dette i 1961 og 1963 søges opnået ved gennemførelse af priskuranter udelades i 1965.
- I 1967 bliver det pointeret, at arbejderen har pligt til at anmelde eventuel forskel mellem reelt optjent akkordløn og den forudbetalte, og fristen for anmeldelse ændres.
- I 1967 åbnes der op for, at akkorder ikke kun fastsættes gennem fri forhandling.

4) Dette er ikke noget nyt, hvis man kigger i de fælles værkstedsregler. Allerede fra 1946 indledes paragraffen om akkord i værkstedsreglerne med, at en akkordarbejder som forskud får den sædvanlige timeløn. Det, der kan iagttages, er med andre ord, at denne bestemmelse indføres i overenskomsten fra 1961, og at paragraffen herefter udgår i værkstedsreglerne.

- Overenskomsten fra 1967 rummer udvidede aftaler angående "Regler for områder med arbejdsstuderede akkorder", hvilke igen udbygges i 1971. Der lægges i begge overenskomster vægt på, at der er tale om lokale aftaler.
- Frem til og med 1993-overenskomsten var der under denne paragraf særlige bestemmelser for formere, blikkenslagere, sadelmagere og elektrikere. Denne paragraf udgår og bliver til tre paragraffer i Speciel del af overenskomsten.

§ 25 Ventetid

- Paragraffen har eksisteret i overenskomsten siden 1961 og indeholder regler for betaling af ventetid ved maskinstop, vejrlig, materialemangel, uantagelig lave værkstedstemperaturer etc.
- Ventetid knytter sig i 1967 både til almindelige bestemmelser og ventetid i akkord og rummer således en udvidelse fra ventetidsafsnittet fra 1961, idet dette forholdt sig alment til arbejderens godtgørelse og ikke særskilt til de to forhold.
- I 1965 er timelønsbetaling for spildtid, hvor arbejderen er uden skyld, udvidet til at være plus dyrtidstillæg, hvor der førhen blot var tale om aflønning efter mindstebetaling.

§ 26 Hjemsendelse

- Overenskomsten fra 1967 indeholder for første gang en særskilt paragraf om forhold vedrørende hjemsendelse. Det er nyt, at arbejderen i situationer uden skyld (vejr, maskinstop) osv. får mindstebetaling plus dyrtidstillæg.⁵⁾
- Forgæves fremmøde godtgøres med to timers mindstebetaling eksklusiv dyrtidstillæg, hvis hjemsendelsen ikke skyldes andre arbejders arbejdsstandsning.
- Frem til 1973 var beløbet for forgæves fremmøde to timer mindsteløn uden dyrtidstillæg. Derefter var det normal timeløn plus dyrtidstillæg frem til at dyrtidstillægget forsvinder i 1987.
- Når en medarbejder møder frem forgæves til arbejde, skal han/hun ifølge 2000-overenskomsten betales med fire timers almindelig timeløn – medmindre hjemsendelsen skyldes andre medarbejders arbejdsstandsning. Dette gælder fra 1987.
- Medarbejdere kan fra 2000 hjemsendes uden løn, når vejrforholdene ved udendørs arbejde gør, at det ikke er muligt at udføre arbejdet.

§ 27 Lønningsperioder/Lønudbetaling

- Lønningsugen har gennem perioden forandret sig fra i begyndelsen at slutte lørdag og falde til udbetaling senest den følgende torsdag til fra 1961 at være kalenderugen, men dog fortsat med udbetaling torsdag.
- Fra 1961 indføres det endvidere, at der er adgang til på virksomheden at træffe aftale om 2-ugers lønningsperiode – dog er arbejderne pligtige til at rette sig efter flertallets ønske.
- I 1967 er det endvidere skrevet ind, at det ved truffet lokalaftale kan arrangeres således, at lønnen udbetales fredag, og at det anbefales, at der anvendes moderne lønudbetalingsformer som afløsning for den kontante udbetaling eller løncheck.
- Fra 1987 gives muligheder for lokalt at aftale andre lønningsperioder. Hvis flertallet af medarbejderne er omfattet af en anden overenskomst, følger CO-industris medarbejdere denne overenskomsts regler.

5) I 1963 udvides bestemmelserne vedrørende ventetid for formere, hvilket i 1967 er en del af § 22 om hjemsendelse og godtgørelse for tabt arbejdstid pga. ovnstop.

Udgåede paragraffer

“Særlige lønbestemmelser” (for skibstømrere og malere)

- Afsnittet udgår i 1977.

Dyrtidsregulering

- I 1915 indføres for første gang dyrtidstillæg i Jern- og Metalindustrien – dyrtidsordninger udbygges i de følgende års overenskomster (1917-21).
- Dyrtidsreguleringen udgår af overenskomsten igen i 1931.
- Dyrtidsregulering bliver igen en del af overenskomsten fra 1952. Først optræder regler og satser for dyrtidsreguleringen som den sidste paragraf i overenskomsten, mens den i 1961 bliver en del af kapitlet om lønforhold.
- Mellem 1961 og 1963 udviskes skellet mellem dyrtidstillæg for kvindelige og mandlige ungarbejdere, mens ufaglærte kvinder fortsat skiller sig ud fra gruppen med det højeste tillæg omfattende faglærte og ikke-faglærte mænd samt faglærte kvinder.
- I 1957 enes parterne om at indregne dele af dyrtidstillægget i lønnen, og i 1958 udvides denne aftale til at indregne hele dyrtidstillægget i lønnen.
- I 1969 er dyrtidstillægget det samme for mænd og kvinder.
- Paragraffen udgår i 1987.

KAP. VI: ØVRIGE BESTEMMELSER

- Der findes ikke noget kapitel med denne overskrift i overenskomsterne i og før 1971, men indholdet i paragrafferne omhandlende medarbejdere med nedsat arbejdsevne og deltagelse i begravelse har været en del af hhv. kapitel 5 om lønforhold under § 22 om almindelige timelønsbestemmelser og kapitel 4 om arbejdstiden under paragraffen om fridage.

§ 28 Sygdom/tilskadekomst

- Gennem tiderne har en række tilføjelser til de enkelte paragraffer omhandlet tilskadekomst og sygdom, men ikke under en samlet overskrift.
- I 1976 optræder en paragraf om tilskadekomst på arbejdspladsen. Den tilskadekomne, der efter aftale med arbejdsgiveren forlader sit arbejde, betales normal timeløn for de timer, der forsømmes den pågældende dag.
- I 1979 gælder dette også i forhold til sygdom, og ikke kun tilskadekomst.
- Fra 1991 indskrives det, at en tilskadekomne medarbejder, der efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales med sin gennemsnitsfortjeneste i op til to uger.
- Først i 1993 får emnet en selvstændig paragraf, og i perioden fra 1993 til 2000 sker der en del ændringer.
- Frem til 2000-overenskomsten: Hvis en medarbejder må forlade arbejdet pga. sygdom, betaler arbejdsgiveren for de manglende timer den pågældende dag med sygedagpengesatsen. Fra 2000 ydes en betaling svarende til det indtægtstab, som den pågældende har lidt, under forudsætning af ni måneders anciennitet på virksomheden.
- Fra 1993 til 1996: Ved sygdom betaler arbejdsgiveren i indtil to uger, hvad der svarer til den pågældendes gennemsnitsfortjeneste i foregående kvartal, hvis personen har ni måneders anciennitet.
Fra 1993 til 2000 betaler arbejdsgiveren i indtil fire uger (og nu hvad der svarer til indtægtstab) og fra juli 2000 i indtil fem uger.

- Fra 1993 til 1996: Ved tilskadekomst på arbejdspladsen betales medarbejderen i indtil to uger med sin gennemsnitsfortjeneste fra sidste kvartal. Fra 1996 yder arbejdsgiveren det samme, men i fire uger. Fra 2000 yder arbejdsgiveren en betaling i indtil fem uger, svarende til det indtægtstab, som den pågældende har lidt, hvis den pågældende har ni måneders anciennitet.

§ 29 Børns sygdom

- Paragraffen optræder første gang i 1995-overenskomsten og siger, at medarbejdere kan indrømmes nødvendig frihed til pasning af syge børn under 14 år.
- Frem til juli 2001 betales med sygepengeudbetalingen – derefter ydes betaling som ved medarbejdernes egen sygdom.

§ 30 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

- Paragraffen optræder første gang i overenskomsten fra 1995 (dengang under titlen "Ældre og svagelige medarbejdere").
- Der tages dog allerede i 1919 "hensyn" til ældre eller svagelige arbejdere, der kan arbejde for en lavere løn.
- Parternes påtaleret i forbindelse særordninger for ældre og svagelige arbejdere indskrives fra 1950.
- Angående svagelige/ældre og arbejdere med nedsat arbejdsevne ændrer paragraffen sig i 1965 til at rumme, at også arbejdstiden efter aftale kan forkortes.

§ 31 Deltagelse i begravelser

- Om frihed til begravelse. Bestemmelserne for deltagelse i begravelser er fra 1919 de samme som de nuværende. Tidligere var denne paragraf en del af bestemmelserne om fridage (§ 18).

§ 32 Forsørgertabsydelse

- Paragraffen optræder første gang i 1993. Dør en medarbejder i en arbejdsulykke, tilfalder der ægtefælle eller børn under 18 år fire, otte eller 12 ugers løn ved hhv. et, to eller tre års ansættelse i virksomheden.

§ 33 Pension

- Optræder for første gang i 1991-overenskomsten som et protokollat om Industriens Pensionsordning.
- Fra 1995 får pension sin egen paragraf, hvoraf de forskellige bidragssatser fremgår.

§ 34 Barsel

- Første gang, paragraffen om barsel optræder, er i 1995-overenskomsten.
- Som udgangspunkt gives i 1995 14 ugers barselsorlov til medarbejdere med ni måneders anciennitet, og lønnen er den løn, som den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog med en maksimumsgrænse. Til fædre gives under samme betingelser to ugers "fædreorlov".
- Pr. 1/5-2003 gives fuld løn under barsel.

§ 35 Uddannelsesfonde

- Paragraffen om Industriens uddannelsesfond optræder første gang i 1998. Arbejdsgiver betaler et vist beløb pr. arbejdstime til en uddannelsesfond.
- Forløber var Fagbevægelsens Uddannelsesfond, som via mæglingforslag blev etableret i 1973, med indbetaling af 1 øre pr. arbejdstime fra 1974.

KAP. VII: ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

- I overenskomsten fra 1950 indføres bestemmelser angående arbejderes opsigelsesfrister og -regler.

§ 36 Ansættelsesregler

- Paragraffen optræder første gang i egen ret i 1993-overenskomsten. Ifølge denne skal der udarbejdes et ansættelsesbrev, hvis medarbejderne er der i mere end 1 måned og har en gennemsnitlig arbejdstid over 8 timer. Ansættelsesaftalen skal følge nogle minimumskrav (foreligger som bilag til overenskomsten), og hvis der ikke er udarbejdet en sådan aftale inden en måned, kan arbejdsgiveren efter fagretlig behandling af sagen pålægges en bod.
- Også medarbejdere, der har været ansat før denne aftale, kan kræve et ansættelsesbevis, som så skal udarbejdes inden for to måneder.

§ 37 Opsigelsesregler

Varslingsfrister ved opsigelse/afskedigelse

- Opsigelsesfristerne er siden 1950 generelt blevet længere for medarbejderne.
- I 1961-overenskomsten deles opsigelsesfristerne således, at også arbejdsgivernes afskedigelsesfrister over for medarbejderne er indskrevet i overenskomsterne.
- Varslerne fra arbejdsgiverens sider forlænges i 1967 med syv dage i alle ansættelsesperioder, mens arbejderen kun efter fem års ansættelse forpligtes til at varsle sin opsigelse med ti dage mod fra i 1961 syv dage.
- I 1971 forlænges varslingsperioden for både arbejdsgivere og arbejdstagere yderligere som følger: Efter et års beskæftigelse har arbejdsgiveren pligt til at varsle afskedigelse 14 dage før, ved tre års beskæftigelse 35 dage (førhen 21) og efter otte år 56 dage (førhen 35). Efter et års ansættelse har arbejdstager pligt til at varsle opsigelse syv dage (tidligere tre), efter tre år 14 dage (nyt niveau) og efter fem års ansættelse 21 dage (førhen ti).
- I 1973-overenskomsten står, at ingen af parterne inden for det første år er forpligtet til at give varsler. Den passus fandtes ikke i 1971. Passusen ændres i 1987 til at gælde inden for de første ni måneder, og igen i 1995 til seks måneder.
- I 1995 tilføjes henvisning til protokollat om varsling ved afskedigelser af større omfang. Aftalen er en organisationsaftale mellem CO-industri og DI.
- Fra 1995 og frem til og med 2000-overenskomsten er varslerne som følger:

Fra arbejdsgiverside:	
Efter seks måneders beskæftigelse:	14 dage
Efter ni måneders beskæftigelse:	21 dage
Efter to års beskæftigelse:	28 dage
Efter tre års beskæftigelse:	56 dage
Efter seks års beskæftigelse:	70 dage
Efter ni års besk. (medarb. over 50 år)	90 dage
Efter tolv års besk. (medarb. over 50 år)	120 dage
Fra arbejdstagerside:	
Efter seks måneders beskæftigelse	7 dage
Efter tre års beskæftigelse	14 dage
Efter seks års beskæftigelse	21 dage
Efter ni års beskæftigelse	28 dage

Beskyttelse af SU-medlemmer og medlemmer af arbejdsstudieudvalg

- I 1971 tilføjes et afsnit omhandlende beskyttelse af medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, der ikke er beskyttet som tillidsrepræsentanten. Disse har fra 1971 ved afskedigelse krav på en måneds varsel udover de ellers anførte. Efter 1987 udvides varslingen til seks uger.

Afskedigelse ved sygdom

- I 1952 indskrives det som noget nyt, at ved en fraværperiode på over tre måneder grundet sygdom, fortsat militærtjeneste eller barselhvile tæller kun de første tre måneder med i anciennitetsberegningen.
- Fra 1987 udvides den periode, inden for hvilken man ikke kan afskedige en medarbejder med dokumenteret sygdom, fra tre måneder til fire måneder.
- Fra 1981 tilføjes, at hvis sygdommen skyldes uforskyldt tilskadekomst på virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges i seks måneder.

Genansættelse og generhvervelse af ancienniteten

- Indtrædelse på samme anciennitetstrin kan finde sted inden for seks måneder, hvis medarbejderen genansættes. Frem til 1991 var perioden et år og fra 1991 og frem til 1995 var der tale om ni måneder.

Betaling ved manglende varsel

- Betalt eller modtaget erstatning for manglende varsel ved opsigelse eller afskedigelse kan af den part, der har betalt erstatning, kræves tilbagebetalt, hvis en arbejder genansættes inden varslingens udløb. Dette gælder fra 1967.
- Hvis en medarbejder, som har krav på mindst 14 dages varsel, opsiges uden varsel, betaler virksomheden den pågældende erstatning svarende til lønnen for det antal dage, overtrædelsen gælder. Tilsvarende gælder det, hvis medarbejderen ikke giver det pligtige varsel.
- I 1995 tilføjes betingelserne – herunder lønforhold – for tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse, hvormed også erstatningsansvar forsvinder, hvis der er tale om genansættelser.

§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

- Ophævelse af arbejdsforhold under akkord (enkelt som fællesakkord) er ikke en del af selve overenskomsten før 1961, men sammenholdes dette indhold i overenskomsten fra 1961 med de tidligere fælles værkstedsregler om samme, er de indholdsmæssige forskelle minimale.
- Paragraffen drejer sig om, hvorledes parterne skal forholde sig i forhold til indgåede akkorder, når et arbejdsforhold ophæves. Paragraffen har ikke ændret indhold de seneste 30 år.

Udgående paragraffer

Beskæftigelse af ikke-faglærte arbejdere

- Paragraffen, som udgik i 1995, sagde, at det ikke kan forbydes arbejdsgiveren at benytte ikke-faglærte arbejdere til maskin- og brætformning.

Antagelse af kvindelige medarbejdere

- Paragraffen sagde blot, at man ikke kunne antage kvinder under 16 år. Paragraffen udgik i 1976.

KAP. VIII: BETALING FOR FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGE

§ 39 Ferie

- Ferie med løn har siden 1931 været en del af overenskomsten. Antal af feriedage, feriegodtgørelsessatsen, ferieårets forløb og diverse ferieregler har naturligvis forandret sig gennem perioden.

Feriegodtgørelsen

- Feriegodtgørelsen er i perioden steget fra 4% i 1943 over 6,5% i 1963 til fra 1964 og frem til 1967 7,25%. I 1971 når feriegodtgørelsen op på 7,25% (fra juli 9,25%), og igen 12¹/₂% af den samlede arbejds løn i 1981.
- Klager over feriebetalingens opgørelse må i 1943 ske ved fremvisning af ugentlige lønopgørelser.
- Uafhængte feriepenge kan fra 1943 anvendes efter lokal aftale, og manglende udbetaling af feriegodtgørelse kan gøres til genstand for retsforfølgning. Stridigheder behandles i forhold til Normen.
- Feriegodtgørelsen udregnes i 1948 som en procentsats af den samlede løn. I overenskomsten fra 1946 hed det, at feriegodtgørelsen udregnes af den "Løn, der er udbetalt ham for det Arbejde, der danner Grundlag for Ferieretten" efterfulgt af to afsnit om, hvad der medregnes og ikke medregnes af tillæg i denne timeløn.
- Ligeledes indføres der i 1948-overenskomsten tillægsbestemmelser vedrørende betaling af feriegodtgørelse ved sygdomstilfælde. Der betales fra 1948 feriegodtgørelse for et fravær på mere end tre dage og højst tre måneder – hvis den pågældende har været ansat på virksomheden i minimum et år. Skyldes fraværet tilskadekomst i virksomheden, frafaldes anciennitetsperioden.
- Endvidere indføres det, at sygedage over tre måneder ikke godtgøres med feriebetaling, og at krav om udbetaling af ferieløn i forhold til de indførte bestemmelser må dokumenteres med gyldig sygekasseattest.
- Fra 1973 tilføjes det, at der i beregning af feriegodtgørelsen skal ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og tillæg, der ikke er indkomstskattepligtige.

Feriekortet

- Hver arbejder udstedes i 1943 et ferie-standardkort og må ikke under sin ferie have andet lønnet arbejde.
- Midt i 1950'erne indskrives der i overenskomsten ændrede bestemmelser vedrørende feriekort-anvendelse i forbindelse med skiftende ansættelser i løbet af ferieåret og retten til ferie i sådanne situationer. Fra 1954 bliver det således indskrevet, at hvis ikke arbejderen skal have hele ferien i sammenhæng, bliver det af arbejdsgiveren påtegnet feriekortet, hvad vedkommende har til gode af dage og feriepenge.

Udbetalt feriegodtgørelse ved dødsfald eller uden afholdelse af ferie

- Ved dødsfald tilfalder fra 1943 optjente feriepenge afdødes hustru eller efterlevende børn.
- I 1954 er der ligeledes indført, at ferieberettigede, der grundet tvingende forhold (værnepligt, sygdom, fængsling osv.) er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til at få udbetalt feriegodtgørelsen, uden at der holdes ferie.

Feriens længde og lægningen af denne

- Arbejderen har i 1919 ret til tre dages ferie uden løn, og arbejdsgiveren bør imødekomme arbejderens ferieønske.
- Der gives i 1919 en årlig fridag til en fælles skovtur.
- I 1931 indskrives seks dages ferie med løn. Bestemmelsen vedrørende den årlige skovtur er udgået.
- I 1943 får hver medarbejder ret til en årlig ferie med løn jf. lov om ferie fra 1938. 12 arbejdsdage i forbindelse med tre søndage. Ferie skal falde mellem 2. maj og 30. september – enten successivt eller ved lukning af virksomheden. Arbejderens ferieønske skal så vidt muligt følges. Den 30. september bortfalder retten til at kræve feriegodtgørelsen udbetalt.
- Ferieåret løber i 1943 fra 1. april til 31. marts og feriegodtgørelsen beløber sig til 4% med tilførte bestemmelser for, hvilke tillæg der regnes med og hvilke ikke.
- Ifølge overenskomsterne fra 1946 til 1950 havde medarbejderen ret til 12 dages ferie med løn i forbindelse med tre søndage og ferie skulle falde ml. 2. maj og 30 september. Disse bestemmelser er i 1952 ændret til, at antal feriedage udgøres af 1^{1/2} hverdag for hver måneds arbejde i det forudgående ferieår, dvs. 18 dage i alt. I 1971 forøges antal af feriedage, således at der for en måneds beskæftigelse optjenes ret til to dages ferie, fra 1979 og frem til 2001 optjenes 2^{1/2} dag pr. månedsbeskæftigelse.
- I 1952 indskrives det, at feriedage udover sommerferien kan lægges på et tidspunkt inden for ferieåret, hvor det er hensigtsmæssigt for virksomhedens produktion. Arbejderen tages med på råd angående disse feriedage, men arbejdsgiveren fastsætter det endelige tidspunkt.
- Fra 1950 er det nyt, at ferien kan gives som enkelte fridage, hvis det er ønskeligt for produktionen. Denne bestemmelse forsvinder igen i 1954, men videreføres under et andet afsnit, der slår fast, at hvis det samlede antal feriedage er 12 eller derunder, skal ferien holdes i sammenhæng inden for ferieperioden (i 1954-overenskomsten fra 2. maj til 30 september) – overstiger antal feriedage 12 skal også disse dage holdes i sammenhæng, men kan lægges uden for ferieperioden.
- Endvidere indføres det fra 1961 og frem, at ferie kan afholdes mellem første lønningssuge i januar til udgangen af den sidste lønningssuge samme år (i overenskomsterne fra 1954, 1956 og 1958 er perioden 1. april til 31. marts).
- Fra 1979 tilføjes, at en lønmodtager har ret til 30 dages ferie, selv om han ikke har optjent det – dog uden feriegodtgørelse.
- I 1979 indføres den femte ferieuge.

Årstal / Feriens længde	
1919	3 dages ferie uden løn
1931	6 dages ferie med løn
1938	14 dages ferie med løn
1952	1 ^{1/2} dags ferie pr. måneds arbejde, 3 ugers ferie pr. år
1971	2 dages ferie pr. måneds arbejde, 4 ugers ferie pr. år
1979	2 ^{1/2} dags ferie pr. måneds arbejde, 5 ugers ferie pr. år

6) Allerede i 1958 er der indført en paragraf om søgnehelligdagsbetaling – i denne overenskomst er der dog tale om et beløb pr. helligdag og ikke en fælles procentsats af lønnen. Den ovenfor omtalte forskudsbetaling indføres først i 1961.

* se § 18 for indførelse af feriefridage og indfrielse af den sjette ferieuge.

Sygdom under ferie

- Fra 1967 er det som noget nyt indført i overenskomsten, at en arbejder, der bliver syg, efter at ferien er begyndt, ikke har krav på ferieforlængelse.

§ 40 Søgnehelligdagsbetaling

- Søgnehelligdagsbetaling og bestemmelser i forbindelse hermed indføres først i 1961 med virkning fra 1. januar 1962 – satsen for denne betaling stiger frem til periodens slutning fra 2¹/₂% til 3¹/₂%. Det samme gælder det forskudsbeløb, der udbetales i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag.⁶⁾
- Fra 1963 er det som noget nyt sikret, at differencen mellem søgnehelligdagsbetaling og de forskudsbetalte feriepenge kan modregnes af tilgodehavende løn, hvis arbejderen afgår fra virksomheden.
- I 1967 tilføjes det, at et eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen ikke kan overføres til næste år, men kan modregnes af anden tilgodehavende løn.
- Fra 1967 er det indført, at tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, der ikke hæves i retmæssig tid, efter aftale kan anvendes til evt. lokale feriearrangementer eller lignende.
- Frem til 1987 gælder disse forhold kun søgnehelligdage og 1. maj. Fra 1987 medtages også 5. juni.

KAP. IX: ORGANISATIONS- OG LEGITIMATIONSFORHOLD

- Kapitlet om organisations- og legitimationsforhold havde en placering som kapitel III i overenskomsterne i starten af 1970'erne, men er i dag rykket om bagest i overenskomsten. Dette skete fra og med 1981-overenskomsten.

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

- Faglærte arbejdere er fra 1919 de, der har udstået læretid og modtaget svendebevis. Et svendebevis kan forlanges af en faglært, hvis ikke denne besidder det – mod nødvendige beviser. Der optages ikke faglærte arbejdere i organisationerne uden visning af svendebevis.
- Hvert medlem gives fra 1919 en medlemsbog, der er tilstrækkeligt bevis i forbindelse med arbejdssøgning. Ved misligholdelse af bestemmelser angående medlemsbog har parterne påtaleret.
- En sliber eller specialarbejder med tre år i faget har i 1919 ret til bevis herfor, således at disse hhv. omtales som faglært sliber eller specialarbejder.
- En anmærkning slår i 1919 fast, at parterne ikke kan lade sig forpligte over for udlændinge, der overføres fra en beslægtet udenlandsk organisation.⁷⁾ Dette gælder fortsat i dag.
- Specialarbejdere er fra 1943 ikke omfattet af reglen om, at tre års arbejde giver ret til titel som faglært. Det er nu forbeholdt sliberne alene.
- Definitionen af en faglært arbejder, stykket vedrørende krav på svendebevis ved udstået læretid og endelig bestemmelsen om, at ingen faglært uden fremvisning af svendebevis optages, er udgået af overenskomsten fra 1943. Det samme gælder afsnittet om medlemsbogens indhold.
- Fra 1961 stipuleres det, at parterne har mulighed for at indbringe på arbejdsstedet uløselige uoverensstemmelser om misligholdelse af legitimationsbestemmelserne for fagretlig behandling. (Parternes påtaleret og pligt til at medvirke til sagens undersøgelse i sådanne tilfælde har eksisteret siden periodens begyndelse).
- I definitionen af en faglært arbejder er det tilføjet i 1967, at en ikke formelt faglært arbejder, der

7) Det gælder for alle de indførte bestemmelser fra 1919, at det grundet mangelfuldt materiale ikke kan garanteres, at overenskomstreglerne ikke også gjorde sig gældende før 1919.

anerkendes som sådan af CO-industri og DI, ligeledes er faglært – uanset om denne har udstået læretid og modtaget svendebevis. Dette sker på grundlag af et bilag, der siden 1961 har været vedlagt overenskomsterne omhandlende optagelse af faglærte, der ikke har gennemgået en egentlig lærlingeuddannelse.⁸⁾

§ 42 Formændenes forhold over for medarbejdernes organisationer

- Fastlønnede formænd deltager ikke i akkorder og bør derfor ikke tilhøre arbejderorganisationer – dette gælder fra 1919-overenskomsten.
- Parterne har fra 1919 påtaleret i forbindelse med ovenstående.
- Paragraffen om formændenes forhold over for medarbejdernes organisationer eksisterer således i overenskomsten før 1961, men ikke som en del af et samlet kapitel om legitimations- og organisationsforhold.
- Der er udover kronologiske ændringer ikke foretaget nogen ændringer i overenskomstbestemmelserne i perioden 1946 til 1970 angående paragrafferne om formændenes forhold over for arbejderorganisationer.
- Frem til og med 1973-overenskomsten hed det, at arbejdsformænd ikke burde tilhøre arbejderorganisationer. Paragraffen siger herefter, at funktionærer, som i forhold til de øvrige lønmodtagere er arbejdsgiverens tillidsrepræsentanter, af arbejdsgiveren kan holdes uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Udgåede paragraffer

- To paragraffer er udgået fra dette kapitel. Den ene er "Optagelse af faglærte arbejdere i de faglærtes organisationer", den anden er "Optagelse af ikke-faglærte arbejdere i de faglærtes organisationer". Disse paragraffer udgår i 1977.
- Til gengæld skal der i medlemsbeviset stå, hvilken faglig uddannelse indehaveren har, og, hvis personen har en fagligt betonet uddannelse, omfanget af denne.

Optagelse af ikke-faglærte i de faglærtes organisationer

- Fra 1950 indføres det, at det i tilfælde med optagelse af ikke-faglærte i faglærtes organisationer skal fremgå af vedkommendes medlemsbog, at denne ikke er udlært i faget, og det skal angives, hvilken specialarbejderuddannelse denne har.

Optagelse af faglærte i de faglærtes organisationer

- I forhold til 1967-Overenskomstens § 14 om optagelse af faglærte arbejdere i de faglærtes organisationer kan indholdet genfindes i overenskomsterne frem til 1961, dog med en tilføjelse fra 1958, der siger, at visse forbund kan optage faglærte arbejdere, der ikke har gennemgået en egentlig lærlingeuddannelse, men er anerkendt som faglærte af CO-industri og DI jf. ovenfor.
- Denne tilføjelse medfører endnu en tilføjelse i forbindelse med medlemsbogen – denne skal for faglærte uden aflagt svendeprøve indeholde navnet på den virksomhed, hvorpå pågældende var ansat, da han modtog anerkendelsen som faglært.

KAP. X: EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

- Kapitlet og de tilhørende paragraffer optræder første gang i overenskomsten fra 1993.
- Fra 1991 gælder det dog, at hver enkelt medarbejder har ret til en uges frihed pr. år til relevant uddannelse og fra 1993 to ugers uddannelsesfrihed, se paragraf 18.

8) I overenskomsterne fra 1946 til 1958 optræder der endvidere et stykke, der tilkendegiver at slibere, specialarbejdere, presse- og forsøvlere betragtes som faglærte efter tre år ved faget med bevis herfor – denne paragraf udgår i 1961. Dette gælder for alle de bemærkninger, der er i forhold til disse faggrupper angående legitimations- og organisationsforhold.

§ 43 Uddannelsesplanlægning

- Paragraffen er i vid udstrækning en hensigtserklæring fra parterne. Man ønsker efter- og videreuddannelse med henblik på at styrke konkurrenceevnen.
- Det anbefales at oprette et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden, som har som opgave at analysere virksomhedens kvalifikationsbehov, beskrive job og jobkrav, udarbejde uddannelsesplaner og planlægge uddannelsesaktiviteter. Nærmere beskrivelse af udvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.
- Desuden anbefales det at anvende SUM (Strategisk Udvikling af Medarbejdere).
- I 1993 skal der, såfremt en af parterne ønsker det, optages forhandling om organisering af uddannelsesplanlægning. Denne passus bliver i 2000-overenskomsten skærpet til en anbefaling af en systematisk uddannelsesplanlægning.

§ 44 Faglig relevant uddannelse

- Ved efteruddannelse får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg.
- Den enkelte medarbejder har efter ni måneders ansættelse ret til to ugers årlig efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden. Det skal ske under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.
- Paragraffen er blevet ændret ved hver overenskomstforhandling, primært fordi det i den første overenskomst i 1993 hed i stykke 1, at medarbejderen kunne få fri til uddannelse efter eget valg men i stk. 2, at de 14 dages uddannelsesfri skulle bruges til uddannelse, som var relevant for virksomheden. Begge formuleringer findes i 2000-overenskomsten, men placeret under hhv. § 44 og §46"Frihed til anden uddannelse".

§ 45 Almen kvalificering

- En hensigtserklæring om nødvendigheden af grundlæggende skolekundskaber som en forudsætning for at vedligeholde og videreudvikle faglige kvalifikationer.
- Fra 2000-overenskomsten udgår stykke 2 om, at nærmere regler for deltagelse i almen kvalificering skal aftales lokalt i virksomheden.

§ 46 Frihed til anden uddannelse

- Paragraffen har ændret sig fra 1993 til 2000 (se § 44).
- I 2000 drejer denne paragraf sig specifikt om uddannelse efter medarbejderens eget valg – i modsætning til § 44, som handler om uddannelse, der er relevant for virksomheden. Altså er det blevet præciseret, hvornår der er tale om virksomhedsrelevant uddannelse og uddannelse efter eget valg.
- Lokalaftale om samtidig deltagelse af flere medarbejdere i uddannelse aftales ud fra virksomhedens økonomiske muligheder.

§ 47 Organisationsmæssig behandling

- Paragraffen drejer sig dels om, hvorledes man behandler fortolkninger af de foregående fire bestemmelser, dels giver paragraffen mulighed for at drøfte mellem organisationerne, hvad der kan gøres, hvis bestemmelserne i de foregående fire paragraffer ikke virker efter hensigten.

KAP. XI: NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

§ 48 Nyoptagne virksomheder

- Kapitlet "nyoptagne virksomheder" indgår første gang i overenskomsten i 1995.
- Paragraffen drejer sig om overenskomstbetingelserne for nyoptagne virksomheder. Der skal snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri optages tilpasningsforhandlinger, så eksisterende lokale aftaler udformes, så det ikke forrykker bestående overenskomstforhold som helhed. Efter overenskomstperiodens udløb omfattes lokalaftaler af § 8 om lokalaftaler.
- I 1998 tilføjes et afsnit om vilkårene for de nyoptagne virksomheders pensionsordninger. Dette detaljeres yderligere i 2000-overenskomsten.

KAP. XII: FORHANDLINGSREGLER/REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

§ 49 Regler for behandling af faglig strid

- Kapitlet "forhandlingsregler/regler for behandling af faglig strid" indgår første gang i overenskomsten fra 1995. Førhen fandtes blot en henvisning på to linjer til §§ 4 og 5 i 'Regler for behandling af faglig strid', og paragraffen hed da "Voldgiftregler".
- Kapitlet indeholder fra 1995 en detaljeret gennemgang af konfliktløsningssystemet.

KAP. XIII: ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 50 Forsøgsordninger

- Kapitlet "øvrige bestemmelser" optræder først i 2000-overenskomsten.
- Parterne er enige om, at der åbnes mulighed for, under forudsætning af lokal enighed, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Sådanne forsøg forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

KAP. XIV: OVERENSKOMSTENS VARIGHED

§ 51 Overenskomstens varighed

- Angiver overenskomstens varighed og opsigelsesbetingelser.

Kommentarer i forhold til udgåede paragraffer

Lærlingeforhold

Fra 1946 til 1961 er bestemmelser vedrørende lærlingeforhold (løn og uddannelse bl.a.) indeholdt i overenskomsten, hvorefter lærlingeforhold fra 1961 vedlægges som et særligt bilag til overenskomsten kaldet lærlingebestemmelser.

BILAG 3

ÆNDRINGER I FÆLLES VÆRKSTEDSREGLER FREM TIL 1981

DEN NORMALE ARBEJDSSTID

Denne indledende paragraf omhandler antal arbejdstimer og arbejdstidens lægning.

- Fra 1903 gælder det, at der på arbejdspladsen skal findes et opslag, der tydeligt angiver, hvornår den normale arbejdstid begynder og slutter. Dette gælder frem til, at værkstedsreglerne udgår i 1981.
- I en anmærkning fra 1903 står der, at bestemmelsen om den normale arbejdstid ikke udelukker, at arbejdspladsen har en anden normal arbejdstid, fx grundet manglende dagslys (elektricitetsproblemer). Dette gælder ligeledes frem til 1981.
- Fra periodens begyndelse er arbejdstiden ti timer lagt inden for tidsrummet 06 til 18 (fordelt på seks dage om ugen).
- I de første værkstedsregler fra 1903 står der, at overarbejde regnes i forhold til den nedfældede normale arbejdstid, og at det forventes, at arbejdere møder til tiden, og at de er omklædte. Dette udgår fra og med 1948.
- Fra 1922 nedsættes arbejdstiden til 8 timer inden for tidsrummet 06 til 17 (fordelt på seks dage om ugen).
- Først i 1937 sker der igen ændringer af dette. Her fastslås det, at det ugentlige antal arbejdstimer er 48 lagt inden for det tidligere gældende tidsrum. Se bilag 2 for oversigt over arbejdstidsnedsættelsen.
- Fra 1963 er der optrykt normale arbejdstider for medarbejdere på holdskifte. Fra 1967 henvises til afsnittet herom i værkstedsreglerne.
- Fra 1967 henvises til Industriens overenskomst paragraf 9, stykke 1, der angiver den gældende normale arbejdstid.

OVERARBEJDE (DAG- OG NATHOLD)

Bestemmelserne under denne paragraf omhandler overarbejdstillæggenes størrelse på søgnedage og søn- og helligdage. Endvidere er der bestemmelser vedrørende tillæg ved etablering af skiftende hold. Følgende er de ændringer, der er sket i bestemmelserne vedrørende overarbejde:

Søgnedage

- Under denne paragraf sker der mellem værkstedsreglerne fra 1913 og 1922 en procentvis nedskæring af overarbejdsbetalingen på søgnedage (hverdage). I 1913 betales de første fire klokketimer efter den normale arbejdstids ophør med et tillæg på 50% af timelønnen og derefter og frem til den normale arbejdstids begyndelse med 100% tillæg. Fra 1922 reduceres eller niveaudeles betalingen for de første overarbejdstimer således, at første klokke time betales med et 25% tillæg, anden med 33 1/3% og for de to næste klokketimer 50% og overarbejde herefter med 100% tillæg. Denne ændring, der billiggør de to første overarbejdstimer for arbejdsgiveren, gælder frem til og med 1956-værkstedsreglerne.
- Fra 1958 og frem ændres de forskellige overarbejds satser fra at være procentsatser til at være faste tillæg differentieret mellem voksne mandlige arbejdere og voksne kvindelige arbejdere – det gælder både betaling for overarbejde på søgnedage, søn- og helligdage.
- Fra 1971 udgår differentieringen mellem mænd og kvinder i betaling af overarbejde søgnedage – nu hedder det et tillæg for voksne arbejdere.

Hverdagsfridage

- Fra 1961 og frem gives der overarbejdsbetaling for overarbejde på hverdagsfridage som et særskilt tillæg.

Søn- og helligdage

- Angående betaling for arbejde søn- og helligdage sker der for arbejderen en forbedring, idet reglerne fra 1937 bestemmer, at perioden, der betales et tillæg på 50% af timelønnen for overarbejde, forkortes (med fire timer fra kl. 16 til kl. 12) til fordel for den periode, for hvilken der betales et tillæg på 100% af timelønnen. Denne bestemmelse gælder fra 1937 og frem til 1948.
- I reglerne fra 1950 tilføjes det, at overarbejde på søn- og helligdage betales som anført ovenfor, plus halvdelen af det til enhver tid gældende dyrtidstillæg. Dette sker også i årene efter første verdenskrig.
- 1. maj gøres til fridag (hvis arbejderne ønsker det) med virkning fra 1922-værkstedsreglerne – dette er nyt i forhold til 1913 og er enten via værkstedsreglerne eller overenskomsten sikret gældende frem til i dag.
- Fra 1971 udgår differentieringen mellem mænd og kvinder i betaling af overarbejde på søn- og helligdage – nu hedder det et tillæg for voksne arbejdere.

Varsling af overarbejde

- Fra 1937 betales manglende varsel af overarbejde således, at man får en $\frac{1}{2}$ times ansat timeløn for fra en til to timers overarbejde, mens man for mere end to timers overarbejde får en times ansat timeløn.
- Fra 1958 er denne varslingsbetaling ændret til at være et fast tillæg differentieret mellem voksne faglærte mandlige arbejdere, voksne ufaglærte mandlige arbejdere og voksne kvindelige arbejdere. Tillægget øges successivt i årene efter.
- Fra 1963 og frem ydes betaling for overarbejde efter et samlet tillæg, hvis dette kommer ud over en time. Der gives ikke mere efter anden time, og der differentieres ikke længere mellem kvinder, mænd, faglærte og ufaglærte.

Arbejde i spisepausen

- Fra 1942 betales arbejdere, der tilsiges at arbejde i spisepausen, når denne skydes mellem $\frac{1}{2}$ time og to timer, med $\frac{1}{2}$ times ansat timeløn, mens forskydning af spisepausen udover to timer betales med en times ansat timeløn.
- Fra 1958 betales der efter et fast tillæg differentieret mellem voksne faglærte mandlige arbejdere, voksne ufaglærte mandlige arbejdere og voksne kvindelige arbejdere for arbejde i spisepausen.
- Fra 1963 betales forskydning af spisepausen med et samlet tillæg, hvis denne forskydes $\frac{1}{2}$ time. Der gives ikke yderligere betaling efter to timers forskydning, og der differentieres ikke længere mellem kvinder, mænd, faglærte og ufaglærte.

SKIFTEHOLD

Fra og med 1934-reglerne har skifteholdsarbejde sin egen paragraf i værkstedsreglerne. Før dette indgår reglerne for skiftehold under det foregående afsnit "Overarbejde. Dag- og nathold". De forskellige ændringer er samlet under dette afsnit.

Arbejdsdøgnet

- I reglerne fra 1922 sker der ændringer af afsnittet omhandlende tillæg, når skiftende hold etableres. Tillæggene er ikke længere en fast procentsats for natarbejde pr. nat, men er fra 1922 afhængig af, hvilke timer det er efter kl. 18, at den pågældende arbejder. Frem til kl. 23 ydes et tillæg og efter 23 frem til 06 næste morgen et andet (og højere). Dette gælder til og med 1958. Fra 1961 ændrer afsnittet om skiftehold indhold – ved etablering af skiftehold regnes døgnet nu fra kl. 06 morgen til kl. 06 næste morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dags morgen. Første skifts normale arbejdstid kan således tidligst påbegyndes kl. 06.
- Dette gælder frem til 1975-reglerne, hvor bestemmelserne om skiftehold bliver til bilag for værkstedsreglerne. I 1975 fremgår det af bilaget, at hvis en arbejder kræves at arbejde før kl. 06, skal der betales overarbejdstillæg indtil kl. 06 i stedet for holddriftstillæg.

Mulighed for lokalaftaler om skiftehold/arbejde i holddrift

- I reglerne fra 1922 hedder det for første gang, at der er almindelig adgang til at træffe lokale særaftaler i forbindelse med 2. og 3. holdskift.
- At der er adgang til at træffe lokale aftaler i forbindelse med 2. og 3. holdskift gælder frem til og med værkstedsreglerne 1975, hvorefter bestemmelserne om "arbejde i holddrift/skiftehold" udgår af reglerne og bliver til bilag. Fra 1967 får denne bestemmelse egen paragraf.

Arbejdstidens tilrettelægning

- Fra 1948 må arbejdstidens længde for 3. skifts vedkommende ikke overstige syv timer pr. døgn – hvilket gælder frem til og med 1958.
- Fra 1961 og frem til 1965 må arbejdstiden ikke overstige 42 timer pr. uge, hverken for 2. eller 3. skift.
- Fra 1967 laves andre grænser for arbejdstidens tilrettelæggelse, således at hvis holddriftsarbejdet strækker sig over en seks uger lang periode, kan virksomheder med 3-holdsdrift variere inden for tre uger, så længe gennemsnittet ikke overstiger 128 timer. På virksomheder med 2-holdsdrift skal gennemsnittet være 86 timer over en to ugers periode.
- Dette gælder frem til, at bestemmelserne for holddrift udgår af de fælles værkstedsregler i 1975 – naturligvis med nedsættelser i henhold til de alment gældende arbejdstidsnedsættelser.

Erstatning for manglende tid på skiftehold

- Fra 1922 gælder det, at arbejderen på et hold, der arbejder mindre end otte timer pr. døgn, har ret til kompenserende timeløn for den manglende tid.
- Princippet om, at skifteholdsarbejdere får kompenserende timeløn for de manglende timer, gælder frem til, at reglerne udgår af de fælles værkstedsregler efter 1975, men bestemmelserne har dog ændret ordlyd siden.

Varighedsbestemmelser ved skiftehold

- Fra 1922 gælder det, at hvis arbejderen på skiftehold på arbejdsgiverens foranledning forhindres i at fortsætte sit arbejde udover et af det specifikke arbejde (reparationsarbejde fire døgn og andet arbejde 12 døgn) afhængigt antal døgn – uden egen skyld – får han det gældende overarbejdstillæg og ikke skifteholdstillæg. Strækker arbejdet sig over to døgn og indtil fire for reparationsarbejde og indtil 12 døgn for andet arbejde, får denne et særskilt tillæg. Dette gælder frem til 1950-reglerne.
- Fra 1950 får en medarbejder for arbejde, der strækker sig udover to døgn og indtil fire for reparationsarbejde og indtil 12 døgn for andet arbejde, det dobbelte skifteholdstillæg.

- I 1958 laves dette om til én gang skifteholdstillæg og særskilt for reparationsarbejde i skibe yderligere én gang skifteholdstillæg.
- I 1961 er skifteholdstillæggene differentieret mellem mænd og kvinder og døgnet deles således, at et tillæg betales fra kl. 17 til 23 og et andet fra kl. 23 til 06. Tillæggene er ens for andet arbejde og reparationsarbejde, men der ydes fortsat et særskilt tillæg for reparationsarbejde i skibe. Differentieringen mellem mænd og kvinder udgår efter 1967 og altså fra 1971.

Varsling

- Slutteligt tilføjes det i 1922-reglerne, at arbejde i skiftende hold skal varsles med 24 timer for reparationsarbejde og tre gange 24 timer for andet arbejde – påbegyndes skifteholdsarbejde alligevel uden varsel ydes overarbejdstillæg. Dette gælder til og med 1965, herefter (1967) skelnes ikke længere mellem varsling af reparationsarbejde og andet arbejde, og varslet er to gange 24 timer – medmindre man som medarbejder er ansat til at antage holddriftsarbejde. Fra 1971 og frem til 1979 er varslet tre gange 24 timer.

Udgåede bestemmelser

- Ved indførelsen af de nye regler fra 1922 glider det ud af værkstedsreglerne, at der på arbejdspladser som, fx grundet manglende dagslys, har indskrænket den normale arbejdstid og derfor har arrangeret kunstig belysning, kun ydes overarbejdstillæg for arbejde udover fuld normaltid.
- Det udgår, at der i produktioner, som i deres natur kræver kontinuerlig drift (stålværker), ikke ydes natholdet noget tillæg.

Dyrtidstillæg

- Dyrtidstillægget tillægges i efterkrigsårene (efter både 1. og 2. verdenskrig) ligeledes satserne for skifteholdsarbejde – jf. den følgende paragraf.

Frihed mellem overflytninger fra et hold til et andet

- I 1934-reglerne er der tilføjet bestemmelser vedrørende minimum otte timers fritid mellem overflytninger fra et hold til et andet, og tillægsbestemmelser for hvordan eventuelle undtagelsessituationer betales.
- Fra 1954 er denne ret sikret via Arbejderbeskyttelsesloven og de i loven fastsatte regler for hvil mellem overflytning fra et hold til et andet.

Etablering af skiftehold for medarbejdere med samme akkord

- I en anmærkning i værkstedsreglerne fra 1922 er det indført, at der ved etablering af skiftehold for arbejdere med samme akkord skal tages hensyn til de arbejdere, der kommer sidst i sådanne akkorder. Uoverensstemmelser herom afgøres ved fagretlig behandling. Denne anmærkning gælder frem til og med 1965.
- Efter 1965 er denne bestemmelse ikke en del af reglerne under afsnittet "arbejde i holddrift".

Holdskifte

- I 1934 tilføjes det, at arbejdere i almindelighed fortsætter på skifteholdsarbejde en uge ad gangen i det hold, de blev placeret i ved etablering af skifteholdsarbejdet, og så skifter derefter – så hold 2 bliver hold 1, hold 3 hold 2 og hold 1 bliver hold 3.
- Fra 1967 er det tilføjet, at et skift normalt sker i forbindelse med en søndag. Udover denne tilføjelse er bestemmelserne for "holdskifte" ens med de nævnte frem til 1975.

Betaling for overarbejde på skiftende hold

- I 1934 gælder det for alle tre hold, at første klokke-tid betales med et 25% tillæg, anden med 33 1/3% og for de to næste klokke-timer 50% og overarbejde herefter indtil den normale arbejdstids begyndelse med 100% tillæg – jf. de i det forrige afsnit om overarbejde gældende bestemmelser. Der ydes forskellige kompensations-, søn- og helligdags- og holddriftstillæg for hhv. 2. og 3. skiftehold.
- Således betales overarbejde på skiftende hold frem til 1975.

Afbrydelse af holddrift

- I 1967 ændres paragraffens titel til "arbejde i holddrift", og bestemmelserne inddeles i almindelige og særlige arbejdstidsbestemmelser.
- Under de særlige arbejdstidsbestemmelser er det i 1967 tilføjet, at på arbejdspladser, hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne plan suspenderes, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde hvor der træffes aftale med parterne herom.
- Fra 1971 og frem kan denne turnusplan endvidere afbrydes på søgnehelligdage med tre ugers varsel, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser.

Skifteholdsarbejde på helligdage

- I 1929 sker der den tilføjelse, at skifteholdsarbejde ikke kan kræves udført på julens og påskens helligdage den pågældende dag fra kl. 24. Dette gælder frem til og med 1963.
- Fra 1965 hedder det, at der ikke kan kræves udført skifteholdsarbejde på 3. skift i julens og påskens helligdage.
- I 1967 er dette udgået, og der er under afsnittet "særlige arbejdstidsbestemmelser" tilføjet, at arbejdes der i holddrift på søgnehelligdage, tildeles den pågældende en fridag pr. søgnehelligdag, der arbejdes – der ikke kan placeres på en anden søgnehelligdag. Det er tilføjet, at det ved planlægning af arbejdet skal efterstræbes, at arbejderen tildeles søndagsfrihed. Slutteligt hedder det fra 1967, at søn- og helligdagsdøgnet tidligst kan påbegyndes kl. 22 før den pågældende søn- eller helligdag og senest slutte kl. 08 efter pågældende søn- eller helligdag. Disse tilføjelser gælder til og med 1979.

Betaling for holddriftsarbejde

- Som noget nyt i forhold til 1913 er det indskrevet i reglerne fra 1922, at kvinder får 2/3 af de gældende tillæg. Denne bestemmelse varer ved til 1954, hvor kvinder får 1/2 af de gældende tillæg. Det særskilte tillægssystem for kvinder udgår af værkstedsreglerne i 1961, men der er fortsat forskel på betaling af kvinder og mænd.
- Forskelsbetaling mellem mænd og kvinder for holdskiftsarbejde udgår af reglerne fra og med 1971.
- I 1967 er der tilføjet tillægsbestemmelser for skifteholdsarbejde udført på lørdage, søn- og helligdage.
- Frem til og med reglerne fra 1975 har der været et særskilt tillæg for reparationsarbejde i skibe.

Opsparing af fridage

- Fra 1973 indføres det, at der for hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås to timers betalt frihed, som opspares og gives som fridage i det kommende ferieår – der er endvidere en henvisning til et bilag herom. Tilføjelsen om fridage gælder frem til 1975 og fortsat i bilaget om holdskiftsarbejde i 1977 og 1979.
- I tillæg til den indførte fridagsopsparing indføres også bestemmelser om betaling for disse fridage.

Fællesordningen for arbejde i holddrift

- Fra 1973 og frem til 1979 udgøres bestemmelserne om holdskiftsarbejde af "Fællesordningen for arbejde i holddrift", der er en hovedorganisationsaftale mellem DA og LO, enslydende med de fra

1967 gældende regler for "arbejde i holddrift".

- Efter 1975 udgår de detaljerede bestemmelser om skifteholdsarbejde af værkstedsreglerne, men er bilag til reglerne i 1977 og 1979. Bestemmelserne dukker op igen i selve overenskomsten i 1995 (som § 15), hvortil de har været bilag op gennem 1980'erne.

FORSKUDT TID

Paragraf 4 om forskudt arbejdstid er ny fra 1934. Overordnet omhandler paragraffen betalingstillæg for og varsling af forskudt arbejdstid i forhold til den normale arbejdstid.

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

- Fra 1934 og frem er det stipuleret, at der intet tillæg betales for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06 og 17, hvis de gældende varsler er overholdt.
- Hvis arbejdet forskydes til påbegyndelse efter kl. 24, gælder det fra 1934 og frem til 1958, at sådant arbejde betales med et tillæg af 100%.
- Fra 1958 betales et særskilt tillæg differentieret mellem mænd og kvinder. Dette varer ved frem til og med reglerne fra 1967.
- Fra 1961 er det tilføjet, at forskudt arbejde, der først slutter efter kl. 17, fra kl. 17 til 23 betales med et tillæg og fra kl. 23 til 06 et andet, differentieret i forhold kvindelige og mandlige arbejdere frem til og med 1967-reglerne.

Varsling af forskudt arbejdstid

- I reglerne fra 1942 forkortes arbejdsgiverens varslingspligt fra tidligere at have været ti dage til tre dage, og de givne tillæg for påbegyndt arbejde under manglende varsling gives efter regler for overarbejde og ikke længere som særskilte tillæg.
- Varslingen for etableringen af forskudt arbejdstid er fra 1946 og frem tre dage eller tre gange 24 timer. Der betales ikke tillæg for forskudt arbejdstid mellem kl. 6 til 17, og overarbejde betales i henhold til de gældende bestemmelser herfor under værkstedsreglernes paragraf herom.

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

- I reglerne fra 1934 er det tilføjet, at når en arbejder hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt tid, hvis ikke arbejdet strækker sig over mere end seks døgn (fra 1965 en uge), får denne de på daværende tidspunkt gældende tillæg for arbejde uden for den normale arbejdstid.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

- Overarbejde krævet i tilslutning til forskudt tid betales med overarbejdstillæg – regnet fra den forskudte arbejdstids ophør – og det foruden de anførte særskilte tillæg. Dette gælder fra 1934 og frem til 1975, hvor værkstedsreglerne bortfalder som bilag i overenskomsten.

UDEARBEJDE

Denne paragraf rummer bestemmelser for tillæg for det arbejde, der udføres uden for arbejdspladsen, men ikke kræver overnatning, og vejpenge i forbindelse med transport dertil.

Betaling for udearbejde

- Tillægget for udearbejde er steget fra at være tre øre fra 1913 til 1937 over i 1945 at være fem øre til i 1979 at være 1,30 kr. pr. arbejdstime.
- Fra 1963 hedder det i forhold til betaling for udearbejde, at det – hvor anden aftale ikke foreligger – betales med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen

på værkstedet i det forudgående kvartal. Herudover betales et fastlagt tillæg.

- I 1971 strammes der op angående udbetaling af fast tillæg for udearbejde. Før i tiden ydes der tillæg uden betingelser, mens det i 1971 indføres, at tillægsbetalingen bortfalder, hvis der på arbejdsstedet stilles omklædnings- og spiselokaler til rådighed.
- Tillæg for arbejde i skibe gives fra 1913 og frem til 1979 kun på arbejdssteder, hvis beliggenhed direkte forårsager udgifter for arbejderen udover de udgifter, han ville have haft på det arbejdssted, hvor han hører hjemme, eller ved arbejde på arbejdspladsens bolværk. Denne bestemmelse bliver i 1961 en del af afsnittet "Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge".

Betaling af vejpenge

- Udregningen af betalte vejpenge ændres i perioden. Frem til 1961 bestod betalingen af et fast tillæg på en 1/2 time af den normale timeløn for hver to kilometer, der var at gå for arbejderen morgen og aften.
- Fra 1913 gælder det, at hvis arbejderen transporteres en del af vejen til arbejdsstedet, betales rejsetiden ham som normal arbejdstid.
- I 1961 er det præciseret, at såfremt arbejderen uden for arbejdstiden transporteres en del af vejen til arbejdsstedet, betales rejsetiden med normal timeløn uden dyrtidstillæg. Sker transporten inden for rejsetiden betales også dyrtidstillæg. Dette gælder perioden ud, dog med den specificering, at rejsetid til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden efter 1973 betales i henhold til de også i 1973 tilføjede bestemmelser – se nedenfor.
- Fra 1963 er der indført satser for vejpengebetaling pr. kilometer for afstanden i "lige linie" mellem arbejdssted og virksomhed, og der betales med 1-3 times ansat timeløn afhængigt af afstanden. Dette gælder frem til 1979.
- Fra 1973 og frem er der tilføjet bestemmelser for betaling af vejpenge i situationer, hvor arbejderen transporteres som passager på virksomhedens foranstaltning, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget køretøj.
- Allerede i 1963 er der dog en særskilt henvisning til en aftale af 1958 mellem DI og CO-industri omhandlende godtgørelse for arbejdere, der benytter eget køretøj ved transport til arbejdsstedet.
- I 1979 er reglerne lavet om til godtgørelsen for rejsetiden, og befodringsudgifterne fastsættes ved lokal forhandling eller – hvis ikke de berørte kan blive enige efter reglerne; rejsetiden aflønnes med normal timeløn med de nødvendige udgifter til benzin eller billetter dækket ind.
- Det udgår ligeledes i 1979, at hvis geografiske forhold bevirker, at den direkte vej fra virksomheden til arbejdsstedet forøges væsentligt, så måles afstanden i lige linie via det nærmeste punkt, som kan passeres. Dette blev indskrevet i værkstedsreglerne i 1971.

Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

- Fra 1913 og frem til og med 1979-reglerne gælder det, at der ikke ydes udearbejdstillæg eller vejpenge, hvis der kan indrettes et værksted, hvor de pågældende arbejdere ansættes og lønnes af det derværende tilsyn, og hvor et opholdsrum til indtagelse af måltider findes.
- Ligeledes fra 1913 og frem til 1979 hedder det, at arbejdere, der er i alt væsentligt er ansat til at udføre arbejde uden for værkstedet, ikke har krav på udearbejdspenge eller vejpenge.
- Fra 1961 er det tilføjet, at arbejdere, der sendes til arbejde på en anden under samme virksomhed hørende arbejdsplads, ydes vejpenge, men intet udearbejdstillæg, hvis der er spiselokaler og omklædningsrum til rådighed.
- Fra 1961 er det ligeledes tilføjet, at betaling af vejpenge bortfalder, hvis en arbejder overflyttes længere end én måned til en anden under virksomheden hørende filial – den første måned betales dog vejpenge under alle omstændigheder.
- Da værkstedsreglerne udgår som vedhæftning til overenskomsten efter 1979, tildeles disse bestemmelser for første gang egentlig overenskomststatus i 1981, og de får deres eget kapitel sammen med bestemmelserne for rejsearbejde.

REJSEARBEJDE

Rejsearbejde defineres som arbejde indenlands, der kræver overnatning. Bestemmelserne omhandler, hvordan betaling sker i forbindelse hermed, og slår fast, at befordringsudgifter for arbejderen godtgøres. Udlandsrejser kræver særlig overenskomst forinden afrejse.

Reglerne fra 1903 er som følger med tilføjede ændringer:

- Betaling for rejsearbejdet er som i henhold til paragraffen om den normale arbejdstid og paragraffen om overarbejde, dag- og nathold.
- Rejsetiden betales som normal arbejdstid (evt. med den gennemsnitlige akkordintjeningen i det foregående kvartal). I 1958 specificeres rejsetid uden for normal arbejdstid, og der er særlige satser for mandlige faglærte arbejdere, mandlige ufaglærte arbejdere og kvindelige arbejdere. Dette bortfalder i 1961. I 1967 specificeres satserne, men for alle arbejdere.
- Hvis der ikke gives kost og logi på arbejdsstedet, godtgøres dette med en mindstesats. Fra 1961 hedder dette "efter særlig aftale". Hvad angår kost, skal der tages hensyn til omkostningsniveauet, dér hvor rejsen går hen.
- Under rejsearbejde er det fra reglerne i 1945 til 1950 tilføjet, at kostpenge, der efter lokale aftaler ligger over de fælles fastsatte, betragtes som 2/3 grundbeløb og resten dyrtidstillæg underlagt regulering 1. marts og 1. september.
- Fra 1948 er det indskrevet, at ved rejsearbejde af kortere varighed end otte dage betales kost/logi efter godkendt regning.
- I 1967 stipuleres det, at i de tilfælde, hvor rejsetiden ligger uden for den normale arbejdstid, tillægges den officielt brugte rejsetid med offentlige transportmiddel to timer til forberedelse m.m.
- Fra 1971 skal træffes særlige aftaler for en arbejder, der sendes til Grønland eller Færøerne for at arbejde.
- I 1979 stipuleres det i forhold til betaling for rejsetiden, at denne fastsættes ved lokal forhandling. Hvis ikke der kan indgås en aftale, henvises til almindelige timelønsregler hhv. inden for og uden for normal arbejdstid.
- Fra 1981 forefindes rejseregler i overenskomsten.

AKKORDARBEJDE

Fra 1903 gælder følgende regler – med noterede ændringer:

- For akkordarbejde får enhver arbejder den sædvanlige timeløn udbetalt som forskud.
- Endvidere skal der på ethvert værksted føres en akkordbog, hvor alle akkorder indføres med hensyn til arbejdets omfang, begrænsning og pris m.m. En medarbejder har ret til at se denne akkordbog, når han eller hun tilbydes arbejde.
- Opnås ikke enighed om en akkord, og arbejdet er påbegyndt, betales det udførte arbejde med timeløn – dog mindst med mindstebetalingen. Denne regel udgår i 1950.
- Den tid, som en medarbejder spilder som følge af udeblevne materialer, godtgøres medarbejderen – mindst med mindstebetalingen. Fra 1958 specificeres satserne herfor – faglærte mandlige arbejdere, ufaglærte mandlige arbejdere og kvinder får forskellige satser.
- Det angives, hvordan arbejdere, der står i henholdsvis enkeltakkord eller fællesakkord, aflønnes i forbindelse med enten afskedigelse eller forladt af arbejdet. (Med enkeltakkord forstås en akkord, der er afsluttet med en enkelt arbejder om udførelse af et bestemt arbejde).
- Detaljerede regler om ret til overskud af en akkord ved opsigelse, henholdsvis afskedigelse, ændrer sig ikke i perioden 1903 til 1958.
- Bestemmelserne vedrørende akkordarbejde udgår af værkstedsreglerne fra og med 1961. Herefter findes reglerne om akkord i overenskomsten.

