

Esbjerg-undersøgelsen har aktualiseret spørgsmålet om, hvad man kunne kalde de afledede virkninger af rationaliseringen. En side af denne sag er problemet om den enkeltes tryghed i ansættelsen.

For godt 5 år siden afgav FDB et såkaldt tryghedstilsagn til visse grupper af medarbejdere. Begivenheden var dengang genstand for en del presseomtale, men har for offentligheden siden været omgærdet med stilhed. På den aktuelle baggrund har vi anmodet fuldmægtig Ejvind Oxe, FDB, om her at redegøre for tryghedstilsagnets baggrund og indhold:

Rationalisering og tryghed.

Af EJVIND OXE*)

Baggrunden.

En plan for en total omlægning af varefordelingen til Danmarks Brugsforeninger blev i 1956 vedtaget af FDB's ledelse. Planen omfattede en sammenlægning af de bestående 16 engroslagre til 7 store eetplans centralafdelinger. Det blev i denne forbindelse antydnet, at den kontor- og lagerteknik, som den nye ramme ville tillade taget i anvendelse, ville muliggøre en reduktion af lager- og kontorphersonalet med 40 %.

Den opsig, som den nævnte rationaliseringsplan vakte, må ses på baggrund af, at der allerede i årene fra 1953 til 1956 gennem indførelsen af det såkaldte Esbjerg-system havde fundet en betydelig rationalisering sted i flere af de gamle engrosafdelinger, og at man ved disse afdelinger havde kunnet opvise en nedsættelse af personalet med op til 25 %. Men denne tilpasning af personaleantallet var sket uden væsentlig uro, fordi det ved hjælp af omflytninger var lykkedes at undgå egentlige opsigelser, og sikkert også fordi dette rationaliseringsarbejde havde været ledsaget af et oplysningsarbejde af ganske usædvanlige dimensioner.

Den nye plan i 1956 var imidlertid mere end de ca. 1500 medarbejdere, der på det tidspunkt var beskæftiget ved FDB's engros-afdelinger, stiltiende kunne acceptere, og de følgende måneder blev derfor præget af en gærende uro, resolutioner, avisomtale og fastsættelse af normydelser.

Den talmæssigt dominerende gruppe medarbejdere bestod af lagerekspedienter og kontorister organiseret i Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund. Fra dette forbund modtog FDB i begyndelsen af 1957 en henvendelse, hvori man indledningsvis understregede, at man ikke havde grundlag for en egentlig klage over FDB's rationalisering, men at man dog trods alt gerne ønskede en forhandling med håb om »at der ved denne forhandling kan gives vort forbund oplysninger om de tanker og planer, fællesforeningen har gjort sig med hensyn til bl. a. vore medlemmers sikkerhed for beskæftigelse fremover«.

Ved den indledende forhandling pegede man fra FDB's side på den tilbageholden-

*) Civilekonom, fuldmægtig, FDB.

hed, man havde udvist med hensyn til nyansættelser samt til en foretagen centralisering af alle ansættelser og omflytninger. Med hensyn til muligheden for eventuel nødvendig afskedigelse af ældre medarbejdere tidligere end den uofficielle aldersgrænse ved 70 år pegede man på, at FDB havde påbegyndt henlæggelse til en fond, som netop skulle komme sådanne forpensionister til gode. Endelig ville FDB fortsat være indstillet på at bekoste nødvendig omskoling af personale, betale flytteomkostninger og stille lån til rådighed med henblik på opnåelse af bolig ved ny arbejdsplads.

HK var imidlertid ikke tilfreds med den fremlagte orientering, og den 1. juni 1957 underrettede man FDB om, at man ønskede »en fast overenskomstmessig aftale om alle de problemer, der står i forbindelse med rationaliseringen«. Alvoren i dette usædvanlige skridt over for en arbejdsgiver blev understreget derved, at HK samtidig indbragte sagen for sin hovedorganisation, Landsorganisationen i Danmark, med krav om, »at det i højere grad end skitseret over for forbundets forhandlere må være muligt for FDB at gennemføre rationaliseringen i et sådant tempo, at den samlede personale-reduktion sker i takt med den naturlige afgang«.

Tryghedstilsagnet.

Efter endnu nogle drøftelser fandt den endelige forhandling med HK og Landsorganisationen sted den 15. august 1957. Forud for mødet havde man fra FDB's side klargjort sig følgende tal:

HK-funktionærer med under 5 års anciennitet	162
HK-funktionærer med 5-10 års anciennitet	156
HK-funktionærer over 65 år	81
(den daværende folkepensionsalder)	—
	399

svarende til ca. 25 % af samtlige HK-funktionærer og ca. 45 % af HK-funktionærerne ansat ved engrosafdelingerne.

Forhandlingerne resulterede i en erklæring fra FDB udformet som et brev fra FDB til HK og med følgende indhold:

»Efter stedfundne forhandlinger vil FDB indtil videre efterleve følgende regler:

- (1) Det tilstræbes såvidt muligt at undgå afskedigelser som følge af rationalisering ved hjælp af naturlig afgang og ved om- og overflytning af personale indenfor samtlige afdelinger i FDB. Omskoling og flytteudgifter afholdes af FDB, der eventuelt tillige stiller lån til rådighed til opnåelse af bolig.
- (2) Ved absolut nødvendige afskedigelser af personale med fra 5 til 10 års anciennitet som følge af rationaliseringen ydes en affindelsessum, der udgør 1 månedsløn pr. ansættelsesår udover 5 år, dog mindst 1.000 kr.
Ved afskedigelser som følge af rationalisering vil der såvidt muligt blive taget hensyn til den pågældendes beskæftigelse i FDB, ved afvigelser herfra orienteres den pågældende tillidsmand, inden opsigelse afgives.
- (3) Personale med 10 års anciennitet og derover indtil folkepensionsgrænsen kan ikke afskediges som følge af rationaliseringen.
Opsigelse ved fratræden ved folkepensionsalderen skal ske efter funktionærlovens opsigelsesbestemmelser.

- (4) Til mandlige fremtidige pensionister betales indtil det fyldte 70. år 25 % dyrtigtillæg til A. P.-pensionen. Dette gælder kun for forsørgere, hvor ægtefællen ikke har opnået den alder, der sikrer normal folkepension til ægtepar. Forudsætningen er yderligere, at den pågældende har været ansat 10 år i FDB den 1. januar 1958. For nuværende pensionister sker ingen ændringer i de bestående forhold.

Det er vigtigt at understrege, at tryghedstilsagnet alene vedrørte afskedigelser som følge af rationaliseringen, d. v. s. at arbejdsmæssige såvel som disciplinære årsager stadig kunne gøres gældende uanset tryghedstilsagnet.

Ca. 3 måneder efter tryghedstilsagnet til HK anmodede Dansk Arbejdsmands Forbund om en tilsvarende tilkendegivelse vedrørende lager- og pakhusarbejderne. Tallene for denne gruppe af medarbejdere stillede sig ikke væsentlig anderledes, og uden videre forhandling gav FDB det samme tilsagn til dette forbund, dog med den begrænsning, at tilsagnet alene omfattede lager- og pakhusarbejdere (LP) beskæftigede ved FDB's handelsafdelinger. Denne modifikation var nødvendiggjort af de mere uoverskuelige og ustabile forhold inden for fabrikssektoren i FDB.

Tryghedstilsagnet og den videre rationalisering.

Omkring 5 år efter tryghedstilsagnet kan det fastslås, at dette ikke betød en hemske på det videre rationaliseringsarbejde.

I arbejdet med sammenlægningen af afdelingerne er man nu nået ned på 10 og vil i 1963 nå de 7. Ser man på handelsafdelingernes omsætning og personaleantallet på handelsafdelingernes lagre og kontorer kan billedet i store træk skildres ved, at omsætningen siden 1953 er steget med 50 %, medens personaleantallet inden for handelsafdelingerne i samme periode på det nærmeste er reduceret med 50 %.

En nærmere specifikation af personalets sammensætning i henseende til alder og anciennitet vil i dag vise, at der *fortsat er muligheder for indskrænkning uden karambolage med tryghedstilsagnet, idet der inden for handelsafdelingerne er:*

222 medarbejdere med under 5 års anciennitet.
137 » » 5-10 års anciennitet.

Folkepensionsalderen er siden 1961 67 år, hvilket er sammenfaldende med FDB's nu officielle fratrædelsesalder, således at der ikke i denne ende er folk uden for tryghedstilsagnet.

Hvad er så årsagerne til, at det er gået?

Først og fremmest:

1. Den frivillige afgang fra de gamle afdelinger i forbindelse med flytninger til andre byer har været særdeles stor, bl. a. takket være de gode beskæftigelsesmuligheder.
2. FDB's egen omsætning er steget stærkere end de almindelige konjunkturer i sig selv betingede, og dette har øget mulighederne for overflytning af personale til andre afdelinger, således at afskedigelser er undgået.

Tryghedstilsagnet omfattede ikke de folkepensionsberettigede medarbejdere. Dertil kom et meget stort antal ønsker fra personale i alderen fra ca. 60 år og opefter, der ønskede forpension eller affindelsesbeløb, og her har FDB administreret tryghedstilsagnet væsentligt mildere end dets ordlyd, idet man er afstået fra at forudsætte, at de

pågældende var parat til at fortsætte arbejdet i en anden by. Anstændigvis mente man ikke at kunne tilbyde medarbejdere f. eks. i Nykøbing F. stilling i Vestjylland og efter et afslag konstatere, at de var faldet uden for tryghedstilsagnet.

Bestemmelserne om omskoling og boliglån har fået vidtgående konsekvenser. De må betragtes som væsentlige i det generelle arbejde for øget tryghed, idet de er fremstød for forøgelse af den mobilitet fagligt og geografisk, der er nødvendig på arbejdsmarkedet, men som det normalt ikke vil være muligt for enkeltvirksomheder at skabe. Rent praktisk har boligsagen også været angrebet fra anden side, bl. a. ved at FDB gennem stedlige boligselskaber har tilskyndet til igangsættelse af betydelige byggerier og til en udvidelse af de pågældende byers boligkvote.

Den mest betydelige advarsel, man hørte ved forhandlingerne om tryghedstilsagnet vedrørte den aldersstruktur, man på basis af tryghedstilsagnet i løbet af nogle år måtte forvente i FDB. Man kan ikke sige, at tryghedstilsagnet har været uden betydning i så henseende, men det blev ikke så alvorligt som forudsagt. De yngste årgange er ret tynde, og når personaleindskrænkningen i løbet af 3-4 år må forventes at stagnere, må der i rekrutteringsarbejdet tages et passende hensyn til denne kendsgerning.

Selv om tryghedstilsagnet's anciennitetsbestemmelser ikke er ufravigelige, kan den skriftlige form dog være medvirkende til, at kravet om anciennitetshensyn er smittet af – og i en temmelig strikt form – på andre forhold i FDB (løntillæg, tildeling af »ønskejob« o. l.). – Dette er måske alt taget i betragtning den største arbejdsgiverulempe som tryghedstilsagnet har medført. På den anden side må man påpege, at det også fra et arbejdsgiversynspunkt har været en fordel, at man har skaffet ro om ansættelsen, fjernet utrygheden for den store gruppe med mere end 10 års anciennitet.

Hvad man som arbejdsgiver end kan have at indvende mod anciennitetsprincippet, må man sikkert i alle tilfælde medgive, at der næppe er noget andet kriterium, et flertal er så villige til at acceptere som grundlag for løn, avancement og tryghed som netop ansættelsestiden. Man kan forklare, at man har mindre løn end sin kollega, fordi denne har større anciennitet, hvorimod de færreste vil være glade for at skulle søge forklaringen, at arbejdsgiveren har lagt dygtighed eller flid til grund for den skete favorisering.

Tryghed mod rationaliseringsafskedigelser – en arbejdsgiveropgave?

Den tilsyneladende konklusion af FDB's tryghedstilsagn til HK og LP i 1957 må bedømt på grundlag af den her anførte beskrivelse siges at være, at det var et heldigt skridt, FDB her blev presset til at tage! Men hvorfor har tilsagnet så ikke dannet skole? Såvidt det kan fås oplyst, er ingen anden arbejdsgiver indgået på en »aftale« af tilsvarende forpligtende officiel karakter, ej heller med tilsvarende specificeret indhold.

Man kan tænke sig, at årsagen er, at man har sluttet, at ordningens succes i FDB skyldes den almindelige højkonjunktur og FDB's egen fremgang i de samme år og endelig FDB's specielle karakter i henseende til alsidighed og struktur.

Kun for FDB, og ikke for det danske arbejdsmarked som helhed, blev ordningen skelsættende. For selv om ordningen må siges at være i god overensstemmelse med traditionel tankegang i en velfærdsstat og på mange måder stemmer med fagbevægelsens ønske om »en fond, hvis midler skal anvendes til understøttelse, omskoling og overflytning af arbejdskraft«, til trods herfor har man fra fagforbundenes side ikke fulgt et tilsvarende mønster i andre forhold, jvf. dog bestemmelserne om urimelige

afskedigelser i Hovedaftalen af 1960. At man ikke er gået videre kan måske skyldes, at man alligevel har fundet, at denne opgave snarere måtte løses på et politisk end på et overenskomstmæssigt plan, og hvorfor?

Måske fordi ordningen indirekte forudsætter, at man kan skelne mellem arbejdsløshed, der er en følge af rationalisering, og arbejdsløshed af andre årsager. Det kan man nogenlunde inden for én virksomhed, men næppe i almindelighed, og derfor vil en generel »rationaliseringsfond« betyde en overbygning på den eksisterende lovgivning om arbejdsløshedsunderstøttelse og arbejdsanvisning.

Denne konsekvens forekommer måske ikke alle så u hensigtsmæssig, og dog! Det er vel alligevel uheldigt – forstået på den måde, at det vil hemme virksomhedernes lyst til effektivisering – at de firmaer, der rationaliserer, selv skal betale for de beskæftigelsesmæssige virkninger ved rationaliseringen. Det må vanskeliggøre hurtig omstilling og øge omkostningerne. Skal rationaliseringen i almindelighed have det rette og hurtige forløb, må den ikke være forbundet med straf for netop de rationaliserende virksomheder.

For flere år siden udkastedes af professor Jørgen Dich en tanke, hvorefter hele arbejdsløshedsforsikringen blev overtaget af arbejdsgiverne. Lønnen kunne herefter nedsættes med det kontingent, som arbejderne nu selv betaler, og virksomhedernes skat kunne reduceres med et beløb, der svarer til statstilskudet. Med Jørgen Dich's plan ville man have gjort klart, at arbejdsløsheden er en arbejdsomkostning, som påhviler produktionen, og man vil på denne måde – som det er sagt – »spænde hele det private initiativ for beskæftigelsesproblemets løsning«. Det skal forstås på den måde, at arbejdsgiverne *kollektivt* måtte interessere sig for at tilrettelægge og udvide produktionen, således at arbejdsløshedsomkostningerne ikke steg. Men den enkelte virksomhed ville ikke blive hemmet i sin rationalisering.

Det må vel ventes, at et sådant forslag umiddelbart vil møde modstand også i arbejdsgiverkredse, på den anden side véd alle, at arbejdsløshedsomkostningerne kun kan dækkes ét sted fra, nemlig fra produktionen, og så var det måske rationelt, om det skete rent ud, frem for gennem skatter, gennem løn og eventuelt også gennem rationaliseringsfond.