



Fra forbundets kampagne for ligeløn - Foto: Foto-Fritz.

Hvad vi nåede ved overenskomstforhandlinger, strejke og lockout

Ligelønnen

Det allerede nævnte punkt i mægtingsforslaget indeholder bestemmelse om ligeløn for kvinder og mænd. Det hedder, at de overenskomstmæssige normallønsstater for kvinder med virkning fra 10. april 1973 fastsættes til samme beløb som for mænd. Dette gælder inklusive dyrtidstilæg og andre overenskomstmæssige tillæg, der ydes rimeligt. Dog bortses fra godtillæg.

Det var normal lønsområdet. På minimumsområdet er det bestemt, at mindstebeløbene for kvinder skal være som for mænd.

Dag-, uge- og månedslønninger reguleres efter samme retningslinje.

Videns hedder det, at i akkord- og bonusordninger fastsættes betalingsbaserne uden hensyn til køn. Det indebærer, at hvor kvinder og mænd udfører samme arbejde, aflønnes de efter samme sats. Hvis det er nødvendigt med en tilpasning, så skal tilpasningen være sket senest 1. juli i år.

Lige ret til arbejde

Nogle har frygtet, at når ligelønnen kom, så ville det gå ud

over kvinders mulighed for at få arbejde. Det bliver ikke sådan. Det hedder i mægtingsforslaget:

Alle begrænsninger på grund af køn i adgang til at udføre

arbejde af enhver art bortfalder ved ligelønnen gennemførelse. Det følger heraf, at arbejdsbetømte tillæg på den enkelte virksomhed fastsættes uden hensyn til køn.

Protokollat om fremtidigt samarbejde

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne har Arbejdsretsforeningen og LO indgående drøftet hele den økonomiske og sociale situation. Der er under disse drøftelser mellem organisationerne konstateret enighed om, at det er værdifuldt, ja nødvendigt, at alle spørgsmål, som berører arbejdsmarkedets parter, indgående drøftes mellem dem, og at man hver for sig vil virke for, at spørgsmål af interesse for arbejdsmarkedet lægges op til snarligt overvejelser med de berørte parter, inden politiske beslutninger træffes.

☆

For at nedbringe antallet af fraværsdage vil parterne fortsætte og udbygge samarbejdet om præciseringen af den dagparsordning, der træder i kraft 1. april 1973. Hovedorganisationerne støtter i denne forbindelse, at der i samarbejde på de enkelte arbejdspladser gives en yderligere indsats for at forbedre fravær, sundheden og sikkerheden, og vil i forudsigt omfang bistå ved løsning af disse opgaver.

☆

Hovedorganisationerne er enige om at anbefale regeringen, at der nedsættes en kommission om dyrtidsreguleringens fremtid. Kommissionen bør omfatte repræsentanter for alle interesserede parter og skal inden næste overenskomst-situation søge afklaret, om dyrtidsreguleringen fremtidig kan afløses af en anden form for lønregulering.

☆

Hovedorganisationerne er enige om, at de snarest efter forhandlingernes afslutning vil nedsætte et udvalg, som i lys af de erfaringer, der er indhentet i overenskomstsituationen 1972/73, skal stille forslag om, hvorledes fremtidige overenskomstforhandlinger kan føres på en tilsvarende måde.

Lønstillæg

På de normallønnede områder sættes normal lønnen op fire gange i overenskomstperioden med i alt 1,70 kr. I minimumsloans-områderne hæves mindstelønnen på de samme tidspunkter med de samme beløb. Forhøjelserne kommer fra 10. april 1973 med 40 øre til voksne og med 20 øre til unge under 18 år. Næste løntillæg kommer 1. september 1973 med tilsvarende beløb. Den tredje lønforhøjelse sker fra

1. marts 1974. Voksne arbejdere stiger 45 øre og unge under 18 år med 22 øre. Endelig kommer den fjerde lønforhøjelse 1. september 1974 - igen med 45 øre til voksne arbejdere men nu med 23 øre til unge under 18 år.

Arbejdstiden på skiftehold

Arbejdstiden på skiftehold nedsættes til 38 timer om ugen ved en bestemmelse om, at når man har arbejdet den normale 40 timers uge, er der opsparret to fritimer, der samles og gives som hele fridage.

Forkortelse af den normale arbejdsdag

Fra 2. december 1974 nedsættes den normale, ugentlige arbejdstid ved dagarbejde med 15% til 40 timer. Når den ugentlige arbejdstid fordeles på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 8 timer.

Inden for områder, hvor regler herom ikke allerede findes, kan arbejdstiden efter aftale mellem parterne på den enkelte virksomhed iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 40 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 45 timer. Forudsætnin-

gen for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider vil være, at de forud fastlægges, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller ved anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over kalenderåret.

Der er enighed om, at det ved nedsættelsen af arbejdstiden er af afgørende betydning, at arbejdstiden på alle områder udnyttes effektivt, og at der undgås forstyrrelser i produktionen.

Som følge af arbejdstidsnedsættelsen til 40 timer pr. uge ved dagarbejde ydes fra tidspunktet for nedsættelsen ikrafttræden følgende tillæg: Voksne arbejdere 75 øre pr. time, arbejdere under 18 år 35 øre pr. time.

Højere dyrtidstilæg

Ved fremtidige pristigninger - og de kommer nok - vil lønmodtagernes automatiske regulering blive forbedret med 25 pct. - I det dyrtidsproportionerne fra efteråret 1973 stiger fra 30 til 40 øre.

Læs mere om overenskomsterne på de næste sider.



Bildet fra kampagnen.