

Bilag 2.1

Hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet

1. Indledning

Der er p.t. 7 hovedorganisationer på arbejdsmarkedet: 4 på arbejdstagersiden og 3 på arbejdsgiversiden. Det kan naturligvis diskuteres, om LH (Ledernes Hovedorganisation) er en arbejdstagerorganisation i traditionel forstand. Årsagen til, at LH er placeret som en arbejdstagerorganisation i denne lærebog, er, at organisationsprocenten for lønmodtagere opgøres inkl. medlemmerne i LH, jf. Danmarks Statistiks opgørelser. Men som det fremgår, indgår medlemmer af LH på arbejdsgiversiden i samarbejdsudvalgene. Derfor kunne der også argumenteres for en placering på arbejdsgiversiden. Eller måske mest korrekt: de kunne være beskrevet i en gruppe for sig, jf. også § 5 i LO-DA hovedaftalen. Når dette ikke er gjort, hænger det sammen med, at der på i hvert fald AC-området ikke er tale om en organisatorisk opdeling mellem medlemmer med ledelsesansvar og øvrige medlemmer, hvad der selvsagt ikke er problemfrit, jf. baggrunden for § 5 i LO-DA hovedaftalen.

LO og DA er såvel de største som de ældste hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked med en over 100-årig historie. Samfundsstrukturer, produktionsforhold m.m. er undergået enorme ændringer i denne lange periode. Det har naturligvis også, som det fremgår af det følgende, påvirket vilkårene for arbejdsmarkedets organisationer. Stordriftsfordele kombineret med større servicekrav i et stadigt rigere samfund har udløst en række organisatoriske ændringer, som endvidere næppe er tilendebragt. Hertil kommer organisationsændringer udløst af ændrede lovkrav, f.eks. krav om mindstestørrelse for statsanerkendelse af a-kasser. Indtil videre er det lykkedes arbejdsmarkedet parter at gennemføre strukturændringer, så organisationerne på arbejdsmarkedet stadig er meget centrale aktører i Danmark, jf. også den stigende internationale fokus på den danske flexicurity-model, se nærmere herom i bl.a. kapitel 1.

Blandt hovedorganisationernes helt væsentlige opgaver er at bidrage til aftaler om løn- og arbejdsvilkår, dvs. til indgåelse af overenskomster. Overenskomster er afgørende for lønmodtagernes levevilkår m.v. og er endvidere centrale for virksomhedernes muligheder for at konkurrere. Med så stærke interesser involveret er det evident, at det ikke er en enkelt sag at løfte denne opgave. Derfor er konfliktmuligheden i samfund som det danske også en nødvendig forudsætning for, at sådanne aftaler kan slutes med et hertil hørende medejerskab for arbejdsmarkedets parter, hvad der netop er et væsentlig led i, at sådanne aftaler også respekteres. Nogle gange lykkes det ikke at afslutte overenskomster uden konflikt. Men i betragtning af såvel det relativt beskedne antal konflikter på det danske arbejdsmarked som det høje produktivitetsniveau i Danmark må vurderingen være, at hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet også har bidraget til en meget konstruktiv form for opgaveløsning på et svært område.

2. LO

LO står for Landsorganisationen i Danmark. LO er den fortsættende organisation for DsF – De samvirkende Fagforbund, der blev stiftet i 1898. Navneskiftet til LO skete i 1967, idet navnet i perioden 1963-67 var Landsorganisationen De samvirkende Fagforbund i Danmark.

LO har til formål at samle landets fagforbund og varetage lønmodtagernes interesser med baggrund i fagbevægelsens værdigrundlag. Målet er, at den enkelte får mulighed for og frihed til at handle selv – grundlaget skabes gennem solidaritet og fællesskab.

Organisation

LO er hovedorganisation for 18 landsdækkende fagforbund, der tilsammen havde over 1,3 mio. medlemmer ultimo 2005.

LO's øverste myndighed er kongressen, der ordinært mødes hvert 4' die år. Der kan afholdes ekstraordinær kongres. Mellem de ordinære kongresser afholdes et repræsentantskabsmøde. På repræsentantskabsmøder kan der ikke træffes beslutninger, der henhører under ordinære kongresser, herunder ændringer i LO's love, eller foretages valg. Mellem kongresser er øverste myndighed hovedbestyrelsen, og mellem møder i hovedbestyrelsen, der mindst mødes 10 gange om året, er daglig ledelse øverste myndighed. Hvordan kongressen, repræsentantskabet, hovedbestyrelsen og daglig ledelse er sammensat fremgår af nedenstående oversigt.

Kongressen:

Omfatter 800 delegerede, der sammensættes således:

1. daglig ledelse og valgte sekretærer, der ikke er medlemmer af daglig ledelse,
2. 5 delegerede for hvert medlemsforbund,
3. Resten er repræsentanter for medlemsforbundene efter medlemstal.

Repræsentantskabet:

Omfatter 400 delegerede, der sammensættes således:

1. daglig ledelse og valgte sekretærer, der ikke er medlemmer af daglig ledelse,
2. 3 delegerede for hvert medlemsforbund,
3. Resten er repræsentanter for medlemsforbundene efter medlemstal.

Hovedbestyrelsen:

Hovedbestyrelsen sammensættes således:

1. daglig ledelse og valgte sekretærer, der ikke er medlemmer af daglig ledelse,
2. 1 repræsentant for hvert af de forbund, der ikke er repræsenteret i daglig ledelse,
3. forbund med over 50.000 medlemmer udpeger for hver yderligere påbegyndt 50.000 medlemmer 1 repræsentant,
4. hvis hovedbestyrelsen herefter ikke har en ligelig kønsrepræsentation udpeges op til 5 repræsentanter for det underrepræsenterede køn (i praksis kvinder),
5. formænd for karteller, der ikke indgår i hovedbestyrelsen efter 1-3, er observatører i hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsen har 48 medlemmer.

Daglig ledelse:

Daglig ledelse, der vælges af kongressen, er sammensat således:

1. formand, næstformand og 2 valgte sekretærer,
2. 8 forbundsformænd/forbundsledere.

Beslutning, der tages efter afstemning, afgøres i alle disse organer med simpel stemmeflerhed. Følgende beslutninger kræver dog kvalificeret flertal:

Optagelse af medlem: kræver 2/3 flertal, hvis hovedbestyrelsen skal godkende anmodningen. Ellers træffes beslutningen ved simpel stemmeflerhed af kongressen.

Eksklusion af medlem: kræver 3/4 flertal i hovedbestyrelsen. Denne beslutning kan indbringes af det pågældende forbund til kongressen, der træffer beslutning ved simpel stemmeflerhed.

Opløsning: skal i givet fald ske på en ekstraordinær kongres, hvor mindst 3/4 af de tilstedeværende delegerede stemmer for det.

Beslutningen om indgåelse af overenskomst og beslutning om evt. konflikt og sympatikonflikt er meget afgørende beslutninger for fagbevægelsen. LO's love har følgende bestemmelser herom:

- hovedoverenskomster med almindelige bestemmelser *bør* kun indgås under forbehold af LO's sanktion,
- medlemsforbund, der ønsker støtte fra LO til gennemførelse af strejke/lockout iværksat af eller imod det pågældende forbund, skal så tidligt som muligt underrette LO herom. Hovedbestyrelsen skal senest 14 dage herefter meddele forbundet, om LO vil støtte (§ 29),
- sympatikonflikt. Kan pålægges et medlemsforbund af hovedbestyrelsen, hvis LO støtter en konflikt. Såfremt medlemsforbundet ikke støtter dette med 3/4 deles flertal enten efter behandling i forbundets kompetente forsamling eller efter en urafstemning blandt forbundets medlemmer, kan sympatikonflikten dog ikke forlanges iværksat (§ 30).

Hvis LO støtter en konflikt og iværksætter en sympatikonflikt (og sympatikonflikten inddrager mere end 3 pct. af det pågældende forbunds medlemmer) yder LO konfliktstøtte (§ 31). I tilknytning hertil kan LO udskrive konfliktkontingent (§ 32).

Hovedaftale

Den gældende hovedaftale mellem LO og DA er optrykt som bilag 2.3 og hovedtrækkene heri er endvidere beskrevet i afsnit 2.4.1, hvortil henvises.

LO har endvidere en hovedaftale med SALA, jf. det under SALA anførte.

Samarbejdsaftale

Den gældende samarbejdsaftale mellem LO og DA er senest ændret i 2005. Samarbejdsaftalens hovedformål er at sikre et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for såvel virksomhed som ansatte. I virksomheder med 35 ansatte eller derover sker dette i et samarbejdsudvalg, såfremt blot en af de to parter ønsker dette. Samarbejdsudvalget er paritetisk sammensat med repræsentanter for hhv. ledelsesgruppen og de ansatte. Det samlede antal medlemmer i Samarbejdsudvalget varierer fra 4 (i virksomheder med 35-50 ansatte) til 12 (i virk-

somheder med over 500 ansatte). Har en virksomhed mere end 1000 ansatte kan antallet dog efter aftale forøges udover 12, ligesom antallet i tilfælde, hvor grupper af ansatte ikke er repræsenteret, kan forøges. Formandsposten skal bestrides af en ansvarlig virksomhedsleder. De ansatte i Samarbejdsudvalget vælger næstformanden, hvis der ikke er en fællestillidsrepræsentant, idet denne så er født som næstformand. Alle tillidsrepræsentanter er medlemmer af Samarbejdsudvalget, hvis der er et tilstrækkeligt antal pladser. De ansatte skal således kun direkte vælge medlemmer til Samarbejdsudvalget, hvis der er for mange tillidsrepræsentanter, idet der så skal vælges blandt disse, idet dog en evt. fællestillidsrepræsentant er født medlem og næstformand. Er der for få tillidsrepræsentanter, skal der foretages et valg til de resterende pladser blandt de ansatte uden for ledelsesgruppen. I denne sammenhæng bemærkes, at de, der hører under LH, skal indgå på ledelsessiden i Samarbejdsudvalget, se herom under LH.

En nødvendig forudsætning for, at Samarbejdsudvalget kan varetage dets opgave, er, at udvalgets medlemmer har en tilstrækkelig viden om virksomheden. Dette er naturligvis især et potentielt problem for de ansatte uden for ledelsesgruppen. Derfor er det en meget central del af samarbejdsaftalen, at den indeholder en udvidet informationspligt i relation til medlemmerne af samarbejdsudvalget.

På virksomheder, hvor der ikke er Samarbejdsudvalg, kan de opgaver, der søges løst herigennem, løftes på mere uformelle måder efter aftale, idet det henstilles, at samarbejdsaftalens hensigter opfyldes.

Den første samarbejdsaftale, der blev benævnt en samarbejdsudvalgsaftale, blev indgået i 1947. I 1970 fik samarbejdsaftalen dens nuværende principielle udformning. Fra at være en forpligtelse til information og høring af medarbejderne danner samarbejdsaftalen, der er udformet som en rammeaftale, i dag grundlaget for reel medinddragelse og medbestemmelse på arbejdspladsen.

Til samarbejdsaftalen er der knyttet et samarbejdsnævn med tre repræsentanter fra hver side, hvor formanden er fra DA og næstformanden fra LO. Samarbejdsnævnets opgaver er:

- at udføre oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne,
- at bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed,
- at være organ for behandling af uoverensstemmelser.

LO har også en næsten tilsvarende samarbejdsaftale med SALA, jf. det under SALA anførte.

Historie

DsF blev stiftet ved et stiftende møde 3.-5. jan. 1898. Bag stiftelsen stod 40 fagforbund med i alt knap 70.000 medlemmer. Udviklingen i antal medlemsforbund og antal medlemmer fremgår af tabel 1.

Medlemsantallet har været stærkt stigende indtil 1994 – dog med sporadiske fald grundet fagforbunds midlertidige udtræden. Herefter er der sket et mindre fald i medlemstallet, se nærmere herom i afsnit 2.2.

Tabel 1. Forbund og medlemmer under LO fra 1899

	Antal medlemsforbund	Antal medlemmer	Kvindeandel i pct.
1899	36	50.959	10
1913	52	107.067	12
1928 ^a	51	156.425	26
1940	70	500.337	18
1959	69	719.063	21
1971	56	895.995	28
1983	33	1.339.208	43
1991	28	1.440.186	48
2000	22	1.449.348	49
2005	18	1.338.731	49

Anm.: Tallene før 2000 er fra kongrestidspunkter. 2000- og 2005-tallene er ultimotal.

a. Medlemstallet og kønsproportionen er påvirket af, at Dansk Arbejdsmandsforbund (nu i 3F) var udtrådt af DsF fra 1. nov. 1926 til 2. maj 1929.

Kilder: LO (1998b, side 579) og indhentede oplysninger.

Udviklingen i medlemsantallet skyldes dels, at LO har bevaret sin position som den klart største hovedorganisation på arbejdstagersiden, at organisationsprocenten har været stærkt stigende, om end noget faldende efter 1996, samt at arbejdsstyrken ligeledes er steget. Antallet af forbund kulminerede under 2. verdenskrig med 73 forbund. Nu er der 18 forbund i LO.

I hele LO's historie har organisationsstrukturen været til debat. To hovedspørgsmål har domineret i strukturdebatten: 1) hvor centralt/decentralt skulle LO-strukturen opbygges og 2) efter hvilket princip/principper skulle LO's medlemsorganisationer (fagforbundene) organisere sig: efter faglige kriterier eller efter industriforbundstankegangen. Centraliseringsspørgsmålet kom straks fra stiftelsen i centrum, da storlockouten i 1899 ikke mindst var begrundet i DA's ønske/krav om, at den centrale beslutningskompetence ved indgåelse af overenskomster og dermed også ved udløsning af en evt. arbejdskonflikt skulle placeres i DsF, idet det under de dagældende forhold blev set som afgørende for forebyggelse mod hyppige og spredte arbejdskonflikter, der kunne have uforholdsmæssige store negative konsekvenser for produktionen. Der er flere årsager til, at dette spørgsmål aktuelt har mindre vægt, selv om det stadig, jf. dog nedenfor om nogle af kartellerne, er forbundene, der er overenskomstbærende og dermed også de afgørende i konfliktsituationer. For det første har fredspligten i overenskomstperioden siden 1899-septemberforliget og det i tilknytning og forlængelse hertil opbyggede fagretlige konfliktløsningssystem begrænset antallet og varigheden af "utilsigtede" arbejdskonflikter. For det andet har oprettelsen af forligsinstitutionen og den fra 1934 introducerede sammenkædningsregel i den hertil knyttede lovgivning også forebygget konflikter og herunder især konflikter om ikke principielle spørgsmål på mindre områder, der alligevel ville have kunnet få meget betydelige følger. For det tredje er det med opbygningen af et næsten totalt omfattende kartelsystem under LO i 1990'erne, jf. nedenfor, og de færre fagforbund, sikret en højere grad af koordinering, end det var tilfældet ved DsF's stiftelse. Hvor afgørende dette spørgsmål har været, er bl.a. kommet til udtryk ved, at nogle forbund (Tømmerforbundet fra 1901 til 1937, Murerforbundet fra 1912 til 1935 og Dansk Arbejdsmandsforbund fra 1926 til 1929) i perioder udtrådte af DsF i protest mod fælles beslutninger. Men som anført er dette spørgsmål næppe centralt i dag, hvilket bl.a. kom tydeligt frem, da LO på eget initiativ og uden at varsle forbundene med det såkaldte tigerspring i 1994 overførte en række opgaver til de nydannede karteller for netop at styrke karteludviklingen.

Det andet element i strukturdebatten: organisering efter fag eller efter industri, er mere uafklaret, idet de praktiske muligheder har domineret over de mere principielle enten/eller synspunkter, hvorfor der aktuelt er en både/og struktur. Grundet forskellige interesser fagforbundene imellem – primært, men ikke alene, mellem faglærte og ikke-faglærte – er det i højere grad virkeligheden end de faglige organisationers kompetente forsamlinger, der har bestemt strukturudviklingen i denne dimension med udgangspunkt i, at organiseringen oprindeligt skete efter faglige kriterier, dog med LO som en meget central fødselshjælper i 1990'ernes kartelopbygning.

Et grundlæggende problem ved organisering efter fag er, at medarbejderne i en virksomhed ofte er omfattet af forskellige – og derfor mange – overenskomster. Og dette forhold er blevet forstærket af de stadig mere komplekse produktionsforhold, hvad der endvidere øger risikoen for, at en konflikt på selv et ret så begrænset område alligevel rammer store dele af produktionen. Til trods for en erkendelse heraf, har det ikke været muligt for fagbevægelsen afgørende at bryde med den faglige organisering. Dette hænger naturligvis også sammen med, at den faglige organisering har sine stærke sider, bl.a. faglig identifikation. Hertil kommer, at stærke medlemsorganisationer som SiD (Specialarbejderforbundet i Danmark) og KAD (Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark), der nu er samlet i 3F, ser en åbenbar risiko for, at deres synspunkter og dermed deres muligheder for at varetage deres medlemmers interesser, baseret på bl.a. et stort medlemsantal, kan blive undermineret af en organisering efter industriforbund, hvori de bliver spredt og ofte vil være i mindretal. Derfor har det ikke været muligt at ændre organisationsformen grundlæggende fra organisering efter fag til organisering efter industri og samtidig bevare en fælles overordnet struktur. Dette betyder imidlertid ikke, at det ikke har været forsøgt at ændre/tilpasse organisationsformen via initiativer fra LO. Og det betyder heller ikke, at der ikke er gjort noget for at imødekomme den problemstilling, som organisering efter industritankegangen er udtryk for.

På LO's kongres i 1971 blev der således fremlagt et forslag, der med tiden tilsigtede en opbygning omkring 9 industriforbund. Forslaget blev ikke direkte afvist af kongressen, men kongressens udtalelse viste endnu en gang, at det ikke var muligt målrettet at forsøge at realisere dette forslag. En kartelopbygning, stadig med fagforbundene som de bærende elementer, var, hvad der maksimalt kunne sigtes mod i et fælles videre arbejde. Først på kongressen i 1987 var tiden blevet moden til, at karteldiskussionen kunne rejses på en måde, der også kunne indebære forpligtelser for fagforbundene. Der var to hovedspørgsmål i karteldiskussionen. For det første: hvor mange karteller skulle oprettes, og hvordan skulle grænsedragningen mellem kartellerne trækkes? Og for det andet: hvilke opgaver skulle kartellerne have? Efter flere mellemspill – med bl.a. et skibsbrud for den fortsatte udvikling af udgangsmodellen med 5 karteller, som blev dannet efter den ekstraordinære kongres i 1991, blev det muligt for LO i 1994 med det såkaldte "Tigerspring" at tilføre kartellerne mere indhold. De 5 karteller var dog i mellemtiden blevet til 6 karteller, idet Industrikartellet ikke havde kunnet realiseres. I stedet blev resultatet to karteller: CO-industri¹ og Grafisk Industri og Medie Kartel, hvorefter 90 pct. af LO's medlemmer var inddraget i en karteldannelse. Tigerspringet bestod i, at LO overførte opgaver med tilhørende økonomi til kartellerne, så alle 6 karteller fik et reelt indhold. LO's bevæggrund hertil var også, at organisationsudviklingen på arbejdsgiversiden med dannelsen af Dansk Industri og oprettelsen af CO-industri kartellet risikerede at kunne ende med, at CO-industri blev en selvstændig hovedorganisation eller blot meget dominerende som Dansk Industri på arbejdsgiversiden. Og dette ville selvsagt i ganske betydeligt omfang reducere LO's nøglerolle som hovedorganisation.

¹ Kartellet CO-metal blev oprettet allerede i 1912. CO-metal blev i 1992 omdannet til CO-industri umiddelbart før etableringen af Dansk Industri.

Tabel 2 giver en oversigt over de 6 karteller med oplysninger om stiftelsesår, antal medlemsforbund og antal omfattede medlemmer. Kartellernes kompetencer på overenskomstområdet er også skematisk og kortfattet oplyst. Mere detaljerede oplysninger kan indhentes fra kartellernes hjemmesider. Alle karteller har på områder, hvor overenskomstkompetencen ligger hos medlemmerne en koordinerede rolle i samarbejde med LO. Kartellernes opgaver er i følge sagens natur tværgående opgaver for medlemsforbundene i relation til bl.a. oplysnings- og kursusvirksomhed samt kontakt til offentlige institutioner og myndigheder.

Tabel 2. De 6 LO-karteller

Kartelnavn og hjemmesideadresse	Oprettelsesår	Antal medlemsforbund primo 2006	Antal omfattede medlemmer primo 2006	Overenskomstkompetence	Dato for gældende vedtægter/love
Det Kommunale Kartel DKK www.dkk.dk	1990	15	372.705	Valggruppe i KTO ^a	7. nov. 2005
Centralorganisationen af industriansatte i Danmark CO-industri www.co-industri.dk	1992	10	306.674	Ja. Hovedoverenskomst med Dansk Industri (minimal-lønssystemet) ^b	25. marts 1996
Handelskartellet i Danmark www.hkartellet.dk	1991	8	130.000(?)	Ja, på de områder, hvor kartellet har kompetencen	9. nov. 2004
Bygge-, Anlægs- og Trækartellet BAT www.batkartellet.dk	1990	8	150.000(?)	Ja, på de områder, hvor BAT har kompetencen	23. nov. 2005 ^c
Statsansattes Kartel StK www.stk.dk	1986	30	71.162	Ja. ^d	23. nov. 2004
Grafisk Industri- & Medie Kartel GIMK www.gimk.dk	1991	5	30.400	Nej, endnu ingen	16. nov. 2005

a. KTO: forhandlingsfællesskab for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

b. Hovedreglen i CO-industri er, at forhandlingsretten overføres til CO-industri som en betingelse for optagelse. Der har dog været enkelte undtagelser, der bekræfter reglen.

c. BAT anvender årligt 2 kr. pr. medlem til internationalt fagligt solidaritetsarbejde, jf. vedtægternes § 9.

d. StK har to hovedaftaler med finansministeriet: én for overenskomstområdet og én for tjenestemandsområdet. StK har tillige hovedaftaler m.v. med flere af de selskaber, der er helt eller delvist ejet af staten.

Forhistorien taler for, at der med dannelsen af de 6 karteller i den kommende tid næppe igen rejses en principiel debat om medlemsorganisationsform. De centrale opgaver vil i højere grad være en klarere kompetencefordeling mellem LO, kartellerne og fagforbundene og den hertil knyttede videre organisationsudvikling med henblik på at varetage medlemmernes interesser. Det er i denne sammenhæng bl.a. et åbent spørgsmål, om kartelopbygningen overlever, hvis de ikke får mere

centrale arbejdsopgaver, først og fremmest overenskomstkompetence, som det i realiteten alene er CO-industri og StK, der har, idet de øvrige kartellers opgaver på dette område primært er begrænset til at være koordinerende organer. Alternativet til kartelopbygningen kunne være en opbygning med basis i de største fagforbund, f.eks. de fem største fagforbund.

Interessevaretagelsen har i sig selv krævet, at der har været behov for større enheder, hvad der, længe før karteldannelsen blev realiseret, var kommet til udtryk ved langt færre og dermed også ved meget større fagforbund, jf. tabel 1. Udviklingen mod færre og større fagforbund har historisk endvidere været stærkt drevet af de mindstekrav til antallet af medlemmer, som statsanerkendelse – og dermed tilskud – til A-kasserne har betydet.

Kilder

Due, J. og J. S. Madsen 2001. Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede. *LO-dokumentation Nr. 1/2001*. København.

LO 1998a. *Fremad og atter fremad ... LOs historie 1871-1959*. København.

LO 1998b. *I takt med tiden. LOs historie 1960-1997*. København.

LO 2005. *LO's love*. Vedtaget 11. juni 2005. København.

www.lo.dk

3. FTF

FTF står for Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

Organisation

FTF er hovedorganisation for nu godt 100 medlemsorganisationer med over 361.000 aktive medlemmer. Der er ca. 20.000 tillidsrepræsentanter under FTF området. Vedtægternes § 1 definerer dels den potentielle medlemskreds og fastslår dels, at FTF er uafhængig af partipolitiske organisationer, hvad der lige siden FTF's stiftelse i 1952 har været fastholdt. De gældende vedtægters § 1 har følgende formulering: "FTF er den faglige-politiske hovedorganisation for partipolitisk uafhængige organisationer med professions- og erhvervsrettet uddannede medlemmer."

FTF har helt fra starten haft en meget decentral opbygning, idet medlemsorganisationerne ikke har villet overdrage forhandlingsretten til FTF.² Dette har bl.a. betydet, at hovedaftaler og samarbejdsaftaler på området er indgået mellem medlemsorganisationerne og de relevante arbejdsgiverorganisationer. Dette gælder som følge heraf også for tvistløsningsprocedurerne. Normens regler anvendes således også af medlemsorganisationerne og de relevante arbejdsgiverorganisationer, jf. også arbejdsretslovens § 22 (lov nr. 183 af 12. marts 1997).

FTF's øverste myndighed er kongressen. Ordinær kongres afholdes hvert tredje år. Kongressen udgøres af de 12 medlemmer af forretningsudvalget og et antal delegerede, der for hver organisation er en delegeret pr. påbegyndt antal 1500 medlemmer, dog maksimalt 30 delegerede. Kongressen træffer afgørelser ved almindelig stemmeflerhed.³ Hver delegerede har 1 stemme, med mindre der kræves afstemning efter medlemstal. Kongressen vælger formanden og forretningsudvalget, idet medlemmerne af forretningsudvalget indstilles af sektionerne. Til kongressen i 2003 var der 232 delegerede. Næste led i beslutningshierarkiet er repræsentantskabet, der ordinært mødes én gang i hver kongresperiode. Repræsentantskabet består af de 12 medlemmer af forretningsudvalget og 75 medlemmer valgt af sektionerne (K-, P- og S-sektionerne, jf. nedenfor) og fordelt efter antal aktive medlemmer. P.t. har de tre sektioner flg. antal medlemmer af repræsentantskabet: 48 til K, 18 til P og 9 til S. Repræsentantskabet træffer afgørelser ved almindelig stemmeflerhed, hvor hver delegerede har 1 stemme.⁴ Forretningsudvalget, der består af formanden samt 11 øvrige medlemmer, er næste led i beslutningshierarkiet. Forretningsudvalgets medlemmer, inkl. formanden, vælges af kongressen. Forretningsudvalget vælger af sin midte en næstformand. De 11 sektionsindstillede medlemmer af forretningsudvalget fordeles efter de tre sektioners antal aktive medlemmer, idet hver sektion har mindst 2 og højst 6 medlemmer. P.t. har de tre sektioner flg. antal medlemmer: 6 til K, 3 til P og 2 til S.⁵

Hovedaftaler

Se under organisation.

² De har dog mulighed herfor, jf. vedtægternes § 2.

³ Ændringer af vedtægt og eksklusion kræver et kvalificeret flertal på 2/3. Opløsning kræver også et kvalificeret flertal på 2/3 på to efter hinanden følgende kongresser.

⁴ Repræsentantskabet kan i grænsedragningstvister mellem medlemsorganisationer med 2/3 majoritet fastsætte særlige betingelser for fortsat medlemskab, ligesom øjeblikkelig eksklusion i tilfælde af åbenbar modarbejdelse fra en medlemsorganisations side kræver et kvalificeret flertal på 4/5.

⁵ FTF har også en lokal opbygning med udgangspunkt i de nye regioner.

Samarbejdsaftaler

Se under organisation.

Historie

FTF blev stiftet 15. jan. 1952 af 11 tjenestemand- og funktionærorganisationer med i alt ca. 60.000 medlemmer. Dannelsen af FTF var ikke mindst en følge af, at tjenestemændene – især de relativt højt lønnede – havde svært ved at følge med lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked, idet det i den første efterkrigstid var nødvendigt at føre en stram finanspolitik og dermed også en tilbageholdende offentlig lønpolitik. Det blev ikke mindst tjenestemændene – der udgjorde $\frac{3}{4}$ af de stiftende medlemmer – ramt af, da deres modpart var offentlige arbejdsgivere. Når funktionærorganisationerne også stod bag stiftelsen af FTF var det ikke mindst ud fra ønsket om at opbygge en stærk arbejdstagerorganisation uden om LO, idet mange af tjenestemændene og funktionærerne ikke ønskede en partipolitisk farvet organisationstilknytning. Dette kom direkte til udtryk i 1952-vedtægternes § 3 med følgende formulering: ”Adgang til at erholde optagelse i fællesrådet kan gives forhandlingsberettigede upolitiske hovedorganisationer af tjenestemænd og funktionærer.”

Vedtægterne fra 1952 afspejlede desuden, at FTF var tænkt som en overordnet organisation til varetagelse af brede fællesinteresser over for ikke mindst offentlige myndigheder og som medlemmernes serviceorganisation. Forhandlingsretten blev således fastholdt i medlemsorganisationerne, hvilket stadig er tilfældet, jf. de nuværende vedtægters § 2. Koordinering i forhold til overenskomsterne er dog blevet en vigtig funktion, jf. de nuværende vedtægters § 6. I tilknytning hertil skal der henvises til den i 1963 oprettede garantifond. FTF-garantifonden kan efter forretningsudvalgets beslutning yde støtte – normalt ved lån, men også ved tilskud – til en medlemsorganisation.

Dannelsen af FTF med baggrund i også funktionærorganisationer på det private arbejdsmarked, herunder primært organisationer under Centralforeningen for Danske Funktionærorganisationer, var årsagen til, at der i mange år var et spændt forhold til LO om netop organiseringen af funktionærer på det private arbejdsmarked. Det var især i relation til HK, at der kunne stå gnister. Og HK forsøgte også flere gange at presse LO til en konfrontationspolitik ved bl.a. at rasle med udmeldelse. Dette spændte forhold til LO havde også afsmittende effekt i relation til Socialdemokratiet, der som følge heraf fik vanskeligt ved at anerkende FTF som en i princippet ligeberettiget parter på arbejdsmarkedet. Med årene blev forholdet til Socialdemokratiet dog normaliseret. Dette skete endeligt i 1964, da daværende statsminister J. O. Krag på FTF's kongres anerkendte FTF som en ligeberettiget hovedorganisation. Der skulle dog gå endnu nogle år, inden forholdet til LO blev normaliseret. En mundtlig borgfredsaftale mellem LO og FTF fra 1968 blev i 1973 afløst af en skriftlig borgfredsaftale om organiseringen af medlemmer. Organisationsområdet blev herved tredelt: FTF's område, LO's område og et frit område og bestemte, at evt. uenigheder skulle løses ved forhandling i et paritetisk sammensat mæglingsnævn med neutral formand. Dette har dog ikke forhindret efterfølgende mindre skærmydsler og også flere gange opfordringer til opsigelse af borgfredsaftalen fra underorganisationer. Det er et åbent spørgsmål, om sådanne ”grænsestridigheder” kunne være løst af underorganisationerne selv. Hovedorganisationernes rolle som fredsskabende institution på dette område er derfor også vigtig. De kunne således gennemføre, hvad LO's daværende næstformand udtrykte på FTF's kongres i 1972: at det var klogere at slås for medlemmerne end om medlemmerne, hvad FTF straks kvitterede for. Også i relation til AC har der været grænsedragningstvister med udgangspunkt i, at AC i begyndelsen af 1990'erne optog ikke-

akademikerorganisationer. Da dette af AC selv blev stoppet et par år efter grundet den heraf følgende risiko for profiludvaskning, blev der igen rolige forhold mellem FTF og AC.

I oktober 2005 opsagde FTF borgfredsaftalen. Opsigelsen skal dog ikke ses som udtryk for forøget spænding mellem FTF og LO, idet opsigelsen er begrundet med ønsket om en videregående samarbejdsaftale. Borgfredsaftalen var som anført primært en grænseftale om organisering af medlemmer. Med virkning fra 1. maj 2006 blev til afløsning af borgfredsaftalen fra 1973 indgået en samarbejdsaftale mellem LO og FTF. Samarbejdsaftalen har et bredere sigte end borgfredsaftalen, idet den foruden en grænseftale – og hertil knyttede procedureregler – generelt sigtes mod at øge samarbejdet mellem LO og FTF. Dette kommer bl.a. til udtryk i et årligt fællesmøde mellem ledelsen af de to organisationer og ved kvartalsvise møder mellem formændene.

Da FTF blev stiftet, var tjenestemænd i staten den dominerende gruppe med ca. 2/3 af medlemmerne. De statsansattes flertalsposition i FTF blev i 1993 overtaget af de kommunale organisationer sammenhængende med, at Danmarks Lærerforening med ca. 60.000 medlemmer overgik fra sektion S til sektion K foranlediget af, at de kommunale arbejdsgivere var den centrale overenskomstmodpart. Hermed blev den statslige sektion, S, i øvrigt også mindre end den tredje sektion, sektion P, af private funktionærer. I 2005 var fordelingen af de erhvervsaktive medlemmer på de tre sektioner: 63 pct. i sektion K, 25 pct. i sektion P og 12 pct. i sektion S. Sammenhængende med denne forskydning, der skal ses på baggrund af forskydninger mellem stat og kommuner, blev ansættelsesformen også forskubbet fra tjenestemand- til overenskomstansættelse.

Antallet af medlemmer under FTF's medlemsorganisationer er steget fra godt 60.000 i 1952 til godt 360.000 aktive i 2005. Medvirkende hertil har naturligvis ikke mindst været forskydningen i beskæftigelsen fra arbejdere til funktionærer. Det tidsmæssige forløb har dog også været påvirket af de muligheder, som FTF kunne tilbyde medlemmerne. I denne sammenhæng har a-kasse medlemskab været vigtig. De største underorganisationer under FTF har egen a-kasse. FTF fik egen a-kasse i 1961. Den opnåede statsanerkendelse to år efter i 1963, hvad der indebar adgang til offentlige tilskud. Men betydningen af oprettelsen af egen a-kasse blev reduceret af to forhold. For det første betød ekskluderingen af Sammenslutningen af Firmafunktionærer (SSF) i 1974 grundet SSF's manglende accept af borgfredsaftalen med LO, at FTF i en overgangsperiode mistede egen a-kasse, idet SSF havde sat sig på majoriteten i ledelsen af den daværende a-kasse. Dette betød, at FTF måtte oprette en ny a-kasse i 1976. For andet blev det først i 2000 slået fast, at organisationer på det frie funktionærrområde kunne få deres medlemmer optaget i FTF's a-kasse med den nødvendige statsanerkendelse. Med oprettelsen af egen a-kasse og opnåelse af den nævnte statsanerkendelse fik FTF bedre muligheder for at organisere private funktionærer.

Kilder:

FTF 2005. *Vedtægter 2005 af 18. nov. 2005*. København.

Kreth, R. 2002. *Milepæle. FTF's historie gennem 50 år*. København.

4. AC

AC står for Akademikernes Centralorganisation. AC er hovedorganisation for de organisationer, der organiserer personer med en akademisk uddannelse. AC har 22 medlemsorganisationer, der i alt har ca. 250.000 medlemmer. I dette tal er der inkluderet studerende og pensionister.

AC har til formål at varetage medlemsorganisationernes fælles interesser på de økonomiske, sociale, kulturelle, forsknings- og uddannelsesmæssige områder samt på andre områder, der er af betydning for akademikernes forhold, og at skabe øget forståelse for den samfundsmæssige betydning af, at der sikres det akademiske arbejde rimelige vilkår.

Som hovedorganisation varetager AC medlemsorganisationernes interesser uden for forhandlingsområdet gennem deltagelse i den offentlige debat, drøftelser med myndigheder og institutioner, repræsentation i udvalg nedsat af offentlige myndigheder, samarbejde med andre organisationer i sager af fælles interesse mv., ligesom AC efter anmodning bistår medlemsorganisationerne inden for deres område i spørgsmål af fælles interesse.

Som forhandlingsorganisation udøver AC forhandlingsretten for offentligt og privat ansatte medlemmer af medlemsorganisationerne i det omfang, disse har overladt dette til AC.

Organisation

AC's øverste myndighed er bestyrelsen. Bestyrelsen består af formanden og to næstformænd (med relation hhv. til det offentlige og det private område) og et antal øvrige medlemmer. De øvrige medlemmer af bestyrelsen findes ved, at medlemsorganisationer med over 600 medlemmer hver udpeger et medlem. Medlemsorganisationer med under 600 medlemmer udpeger tilsammen et medlem. P.t. består bestyrelsen af i alt 22 medlemmer. Det er bestyrelsen selv, der udpeger formanden og de to næstformænd. Formanden kan højst varetage dette job i 6 år og kan ikke samtidigt være medlem af bestyrelsen i en medlemsorganisation eller en af dens underorganisationer.

Når bestyrelsen træffer sædvanlige beslutninger ved afstemning, sker det med flertal efter stemmevægt, der igen fastsættes efter antal medlemmer. Formanden og næstformændene har ikke nogen stemmevægt.

Hovedaftale

AC har kun en hovedaftale for tjenestemænd ansat i staten. For overenskomstansatte i både stat og kommuner samt for tjenestemandsansatte i kommunerne, er det AC's medlemsorganisationer, der har hovedaftalerne. AC optræder (bortset fra statstjenestemandsområdet) derfor ved de offentlige overenskomstforhandlinger på baggrund af konkrete bemyndigelser, der er indeholdt i en forhandlingsaftale, der udformes ved hver enkelt overenskomstforhandling. Medlemsorganisationerne har således ikke via deres medlemskab af AC videregivet forhandlingsansvaret hertil.

Samarbejdsaftale

Samarbejdsaftalerne er indgået af medlemsorganisationerne. Der er dog kun indgået samarbejdsaftaler på det offentlige område, idet de private arbejdsgiverorganisationer ikke har villet anerkende akademikorganisationerne som modparter.

Historie

AC blev stiftet primo 1972 ved en fusion mellem Akademikernes Samarbejdsudvalg (AS), stiftet i 1950, og Danske Statsembedsmænds Samråd (Samrådet), stiftet i 1919. Dette indebar, at AC lige fra dets stiftelse har skullet varetage såvel overenskomstansattes som tjenestemænds interesser.

En række medlemsorganisationer stiftede i 1974 Akademikernes A-kasse.

AC har som anført status som hovedorganisation. Det kan diskuteres, hvornår denne status blev opnået. Et afgørende gennembrud kom i 1993, da AC blev repræsenteret i det nye Landsarbejdsråd (nu Beskæftigelsesrådet) og i samtlige de tilhørende regionale råd.

Kilder

AC 1996. *25 års jubilæum 1972-1997*. København.

AC 2002. *Vedtægter af 29. aug. 2002*. København.

5. Ledernes Hovedorganisation (LH)

Pkt. 5 i overenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund af 5. september 1899 havde følgende formulering, jf. også bilag 2.1:

”Fastlønnede Formænd eller Arbejdsledere skulle, saalænge de beklæde saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Ved fastlønnede Formænd og Arbejdsledere forstaas saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd, ikke deltagende i Akkorder og ikke ere interesserede i Akkordoverskud.”

Baggrunden for denne bestemmelse er den mellemposition mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som denne gruppe indtager: arbejdstager og arbejdsgiverens tillidsrepræsentant på en og samme tid.

Organisation

Ledernes Hovedorganisation blev dannet 1. jan. 1991 ved en fusion mellem de to dominerende lederorganisationer: Foreningen af værkstedsfunktionærer i Danmark og Foreningen af Arbejdsledere i Danmark. Disse to foreninger er igen over tid blev formet eller skabt igennem flere fusioner. Så også og måske ikke mindst på lederområdet er fusionstendenser på arbejdsmarkedet slået igennem. Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening er de to lederorganisationer, der p.t. står uden for Ledernes Hovedorganisation. Lederaftalen, jf. nedenfor, gælder også for disse to organisationer.

Den mellemposition, som Ledernes Hovedorganisation indtager på arbejdsmarkedet fremgår meget klart af lederaftalen. Lederaftalen har en helt anden udformning end f.eks. hovedaftalen på LO og DA området – og er derfor heller ikke en hovedaftale. Lederaftalens fokusområde er individuelle aftaler mellem medarbejder (leder) og arbejdsgiver – og netop ikke kollektive overenskomster mellem medarbejdere og arbejdsgiver. Dette kommer direkte til udtryk allerede i lederaftalens § 1, stk. 2, hvor det er anført: ”Denne aftale har således til formål at understøtte den individuelle ansættelseskontrakt bl.a. ved at pege på en række temaer, der konkret skal tages stilling til i det enkelte ansættelsesforhold.” og videre i § 1, stk. 4: ”Ledernes ansættelsesforhold fastsættes primært i en individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte Leder.” Dette understreges yderligere af, at der i bilag til lederaftalen er knyttet en vejledende ansættelseskontrakt, der omhandler de forhold, som mindst skal indgå i en ansættelseskontrakt på LH-området.

Det karakteristiske for lederorganisationer er således, at dets medlemmer indtager en mellemposition, at der er stor individualitet i medlemmernes vilkår og aftaler, en individualitet der bl.a. giver sig udslag i 1200-1300 ledertitler. Bl.a. derfor har Ledernes Hovedorganisation følgende hovedopgaver:

- juridisk bistand dels ved indgåelse af ansættelsesaftaler, hvor ledernes interesser på felter som løn, pension, uddannelse, fratrædelsesordninger, ferie, sygdom, konkurrenceklausul m.v. skal varetages, og dels i tilfælde, hvor aftaler brydes til ugunst for ledere,
- uddannelsesvirksomhed, der ifølge sagens natur er meget væsentlig, jf. også nedenfor.

Lederaftalen

Lederaftalen er en aftale mellem LH og DA. Den gældende lederaftale trådte i kraft pr. 1. feb. 1999. Lederaftalens fokusering på ansættelseskontrakten fremgår af særskilte bestemmelser – paragraffer – om løn (fastsættelse og regulering), pension, arbejdstid, uddannelse og opsigelse samt afsked af ældre ledere med høj anciennitet. Hertil kommer referencer til frihed, ferie, børns sygdom, barsel mv.

Bestemmelsen om ledernes ret og pligt til uddannelse, som ikke mindst LH har lagt meget stor vægt på at få gennemført, er formuleret således i § 10, stk. 1:

”Lederen har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at deltage i den nødvendige uddannelse, såvel fagligt som ledelsesmæssigt. Nyudnævnte Ledere har – afpasset efter forholdene i virksomheden – ret og pligt til at erhverve sig de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelsen af Lederfunktionen.” Bestemmelsen om pligt til uddannelse er unik for lederaftalen.

Lederaftalen indeholder derudover centrale bestemmelser om afgrænsning af ledergruppen (§ 3), om løsning af konflikter, dels i relation til ansættelsesforhold (faglige forhold), fortolkning af lederaftalen, påstået uberettiget afskedigelse eller bortvisning og talsmand. Tvister om ansættelsesforhold i relation til ansættelseskontrakten, dog ikke løn, samt fortolkning af lederaftalen har slutpunkt i faglig voldgift, mens tvister om påstået uberettiget afskedigelse eller bortvisning, herunder også af talsmand for Ledere har slutpunkt i Ledernævnet. Inden tvister når til enten voldgift eller Ledernævnet er der tre faser, der skal passeres, og som alle muliggør en bilæggelse af tvisten: lokal forhandling mellem lederen og virksomheden (her kan en evt. talsmand deltage), mæglingsmøde mellem de lokale organisationer samt organisationsmøde mellem LH og DA. Såfremt tvisten ikke bilægges i dette forløb, ender den enten i en faglig voldgift eller i Ledernævnet. Til begge disse to instanser udpeger hver af aftaleparterne to medlemmer. Hvis de ikke kan blive enige om formanden for den faglige voldgift, udpeges denne af Arbejdsretten. Formanden for Ledernævnet udpeges af LH og DA blandt Højesterets dommere. Hvis der ikke er enighed herom udpeges formanden blandt Højesterets dommere af præsidenten for Højesteret. Det følger heraf, at Normen ikke gælder på LH-DA området.

Talsmand er betegnelsen for tillidsmanden på LH-området. Såfremt en af parterne på en virksomhed med mindst 10 Ledere ønsker det, udpeger Lederne en talsmand. En talsmand kan også vælges i andre tilfælde, hvor der er enighed herom. For talsmænd er der særlige beskyttelsesregler i relation til afskedigelse eller bortvisning. I større virksomheder kan der endvidere etableres et kontaktudvalg med ligelig repræsentation for talsmændene og arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalg

Mellem DA og bl.a. LH er der indgået en tillægsaftale i relation til samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Tillægsaftalen, der også indgår som bilag til lederaftalen, har to væsentlige bestemmelser. For det første sikrer den, at Lederne indgår på ledersiden i samarbejdsudvalgene, når der er mindst en Leder på virksomheden. Og for det anden kan Lederrepræsentanter i samarbejdsudvalget kræve en drøftelse af dagsordenen forud for møderne i samarbejdsudvalget, således at eventuelle problemer i relation hertil afklares på ledersiden inden mødet.

Historie

Ledernes Hovedorganisation blev dannet 1. jan. 1991 ved en fusion mellem de to dominerende lederorganisationer: Foreningen af værkstedsfunktionærer i Danmark og Foreningen af Arbejdsledere i Danmark. Indtil da blev fællesinteresser varetaget i Fællesrepræsentationen (FR), der blev dannet helt tilbage i 1910. Som eksempel på opgaver, der forinden fusionen blev løst fælles, kan nævnes: fælles a-kasse (første a-kasse for ledere blev oprettet i 1918), fælles blad fra 1985, fælles administrationshus fra 1967. Den første lederorganisation, Foreningen af Værkstedsfunktionærer i Jernindustrien i Danmark blev etableret 26. aug. 1899, foreningens navn blev senere ændret til Foreningen af værkstedsfunktionærer i Danmark. Foreningen af Arbejdsledere i Dansk Industri blev stiftet i 1908, foreningen ændrede senere navn til Foreningen af Arbejdsledere i Danmark.

Specielle forhold

LH har som anført sit udspring i pkt. 5 i septemberforliget fra 1899, der udtrykker den mellemposition, som denne gruppe har mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Denne mellemposition trådte især tydeligt frem under arbejdsconflikter. Skal ledere påtage sig konfliktramt arbejde, som arbejdsgiveren evt. gerne ser udført under arbejdsconflikter?

Den salomoniske løsning på dette afgørende punkt blev i realiteten fundet, da den første fælles overenskomst mellem arbejdsgiverne og lederne blev indgået 26. marts 1920. I denne aftale blev det fastslået, at lederne var neutrale, hvis arbejdsconflikten fulgte de aftalte spilleregler mellem parterne på arbejdsmarkedet, mens de var forpligtet til at udføre konfliktramt arbejde, hvis arbejdsconflikten var overenskomststridig. I lederaftalen er dette nu formuleret således, jf. § 18:

”Under arbejdsconflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører Lederne det arbejde, som de under normale forhold udfører. Hvis værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er Lederne dog pligtige at være behjælpelige med at redde sådanne værdier.

Under en uvarslet arbejdsstandsning, og under en overenskomststridig conflikt i øvrigt, medvirker Lederne endvidere i det omfang, det er muligt, til at opretholde virksomhedens drift.”

Det er kun på det private arbejdsmarked, at lederne er særskilt organiserede. På det offentlige område – og dermed også for f.eks. akademikerorganisationer som djøf – er ledere og arbejdstagere organiseret i en og samme organisation, hvad der kan give slør i interessevaretagelsen.

Lederaftalen gælder ikke i relation til Danmarks Rederiforening.

Kilder:

Ledernes Hovedorganisation 1999. *Lederaftalen*. København.

Poulsen, F. 1999. *Tag en bid brød – om personer og hændelser i Ledernes Hovedorganisation gennem 100 år*. København.

6. DA

DA står for Dansk Arbejdsgiverforening. DA er den fortsættende organisation for Arbejdsgiverforeningen af 1896, der blev stiftet 19. maj 1896.⁶

Vedtægternes § 2 fastlægger DA's idegrundlag på følgende måde:

”DA er en brugerstyret arbejdsgiverpolitisk fællesvirksomhed, der virker som de danske, private arbejdsgiverorganisationers hovedorganisation for arbejdsmarkedsforhold. Gennem DA's idegrundlag sikres:

at DA er et samlende forum for arbejdsgiversidens generelle arbejdsgiverpolitiske synspunkter, og
at DA som hovedorganisation for arbejdsmarkedsforhold optræder på medlemsorganisationernes vegne.”

Organisation

DA er hovedorganisation for 13 medlemsorganisationer, som igen har mere end 29.000 medlemsvirksomheder inden for bl.a. industri, handel, transport, service og byggeri. Ingen virksomhed er længere direkte medlem af DA.

DA's højeste myndighed er bestyrelsen, der ordinært mødes to gange om året. DA's bestyrelse består p.t. af 21 medlemsudpegede repræsentanter, idet hver medlemsorganisation udpeger én repræsentant plus yderligere én repræsentant for hver fulde 10 pct.'s stemmevægt. Stemmevægtene fastsættes i forhold til kontingentet, der igen er lønsumsbestemt, idet en medlemsorganisation dog højst kan have 50 pct. stemmevægt i tilknytning til, at andelen af kontingentet også højst kan være 50 pct., jf. § 10 stk. 2 i vedtægterne. Fordelingen af de medlemsudpegede bestyrelsesmedlemmer og disses stemmevægte fordelt efter medlemsorganisationer fremgår af tabel 3.

Formanden, der ikke samtidig kan være formand for en medlemsorganisation, vælges af de medlemsudpegede bestyrelsesmedlemmer, p.t. 21, med en mindste stemmevægt på $\frac{3}{4}$. Formanden har følgelig ingen stemmevægt. Formanden og viceformanden, hvor sidstnævnte vælges af bestyrelsens midte, er medlem af forretningsudvalget. Forretningsudvalget består herudover af 5 medlemmer fra bestyrelsen. Forretningsudvalgets medlemmer bortset fra formanden udgøres af et bestyrelsesmedlem fra hver af de fire største medlemsorganisationer. De øvrige medlemsorganisationer udpeger de to øvrige medlemmer som bestemt af de to største stemmeandele, som de resterende ni medlemsorganisationer danner i forbindelse med dette valg. Valget til forretningsudvalget skal naturligvis respektere, at viceformanden for bestyrelsen som formanden er født medlem af forretningsudvalget. Forretningsudvalget træffer afgørelser ved konsensus. Kan dette ikke opnås overgår afgørelsen til bestyrelsen, jf. også vedtægternes § 18, stk. 4.

Efter reorganiseringen i 1994 er DA's placering som interesseorganisation til varetagelse af generelle arbejdsgiverspørgsmål blev tydeliggjort i DA's formålparagraf, hvoraf det også klart fremgår, at det er medlemsorganisationerne og disses medlemsvirksomheder, der er hovedaktørerne i relation til indgåelse af overenskomster. Men DA har dog ikke bare en koordinerende rolle i relation til overenskomsterne, idet en medlemsorganisation stadig ikke kan indgå en overenskomst uden at tage forbehold for DA's godkendelse, jf. vedtægternes § 24, stk. 4. Når en medlems-

⁶ Den 22. nov. 1898 ændredes navnet til Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening. Navneskiftet til Dansk Arbejdsgiverforening skete 19. dec. 1919.

organisation i overensstemmelse med bestemmelserne i DA's vedtægter har opnået enighed om en kollektiv overenskomst, skal den skriftlig anmode om DA's godkendelse. DA's bestyrelse træffer beslutning om godkendelse, jf. § 24, stk. 5.

Grundlaget for DA's fremtidige virke er her opsummeret i det afsluttende afsnit under *historie*.

Tabel 3. Antal bestyrelsesmedlemmer og stemmewægt i bestyrelsen til DA's medlemsorganisationer

	Antal repræsentanter i bestyrelsen ^a	Stemmewægte i bestyrelsen ^b
Dansk Industri	6	50,00
HTS Arbejdsgiverforeningen	2	16,53
Dansk Byggeri	2	10,55
Dansk Handel & Service	2	10,55
TEKNIQ	1	4,34
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	1	1,77
Grafisk Arbejdsgiverforening	1	1,76
Asfaltindustrien og Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiver- forening	1	1,17
Dansk Tekstil & Beklædning	1	1,03
Danske Malermestre	1	0,85
Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark	1	0,79
Rederiforeningerne	1	0,33
Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland	1	0,33
I alt	21	100,00

a. Fastsættes som 1 pr. organisation + 1 for hver fulde 10 pct.'s kontingentandel.

b. Disse stemmer råder organisationernes medlemmer kollektivt over. En organisations samlede stemmewægt fordeles på de af organisationens repræsentanter, som er tilstede på et møde.

Hovedaftale

Hovedaftalen mellem DA og LO er gengivet i bilag 2.2 og omtalt i afsnit 2.2, hvorfor den ikke nærmere skal kommenteres her. DA har ingen hovedaftale med FTF. Med LH har DA en lederaftale, som her er beskrevet under LH.

Samarbejdsaftale

Se under afsnit 2.

Historie

DA blev som anført stiftet i 1896. En organisation med en så lang levetid, over 100 år, er ikke upåvirket af samfundsudviklingen i øvrigt. Det er ovenfor beskrevet, hvordan fremkomsten af mere

komplekse og integrerede produktionsforhold, stærkere underorganisationer, globalisering mv. generelt har påvirket vilkårene for også arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Fremkomsten af mere komplekse og integrerede produktionsforhold betød, at mange virksomheder under DA blev meget sårbare over for konflikter på selv ret snævre fagområder. Dette betød, at det i stigende grad blev uhensigtsmæssigt med fagspecifikke eller uddannelsesspecifikke overenskomster. Industribaserede overenskomster med alle fag- og uddannelsesgrupper omfattet i én overenskomst blev derfor det ønskede slutmål for mange virksomheder. Samtidig med en realisering heraf kunne såvel arbejdsgiveropgaver som øvrige erhvervsmæssige opgaver, der typisk var placeret i brancheorganisationer som eksempelvis Industrirådet, varetages af en og samme organisation. En sådan organisatorisk struktur med en fælles arbejdsgiver- og erhvervsorganisation for brede hovedbrancher blev af mange virksomheder betragtet som slutstenen på den organisatoriske udvikling. Dette ville uundgåeligt også få betydning for DA's organisering og opgavevaretagelse.

Ændringen i grundvilkårene for DA, som tegnede sig af denne mulige udvikling, blev allerede skitseret i en i 1973 fremlagt strukturrapport. Når der skulle gå mere end 20 år før denne udvikling slog igennem på DA's organisering og opgavevaretagelse ved "den store omstilling" i 1994, hang det ikke mindst sammen med, at dette forudsatte en omfattende omstrukturering blandt DA's medlemmer, som det også fremgik af strukturrapporten. Så sent som i 1989 havde DA således hele 151 medlemsorganisationer.⁷ Mange af DA's medlemsorganisationer var derfor (endnu) ikke stærke nok til at overtage de opgaver fra DA, som en sådan struktur nødvendiggjorde. Strukturrapporten fra 1973 betød således først og fremmest, at der blev sat fokus på denne nødvendige forudsætning for en organisationsændring. Når grundlaget for denne omfattende organisationsændring overhovedet kom i stand, skyldtes det ikke mindst, at Jernet (kort betegnelse for: Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark) gik i forvejen ved at skabe de organisationsmæssige rammer herfor inden for sit eget område. For det første meldte Jernet sig samlet ind i DA i 1976. De organisationer, der var medlemmer af Jernet, meldte sig i tilslutning hertil ud af DA, hvorefter deres medlemskab i DA blev indirekte og gik via Jernet. Hermed signalerede DA's største medlemsorganisation også, at den ønskede, at DA skulle være organisationernes organisation. Og dette blev også resultatet i 1989, hvorefter enkeltvirksomheder ikke længere kunne være medlemmer af DA. For det andet opbyggede Jernet en organisation, der selv kunne klare en række af de opgaver, som DA ellers varetog for dets medlemmer.

Udviklingen mod en ny struktur tog dog først rigtig fart fra 1990 med dannelsen af Industriens Arbejdsgivere, som var en fusion af Jernet og Industrifagene.⁸ Men herefter gik det endog meget stærkt. Allerede i 1992 fortsatte udviklingen med oprettelsen af Dansk Industri, der blev dannet ved en fusion mellem Industriens Arbejdsgivere og Industrirådet. Derved blev der skabt en organisation, der kunne varetage såvel arbejdsgiverinteresser som erhvervsøkonomiske opgaver på næsten hele industriområdet. Tilgang af fem små arbejdsgiverforeninger til Dansk Industri betød endvidere, at 52 pct. af lønsummen og dermed også kontingentindtægterne til DA hidrørte fra Dansk Industri's medlemsvirksomheder. Dette betød samtidig, at Dansk Industri samtidig fik majoritet i DA's styrende organer. Udviklingen inden for industriområdet blev fulgt op med bl.a. dannelsen af Dansk

⁷ Antallet af virksomheder, der var direkte medlemmer af DA var i 1954, hvor det toppede, 339. I 1972 var det 200, og 61 i 1973. Årsagen til det kraftige fald fra 1972 til 1973 var DA's eget ønske om, at det var arbejdsgiverforeninger, der var medlemmer. Primo 1989 var det kun 6 virksomheder, der var direkte medlemmer af DA.

⁸ Den fulde betegnelse var: Industrifagenes Almindelige Arbejdsgiverforening.

Handel & Service i 1993. Og i 1994 var tiden så moden til ”den store omstilling” af DA’s organisering og opgavevaretagelse.

Resultatet heraf kan beskrives med to ord: brugerstyret (organisationernes organisation) og arbejdsmarkedsforhold som det helt primære fokusområde, jf. også vedtægternes § 2. Dette betød, at en lang række opgaver, bl.a. kursusvirksomhed og informationsvirksomhed, ligesom den lokale organisationsdel blev overflyttet til medlemsorganisationerne. Det er under *organisation* anført, at DA nu har 13 medlemsorganisationer. Det fremgår endvidere, at der er indført vedtægtsbestemmelser, som betyder, at en medlemsorganisation ikke kan have mere end 50 pct. af stemmewægten sammenhængende med, at kontingentandelen også er begrænset til 50 pct. Denne bestemmelse skal ses i lyset af, at det hurtigt viste sig, at det kunne få negative følger for opslutningen om DA, hvis en enkelt medlemsorganisation alene kunne afgøre selv kontroversielle spørgsmål, hvor medlemmerne var delte, som det kom frem i forbindelse med overenskomstforløbet i 1995, se nærmere herom i Fink (1996).⁹

Selv om medlemsorganisationerne af DA nu er blevet så store, at de kan klare sig alene, har de alligevel en vital interesse i fællesorganisationen DA. Hertil er der en række grunde. For det første er det centralt for DA’s medlemsorganisationer at sikre en koordinering af overenskomstforhandlingerne, således at hensynet til konkurrenceevnen og en minimering af konfliktrisiciene varetages optimalt. For det andet sikrer DA medlemmerne via bestemmelsen om kravet om godkendelse af medlemmernes overenskomster, jf. vedtægternes § 24, stk. 4, at heller ingen andre medlemsorganisationer kan indgå en overenskomst, som ikke kan godkendes af flertallet. For det tredje betyder sammenkædningsreglerne i Forligsmandsloven, at der kan opstå behov for koordinering af interesser. For det fjerde giver medlemskabet af DA medlemsorganisationerne mulighed for at trække på en større konfliktfond, jf. den fælles reservefond i DA. Den fælles reservefond er sammen med de faglige hjælpefonde, som medlemsorganisationer af DA er forpligtet til at opbygge, det finansielle konfliktberedskab under DA-området, se nærmere herom i vedtægternes kapitel 6. Hertil kommer, at en fælles organisation givetvis også er nødvendig for at beskytte den aftalebaserede danske arbejdsmarkedsmodel. Dette kom meget tydeligt frem under 2004-overenskomsten. HK ønskede at få en barselsfond med henblik på at modvirke forskelsbehandling mellem kvinder og mænd. Imødekommen af dette krav ville naturligvis især belaste arbejdsgivere/brancher med en høj kvindeandel, hvorfor kravets gennemførelse nødvendiggjorde – såfremt forslaget skulle være neutral over for kønsproportionen på de enkelte arbejdspladser – oprettelsen af en fælles barselsfond til udligning af arbejdsgivernes udgifter til lønsupplering under barsel. Dette forslag mødte især modstand i Dansk Industri (DI), der allerede havde etableret en ordning, som de ikke ønskede at ændre. DI-området svarer til det øvrige DA-område med hensyn til andel af kvinder og mænd. Men efter svære forhandlinger mellem hovedorganisationerne i Forligsinstitutionen, blev der fremsat et mæglingsforslag, hvori der indgik en fælles barselsudligning mellem arbejdsgiverne i DA. Havde arbejdsmarkedets parter ikke kunnet indgå en aftale herom, var der givetvis kommet et lovindgreb dækkende DA-området. Så hvis grænserne for det aftalebaserede ikke skal indskrænkes, når der ikke er sammenfaldende interesser blandt underorganisationerne – være sig på arbejdsgiverside eller på arbejdstagerside – er det nødvendigt med en overliggende organisation. Det bliver derfor også en udfordring for DA og ikke mindst dens medlemsorganisationer, at DA, selv om DA ”kun” er organisationernes organisation, får mulighed for at agere i en række situationer, hvor der ikke er fælles interesser mellem medlemsorganisationerne.

⁹ I en række sammenhænge kræver en beslutning i bestyrelsen dog ¾ deles stemmewægt, se § 5, 10, 11, 17, 29, 36, 50, 51, 53, 58 og 59 i vedtægterne.

Specielle forhold

DA har i en meget lang periode været den primære organisation, der indsamlede og bearbejdede lønoplysninger såvel til brug for dens medlemmer som til grundlaget for den officielle lønstatistik. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at der i vedtægternes § 12 er heraf afledte krav til medlemsorganisationerne og deres medlemsvirksomheder. I den årlige arbejdsmarkedsrapport fra DA er der som følge heraf også en række væsentlige oplysninger, ligesom rapporten indeholder megen anden relevant statistik om arbejdsmarkedsforhold. Hertil kommer en række temaartikler. I 2005 arbejdsmarkedsrapporten var disse: sygefravær, fleksjob, revalidering og kontanthjælp.

Kilder:

DA 2005a. *Vedtægter, 20. april 2005*. København.

DA 2005b. *Arbejdsmarkedsrapport*. København.

Fink, J. 1996. *DA i Danmark 1956-1996*. København.

7. FA

FA står for Finanssektorens Arbejdsgiverforening. FA er arbejdsgiverforening for banker, sparekasser, forsikringsselskaber og andre virksomheder i den finansielle sektor. FA har næsten 250 medlemsvirksomheder, der beskæftiger omkring 65.000 medarbejdere svarende til ca. 95 pct. af de beskæftigede i den finansielle sektor. FA's hovedopgaver er at forhandle overenskomster, bistå i løsning af hertil hørende forhold samt at være den finansielle sektors arbejdsgivertalerør over for beslutningstagere i Danmark og også EU.

Organisation

FA's øverste myndighed er generalforsamlingen. Generalforsamlingen udpeger/vælger bestyrelsesmedlemmer og repræsentantskabsmedlemmer. Kontingentbetaling og stemmewægt er grundlæggende bestemt af antal medarbejdere i medlemsvirksomhederne. Til generalforsamlingen har hvert medlem 1 stemme og yderligere 1 stemme for hver fulde 20 medarbejdere.

Repræsentantskabet består af bestyrelsen og et antal medlemmer valgt/udpeget af 5 grupper. Virksomheder med 1.000 medarbejdere eller derover udpeger et medlem for de første 1.000 medarbejdere og yderligere et medlem pr. fulde 5.000 medarbejdere derover. Pengeinstitutter, forsikringsselskaber samt realkreditinstitutter og andre særlige kreditinstitutter vælger henholdsvis 11, 5 og 1 medlemmer blandt virksomheder med under 1.000 medarbejdere. Medlemsvirksomheder, der ikke er repræsenteret af disse fire grupper, vælger 4 medlemmer. Repræsentantskabsmedlemmer fra samme store virksomheder har tilsammen 1 stemme pr. fulde 100 medarbejdere i virksomheden, de øvrige medlemmer af repræsentantskabet har hver 10 stemmer. Repræsentantskabet vælger dets formand blandt bestyrelsens medlemmer. Formanden er tillige formand for bestyrelsen.

Repræsentantskabet afgør om de overenskomster om løn- og arbejdsvilkår, som indgås af FA, kan godkendes og træffer endvidere afgørelse om arbejdsstandsning. $\frac{1}{4}$ af repræsentantskabets medlemmer kan dog kræve afgørelsen om overenskomster henlagt til en generalforsamlingsbeslutning. Til vedtagelse af arbejdsstandsning kræves et flertal på $\frac{3}{4}$.

Bestyrelsen består af 10 medlemmer. De to største medlemsvirksomheder (p.t. Danske Bank og Nordea) udpeger hvert et bestyrelsesmedlem. Pengeinstitutter, forsikringsselskaber og realkreditinstitutter vælger hhv. 6, 3 og 1 bestyrelsesmedlem, idet dette antal dog reduceres med to fra den gruppe/de grupper, der også er repræsenteret via de to største medlemsvirksomheder.

Hovedaftale

FA har en hovedaftale med såvel Finansforbundet som Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL). Finansforbundet og DFL er FA's centrale overenskomstparter, idet FA derudover kun har kollektive overenskomster med Centralforeningen for Danske Assurandører (CDA). Disse tre organisationer, der alle er medlemmer af FTF, organiserer omkring 90 pct. af medarbejderne i den finansielle sektor. Dette hænger også sammen med, at Finansforbundet og DFL er opbygget som industriforbund, som derfor ikke blot organiserer traditionelle funktionærer, men også f.eks. håndværkere og rengøringspersonale, der dog er ansat på funktionærlignende vilkår. CDA organiserer assurandører og følger således den traditionelle fagorganisationsmodel.

Hovedaftalen mellem FA på den ene side og henholdsvis Finansforbundet og DFL på den anden side er i det væsentlige opbygget som hovedaftalen mellem DA og LO, men der er dog også ikke ubetydelige afvigelser herfra, ligesom der er forskel mellem de to hovedaftaler.

I hovedaftalen mellem FA og DFL er det i som i hovedaftalen mellem DA og LO aftalt, at FA kan kræve, at medarbejdere med overordnede ledelsesfunktioner (ledere med direkte reference til direktionen) står uden for DFL. Hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet indeholder derimod ikke denne bestemmelse. Det er dog et spørgsmål, hvor væsentlig denne forskel er, idet Finansforbundet for det første har tilkendegivet, at det ikke finder det unaturligt, at vicedirektører og underdirektører samt ledere af personalefunktioner og ledere af direktionssekretariater ikke er medlemmer af Finansforbundet, og for det andet har understreget, at medlemskab af Finansforbundet er frivilligt. Hertil kommer, at visse højtlønnede medarbejdere holdes uden for arbejdsstandsninger. Omfanget heraf er nærmere reguleret i et bilag til hovedaftalen. Men der er naturligvis den forskel, at initiativrollen i FA/DFL hovedaftalen ligger hos medlemmerne af FA, mens initiativrollen i FA/Finansforbunds aftalen ligger hos den enkelte ledende medarbejder, jf. dog den omtalte undtagelse for højt lønnede medarbejdere.

Hovedaftalen FA/Finansforbundet har en række bestemmelser, der reducerer risikoen/muligheden for arbejdsstandsning vedr. lokale virksomhedsoverenskomster. Uenighed om fornyelse af lokale virksomhedsoverenskomster, jf. § 6, stk. 2, kan ikke være grundlag for at erklære arbejdsstandsning. Fører mægling ikke til en løsning, afgøres uenigheden ved faglig voldgift. Kan der heller ikke næste gang opnås enighed om en ny virksomhedsoverenskomst, erstattes denne af standardoverenskomsten på området.¹⁰ Standardoverenskomsten på FA/Finansforbundsområdet er den overenskomst, der anvendes, når der ikke er etableret en virksomhedsoverenskomst, hvad standardoverenskomsten åbner op for. I tilknytning hertil bemærkes, at virksomhedsoverenskomster kun kan indgås på FA-området, hvis det er hjemlet i en hovedaftale – som mellem FA og Finansforbundet – eller det tidligere har været tilfældet, jf. § 14 i FA's vedtægter.

Begge FA's to hovedaftaler indeholder mere detaljerede regler med hensyn til procedurer og tidsfrister for iværksættelse af overenskomstmedholdige arbejdsstandsninger end hovedaftalen mellem LO og DA.

Hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet er senest ændret med virkning fra 1. april 2001 og fremgår af FA og Finansforbundet (2005, 248-54).

Hovedaftalen mellem FA og DFL er senest ændret med virkning fra 4. feb. 2003 og fremgår af FA og DFL (2005, 249-54).

Samarbejdsaftale

FA har samarbejdsaftaler med såvel Finansforbundet som DFL. Disse svarer meget til samarbejdsaftalen mellem LO og DA.

Historie

FA blev stiftet 2. nov. 1989 ved en fusion mellem Danske Bankers Forhandlingsorganisation (stiftet i 1949), Sparekassernes Forhandlingsorganisation (stiftet i 1959) og Forsikringsselskabernes For-

¹⁰ Hertil kommer som anført, at hovedaftalen FA/Finansforbundet har bestemmelser om, at visse højtlønnede medarbejdere holdes uden for arbejdsstandsninger.

handlingsorganisation (stiftet i 1949). Realkreditområdet er siden 1990 kommet gradvist ind i FA. Alle fire finansielle brancher har derfor nu FA som arbejdsgiverorganisation, omend der stadig er visse særvilkår for primært de ikke-pengeinstitutejede realkreditinstitutter.

Udviklingen på dette område skal ses i lyset af, at der i 1980'erne og 1990'erne blev åbnet op for, at sparrekasser kunne omdanne sig til aktieselskaber og drive bankvirksomhed, ligesom det blev muligt at drive såvel bank-, forsikrings- og realkreditvirksomhed inden for samme koncern, hvilket bl.a. er gældende for Danske Bank koncernen og Nordea-koncernen.

Særligt

Siden 1989 har det ikke længere været muligt for virksomheder at være direkte medlemmer af DA. Og i SALA optages enkeltvirksomheder kun undtagelsesvist. I FA er virksomheder i den finansielle sektor derimod direkte medlemmer. I denne sammenhæng bemærkes, at virksomheder, der indgår i en koncern, optages enkeltvis.

FA udarbejder som DA lønstatistik, men naturligvis for de ansatte i den finansielle sektor.

Kilder:

FA 2003. *Vedtægter af 10. juni 2003*. København.

FA og DFL 2005. *Overenskomst 2005*. Forsikringsområdet. København.

FA og Finansforbundet 2005. *Standardoverenskomst 2005*. København.

8. SALA

SALA's fulde navn er Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA). SALA er hovedorganisationen for arbejdsgiverforeninger med tilknytning til landbruget og landbrugets forarbejdningsevirkomheder. SALA er medlemmernes talerør over for offentlige myndigheder og øvrige organisationer, som de repræsenterer i forskellige råd, nævn og udvalg. SALA har i relation til indgåelse af overenskomster om løn- og arbejdsvilkår en decentral opbygning, jf. nedenfor.

Organisation

Lige fra dets stiftelse har SALA været opbygget som foreningernes forening, idet der kun undtagelsesvist optages enkeltvirksomheder. SALA's medlemmer er p.t. – efter en række omfattende fusioner i underliggende medlemsforeninger – alene to arbejdsgiverforeninger og en virksomhed, DLG (2). De to arbejdsgiverforeninger er: Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (9) og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening (6). Tallene i parentes er det antal pladser, som medlemmerne har i repræsentantskabet.

Repræsentantskabet er foreningens øverste myndighed. Hvert medlem har ret til én plads i repræsentantskabet for hver påbegyndte 500 mio. kr. i lønsum, hvilket skal ses i sammenhæng med, at kontingentet er lønsumsbestemt. Bestyrelsen dannes ved, at hvert medlem af SALA udpeger et medlem, idet repræsentantskabet i hvert enkelt tilfælde afgør enkeltvirksomheders repræsentation i bestyrelsen. Bestyrelsen består af tre medlemmer fra hhv. de to foreninger og DLG. DLG har således fået godkendt et bestyrelsesmedlem af repræsentantskabet. Både i repræsentantskab og bestyrelse er den alm. beslutningsregel, at hvert medlem har én stemme og at afgørelser træffes ved alm. flertal. Dette er naturligvis især relevant i bestyrelsessager, hvor medlemmerne altså har samme stemmewægt uanset den bagvedliggende lønsum. Såfremt medlemmer af bestyrelsen, der repræsenterer mere end 25 pct. af den samlede lønsum, ønsker en sag henvist til behandling i repræsentantskabet, overgår afgørelsen til dette organ.

SALA har – i modsætning til DA – ikke kompetence til at godkende eller forkaste de aftaler og overenskomster, som medlemmerne har indgået. Det er således medlemmerne, der har denne afgørende kompetence. SALA har dog naturligvis en afgørende koordinerende funktion i forbindelse med medlemmernes forhandlinger om overenskomster o. lign., idet medlemmerne skal informere SALA under hele processen, ligesom SALA skal orientere de øvrige medlemmer om forhandlingssituationen på de andres område. Såfremt forhandlinger om overenskomster for SALA's medlemmer overgår til Forligsinstitutionen kan forligsmanden via sammenkædningsregler fremsætte forslag, der ikke kun vedrører et enkelt medlem. Såfremt dette medlem ikke kan anbefale det fremsatte mæglingsforslag, er de øvrige medlemmer forpligtet til at nægte at anbefale dette mæglingsforslag, hvis dette medlem forlanger det. I afstemninger om sådanne kollektive forslag har de omfattende medlemmer en stemmewægt, der svarer til lønsummen, (Vedtægternes § 17).

Hovedaftale

Den første hovedaftale mellem SALA og LO blev indgået i 1963. SALA's placering som en hovedorganisation på arbejdsmarkedet blev hermed definitivt fastslået.

Hovedaftalen mellem SALA og LO er i det væsentligste helt identisk – ord for ord – med hovedaftalen mellem DA og LO. De væsentligste forskelle er:

- tidsfristen i afskedigelsessager (§4) er 7 dage mod 14 dage i DA-LO hovedaftalen,
- slutprotokollatets understregning af, at parterne er enige om at fremme løsningen på en eventuel konflikt mest muligt inden for de fastlagte frister,
- slutprotokollatets fremhævelse af, at der skal finde en drøftelse sted mellem hovedorganisationerne, inden en sympatikonflikt varsles.

Slutprotokollatets formuleringer skal ses i lyset af de dyreværnsmæssige forhold, der gælder på SALA-området.

Sammenfaldet mellem de to hovedaftaler betyder også, at "Normen" gælder for SALA-LO området.

Samarbejdsaftale

Den første samarbejdsaftale mellem SALA og LO blev indgået i 1966. Også denne aftale svarer i hovedtræk til samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Samarbejdsudvalg skal oprettes på virksomheder i det primære landbrug med 25 ansatte og derover og i forædlingsvirksomheder med 35 ansatte og derover. Samarbejdsudvalgene er paritetisk sammensat, idet formandsposten varetages af en ansvarlig virksomhedsleder og næstformanden vælges af medarbejdergruppen. Såfremt der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand. Antallet af medlemmer i samarbejdsudvalget stiger med antallet af medarbejdere fra 4 til 12 med halvdelen til ledelsesgruppen og halvdelen til medarbejdergruppen. I virksomheder med mere end 1000 ansatte kan antallet efter aftale dog forøges. Ansatte, der hører under LH, repræsenteres af ledelsesgruppens medlemmer. Tillidsrepræsentanter, herunder en fællestillidsrepræsentant, er fødte medlemmer af samarbejdsudvalget, hvis der er pladser nok. De ansatte skal således kun foretage valg af repræsentanter i samarbejdsudvalget, hvis der er for mange tillidsrepræsentanter – og så mellem disse – og hvis der er for få tillidsrepræsentanter, idet der i dette tilfælde skal foretages et valg mellem de øvrige ansatte uden for LH-området.

Historie

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger blev stiftet 11. juni 1947. Sammenslutningen var en naturlig formalisering af det samarbejde, der forud var foregået gennem nogle år mellem arbejdsgiverforeninger på landbrugsområdet omkring løn- og arbejdsforhold i almindelighed og overenskomstforhandlinger i særdeleshed.

Over tid har medlemskredsen varieret noget, idet medlemskredsen dels er blevet udvidet og dels indskrænket. Det er dog ikke mindst fusioner mellem medlemmerne, der har påvirket antallet af medlemmer i SALA. P.t. udgøres medlemskredsen af det primære landbrug i bred forstand og nogle af landbrugets forsynings- og forædlingsvirksomheder.

Særlige forhold

Produktionsvilkårene for medlemmerne og deres medlemsvirksomheder har naturligvis betydning for SALA. Her skal alene nævnes, at hensynet til husdyrenes ve og vel stiller særlige krav til hurtig reaktion i tilknytning til f.eks. konflikter på arbejdsmarkedet. Det er dette hensyn, der bl.a. fremgår af slutprotokollatet til hovedaftalen.

Et andet særkende for medlemmerne af SALA er, at normallønssystemet er så udbredt, hvad der naturligvis afspejler medlemmernes ønske.

Kilder:

SALA 1997. *Jubilæumsskrift 1947-1997*. København.

SALA 2002. *Vedtægter*. København.

SALA 2005. *Årsberetning 3005*. København.

SALA-LO 1991. *Hovedaftale*. København.

Samarbejdsnævnet SALA-LO 2005. *Samarbejdsaftalen 2005*. København.

Bilag 2.2

Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund af 5. september 1899

(inddelingen i Paragraffer er foretaget efter Overenskomstens Underskrift)

1. Alle Overenskomster vedrørende Arbejdstid, Lønforhold, Priskuranter, Voldgiftsregler m.m., som være gjældende ved Arbejdsstandsningens Begyndelse, vedblive fremdeles at være i Kraft, dog med de Modifikationer, som resulterer af efterfølgende bestemmelser.
2. Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund erkjende herved hinandens Berettigelse til henholdsvis at dekretere eller godkjende Arbejdsstandsning; dog maa ingen Lockout eller Strejke af hvilken som helst Grund eller Omfang dekretes eller godkjendes af nogen af Parterne, forinden den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer af en efter vedkommende Organisations Love dertil kompetent Forsamling. At man agter at forelægge en saadan Forsamling Forslag om Arbejdsstandsning, skal tilkjendegives den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ved særlig og anbefalet Skrivelse mindst 14 Dage, før Arbejdsstandsningen efter Forslaget agtes iværksat, og der skal paa samme Maade gives den anden Part Meddelelse om Forsamlingens Beslutning mindst 7 Dage, forinden Arbejdsstandsningen iværk-sættes. Enhver af Parterne forpligter sig til ikke at godkjende eller understøtte nogen Strejke eller Lockout, saafremt den er etableret i Strid med ovenstaaende Bestemmelser. Som Strejke eller Lockout betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes under Hovedorganisationens eller nogen under den hørende Organisations Medvirkning eller med dens udtalte eller stiltiende Godkjendelse, efter at den fra Modpartens Side er gjort bekjendt dermed. Det vedtages derhos, at det skal betragtes som Brud paa denne Overenskomst, hvis Arbejder- eller Arbejdsgiverorganisationer, der staa udenfor de to nævnte Hovedorganisationer eller have udmeldt sig af dem, under Strid med nogen af disse eller af de under dem hørende Organisationer understøttes af nogen ved nærværende Overenskomst forpligtet part.
3. Overenskomster, der maatte blive afsluttede imellem de to Hovedorganisationer, skulle respekteres og efterkommes af alle under dem hørende Organisationer under vedkommende Hovedorganisations Ansvar.
4. Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft anerkjendes, eventuelt støttes, af Arbejdernes Hovedorganisation. Overfor Arbejdere, en eller flere, hvem et bestemt Arbejde mod aftalt Vederlag (Akkord) uden noget Forbehold er overdraget, og som gjøre deres Skyldighed, ere Arbejdsgivere dog ikke berettigede til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne, uden samtidig at godtgjøre dem det derved lidte økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgjøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgjør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.
5. Fastlønnede Formænd eller Arbejdsledere skulle, saalænge de beklæde saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Ved fastlønnede Formænd og

Arbejdsledere forstaas saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd, ikke deltage i Akkorder og ikke ere interesserede i Akkordoverskud.

6. Opsigelsesfristen for Overenskomster angaaende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold fastsættes herefter til mindst 3 Maaneder, medens Opsigelsesterminen vil være at fastsætte i hvert enkelt Tilfælde i den paagjældende Overenskomst. Bestaaende Overenskomster forblive uberørte af denne Bestemmelse indtil deres Udløb efter vedtagen Opsigelse.

7. Efter Konflikts Afslutning maa der ikke paa nogen af Siderne finde nogen Art af Boycotting Sted hverken overfor Arbejdsgivere eller Arbejdere.

8. Ved Konflikts Ophør gaa samtlige Arbejdere i Arbejde paa de samme Arbejdssteder, hvor de vare beskjæftigede ved Konflikts Begyndelse. Ligesom det er en Selvfølge, at samtlige Arbejdssteder aabnes samtidig og saa vidt muligt i samme Omfang som ved Arbejdets Ophør, saaledes skulle samtlige Arbejdere ogsaa, saavidt Forholdene tilstede det, gaa i Arbejde paa de samme Steder, hvor de vare beskjæftigede før Lockout'en.

9. Iøvrigt forudsættes det som selvfølgelig, at De samvirkende Fagforbund vil være villig til af al Magt sammen med Arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold, først og fremmest derved, at der ikke under nogen Omstændighed fra nogensomhelst Organisations Side lægges Hindringer i Vejen for nogensomhelst Arbejder for at benytte sin naturlige Ret til at udføre saa meget og saa godt Arbejde, som hans Evner og Uddannelse tillader ham, ligesom det ogsaa maa betragtes som særligt vigtigt, at Hovedorganisationerne samvirke til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadan muligt maatte finde Sted. En Opsigelsesfrist mellem Arbejdsgivere og Arbejdere erkjendes tillige i adskillige Fag for at være i begge Parter Interesse. Det samme gjælder med Hensyn til Ordningen af Betalingen for Overarbejde, Ordningen af Lærlingenes Lønningsforhold under Akkordarbejde og Oprettelse af nogenlunde ensartede Voldgiftsregler i alle Fag for Afgjørelse af faglig Strid. Hovedorganisationerne ere derfor enige om at samvirke til en for begge Parter tilfredsstillende Løsning af disse Forhold.

10. I Tilfælde af, at nogen underordnet Organisation eller nogen enkelt Arbejder eller Arbejdsgiver formenes at have gjort Brud paa nærværende Overenskomst, skal Spørgsmaalet – hvis der ikke i de bestaaende Overenskomster eller i nærværende Overenskomst findes andre Regler, eller hvis Anvendelsen af disse Regler ikke har ført til nogen Ordning – først gjøres til Gjenstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Opnaas ikke derved en tilfredsstillende Ordning, kan enhver af Hovedorganisationerne gennem Forretningsudvalget bringe Spørgsmaalet ind for Københavns Landsover- samt Hof- og Stadsret som vedtaget Værnething ved Søgmaal mod den anden Hovedorganisation paa dens Vegne, som formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten.

11. Saafremt en af Hovedorganisationerne formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten, kan Spørgsmaalet herom af den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ligeledes indbringes for den nævnte Ret.

12. Foranstaaende Overenskomst underskrives af Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund paa samtlige derunder hørende Organisationers Vegne og eventuelt de enkelte uden for dette staaende Arbejderorganisationers paa den ene Side, med bindende Virkning for samtlige nævnte Organisationer, og af Forretningsudvalget for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening paa

samtligte under denne hørende Foreningers og Virksomheders Vegne paa den anden Side, med bindende Virkning for samtligte disse Foreninger og Virksomheder.

13. De under de to Hovedorganisationer hørende Foreninger eller Virksomheder skulle ikke ved – før eller efter Overenskomstens Afslutning – at træde ud af Hovedorganisationerne kunne løse sig fra de Forpligtelser, disse ved nærværende Overenskomst ere gaaede ind paa. De vedblive at staa ved Magt, indtil Overenskomsten for disses Vedkommende opsiges af nogen af Hovedorganisationerne.

*

Midlertidige bestemmelser

(er her udeladt, se kilden)

Kjøbenhavn, den 5te September 1899.

(underskrifter: også udeladt)

*

I Tilslutning til ovenstaaende under D.D. underskrevne Overenskomst har Forretningsudvalget for henholdsvis Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund endvidere vedtaget med bindende Virkning for de nævnte Hovedorganisationer:

1) At der ved Ordningen af praktiske Arbejdsforhold ikke fra nogen af Hovedorganisationernes Side maa fastsættes eller godkjendes nogen Bestemmelse, der staar i Modstrid med Bestemmelserne i ovenstaaende Overenskomst.

2) Saafremt nogen af Hovedorganisationerne formener, at der er gjort Brud paa denne Regel, kan den indbringe Spørgsmaalet for Hof- og Stadsretten i Kjøbenhavn, indtil det kan henvises til en permanent Voldgiftsdomstol, overfor hvilken der ved Lov er fastsat samme Vidnepligt, som overfor Landets almindelige Domstole. Denne Voldgiftsdomstol skal bestaa af 7 Medlemmer, af hvilke hver af Parterne vælger 3 udenfor vedkommende Organisations Bestyrelse, og Formanden vælges af disse 6 i Forening blandt Landets Jurister. Saasart denne Voldgiftsdomstol er oprettet, træder den straks i Stedet for Hof- og Stadsretten i alle Forhold vedrørende ovenstaaende Overenskomst (jfr. dennes 10 og 11. Stykke).

3) Nu bestaaende skriftlige Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere vedrørende Arbejdsordningen i de respektive Fag forblive uberørte af Bestemmelserne i ovenstaaende Overenskomst, 4de Stykke, og kunne kun bortfalde ved lovlige Opsigelse.

Kjøbenhavn, den 5te September 1899

(underskrifter udeladt)

Kilde: Hansen, A. 1909. *Den Permanente Voldgiftsrets Kendelser 1900-1908*. København, side 115-23.

Anmærkning: I kilden er der også en række notehenviisninger og –forklaringer.

Bilag 2.3

Hovedaftalen af 1992

§1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§2

Stk. 1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsninger nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der

ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§3

Stk. 1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§4

Stk. 1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

b) Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være

Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

f) ”Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

§5

Stk. 1. Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

PROTOKOLLAT

Parterne er enige om, at såfremt Hovedaftalens § 5 skulle vanskeliggøre organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet, er man indstillet på at drøfte en løsning heraf.

§6

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretslige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2. ”Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§7

Stk. 1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med regler i § 2.

§8

Stk. 1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jfr. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jfr. stk. 2, 3 og 4.

§9

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§10

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jfr. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§12

Stk. 1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

PROTOKOLLAT

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jfr. herom Hovedaftalen i øvrigt. Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

København, den 1. oktober 1992.

Bilag 2.4

Norm for regler for behandling af faglig strid Vedtaget af Fællesudvalget af 17. august 1908

§1

Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde – jfr. dog § 5 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

§2

Mæglingsudvalget skal bestå af ... medlemmer, hvoraf ... vælges af og ... af

§3

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling, i København inden for en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Samtidig med, at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal den meddele den anden organisation, hvem der på dens vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derefter forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnet på sin repræsentant ved mæglingsmødet.

§4

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen videre til behandling mellem de undertegnede organisationer.

Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i §3.

§5

Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en foreliggende priskurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning som følge af sådan uenighed må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

I alle andre tilfælde skal mægling (jfr. §§ 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes – medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationerne ret til gennem anvendelse af arbejdsstandsning at søge at føre deres krav igennem.

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Den faste Voldgiftsret¹.

§6

Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af ... medlemmer, hvoraf ... vælges af og ... af samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode om at udnævne ham.

§7

Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også af opmanden, såfremt han har voteret i sagen.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

§8

Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

§9

Til dækning af udgifter, som måtte foranlediges af voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af de to parter et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette beløb, som ikke må være under kr. og ikke større end kr.

¹ Fra 21. april 1964, *Arbejdsretten*.

Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøget. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger; de herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

§10

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

§11

Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling og voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller De samvirkende Fagforbund (jfr. overenskomsten af 5. september 1899, andet stykke².)

Vedtaget af Fællesudvalget af 17. August 1908.

² Nu Hovedaftalen af 31. oktober 1973, §2)

Bilag 2.5

Arbejdsretten

1. Modtagne og afsluttede sager

I tiårsperioden 1994-2003 har der været en trendmæssig stigning i sagerne ved Arbejdsretten. Antallet af modtagne sager er således steget fra knap 500 i 1994 til over 1300 i 2003, jf. tabel 1. Den stærke stigning i antallet af modtagne sager har betydet, at der er indtruffet en tredobling i antallet af ikke-afsluttede sager fra 1994-2003. Men som det fremgår af tabel 2, er det især antallet af sager, der afsluttes ved enten bortfald eller udeblivelsesdom, der er steget. I de andre sager er der ikke tale om nogen trendmæssig stigning. Dette giver sig da også udslag i, at de gennemsnitlige sagsbehandlingstider, jf. tabel 3, heller ikke har udvist nogen trendmæssig stigning for de sager, der underkastes en egentlig retslig behandling.

Tabel 1. Modtagne, afsluttede og ikke-afsluttede sager ved Arbejdsretten 1993-2004

	Modtagne sager	Afsluttede sager	Ikke-afsluttede sager, ultimo
1994	467	504	196
1995	650	458	346
1996	460	505	299
1997	703	696	301
1998	733	728	295
1999	939	958	276
2000	992	986	273
2001	1073	964	382
2002	1431	1071 ^a	724
2003	1318	1282	623

a. 1051 i kilden, men der er anført 1071 i kilden til tabel 2.

Kilde: Betænkning nr. 1465. *Bilag til betænkning fra udvalget om dommeres bibeskæftigelse*. København.

Af de 1318 modtagne sager i 2003 blev langt den største del indbragt af LO, og disse sager var især rettet mod ikke-organiserede arbejdsgivere.

Tabel 2 viser, hvordan de afsluttede sager i årene 1994-2003 fordelte sig på: bortfald, udeblivelsesdom, forligt efter forberedende retsmøde(r) og afgjort efter egentlig retslig behandling. Langt de fleste af de sager, der afgøres efter egentlig retslig behandling, afsluttes efter et eller flere forberedende retsmøder, hvor retten alene beklædes af formanden og af en af næstformændene, der dog kan være erstattet af sekretariatslederen, jf. arbejdsretslovens § 16. I 2003 blev 408 sager eller 32 pct. afsluttet ved bortfald, ligesom 564 sager eller 44 pct. blev afgjort ved udeblivelsesdom. Alle sager, der blev afsluttet ved udeblivelsesdom, var rettet mod uorganiserede. 185 sager blev forligt og 125 eller 10 pct. blev undergivet en egentlig retslig behandling. Af disse 125 sager var der kun 14 sager, der ikke blev afgjort efter en eller flere forberedende retsmøder.

Tabel 2. Afgørelsesmåden for afsluttede sager ved Arbejdsretten 1993-2004

	Bortfaldet	Udeblivelse ^a	Forligt	Egentlig retslig behandling:		I alt
				Efter forberedende retsmøde(r)	Dom efter retsmøde(r)	
1994	61	40	294	76	33	504
1995	100	51	214	68	25	458
1996	99	80	224	72	30	505
1997	178	204	217	75	22	696
1998	195	236	204	81	12	728
1999	289	338	185	127	19	958
2000	300	342	232	94	18	986
2001	326	360	166	98	14	964
2002	414	369	202	70	16	1071
2003	408	564	185	111 ^b	14	1282

a. Afgjort ved udeblivelsesdom.

b. Der er anført 112 i tabellen i kilden, men 111 i teksten.

Kilde: Betænkning nr. 1465. *Bilag til betænkning fra udvalget om dommeres bibeskæftigelse*. København.

2. Bod

72 af de sager, som Arbejdsretten modtog i 2003, var hastesager og drejede sig om påstået overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og lignende. Langt de fleste hastesager var rettet mod LO for medlemmer af en række fagforbund.

I de fleste tilfælde var der tale om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Sådanne sager afsluttes typisk ved, at der pålægges bod (siden efteråret 2000 normalt: 30 kr. for ufaglærte og 35 kr. for faglærte). Hvis arbejdet ikke genoptages efter retsformandens henstilling pålægges skærpet bod (ekstra 30 kr. i timen).

3. Sagsbehandlingstider

Tabel 3 viser de gennemsnitlige sagsbehandlingstider ved afsluttede sager, der underkastes en egentlig retslig behandling. Som det fremgår, har der ikke været en stigning i sagsbehandlingstiden i den i tabel 3 medtagne periode fra 1995 til 2003.

**Tabel 3. Sagsbehandlingstider ved egentlig retslig behandling ved Arbejdsretten 1995-2003.
Dage**

	Efter forberedende retsmøde(r)	Dom efter retsmøde(r)
1995	247	453
1996	146	321
1997	227	489
1998	227	269
1999	172	362
2000	215	385
2001	187	385
2002	194	368
2003	216	298

Kilde: Betænkning nr. 1465. *Bilag til betænkning fra udvalget om dommers bibeskæftigelse*. København.