

2020

# CO-industri Årsrapport 2020





CO-industri  
Molestien 7, 3  
2450 København SV  
Telefon: 33 63 80 00  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
E-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)

Udgivet af CO-industri april 2021

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

Foto: Brian Rasmussen, Michael Bo Rasmussen, Jens Bach, Simon Fals, Kristian Brasen, Michael Drost-Hansen samt Unsplash.

Layout: Ferslew Grafik  
ISBN: 978-87-93916-42-5  
CO-Meddelelse nr. 2021/027

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>4</b>	<b>Samarbejdsområdet</b>	<b>36</b>
<b>CO-industri 2020</b>	<b>6</b>	TekSam	36
Regnskab	8	Temadage om psykisk arbejdsmiljø	38
Året i CO-industri	9	CO-industris Samarbejdspris	39
<b>Udvalgene</b>	<b>11</b>	Lønssystemer	39
Overenskomstudvalg	12	Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	40
Tillidsrepræsentantudvalg	13	Europæiske Samarbejdsudvalg	40
Ligestillings-, social-, og familiepolitisk udvalg	13	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	41
Støberiudvalg	14	CSR	41
Pensionsudvalg	14	<b>Internationalt samarbejde</b>	<b>42</b>
Miljøudvalg	15	<b>BFA Industri</b>	<b>45</b>
Uddannelsesudvalg	16	<b>Kommunikation</b>	<b>47</b>
Industriens lønssystemudvalg	16	<b>Den økonomiske udvikling</b>	<b>49</b>
Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	17	<b>Publikationer i 2020</b>	<b>56</b>
Regionale industripolitiske udvalg	18		
<b>Overenskomster m.m</b>	<b>19</b>		
Overenskomstforhandlinger	20		
Protokollater og aftaler	23		
Coronasituationen	23		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	25		
<b>Det fagretlige område</b>	<b>26</b>		
Fagretlig behandling	27		
Faglig voldgift	29		
Faglige møder for forbundsrepræsentanter	32		
Pension	32		
Uddannelsesfonde	33		
Inkasso	35		
Virksomhedsoverdragelser	35		

# Forord



2020 har på mange måder været et specielt år. Mange vil huske året for corona-situationen, som i høj grad satte sit præg på dagligdagen for os alle. I CO-industri vil vi dog også med glæde se tilbage på overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af året.

Ikke alene resulterede forhandlingerne i stærke overenskomstforbedringer - forbundenes medlemmer viste også for alvor, at de bakker fuldt op om den danske model.

Forud for forhandlingerne modtog vi et rekordstort antal forslag til forbedringer af overenskomsterne, og rekordmange tillidsvalgte deltog i optaktsmøderne. Mange bidrog til en god debat på et oplyst grundlag på vores facebookside, og endelig var deltagelsen ved urafstemningen højere end i mange år, og hele 87 procent sagde ja tak til de nye overenskomster.

Det store ja kom i hus i en tid, hvor forbund, afdelinger og tillidsfolk ikke på samme måde, som de plejer, kunne holde møder og informere ansigt til ansigt om fornyelsens indhold. Men der blev tænkt kreativt og arbejdet hårdt for at nå så mange medlemmer som muligt. Det er utroligt flot arbejde.

Nedlukningen af Danmark i marts satte også industriens arbejdspladser på prøve. Nogle blev sendt hjem for at arbejde, men rigtig mange i industrien mødte dagligt op på jobbet for at holde gang i produktionen og eksporten. Det har ikke altid været nemt, når der også skulle holdes afstand, sprittes af og leves op til diverse restriktioner for at undgå smitte. Mange har også været bekymrede for at miste jobbet i en krisetid. Der er al mulig grund til at værdsætte vores medlemmer i industrien, som har ydet en enorm indsats i en svær tid for at passe på eksporten, økonomien og vores fælles velfærd.

Derfor var det også glædeligt, at vi gennem trepartsforhandlinger og aftaler med Dansk Industri kunne bidrage til at finde gode løsninger, så vi kunne bevare så mange job som muligt og holde hånden under vores arbejdspladser gennem krisen.

Vi skal også huske at bruge alle de gode ting, som vi fik igennem ved overenskomstfornyelsen. Det kan for eksempel være de gode muligheder for opkvalificering gennem aftalt uddannelse, forhøjelsen af fritvalgskontoen og de forbedrede muligheder for forældreorlov med fuld løn.

Ligesom det er vigtigt at huske at bruge alle de andre muligheder, som overenskomsterne giver for at få familie- og arbejdsliv til at hænge bedre sammen og for at modvirke nedslidning. I CO-industri vil vi fortsat arbejde målrettet for at gøre det lidt bedre i morgen end i dag.



# CO-industri 2020



CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2020 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 229.532 medlemmer (pr. 31. december 2020).

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

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F Industri.

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 Camilla Jensen	HK Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Jannik Frank Petersen	Teknisk Landsforbund
Henrik W. Petersen	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)

---

Alle organisationer er repræsenteret i Centralledelsen.

## Regnskab

### Regnskab for CO-industri 2020 i hovedtal:

<b>Indtægter</b>	
Kontingent	35.997.503
Andre indtægter	19.549.631
<b>Indtægter i alt</b>	<b>55.547.134</b>
<b>Udgifter</b>	
Kontingent	4.415.044
Konferencer	478.138
Kurser	334.084
Møder	459.137
Personaleomkostninger	28.036.308
Publikationer	998.551
Afskrivninger	2.250.037
Andre driftsudgifter	14.098.569
Tilbagebetaling af kontingent	11.476.600
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>62.536.540</b>
<b>Resultat før finansielle poster m.m.</b>	<b>-6.989.406</b>
Finansielle poster	3.115.656
<b>Resultat før foreningsskat</b>	<b>-3.873.750</b>
Skat af årets resultat	-308
<b>Årets resultat</b>	<b>-3.874.058</b>

CO-industris regnskab for 2020 viser indtægter på 55,5 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2020 med samlede udgifter på 62,4 millioner kroner. Midlerne er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretlige møder, kontingenter samt tilbagebetaling til forbundene.



## Året i CO-industri

### Januar

Onsdag den 8. januar indledte CO-industri og Dansk Industri de egentlige overenskomstforhandlinger for cirka 230.000 ansatte i industrien.

CO-industri tog sammen med Dansk Industri (DI) og Lederne på Arbejdsmiljø Roadshow til 10 forskellige byer, hvor der blev præsenteret værktøjer til løsning af konkrete arbejdsmiljøforhold.

Samarbejdskonsulent Peter Dragsbæk fratrådte for at gå på pension efter 19 år i CO-industri.

### Februar

Faglig sekretær Mary-Ann Skovning fejrede 25 års jubilæum i fagbevægelsen.

CO-industri og DI indgik søndag den 9. februar en aftale om nye overenskomster på industriens område. Aftalen er treårig og rækker frem til 1. marts 2023.

Mandag den 10. februar godkendte Centralledelsen forliget og indstillede det til godkendelse ved urafstemning.



## Marts

CO-industri afholdt Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelses- og koncernmedlemmer.

13. marts sendes alle medarbejdere i CO-industri hjem for at arbejde på grund af coronasituationen.

## April

Camilla Tingleff tiltrådte som administrations- og personalekonsulent.

16. april offentliggjorde forligsmanden resultatet af urafstemningen om resultatet af overenskomstforhandlingerne – herunder også stemmeresultatet for industriens område. 87,5 procent af de stemmeberettigede industriansatte sagde ja tak til de nye treårige overenskomster.

Souschef Peter Rimfort fratrådte for at gå på pension efter 26 år i CO-industri.

## Maj

Kontorassistent Susanne Nielsen fratrådte sin vikarstilling.

## Juni

CO-industri lancerede sin facebookside.

TekSam afholdt et webinar om at forandre i fællesskab – krisehåndtering, samarbejde og trivsel.

CO-industri afholdt to dages underviserkonference.

Tanja Björgdóttir blev udlært som kontorassistent.

## August

TekSam afholdt webinar om at forebygge sygefravær og fastholde medarbejdere med sporskifteordningen.

## September

Tine Andersen startede hos CO-industri som kontorelev.

CO-industri afholdt konference for medarbejdervalgte repræsentanter i Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU).

TekSam afholdt tre temadage om forebyggelse af krænkende handlinger. Aflyst pga. coronasituationen.

## Oktober

TekSams Årsmøde blev aflyst på grund af coronasituationen.

BFA Industris Arbejdsmiljø Topmøde blev aflyst på grund af coronasituationen.

## November

Opgørelse af arbejdstid ved skiftehold. Det var emnet på et fyraftensmøde for forbundsrepræsentanter, som CO-industri afholdt.

CO-industri afholdt et todages seminar for tillidsfolk i ESU'er, hvor virksomheden har hovedsæde i Danmark.

## December

Camilla Tingleff udnævnes til administrations- og personalechef i CO-industri.

TekSam afholdt webinar om stærke arbejdsfællesskaber i en coronatid.

TekSam afholdt webinar om erfaringer og muligheder i Sporskifteordningen.

# Udvalgene



## Overenskomstudvalg

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

Udvalget har i 2020 afholdt tre møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Fornyelsen af overenskomsterne har naturligvis præget udvalgets møder, hvor blandt andet redigeringsarbejdet er blevet fulgt. Udvalget har desuden fulgt udviklingen efter overenskomstfornyelsen samt det udvalgsarbejde, som er afstedkommet af overenskomstforhandlingerne 2020.

Coronasituationen har sat sit præg på udvalgets arbejde i 2020. Udvalget har holdt sig orienteret om aftaler indgået mellem CO-industri og Dansk Industri om force majeure og hjemsendelse samt fleksibilitet ved arbejdsfordeling. Ligesom udvalget var orienteret om trepartsaftalen om lønkomensation.

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. I 2020 var planen at fortsætte succesen fra 2019, hvor CO-industri blandt andet afholdt et fyraftensmøde om, hvilke værktøjer der kan bringes i anvendelse for at kvalificere de tilbagevendende lokale lønforhandlinger bedst muligt. Optaktsmødet var planlagt til december 2020, men måtte på grund af coronasituationen flyttes til et senere tidspunkt.

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

Udvalget har desuden løbende drøftet lokale lønforhandlinger.

Lovbestemt mindsteløn har været et gennemgående emne på udvalgs møderne, 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.

CO-industri har forsøgt at kvalificere blandt andre parlamentsmedlemmers arbejde ved at bede professor, dr.jur. Jens Kristiansen om at udarbejde et juridisk notat i forbin-

delse med EU-Kommissionens anden høring af arbejdsmarkedets parter.

CO-industri afholdt den 27. november 2020 et seminar for CO-industris forretningsudvalg og europaparlamentarikere, hvor Jens Kristiansen præsenterede sit notat.

Et andet EU-relateret emne, som udvalget har fulgt, er implementeringen af udstationeringsdirektivet, hvor det er lykkedes at opnå enighed mellem arbejdsmarkedets parter og Beskæftigelsesministeriet om et lovforslag om ændring af udstationeringsdirektivet.

Udvalget har desuden drøftet EU-Domstolens dom om vikardirektivet, og hvilke tiltag forbundene og CO-industri skal foretage i den forbindelse.

Udvalget er desuden løbende blevet orienteret om diverse faglige voldgifter.

Udvalget vil i det kommende år følge udviklingen efter overenskomstfornyelsen. 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
Finn Johnsen	Serviceforbundet
René 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
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)

## 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 har udvalget arbejdet 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 værtsforbundet blandt andet har holdt oplæg om forbundets tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser, organiseringsindsats med mere. Mødeformenten bidrager til, at der på tværs af forbundene sker en stor vidensdeling, og inspirerer til yderligere initiativer på tillidsrepræsentantområdet i de enkelte forbund.

2020 har stået i skyggen af coronasituationen, da det ikke har været muligt at afvikle aktiviteter. Udvalget har derfor haft mindre mødeaktivitet end tidligere.

Til gengæld har de fleste af udvalgets medlemmer medvirket i forbindelse med OK2020, hvor det lykkedes at få ændret og udviklet nogle af bestemmelserne i overenskomsterne samt samlet henvisninger i bilagene i overenskomsterne til en samlet oversigt.

Udvalget arbejder fortsat på at udvikle informationsmateriale og skabe initiativer, der kan støtte tillidsrepræsentanter i tilfælde af masseafskedigelse. I den forbindelse bliver der arbejdet på at udvikle et digitalt spil.

Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Disse drøftelser vil fortsætte i 2021 blandt andet på baggrund af de gode erfaringer i det tværfaglige arbejde, der har været omkring kurser og arrangementer afviklet i CO-industris regi. Udvalget forventer at kunne afslutte arbejdet med masseafskedigelsesspillet i 2021.

## Udvalgets medlemmer:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Michael Antonsen	Dansk Metal
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F Industri
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 2020)

## Ligestillings-, social og familiepolitisk udvalg

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

2020 var et godt ligestillingsår for CO-industri. Nye bestemmelser om betaling for fædres barsel fandt vej til industriens overenskomster, hvor det lykkedes at få en ordning, der garanterer op til otte ugers løn under forældrelov til faren/den anden forælder. Ordningen er med til at modvirke et mønster, der er set længe: Den bedst betalte forælder – oftest faren – tager mindst barsel, så familien ikke taber indkomst. Desuden giver overenskomstforbedringen den anden forælder større mulighed for at prioritere samvær med sin nyfødte. Det er en landvinding.

Desuden ramte det, som nogle har kaldt ”den anden metoo-bølge”, Danmark. Det har åbnet mange debatter om seksuel chikane og krænkende handlinger – først og fremmest i mediebranchen og politik – men også på det øvrige arbejdsmarked. CO-industri tager emnet alvorligt, og spørgsmål om krænkende handlinger er inkluderet i de utallige trivselsundersøgelser, der hvert år udarbejdes i regi af TekSam. Ligesom der afholdes temadage om krænkende handlinger.

Regeringen har opsplittet det aparte ministerium for fiskeri, ligestilling og nordisk samarbejde. Ligestillingsområdet er blevet placeret i beskæftigelsesministeriet, hvilket forhåbentlig kan skabe grobund for at få udviklet ligestillingen på arbejdsmarkedet.

### Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2020)

## 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.

Udvalget har i 2020 fulgt udviklingen i de tiltag, som er gjort for at fremme uddannelse af medarbejdere inden for branchen. Der er lavet et samarbejde med arbejdsgiverne om at få flere medarbejdere til at tage efteruddannelse, og flere arbejdsgivere har i samarbejde med forbundene etableret den ofte meget specialiserede efteruddannelse på arbejdspladserne.

Udvalget har også fulgt processen med at hjemtage støberiteknikeruddannelsen fra Sverige, hvor den hidtil har foregået. Gennem de seneste år har kun få taget uddannelsen, men der er forventninger om, at en placering af uddannelsen i Holstebro vil gøre den mere attraktiv for de unge.

Støberibranchen er en farlig branche, hvor der skal være konstant opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Udvalget har derfor altid arbejdsmiljøet i støberibranchen på dagsordenen og diskuterer de udfordringer, som er på støberierne i den forbindelse.

### Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2020)

## Pensionsudvalg

Pensionsudvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser, løbende at tage stilling til og bearbejde forhandlingsoplæg over for DI samt følge udviklingen på pensionsområdet.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension - antallet af aktive medlemmer den 1. december 2019 var 169.642 - dette er faldet til 165.151 pr. 1. december 2020.

### Udvalgets medlemmer:

Else Mathiesen	Dansk Jernbaneforbund
Christian Elgaard	Dansk El-Forbund
Joan Alsing	Industriens Pension
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Peter Faber	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK Privat
Søren Schytte	Blik- & Rørarbejderforbundet
Jannie Bunk	3F Industri
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Rene Jensen	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Keld Brødsgaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)

## 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 DI, deltage i løsning af uoverensstemmelser om arbejdsmiljøforhold på virksomheder, der er omfattet af industriens overenskomster, samt at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Udvalget har i 2020 fulgt BFA Industris arbejde, som har haft fokus på formidling og muskel og skelet besvær (MSB).

Miljøudvalget har i 2020 haft et meget atypisk år, hvor tre ud af fire møder er blevet aflyst grundet coronasituationen.

Udvalget har dog drøftet udviklingen som følge af den politiske aftale, der blev indgået i foråret 2019 om at styrke og omlægge den danske arbejdsmiljøindsats, men også dette arbejde har været ramt af nedlukning af samfundet, hvilket har påvirket indsatsen.

Arbejdet med at opdatere pjecen om hviletid og fridøgn skrider langsomt frem, da Arbejdstilsynet endnu ikke er kommet med en ny vejledning om deres tolkning af reglerne på området. CO-industri har i forbindelse med arbejdet med ændring af bekendtgørelsen om hviledøgn gjort indsigelse mod de foreslåede ændringer, der vil åbne op for Pandoras æske i forhold til udskydelse af hviledøgnet, som helt klart vil være til ugunst for mange lønmodtagere i industrien.

TR-WEB for arbejdsmiljørepræsentanter er i drift. Udvalget har drøftet nødvendigheden af, at forbundene benyt-

ter systemet, da det er en del af aftalekomplekset mellem CO-industri og DI samt en forudsætning for at kunne bruge oplysninger til kommende fælles indsatser for at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter, som er organiserede i et af CO-industris medlemsforbund.

Miljøudvalget vil i 2021 skulle finde måder, hvorpå CO-industri i samarbejde med medlemsforbundene kan understøtte BFA Industris bestræbelser på at opfylde de kommende branchemål for BFA Industri samt de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som bliver defineret af Arbejdsmiljørådet.

### 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 El-Forbund
Maiken D. Christensen	Teknisk Landsforbund
Per H. Christensen	Dansk Jernbaneforbund
Keld Høgh	CO-industri
Michael Jørgensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)



## 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 uddannelse samt 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.

Uddannelsesudvalget har med glæde konstateret, at mulighederne for efteruddannelse i forbindelse med opsigelser er blevet væsentligt forbedret gennem overenskomstfornyelsen 2020. Det er nu muligt at få op til fem ugers uddannelse med støtte fra IKUF, som kan bruges i opsigelsesperioden.

Det blev ligeledes aftalt, at overenskomstparterne skal arbejde på, at det også bliver muligt at tage denne efteruddannelse i ledighedsperioden, da det kan være svært at nå at afvikle fem ugers efteruddannelse i opsigelsesperioden. Forslaget er blevet vel modtaget i Beskæftigelsesministeriet, men en ændring af lovgivningen er endnu ikke gennemført.

Samtidig er det glædeligt, at muligheden for aftalt uddannelse med støtte fra IKUF nu er en permanent del af overenskomsten.

Udvalget har i 2020 desuden haft særlig fokus på de udfordringer, som modtagere af uddannelsesstøtte gennem IKUF er løbet ind i, når uddannelsesinstitutionerne er lukket ned på grund af coronasituationen, eller de selv er blevet afskediget midt i et uddannelsesforløb.

Desuden har udvalget arbejdet med at få udvidet positivlisten for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Det betyder, at medlemmerne får flere muligheder for at opkvalificere sig i forbindelse med afskedigelse.

## 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
Erik Mosegaard	CO-industri
Stig Kjærulf Pedersen	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)

## 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 2020 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 konsulenter følger processen fra start til slut.

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

## Udvalgets medlemmer:

Poul Erik Tobiasen	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 2020)



## Udvalg for europæiske samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Udvalget koordinerer forbundssamarbejdet om Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB) med det formål at sikre maksimal medarbejderindflydelse på virksomhederne.

ESU-arbejdet er opdelt mellem CO-industri og forbundene, så det tillidsvalgte medlem dels kan søge råd, vejledning og ekspertbidrag i CO-industri, og dels kan benytte sit forbund til at inkorporere ESU/MAB-arbejdet i det faglige arbejde på virksomheden.

CO-industri koordinerer desuden kontakten til IndustriAll Europe, hvilket garanterer fagbevægelsen adgang til mandaterne i de europæiske samarbejdsudvalg.

På ESU-området har udvalget i 2020 arbejdet med at udbygge den løbende kontakt til tillidsfolkene i de ESU'er, hvor virksomheden har hovedsæde i Danmark. Det har resulteret i en række virksomhedsbesøg med det formål at holde IndustriAll Europe opdateret om aftaler, mandater og konkrete hændelser. Samtidig er der blevet indsamlet ønsker fra de danske ESU'er, der kan udvikle arbejdet med information og høring.

Efter besøgene hos de danske ESU's-repræsentanter stod det klart, at mange tillidsfolkene ønskede mere erfaringsudveksling med andre ESU-repræsentanter. Derfor udviklede udvalget et todages seminar, som blev afholdt i november 2020. Her blev der udvekslet aftaler og dagsordener, og der blev delt inspiration til at udvikle ESU-arbejdet.

På trods af coronasituation lykkedes det udvalget at afholde en vellykket udgave af den årlige ESU-konference, som dog måtte udskydes fra maj til september. Her blev CO-industris nye ESU-pjece, som udkom på både dansk og engelsk i 2020, præsenteret.

På MAB-området koordinerer udvalget bestyrelsesvalg på danske virksomheder. Udvalget har en løbende opgave med at få medarbejderrepræsentation i så mange virksomheder som muligt, samt at rådgive og uddanne medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i industrien.

I 2020 præsenterede CO-industri MAB-målingen, en spørgeskemaundersøgelse, på det årlige topmøde for MAB'er. Her blev det kortlagt, at ordningen med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fungerer ganske godt på de deltagende virksomheder, om end der også er plads til forbedringer. MAB-topmødet 2021 vil tage udgangspunkt i de ønsker, som undersøgelsen viste, at MAB'erne har.



CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 18. november 2020 registreret 160 ESU-medlemmer og suppleanter. Det er lidt færre end i 2019, hvor der var 176 registrerede ESU-medlemmer og suppleanter.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 18. november 2020 registreret 690 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskabsbestyrelser. Posterne er fordelt på 642 personer. I 2019 var der 832 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskaber, fordelt på 773 personer.

### Udvalgets medlemmer:

Jesper Schmidt	HK Privat
Michael Antonsen	Dansk Metal
John Hansen	3F Industri
Lars K Johansen	Dansk EI-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Søren Schytte	Blik- & Rørarbejderforbundet
Frederik Gjærn Sørensen	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
René Moser-Johansen	CO-industri

(Pr. 31. december 2020)

## Regionale Industripolitiske Udvalg

De regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-industri og DI's fælles indsats i den regionale erhvervs politik. Formålet med udvalgene er at fremme dagsordener, der kan skabe vækst og arbejdspladser lokalt. Både gennem netværk og vidensdeling i selve netværket, men også hos myndigheder, politikere, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Der var som sædvanlig ingen aktivitet i RIPU, mens CO-industri og DI forhandlede overenskomsten i starten af året. Efterfølgende ramte coronasituationen Danmark, hvilket gjorde det svært at afholde fysiske møder og virksomhedsbesøg, som ellers har været meget værdsat. Det bærer dette års RIPU samarbejde naturligvis præg af, men udvalgene har alligevel haft en høj mødefrekvens, selvom en del af mødeaktiviteten har været digital.

Der er blevet afholdt 16 RIPU-møder i 2020. De var fordelt på tre møder i RIPU Nordjylland, et møde i RIPU Bornholm, to møder i RIPU Østjylland, et møde i RIPU Sjælland, fire møder i RIPU Hovedstaden, tre møder i RIPU Fyn, et møde i RIPU Sydjylland og et møde i RIPU Midt-Vest.

På trods af den særlige situation var opbakningen til RIPU god på tværs af udvalgene. De har alle været aktive gennem året, også selv om fagforbund og nogle af arbejdsgiverne var påvirket af coronasituationen.

RIPU havde i 2020 primært fokus på erhvervsuddannelserne og fremtidens efterspørgsel efter faglært arbejdskraft. Det gælder både tiltrækning af unge til industriens uddannelser, praktikpladser og opkvalificering af ufaglærte til faglærte.

Ligesom der har været stor opmærksomhed på coronasituationen, og hvordan den både har påvirket og fortsat påvirker industrien både i forhold til ordretilgang og efterspørgslen efter arbejdskraft.

Flere af udvalgene har også været optaget af udbygningen af infrastruktur samt robotter og ny teknologi.

# Overenskomster m.m.



## Overenskomstforhandlinger

Onsdag den 8. januar 2020 tog CO-industri og DI officielt hul på forhandlingerne om nye overenskomster på industriens område. De to overenskomster – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – gælder direkte for cirka 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.

Og det var et par velforberejdede forhandlere, der gik ind til forhandlingerne. Det fastslog Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal, forud for forhandlingerne.

Han og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F Industri, havde nemlig som optakt til overenskomstforhandlingerne mødt næsten 1.300 tillidsrepræsentanter på otte optaktsmøder for at tale med dem om forslag til forbedringer af overenskomsterne. Det var en rekordhøj deltagelse.

”Vi har oplevet, at de tillidsvalgte har været meget konstruktive, men også meget opmærksomme på, at de ønsker en fair andel af den merværdi, som virksomhederne har skabt. Vi har haft en konstruktiv dialog med vores tillidsrepræsentanter, og vi har fået et godt blik for, hvad de ønsker sig af fremtiden,” sagde Claus Jensen.

Drøftelserne med de tillidsvalgte byggede på endnu en rekord, nemlig 734 indsamlede forslag til forbedringer af overenskomsterne fra medlemmer af de ni fagforbund under CO-industri.

”Det viser, at det interesserer tillidsrepræsentanterne og medlemmerne, og at de er konstruktive i forhold til den danske model, hvor det handler om at komme med nogle seriøse ønsker til overenskomsterne,” sagde Mads Andersen.

Arbejdsgiverne havde i den sidste tid op til forhandlingerne prøvet at tegne et billede af, at vi gik en usikker fremtid i møde, hvilket også burde afspejle sig i overenskomstresultatet. Et sortsyn, som ikke vandt genklang hos Claus Jensen.

”Vi er godt forberedt, og vi mener, at dansk økonomi og de danske virksomheder står stærkt. Vi er klar til gode overenskomstforhandlinger,” fastslog han.

Dansk Industri var ved overenskomstforhandlingerne repræsenteret af viceadministrerende direktør Kim Graugaard og administrerende direktør Lars Sandahl Sørensen, som for første gang skulle stå i spidsen for Dansk Industri ved forhandlingerne.

Efter en intensiv slutspurt på 24 timers uafbrudte forhandlinger kunne parterne den 9. februar præsentere et forlig om en ny treårige overenskomst.

Som ønsket af medlemmerne fik fritvalgskontoen et boost, da indbetalingerne øges med tre procent og øges med muligheder for børnefamilier, der kan bruge kontoen til at holde barnets anden hele sygedag og til fravær ved lægesøg med barn. Ligesom en aftale om at gøre aftalt uddannelse til en permanent del af overenskomsterne, forbedringer af løn under sygdom, øremærket barsel til far/den anden forælder og grøn omstilling til samarbejdsudvalget også var blandt forbedringerne.

”Jeg er rigtig glad for, at vi med den her overenskomst rammer et bredt spektrum af vores medlemmer – jeg havde nær sagt fra vugge til grav,” sagde Claus Jensen på et pressemøde efter forliget.

Også Mads Andersen var tilfreds.

”Uden den store opbakning og støtte fra de gode medlemmer havde vi aldrig landet så godt et resultat med mere til alle. Vi har blandt andet fået et flot løft af fritvalgskontoen, vi har sat en tyk streg under de gode uddannelsesmuligheder i aftalt uddannelse, og vi har rykket på ligestillingen og fået yderligere tre ugers øremærket barsel til den anden forælder med fuld løn. Vi har simpelthen landet en aftale med mere til alle. Det er jeg stolt af,” sagde Mads Andersen.

Aftalen om nye overenskomster blev den 10. februar godkendt af CO-industris Centralledelse, der består af 48 repræsentanter fra de ni medlemsforbund. Og forliget blev indstillet til vedtagelse i den urafstemning, som fandt sted ved fremsættelsen af et mæglingforslag fra forligsmanden.

Den 16. april blev resultatet af urafstemningen offentliggjort. 63,5 procent af de stemmeberettigede på industriens område brugte deres stemme, og af dem bakkede et markant flertal på 87,5 procent ja-stemmer op om industriens nye overenskomster.

CO-industris medlemsforbund formåede med en solid arbejdsindsats og digitale værktøjer at skabe begejstring for resultatet og få mange medlemmer til at afgive deres stemme. Det skete selv om coronasituationen og den delvise nedlukning af Danmark siden 11. marts vanskeliggjorde de traditionelle informationsmøder om resultatet af forliget.



## Overenskomstaftalen for 2020-2023 indeholder blandt andet:

**Fritvalgskontoen:** Bidraget til fritvalgskontoen stiger fra fire til syv procent over tre år.

**Fri på barnets anden sygedag:** Forældre får fremover ret til at blive hjemme på barns anden hele sygedag.

Den anden hele sygedag kan dækkes med penge fra fritvalgskontoen. Hvis medlemmet ikke ønsker at bruge af kontoen til barns anden sygedag, har han/hun stadig ret til at blive hjemme.

Som noget nyt gives der også ret til at holde fri, hvis barnet skal til læge.

**Mere forældreorlov med løn:** Perioden med fuld løn under forældreorlov udvides med tre uger. Den samlede periode er dermed på 16 uger og fordeles med fem uger til den forælder, der har holdt barselsorloven, otte uger til den anden forælder, og tre uger til den ene eller anden forælder.

Der betales fuld løn under graviditetsorlov, fædreorlov og barselsorlov.

**Løn under sygdom:** Perioden, hvor der gives løn under sygdom, bliver forlænget med fem uger i Industriens Overenskomst. Det bringer den samlede periode med løn under sygdom op på i alt 14 uger.

Weekendarbejdere og ansatte på skiftehold kan se frem til bedre økonomiske vilkår ved langtidssygdom. Efter den femte uge med sygdom, hvor sygeløn beregnes uden gentillæg, får de fremover sygeløn, som om de havde en 37 timers arbejdsuge.

**Pension til lærlinge og elever:** Lærlinge og elever får pensionsopsparring, allerede fra de fylder 18 år. Ordningen for dem er, at indbetalingen er seks procent, hvoraf arbejdsgiveren betaler fire procent og lærlingen/eleven betaler to procent.

Arbejdsgiveren skal fortsat dække omkostningerne til forsikringerne i pensionsordningen for lærlinge og elever.

Parterne vil desuden arbejde for, at regeringen og Folketinget beslutter, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Hvis det bliver besluttet, vil indbetalingen blive 12 procent.

**Aftalt uddannelse bliver permanent:** Ordningen med aftalt uddannelse, hvor der gives støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), bliver permanent. Siden indførelsen i 2017 har ordningen været midlertidig.

**Uddannelse ved afskedigelse:** Afskedigede medarbejdere kan tage op til fem ugers uddannelse i opsigelsesperioden. De fem ugers uddannelse er alle med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og dækker en lang række kurser på industriens område.

Der er desuden mulighed for at tage visse kurser, der kan føre til job inden for persontransport, kantine- og serviceområdet.

Samtidig arbejder parterne på, at lovgivningen bliver ændret, så det også bliver muligt at tage denne efteruddannelse med over i en ledighedsperiode.

**Arbejds miljørepræsentanter:** Arbejds miljørepræsentanterne får sikret frihed til at deltage i relevante arbejds miljøkurser gennem deres fagforbund.

Desuden skal de i lighed med tillidsrepræsentanter have stillet nødvendige it-faciliteter til rådighed.

**Tillidsrepræsentanter:** Tillidsrepræsentanternes rettigheder, pligter og opgaver bliver synliggjort i overenskomsternes tillidsrepræsentantbestemmelser.

**Personoplysninger (GDPR):** Det bliver slået fast, at reglerne om personfølsomme oplysninger ikke må forhindre, at tillidsvalgte kan fortsætte deres nuværende praksis med at få de oplysninger, de har brug for til at varetage deres hverv.

**Grønt ansvar:** Ansatte i industrien får en stærk rolle i Danmarks og virksomhedernes grønne omstilling, da den løftes ind i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget.

CO-industris og Dansk Industris TekSam-udvalg og konsulenttjeneste bliver vigtige medspillere med hjælp og inspiration til samarbejdsudvalget på konferencer og gennem nyhedsbreve.

**Mindstebetaling og satser:** Mindestbetalingen for voksne arbejdere udgør pr. 1. marts 2020: 122,15 kroner, pr. 1. marts 2021: 124,65 kroner og pr. 1. marts 2022: 127,15 kroner.

Mindestbetalingen for arbejdere under 18 år udgør pr. 1. marts 2020: 70,35 kroner, pr. 1. marts 2021: 71,80 kroner og pr. 1. marts 2022: 73,20 kroner.

Samtlige tillæg for forskudt tid, skiftehold og overarbejde forhøjes med 1,6 procent pr. 1. marts 2020, med 1,6 procent pr. 1. marts 2021 og med 1,6 procent pr. 1. marts 2022.

Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 procent, pr. 1. marts 2021 forhøjes de med 1,6 procent, og pr. 1. marts 2022 forhøjes de med 1,6 procent.

## Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne JA stemmer	JA stemmer i %	Antal afgivne NEJ stemmer	NEJ stemmer i %
Dansk Metal	69.337	50.136	72,3%	45.930	91,6%	4.206	8,4%
3F Industri	57.149	29.603	51,8%	22.700	76,7%	6.903	23,3%
HK Privat	20.528	14.252	69,4%	13.746	96,4%	506	3,6%
HK Handel	523	311	59,5%	297	95,5%	14	4,5%
Teknisk Landsforbund	5.435	3.006	55,3%	2.855	95,0%	151	5,0%
Dansk El-Forbund	4.364	2.752	63,1%	2.265	82,3%	487	17,7%
Blik- & Rør	600	360	60,0%	292	81,1%	68	18,9%
Malerforbundet	139	97	69,8%	27	27,8%	70	72,2%
Serviceforbundet	155	60	38,7%	49	81,7%	11	18,3%
Dansk Jernbaneforbund	424	193	45,5%	10	5,2%	183	94,8%
<b>Total</b>	<b>158.654</b>	<b>100.770</b>	<b>63,5%</b>	<b>88.171</b>	<b>87,5%</b>	<b>12.599</b>	<b>12,5%</b>

## Protokollater og organisationsaftaler:

I løbet af 2020 er CO-industri og DI blevet enige om to protokollater og en aftale, som knytter sig til industriens overenskomster:

**OK20 – Nyt protokollat 39 om øremærket forældreorlov**  
Protokollat erstatter i sin helhed protokollat nr. 39 af 9. februar 2020 og indeholder ændringer, der understøtter, at barselsbestemmelserne i overenskomsterne fortsat er kønsneutrale.

(CO-meddelelse nr. 2020/17)

**OK20 – Nyt protokollat 38 om overgang til nyt ferieår**  
Protokollatet erstatter i sin helhed protokollat nr. 38 af 9. februar 2020 og indeholder alene ændringer af redaktionel karakter. Protokollatet ændrer således ikke på indholdet af det tidligere protokollat 38 af 9. februar 2020.

(CO-meddelelse nr. 2020/016)

### Udenlandske virksomheder og optrappingsordninger vedr. pensionsbidrag og fritvalgsbidrag

Ved indgåelsen af det vedlagte forlig i en sag, der skulle have været behandlet ved en faglig voldgift, er Dansk Industri og CO-industri enige om, at udenlandske virksomheder der er medlem af DIO-I, er omfattet af optrappingsordningerne vedrørende pensionsbidrag og fritvalgsbidrag i henholdsvis Industriens Overenskomst § 48, stk. 7 og 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4 og 5.

Betaling af det optrappede pensionsbidrag sker efter de almindelige regler i protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere af 9. februar 2014. Særligt i forhold til dette er det aftalt, at tilmelding til Industriens Pension kun er en betingelse for optræning, hvis differencebeløbet efter protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere punkt 2 indbetales til Industriens Pension.

(CO-meddelelse nr. 2020/066)

## Coronasituationen

Coronasituationen og de deraf afledte konsekvenser for Danmark og industriens arbejdspladser fyldte i sagens natur meget i arbejdet i CO-industri i 2020.

CO-industri var inddraget i flere af de indgåede trepartsaf-taler, som har været nødvendige i forhold til situationen, ligesom CO-industri og Dansk Industri indgik en række nød-vendige organisationsaftaler. Aftalerne er følgende:

### Organisationsaftale – suspendering af fagretlige regler

I forbindelse med den særlige situation der er omkring COVID-19, er der mellem Dansk Industri og CO-industri ind-gået en organisationsaftale vedrørende suspendering af fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst frem til 30. marts 2020.

Hvis der måtte være sager, hvor sagsbehandlingen ønskes fremskyndet, skal vi bede forbundene om særligt at gøre opmærksom på dette.

(CO-meddelelse nr. 2020/030)

### COVID-19 - Organisationsaftale vedr. force majeure og hjemsendelse

CO-industri og Dansk Industri har hen over de seneste dage drøftet en række forskellige tiltag, som skal afhjælpe den øjeblikkelige situation, der følger af udbruddet af COVID-19.

Parterne er enige om, at det er i alles interesse i videst muli-ge omfang at undgå, at den foreliggende situation leder til afskedigelser, og parterne opfordrer derfor virksomhederne til i videst muligt omfang at gøre brug af Trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation af 14. marts 2020, som parterne har medvirket i tilblivelsen af.

Parterne konstaterer imidlertid, at der kan være situationer, hvor virksomheder vurderer, at de er nødsaget til at hjemsen-de medarbejdere grundet den foreliggende situation. Med det formål at håndtere disse situationer har parterne indgået en aftale, som indtil videre vil gældende frem til 13. april 2020.

(CO-meddelelse nr. 2020/031)

### Anvendelsesområdet for organisationsaftale vedrørende force majeure og hjemsendelse efter Industriens Overens-komst grundet COVID-19-udbruddet

Vi skal her gøre opmærksom på, at Dansk Industri og CO-in-dustri er enige om, at ovennævnte organisationsaftale af 17. marts 2020 alene omfatter timelønnede medarbejdere med opsigelsesvarsel efter § 38 i Industriens Overenskomst. CO-industri er af den opfattelse, at medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår ikke kan hjemsendes som følge af force majeure. Dansk Industri kan have en anden opfattelse.

(CO-meddelelse nr. 2020/032)

### Force majeure og hjemsendelse af ansatte på funktionær-lignende vilkår

CO-industri er af Dansk Industri blevet orienteret om, at Dansk Industri vil rådgive medlemsvirksomhederne om, at de ved force majeure kan hjemsende ansatte på funktio-nærlignende vilkår.

Dansk Industri mener, at det kan ske efter Industriens Over-enskomst § 38, stk. 3, nr. 1, litra c.

Det er omvendt CO-industris opfattelse, at bestemmelsen kun kan anvendes for timelønnede med opsigelsesvarsel efter Industriens Overenskomst § 38, og dermed ikke gælder for ansatte på funktionærlignende vilkår.

Vi skal bede forbundene om at rejse sager i alle de tilfælde, hvor det måtte ske.

(CO-meddelelse nr. 2020/034)

### Organisationsaftale om forlængelse af suspendering af fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Det er aftalt at forlænge organisationsaftale af 13. marts 2020 til og med søndag den 19. april 2020. Hvis der måtte være sager, hvor sagsbehandlingen ønskes fremskyndet, skal vi bede forbundene om særligt at gøre opmærksom på dette.

(CO-meddelelse nr. 2020/037)

### Organisationsaftale vedrørende arbejdsfordeling efter Industriens Overenskomst grundet COVID-19-udbruddet

Parterne Dansk Industri og CO-industri har noteret sig, at regeringen efter bekendtgørelse nr. 192 af 12. marts 2020 har gjort reglerne om arbejdsfordeling mere fleksible som en følge af COVID-19-udbruddet.

I forlængelse heraf har vi i dag indgået en organisationsaftale om arbejdsfordeling, der giver mulighed for at få adgang til at indgå en lokalaftale efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 7, hvorved overenskomstens regler for arbejdsfordeling fraviges.

Som noget helt særligt kan der på de virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, for de medlemmer, der skal omfattes af arbejdsfordelingen, indgås en aftale mellem virksomheden og de respektive lokalafdelinger, som er tilknyttet et medlemsforbund i CO-industri. Aftalen gælder, indtil det aktuelle COVID-19-udbrud er tilendebragt.

(CO-meddelelse nr. 2020/042)

### Organisationsaftale – videreførelse af force majeure og hjemsendelse

Det er mellem parterne Dansk Industri og CO-industri aftalt at videreføre tidligere organisationsaftale af 17. marts 2020 vedrørende force majeure og hjemsendelse med nogle tilføjelser.

Det er en forudsætning for at anvende organisationsaftalen, at virksomheden har foretaget en grundig vurdering af, om det er muligt at anvende trepartsaftalen eller andre muligheder, frem for at hjemsende medarbejdere efter aftale.

Virksomheden skal forinden, der foretages hjemsendelser, indkalde til en lokal forhandling, hvor de lokale parter skal drøfte mulighederne for at anvende trepartsaftalen eller andre alternative muligheder for at undgå, at der foretages hjemsendelser uden løn.

Parterne skal herudover diskutere, hvilke konkrete forhold der begrunder, at der foreligger en force majeure situation, som indebærer, at hjemsendelse efter organisationsaftalen ikke kan undgås.

Der skal udarbejdes et referatet fra den lokale forhandling, som skal sendes til Dansk Industri og de respektive forbund til orientering, før der kan hjemsendes medarbejdere. Aftalen er gældende fra udløb af den tidligere aftale, som udløber 13. april 2020, og frem til og med den 30. april 2020.

(CO-meddelelse nr. 2020/041)

### Organisationsaftale – suspendering af fagretlige regler

I forbindelse med situationen, der er omkring COVID-19, er der mellem Dansk Industri og CO-industri indgået en organisationsaftale vedrørende suspendering af fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst frem til 15. januar 2021.

Hvis der måtte være sager, hvor sagsbehandlingen ønskes fremskyndet, skal vi bede forbundene om særligt at gøre opmærksom på dette. Parterne vil forud for udløb af aftalen på ny drøfte situationen. Har parterne ikke nået anden aftale inden mandag den 11. januar 2020, genoptager parterne berømmelse af fagretlig behandling.

(CO-meddelelse nr. 2020/077)

### Organisationsaftale om adgang til op til 80 procent arbejdstidsnedsættelse i forbindelse med arbejdsfordeling grundet COVID-19

I overensstemmelse med trepartsaftalen om forlængelse af den midlertidig arbejdsfordelingsordning af 26. november 2020 og den tilhørende lovgivning har CO-industri og Dansk Industri indgået vedlagte organisationsaftale, som gør det muligt at nedsætte arbejdstiden med op til 80 procent for personer, der er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Organisationsaftalen gælder for virksomheder omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, hvor der er behov for at undgå afskedigelser på grund af COVID-19.

Arbejdstiden kan nedsættes ved at indgå en lokalaftale efter henholdsvis Industriens Overenskomst § 8, stk. 7, og Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for de medlemmer, der skal omfattes af arbejdsfordelingen, kan en lokalaftale indgås mellem virksomheden og de respektive lokalafdelinger, som er tilknyttet et medlemsforbund i CO-industri.

Aftalen gælder indtil den 31. december 2021, hvor den bortfalder. Hvis der sker ændringer i trepartsaftalen eller i lovgivningen om midlertidig arbejdsfordeling i aftalens løbetid, er parterne enige om at tage aftalen op til fornyet drøftelse.

Parterne anbefaler, at de lokale parter anvender lokalaf-talen.

(CO-meddelelse nr. 2020/079)



## Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse faldt i 2020 med cirka 1.200 færre ansøgninger end i 2019. IKUF modtog i alt 13.772 ansøgninger. Af de godkendte ansøgninger var cirka 10.000 ansøgninger inden for rammerne af IKUFs positivliste, mens cirka 1.200 var uden for listen.

Faldet i antallet af ansøgninger skyldes sandsynligvis, at coronasituationen har lagt en dæmper på aktivitetsniveauet i mange virksomheder, ligesom mange skoler har været lukket ned i perioder.

Coronasituationen og de afledte restriktioner har givet mange udfordringer for IKUF. Mange skoler forsøgte at omlægge undervisningen til online, men i praksis var det begrænset, hvor mange kurser, der kunne fungere hensigtsmæssigt online.

Flere FVU-forløb fortsatte dog online, ligesom der var akademiforløb, som kunne overføres til onlineundervisning.

IKUF har derfor løbende skullet tage stilling til eksempelvis, hvad der skulle ske med kursister, som var i gang med et forløb, hvad kursister, der blev opsagt midt i et forløb, skulle gøre, og hvordan man skulle håndtere de rettigheder til uddannelse, som medlemmer af CO-industris medlemsforbund har i forbindelse med afskedigelse.

I 2020 blev positivlisten over uddannelses tilbud i forbindelse med opsigelse udvidet med flere kurser. Dermed har især ufaglærte fået flere muligheder for at opkvalificere sig til nyt job.

Ved udgangen af 2020 var der aktiveret cirka 350 rammeaftaler for virksomheder, der har søgt tilskud til aftalt uddannelse. I 2019 var der aktiveret cirka 240 rammeaftaler.

Ved overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 2020 blev det besluttet at gøre forsøgsordningen med aftalt uddannelse permanent, hvilket har været et stort ønske fra mange sider.

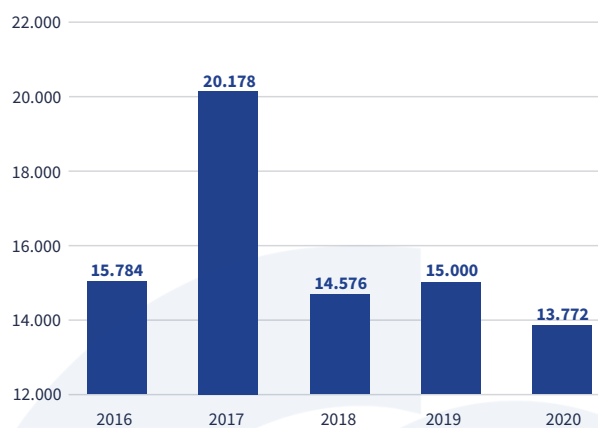
Også uddannelsesforløb under aftalt uddannelse har været ramt af coronasituationen, men det er tydeligt, at mange virksomheder også har været kreative og sat gang i uddannelsesindsatser, hvis det har været muligt, for at kunne fastholde medarbejderne i en kritisk periode. Samtidig har mange virksomheder benyttet tiden, hvor der har været lidt mindre at lave, til at sætte gang i arbejdet med rammeaftaler og/eller uddannelsesforløb.

IKUFs tre konsulenter til opsøgende arbejde har ydet en stor indsats for at rådgive og hjælpe virksomheder med at få gang i aftalt uddannelse, hvilket også afspejler sig i antallet af aktiverede rammeaftaler. Under coronasituationen har de fortsat været en uundværlig støtte for mange virksomheder, selv om de har været begrænset i deres muligheder for at komme på fysisk besøg på virksomhederne.

I stedet for den fysiske kontakt har IKUF haft stor succes med at afholde webinarer om aftalt uddannelse. Tre webinarer er det blevet til, og temaerne har været meget brugerrettede, som hvordan kommer man videre, når man skal udarbejde eller har oprettet en rammeaftale, hvordan laver man en individuel uddannelsesplan, hvilke muligheder er der med aftalt uddannelse, og hvilke regelsæt og forudsætninger er der for aftalt uddannelse samt hvordan søger man en akademiuddannelse, og hvor finder man informationer om uddannelserne?

IKUF fortsætter derfor med at afholde webinarer i 2021. Emnerne vil tage udgangspunkt i de ønsker, som deltagerne har ytret på de foregående webinarer.

### Modtagne ansøgninger til IKUF selvvalgt uddannelse 2016-2020:



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

# Det fagretlige område



## Fagretlig behandling

Året 2020 har været præget af coronasituationen, hvilket også - som på mange andre arbejdsområder - har haft indvirkning på organisationernes arbejde med den fagretlige behandling.

Coronasituationen har ikke haft indvirkning på, hvorvidt fagretlige sager er blevet rejst, men der har været og er fortsat et større antal sager, hvor tidspunktet for mødeaktivitet og egentlig fagretlig behandling er udsat grundet coronasituationen og de restriktioner, der har fundet sted i løbet af året.

Udviklingen omkring coronasituationen har været fulgt tæt, og der har været fysisk mødeaktivitet, hvor det har været muligt med respekt for de udmeldinger, der hen over året er kommet fra sundhedsmyndighederne.

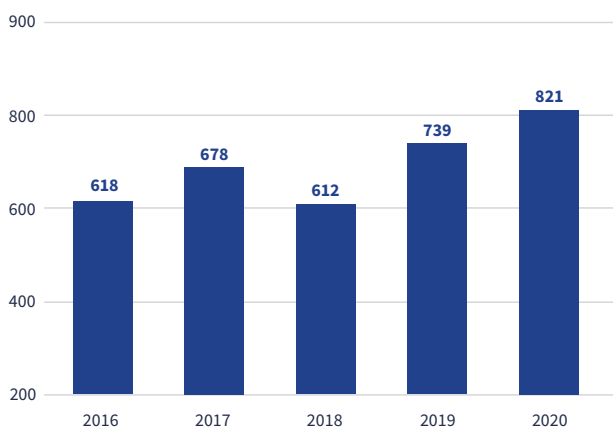
Mødeaktiviteten ventes dog at blive relativt stor, når der igen kan afvikles møder i de udsatte fagretlige sager.

Der er i gennemsnit gennem de seneste fem år fra 2016 til og med 2020 behandlet 694 sager årligt.

I 2020 er der i alt behandlet 821 sager. Det er en stigning fra 2019 på 82 sager, hvilket svarer til en stigning på lidt over 11 procent. Tendensen fra de foregående fem år, hvor der har været en gennemsnitlig årlig stigning i antallet af behandlede fagretlige sager på 11 procent, ser således ud til at fortsætte, *jf. figur 1*.

Sidste gang, antallet af fagretlige sager var på niveau med 2020, var i 2011, hvor antallet af behandlede sager var på 860.

Figur 1. Samlet antal fagretlige sager 2016-2020:



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

CO-industri sikrer gennem statistikkerne, sammen med de ni medlemsforbund, overblik over antallet af fagretlige sager på sagstypeniveau.

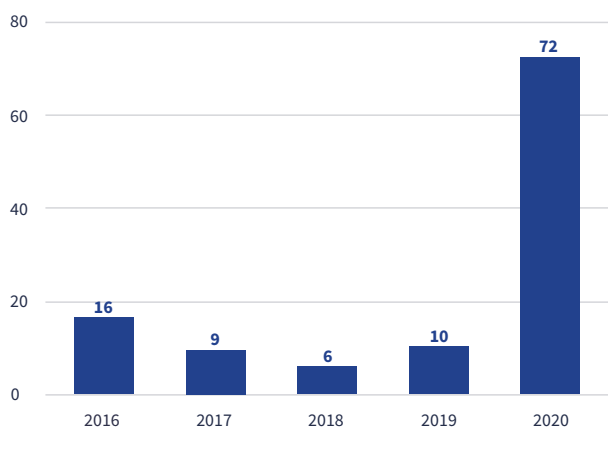
Gennem løbende overvågningen af sagsstatistikkerne sikres det, at der hurtigt og effektivt sættes ind med de nødvendige tiltag, hvis der på specifikke typer af fagretlige sager sker en uventet eller umiddelbar uforklarlig udvikling.

Det samlede antal af rejste fagretlige sager er ikke absolut en rettesnor for, hvordan det generelt står til på industriens arbejdspladser, men ved gennemgang af de enkelte sagstyper kan der vise sig en indikation på, hvilke specifikke udfordringer der kan være eller er på vej til at opstå.

Coronasituationen har ført til en stigning i antallet af sager indenfor visse områder. Det gælder for eksempel i sager om *fravigelsesordninger*, hvor der har været en markant stigning fra 10 til 72 sager, *jf. figur 2*.

Forklaringen på den ekstraordinære store stigning er her, at der i forbindelse med hele coronasituationen, er blevet etableret mange arbejdsfordelinger ude på virksomhederne.

Figur 2: Udviklingen i antal fravigelsesordninger 2016-2020:

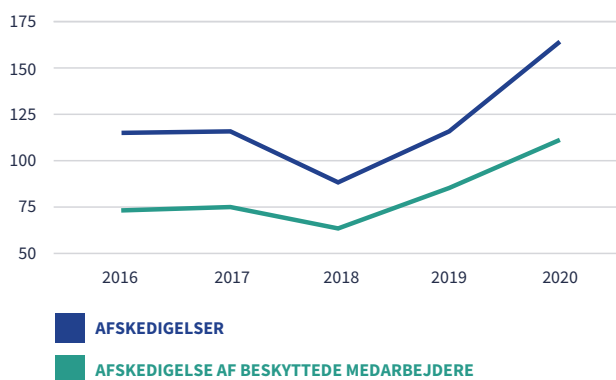


I sager om *afskedigelse af beskyttede medarbejdere og afskedigelser* har der været en stigning på godt 38 procent fra 2019 til 2020, jf. figur 3. Et tilbageblik i statistikkerne viser, at antallet af sager af denne type ellers ikke har forrykket sig nævneværdigt de seneste år, ud over at der særskilt i 2018 var relativt færre sager i denne sammenhæng.

Særskilt på *afskedigelse af beskyttede medarbejdere* skal vi helt tilbage i kriseårene 2009-2012 for at finde tal, der er sammenlignelige med 2020, hvilket giver en indikation af, hvad coronasituationen har haft af betydning på industriens arbejdspladser.

CO-industri følger meget nøje udviklingen i afskedigelses-sager og i særdeleshed sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere - også selvom der er krisetid.

Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2016-2020:



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

I sager om *arbejdstid* ses en stigning, der går fra 10 behandlede sager i 2019 til 26 sager i 2020.

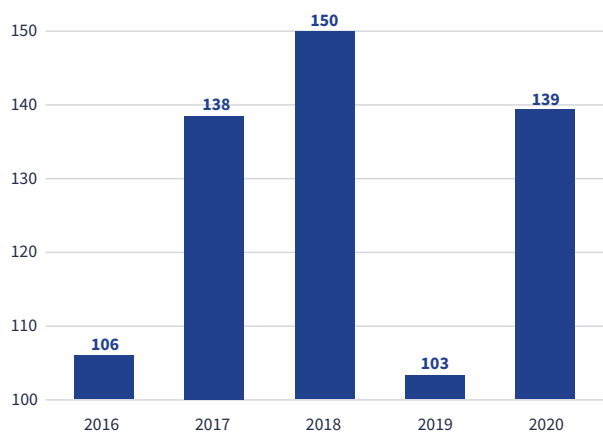
Stigningen kan henføres til sager i november og december 2020, idet der i disse måneder alene er rejst 15 sager.

Det kan være svært at give en nøjagtig forklaring på stigningen, men det er nærliggende at antage, at stigningen her kan skyldes coronasituationen og det faktum, at virksomhederne i den forbindelse har trukket store vekslere på medarbejderne i form af blandt andet tilpasninger i arbejdstidstilrettelæggelsen.

På *lønsager* har der fra 2019 til 2020 været en stigning i antallet af sager fra 103 til 139. Det kan være svært her at konkludere, at stigningen alene skyldes coronasituationen, idet der også må tages højde for den enkelte virksomheds økonomiske tilstand, beskæftigelsesniveauet i lokalområdet samt de enkelte lokale lønftalers længde.

CO-industri har sammen med medlemsforbundene et kontinuerligt fokus på såvel den lokale kollektive løndannelse som den individuelle løndannelse, da disse som bekendt er nogle af grundpillerne i industriens overenskomster.

Figur 4: Udviklingen i antal lønsager 2016-2020:



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

Der blev i alt behandlet 14 sager om *udenlandsk arbejdskraft*. Det er en lille stigning på tre i forhold til 2019, men sammenlignelig med niveauet for behandlede sager i årene 2014-2016, hvor antallet af behandlede sager lå på gennemsnitligt 31, er der tale om en stigning, som vi holder øje med, men det er dog ikke en stigning, der fordrer ekstraordinære tiltag.

Stigningen i behandlede sager er et udtryk for de følgesager, der eventuelt opstår efter de indledende møder i forbindelse med udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark.

Tabel 1: Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2016-2020:

	2016	2017	2018	2019	2020
Lokalaftaler	48	49	44	45	49
Afskedigelser	120	121	87	120	164
Afskedigelse af beskyttede medarbejdere	74	75	63	83	116
Løn	106	138	149	103	139
Arbejdstid	33	25	14	10	26
Fravigelsesordninger	16	9	12	10	72
Udenlandsk arbejdskraft	34	16	17	11	14
Øvrige	187	245	232	361	241
I alt	618	678	612	739	821

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

## Faglig voldgift

I år 2020 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 35 sager til faglig voldgift.

Af disse 35 sager er fire afsluttet på forhandlingsmødet før den mundtlige forhandling, seks sager er lukket med et forlig, to af sagerne er trukket, og to sager er løst lokalt. De sidste 21 sager behandles fortsat og afventer afgørelser. Nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning, inden den mundtlige forhandling.

I år 2020 har CO-industri gennemført tre faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendegivelser:

### Løn og placering af den normale arbejdstid

Sagen omhandler, hvorvidt den arbejdstidsmodel, som blev anvendt af ALL NRG A/S i 2016 og 2017, er i strid med § 9 i Industriens Overenskomst. Endvidere omfatter den spørgsmålet, om A har et efterbetalingskrav. Klager, CO-industri, nedlægger i sagen følgende påstande:

1. ALL NRG A/S skal anerkende, at den arbejdstidsmodel, der er blevet anvendt i 2016 og 2017, ikke har hjemmel i § 9 i overenskomsten.
2. ALL NRG A/S skal anerkende, at der ikke er indgået en lokal-aftale om fravigelse af § 9 efter § 8, stk. 7, i overenskomsten.
3. ALL NRG A/S skal efterbetale A løn for 12 timer inkl. projekt- og overarbejdstillæg mv. for samtlige dage, hvor hans arbejde er blevet aflyst af indklagedes virksomhed efter § 26 i overenskomsten.

Klager påstår frifindelse over for indklagedes selvstændige påstand.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for ALL NRG A/S, nedlægger påstand om frifindelse over for påstand 1 og 3 og tager bekræftende til genmæle over for påstand 2.

Indklagede nedlægger selvstændig påstand om, at klager skal anerkende, at ALL NRG A/S skal efterbetale A et opgjort beløb i løn med sædvanlige tillæg efter overenskomstens §§ 25 (fritvalgs lønkonto), 34 (pension) og 40 (feriegodtgørelse).



### Opmandens begrundelse og resultat:

Var arbejdstidsmodellen i strid med overenskomstens § 9, stk. 1?

Det følger af overenskomstens § 9, stk. 1, at arbejdstiden skal fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde. Det fremgår endvidere, at den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00. Af faglig voldgiftskendelse af 16. marts 2006 i Tulipsagen fremgår, at bestemmelsen må forstås således, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan lægge den daglige arbejdstid på søndage.

Den arbejdstidsordning, der blev praktiseret i ALL NRG A/S, indebar, at medarbejderne modtog en rotationsplan, hvor man kunne se arbejdsdage og fridage.

Det må efter forklaringerne lægges til grund, at medarbejderne blev hørt med hensyn til placering af fridage. Planen indebar, at medarbejderne ofte havde fem eller seks arbejdsdage inden for en syv dages periode, og hver arbejdsdag var på 12 timer fra kl. 07 til 19. Planen indebar således, at medarbejderne skulle stå til rådighed på disse arbejdsdage og dermed være klar til at arbejde 60 eller 72 timer på en uge, hvis der ikke var aflysninger på grund af vejret. Det

fremgår da også af forklaringerne og af As lønsedler, at der var et betydeligt overarbejde. Arbejdstiden var således ikke som forudsat i overenskomsten fastlagt på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge. Arbejdet lå også på søndage og frem til kl. 19, og altså efter det tidsrum, hvor den normale daglige arbejdstid ifølge overenskomstens § 9, stk. 1, skal lægges.

Udgangspunktet er, at overenskomstens regler ikke til ugunst for lønmodtageren kan fraviges ved en individuel aftale med lønmodtageren, herunder ved at denne som her accepterer en ansættelsesaftale, der indebærer en fastlæggelse af arbejdstiden i strid med overenskomsten. Der er i denne sag ikke grundlag for at fravige dette udgangspunkt, og en tilrettelæggelse af arbejdstiden efter den model, der blev anvendt i ALL NRG A/S, krævede derfor en lokalaftale, jf. overenskomstens § 8, stk. 7. En sådan er ikke indgået.

### Har A et efterbetalingskrav?

At arbejdstidsfastlæggelsen i ALL NRG A/S var i strid med overenskomsten, indebærer ikke i sig selv, at A har et efterbetalingskrav. For så vidt angår de aflyste dage er der enighed om, at aflysningerne i alle tilfælde skyldtes vejrlig, og efter overenskomstens § 27 kan medarbejderen i disse tilfælde hjemsendes uden løn. A kan derfor ikke få medhold

i sin påstand om betaling for disse dage. Det bemærkes herved, at medarbejderen, i kraft af aftalen om en garanti for betaling for mindst 37 timer om ugen, har fået betaling for en del af de aflyste dage, og at denne herved er blevet stillet bedre, end hvad der følger af overenskomsten.

ALL NRG A/S har erkendt, at det var i strid med overenskomstens § 13, at overtid blev honoreret med et fast tillæg på 65 kr. i timen. Virksomheden har beregnet, at A har fået udbetalt 6.690,49 kr. for lidt i forhold til de overtidstillæg, der følger af overenskomstens § 13, stk. 5. Der er ikke oplyst om omstændigheder, der giver grundlag for at tilsidesætte denne opgørelse. Der er heller ikke oplyst omstændigheder, der i øvrigt giver grundlag for at tillægge A et efterbetalingskrav.

ALL NRG A/S' selvstændige påstand tages derfor til følge som nedenfor bestemt.

#### Afgørelse:

ALL NRG A/S skal anerkende, at den arbejdstidsmodel, der er blevet anvendt i 2016 og 2017, ikke har hjemmel i § 9 i overenskomsten, og at der ikke er indgået en lokalaftale om fravigelse heraf efter § 8, stk. 7, i overenskomsten.

Klager får derfor medhold jf. påstand 1 og 2.

ALL NRG A/S frifindes for klagers påstand 3.

(CO-meddelelse nr. 2020/073)

### Kopenhagen Fur a.m.b.a. – manglende opsigelsesvarsler

Sagen angår navnlig forståelsen af parternes lokalaftale (tilpasningsprotokollat) af 21. januar 2011 sammenholdt med reglerne om opsigelsesvarsler i Industriens Overenskomst. Spørgsmålet er, om nogle skindsorterere, ansat hos indklagede på tidsbegrænsede kontrakter, med henvisning til skindmangel ikke blev tilbudt genansættelse, da kontraktperioden udløb i 2019, havde krav på opsigelsesvarsel eller godtgørelse i henhold til særlige regler herom i lokalaftalens punkt 7.5.

CO-industri har i sagen nedlagt følgende påstande:

1. Kopenhagen Fur a.m.b.a. skal anerkende at have handlet i strid med Industriens Overenskomst § 38 og parternes lokalaftale af 21. januar 2011 ved i foråret 2019 at opsiges en række af virksomhedens skindsorterere til endelig fratrædelse uden opsigelsesvarsel
2. Kopenhagen Fur a.m.b.a. skal tilsikre, at der sker eventuel efterbetaling af godtgørelse til de i sagen omhandlede medarbejdere i henhold til pkt. 7, 5. afsnit, 2. -3. pind, i lokalaf talen af 21. januar 2011

**CO-industri har navnlig anført**, at betingelserne i 2011-lokalfaltalens pkt. 7, 5. afsnit for at lade opsigelsesvarslet bortfalde for de omhandlede medarbejdere ikke er opfyldt, idet begrebet ”materiale-mangel (skindmangel)” ikke omfatter den konkrete situation. Den påberåbte skindmangel havde således i længere tid forinden været indklagede bekendt eller forudset som en mulighed, og den udgjorde dermed ikke force majeure.

Indklagede kunne med relevante tiltag have undgået mangelsituationen eller kunne i hvert fald have givet medarbejderne deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Indklagede var også nærmest til at bære risikoen for den påberåbte skindmangel, idet indklagede havde dispositi- onsretten i forhold til skindmanglen.

Lokalfaltalens bestemmelse om bortfald af opsigelsesvarsel skal fortolkes snævert, fordi bestemmelsen er en undtagelse til hovedreglen om opsigelsesvarsler i § 38, stk. 1 og 2, i Industriens Overenskomst. Baggrunden for og formålet med reglen taler også for en snæver fortolkning. Bestem- melsen indebærer således ikke, at retten til et opsigelses- varsel bortfalder, hvis der opstår skindmangel inden for kontraktperioden, men kun hvis der er tale om manglende genansættelse som følge af en skindmangel, der ikke kunne forudses eller afværges.

Det følger af overenskomsten sammenholdt med lokalaf- talen, hvordan godtgørelseskravet skal opgøres.

Indklagede v/DI Overenskomst I har påstået frifindelse.

**DI har navnlig anført**, at de omhandlede skindsorterere var ansat på tidsbegrænsede hovedkontrakter, og de havde ikke krav på opsigelsesvarsel i anledning af, at kontrakten udløb. Det fremgår udtrykkeligt af lokalaftalens punkt 7, at pligt til genansættelse bortfalder, såfremt der foreligger ”skindmangel eller en anden produktions- eller materiale- mangel”, og det fremgår også, at opsigelsesvarslet bortfal- der ved indtræden af ”maskinstandsning, materiale-mangel (skindmangel) og anden force majeure.”

Lokalfaltalen udvider således området for, hvornår krav på opsigelsesvarsel bortfalder, ud over, hvad der følger af det klassiske force majeure-begreb, idet der ikke gælder særlige betingelser om, at skindmangel i et eller andet omfang skal have været uforudsigelig.

Der forelå i maj 2019 en mangel på skind i forhold til udsig- terne for 2020 sæsonen. Virksomhedens ret til ikke at give opsigelsesvarsel er ikke fortabt som følge af, at man i en periode på grund af usikre markedsforhold tøvede med at gennemføre massive nedskæringer. Virksomheden kunne ikke have undgået mangelsituationen med andre tiltag, og det er netop på grund af lokalaf talen ikke virksomheden, der

skal bære risikoen for en opstået skindmangel. Det følger af aftalen af 6. maj 2019, at et eventuelt krav på godtgørelse i givet fald skal fratrækkes allerede udbetalt kulancemæssig godtgørelse.

**Opmandens kommer blandt mere frem til**, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at det ved de omhandlede kontrakters udløb i forsommeren 2019 var sikkert, at der i den følgende sæson ville være skindmangel i et for virksomhedens drift betydeligt omfang. Denne skindmangel skyldtes en væsentligt formindsket skindproduktion, som det ikke er godtgjort, at København Fur havde nogen juridisk eller forretningsmæssig mulighed for at undgå.

På den anførte baggrund handlede København Fur ikke i strid med overenskomsten og lokalaftalen fra 2011 ved i foråret 2019 at undlade at tilbyde genansættelse af en række af virksomhedens skindsorterere uden at give dem opsigelsesvarsel og/eller godtgørelse i medfør af lokalaftalens punkt 7, 5. afsnit.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at København Fur efter forklaringerne valgte at afvente resultatet af avlsdyrtællingen i foråret 2019, før man traf beslutningen om ikke at tilbyde genansættelse af de omhandlede skindsorterere, idet man ønskede at være helt sikker på omfanget af nedgangen.

**Indklagede** frifindes herefter for de nedlagte påstande.

(CO-meddelelse nr. 2021/028)

I den tredje faglige voldgift omhandlende Bi-Tech har CO-industri ved redaktionens slutning ikke modtaget anonymiseret kendelse. Kendelsen vil fremgå af en CO-meddelelse senere.

## Faglige møder for forbundsrepræsentanter

Med henblik på at videreudanne og inspirere forbundenes repræsentanter har CO-industri afviklet fyraftens- og temamøder om forskellige faglige emner. Møderne giver dels viden om det aktuelle emne og dels mulighed for vidensdeling og erfaringsudveksling mellem deltagerne.

I november 2020 afholdt CO-industri et fyraftensmøde om varsel, opgørelse og tillæg ved ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde – et emne som ofte rejser tvivsspørgsmål. På mødet gik Gunner Jensen, forbundsunderviser i 3F, og Gunnar Krarup, samarbejdskonsulent i CO-industri og tidligere forbundsunderviser i 3F, i dybden med især ændring af fastlagt arbejdstid ved skiftehold. Mødedeltagerne fik desuden forskellige praktiske øvelser. Oplæggene gav en god diskussion om udfordringer og løsninger i forbindelse med opgørelse af ændret fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde.

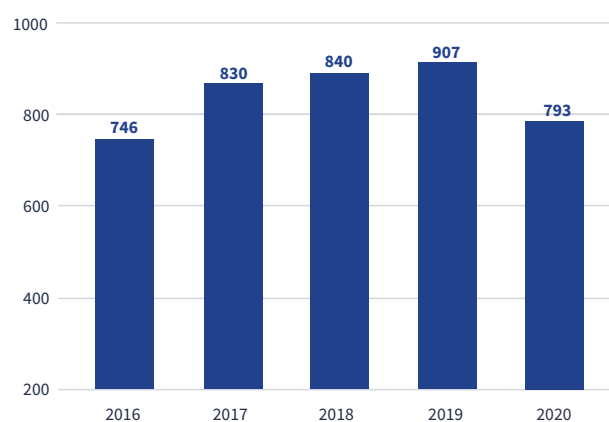
Forud for de lokale lønforhandlinger havde CO-industri også planlagt et optaktsmøde i midten af december med fokus på forberedelse til forhandlingerne, den gode lønproces og -forhandling, lønresultatets sammenhæng med medarbejdertilfredsheden og gode værktøjer i forbindelse med forhandlingerne.

Desværre måtte optaktsmødet udskydes på grund af coronasituationen.

## 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 samt ad hoc sager.

### Antal opstartede pensionsager i 2016-2020:



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

I 2020 er der opstartet 110 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er tre sager mere i forhold til året før. Siden 2018 har Industriens Pension taget telefonisk kontakt til virksomhederne, inden de blev overleveret til CO-industri. Det har medført, at antallet af overleveringer er betydeligt lavere nu i forhold til tidligere år.

I 2020 er der opstartet 104 sager om protokollering af en optrappingsordning og 321 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er et fald på 23 sager om optrappingsordning og en stigning på 114 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.





Der er behandlet 129 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 44 sager mere i forhold til sidste år.

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

Antallet af fællesmøder har været 38, hvilket er et fald på 14 fællesmøder. To sager er blevet videreført for Arbejdsretten.

Året har ligesom mange andre steder været præget af coronasituationen. Der har været flere henvendelser vedrørende muligheden for at lave lokaleaftaler om nedsættelse af pensionsbidrag på linje med lønvedgangsaftaler. Dette er blevet afvist.

Arbejdet om protokollat 26 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2017 er fortsat i 2020. Der var enighed mellem CO-industri og Dansk Industri

om at fortsætte forsøget i den nuværende overenskomstperiode. Det var oprindelig aftalt, at der skulle indkaldes til møde med pensionselskaberne, men grundet coronasituationen er det udsat.

## 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).

IPS opkrævede i 2020 fondsbidrag i 4.928 virksomheder. 4.088 af disse virksomheder har fået overført deres lønsumsoplysninger via deres pensionsoplysninger til Industriens Pension og skal derfor ikke indberette lønsummerne for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.

2.391 virksomheder har selv skulle indberette lønsummer for medarbejdere overvejende omfattet af Industriens Funktionsoverenskomst. Herudover har 308 virksomheder indtastet oplysningerne manuelt.

For 2020 har IPS udsendt 588 betalingsrykkere og 718 indberetningsrykkere. Det er en positiv udvikling sammenlignet med 2019, hvor der blev udsendt 987 betalingsrykkere og 938 indberetningsrykkere.

Samtidig er 15 DI-virksomheder og 36 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende lønsumsindberetning. Det er et stort fald for DI-virksomheder, da 69 DI-virksomheder blev overleveret i 2019. Faldet skyldes, at parterne har aftalt, at Industriens Pensions Service giver DI-virksomheder, der ikke har indberettet lønsummer, et ekstra serviceopkald. Samme aftale er indgået for de uorganiserede virksomheder.

27 DI-virksomheder og 67 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling. Dette er på samme niveau som 2019.

IPS overleverede 127 DI-virksomheder og 114 virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst på grund af efteropkrævning ved for eksempel for lidt indberettet lønsum.

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

50 virksomheder har fået opskrevet deres lønsummer med 25 procent, hvilket er et meget synligt tegn på, at virksomhederne indberetter til tiden.

IPS foretager stikprøver af virksomhedernes lønsumsindberetninger. Her er 15 virksomheder blevet overleveret. IPS er i gang med at optimere arbejdsprocessen. Derfor er ikke alle stikprøverne i 2020 overleveret endnu.

Ved udgangen af 2020 var der 619 igangværende uddannelsesfondssager. Det er lidt flere end ved udgangen af 2019, hvor der var 544 igangværende uddannelsesfondssager.

Sagsbehandlingen af disse sager kan være en langvarig proces, da de involverer mange instanser. Coronasituationen kan ligeledes have påvirket sagsbehandlingen i nogle af sagerne.

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.

Bidrags-periode	Udligning af elevpension	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
		FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2020 = 2 rate lønsum 2019		0,163%	0,257%	0,119%	0,539%	0,1958%	0,2882%	0,1430%	0,627%
2. halvår 2020 = 1 rate lønsum 2020	0,017 %	0,160 %	0,242%	0,117 %	0,536 %	0,1921%	0,2905%	0,1404%	0,623%

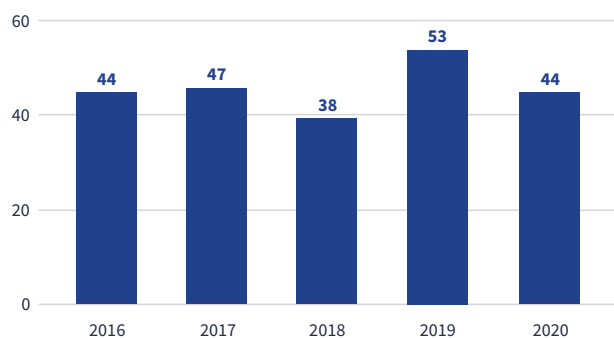


## Inkasso

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

Antallet af inkassosager har svinget lidt frem og tilbage gennem de seneste år med et fald i sager i 2018 og en stor stigning i 2019, som det ikke har været muligt at finde en forklaring på. I 2020 faldt antallet af oprettede sager til 44 mod 53 sager i 2019.

### Antal påbegyndte inkassosager 2016-2020:



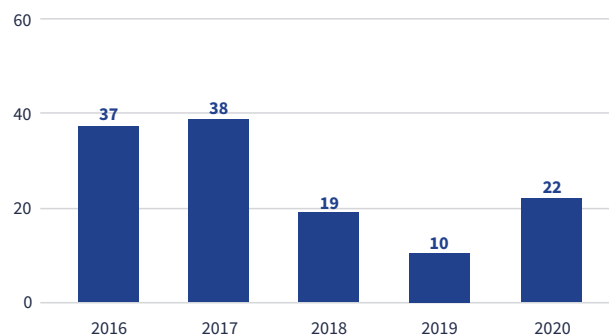
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

## Virksomhedsoverdragelser

Virksomhedsoverdragelser dækker sager, hvor 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.

Antallet af oprettede virksomhedsoverdragelsessager faldt betydeligt i 2018 og 2019, men er i 2020 steget til 22, hvilket er 12 sager mere end året før. Det er ikke muligt at angive en sikker forklaring på udviklingen gennem de seneste år, men udviklingen har formentlig sammenhæng med de økonomiske konjunkturer.

### Antal påbegyndte sager om virksomheds- overdragelse 2016-2020:



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

# Samarbejdsområdet



## TekSam

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri, der administrerer Samarbejdsaftalen ved vejledning og rådgivning af virksomhedernes samarbejdsudvalg. Målsætning for TekSams 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, som 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](https://teksam.dk).*

I februar måned rundede TekSam-samarbejdet 25 år. Det blev etableret, da CO-industri og Dansk Industri overtog arbejdet med Samarbejdsaftalen fra LO og DA. Dengang som nu handler det om arbejdet med de fælles interesser, medarbejdernes trivsel og virksomhedens produktivitet. Læs artiklen "Og indimellem er samarbejdet" på CO-industris hjemmeside.

De nye klimamål for Danmark om en reduktion af drivhusgasser på 70 procent i 2030 vil stille krav til danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen. Ved overenskomstfornyelsen i februar 2020 blev det aftalt, at CO-industri og DI skal udnytte mulighederne i den grønne omstilling, og at de aftalte mål skal nås gennem et systematisk samarbejde på alle niveauer i virksomheden. Blandt andet skal samarbejdsudvalget inddrages i arbejdet med den grønne omstilling.

Den 11. marts 2020 blev Danmark lukket ned for at forhindre COVID-19 i at sprede sig. Også store dele af dansk erhvervsliv blev lukket ned. Mange virksomheder var voldsomt udfordret - nogle er bukket helt under, og tusinder af mennesker har mistet deres arbejde.

På den baggrund blev TekSams Årsdag 2020 planlagt med overskriften "Det grønne spor ud af krisen". Formålet med årsdagen var at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration til dialog i samarbejdsudvalgene om, hvordan de kunne komme styrket ud af krisen og få sikret produktiviteten og medarbejdertrivslen til glæde for medarbejderne og virksomhederne. Den 18. september indførte regeringen nye stramninger på grund af det høje smittetal, hvilket betød, at det blev besluttet at aflyse TekSams Årsdag 2020.

Som opfølgning på den aflyste årsdag valgte TekSam at bringe artikler af de oplægsholdere, der skulle være kommet på årsdagen for at få spredt deres ideer, tanker og erfaringer om både coronasituationen og den grønne omstilling. Desuden

blev der fulgt op med et webinar om "Stærke arbejdsfællesskaber i en coronatid".

På TekSam-udvalgsmøder er virksomhedsrapporterne for perioden november 2019-juni 2020 og for juni-oktober 2020 blevet behandlet. Der er afsluttet 32 sager, hvor de syv sager var opstart af samarbejdsudvalg, 14 sager var inspiration til samarbejdsudvalget, og 11 sager omhandlede trivselsundersøgelser i virksomheder. Generelt er der tale om et mindre fald i antal afsluttede sager i perioden marts 2020 til udgangen af oktober 2020, hvilket primært skyldes coronasituationen og de medfølgende vanskelige arbejdsforhold.

Ved trivselsundersøgelser tilbyder TekSam nu også at bruge Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ) som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet om psykisk arbejdsmiljø. I forbindelse med udviklingsarbejdet er de enkelte spørgsmål og de forskellige skalatemaer blevet grundigt analyseret, og forskerne har fundet, at de alle har betydning for arbejdstageres helbred og trivsel i arbejdet på tværs af en bred kreds af jobgrupper.

Den 1. november 2020 trådte den ny bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø i kraft. Reglerne om det psykiske arbejdsmiljø er nu samlet i en bekendtgørelse, hvor det er klart og tydeligt, hvilke forpligtelser arbejdsgiverne har for at forebygge problemer med det psykiske arbejdsmiljø. TekSam-udvalget har derfor 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](https://teksam.dk).

TekSams hjemmeside har fået nyt design med en mere brugervenlig flade. Nyhedsbrevet udgives nu i mailchimp, sådan at nyhederne er en integritet del af [teksam.dk](https://teksam.dk), hvilke forventes at give flere besøg på hjemmesiden, ligesom håbet er, at hjemmesiden vil indgå mere aktivt i samarbejdsudvalgenes arbejde.

TekSam vil i 2021 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane. Herunder vil der fortsat blive afholdt temadage om psykisk arbejdsmiljø. Der vil også blive afholdt temadage om grøn omstilling. Her vil førende eksperter give deres bud på arbejdet med grøn omstilling, og praktikere vil præsentere virksomhedscases fra deres arbejde med grøn omstilling, som har sikret produktiviteten og medarbejdertrivslen i deres virksomhed. TekSam vil også præsentere sine aktiviteter, ydelser og servicetilbud om grøn omstilling til samarbejdsudvalgene. Temadagene vil blive annonceret på [teksam.dk](https://teksam.dk).

I 2021 afholder TekSam igen årsdag. Det bliver den 5. oktober. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne ske på [teksam.dk](https://teksam.dk).

## Temadage om psykisk arbejdsmiljø

TekSam arrangerer i samarbejde med BFA Industri en række temadage om det psykiske arbejdsmiljø.

Temadagene finansieres gennem en bevilling fra BFA Industri. I 2020 har der været økonomi til at afholde 16 temadage med 40 deltagere på hver temadag.

Temadagene blev desværre på samme måde som andre konferencer ramt af coronasituationen, og det blev nødvendigt at aflyse planlagte arrangementer.

I stedet blev det aftalt at etablere to webinarer:

- *"Forandringer og medarbejderinddragelse"* med Bjarne Stark som oplægsholder. På webinaret deltog 79.
- *"Stærke arbejdsfællesskaber i en coronatid"* med Malene Friis Andersen som oplægsholder. På webinaret deltog 210.

Webinarne blev afviklet i DI med deres udstyr og tekniske support til arrangementerne, og det fungerede udmærket.

En samlet vurdering af webinarer er, at de ikke kan afløse fysiske temadage. Der er ikke den samme dialog mellem deltagere og oplægsholdere som ved fysisk tilstedeværelse, hvilket er en stor del af den læring, der skal ske på et sådant arrangement. Webinarer er dog et udmærket alternativ i situationer, hvor fysisk fremmøde er umuliggjort.

Da hele bevillingen for 2020 ikke er brugt, er det aftalt, at bevillingen videreføres til 2021, hvor temadagene forhåbentlig kan genoptages på normale vilkår.



## 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.

Igen i 2020 var det tydeligt, at opmærksomheden om CO-industris Samarbejdspris er voksende. Det skyldes ikke mindst, at medlemsforbundene både centralt og lokalt har været med til at øge opmærksomheden blandt andet via hjemmesider, nyhedsbreve, mails, flyers og delinger på sociale medier.

Derfor er det også glædeligt at se, at ikke færre end 17 virksomheder blev indstillet til prisen. Ud af de 17 blev tre kandidater til prisen udvalgt, og CO-industri besøgte dem for at høre nærmere om deres samarbejde ledelse og medarbejdere imellem. På baggrund af besøgene har CO-industris dommerpanel udpeget en modtager af samarbejdsprisen.

Men desværre har coronasituationen sat en stopper for uddelingen af prisen i 2020. Det forventes dog, at prisen uddeles i 2021, når coronasituationen gør det muligt igen.

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

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

CO-industris Samarbejdspris vil også blive uddelt i 2021.

## Lønssystemer

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

Der har i 2020 været afholdt cirka 160 konsulentbesøg på cirka 59 virksomheder. På grund af coronasituationen har mødeaktiviteten været meget ulige fordelt gennem året. Mens næsten alle møder blev aflyst i foråret, var der efter sommerferien et stort pres på for at få afviklet både de udsatte møder og hjælpe nye virksomheder.

En lønsystemsag har oftest en cyklus på et år, hvor sagen typisk starter med en henvendelse til lønkonsulenterne efter de lokale lønforhandlinger i foråret og afsluttes året efter på den anden side af de lokale lønforhandlinger. Coronasituationen betød i foråret 2020, at der kun blev afsluttet 14 sager, da mange virksomheder udskød deres lokale lønforhandlinger. Det forventes dog, at der vil blive afsluttet et noget større antal i foråret 2021.

Der er fortsat en tendens til, at flere og flere virksomheder efterlyser velkvalificeret arbejdskraft. Derfor ses et stigende behov for kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Behovet for resultatløns er gledet lidt i baggrunden, mens funktionsløns fortsat bliver brugt på virksomheder for at imødegå efterspørgsel på nøglemedarbejdere.



## 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.

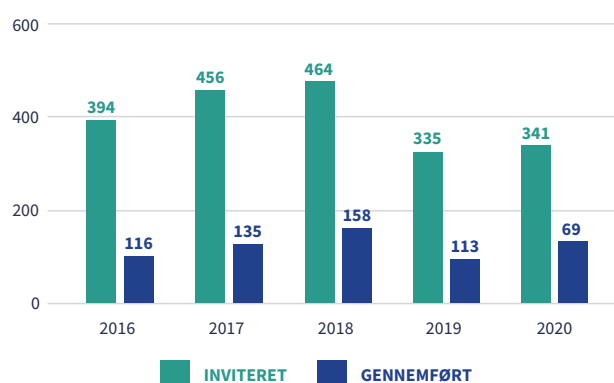
Kurserne blev hårdt ramt i forbindelse med coronasituationen i foråret, og fire kurser blev aflyst i det første halvår. Der var stor usikkerhed om, hvordan man skulle håndtere kursisterne på de enkelte kursussteder. Nogle af dem lukkede helt ned, og andre kunne ikke rumme større hold.

De deltagere, der fik deres kurser aflyst, fik tilbudt pladser på andre kurser i efteråret. Der er dog mange, der stadig afventer, at situationen bliver normal igen.

Efterårets kurser er blevet gennemført uden aflysninger, men det har for de flestes vedkommende været små hold. Der har været et enkelt hold der måtte deles, så halvdelen af holdet gennemførte kursus modulet mandag og tirsdag, og den anden halvdel deltog på modulet onsdag og torsdag.

De mange aflysninger i foråret gav tid til at opdatere undervisningsmaterialet. Således er TekSams nye opgave med at få grøn omstilling med på dagsordenen i samarbejdsudvalgene nu med i de nye præsentationer.

### Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2016-2020:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer

## Europæiske Samarbejdsudvalg

På ESU-området 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 side 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.

I 2020 har CO-industris fokus været på at udbygge den løbende kontakt til tillidsfolkene i de ESU'er, hvor virksomheden har hovedsæde i Danmark. Det har resulteret i en række virksomhedsbesøg med det formål at holde IndustriAll Europe opdateret om aftaler, mandater og konkrete hændelser samt at indsamle ønsker fra de danske ESU'er, der kan udvikle arbejdet med information og høring.

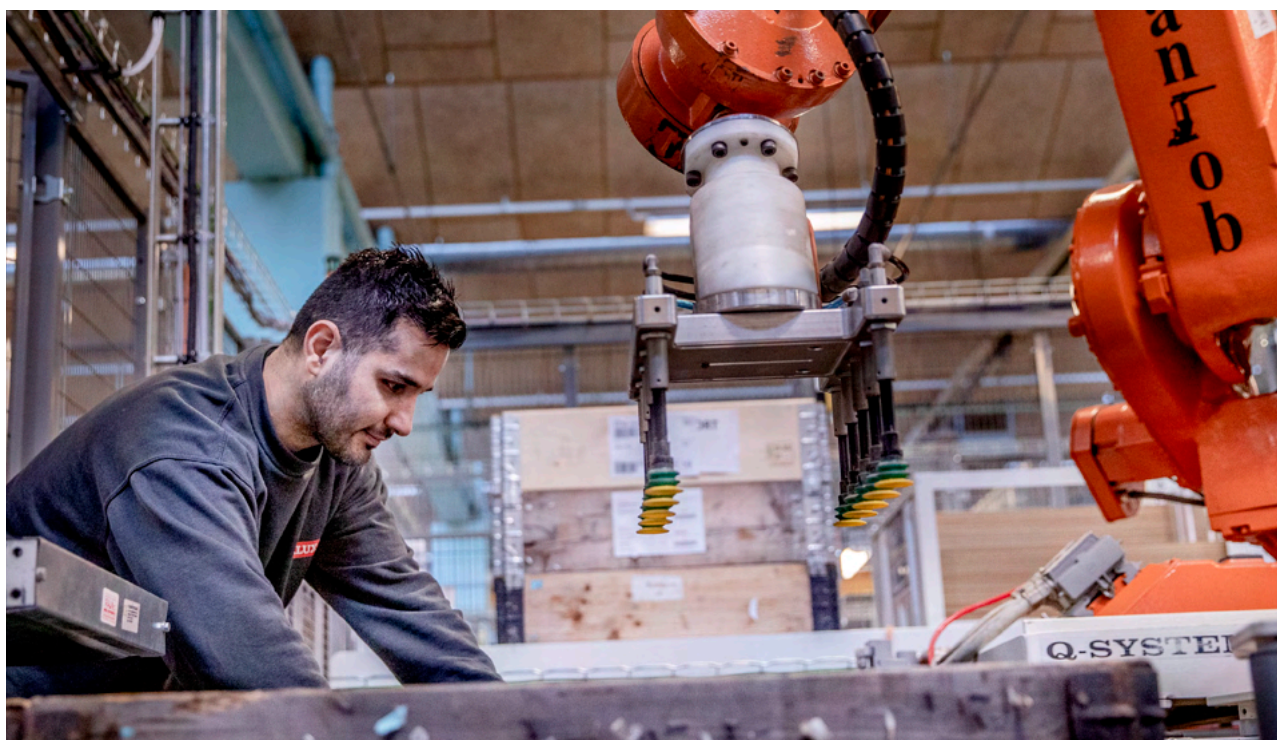
I november 2020 blev der afholdt et todages seminar på Metalskolen Jørlunde for de danskbaserede ESU'er. På trods af flere corona-relaterede afbud blev konferencen en succes, og der blev udvekslet mange gode synspunkter. Blandt oplæggene var der indhold om EU-direktiver, ESU-lovgivningen, og CO-industris internationale engagementer, og dertil var der workshops om direktivet, de danske ESU-aftaler og præsentationer af dagsordener og det aktuelle arbejde i virksomhederne.

Den årlige ESU-konference fandt sted i september, selvom den oprindeligt var programsat til maj. På grund af internationale rejserestriktioner måtte programmet ændres, men konferencen var ikke desto mindre en succes, hvilket evalueringerne viser. Foruden programmet, som blandt andet bød på EU-mindsteløn og coronakrisens indflydelse på det indre marked, afviklede CO-industri en undersøgelse af coronasituationens betydning for ESU. Det viste sig, at krisen havde affødt transnationale omstruktureringer i omtrent halvdelen af de deltagende virksomheder. Af disse var kun omtrent halvdelen blevet informeret og hørt om omstruktureringerne i ESU.

CO-industri er repræsenteret i IndustriAll Europe, hvor man også forsøger at udvikle indsatsen til ESU'erne. Det har i 2020 resulteret i guidelines til transnationale digitaliseringsprocesser samt metoder til at afholde ad hoc internationale koordinerende fagforeningsmøder.

CO-industri har lavet en ny ESU-pjece, som udkom på både dansk og engelsk i 2020.





## Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt 10. marts 2020 og var dermed et af de sidste arrangementer, inden Danmark lukkede ned på grund af coronasituationen dagen efter.

Konferencen bød på foredrag og oplæg af økonomisk og juridisk karakter, hvor professor Philipp Schröder gav en grundig indføring i eksportindustriens betydning for Danmark, og advokat Mads Skelbæk-Knudsen fremlagde status i nogle af de sager, der har været ført mod medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, samt hvilket ansvar der kan pålægges. Dertil var der workshops om blandt andet ledelse og grøn omstilling.

## CSR

CO-industri har engageret sig i CSR siden 2010. Målet er at gøre overenskomstdækning til en del af ”Corporate Social Responsibility” 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 hertil er blandt andet udvikling af certificeringer og mærkningsordninger, og desuden forøget fokus på underleverandører og forsyningskæder.

CO-industri støtter den grønne omstilling, som kan skabe arbejdspladser i industrien, særligt med en veluddannet dansk arbejdsstyrke. Således fandt protokollatet ”Den grønne omstilling” vej til industriens overenskomster i 2020. Protokollatet har til formål at styrke virksomhedernes muligheder i et globalt marked ved at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne. Platformen for arbejdet bliver TekSam, og parterne opfordrer til, at den grønne omstilling er et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. Det gælder både klima- og miljøbelastning, men også kompetencer og opkvalificering.

Coronasituationen umuliggjorde desværre den sidste fase af CO-industris og Ulandssekretariatets engagement på Filipinerne. Vi håber, det kan afsluttes på et senere tidspunkt.

# Internationale område



På den internationale scene har coronasituationen sat et markant aftryk blandt andet i de nationale og internationale fagforeningers dagsorden, i den globale økonomi og i den måde det internationale arbejde foregår på.

Den danske nedlukning af samfundet den 11. marts fulgte kort efter Italiens nedlukning og de fleste andre lande i Europa fulgte hurtigt efter. Der opstod hurtigt mangel på værnemidler, desinfektionsmidler og medicinsk udstyr, og grundet nedlukning af grænser opstod der også frygt for en decideret fødevarekrise.

Hurtig omstilling af produktion og europæisk samarbejde, afløste hurtigt landenes automatreflekser, der var præget af national egoisme, og forsyningsudfordringerne blev løst. Det skal blive spændende, om det europæiske samarbejde omkring indkøb og testning af COVID-19-vacciner bliver succesfuldt.

Verdensøkonomien forventes at skrumpes med cirka fem procent i 2020 med store regionale og nationale forskelle. Den eksportorienterede danske økonomi forventes at skrumpes med omkring fire procent og vil formentlig derved klare sig bedre end flere andre landes økonomier.

Det internationale samarbejde på fagforeningsniveau blev, som med så mange andre samarbejder, rykket over til møder afholdt på online platforme. Dagsordenen skiftede også til at have fokus på sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i forhold til coronasituationen, genopretning af økonomier, sikring af beskæftigelse og genåbning af international samhandel.

Særligt det samhandelspolitiske område rummer en række mulige udfordringer for Danmark. I sidste øjeblik lykkedes det for EU og UK at lave en samhandelsaftale, og man undgik derved en såkaldt hård Brexit.

Den samlede aftale består af forskellige dele. Først og fremmest indeholder den en bred aftale om økonomisk samarbejde. Det gælder blandt andet handel med varer og tjenesteydelser, fair konkurrencevilkår og bæredygtighed, investeringsbeskyttelse, digital handel, kapitalbevægelser, intellektuelle ejendomsrettigheder, offentlige indkøb, mobilitet af personer, transport, energisamarbejde samt en fiskeriaftale.

Aftalen indeholder også et afsnit om britisk adgang til EU-programmer som blandt andet forskningsprogrammet Horizon Europe.

Endelig indeholder aftalen en struktur for implementering og håndhævelse af aftalen. Aftalen kan bedst beskrives som en ramme for det fremtidige samarbejde og samhandel mellem EU og UK, og der er fortsat mange områder, der løbende skal forhandles og justeres, herunder blandt andet fiskeridelen af aftalen.

Derudover underskrev en række lande i Asien, anført af blandt andre Kina, Japan og Sydkorea i november RCEP-handelsaftalen (Regional Comprehensive Economic Partnership), som skaber verdens største samhandelsområde med flere end to milliarder mennesker. I Europa er der endnu ikke lavet en handelsaftale med USA, og MERCUR-SUR-aftalen, lavet med flere lande i Sydamerika, hænger i en tynd tråd, idet regeringerne i Frankrig, Belgien og Østrig frygter for konkurrenceudsættelsen af deres landbrug og truer med at give det røde kort til handelsaftalerne.

Der skulle have været afholdt kongresser i 2020 i både IndustriAll Europe og i IndustriAll Global, som er henholdsvis den europæiske og den globale fagforeningsorganisation. Begge kongresser blev først udskudt til 2021, og det er nu besluttet, at de gennemføres udelukkende gennem online platforme. Dagsordenen for de to kongresser er præget af coronasituationen, og fokus er på genopretning af økonomien gerne gennem grøn omstilling, sikring af beskæftigelse samt sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Sidst, men ikke mindst, var 2020 året, hvor EU-Kommissionen efter et meget langt tilløb lancerede sit udkast til et direktiv for tilstrækkelig minimumsløn i EU. Direktivet risikerer at være gift for den danske forhandlingsmodel, idet medlemsstaternes regeringer bliver pålagt at sikre en tilstrækkelig minimumsløn for alle arbejdere i landet samt at skabe en ramme for forbedring af forhandling af kollektive aftaler.

Sikring af en tilstrækkelig minimumsløn og skabelsen af en ramme for forbedring af forhandling af kollektive aftaler vil med stor sandsynlighed kræve national lovgivning og derved indblanding direkte i centrum af den danske forhandlingsmodel, hvor arbejdstagere og arbejdsgivere traditionelt selv håndterer forhandlinger om løndannelse og arbejdsvilkår. Og hvor rammen omkring det arbejde er fastsat i arbejdsmarkedets parters hovedaftale, der i mere end 120 år har reguleret den danske arbejdsmarkedetsmodel uden indblanding fra politisk niveau.

På trods af talrige garantier fra blandt andet EU-Kommissionen og den europæiske fagbevægelses hovedorganisation, vil de garantier, der er indskrevet i direktiv-udkastet, formentligt ikke være tilstrækkeligt til at sikre den danske forhandlingsmodels uafhængighed af det politiske system, når og hvis spørgsmålet bliver forelagt EU-Domstolen. Derudover er det flere juridiske eksperters analyse, at de anvendte traktatbestemmelser i forslaget ikke giver EU-Kommissionen hjemmel til at regulere dette område.

På den baggrund har CO-industri i samarbejde med sine medlemsorganisationer og organisationer i Nordic IN sat alle ressourcer ind på at bremse forslaget, samtidig med at alternativer til en lovgivningsmæssig regulering af spørgsmålet er foreslået på hovedorganisationsniveau.

Den danske og svenske regering har allerede annonceret, at de vil trække det såkaldt "gule" kort i forhold til forslaget, som kan tvinge EU-Kommissionen til at genoverveje sit forslag og bedre forklare overensstemmelse mellem forslagets formål og Den Europæiske Unions formål. Der afsøges i øjeblikket mulige allierede i de øvrige EU-lande.



# BFA Industri



BFA Industris opgaver er at udarbejde information og branchevejledninger, 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.

Året blev indledt med gennemførerslen af Arbejdsmiljø Roadshow 2020, hvor der var 1.153 tilmeldte til de 10 arrangementer landet over. Man skal helt tilbage til 2005 for at finde så stor opbakning til roadshowet.

Der var ved årets start gang i 19 aktiviteter, hvoraf to var i regi af Dialogforum, og der var vedtaget 10 nye samt en i regi af Dialogforum til start i 2020. De fleste aktiviteter var rettet mod en eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2020-ind-satsområder; ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.

Der blev i 2020 udgivet ni nye eller reviderede vejledninger fra BFA Industri. I samarbejde med Industriens Uddannelser har BFA Industri desuden lavet fem små video om arbejde med epoxy- og isocyanatprodukter.

BFA Industri har, i lighed med resten af Danmark, også måtte konstatere, at 2020 blev et noget anderledes år end planlagt på grund af coronasituationen.

Restriktionerne i forbindelse med coronasituationen gjorde det umuligt at gennemføre udadvendte aktiviteter i form af møder med fysisk fremmøde. Der blev senere lavet lempelser, men mange virksomheder havde lavet interne regler for, hvad man kunne/måtte deltage i. Mange planlagte mødeaktiviteter blev derfor aflyst i 2020. Et par aktiviteter blev afholdt som webinarer, men uden den store tilslutning fra vores primære målgrupper: medlemmer af virksomheders arbejdsmiljøorganisation.

BFA Industris planlagte deltagelse i Folkemødet på Bornholm 2020, AM2019 på Nyborg Strand og Dansk Metals kongres blev aflyst.

DM i Skill's 2020 i Bella Centret nåede at blive afholdt, inden coronasituationen lukkede landet. Som vanligt var BFA Industri repræsenteret på standen "ARBEJDSMILJØBAREN". Over 1.200 unge lagde vejen forbi til en snak om arbejdsmiljø.

Rådet har besluttet at igangsætte otte nye aktiviteter i 2021, og 14 igangværende aktiviteter forsætter ligeledes i 2021, hvor der sættes på, at det igen bliver muligt at afholde arrangementer med fysisk fremmøde.

I 2020 blev der afsluttet 14 aktiviteter, hvoraf de to var i regi af Dialogforum.

I 2021 er det håbet, at det igen vil være muligt at gennemføre de mange formidlingsaktiviteter, hvor der sættes på fysisk fremmøde.

BFA Industri er stillet i udsigt at få tildelt ekstraordinære midler i perioden 2021-2022. Det er endnu ikke besluttet, hvordan disse midler skal/kan anvendes, ud over at kriteriet er, at de skal anvendes til arbejdspladsnære indsatser med at understøtte de branchemål, som opstilles for arbejdsmiljøindsatsen af BFA Industri - noget som først kan gøres, når de nationale mål forligger, hvilket sandsynligvis først sker primo 2021.

Fokusområderne i 2021 vil være formidlingsindsats, revision af ældre materialer samt indfrielse af de branchemål, som BFA Industri bliver enig om.

#### BFA Industri består af:

##### Arbejdstagerne:

Peter Poulsen og Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal	2
Ole Jespersen og John Villadsen, 3F Industri	2
Anja C. Jensen og June Halvorsen, HK Privat	2
Morten Bisgaard Andersen, Fødevareforbundet NNF	1
Lars B. Sørensen, Dansk El-Forbund	1
Maiken D. Christensen, Teknisk Landsforbund	1
Michael Jørgensen, CO-industri	1

##### Arbejdsgiverne:

Anders Just Pedersen, Jan Lorentzen, Kjeld Bagger, Charlotte Weesgaard, Camilla Gram Andersson og Peter Fenger, Dansk Industri	6
Jette Lindgaard, Dansk Mode & Textil	1
Carsten Bøg, GraKom	1
Thomas Rønnow, Danske Medie Arbejdsgivere	1

##### Arbejdslederne:

Lars Andersen, Lederne	1
------------------------	---

Lederne indgår på rådets arbejdsgiverside.

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

# Kommunikation



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

2020 har især været præget af en massiv kommunikationsindsats i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, der blev afsluttet den 9. februar. CO-industris rolle er at sikre hurtig, grundig og faktuel information om forhandlingerne og af overenskomstresultatet, så snart der er indgået forlig mellem CO-industri og Dansk Industri.

Formidlingen af overenskomstforhandlingerne foregik naturligvis på CO-industris sædvanlige platforme, men indsatsen blev denne gang især centreret omkring hjemmesiden og Facebooksiden med navnet OKFakta, som blev etableret i 2019.

CO-industris overordnede formål med OKFakta var at gøre det muligt for medlemmer og andre interesserede at drøfte overenskomstforliget på et oplyst grundlag. Debatten på Facebooksiden bar da i meget store træk også præg af en sober tone og nogle gode indlæg især takket være engagerede fagligt aktive, som havde sat sig godt ind i forhandlingerne og resultatet.

OKFakta blev desuden bakket flot op af CO-industris medlemsforbund, og mange opslag blev delt, så de fik et liv uden for OKFaktas egen side.

Tilbage står et indtryk hos CO-industri af en debat – specielt på de sociale medier – som blev langt mere nuanceret og faktuel, end det var tilfældet i 2017, hvor en negativ og faktuel forkert kampagne om et enkelt element i den daværende overenskomstfornyelse fik uforholdsmæssig stor opmærksomhed.

Både hjemmesiden og Facebooksiden OKFakta er fortsat åbne – dog på et lidt lavere blus – efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne.

De gode erfaringer med tilstedeværelsen på de sociale medier har CO-industri taget med sig og lancerede i andet halvår af 2020 organisationens egen Facebookside. Den skal sikre ekstra synlighed omkring CO-industris aktiviteter – herunder kurser, konferencer og konsulentordninger. Målgrupperne er især medlemsforbund og tillidsvalgte.

CO-Magasinet er fortsat et væsentligt omdrejningspunkt for CO-industris kommunikation til forbund og tillidsvalgte. Magasinet er blevet en integreret del af hjemmesiden co-industri.dk og sendes ud som digitalt nyhedsbrev sædvanligvis seks gange om året.

Formålet med CO-Magasinet 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.

Hjemmesiden bliver løbende udbygget med temaer, hvor fagligt aktive kan lade sig inspirere af og finde viden om de muligheder, som overenskomsterne, samarbejdsaftalen og CO-industris konsulentordninger giver.

I 2021 bliver CO-industris medlemservice på hjemmesiden – altså den lukkede del – integreret med den åbne del af hjemmesiden. Det betyder blandt andet, at alt materiale inden for et givent tema – det kan for eksempel være løn, lokalaftaler og holddrift – bliver samlet ét sted. Noget af indholdet vil så være låst og kun være tilgængeligt for medlemsforbund og de tillidsvalgte, som også i dag har adgang til den lukkede hjemmeside.

I 2021 vil CO-industris kommunikationsindsats især være rettet mod en fortsat udbygning af temaerne på hjemmesiden samt indhold på sociale medier.



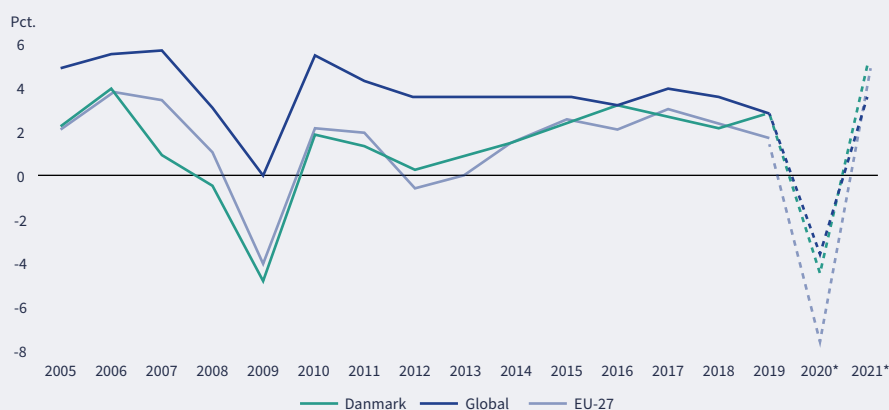
# Den økonomiske udvikling



2020 har været et ekstraordinært år. Vi kom ind i året på ryggen af en højkonjunktur, og i begyndelsen så 2020 da også ud til at blive endnu et år med højkonjunktur og økonomisk vækst. Det afspejlede sig også i overenskomstforhandlingerne, der fandt sted i årets første to måneder.

Efter COVID-19 spredte sig til hele verden tilbage i februar, WHO erklærede sygdommen for en pandemi den 11. marts, og regeringen lukkede landet ned fem dage efter, er vores hverdag vendt op og ned. Det gælder både de restriktioner vi møder i dagligdagen som social afstand, mundbind, samlingsforbud og så videre, men også i usikkerheden, der kan mærkes både i den globale og den nationale økonomiske situation, og i forventningerne til fremtiden.

Figur 1. Udviklingen i global BNP, dansk BNP og EU's BNP siden 2005, i procent



Anm.: De stiplede linjer angiver prognoser.

Kilde: Danmarks statistik, De Økonomiske Råd (DØR) og Den Internationale Valutafond (IMF)

Regeringen skønner i sin prognose fra august 2020, at det danske BNP vil falde med 4,5 procent i 2020, og herefter stige med 4,2 procent i 2021.<sup>1</sup> Økonomisk Råd vurderer i vismandsrapporten fra oktober, at den V-formede BNP-udvikling bliver mindre dyb, med et fald på 3,6 procent i 2020 efterfulgt af en stigning på 3,8 procent i 2021.<sup>2</sup>

Vismændene overvejer også et mere pessimistisk scenarie, hvor udviklingen ikke går som håbet. Som situationen er nu, har anden bølge ramt Europa, hvilket desværre øger sandsynligheden for, at det negative scenarie ender med at blive en realitet. Vismændene vurderer, at BNP i 2020 falder med 4,2 procent og stiger med beskedne 1,5 procent i 2021, hvis det pessimistiske scenarie realiseres.

<sup>1</sup> Økonomisk redegørelse, august 2020. Kilde: [https://fm.dk/media/18223/oekonomisk-redegoerelse-august-2020\\_web\\_a.pdf](https://fm.dk/media/18223/oekonomisk-redegoerelse-august-2020_web_a.pdf)

<sup>2</sup> Dansk Økonomi, efterår 2020 – Vismandsrapport.

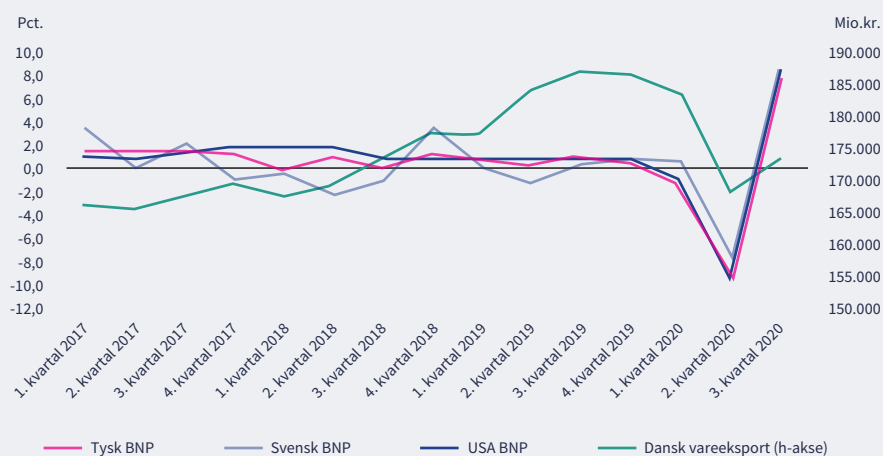
Kilde: [https://dors.dk/files/media/rapporter/2020/e20/diskussionsopl%C3%A6g/dansk\\_oekonomi\\_efteraar\\_2020\\_web.pdf](https://dors.dk/files/media/rapporter/2020/e20/diskussionsopl%C3%A6g/dansk_oekonomi_efteraar_2020_web.pdf)



Uanset om man betragter hovedscenariet eller det pessimistiske scenarie, ser det ud til, at Danmark slipper bedre gennem krisen end både de globale økonomier og EU-gennemsnittet. Nedenstående figur 1, viser udviklingen i BNP siden 2005. Selvom faldet i dansk BNP ikke forventes at blive lige så stort, er genopretningen i 2021 også mere beskeden.

Den globale situation afspejler sig i høj grad også i den danske eksport. Det er klart, at når økonomien er hårdt ramt i de lande, vi handler mest med, så vil det generelle forbrug falde, og den danske eksport vil dermed også falde. Danmarks største handelspartnere er Tyskland, USA og Sverige. Nedenstående figur 2 viser disse landes BNP-udvikling siden starten af 2017 og sammenligner med den danske vareeksport. Sammenhængen er tydelig og viser, hvor afhængig den danske økonomi er af situationen i udlandet.

Figur 2: Udviklingen i dansk vareeksport samt udviklingen i tysk, amerikansk og svensk BNP siden 2017, i procent.



Kilde: Danmarks statistik, Eurostat og Bureau of Economic Analysis (BEA)

Retter man blikket mod den danske situation på arbejdsmarkedet, danner der sig ligeledes en V-formet udvikling, jf. figur 3. Fra første til andet kvartal 2020 faldt den samlede beskæftigelse med mere end 79.000 mennesker. Det skete efter en stigning på over 250.000 siden starten af 2013. I tredje kvartal 2020 steg beskæftigelsen med knap 50.000 personer, og beskæftigelsen rammer derved niveauet i fjerde kvartal 2018.

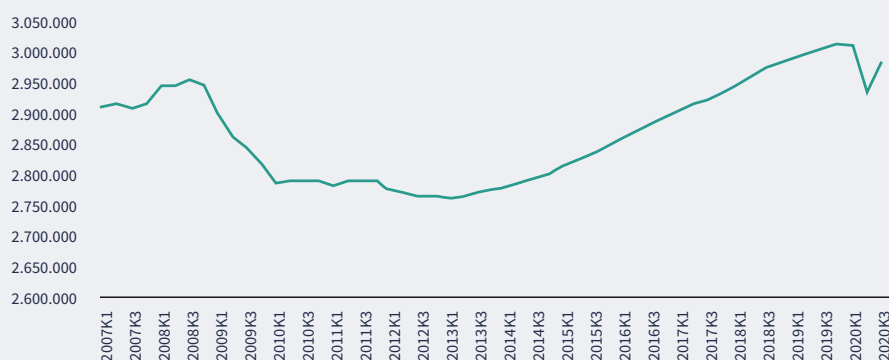
Det er især beskæftigelsen inden for turisme, hotel og restauration, der er hårdest ramt. Det skyldes, at disse erhverv er direkte påvirket af de omfattende restriktioner, som er en konsekvens af coronasituationen. Industrien har ikke været lukket ned, og er i højere grad påvirket indirekte. Det er dels sket gennem faldende forbrugertillid, der har udløst et fald i efterspørgslen herhjemme, dels gennem vanskeligheder med at få leveret råvarer og reservedele.

Derudover har industrien naturligvis haft udfordringer med at få sendt produkter af sted til de globale markeder. Det hører dog med til historien, at brancher som fødevarer, medicin og til dels vindmøller har klaret sig ganske pænt gennem krisen.

Beskæftigelsen i Danmark har været mindre hårdt ramt sammenlignet med andre lande. Det skyldes i høj grad de trepartsaftaler, der er indgået, og de hjælpepakker, staten har stillet til rådighed, herunder ikke mindst lønkompen- sation og aftaler om arbejdsfordeling, der har hjulpet til at holde hånden under de ansatte.



Figur 3: Udvikling i den samlede beskæftigelse, antal personer.



Anm.: Seneste version er 3. kvartal 2020

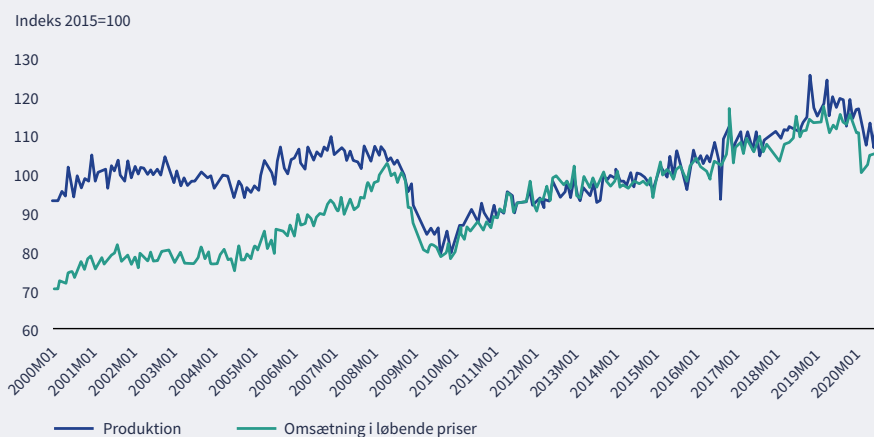
Kilde: Danmarks statistik



Industrien står for over 80 procent af den samlede vareeksport og er derfor en af de bærende søjler i dansk økonomi. Ligesom stort set alle andre aspekter af økonomien er industriens produktion og omsætning ligeledes ramt af coronasituationen.

Siden årsskiftet har der været store udsving i industriens produktion med en overordnet nedadgående tendens, jf. figur 4. Industriens omsætning oplevede et stort fald fra marts til april 2020, men er siden da steget igen.

Figur 4: Industriens produktionsindeks og omsætning, indeks 2015=100



Anm.: Seneste observation er oktober 2020

Kilde: Danmarks statistik

Selvom coronasituationen og de økonomiske konsekvenser har fyldt meget på den politiske dagsorden, var også andre temaer på dagsordenen. Forslaget til finansloven 2021 blev offentliggjort i slutningen af august.<sup>3</sup> Blandt de store punkter var genopretning af dansk økonomi og den dertil hørende krigskasse, men også den grønne omstilling og tidlig tilbagetrækning var emner, der fyldte i efteråret.

I juni 2020 indgik et bredt flertal i Folketinget en aftale om en ny klimalov, som forpligter Danmark til at reducere udledningen af drivhusgasser med 70 procent i 2030 i forhold til niveauet i 1990.<sup>4</sup> At nå målet om en 70 procents reduktion i 2030 kræver ændret adfærd blandt både virksomheder og husholdninger, og derfor blev der i efteråret forhandlet om en grøn skattereform.

Et af de virkemidler, der er på bordet, er indførelsen af en ensartet CO<sub>2</sub>-afgift. En CO<sub>2</sub>-afgift er et effektivt redskab, da det direkte beskatter den negative effekt, der opstår ved forbrug af forskellige fossile brændsler.

Selvom en afgift er effektiv i nedbringelsen af CO<sub>2</sub>-udledning, medfører den også nogle dilemmaer: 1) en høj afgift vil forringe den danske konkurrenceevne, da omkostningerne ved produktion i Danmark bliver højere, 2) den forringede konkurrenceevne kan medføre lækage. Lækage beskriver effekten på den globale udledning ved afgiftsændringer i indlandet, da indenlandske ændringer kan rykke produktionen til udlandet eller øge importen, og 3) der er velfærdsmæssige konsekvenser ved øgede afgifter. I deres rapport fra marts 2020 foreslog Klimarådet, at CO<sub>2</sub>-afgiften skal ligge på 1.500 kroner pr. ton CO<sub>2</sub>e<sup>5</sup>, hvilket vil gøre afgiften til den højeste af sin slags i verden.<sup>6</sup>

Et andet er grøn bilbeskatning, der i høj grad er målrettet husholdningernes transportvaner. Personbiltransport i Danmark udleder 7 millioner ton CO<sub>2</sub>e om året og er derfor en af de store udledere. Bilkommissionens rapport fra september beskriver vejene til en grønnere bilbeskatning og de dertil hørende dilemmaer.<sup>7</sup>

Vejene til grønnere transportvaner går i to spor: 1) billigere elbiler, eller 2) dyrere benzin- og dieslbiler. Der er fordelingsmæssige konsekvenser ved begge veje, da de begge vil ramme middelklassen hårdere. I starten af november 2020

fremlagde regeringen et mål om, at der skal være 700.000 elbiler på vejene i 2030.<sup>8</sup>

Et af de helt store emner på den politiske dagsorden i dette efterår er debatten om pensionsalderen. Som det ser ud nu, bliver pensionsalderen bestemt ud fra den forventede levealder, jf. velfærdsforliget af 2006.<sup>9</sup>

Det betyder, at pensionsalderen i 2020 er 66 år og stiger til 68 år i 2030, i takt med at den forventede levetid stiger. Denne ordning tager ikke højde for nedslidning. I den forbindelse har regeringen fremlagt et forslag om tidlig tilbagetrækning til dem, der har behov for det – den såkaldte Arnepension. Forslaget går i korte træk ud på en pensionsordning, hvor pensionsalderen bestemmes ud fra antal år på arbejdsmarkedet.

Det betyder at:

- Har man som 61-årig været på arbejdsmarkedet i 44 år, får man ret til at gå tre år før
- Har man som 61-årig været på arbejdsmarkedet i 43 år, får man ret til at gå to år før
- Har man som 61-årig været på arbejdsmarkedet i 42 år, får man ret til at gå et år før

Regeringen regner med, at Arnes pension vil koste 3.100 millioner kroner årligt fra 2025 og frem, og sænke arbejdsudbuddet med 9.000 i 2025. Finansieringen skal primært foregå gennem en yderligere beskatning af erhvervslivet, blandt andet en særlig selskabsskat på den finansielle sektor.

Arbejdsløshedsprocenten i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 1. Det er tydeligt at se effekten af coronasituationen. I januar til oktober 2019 lå landsgennemsnittet i ledighedsprocenten på 3,7 procent. 3F, HK og Teknisk Landsforbund lå over landsgennemsnittet i perioden, mens Dansk Metal og Dansk El-Forbund lå under. I tilsvarende periode 2020 er landsgennemsnittet steget til 4,9 procent. Den største stigning ses hos 3F og Teknisk Landsforbund med 1,9 procentpoint, mens det lader til, at HK er sluppet billigst med en stigning på 1,2 procentpoint.

<sup>3</sup> Se finansloven her: <https://fm.dk/media/18181/ffl21a.pdf>

<sup>4</sup> Se information om klimaloven her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/965>

<sup>5</sup> CO<sub>2</sub>e står for CO<sub>2</sub>-ækvivalenter og beskriver den samlede klimapåvirkning omregnet til CO<sub>2</sub>.

<sup>6</sup> Klimarådet er en ekspertgruppe, der er formet med det formål at rådgive regeringen i vejen til at nå målet om en 70 pct. reduktion ift. 1990.

Kilde: <https://www.klimaraadet.dk/da/rapporter/kendte-veje-og-nye-spor-til-70-procents-reduktion>

<sup>7</sup> Kommissionen for grøn omstilling af personbiler, delrapport 1: Veje til en grøn bilbeskatning.

Kilde: [https://fm.dk/media/18227/delrapport-1\\_veje-til-en-groen-bilbeskatning\\_kommissionen-for-groen-omstilling-af-personbiler\\_web-a.pdf](https://fm.dk/media/18227/delrapport-1_veje-til-en-groen-bilbeskatning_kommissionen-for-groen-omstilling-af-personbiler_web-a.pdf)

<sup>8</sup> Kilde: <https://www.information.dk/indland/2020/11/udkast-aftale-regeringen-700000-groenne-biler-2030-nok-lyder-kritikken>

<sup>9</sup> Kilde: <https://bm.dk/media/6546/aftale-om-fremtidig-indvandring-2006.pdf>

Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund, januar-oktober.

Fuldtidsledige* (pct.)	2019	2020	Ændring, procentpoint
Dansk EI-Forbund	1,5	2,9	1,5
3F	5,0	7,0	1,9
HK	4,2	5,4	1,2
Dansk Metal	2,4	4,2	1,8
Teknisk Landsforbund	5,5	7,3	1,9
Hele landet**	3,7	4,9	1,2

Anm.: Bygger på perioden januar-oktober 2020 i forhold til samme periode i 2019. \* Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. \*\*Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken.

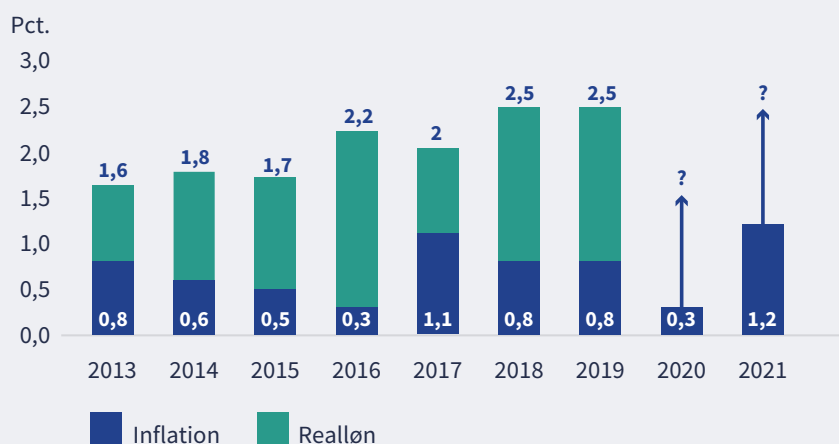
Kilde: Danmarks Statistik (tabel AUP03).

På langt sigt er den drivende kraft bag lønudviklingen, udviklingen i produktiviteten. Produktive medarbejdere resulterer i højere lønninger. De seneste 10 år er timeproduktiviteten i industrien vokset med 5,3 procent årligt og er den højeste sammenlignet med vores primære samhandelslande. De seneste år har der været en beskedne nominel lønfremgang, men en pæn real lønfremgang, hvilket i høj grad skyldes lav inflation, jf. figur 5. Produktivitetsudviklingen sammenholdt med den relativt beskedne lønudvikling,

stiller den danske konkurrenceevne i industrien godt og giver plads til lønfremgang.

På kort sigt, vil den nuværende økonomiske situation formentlig påvirke lønfremgangen. I 2020 forventes inflationen at stige med 0,3 procent, hvilket betyder, at den nominelle løn kan stige mindre for at sikre reallønsfremgang. I 2021 stiger inflationen med 1,2 procent og kræver derfor en større nominel lønfremgang.

Figur 5: Inflation og årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren, i procent.



Anm.: Tallene på toppen af søjlerne angiver den nominelle lønstigningstakt i fremstillingssektoren.

Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik, Økonomiske Redegørelse august 2020 og egne beregninger.

# Publikationer 2020

## BFA-industri:

Materialeoversigt 2020	februar 2020
ATEX – håndtering af eksplosionsfare i industrien	februar 2020
Sikker krankørsel – Travers- og portalkraner under 8 tons	februar 2020
Lovpligtige uddannelser	februar 2020
Vejledning om bremseprøvestande	maj 2020
Arbejde med dæk og fælg	maj 2020

## CO-industri:

Usaglig afskedigelse (revideret udgave)	marts 2020
OK20 – Urafstemningspjece	marts 2020
Industriens Overenskomst 2020-2023	april 2020
Industriens Funktionæroverenskomst 2020-2023	april 2020
Industriens Organisationsaftaler 2020-2023	april 2020
Industriens Overenskomst, Funktionæroverenskomst, Organisationsaftaler 2020-2023 samlet	april 2020
CO-industris Årsrapport	maj 2020
Aftalt uddannelse med støtte fra IKUF (flyer)	maj 2020
Industriens Overenskomst 2020-2023 lommeformat	juni 2020
Industriens Funktionæroverenskomst 2020-2023 lommeformat	juni 2020
Overenskomsterne	juni 2020
Skab fremskridt på din arbejdsplads	juli 2020
Industrial Agreement 2020-2023	august 2020
Collective Agreement for Salaried Employees in Industry 2020-2023	september 2020
Europæiske samarbejdsudvalg	november 2020
European Work Council	december 2020
CO-Magasinet	seks gange om året
Nyhedsbrev for MAB	løbende
Nyhedsbrev for ESU-medlemmer	løbende



