

2019

Årsrapport CO-industri 2019





CO-industri
Molestien 7, 3
2450 København SV
Telefon: 33 63 80 00
www.co-industri.dk
E-mail: co@co-industri.dk

Udgivet af CO-industri april 2020

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Peter Rimfort, Michael Jørgensen, Allan Petersen, René Moser-Johansen, Dennis Jensen, Frederik Gjærn Sørensen, Peter Dragsbæk, Carlo Søndergaard, Mary-Ann Skovning, Stig Kjærulf Pedersen, Keld Brødsgaard, Claus Krogh Hansen, Erik Mosegaard, Ole Larsen, Lidia Bay, Henrik Aarestrup, Thomas Søby, Brahim El Khattoti og Dorthe Kragh

Foto: Kristian Brasen (s. 1, 18, 37), Brian Rasmussen (s. 5, 9, 22, 26, 42), Robert Attermann (s. 6), Michael Bo Rasmussen (s. 11), Simon Fals (s. 21), Alex Tran (s. 29, 41), Palle Peter Skov (s. 32), Lars Horn (s. 34, 45) og arkiv.

Layout: Ferslew Grafik
ISBN: 978-87-93916-18-0
CO-Meddelelse nr. 2020/026

Indholdsfortegnelse

Forord	4	Samarbejdsområdet	32
CO-industri 2019	6	TekSam	33
Regnskab	8	Temadage om psykisk arbejdsmiljø	33
Året i CO-industri	9	CO-industris Samarbejdspris	34
Udvalgene	11	Lønssystemer	35
Overenskomstudvalg	12	Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	35
Tillidsrepræsentantudvalg	12	Sporskifteprojektet	35
Ligestillings-, social-, og familiepolitisk udvalg	13	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	36
Støberiudvalg	14	Europæiske Samarbejdsudvalg	36
Pensionsudvalg	14	CSR	37
Miljøudvalg	15	Internationalt samarbejde	38
Uddannelsesudvalg	16	BFA Industri	40
Industriens lønsystemudvalg	17	Kommunikation	42
Maritimt udvalg	17	Den økonomiske udvikling	44
Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	18	Publikationer i 2019	50
Regionale industripolitiske udvalg	18		
Overenskomster m.m	19		
Optaktsmøder	20		
Industriens kompetenceudviklingsfond	20		
Det fagretlige område	22		
Fagretlig behandling	23		
Faglig voldgift	25		
Pension	28		
Uddannelsesfonde	28		
Inkasso	31		
Virksomhedsoverdragelser	31		
Vederlag og TRWEB	31		

Forord



Hvordan sørger vi for, at så mange industriansatte som muligt føler sig hørt og inddraget i overenskomstfornyelsen? Det spørgsmål har vi i CO-industri arbejdet intensivt med i 2019. Medlemsdemokratiet er nemlig afgørende, når nye overenskomster skal indgås. Uden input og opbakning fra forbundenes medlemmer vil overenskomsterne miste deres relevans.

Det er medlemsdemokratiet, der er de rigtige fagforeningers styrke. Det er her, kontingentkronerne bliver omsat til indflydelse og goder i arbejdslivet.

Det håber jeg også, at forbundenes medlemmer oplever, når overenskomstforliget i 2020 er faldet på plads.

Forbundene har gjort et stort arbejde forud for overenskomstfornyelsen med information og indsamling af overenskomstkraav fra medlemmerne. Hele 734 forslag til forbedringer af overenskomsterne modtog CO-industri. Det er en ny rekord og vidner om, at medlemmer gerne vil demokratiet.

Men det var ikke den eneste rekord, der blev slået forud for overenskomstforhandlingerne. Over 1.200 tillidsfolk deltog, da Claus Jensen og Mads Andersen drog Danmark rundt til optaktsmøder. Den solide opbakning, den gode stemning på møderne og de mange gode debatter har været med til at sikre vores forhandlers mandat, da de satte sig til forhandlingsbordet over for Dansk Industri.

Samtidig har vi oprettet OKFakta på web og Facebook for at sikre, at alle har mulighed for at få informationer og fakta om overenskomsterne, forhandlingerne og forliget. Det skal være muligt at deltage i debatten om overenskomsten på et oplyst grundlag.

Forud for overenskomstforhandlingerne var det en glæde at opleve, at alle forbundene i CO-industri er enige om, at sammenkædning af overenskomsterne er den eneste rigtige model. Kun gennem sammenkædning kan vi sikre, at alle overenskomstområder får forbedret vilkårene, og vi undgår en tilstand, der vil føre til fattigdom blandt lønmodtagere, som det er sket i andre lande som for eksempel Tyskland.

2019 har naturligvis også været præget af øvrige forberedelser til overenskomstforhandlingerne 2020, ligesom det kommende år vil være præget af implementeringen af de nye overenskomster.



CO-industri 2019



CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2019 ni medlemsforbund:

Dansk Metal

3F

HK Privat

Teknisk Landsforbund

Dansk El-Forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet

Malerforbundet

Serviceforbundet

Dansk Jernbaneforbund

De ni medlemsforbund er i alt tilmeldt med 229.328 medlemmer (pr. 31. december 2019).

Formand for CO-industri er Claus Jensen, forbundsformand for Dansk Metal.

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F's Industrigruppe.

CO-industris forretningsudvalg:

Claus Jensen	Dansk Metal
Mads Andersen	3F Industri
René Nielsen	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industri
Pia M. Andersen	3F Industri
Simon Tøgersen	HK Privat
Anja C. Jensen	HK Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Lone E. Thomsen	Teknisk Landsforbund
Henrik W. Petersen	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Alle ni forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

Regnskab

Regnskab for CO-industri 2019 i hovedtal:

Indtægter	
Kontingenter	35.965.510
Andre indtægter	18.000.679
Indtægter i alt	53.966.189
Udgifter	
Kontingenter	4.338.166
Konferencer	2.070.295
Kurser	-513.029
Møder	1.030.212
CO-Magasinet	1.859.140
Personaleomkostninger	26.599.742
Overenskomster, pjecer	1.360.868
Afskrivninger	2.788.137
Andre driftsudgifter	14.492.433
Omkostninger i alt	54.025.964
Resultat før finansielle poster m.m.	-59.775
Finansielle poster	6.277.959
Resultat før foreningsskat	6.218.184
Årets resultat	6.218.184

CO-industris regnskab for 2019 viser indtægter på 54 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2019 med samlede udgifter på 54 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, ny hjemmeside og OKFakta, fagretlige møder og kontingenter.

Året i CO-industri

Januar

Advokat Jesper Herrmann fejrede 25 års jubilæum i CO-industri.

Journalist Dorthe Kragh fejrede 10 års jubilæum i CO-industri.

Arbejdsmiljø Roadshow rullede ud i landet. Der blev afholdt 10 møder, hvor CO-industri, Dansk Industri og Lederne præsenterede værktøjer til løsning af konkrete arbejdsmiljøforhold.

CO-industri afholdt holddriftkonference for forbundenes forhandlere og undervisere.

Marts

Regnskabschef i CO-industri Dorthe Strømsted fejrede 25 års jubilæum.

CO-industri afholdt fyraftensmøde om bedre lønudvikling.

CO-industri afholdt topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

April

Souschef Peter Rimfort fejrede 25 år jubilæum i CO-industri.

I samarbejde med Kræftens Bekæmpelse afholdt BFA Industri og TekSam temadag om kræft og anden alvorlig sygdom på arbejdspladsen.

Maj

Kontorassistent Susanne Løndal Nielsen tiltrådte i vikarstilling.

TekSam inviterede til tre informationsmøder om sporskifte.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri tre temadage om social kapital.

CO-industri afholdt konference for medarbejdervalgte repræsentanter i Europæiske Samarbejdsudvalg.

CO-industri og Dansk Industri inviterede til debat med spidskandidaterne til Europaparlamentsvalget 2019.

CO-industri lancerede ny hjemmeside.



Juni

International sekretær René Moser-Johansen fejrede 10 års jubilæum i CO-industri.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri to temadage om konflikthåndtering.

CO-industri afholdt underviserkonference.

September

BFA Industri afholdt i samarbejde med arbejdsmiljørådet og BFA Velfærd og offentlig administration tre dialogkonferencer om fremtidens arbejdsmiljø med robotter, digitalisering og velfærdsteknologi.

CO-industri holdt fyraftensmøde om Varierende Ugentlig Arbejdstid.

CO-industri og Dansk Industri aftalte en køreplan for overenskomstforhandlingerne 2020.

CO-industri lancerede hjemmesiden OKFakta.dk, der skal udbrede kendskabet til overenskomsterne og forståelsen af grundlaget for forhandlingerne.

30. september var der deadline for indsendelse af overenskomstforslag til OK20. Der var indsendt 734 forslag til CO-industri.

Oktober

TekSam afholdt TekSams Årsdag med temaet fremtidens industriarbejdspladser.

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Topmøde 2019 med emner som uddannelse i forebyggelse, hjernen på overarbejde og søvn.

CO-industri lancerede facebook siden OKFakta, der skal udbrede kendskabet til overenskomsterne og forståelsen af grundlaget for forhandlingerne.

28. oktober indledte CO-industris formand, Claus Jensen, og CO-industris næstformand, Mads Andersen, en landsturne med otte optaktsmøder med tillidsrepræsentanter.

November

Gunnar Andersen tiltrådte stillingen som samarbejdskonsulent.

Per Vangsaa tiltrådte stillingen som servicekonsulent.

CO-industri afholdt lønkursus for tillidsrepræsentanter, medlemmer af lønudvalg samt ansatte i forbund og lokalafdelinger.

December

Samarbejdskonsulent Erik Mosegaard fejrede 10 års jubilæum i CO-industri.

Teknisk chef Kim Hansen fratrådte til pension.

Udvalgene



Overenskomstudvalg

CO-industris overenskomstudvalg er et underudvalg af forretningsudvalget. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstspørgsmål og følge udviklingen mellem overenskomstforhandlingerne.

Udvalget har i 2019 afholdt fire møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Udvalget har gennem året fulgt udviklingen efter overenskomstfornyelsen i 2017, ligesom det forberedende arbejde til overenskomstforhandlingerne i 2020 er blevet fulgt.

I 2018 rettede udvalget fokus mod de lokale lønforhandlinger, og det blev aftalt, at CO-industri skulle se nærmere på, hvordan organisationen kunne bidrage til at kvalificere forhandlingerne. Det arbejde er fortsat i 2019, hvor CO-industri blandt andet afholdt et fyraftensmøde i marts om, hvilke værktøjer der kan bringes i anvendelse for at kvalificere de lokale lønforhandlinger bedst muligt. Der var tilmeldt 41 deltagere til fyraftensmødet.

Derudover udsendte CO-industri i april en meddelelse til medlemsforbundene om, hvilke oplysninger der skal medsendes ved uenighed ved lokal lønforhandling.

Udvalget har desuden løbende drøftet lokale lønforhandlinger.

Udviklingen med anvendelse af Skype i forbindelse med organisationsmøder er fortsat blevet fulgt i 2019, og udvalget har diskuteret de opnåede erfaringer med henblik på at være forberedt på fortsatte drøftelser med Dansk Industri om anvendelse af Skype og lignende.

Lovbestemt mindsteløn har været et gennemgående emne på udvalgsmøderne, hvor udvalget har fulgt arbejdet med at forhindre en minimumsløn gennem EU-lovgivning både ved at presse på gennem det internationale arbejde i IndustriAll Europe og gennem information til EU-parlamentsmedlemmer. Der er i Norden enighed om, at en lovbestemt mindsteløn i EU vil komme de nordiske lande og ikke mindst den danske model til skade.

I løbet af året har det vist sig, at de nye regler om GDPR kan spænde ben for tillidsrepræsentanternes arbejde. Overenskomstudvalget har drøftet problematikken og vil være opmærksom på, hvordan den udvikler sig.

Udvalget er desuden løbende blevet orienteret om diverse faglige vildgiver.

Udvalget vil i det kommende år følge overenskomstfornyelsen og udviklingen herefter. Ligesom udviklingen i de lokale lønforhandlinger fortsat vil have udvalgets bevågenhed.

Udvalgets medlemmer:

Keld Bækkelund	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industri
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Jesper S. Sørensen	HK Privat
Bettina Flittner	Serviceforbundet
Rene Jensen	Malerforbundet
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Jens Olav Pedersen	Dansk EI-Forbund
Henrik Jensen	CO-industri
Jan Kristensen Schmidt	CO-industri
Jesper Hermann	CO-industri
Lidia Bay	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Tillidsrepræsentantudvalg

Tillidsrepræsentantudvalgets opgaver er blandt andet at skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanter, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentantarbejde, at udvikle erfarings- og videndeling om medlemsforbundenes tillidsrepræsentantarbejde samt at afholde arrangementer for tillidsrepræsentanter om aktuelle emner.

Herudover arbejder udvalget med at opsamle viden og inspiration fra uddannelsesinstitutioner/skoler og andre relevante samarbejdspartnere til brug for CO-industris tillidsrepræsentantarbejde.

Udvalget har afviklet møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet blandt andet har holdt oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser, organiseringsindsats med mere.

I 2019 har der været særlig fokus på initiativer som konferenceoplæg og kurser om lokalaftaler, herunder blandt andet CO-industris lønkursus, pilotprojekt og kursus for fællestillidsrepræsentanter samt et pilotprojekt om masseafskedigelser.

Udvalget har fået henvendelser fra CO-industris medlemsforbund/afdelinger og tillidsrepræsentanter med ønsker om at udvikle informationsmateriale og initiativer om masseafskedigelser. Udvalget har drøftet mulighederne og besluttet, at dette område bør opprioriteres i CO-industri-regi.

Udvalget har desuden drøftet tre mulige fokusområder:

1. Information til tillidsrepræsentanten om, hvor de finder viden, hvad de kan eller skal gøre og lignende emner.
2. CO-industris muligheder for at opkvalificere arbejdet i forbindelse med masseafskedigelser.
3. Hvad kan CO-industri hjælpe med, hvis der efterspørges hjælp.

Der er indledt et samarbejde med Konventum/LO-skolen om et pilotprojekt, der skal skabe et digitalt værktøj til tillidsrepræsentanter og medlemsforbundene/afdelingerne. Der er bevilget FIU-midler til projektet.

TekSams samarbejdskurser for nyalgte tillidsrepræsentanter har også i 2019 været et fast dagsordenspunkt på udvalgmøderne. Her har været drøftet, hvordan det bedst sikres, at nye tillidsrepræsentanter deltager i kurserne, hvilket er et område, som stadig kan forbedres.

Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Her vil særligt projektet omkring masseafskedigelser være i fokus.

Udvalgets medlemmer:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Michael Antonsen	Dansk Metal
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F Industrigruppen
Vibeke Ansbjerg	HK/Privat
Niels Braaby	Blik- og Rørarbejderforbundet
Lars Johansen	Dansk El-forbund
Kirsten Andersen	Dansk Jernbaneforbund
Anne Mette Markussen	Malerforbundet
Erik Mosegaard	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

Udvalget har til formål at arbejde med ligestilling, social- og familiepolitik på områder af generel, fælles karakter.

Det store tema for udvalget har i 2019 været ligeløn. Selv om dansk lovgivning og industriens overenskomster foreskriver, at mænd og kvinder har krav på lige løn for lige arbejde, er området stadig udfordret. Det gælder særligt udfordringen med den "uforklarede lønforskel", altså den statistisk lønforskel mellem mænd og kvinder, som ikke kan forklares med stillingsbeskrivelse og uddannelsesgrad. Udvalget følger i den forbindelse det politiske arbejde med at tilvejebringe redskaber, der kan gøre op med uligelønnen.

I den forbindelse følger udvalget udviklingen i ligelønssager, der rejses på baggrund af fremlagte ligelønsstatistikker. Det tegner sig et billede af, at nogle virksomheder fremlægger statistikker efter en standard, der er svær at gennemskue.

I 2019 blev EU´s direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv vedtaget. I bestræbelserne på at fordele omsorgsforpligtelserne ligeligt mellem mænd og kvinder, vil direktivet gøre forældreorlov til en individuel rettighed. Udvalget følger den danske regering og arbejdsmarkedets parter arbejde med at finde en implementeringsløsning, som tilgodeser den danske model.

Udvalget har desuden med glæde kunne konstatere, at der er en positiv udvikling i antallet af mænd, der benytter de barselsmidler, som industriens overenskomster stiller til rådighed.

Udvalgets medlemmer:

Jannie Andersen	3F Industri
Anne-Lise Nyegaard	Dansk Metal
Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Klara Hoffritz	HK Privat
Frederik Gjærn Sørensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Støberitudvalg

Udvalget skal gennem opsøgende virksomhed forbedre arbejdsvilkårene, herunder løn og arbejdsmiljø samt uddannelse og beskæftigelse inden for jern- og metalstøberierne. Udvalgets opgave er at varetage de branchemæssige interesser og styrke tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i deres arbejde.

Støberitudvalget holdt i 2019 et møde, hvor der var særligt fokus på arbejdet med arbejdsmiljøet i støberibranchen og opgaven med at sætte fornyet fokus på arbejdsmiljøet og de udfordringer, som er på støberierne.

Uddannelse har været et særligt fokus for udvalget i 2019. Der arbejdes på at få etableret et forløb med efteruddannelse for de ansatte i branchen, ligesom der er opmærksomhed på de udfordringer, der har været med at få uddannet støberiteknikere. Udvalget kan med glæde konstatere en lille fremgang i indtaget af lærlinge inden for støberiteknikerfaget.

Det er opfattelsen i udvalget, at der nu er lagt et godt fundament, som man i 2020 vil arbejde videre på.

Udvalgets medlemmer:

Jens Peter Christensen	3F Industri
Birgit Krag	3F Industri
Ole Bej	3F Industri
Vakant	Dansk Metal
Torben Andresen Lindhardt	Dansk Metal
Stig Pedersen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Pensionsudvalg

Pensionsudvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser samt følge udviklingen på pensionsområdet.

Pensionsudvalget drøfter på møderne forskellige emner i relation til området. Det er blandt andet emner som omkostninger i firmapensionsordninger, pension i forhold til udenlandske virksomheder, skift af pensionsordninger på Industriens Funktionæroverenskomst, samt aktuelle pensionsager med manglende indbetaling til Industriens Pension.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer 1. december 2018 var 169.501. Dette er steget til 169.642 pr. 1. december 2019.

Udvalgets medlemmer:

Else Mathiesen	Dansk Jernbaneforbund
Christian Elgaard	Dansk EI-Forbund
Joan Alsing	Industriens Pension
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Peter Faber	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK Privat
Stig Søllested	Blik- & Rørarbejderforbundet
Allan Schmidt	3F Industri
Bettina Flittner	Serviceforbundet
Rene Jensen	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Keld Brødsgaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Miljøudvalg

Udvalgets opgave er at arbejde med sager om arbejdsmiljø og miljø af generel karakter, drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet (AMR), koordinere arbejdet i BFA Industri og formidle forbundenes synspunkter, koordinere arbejdet i det fælles miljøudvalg med Dansk Industri, deltage i løsning af uoverensstemmelser om arbejdsmiljøforhold på virksomheder, der er omfattet af CO-industris overenskomster, samt udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Udvalget har i 2019 fulgt BFA Industris arbejde, som har haft særlig fokus på formidling og ulykker.

Miljøudvalget har desuden fulgt aktiviteterne i FH-regi om Arbejdsmiljørepræsentanternes år. Udvalget har drøftet betydningen af den politiske aftale, der blev indgået i foråret 2019 om at styrke og omlægge den danske arbejdsmiljøindsats. Det er noget, der vil forsætte i 2020, hvor der skal sættes mål for den kommende arbejdsmiljøindsats.

I arbejdet med at opdatere pjecen om hviletid og fridøgn er man strandet ved en henvendelse til Arbejdstilsynet vedrørende tolkning af reglerne.

TRWEB for arbejdsmiljørepræsentanter er blevet sat i værk. Udvalget overvejer muligheder for kommende indsatser på baggrund af de oplysninger, som indsamles i dette register.

Miljøudvalget vil overveje mulighederne for at lave fælles tiltag til at støtte op om de aktiviteter, der i 2020 vil være som opfølgning/videreførelse af kampagnen Arbejdsmiljørepræsentantens år.

Ligeledes vil der blive fulgt med i arbejdet med at få implementeret arbejdsmiljøaftalens punkter, som direkte har betydning for industriens arbejdspladser.

Færdiggørelse af opdatering af pjece om hviletid og fridøgn vil også være en opgave, der skal ske i 2020.

Udvalgets medlemmer:

Peter Poulsen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Ole Jespersen	3F Industri
Flemming Lassen	3F Industri
Anja C. Jensen	HK Privat
Lars B. Sørensen	Dansk EI-Forbund
Anne Konring Larsen	Teknisk Landsforbund
Per H. Christensen	Dansk Jernbaneforbund
Keld Høgh	CO-industri
Michael Jørgensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Uddannelsesudvalg

Uddannelsesudvalget har fokus på muligheder og begrænsninger i forhold til efter- og videreuddannelse. Det primære fokus er derfor koncentreret om overenskomsternes muligheder for virksomhedsrettet uddannelse og selvvalgt uddannelsesamt aftalt uddannelse via IKUF. Derudover har udvalget fokus på Uddannelses- og Forskningsministeriets omstillingsfond og de muligheder, den giver. Omstillingsfonden giver faglærte og ufaglærte medarbejdere mulighed for at opnå et kvalifikationsløft ved at deltage i akademi- og diplomuddannelser. Der er mulighed for at få op til 10.000 kroner i støtte årligt. Ligeledes har kampagnen Hands On for at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse i industrien udvalgets bevågenhed.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne er udvalgets medlemmer ressourcer, der inddrages, hvis og når der er brug for det i forhandlingsforløbet.

Udvalgets medlemmer:

Kasper Palm	Dansk Metal
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Birgitte Grum-Schwensen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt Sørensen	HK Privat
Pia Maul Andersen	3F Industri
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Peter Rimfort	CO-industri
Erik Mosegaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)



Industriens lønsystemudvalg

Industriens lønsystemudvalg består af repræsentanter fra forbundene og CO-industri samt Dansk Industri. Udvalget aftaler tiltag inden for lønsystempolitikken samt holder øje med, hvad der sker med lønsystemer i virksomhederne.

I 2019 har udvalget fortsat fulgt udviklingen på lønsagsområdet. Udvalget er tilfreds med, at der er flere virksomheder, hvor nye lønsystemer bliver en succes. Udvalget vurderer, at det ikke mindst skyldes, at organisationernes lønkonsulenter følger processen fra start til slut.

I det kommende år vil udvalget fortsat følge lønkonsulenterne arbejde tæt.

Udvalgets medlemmer:

Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Hanne Simonsen	3F Industri
Peter Faber	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK Privat
Nils Kaasing	Dansk Industri
Steen Nielsen	Dansk Industri
Dennis Jensen	CO-industri
Claus Krogh Hansen	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Maritimt udvalg

Det maritime udvalg er optaget af forholdene i ”Det blå Danmark”: den maritime sektor og det, der knytter sig her til. Verdenshandel, beskæftigelsen, underleverandører og meget andet har udvalgets opmærksomhed, da det påvirker arbejdsliv og muligheder hos medlemsforbundenes medlemmer.

Udvalget følger også situationen internationalt med fusion af store værfter og konventionen om ophugning af skibe. Der mangler ikke meget, før den kan sættes i kraft. Desværre er situationen i lande som Bangladesh stadig uhyggelig i forhold til børnearbejde, manglende værnemidler og anden beskyttelse samt løn- og øvrige arbejdsforhold.

Generelt går det godt for branchen i Danmark. Beskæftigelsen er fin, og der er en del ordrer i bøgerne.

I foråret besøgte udvalget Tuco Værft i Faaborg, hvor det fik en indføring i deres skibsbygning, materialevalg og meget mere. Værftet bygger mindre skibe som for eksempel øfærger. Værftet anvender en stor del komposit, der betyder, at skibene vejer mindre og derved også har et mindre brændstofforbrug. Det kan også bygge skibe, der er batteridrevne. Værftet er meget innovativt i forhold til udvikling og miljøindsats.

I efteråret deltog udvalget i den årlige konference, der afholdes af Danske Maritime, Rederiforeningen og CO-industri. Temaet var: *Det blå Danmark, hvordan sikrer vi vækst i et erhverv i skarp global konkurrence?*

Udvalgets medlemmer:

Keld Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Thomas Søby	Dansk Metal
John Karlsson	Dansk Metal
Lars Henning Hansen	Dansk Metal
Henrik Lefevre Stilling	Dansk Metal
Allan Borgwardt Schmidt	3F Industri
Jan Johansen	Folketinget (tilforordnet)
Jannik Frank Petersen	Teknisk Landsforbund
Martin Frank Frederichsen	Dansk El-Forbund
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Udvalgets formål er at koordinere forbundssamarbejdet udi Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB). Samarbejdets hensigt er at sikre maksimal medarbejderindflydelse på virksomhederne.

Koordinationen af ESU-arbejdet er opdelt mellem CO-industri og forbundene, hvor det tillidsvalgte medlem dels kan søge råd, vejledning og bistand i CO-industri, og dels kan benytte sit forbund til at inkorporere ESU/MAB-arbejdet i det faglige arbejde på virksomheden. De faglige gevinster af ESU-arbejdet kommer særligt til udtryk i forbindelse med større transnationale handlinger såsom omstruktureringer og digitalisering, hvor ESU ´et har ret til at konsultere ledelsen.

CO-industri koordinerer desuden kontakten til IndustriAll Europe.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 2. december 2019 registreret 176 ESU-medlemmer og suppleanter.

I november 2019 kom der desuden et nyt medlem til den danske ESU-familie, da FMC Agricultural Solutions A/S (Cheminova) efter flere forhandlingsrunder fik forhandlet en ESU-aftale hjem.

På MAB-området koordinerer udvalget bestyrelsesvalg på danske virksomheder. Udvalget har til opgave at få medarbejderrepræsentation i så mange virksomheder som muligt. I den forbindelse har udvalget udvidet sin indsats pr. oktober 2019 og er i færd med at kontakte tillidsfolk i hele landet, som ikke har ordningen. Desværre må det konstateres, at der er virksomheder, hvor ordningen er etableret, men ikke registreret.

Udvalget er inddraget i planlægningen af det årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og konferencen for ESU-repræsentanter. I udvalget drøftes forslag til relevante oplægsholdere, og der evalueres på tidligere års indhold.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 2. december 2019 registreret 832 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskabsbestyrelser. Posterne er fordelt på 773 unikke individer.

Udvalgets medlemmer:

Jesper Schmidt	HK Privat
Michael Antonsen	Dansk Metal
John Hansen	3F Industri
Lars K. Johansen	Dansk El-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Frederik Gjern Sørensen	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
René Moser-Johansen	CO-industri

(Pr. 31. december 2019)

Regionale Industripolitiske Udvalg

De regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-industris og DI's fælles stemme i arbejdet med regional erhvervs-politik. Formålet med udvalgene er at fremme mulighederne for vækst og arbejdspladser i produktionsdanmark ved at skabe interesse og forståelse for industriens vilkår blandt politikere, myndigheder, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

I løbet af 2019 har der været afholdt i alt 20 møder fordelt på otte RIPU. De 20 møder er fordelt med tre møder i RIPU Nordjylland, tre møder i RIPU Bornholm, et møde i RIPU Østjylland, tre møder i RIPU Sjælland, tre møder i RIPU Hovedstaden, tre i RIPU Fyn, to i RIPU Syddanmark og to i RIPU Midt-Vest.

Mødekadencen har forskudt sig lidt mellem de forskellige områder fra 2018 til 2019, men det samlede antal møder har været relativt stabilt de senere år.

Generelt har udvalgenes fokus i 2019 været på den lokale uddannelses- og beskæftigelsessituation. Herunder blandt andet tiltrækning af unge til industriens uddannelser, sikring af praktikpladser og opkvalificering fra ufaglært til faglært.

Valgene til Folketinget og Europa-Parlamentet har også været en del af udvalgenes arbejde i 2019. Flere RIPU'er har sendt lokale debatindlæg til medierne med deres ønsker til det kommende folketing. Andre har afholdt egentlige debatarrangementer eller events.

Foruden de to generelle temaer så har enkelte RIPU også haft fokus på robotter og ny teknologi samt infrastruktur.

Overenskomster m.m.



Optaktsmøder

Som optakt til overenskomstforhandlingerne 2020 afholdt CO-industri i slutningen af 2019 otte optaktsmøder over hele landet.

Interessen for møderne slog alle rekorder. Over 1.200 tilidsvalgte brugte en aften på at klæde CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri, godt på til overenskomstforhandlingerne, der begyndte i januar.

Med spørgsmål, ideer, historier fra arbejdspladserne og gode diskussioner var de med til at nuancere og kvalificere de 734 forslag til forbedringer i overenskomsterne, som CO-industri havde modtaget.

Det er en markant stigning i antallet af forslag i forhold til de seneste overenskomstfornyelser, og det tyder på, at der er kommet mere fokus på, at det er medlemmerne, der beslutter, hvad der skal med til forhandlingerne mellem CO-industri og Dansk Industri.

På møderne gennemgik de to forhandlere de temaer, som kunne komme på bordet ved forhandlingerne. Temaerne var alle sammen baseret på de 734 forslag, som var indsamlet blandt forbundenes medlemmer og prioriteret i forbundene.

Efter gennemgangen havde de fremmødte mulighed for at give deres mening til kende. Debatten kom ligesom de mange skriftlige forslag vidt omkring mulighederne for at skabe bedre overenskomster i industrien.

Debatten viste, at uddannelse fortsat er et emne, som fylder meget på industriens arbejdspladser. Ligesom forbedringer af fritvalgskontoen stadig står på listen over ønsker til overenskomsterne, som medlemmerne mener, at deres forhandlere bør præsentere for Dansk Industri.

Samtidig påpegede mange af de fremmødte tillidsrepræsentanter, at der er behov for at forbedre vilkårene for både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Og de to forhandlere fik flere forskellige input til, hvordan det kan gøres.

Også seniorordning, barns sygedag, barsel til fædre samt vikarer var blandt de temaer, som blev berørt i debatten.

Claus Jensen og Mads Andersen gav efter optaktsmøderne klart udtryk for, at den gode og konstruktive debat på optaktsmøderne er en væsentlig ballast for dem, når de sidder ved forhandlingsbordet med DI og skal forhandle nye overenskomster.

Møderne gav dem et godt indblik i, hvad det er væsentligt for tillidsrepræsentanterne at vægte ved forhandlingerne, og hvordan tillidsrepræsentanternes arbejde kan lettes og understøttes gennem de centrale forhandlinger.

Det var derfor en glad formand for CO-industri, der lige efter det sidste optaktsmøde i København begejstret skrev på Facebook:

”Nu er jeg fuldstændigt klar til de kommende overenskomstforhandlinger i det nye år..... Jeg tager mange ting med fra vores rundtur, men særligt en ting vil jeg fremhæve: sikke en opbakning og god stemning, der har været.”

Også Mads Andersen var i godt humør efter landsturnéen. På Facebook skrev han:

”..... Hold nu op hvor har vi mødt mange dygtige tillidsrepræsentanter de sidste par uger..... Jeres engagement, historier fra virksomhederne og opbakning til forhandlingerne er helt overvældende. Nu er Claus og jeg mere end klar til at lægge arm med Dansk Industri efter jul.”

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse var i 2019 lidt højere end antallet i 2018, nemlig 15.000 ansøgninger. De fordeler sig med cirka 12.000 ansøgninger inden for IKUFs positivliste og cirka 2.000 ansøgninger uden for positivlisten. Der er fortsat en tendens til, at det er dyrere kurser, der søges, når man ser bort fra AMU-kurser.

Der er en positiv udvikling i gang i forhold til at igangsætte aktiviteter i relation til aftalt uddannelse. Det hænger i høj grad sammen med, at der nu er tre konsulenter i den opsøgende konsulenttjeneste.

I årets første to måneder var der to konsulenter, som siden 1. marts 2019 blev suppleret med yderligere en konsulent.

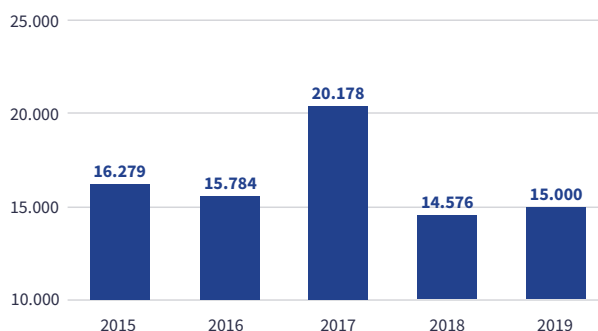
De er travlt beskæftiget med at gennemføre besøg i interesserede og involverede virksomheder og hos interessenter.

Ved udgangen af november 2019 var der aktiveret cirka 240 rammeaftaler for virksomheder, der har søgt tilskud til aftalt uddannelse. Rammeaftalerne omfatter foreløbig cirka 2.400 kurser.

Aftalt uddannelse er foreløbig aftalt som en forsøgsordning i perioden 1. september 2017 til 29. februar 2020, hvor overenskomstperioden også udløber.

I de første 11 måneder af 2019 har otte virksomheder søgt støtte til uddannelse under arbejdsfordelinger. De omfattede 255 personer. Det er en svag stigning i forhold til 2018, hvor fem virksomheder søgte om støtte til uddannelse under arbejdsfordelinger omfattende 252 personer. I 2018 blev der udbetalt lige under tre millioner kroner. I de første 11 måneder af 2019 er der udbetalt lidt under 1,5 millioner kroner.

Modtagne ansøgninger til IKUF Selvvalgt uddannelse 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



Det fagretlige område

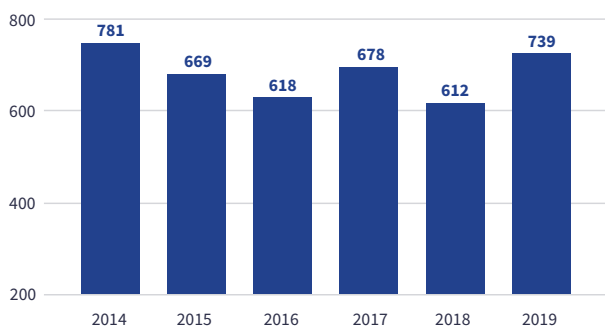


Fagretlig behandling

Der er i gennemsnit gennem årene fra 2014 til 2019 behandlet 683 fagretlige sager årligt.

Antallet af fagretlige sager udgjorde i 2019 samlet 739 sager. Der er over tid større eller mindre udsving i antallet af sager. Det tydeliggøres ved en gennemgang af tallene, hvor der i henholdsvis 2014 og 2019 er blevet behandlet 781 og 739 sager. Et relativt stort antal behandlede sager sammenlignet med for eksempel årene 2016 og 2018, hvor tallene udgjorde 618 og 612 behandlede sager, *jf. figur 1.*

Figur 1. Samlet antal fagretlige sager 2014-2019:



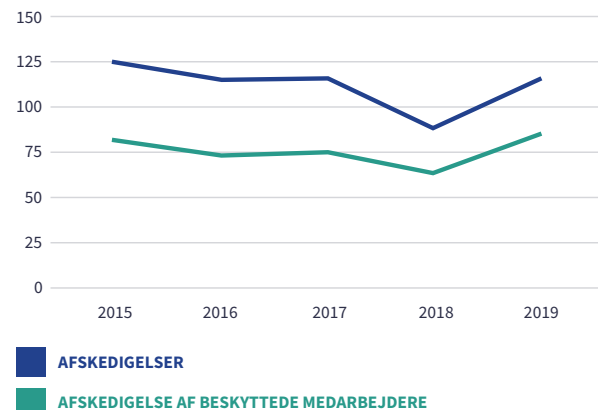
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

CO-industri følger løbende udviklingen i antallet af sager, der bliver behandlet, og hvilke typer sager, der behandles.

Der er fra 2018 til 2019 sket en stigning i antallet af fagretlige sager fra 612 til 739.

Her tegner sager vedrørende afskedigelser og afskedigelse af beskyttede medarbejdere sig for en stor del af stigningen, da der alene i disse sager har været en stigning på godt 35 procent fra 2018 til 2019. Et tilbageblik i statistikkerne for de foregående år afslører, at antallet af sager af denne type ikke har forrykket sig nævneværdigt, ud over at der særskilt i 2018 var relativt færre sager i denne sammenhæng, *jf. figur 2.*

Figur 2. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2015-2019:

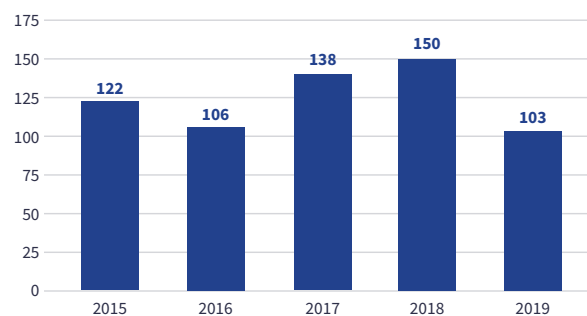


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

På sager om udenlandsk arbejdskraft ses et fald på 59 procent, idet der i 2018 var 17 sager og i 2019 syv sager. Her er der tale om udsving, der relaterer sig til større byggeprojekter, hvor der entres med udenlandsk arbejdskraft. Det betyder, at der alt andet lige vil være flere sager af denne type, des flere større byggeprojekter der igangsættes i Danmark, hvor der entres med udenlandske virksomheder.

På lønsager er der tale om et fald i disse sager fra 150 til 103, hvilket udgør et fald på knap 31 procent. Det er svært at sige, hvad udsvinget helt præcist relaterer sig til, idet der kan være flere parametre, herunder virksomhedens økonomiske situation, geografisk beskæftigelsesniveau og de lokale lønftalers løbetid ude på virksomhederne. Som det kan ses af grafen, er det kun i 2016, at tallet har været tilsvarende lavt som i 2019, *jf. figur 3.*

Figur 3. Udviklingen i antal lønsager 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

De lokale parters forhandlinger og resultater i forhold til løndannelse er en central hjørnesteen i Industriens Overenskomster, derfor er der i CO-industri løbende fokus på den lokale og individuelle løndannelse, som naturligvis sker i tæt samarbejde med medlemsforbundene.

Af *tabel 1* fremgår det også, at der har været relativt få sager om arbejdstid. Antallet af sager har været støt faldende siden 2016, og med blot 10 sager i 2019 er niveauet for sager om arbejdstid nu det laveste i de seneste 12 år.

Tabel 1. Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2015-2019:

	2015	2016	2017	2018	2019
Lokalaftaler	62	48	49	43	45
Afskedigelser	125	120	121	87	120
Afskedigelse af beskyttede medarbejdere	80	74	75	63	83
Løn	122	106	138	150	103
Arbejdstid	21	33	25	14	10
Fravigelsesordninger	26	16	9	6	10
Udenlandsk arbejdskraft	31	34	16	17	7
Øvrige	202	187	245	232	361
I alt	669	618	678	612	739

Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.



Faglig voldgift

I 2019 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 20 sager til faglig voldgift. Af disse 20 sager er to afsluttet på forhandlingsmødet før den mundtlige forhandling. De sidste 18 sager behandles fortsat og afventer afgørelser, og nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning, inden den mundtlige forhandling.

I 2019 har CO-industri gennemført fire faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendegivelser:

Ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst

Twisten i denne sag handler om, hvorvidt de ansatte i indklagedes afdeling, Tivoli Casino (Online), udgør en sådan selvstændig enhed i relation til Industriens Funktionæroverenskomst, at klager kan kræve overenskomst oprettet for dette område.

Uenigheden angår i første række, om Tivoli Casino (Online), som ifølge klager beskæftiger i alt cirka 10 medarbejdere inden for Industriens Funktionæroverenskomsts dækningsområde, med hensyn til beliggenhed og/eller arbejdsvilkår kan betragtes som et selvstændigt område jf. bilag 1, pkt. 1.c's forstand.

Opmanden kommer frem til, at Tivoli Casino (Online) hverken med hensyn til beliggenhed eller med hensyn til arbejdsvilkår adskiller sig så væsentligt fra den indklagede virksomhed i øvrigt, at afdelingen på tidspunktet for overenskomstkravets fremsættelse kunne betragtes som et selvstændigt område med den virkning, at Industriens Funktionæroverenskomst af klager kan kræves sat i kraft for afdelingen, såfremt 50 procent-kravet er opfyldt i afdelingen.

Indklagedes frifindelse påstand tages derfor til følge.

(CO-Meddelelse nr. 2019/019)

Forståelse af polsk ZUS-ordning

Twisten i sagen angår, om en udstationerende virksomhed hjemmehørende i Polen, som er omfattet af Industriens Overenskomst, er berettiget til i pensionsbidrag, som virksomheden skal betale i henhold til Industriens Overenskomst, at modregne de pensionsbidrag, som virksomheden i Polen er forpligtet til at indbetale til ZUS.

Klager har blandt andet nedlagt påstand om, at indklagede, Mostostal Zabrze Realizacja Przemyslowe S.A., skal anerkende, at en udstationerende virksomhed hjemmehørende i Polen ikke kan modregne bidrag betalt til ZUS (Zaklad Ubezpieczen Spolecznych) i pensionsbidrag, som virksomheden skal betale i henhold til Industriens Overenskomst.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Det er blandt andet opmændenes opfattelse, at organisationsaftalens "Protokollat – lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst" punkt 1, særligt om pension, skal fortolkes i lyset af disse principper, som er i god overensstemmelse med forarbejderne til udstationeringslovens § 6 a og med opmandskendelsen i FV2009.0093.

"Dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet" må herefter forstås som alle udgifter, som den udenlandske virksomhed i forvejen betaler til en pensionsordning i hjemlandet for de udstationerede medarbejdere, og som i sammenhængen må anses for løndele for de pågældende medarbejdere, uden at det i den forbindelse kan tillægges nogen betydning, om der er tale om overenskomstmæssige forpligtelser eller forpligtelser, som følger af lovgivningen.

DI Overenskomst I for Mostostal Zabrze Realizacja Przemyslowe S.A. frifindes. Kendelsen vedlægges til orientering.

(CO-meddelelse nr. 2019/034)

Har en virksomheds ledelse pligt til på begæring fra en tillidsrepræsentant at deltage i en forhandling om den generelle ramme for virksomhedens årlige lønforhandling

Twisten i sagen angår i første række, om det følger af § 19, stk. 5, 1. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst, at en virksomheds ledelse har pligt til, på begæring fra en tillidsrepræsentant, at deltage i en forhandling om den generelle ramme for virksomhedens årlige lønregulering.

Antages dette, angår sagen i anden række, om arbejdstagersiden i tilfælde af, at enighed ikke kan opnås, kan viderebringe uenigheden til organisationsmøde i medfør af overenskomstens § 24, stk. 1, litra e.

CO-industri nedlagde påstand om, 1) at indklagede, DI Overenskomst I for Scania Danmark A/S, skal anerkende, at § 19, stk. 5, 1. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst skal forstås sådan, at en tillidsrepræsentant kan kræve en forhandling med ledelsen om den generelle ramme for den årlige lønregulering på virksomheden, og 2) at indklagede, DI Overenskomst I for Scania Danmark A/S, skal anerkende, at § 24, stk. 1, litra e, i Industriens Funktionæroverenskomst skal forstås sådan, at bestemmelsen finder anvendelse på forhandlinger efter § 19, stk. 5, der angår generelle lønvilkår.

DI påstod frifindelse.

Opmændene kommer i sagen frem til, at Industriens Funktionæroverenskomsts § 19, stk. 5, 1. pkt., uanset bestemmelsens brede formulering, ikke kan antages at hjemle en ret for tillidsrepræsentanten til at kræve kollektive lønforhandlinger gennemført med ledelsen i forbindelse med virksomhedens årlige vurdering af den enkelte medarbejders lønforhold.

Funktionærlovens § 10, stk. 2, giver ethvert personale uanset størrelse ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår.

Opmændene finder, at det ikke kan anses for at være i strid med denne ret at forstå den overenskomst, som parterne har indgået, således, at en tillidsrepræsentant ikke har ret til at kræve, at ledelsen af en virksomhed deltager i generelle lønforhandlinger med tillidsrepræsentanten i forbindelse med ledelsens årlige vurdering af den enkelte medarbejders lønforhold.

Klagers påstand 2) relaterer sig efter det oplyste til klagers påstand 1). Da indklagede er frifundet for påstand 1), frifindes indklagede derfor også for påstand 2).

Indklagede, DI Overenskomst I, frifindes.

(CO-meddelelse nr. 2019/055)

Siemens Gamesa Renewable Energy A/S

Sagen angår, om Industriens Overenskomst, Bilag 17, ”Protokollat – Vikarbureauer”, omfatter enhver brug af udefrakommende arbejdskraft omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, når ledelsesretten tilkommer den virksomhed, der gør brug af arbejdskraften. Herudover angår sagen, om A, B og C, der i 2015-2016 som ansatte hos X A/S arbejdede med overfladebehandling af vindmøller for Siemens Gamesa Renewable Energy A/S på havnen i Y, er omfattet af det nævnte bilag, således at de har krav på efterbetaling mv. efter Industriens Overenskomst.

CO-industri har i sagen nedlagt påstand om at DI Overenskomst I v/DI

1. skal at anerkende, at Industriens Overenskomst, Bilag 17, omfatter enhver brug af udefrakommende arbejdskraft omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og hvor ledelsesretten til denne arbejdskraft ligger hos brugervirksomheden.
2. skal anerkende, at det overfladebehandlingsarbejde, som de af sagen omfattede medarbejdere har udført for den indklagede virksomhed i 2015 og 2016 på Y Havn, var omfattet af Industriens Overenskomst, Bilag 17.



- skal sikre, at der sker eventuel efterbetaling og andre reguleringer til de af sagen omfattede medarbejdere for det omhandlede arbejde.

CO-industri fremførte bl.a. at vikarprotokollatet omfatter enhver form for udsendelse af arbejdskraft i det omfang, brugervirksomheden har ledelsesretten. Protokollatet indeholder ingen definition af begrebet vikarbureau, og protokollatet er efter sin ordlyd og sit formål og efter parternes fælles forståelse ikke begrænset til virksomheder, der udøver den i protokollatet omhandlede aktivitet som sin hovedforretning. Alle virksomheder, der udsender vikarer, kan således være omfattet af begrebet vikarbureau i protokollatet.

Brevvekslingen i 1996 mellem Verner Elgaard, CO-industri, og Niels Overgaard, DI, bekræfter denne forståelse. Brevvekslingen var ikke fremlagt i sagen om vikarprotokollatets anvendelsesområde, der blev afgjort ved kendelse af 12. september 2017. Der er således tale om nye afgørende beviser, der er klare og tydelige i deres indhold for så vidt angår dækningsområdet for vikarprotokollatet, og som viser parternes fælles forståelse vedrørende dette. Brevene er desuden afsendt af højtstående personer i de to organisationer, der havde adgang til at binde organisationerne vedrørende forståelsen af vikarprotokollatet. Disse nye oplysninger ændrer præmisserne for kendelsen af 12. september 2017

DI Overenskomst I har påstået frifindelse og anfører bl.a., at vikarprotokollatets anvendelsesområde er begrænset af den klare ordlyd af de definitioner, som overenskomstparterne har aftalt i implementeringsaftalen af 19. august 2011. Vikarprotokollatet er derfor afgrænset til at finde anvendelse på vikarbureauer, der i implementeringsaftalens § 3, litra b, defineres som virksomheder, hvis ”hovedforretning” er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

Opmændene kommer bl.a. frem til, at hovedspørgsmålet er, om vikarprotokollatet kun finder anvendelse i situationer, hvor medarbejdere er udlejet fra virksomheder, der har udleje af medarbejdere som deres hovedforretning, eller om protokollatet omfatter alle situationer, hvor medarbejdere er udlejet til at udføre arbejde omfattet af industrioverenskomstens faglige gyldigheds- område under brugervirksomhedens ledelsesret.

Dette spørgsmål har tidligere været behandlet og afgjort ved faglig voldgift. Ved kendelse af 12. september 2017 i sag FV 2017.0039 mellem CO-industri og DI Overenskomst I blev DI Overenskomst I frifundet for en anerkendelsepåstand om, at Industriens Overenskomsts bilag 17 skal forstås således, at bilaget omfatter udleje af anden arbejdskraft end vikarbureauvikarer.

Med den foreliggende sag ønsker CO-industri, at der foretages en revurdering af den forståelse af vikarprotokollatets anvendelsesområde, som opmanden fastlagde i kendelsen fra 2017. CO-industri har herved henvist til, at der efter kendelsen er fremkommet yderligere skriftlige fortolkningsbidrag, der ikke var en del af grundlaget for afgørelsen af den faglige voldgift i 2017. Det drejer sig om en brevveksling fra 1996 mellem organisationssekretær Verner Elgaard fra CO-industri og underdirektør Niels Overgaard, Dansk Industri. Brevvekslingen indgik i en faglig voldgiftssag mellem CO-industri og Novo Nordisk A/S, der blev afgjort ved opmandskendelse af 3. juni 1996. Det drejer sig endvidere om skriftligt materiale vedrørende Implementeringsaftale af 19. august 2011 om vikardirektivet (implementeringsaftalen).

Det er et hovedspørgsmål under sagen, om der er grundlag for at tilsidesætte denne forståelse, hvorefter definitionerne i implementeringsaftalen er tillagt virkning for vikarprotokollatets dækningsområde.

Opmændene finder, at der er en sådan sammenhæng mellem vikarprotokollatet og implementeringsaftalen, der til sammen gennemfører vikardirektivet, at de definitioner, der er angivet i implementeringsaftalen, også må anses som udtryk for parternes fælles forståelse af, hvordan de tilsvarende udtryk skal forstås i protokollatet, medmindre der er holdepunkter for en anden forståelse.

Sådanne holdepunkter findes ikke. Det bemærkes herved, at det med de nye oplysninger, herunder brevvekslingen fra 1996 mellem Verner Elgaard og Niels Overgaard, ikke er godtgjort, at der mellem parterne forud for implementeringsaftalen fra 2011 var en fælles forståelse om et andet og bredere dækningsområde for vikarprotokollatet end det, der følger af definitionerne i implementeringsaftalen.

På den baggrund finder opmændene, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte eller modificere den fortolkning for så vidt angår vikarprotokollatets dækningsområde, som fremgår af opmandskendelsen fra 2017, hvorefter protokollatet i overensstemmelse med sin titel og ordlyd kun omfatter egentlige vikarbureauer.

Indklagedes påstand om frifindelse for klagers påstand 1 tages herefter til følge.

Ad klagers påstand 2 og 3

Det foran anførte indebærer, at det er en betingelse for vikarprotokollatets anvendelse, at de pågældende medarbejdere er udsendt af en virksomhed, der er et ”vikarbureau” som defineret i implementeringsaftalen. Virksomheden skal således have det som sin hovedforretning at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

X A/S er en virksomhed, der er specialiseret i overfladebehandlingsarbejde af store stålkonstruktioner, herunder vindmøller. Som altovervejende hovedregel arbejder medarbejderne under Xs egen ledelse. I 2015 og 2016 havde X udlejet et mindre antal ansatte til at udføre arbejde for Siemens Gamesa Renewable Energy A/S på Y Havn under dette selskabs daglige ledelse. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at omfanget af arbejdskraft, der blev udsendt til at udføre arbejde under brugervirksomhedens ledelse, antalmæssigt udgjorde 2-3% af Xs medarbejderstab, og at det udgjorde en tilsvarende lille andel af virksomhedens omsætning og indtjening.

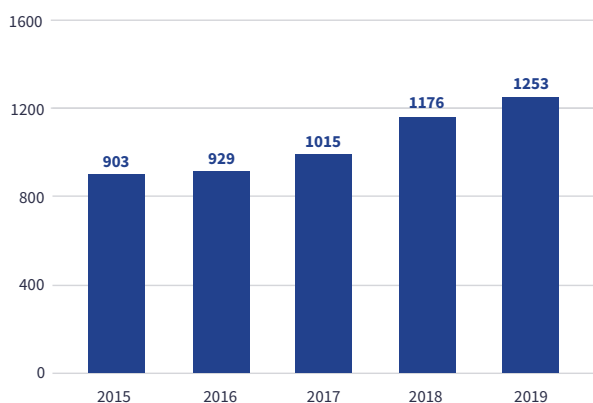
På den baggrund må det lægges til grund, at det ikke var Xs hovedforretning at udsende medarbejdere til at udføre arbejde under brugervirksomhedens ledelse. X kan der- for ikke anses for at have drevet virksomhed som vikarbureau. Heraf følger, at vikar- protokollatet ikke finder anvendelse på de tre medarbejdere fra X, som denne sag angår.

Som følge af det anførte frifindes indklagede også for klagers påstand 2 og 3.

Pension

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension, indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har og ad hoc sager.

Antal opstartede pensionsager i 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

I 2019 er der opstartet 107 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 13 sager mere i forhold til året før. Trods stigningen er det dog stadig væsentlig færre sager end tidligere. Det skyldes, at Industriens Pension siden 2018 har taget telefonisk kontakt til virksomhederne, inden de bliver overleveret til CO-industri. Det medfører, at antallet af overlevering er lave i forhold til tidligere, og viser, at det er en god løsning til håndtering af manglende betalinger.

I 2019 er der opstartet 127 sager om protokollering af en optrappingsordning og 207 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er en stigning på 40 sager om optrappingsordning og et fald på 65 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 85 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 19 sager mere i forhold til sidste år.

CO-industri oplever fortsat problemer med selskabernes håndtering af leverandørskifte. Hovedparten af sagerne løses mellem Dansk Industri og CO-industri i henhold til organisationsaftalen.

Antallet af fællesmøder har været 52, hvilket er et fald på to fællesmøder i forhold til 2018.

18 sager er blevet videreført for Arbejdsretten. Det er lidt flere end 2018, hvor 14 sager blev videreført til Arbejdsretten.

Arbejdet med overvågningen af omkostninger i firmapensionsordninger er fortsat i 2019. Der har været afholdt flere møder mellem CO-industri og Dansk Industri, hvor stikprøver er gennemgået. Organisationerne afholdt et møde med pensionselskaberne 31. januar 2019, hvor parterne præsenterede selskaberne for resultatet af stikprøverne. Der er efterfølgende enighed om, at ordningen skal fortsætte i næste overenskomstperiode, samt at organisationerne vil afholde yderligere møder med pensionselskaberne.

Uddannelsesfonde

På vegne af overenskomstparterne opkræver Industriens Pensions Service (IPS) bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Udviklingsfonden (FIU). Yderligere oplysninger findes på hjemmesiden industrienspensionservice.dk, som løbende opdateres.

I 2019 opkrævede IPS fondsbidrag til 4.610 virksomheder. 3.995 af disse virksomheder havde fået overført deres lønsumsoplysninger via deres pensionsoplysninger til Industriens Pension og er derfor sluppet for at skulle indberette lønsummerne for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.



1.803 virksomheder har selv skullet indberette lønsummer, altovervejende for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

For 2019 har IPS udsendt 987 betalingsrykkere og 938 indberetningsrykkere.

Samtidig er 69 DI-virksomheder og 33 uorganiserede virksomheder blevet overleveret for manglende lønsumsindberetning. For DI- virksomheder er det en lille stigning på 19 virksomheder i forhold til 2018.

27 DI-virksomheder og 62 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling.

Mens IPS overleverede 141 DI-virksomheder og 118 virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst på grund af efteropkrævning ved for eksempel for lidt indberettet lønsum.

Seks virksomheder har gjort brug af protokollatet af 16. juni 2016 vedrørende en virksomheds anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum.

Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2019:

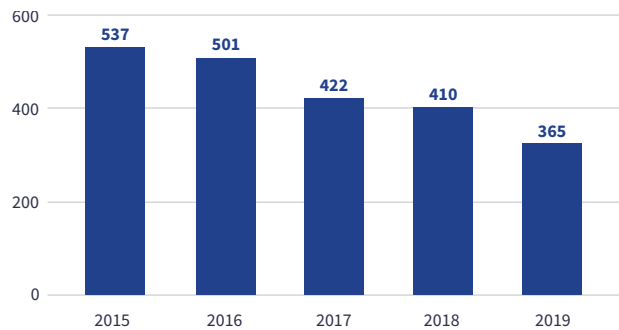
Bidrags-periode	Udligning af elevpension	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
		FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2019		0,167%	0,231%	0,112%	0,510%	0,200%	0,257%	0,134%	0,591%
2. halvår 2019	0,017 %	0,163 %	0,228 %	0,120 %	0,528 %	0,1955%	0,2735%	0,1440%	0,613% %

174 virksomheder har fået opskrevet deres lønsummer med 25 procent.

Der er i 2019 påbegyndt 365 fondssager, hvilket er lidt færre end i 2018. Ved udgangen af 2019 var der 544 igangværende uddannelsessager, hvilket er et lille fald sammenlignet med 2018. Nogle sager kan behandles forholdsvis hurtigt, mens andre kan tage år.

For at få et hurtigt overblik er det nødvendigt, at CO-industri ligger inde med de præcise oplysninger i den enkelte sag, så CO-industri er klædt på til opgaven og kan give forbund og afdelinger en hurtig tilbagemelding.

Antal påbegyndte fondssager 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

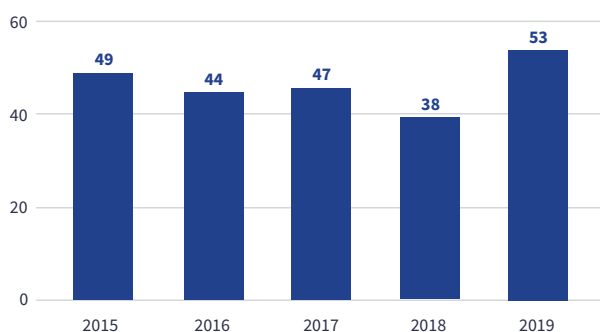


Inkasso

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde.

Antallet af inkassosager har været svagt faldende de seneste år, men steg relativt meget i 2019. Således er der i 2019 oprettet 53 sager mod 38 sager i 2018. Det har ikke været muligt at finde en forklaring på stigningen.

Antal påbegyndte inkassosager 2015-2019:



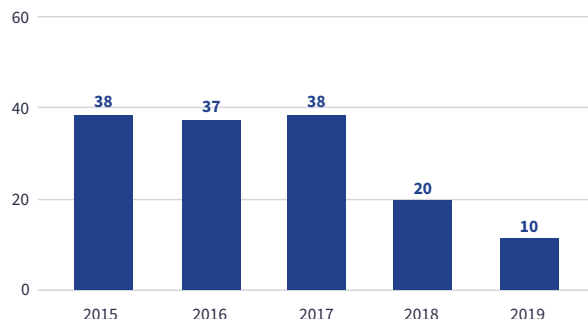
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Virksomhedsoverdragelser

Virksomhedsoverdragelser drejer sig om, at CO-industri underrettes om, at erhverver i en virksomhedsoverdragelse ikke ønsker at indtræde i den overenskomst, som de ansatte eller dele af de ansatte på den overdragne virksomhed er omfattet af.

Efter at antallet af oprettede virksomhedsoverdragelsessager har været nogenlunde stabilt i en årrække, oplevede området en halvering i antallet af oprettede sager fra 38 i 2017 til 20 i 2018 og endnu en halvering i 2019, hvor antallet nåede ned på 10. Det er ikke muligt at angive en sikker forklaring på det store fald, men udviklingen har formentlig sammenhæng med de økonomiske konjunkturer.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Vederlag og TRWEB

Den nye digitale proces for genbekræftelser er nu i fuld drift. Målsætningen om at klare så meget som muligt digitalt er nu inden for rækkevidde.

Samtidig blev 2019 året, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) også blev implementeret i TRWEB.

Stort set alle forbund leverede filer med de relevante AMR, som efterfølgende blev overført til TRWEB og en efterfølgende verificering.

Det ser efter et halvt år ud til, at processerne for registrering fungerer uden større udfordringer.

Det betyder, at forbundene ikke behøver at anmelde AMR over for Dansk Industri. Det sker automatisk efter oprettelsen i TRWEB.

Den øgede digitalisering af TRWEB er et godt eksempel på, hvordan teknologi kan lette arbejdsprocesserne og gøre dem mindre ressourcekrævende.

CO-industri modtager fortsat sager vedrørende efterbetaling af vederlag til TR. Af den ene eller anden grund bliver vederlagsblanketterne ikke uploadet med de nødvendige data og underskrifter. Datadisciplinen er blevet meget bedre gennem årene, men det er fortsat vigtigt, at der løbende er opmærksomhed på at få afleveret de data, der er nødvendige for, at vederlag kan udbetales.

Samarbejdsområdet



TekSam

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Målsætning for udvalgets arbejde er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam ledes af et politisk udvalg nedsat af DI og CO-industri. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.

TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både DI og CO-industri. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg. Se udvalgets medlemmer og konsulenter på teksam.dk

TekSams Årsdag 2019 blev afholdt med overskriften "Fremtidens industriarbejdsplads". Formålet med årsdagen er at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration og motivation til at stille skarpt på fremtidens industriarbejdsplads og de krav til kompetenceudvikling, som udviklingen indebærer. Årsdagen tiltrak 670 deltagere fra 119 virksomheder og organisationer. Ses der på virksomhederne alene, bidrog 113 virksomheder med 650 deltagere. I gennemsnit var der næsten seks deltagere pr. virksomhed, hvilket er lidt flere end i 2018.

Evalueringen af TekSams Årsdag viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra 1 til 10 er scoren på spørgsmålet: "Har du lyst til at deltage i årsdagen næste år?" 8,6.

Årsdagens program samt de afholdte oplæg kan findes på teksam.dk.

TekSam har herudover i perioden fulgt konsulenternes arbejde samt behandlet de løbende sager.

TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 100 sager på virksomheder, heraf er der oprettet 51 nye sager. Der er gennemført i alt 159 møder på virksomhederne. Sagerne handler typisk om samarbejdsudvalgenes behov for inspiration til arbejdet, oprettelse af nye samarbejdsudvalg og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. I 2019 foretog konsulenterne 17 trivselsundersøgelser. Generelt er der tale om en stigning i antal møder og sager på cirka 30 procent.

Konsulenterne har ligeledes fortsat forestået undervisning i samarbejdsaftalen på TekSams samarbejdskurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt været gennemgående personer på kurserne.

I forlængelse af Rigsrevisionens rapport om metodeudvalgets arbejde er der i perioden lavet en ny formulering i regelgrundlaget for mobning og seksuel chikane, således at krænkende handling er blevet et overbegreb for mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet har efterfølgende udfærdiget en ny vejledning. TekSam har i forlængelse af dette revideret aftalen om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø, så den er i overensstemmelse med regelgrundlaget. Den reviderede aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø kan findes på teksam.dk.

TekSam vil i 2020 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane. Herunder vil der fortsat blive afholdt temadage om psykisk arbejdsmiljø. Temadagene vil blive annonceret på teksam.dk.

I 2020 afholder TekSam igen årsdag. Det bliver den 6. oktober. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne foretages på teksam.dk.

Temadage om psykisk arbejdsmiljø

TekSam afvikler i samarbejde med BFA Industri temadage relateret til det psykiske arbejdsmiljø.

I 2019 er der afviklet syv temadage med fire forskellige emner. Emner på temadagene har været:

- Konflikt håndtering med Rune Strøm som oplægsholder. Der blev afviklet to temadage med i alt 125 deltagere.
- Social kapital med Thomas Clausen som oplægsholder. Der blev afviklet tre temadage med i alt 60 deltagere.
- Kræft og anden kritisk sygdom afholdt i samarbejde med Kræftens Bekæmpelse. Der blev afviklet en temadag med i alt 47 deltagere.
- Krænkende handlinger med Ståle Einersen fra Bergen Universitet som oplægsholder. Der blev afviklet en temadag med 62 deltagere.

Cirka to tredjedele af deltagerne på temamøderne er medarbejderrepræsentanter, mens en tredjedel er ledelsesrepræsentanter.

I 2020 forventer TekSam og BFA Industri at gennemføre i alt 10-12 temadage.



CO-industris Samarbejdspris

CO-industris Samarbejdspris er en hæder til Danmarks bedste "samarbejdsplads". Prisen er en anerkendelse af virksomheder i industrien, der har et godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for produktiviteten.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på industriens arbejdspladser, der kan nominere deres arbejdsplads til prisen.

Modtageren af CO-industris Samarbejdspris 2019 blev Alfa Laval Aalborg. Virksomheden var indstillet af Nina Heidebach, tillidsrepræsentant og medlem af HK, og Tina Uttrup Sørensen, tillidsrepræsentant og medlem af Teknisk Landsforbund.

Ledelse og medarbejdere fik prisen, fordi de gennem de seneste år målrettet har arbejdet for at skabe et bedre samarbejde i virksomheden. Ledelse og tillidsrepræsentanter har vendt mistillid til tillid gennem en åben og ærlig dialog.

Det har skabt ro på arbejdspladsen. Ledelsen er blevet bedre til at vise tillidsrepræsentanterne tillid og inddrage dem i virksomhedens beslutninger blandt andet gennem samarbejdsudvalget, mens tillidsrepræsentanterne er blevet mere opmærksomme på at arbejde sammen med ledelsen og finde fælles løsninger på de små og store udfordringer, dagligdagen bringer.

"I CO-industri tror vi på, at et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledere er til gavn for både trivslen og produktiviteten. Det vil vi gerne hylde med CO-industris Samarbejdspris. Alfa Laval Aalborg ved om nogen, hvad et godt samarbejde på arbejdspladsen betyder, for de har prøvet, hvad det vil sige, når samarbejdet ikke fungerer og samtale bliver svær. Derfor er det flot, at de sammen har besluttet sig for at vende udviklingen og nu er på vej i den rigtige retning," sagde Mads Andersen, formand for 3F Industri og næstformand i CO-industri, i forbindelse med overrækkelsen af prisen.

Alfa Laval Aalborg havde i processen haft glæde af hjælp og vejledning fra CO-industri og Dansk Industris samarbejdskonsulenter i TekSam.

Ud over at forbedre samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter arbejder virksomheden også på at styrke sammenholdet og samarbejdet mellem alle medarbejdere gennem forskellige sociale arrangementer. Der er fokus på at forebygge stress blandt medarbejderne, og der er taget hul på at efter- og videreuddanne medarbejderne.

Med CO-industris Samarbejdspris modtog virksomheden en skulptur af kunstneren Stiig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne fik desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industri forbund.

Ud over uddelingen af prisen blev der også trukket lod om fem gange fem kilo bolsjer til tillidsrepræsentanter, som havde indstillet deres virksomhed til prisen.

CO-industris Samarbejdspris vil også blive uddelt i 2020.

Lønssystemer

Lønkonsulentens primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønssystemer i samarbejde med de lokale parter.

Der har i 2019 været afholdt cirka 150 konsulentbesøg på cirka 40 virksomheder.

Da flere og flere virksomheder fortsat efterspørger mere velkvalificeret arbejdskraft, ses der et stigende behov for kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Resultatløn er derimod gledet lidt i baggrunden, mens funktionsløn fortsat ses brugt på virksomheder for at imødegå efterspørgslen på nøglemedarbejdere.

Der er i 2019 udgivet to pjecer med eksempler på, hvordan to virksomheder har udarbejdet deres lønssystem. De to pjecer ”Advansor får nyt lønssystem – plusløn i praksis” og ”Hydrema indfører resultatløn” kan bestilles på co-industri.dk.

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter er et tilbud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter i industrien. Kurset skal styrke tillidsrepræsentanterne i det daglige samarbejde og i arbejdet i samarbejdsudvalget, klæde dem på til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø samt give en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Der har i 2019 været arbejdet med de små detaljer i det nye præsentationsprogram, og deltagermapperne er blevet finpudset.

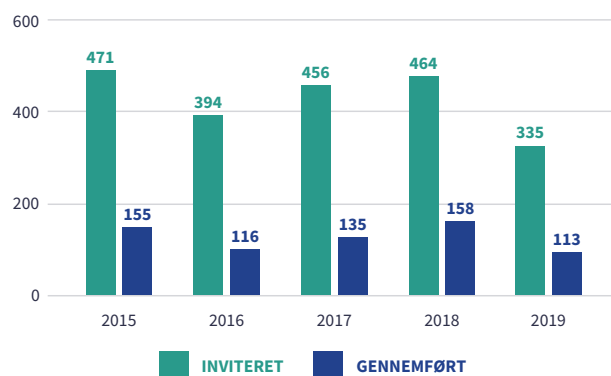
Tidligere var der under emnet ”psykisk arbejdsmiljø” meget læsestof. Det har givet en del kritik fra deltagerne, da det var svært både at nå at læse det hele og efterfølgende arbejde med det i grupper.

Desuden vil undervisningen på kursets anden del fremover blive varetaget af den samme underviser, hvilket skal sikre en ensartet undervisning.

Det er glædeligt, at gennemførelsesprocenten ligger stabilt omkring 30 procent med en lille stigning til omkring 34 procent de seneste to år. Det giver håb om, at den øgede indsats, som forbundene har gjort i forbindelse med udsendelse af invitationer til kurset, bærer frugt. En af udfordringer med at hæve deltagerantallet er dog, at et af CO-industris medlemsforbund afholder et kursus med et lignende indhold.

Generelt viser evalueringerne af kurset, at deltagerne synes, at det er et godt kursus, men at de gerne vil have mere tid til kurset.

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2015-2019:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Sporskifteprojektet

Dansk Industri og CO-industri ansøgte i 2019 Beskæftigelsesministeriets pulje til opsøgende indsats i forbindelse med sporskifte. Sporskifte er en støtteordning for private og offentlige virksomheder i særligt nedslidningstruede brancher. Målgruppen er medarbejdere, som er i risikozonen for nedslidning eller er nedslidte på grund af fysisk eller psykisk belastende arbejde. Sporskifepakken skal kunne gennemføres på 40 arbejdsdage, som kan spredes over et halvt år.

CO-industri og Dansk Industri blev bevilget 1.059.200 kroner, og opgaven med at varetage sporskifteprojektet blev overgivet til TekSam. Her blev der oprettet en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Dansk Industri, 3F, NNF og Dansk Metal.

Til det opsøgende arbejde valgte TekSam konsulentgruppen CABI. CABI har via et telemarketingfirma kontaktet alle virksomheder med mere end 35 ansatte inden for TekSams område. Der blev via telefonopkald og andre aktiviteter aftalt 40 virksomhedsbesøg.

Ved opstarten af projektet afholdt TekSam tre regionale møder i Aalborg, Kolding og København, hvor de lokale arbejdsmarkedsråd, alle lokalafdelinger, FH og erhvervsskolerne var inviteret.

TekSam har i samarbejde med CABI og arbejdsgruppen udformet en oplysningsfolder, som er blevet brugt flittigt.

Ud over de tre regionsmøder har CABI deltaget i TekSam Årsdag og BFA Industris Arbejds miljø Topmøde samt ved flere lokale møder, som er blevet aftalt via lokalafdelinger. CABI har desuden deltaget i et møde for vejledere på erhvervsskolerne. Ved de to store arrangementer – TekSams Årsdag og Arbejds miljø Topmøde – var der samlet næsten 300 henvendelser på CABIs stand, og der blev uddelt mange foldere.

Samlet set har CABI afholdt 49 møder i virksomheder rundt i landet, og der er efterfølgende kommet to ansøgninger ud af indsatsen.

Det forventes, at der er flere ansøgninger på vej, ligesom man i flere virksomheder er blevet opmærksomme på nedslidningen. For eksempel har en virksomhed oprettet en skåneafdeling for seniorer, hvor de i 2020 vil starte op med 10 medarbejdere, som skal igennem et sporskifteforløb med uddannelse.

Erfaringen med projektet viser, at det tager tid, inden medarbejderne er klar til et sporskifte. Der er mange ting potentielt interesserede skal tage stilling til. CABIs erfaringer viser også, at opmærksomheden på et eventuelt behov for sporskifte hos nogle medarbejdere er mere præsent, hvis konsulenterne på et virksomhedsbesøg møder et samlet samarbejdsudvalg i stedet for kun ledelsen.

De fleste virksomheder ønsker at fastholde medarbejderne, så ofte klarer man sporskiftet internt ved hjælp af side-mandsoplæring med mere.

Teksam har ansøgt om midler til at fortsætte projektet og har fået bevilget 900.000 kroner til arbejdet frem til 30. juni 2020.

Medarbejdervalgte bestyrelses-medlemmer

Medarbejderne i danske aktie- og anpartsselskaber har ret til repræsentation i virksomhedens øverste ledelsesorgan.

Arbejdet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB) er altid i bevægelse som følge af de økonomiske, politiske og kulturelle trends, der præger de globale markeder.

Den handelspolitiske situation i 2019 har været det tyngende emne på området, hvor udfordringer som Trump, Kinas handelskrig og Brexit truer de europæiske eksporterhverv. På trods af disse udfordringer, har vi også set andre tendenser. Dansk industri er i topform, og det er nu, der er plads til at sikre virksomhederne en blød landing oven på opsvinget. Her ligger der en vigtig kilde til indflydelse med en MAB-ordning, hvor man kan bringe sin viden om produktionen ind i bestyrelseslokalet.

CO-industri afholdt igen i marts 2019 et topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Middelfart. De 119 fremmødte kunne deltage i et foredrag om den aktuelle handelspolitiske situation, ”Knæk årsrapporten” samt få en professionel bestyrelsesformands syn på MAB’erne. Derudover deltog de fremmødte i tre forskellige workshops ”Valgt i datterselskab”, ”Valgt i et offentligt ejet selskab” og ”Bestyrelsens rettigheder og pligter”. Som en særlig indsats i 2019 inviterede CO-industri også interesserede tillidsfolk fra virksomheder, hvor ordningen ikke er aktiveret. De deltog i workshoppen ”Bliv valgt til selskabsbestyrelsen”.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 2. december 2019 registreret 832 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskabsbestyrelser. Posterne er fordelt på 773 unikke individer.

Europæiske Samarbejdsudvalg

På Europæisk samarbejdsudvalgs-området (ESU) indgår CO-industri i en større europæisk kontekst, som udspringer af EU’s Direktiv om europæiske samarbejdsudvalg. Et europæisk samarbejdsudvalg sikrer lønmodtagerne i en multinational koncern information og høring i transnationale spørgsmål.

Det danske ESU-arbejde opdeler sig i to grene. På den ene gren er de 10 danske multinationale industriselskaber, hvis ESU-aftaler er forhandlet under den danske implementering af ESU-direktivet; på den anden gren er de danske lønmodtagerrepræsentanter i en koncern, der har hovedsæde i en anden EU-medlemsstat.



På vegne af den første gruppe har CO-industri forpligtet sig til en særlig indsats for IndustriAll. I 2019 er der derfor blevet arbejdet med at skabe en stærkere vedvarende kontakt til de danskbaserede ESU'er. Det er i høj grad lykkedes, og CO-industri har nu fået opdateret databasen over danske ESU-medlemmer.

I den anden gruppe har brexit igen i 2019 være det største samtaleemne - særligt for de virksomheder, der har hovedsæde i Storbritannien. Her er den presserende risiko, at de aftaler, der er dækket af UK's lovgivning, skal flyttes til en EU-medlemsstat, hvis ikke Storbritannien får en aftale med EU.

Angående retten til information og høring oplever CO-industris tillidsvalgte også udfordringer – særligt med høring. Det er vigtigt at holde fast i retten til at blive hørt, og dermed forhåbentlig få det bedste ud af internationale omstruktureringer og andre transnationale handlinger.

Dette blev også fremført af flere medlemmer på CO-industris ESU-konference, som blev afholdt i maj 2019 i Middelfart. Konferencen havde besøg af Bruno Demaitre, som har deltaget i meget af ESU-arbejdet i det europæiske fagforeningsinstitut i Bruxelles (ETUI). De 44 deltager i konferencen fik redskaber til at analysere deres eget ESU, samt redskaber til at løse de udfordringer, der kan knyttes hertil. Desuden

bød konferencen på præsentationer fra tillidsfolkene på Danfoss og Vestas, som fortalte, hvordan man får et stærkt ESU-arbejde.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 2. december 2019 registreret 176 ESU-medlemmer og suppleanter.

CSR

CO-industri har engageret sig i CSR (Corporate Social Responsibility) siden 2010. Målet er at gøre overenskomst-dækning til en del af virksomhedernes sociale ansvar samt at støtte tillidsrepræsentanter, ESU-medlemmer og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i at benytte CSR aktivt i arbejdet for at forbedre vilkår i alle arbejdslivets henseender. Redskaberne er blandt andet udvikling af certificeringer og mærkningsordninger samt forøget fokus på underleverandører og forsyningskæder.

Det har blandt andet udmøntet sig i CO-industris engagement på Filippinerne, hvor CO-industri samarbejder med LO/FTF's Ulandssekretariat og diverse lokale aktører. I 2019 deltog CO-industri i en konference i Filippinerne, hvor vi fik promoveret samarbejdsaftalen som et CSR-værktøj.

Internationalt samarbejde



I november afholdt CO-industri internationalt seminar, hvor alle, der er involveret i CO-industris internationale arbejde i forbundene og i CO-industri, var inviteret. På seminaret var der en god udveksling af erfaringer fra de forskellige fora, hvor CO-industri er repræsenteret i fremstillingsindustrien, på træ- og møbelområdet samt i fødevarerindustrien. Brexit og den nye EU-kommission blev også diskuteret, og der var en præsentation og diskussion af IndustriAll Europes nye kampagne "Together at Work" samt det kommende udspil fra EU-kommissionen omkring minimumsløn.

"Together at Work"-kampagnen skal sætte fokus på styrken ved at være talstærkt organiseret og derved kunne indgå kollektive aftaler på arbejdspladserne. I Danmark er det primært de enkelte forbund, der står for kampagnearbejdet, mens CO-industri støtter et organiseringsprojekt i Litauen. Her er målet at styrke den litauiske fagbevægelse i at få flere medlemmer og dermed stå stærkere i forhandlinger med arbejdsgiverne om kollektive aftaler. Det sker ved at hjælpe med at ansætte en organisator og vejlede denne i arbejdet.

I august blev Nordisk Forum i regi af Nordic IN afholdt i Jevnaker i Norge. Her blev CO-industris formand Claus Jensen genvalgt som formand. På mødet blev blandt andet digitalisering diskuteret og en ny rapport udarbejdet i Nordic IN om emnet blev præsenteret.

Med de konservatives valgsejr ved det britiske parlamentsvalg den 12. december 2019 rykkede brexit et skridt nærmere. Det forventes, at UK forlader EU den 31. januar 2020, men at man vil forsøge at forhandle en aftale på plads vedrørende UK og EU's fremtidige samarbejde og handelsmæssige relationer i løbet af 2020.

Efter europaparlamentsvalget i 2019 blev det tidligere medlem af CO-industris forretningsudvalg Marianne Vind medlem af den danske socialdemokratiske gruppe i Europa-Parlamentet. Hun afløste Jeppe Kofod, som blev udnævnt til udenrigsminister.

EU-Kommissionens nye formand, Ursula von der Leyens, har på sit valgprogram et initiativ om en europæisk minimumsløn, som Europæisk LO (EFS/ETUC) har krævet også skal indeholde initiativer omkring rettigheder i forhold til kollektive forhandlinger.

Størstedelen af den nordiske fagbevægelse, herunder CO-industri, ser med stor skepsis på muligheden for, at EU-Kommissionen kan/vil lovgive på et område, der opfattes som national kompetence, nemlig løndannelse og rammen omkring kollektive forhandlinger. CO-industri arbejder målrettet på at forhindre gennemførelse af EU-lovgivning på området. Særligt i de øst- og centraleuropæiske lande samt de sydeuropæiske lande tegner der sig dog et stort flertal for, at området skal reguleres på EU-niveau.

I den globale fagforeningsføderation IndustriAll Global har generalsekretær Valter Sanchez meddelt, at han ikke genopstiller. Der skal derfor findes en ny generalsekretær i forbindelse med IndustriAll Globals kongres, der afholdes i oktober 2020.

BFA Industri



BFA Industris opgaver er at udarbejde information og branchevejledning, kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation, foreslå forskningsprojekter, udtale sig om eller foreslå nye regler, deltage i og gennemføre indsatser og kampagner, danne og deltage i lokale arbejdsmiljøfora samt andre opgaver, som findes relevante for at opfylde rådets formål.

BFA Industri lagde i 2019 ud med at gennemføre Arbejdsmiljø Roadshow 2019. 1.012 tilmeldte sig, og omkring 940 af disse dukkede efterfølgende op ved et af de 10 arrangementer.

Der var ved året start gang i 20 aktiviteter, og der var vedtaget 10 nye til start i 2019. De fleste var rettet mod en eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2020-indsatsområder: Ulykker, Psykisk arbejdsmiljø og Muskel- og skeletbesvær.

Der blev i 2019 udgivet syv nye vejledninger fra BFA Industri.

Ud over Arbejdsmiljø Roadshow har der også været gennemført 10 temamøder om psykisk arbejdsmiljø med godt 50 deltagere på hvert møde. Det årlige Arbejdsmiljø Topmøde-arrangement i Odense fik en overvældende tilslutning. Mere end 900 tilmeldte sig, hvilket gør det til Danmarks største enkeltstående arbejdsmiljøarrangement rettet mod virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation.

I regi af Dialogforum, som er et udvalg for aktiviteter på tværs af BFA'erne, har BFA Industri gennemført tre møder om Industri 4.0 og to møder om krænkende handlinger. Her deltog i alt mere end 500 deltagere.

BFA Industri har endvidere deltaget i Folkemødet på Bornholm, DM i Skills, AM2019 på Nyborg Strand og på 3F's kongres. De tre førstnævnte arrangementer blev gennemført i samarbejde med de øvrige BFA'er, Videncenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet.

I 2019 blev der afsluttet atten aktiviteter, hvoraf de syv har resulteret i udgivelse af nyt materiale.

Alle materialeudgivelser kan bestilles via co-industri.dk eller downloades på bfa-i.dk.

BFA Industri har besluttet at sætte ni nye aktiviteter i gang i 2020. Ligesom BFA Industri skal stå for en aktivitet i regi af Dialogforum om de nye regler for kemisk risikovurdering (Kemisk APV). Der vil være fokus på at få revideret og opdateret vejledninger og andet materiale fra BAR-tiden samt at få gennemført mindst samme antal formidlingsaktiviteter som i 2019.

I 2020 vil der også være fokus på at få flere deltagere i de mange formidlingsaktiviteter som temadage, roadshows og Arbejdsmiljø Topmøde. Endvidere vil arbejde med at få defineret kommende branchemål for indsatsen på industriens område blive prioriteret, således at BFA Industri kan bidrage til at opfylde den politiske aftale herom fra foråret 2019.

BFA Industri består af:

Arbejdstagerne:

Dansk Metal	2
3F Industri	2
HK Privat	2
Fødevareforbundet NNF	1
Dansk EI-Forbund	1
Teknisk Landsforbund	1
CO-industri	1

Arbejdsgiverne:

Dansk Industri	6
Dansk Mode & Textil	1
GraKom	1
Danske Medie Arbejdsgivere	1

- Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder.
- For perioden 2019-2020 er det arbejdstagersiden, som har formandskabet.

Arbejdslederne:

Lederne	1
---------	---

Lederne hører til rådets arbejdsgiverside.

Kommunikation



CO-industris kommunikationsafdeling informerer internt og eksternt om organisationens arbejde. Det sker blandt andet via hjemmesiden co-industri.dk, CO-Magasinet, nyhedsbreve, pjecer, tryksager og pressehenvendelser.

I 2019 er der sket flere nye tiltag i CO-industris kommunikation. Organisationen har fået en ny hjemmeside, som især henvender sig til tillidsvalgte og andre fagligt interesserede, der kan hente viden og inspiration til deres hverv med tydelige indgange til de temaer, som de gerne vil vide mere om.

I følgeskab med ny hjemmeside har CO-industri også lanceret en ny platform til udsendelse af digitale nyhedsbreve.

Med de nye tiltag er brugen af CO-industris hjemmeside steget væsentligt, ligesom antallet af læsere af nyhedsbrevene er steget.

Med omlægningen af hjemmesiden er CO-Magasinet blevet en integreret del af hjemmesiden, hvor det tidligere har haft sin egen platform efter overgangen fra trykt til digitalt magasin i 2014/2015. Artiklerne kommer dermed til at spille sammen med det øvrige indhold på hjemmesiden og får således endnu større relevans for læserne.

CO-Magasinet formål er at oplyse og inspirere tillidsvalgte, forbund og forbundsafdelinger inden for CO-industris arbejdsområder. Omdrejningspunktet for artiklerne er overenskomsterne, samarbejdsaftalen, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, uddannelse, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og europæiske samarbejdsudvalg.

CO-Magasinet bliver sendt som nyhedsbrev til tillidsvalgte i CO-industris medlemsforbund samt andre interesserede seks gange om året. Interessen for at følge med og blive inspireret er stor. Over halvdelen af modtagerne læser med hver gang. Og det er et meget højt tal, når man ser på, hvor mange læsere digitale nyhedsbreve generelt har.

Fra nyhedsbrevene er det tydeligt at se en trafik henimod hjemmesiden, når brugerne vil læse artiklerne i CO-Magasinet og orientere sig i CO-industris udbud af kurser, konferencer og fyraftensmøder.

Opmærksomheden om CO-industris Samarbejdspris, som går til en virksomhed med et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, er igen i 2019 vokset. Et godt samarbejde med medlemsforbundene – centralt og lokalt – har været med til at øge opmærksomheden blandt andet gennem hjemmesider, nyhedsbreve, mail, flyers og delinger på Facebook. CO-industri modtog 14 nomineringer til prisen. Det er det højeste antal nominerede i de år, som samarbejdsprisen er blevet uddelt.

I efteråret 2019 lancerede CO-industri en ny hjemmeside med en tilhørende facebookside i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2020. På baggrund af erfaringerne fra den seneste overenskomstfornyelse i 2017, hvor der blandt andet var en høj aktivitet på Facebook, er det blevet tydeligt, at der er behov for en langt mere aktiv kommunikationsindsats.

De hurtige og ikke altid faktisk korrekte kommentarer på de sociale medier kan give folk en forkert opfattelse af, hvad der er aftalt ved et overenskomstforlig, hvis de får tilstrækkeligt meget medvind. Derfor vil CO-industri i forbindelse med 2020-forhandlingerne gøre sit til, at medlemmer og andre interesserede kan drøfte overenskomstforliget på et oplyst grundlag. Omdrejningspunktet og navnet for indsatsen er således helt oplagt landet på OKFakta.

Hjemmesiden OKFakta.dk er basen, mens facebooksiden kan bruges til at komme i dialog om overenskomsterne og henvise til hjemmesiden for mere information. Indsatsen falder i to hovedspor. Frem til forhandlingerne fokuseres der især på processen med medlemsinddragelse og forhandlingsforløbet samt det gode indhold i overenskomsterne.

Når forhandlingerne forventeligt er afsluttet, vil der først og fremmest være fokus på resultatet, og hvad det betyder for de ansatte i industrien.

Overenskomstforhandlingerne vil derfor være et væsentligt område for CO-industris kommunikation i 2020, hvor der også vil være fokus på at bygge endnu mere indhold på co-industri.dk og optimere de digitale kommunikationskanaler.

Den økonomiske udvikling 2019



Danmark har haft et betydeligt kraftigere økonomisk opsving i årene 2016-2018 end hidtil antaget. Danmarks Statistik offentliggjorde en revision af nationalregnskabet i november 2019, som betød, at den gennemsnitlige vækst i BNP for årene 2016-2018 er løftet fra to procent om året til 2,6 procent om året. Væksttallene stemmer derfor nu bedre overens med den kraftige jobfremgang på 134.000 personer, som man har observeret i perioden.

I 2019 er der fortsat pæn økonomisk aktivitet herhjemme. I årets tre første kvartaler er BNP vokset med 2,2 procent i forhold til samme periode sidste år. Det er særligt eksporten, som har holdt væksten oppe med en stigning på tre procent i årets første tre kvartaler.

Fremgangen ventes at fortsætte de kommende år om end i et lavere tempo. Det fremgår af den seneste prognose for dansk økonomi fra De Økonomiske Råd (DØR) fra oktober 2019. DØR forventer en vækst i BNP på 1,3 procent i 2020. Det skal understreges, at prognosen kom før udgivelsen af det nye reviderede årlige nationalregnskab, hvorfor vækstskønnene skal tages med forbehold.

På arbejdsmarkedet forventer vismændene en fortsat fremgang i den private beskæftigelse. I 2019 og 2020 ventes beskæftigelsen på det private arbejdsmarked samlet set at vokse med 40.000 personer.

Udsigterne for dansk økonomi er præget af usikkerheder, der primært skyldes internationale forhold. Som en lille åben økonomi er Danmark dybt afhængig af situationen i samhandelslandene, og her er vækstudsigterne svækket. Det skyldes ikke mindst den betydelige usikkerhed, der præger verdensøkonomien. Udsigterne til Storbritanniens udtræden af EU (brexit) og en potentiel optrapning af handelskonflikten mellem USA og Kina kan lægge en yderligere dæmper på væksten. Usikkerheden har især ramt industrien, men også mere generelt påvirket erhvervslivets vurdering af den økonomiske situation og forventninger til fremtiden.

Tabel 1 viser konsensususkøn for BNP-væksten i henholdsvis euroområdet, Tyskland og USA fra september i år.

**Tabel 1. Forventninger til BNP-væksten
(Consensus Forecasts, september 2019)**

	2019	2020
Eurozone	1,1	1,1
Tyskland	0,5	1,0
USA	2,3	1,8

Kilde: AE pba. Consensus Forecasts, September 2019.

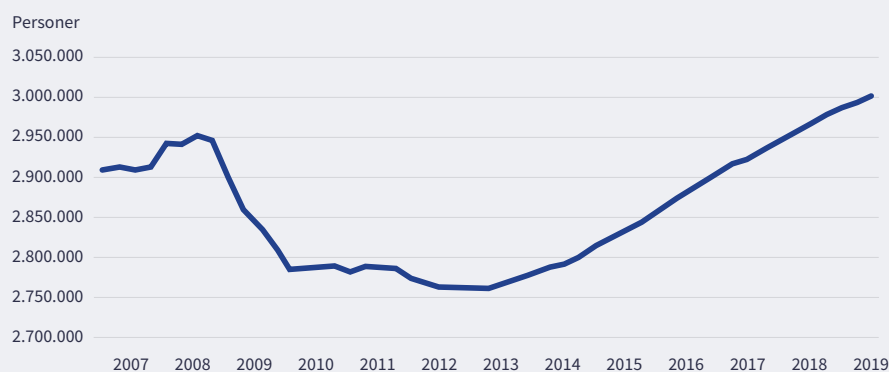
Selv om skyerne har trukket sig sammen over udlandet, er dansk økonomi indtil nu ikke blevet ramt af noget uvejr. De hårde økonomiske nøgletal ser fortsat pæne ud. Humøret er dog faldet, og som en lille, åben økonomi vil Danmark på et tidspunkt tydeligt kunne mærke afmatningen i udlandet, hvis den fortsætter.

Danmark er dog godt rustet til et eventuelt tilbageslag. Konkurrenceevnen er stærk, forbrugerne har ikke kastet sig ud i nogen forbrugsfest, og der er, som vismændene også har påpeget, plads på de offentlige budgetter til at holde hånden under dansk økonomi. Det er også værd at bemærke, at hverken vismændene eller Nationalbanken vurderer, at der er en boble på boligmarkedet. Udviklingen i boligpriserne vurderes således ikke at være ude af takt med den underliggende økonomiske udvikling.

Udgangspunktet for dansk økonomi er derfor langt bedre, end det var, da finanskrisen brød ud, og derfor er der også gode chancer for, at dansk økonomi denne gang får en blød landing.

Et af de tydeligste og mest konsistente tegn på det økonomiske opsving har været fremgangen på arbejdsmarkedet. Siden første kvartal 2013 er beskæftigelsen steget med mere end 240.000 personer – en fremgang, som hovedsageligt er sket i den private sektor. Beskæftigelsen nåede i tredje kvartal 2019 op på tre millioner beskæftigede, hvilket er det højeste nogensinde, *jf. figur 1.*

Figur 1. Samlet antal beskæftigede, sæsonkorrigeret



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel (NKBB10)

I industrien er beskæftigelsen siden udgangen af 2013 steget med 19.000 personer. Jobfremgangen det seneste år er dog gået ned i gear. Fra tredje kvartal 2017 til tredje kvartal 2018 var der således en fremgang i industriens beskæftigelse på knap 3.000 personer. Det seneste år har der fra tredje kvartal 2018 til tredje kvartal 2019 været en fremgang på 1.900 personer.

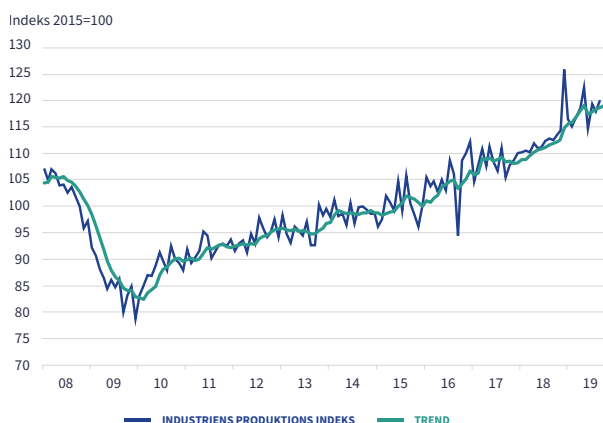
Arbejdsløshedsprocenten i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 2. Det ses, at arbejdsløsheden for samtlige a-kasser næsten har været uændret. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F, HK og Teknisk Landsforbund ligger over landsgennemsnittet for perioden januar-oktober 2019, mens Dansk Metal og Dansk El-Forbunds arbejdsløshedsprocent ligger en del under landsgennemsnittet.

Industriens udvikling er som regel en god indikator for, hvordan det står til i resten af den danske økonomi. Generelt svinger produktionen en del fra måned til måned, og særligt siden slutningen af 2018 har månedssvingene været store. Udviklingen viser dog fortsat en klar fremgang. I perioden januar-oktober 2019 er industriproduktionen steget 6,8 procent i forhold til samme periode i 2018, jf. figur 2.

Fra august til oktober er produktionen kun steget med 0,5 procent i forhold til de foregående tre måneder. Dermed ses en mulig indikation på, at den afmatning, som er set i den europæiske industri, nu også påvirker produktionen i Danmark.

Industriens samlede omsætning steg 5,8 procent i årets første tre kvartaler af 2019 sammenholdt med samme periode i 2018. Betragter man industriens underbrancher, observeres der stor forskel på de enkelte branchers udvikling, jf. tabel 3. Særligt i Medicinalindustrien og maskinindustrien har der været stor fremgang i omsætningen.

Figur 2. Udvikling i industriens produktionsindeks



Anm.: Data er sæsonkorrigerede. Sidste observation er oktober 2018. Trend angiver 6 måneders glidende gennemsnit.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel IPOP2015.

Tabel 2. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund

Fuldtidsledige* (pct.)	2018 (jan.-okt.)	2019 (jan.-okt.)	Ændring, Procentpoint 2018-2019
Dansk El-Forbund	1,3	1,5	0,1
3F	5,1	5,0	-0,1
HK	4,2	4,2	0,0
Dansk Metal	2,4	2,4	0,0
Teknisk Landsforbund	5,5	5,5	0,0
Hele landet**	3,9	3,7	-0,2

Anm.: Bygger på perioden januar-oktober 2019 i forhold til samme periode i 2018.

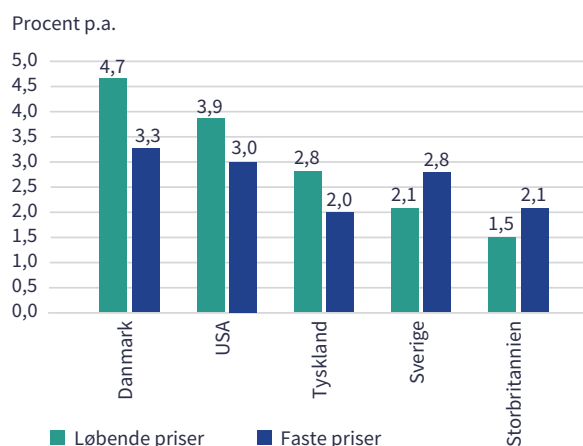
* Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. ** Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken.

Kilde: Danmarks Statistik (tabel AUP03 og AUS07).

Den drivende kraft bag lønudviklingen og dermed også velstandsudviklingen i samfundet er på langt sigt produktivtetsudviklingen. Jo mere effektive medarbejderne er, desto højere løn kan de oppebære.

Industrien i Danmark er kendetegnet ved et højt produktivtetsniveau. Siden årtusindskiftet har udviklingen ligeledes været gunstig sammenlignet med de lande, vi normalt sammenligner os med. Timeproduktiviteten i industrien er i løbende priser i gennemsnit steget med 4,7 procent pr. år, jf. figur 3. Udviklingen i timeproduktiviteten i faste priser har ligeledes været højere end de lande, vi normalt sammenligner os med.

Figur 3. Udvikling i industriens timeproduktivitet



Anm.: Timeproduktiviteten er målt som BVT pr. arbejdstime.
Kilde: Eurostat, BEA, BLS og egne beregninger.

Tabel 3. Industriens omsætning fordelt på brancher, løbende priser, 1.-3. kvartal

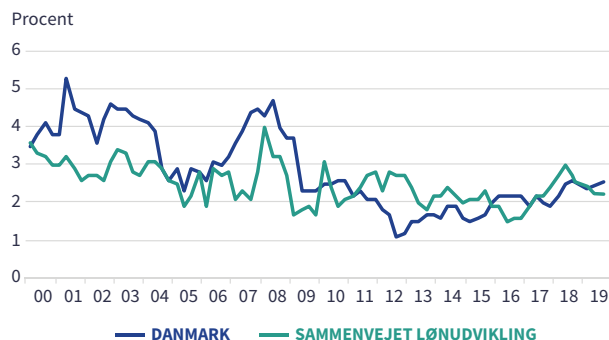
Branche (mia. kr.)	2017*	2018*	2019*	Vækst fra 2018-2019 i pct.
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	129,3	129,1	131,2	1,6
Tekstil- og læderindustri	6,6	7,1	7,4	4,3
Træ- og papirindustri, trykkerier	20,0	20,2	19,1	-5,4
Kemisk industri og olieraffinaderier mv.	55,9	61,2	59,4	-3,0
Medicinalindustri	73,6	74,1	85,4	15,3
Plast-, glas- og betonindustri	32,4	32,8	33,6	2,3
Metalindustri	40,6	39,9	42,4	6,3
Elektronikindustri	25,0	25,3	26,3	4,1
Fremstilling af elektrisk udstyr	15,0	15,2	15,9	4,7
Maskinindustri	117,0	122,0	136,8	12,1
Transportmiddelindustri	8,8	8,7	9,3	6,8
Møbel- og anden industri mv.	46,5	45,7	48,2	5,4
Samlet omsætning	570,6	581,4	615,0	5,8

Anm.: *Tal fra 1-3. kvartal.
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel OMS5).

Lønudviklingen i den danske fremstillingssektor har været beskeden i en årrække, jf. figur 4. En lav inflation har dog medført, at der har været en ganske pæn reallønsfremgang.¹ I andet og tredje kvartal har den årlige lønstigningstakt i den danske fremstillingssektor været højere end i udlandet. Den gunstige produktivitetsudvikling i Danmark sammenholdt med lave lønstigninger, også når man sammenligner med udlandet, har styrket den danske konkurrenceevne i industrien og betyder, at der fortsat er plads til højere lønstigninger i industrien.

¹ Inflationen har de seneste tre år ligget på cirka en procent, jf. Danmarks Statistik (tabel Pris111)

Figur 4. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren



Anm.: Udlandets lønudvikling er baseret på en sammenejning af lønudviklingen hos 13 af Danmarks vigtigste samhandelspartnere. Seneste observation er 3. kvartal 2019. Lønudviklingen er beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg. Kilde: DA's Internationale Lønstatistik

Publikationer 2019

CO-industri:

CO-Magasinet	seks gange om året
Nyhedsbrev for MAB	løbende
Nyhedsbrev for ESU-medlemmer	løbende
CO-industris Årsrapport 2018	april 2019
Guide til ny ferielov	april 2019
OKFakta.dk	løbende
Facebooksiden OKFakta	løbende
Hydrema indfører resultatløn	november 2019
Advansor får nyt lønsystem – plusløn i praksis	november 2019

BFA-industri:

Materialeoversigt 2019	februar 2019
Indretning og brug af servicevogne	februar 2019
Sikker brug af knive	februar 2019
Køb af maskiner og anlæg	februar 2019
Lovpligtige eftersyn	februar 2019
Vikarer – Tjeklister til brug for virksomheder, vikarbureauer samt vikarer	oktober 2019
Intern Færdsel	november 2019
Arbejde med epoxy og isocyanater	november 2019
Nanomaterialer i arbejdsmiljøet	december 2019



