

2021

CO-industris Årsrapport 2021





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

CO-industris Årsrapport 2021
Udgivet af CO-industri marts 2022

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Michael Jørgensen, Allan Petersen, Dennis Jensen, Frederik Gjern Sørensen, Carlo Søndergaard, Stig Kjærulf Pedersen, Keld Brødsgaard, Claus Krogh Hansen, Jan Grimstrup, Gunnar Krarup Andersen, Annette Riber Madsen, Guðrun Durhuus, Emil Drevsfeldt Nielsen, Sara Lützen, Thomas Søby, Katrine Thornfeldt Sørensen og Dorthe Kragh

Foto: Brian Rasmussen, Jens Bach, Michael Drost-Hansen, Kristian Brasen, Palle Peter Skov, Alex Tran, Dorthe Kragh, IndustriAll Global, Unsplash og colourbox.

Layout: Ferslew Grafik
ISBN: 978-87-93916-60-9
CO-Meddelelse: 2022/020

Indholdsfortegnelse

Forord	4	Samarbejdsområdet	42
CO-industri 2021	6	TekSam	43
Regnskab	8	Temadage om psykisk arbejdsmiljø	44
Året i CO-industri	9	Trivselsundersøgelser	45
Udvalgene	11	CO-industris Samarbejdspris	46
Overenskomstudvalg	12	Lønssystemer	47
Tillidsrepræsentantudvalg	13	Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	48
Ligestillings-, social-, og familiepolitisk udvalg	14	Europæiske Samarbejdsudvalg	48
Pensionsudvalg	14	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	49
Miljøudvalg	15	Internationalt samarbejde	50
Uddannelsesudvalg	16	BFA Industri	53
Industriens lønssystemudvalg	16	Kommunikation	56
Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	17	Den økonomiske udvikling	58
Regionale Industripolitiske Udvalg	18	Publikationer i 2021	63
Overenskomster m.m	19		
Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler	20		
Coronasituationen	20		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	22		
Det fagretlige område	23		
Fagretlig behandling	24		
Faglig voldgift	26		
Faglige møder for forbundsrepræsentanter	39		
Pension	39		
Uddannelsesfonde	40		
Inkasso	41		
Virksomhedsoverdragelser	41		

Forord



Det går godt i Danmark. Meget tyder på, at vi er på vej ud af coronasituationen, og at danskerne og økonomien har klaret pandemien langt bedre end frygtet. Der er overskud på betalingsbalancen, lav arbejdsløshed, produktiviteten er i top, og konkurrencekraften er historisk høj.

Der er rigtig god grund til at forvente, at medarbejderne ved de lokale lønforhandlinger i foråret 2022 får del i det overskud, de har været med til at tjene til virksomhederne. God forberedelse er vigtig for at opnå et godt resultat. For at klæde tillidsrepræsentanterne godt på til at tage de lokale forhandlinger om løn, har CO-industri derfor udviklet en række værktøjer, som de kan bruge i deres forberedelse.

Værktøjerne spænder vidt fra aktuelle økonomiske nøgletal over praktiske råd til indsamling af informationer til tips om, hvad tillidsrepræsentanterne skal være særligt opmærksomme på i år som for eksempel den stigende inflation.

For at sikre, at værktøjerne kommer ud at arbejde, har CO-industri inviteret forbundsrepræsentanter til optaktsmøde forud for de lokale forhandlinger, så de bedst muligt kan råde tillidsrepræsentanterne og hjælpe dem med at anvende vores materiale.

Overenskomstfornyelsen starter og slutter som altid ved medlemmerne. Og der er gode muligheder for at være med til at præge resultatet af de kommende forhandlinger, når forbundene her i foråret indsamler forslag fra medlemmerne til forbedringer af overenskomsterne. Det er spændende at se, hvad de har af forslag denne gang. Ved OK20 havde vores forhandlere 734 gode forslag med til forhandlingsbordet.

Samtidig er det også vigtigt at huske på, hvad vi egentlig fik ved overenskomstforhandlingerne i 2020 og ved forhandlingerne før dem – for eksempel forbedringer som selvvalgt uddannelse, barsel til begge forældre, de fem feriefridage, seniordagene, omsorgsdagene og muligheden for at konvertere skifteholdstillæg til feriefridage.

Der er mange ting i værktøjskassen. Brug dem til at skabe en god balance mellem arbejde og fritid.

Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-industri 2021



CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2021 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 228.863 medlemmer (pr. 1. januar 2021).

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

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F Industrigruppen.

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

(Pr. 31. december 2021)

Alle ni forbund og CO-industri er repræsenteret i Centralledelsen.

Regnskab

Regnskab for CO-industri 2021 i hovedtal:

Indtægter	
Kontingent	35.892.584
Andre indtægter	18.869.902
Indtægter i alt	54.762.486
Udgifter	
Kontingent	4.429.628
Konferencer	705.506
Kurser	98.744
Møder	639.597
Personaleomkostninger	29.019.741
Publikationer	273.778
Afskrivninger	1.606.742
Andre driftsudgifter	13.017.252
Omkostninger i alt	49.790.988
Resultat før finansielle poster m.m.	4.971.498
Finansielle poster	4.587.288
Resultat før foreningsskat	9.558.786
Skat af årets resultat	0
Årets resultat	9.558.786

CO-industris regnskab for 2021 viser indtægter på 54,8 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2021 med samlede udgifter på 49,8 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretslige møder, kontingenter samt tilbagebetaling til forbundene.

Året i CO-industri

Januar

CO-industris sekretariat flyttede midlertidigt fra 3. sal på Molestien 7 til 1. sal på grund af ombygning af bygningen.

CO-industri indledte sammen med Dansk Industri (DI) og Lederne det traditionelle Arbejdsmiljø Roadshow til 10 forskellige byer. På møderne blev der præsenteret værktøjer til løsning af konkrete arbejdsmiljøforhold. Aflyst på grund af coronasituationen.

På grund af coronasituationen blev CO-industris optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger afholdt online.

CO-industri afholdt et tredages kursus for forbundsrepræsentanter om løssystemer. Udsat på grund af coronasituationen.

April

Rikke Høgh Darmer tiltrådte som chefsekretær.

Pernille Suldrup Hansen tiltrådte som kontorassistent.

Juridisk konsulent Guðrun Duurhus tiltrådte som vikar for advokat Lidia Bay, som var udnævnt som konstitueret landsdommer i Østre Landsret.

Maj

CO-industris sekretariat flyttede tilbage til 3. sal efter ombygning.

Jan Grimstrup tiltrådte som samarbejdskonsulent.

Kontorassistent Kirsten Pedersen kan fejre 25-års jubilæum i CO-industri.

Chefsekretær Jeanette Jensen fratrådte for at gå på pension.

Juni

CO-industri afholdt konference for repræsentanter i Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) i Middelfart. Emnerne var blandt andre grønne investeringer og international selskabsbeskatning.

CO-industri afholdt underviserkonference.

FMC Site Rønland modtog CO-industris Samarbejdspris 2020.

TekSam afholdt webinar om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.



August

CO-industri ansatte tre arbejdsmiljøkonsulenter, Christina Kracht, Henrik Guldborg og Steen Nielsen, som sammen med to konsulenter fra DI og en konsulent fra TEKNIQ over 24 måneder skal inspirere virksomheder til at gøre en ekstra indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Samarbejdskonsulent Erik Mosegaard fratrådte for at gå på pension.

Faglig sekretær Stig Kjærulf Pedersen fejrede 25-års jubilæum i fagbevægelsen.

September

Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt i Odense. Blandt emnerne var klimaændringer og træning i kommunikative færdigheder.

Oktober

TekSams Årsmøde afholdes i Odense med temaet ”Ny energi i grøn bølge”.

CO-industri afholdt et tredages kursus for forbundsrepræsentanter om lønsystemer.

Johnson Controls Denmark i Aarhus modtog CO-industris Samarbejdspris 2021.

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Topmøde 2021. Emnerne var blandt andet lydfortællinger som ulykkesforebyggelse og trivsel under forandringer.

Samarbejdskonsulent Ole Larsen fratrådte for at gå på pension.

November

Annette Riber Madsen tiltrådte som samarbejdskonsulent.

CO-industri markerede organisationssekretær Henrik Jensens 50-års fødselsdag med en reception.

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

CO-industri afholdt optaktsmøde til lokale lønforhandlinger for forbundsrepræsentanter.

December

Carlo Søndergård kunne fejre 10-års jubilæum i CO-industri.

Udvalgene





Overenskomstudvalg

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

Udvalget har i 2021 afholdt tre møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Overenskomstudvalget arbejder løbende med at kvalificere de lokale lønforhandlinger. I den forbindelse afholdt CO-industri i januar et onlineoptaktsmøde til de lokale lønforhandlinger for forbundsrepræsentanter. På mødet blev forbundsrepræsentanterne præsenteret for en række værktøjer, der kan bringes i anvendelse for at hjælpe tillidsrepræsentanterne bedst muligt ved de lokale lønforhandlinger. I november kunne CO-industri afholde endnu et optaktsmøde denne gang med fysisk fremmøde. Der vil også fremover blive afholdt optaktsmøder om værktøjer til de lokale lønforhandlinger.

CO-industri har desuden igangsat en møderække for forbundenes forhandlere, hvor de kan erfaringsudveksle på specifikke emner – herunder også relevante faglige vildgifter.

Udvalget har fulgt arbejdet med at lave en tiltrædelsesoverenskomst med Vestas, efter at virksomheden har udmeldt sig af DI og meldt sig ind i Dansk Erhverv. Desuden har udvalget drøftet betydningen af, at Dansk Byggeri er fusioneret med DI.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige vildgifter.

Udvalget vil i det kommende år følge forarbejdet til overenskomstforhandlingerne 2023.

Udvalgets medlemmer:

Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industri
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Jens Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Jesper Sørensen	HK Privat
René Jensen	Malerforbundet
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri
Jan Kristensen Schmidt	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
Jesper Hermann	CO-industri
Lidia Bay	CO-industri
Guðrun Durhuus	CO-industri

(Pr. 31. december 2021)

Tillidsrepræsentantudvalg

Tillidsrepræsentantudvalgets opgaver er blandt andet at skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanter, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentant-arbejde, at udvikle erfarings- og vidensdeling 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.

2021 har stået i skyggen af coronasituationen, og det har ikke rigtig været muligt at afvikle aktiviteter. Selve udvalget har også haft mindre mødeaktivitet end tidligere år.

Udvalget har på sine møder blandt andet gensidigt orienteret om indsatsen på organiseringsiden, og alle forbund har flere konkrete initiativer i gang. Et fælles fokus er, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres via uddannelse i organisering, og alle forbundene har dette med som et element i deres uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Udvalgets medlemmer har også drøftet opfølgning på de ændringer, som blev gennemført i forbindelse med OK2020, hvor det lykkedes at få ændret og udviklet nogle af bestemmelserne i overenskomsterne samt at samle henvisninger i bilagene i overenskomsterne til en samlet oversigt.

Efter ønske fra medlemsforbundene og tillidsrepræsentanter har udvalget arbejdet på at udvikle informationsmateriale og initiativer på området omkring masseafskedigelser.

Drøftelsen har udmøntet sig i tre mulige fokusområder:

1. Viden/information til tillidsrepræsentanter om: "Hvor finder jeg viden?" og "Hvad kan/skal jeg sætte i gang/gøre?" og mange andre emner.
2. CO-industris muligheder for at opkvalificere arbejdet i forbindelse med masseafskedigelser.
3. Hvis CO-industris assistance ønskes: Hvad kan vi hjælpe med?

Udvalget arbejder sammen med Konventum/LO-skolen om et pilotprojekt vedrørende et digitalt spil, som tillidsrepræsentanter og medlemsforbundene/afdelingerne kan spille, hvis de står i en situation, hvor de er involveret i en masseafskedigelse. Spillet tager dem med gennem de faser, en masseafskedigelsessag gennemgår, og skal på den måde klæde dem på til at kunne håndtere situationen. Der er bevilget FIU-midler til projektet.

Desværre har projektet også været ramt af konsekvenserne af coronasituationen, men det forventes afsluttet og offentliggjort i 1. halvår 2022.

Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri.

Disse drøftelser vil fortsætte i 2022. Her vil særligt projektet omkring masseafskedigelser være i fokus samt naturligvis de kommende overenskomstforhandlinger i 2023.

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
Rasmus J. Juul	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Jan Grimstrup	CO-industri

(Pr. 31. december 2021)

Ligestillings-, social og familiepolitisk udvalg

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

Ligestillingsområdet har været i rivende udvikling i den vestlige verden i de seneste år, og således kom der også nye emner på bordet i 2021. De mange historier, der er kommet frem om seksuel chikane, diskrimination og manglende ligeløn, påkalder sig politisk handling.

I begyndelsen af 2021 blev Ministeriet for ligestilling, fiskeri og nordisk samarbejde splittet op, og ligestillingsområdet blev lagt over i Beskæftigelsesministeriet. Straks efter blev arbejdsmarkedets parter indkaldt til trepartsaftale om seksuel chikane, som i skrivende stund fortsat er i den indledende fase.

CO-industri arbejder med seksuel chikane og krænkende handlinger i regi af TekSam. TekSams samarbejdskonsulenter hjælper blandt andet samarbejdsudvalg med at foretage trivselsundersøgelser og udarbejde personalepolitikker, ligesom TekSam afholder temadage om krænkende handlinger.

Udvalget har været involveret i den proces, som implementerede EU-direktivet om øremærket forældreorlov og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre i dansk lovgivning. Loven træder i kraft i august 2022. Det vil i den kommende tid være en opgave for udvalget at sørge for, at medlemmerne kender de nye muligheder for orlov til begge forældre.

Desuden har udvalget arbejdet med Europakommissionens forslag til et direktiv om løntransparens. Direktivet iværksætter nogle ganske vidtrækkende initiativer med hensigt til at sikre mænd og kvinder lige løn. Udvalget arbejder med direktivet under den præmis, at EU-direktiver ikke skal karambolere med den danske aftalemodel, og at der skal være mulighed for høj grad af metodefrihed i den nationale implementeringslov.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2021)

Pensionsudvalg

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

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer den 1. januar 2021 var 164.669 - dette er steget til 169.909 pr. 1. januar 2022.

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 2021)

Miljøudvalg

Miljøudvalgets 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 CO-industris overenskomster, samt at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Miljøudvalget har også i 2021 haft et atypisk år, hvor to ud af fire ordinære møder er blevet aflyst grundet situationen omkring COVID-19.

Der blev i juni afholdt et ekstraordinært møde om indhold af et FH-udspil om fremtidige tiltag på arbejdsmiljøområdet - et udspil, som lagde op til mere lovgivning for at styrke den danske model og sikre lønmodtagerinddragelse og -indflydelse. Udvalget mente ikke, at det var den rette vej at gå. Den danske model er baseret på aftaler, og sådan bør det forsat være.

Udvalget har drøftet muligheder for at bruge TR-web for arbejdsmiljørepræsentanter til at kortlægge, hvor der vil kunne laves indsats for at få valgt flere FH-organiserede arbejdsmiljørepræsentanter. Der vil i 2022 blive gennemført pilotforsøg om det.

Udvalget har desuden drøftet, hvilke tiltag der skal ske i regi af CO-industri i forhold til at få formidlet oplysning til virksomheder med tiltrædelses- eller lokaloverenskomst om muligheder for et gratis besøg af BFA Industris konsulenttjenesten med inspiration til en forbedret arbejdsmiljøindsats.

På årets sidste møde havde udvalget inviteret Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, til at komme og give sit bud på udviklingen for arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen frem mod 2030.

Miljøudvalgets vil i 2022 arbejde med at få forbundsafdelingerne involveret i arbejdet med at udbrede kendskab til BFA Industris konsulenttjeneste.

Udvalget vil også lave et pilotforsøg med at bruge AMR-web til at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlem af en FH-organisation.

Udvalgets medlemmer:

Peter Poulsen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Ole Jespersen	3F Industri
Flemming Lassen	3F Industri
June Halvorsen	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 2021)

Uddannelsesudvalg

Uddannelsesudvalget har fokus på muligheder og begrænsninger i forhold til efter- og videreuddannelse. Udvalget koncentrerer primært sit arbejde om overenskomsternes muligheder for virksomhedsrettet uddannelse samt selvvalgt uddannelse og aftalt uddannelse via IKUF. Desuden beskæftiger udvalget sig med 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, som arbejder for at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse i industrien, udvalgets bevågenhed.

Udvalget har desuden været med til at kigge på, hvordan processen med at søge tilskud til uddannelse gennem IKUF kan afbureaukratiseres. Det er blandt andet undersøgt, om processerne med at søge uddannelse kan gøres mere smidige, og om IKUFs hjemmeside kan opdateres, så den er lettere at arbejde med.

Udvalget kan desværre konstatere, at det endnu ikke er lykkedes at få en lovændring på plads, som gør det muligt at afvikle op til fem ugers efteruddannelse i opsigelsesperioden. Muligheden for at afvikle efteruddannelse med støtte fra IKUF blev aftalt ved overenskomstfornyelsen 2020, men det kræver en lovændring, før aftalen kan praktiseres. Beskæftigelsesministeriet har taget vel imod forslaget, men en ændring af loven er altså endnu ikke gennemført.

Som noget nyt har udvalget på sine møder indført oplæg fra eksterne oplægsholdere. Blandt andet har Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fortalt om deres rapport om ubalance på arbejdsmarkedet, der viser, at Danmark i 2030 vil mangle 100.000 faglærte.

Initiativet med eksterne oplægsholdere giver god inspiration til nytænkning i det fortsatte arbejde i udvalget.

Udvalgets medlemmer:

Benny Yssing	Dansk EI-Forbund
Kasper Palm	Dansk Metal
Birgitte Grum-Schwensen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt Sørensen	HK Privat
Pia Maul Andersen	3F Industri
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Stig Kjærulf Pedersen	CO-industri
Jan Grimstrup	CO-industri

(Pr. 31. december 2021)

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.

Udvalget kan konstatere, at beslutningen om at lade lønkonsulenterne følger processen med at lave et nyt lønsystem i virksomhederne fra start til slut i stigende grad har båret frugt. I dag kan virksomhederne løbende få hjælp, hvis der skulle opstå udfordringer undervejs i arbejdet med udviklingen af lønsystemet. Det betyder, at langt de fleste virksomheder får færdiggjort arbejdet med lønsystemet.

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	DI
Steen Nielsen	DI
Dennis Jensen	CO-industri
Claus Krogh Hansen	CO-industri
Jan Kristensen Schmidt	CO-industri

(Pr. 31. december 2021)

Udvalg for europæiske samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

Koordinationen af ESU-arbejdet er opdelt mellem CO-industri og forbundene, 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. De faglige gevinster af ESU-arbejdet kommer særligt til udtryk i forbindelse med større transnationale handlinger såsom omstruktureringer og digitalisering, hvor ESU'et har ret til at konsultere ledelsen. CO-industri koordinerer desuden kontakten til IndustriAll Europe, hvilket garanterer fagbevægelsen adgang til mandaterne i de europæiske samarbejdsudvalg.

På ESU-området har antallet af sager været færre i første halvdel af 2021, da der ikke har været nævneværdig mødeaktivitet på virksomhederne. Området har til gengæld været livligt i anden halvdel af året, hvor der er kommet sager ind. CO-industri er vidende om flere danske koncerner, der har størrelse til at få et ESU, og er i færd med at finde tillidsfolk i Europa, som kan være med i anmodningen om oprettelse af et ESU.

I 2021 har CO-industri også høstet frugterne af det arbejde, der blev sat i gang i 2020. Den udbyggede kontakt til tillidsfolkene i de ESU, der er forhandlet under dansk lovgivning, har resulteret i fire online erfaringsudvekslingsmøder for tillidsfolkene og CO-industris ESU/MAB-udvalg.

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

MAB-området har båret præg af den usikkerhed, virksomhederne har oplevet som følge af COVID-19. Derfor har udvalgets indsats også været med COVID-19 i fokus, hvilket kunne bemærkes på det årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor et af emnerne var de økonomiske regnemodeller, der lå til grund for regeringens corona-politiske tiltag.

CO-industri og de samarbejdende karteller, BAT-kartellet, GIMK-kartellet samt Handelskartellet i Danmark, havde pr. 2. december 2021 registreret 164 ESU-medlemmer og suppleanter.

CO-industri og kartellerne havde pr. 2. december 2021 registreret 719 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskabsbestyrelser. Posterne er fordelt på 659 personer.



Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2021)

Regionale Industripolitiske Udvalg

De regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-industris 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.

I lighed med 2020 har coronasituationen i 2021 besværliggjort mulighederne for at afholde fysiske møder og virksomhedsbesøg. Dog har 2021 budt på flere muligheder for fysiske møder, hvilket er lykkedes på tværs af landet især i sommer- og efterårsmånederne. Dertil er flere møder afholdt digitalt, omend coronasituationen også har medført aflysninger.

På trods af den stadig særlige situation med corona var opbakningen til RIPU overordnet god på tværs af udvalgene. Dog har nedgangen i aktiviteter også sat sine spor i nogle udvalg, hvorfor der i nogle udvalg kunne være en bedre tilslutning til møder på tværs af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter.

Der er blevet afholdt 20 RIPU-møder i 2021. De var fordelt på to møder i RIPU Nordjylland, to møder i RIPU Bornholm, fire møder i RIPU Østjylland, et møde i RIPU Sjælland, fire møder i RIPU Hovedstaden, to møder i RIPU Fyn, et møde i RIPU Sydjylland og fire møder i RIPU Midt-Vest.

Et gennemgående tema i 2021 har været styrkelse af erhvervsuddannelserne og fremtidens efterspørgsel efter faglært og kvalificeret arbejdskraft. Det gælder både tiltrækning af unge til industriens uddannelser, praktikpladser og opkvalificering af ufaglærte til faglærte. Dertil har der i flere udvalg været fokus på obligatorisk erhvervspraktik i folkeskolerne som ét indspil til kommunalvalgkampen i november 2021.

Som led i kommunalvalgskampen har alle RIPU-udvalg været aktive, og flere kommunikationskanaler har været anvendt. Udvalgene har haft direkte dialog med lokalpolitikere både i forhold til meningsudveksling, men også i forbindelse med planlægning af fælles debatarrangementer.

Desuden har udvalgene også været repræsenteret i de lokale debatsektioner og bidraget til at sætte fokus på særligt kommunernes og lokalpolitikernes ansvar for at sikre gode rammevilkår for uddannelsesmuligheder inden for industrien.

Overenskomster m.m.



Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

I løbet af 2021 er CO-industri og DI blevet enige om at forny en aftale, som knytter sig til industriens overenskomster eller Samarbejdsaftalen.

Fornyelse af aftale mellem CO-industri og DI om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø

CO-industri og DI's aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø er blevet fornyet på baggrund af den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der trådte i kraft den 1. november 2020, samt at AT-vejledningen om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mellem ansatte og deres ledere er blevet opdateret.

Ændringen i aftalen er i punkt 3.2 – hvor der nu henvises til bestemmelserne på det psykosociale område i bekendtgørelsens §§ 22, 23 og 24 samt ovennævnte AT-vejledning. (CO-meddelelse nr. 2021/051)

Coronasituationen

Coronasituationen og de deraf afledte konsekvenser for Danmark og industriens arbejdspladser fyldte i sagens natur meget i arbejdet i CO-industri i 2021.

CO-industri var inddraget i flere af de indgåede trepartsaftaler, som var nødvendige i forhold til situationen, ligesom CO-industri og DI indgik en række nødvendige organisationsaftaler. Aftalerne er følgende:

Forlængelse af suspension af de fagretlige regler

Med henvisning til organisationsaftale af 14. december 2020 har CO-industri og Dansk Industri aftalt at forlænge suspensionen af de fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst frem til og med den 22. januar 2021. Har parterne ikke nået anden aftale inden mandag den 18. januar 2021, genoptager parterne berømmelse af fagretlig behandling.

Vi skal henlede opmærksomheden på, at det i organisationsaftalen fremgår, at hvis parterne vurderer, at der i konkrete sager er særligt behov for at holde møde, kan dette aftales konkret mellem sagsbehandlerne.

(CO-Meddelelse nr. 2021/012)



Forlængelse af suspension af de fagretlige regler frem til 29. januar 2021

Med henvisning til organisationsaftale af 14. december 2020 har CO-industri og Dansk Industri aftalt at forlænge suspensionen af de fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst med yderligere en uge frem til og med den 29. januar 2021.

Har parterne ikke nået anden aftale inden mandag den 25. januar 2021, genoptager parterne berømmelse af fagretlig behandling.

Vi skal henlede opmærksomheden på, at det i organisationsaftalen fremgår, at hvis parterne vurderer, at der i konkrete sager er særligt behov for at holde møde, kan dette aftales konkret mellem sagsbehandlerne.

(CO-meddelelse nr. 2021/019)

Forlængelse af suspension af de fagretlige regler frem til 5. februar 2021

Med henvisning til organisationsaftale af 14. december 2020 har CO-industri og Dansk Industri aftalt at forlænge suspensionen af de fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst med yderligere en uge frem til og med den 5. februar 2021. Har parterne ikke nået anden aftale inden mandag den 1. februar 2021, genoptager parterne berømmelse af fagretlig behandling.

Vi skal henlede opmærksomheden på, at det i organisationsaftalen fremgår, at hvis parterne vurderer, at der i konkrete sager er særligt behov for at holde møde, kan dette aftales konkret mellem sagsbehandlerne.

(CO-meddelelse nr. 2021/020)

Forlængelse af organisationsaftale af 22. december 2020 om adgang til op til 80 % arbejdstidsnedsættelse i forbindelse med arbejdsfordeling grundet COVID-19

I overensstemmelse med trepartsaftalen om forlængelse af den midlertidig arbejdsfordelingsordning af 26. november 2020 samt trepartsaftale om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning og lønkompensation af 10. december 2021 og den tilhørende lovgivning har CO-industri og Dansk Industri indgået vedlagte organisationsaftale, som gør det muligt at nedsætte arbejdstiden med op til 80 % 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 forlænges fra den 31. december 2021 og gælder indtil den 31. marts 2022, 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.

(CO-meddelelse nr. 2021/079)

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse tog i 2021 et voldsomt dyk med hele 6.457 færre ansøgninger end året før. Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) modtog i 2021 i alt 7.281 ansøgninger. Af de godkendte ansøgninger var cirka 5.000 inden for rammerne af IKUFs positivliste, mens cirka 700 var uden for listen.

Faldet i antallet af ansøgninger skyldes sandsynligvis til dels coronasituationen, men også at det går rigtig godt ude på virksomhederne. Der er gang i ordrebøgerne, og produktionen kører på fuld kraft, samtidig med at der nogle steder er mangel på arbejdskraft.

Faldet i ansøgninger til selvvalgt uddannelse bliver dog vejet lidt op af en lille stigning i antallet af ansøgninger til aftalt uddannelser.

Ved udgangen af 2021 var der aktiveret cirka 420 rammeaftaler for virksomheder, der har søgt tilskud til aftalt uddannelse. Året før var der aktiveret cirka 360 rammeaftaler.

IKUF har nu fire opsøgende konsulenter, der har ydet en stor indsats for at rådgive og hjælpe med at få gang i aftalt uddannelse, hvilket også afspejler sig i antallet af aktiverede rammeaftaler. Selv om de har været begrænset i deres muligheder for at komme ud på fysisk besøg på virksomhederne på grund af coronasituationen, så er de en uundværlig støtte for mange virksomheder.

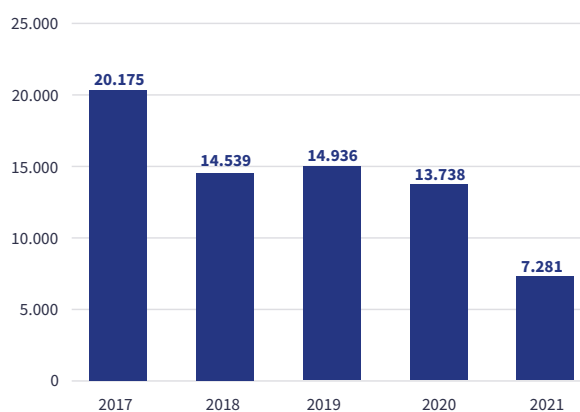
IKUF har besluttet at fortsætte succesen med webinarer om aftalt uddannelse. Der var stor tilslutning til dem under coronasituationen i 2020, ligesom mange deltog, da IKUFs opsøgende konsulenter afholdt tre webinarer i 2021 om industrioperatøruddannelsen, om hvordan man søger Omstillingsfonden og SVU samt om, hvordan man søger VEU og AUB i forbindelse med AMU-kurser og voksenerhvervsuddannelser.

De seks webinarer fra 2020 og 2021 ligger på IKUFs hjemmeside, og der er planlagt nye webinarer i 2022. Webinarerne omhandler et afgrænset emne og varer typisk mellem en halv og en hel time.

IKUF har desuden sat en proces i gang med at forenkle ansøgningssystemet. Brugere har kritiseret ansøgningsprocessen på hjemmesiden for at være for tung og svær at komme igennem.

Derfor ser IKUF nu på, om det kan gøres smartere. Det er en lang proces, som skal udføres rigtigt og ordentligt. Derfor prøver IKUF løbende at inddrage brugerne for at høre deres mening.

Modtagne ansøgninger til IKUF selvvalgt uddannelse 2017-2021:



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

Det fagretlige område



Fagretlig behandling

I lighed med 2020 har industrien i 2021 været præget af coronasituationen, hvilket har påvirket organisationernes arbejde i den fagretlige behandling.

De fleste af industriens virksomheder er heldigvis kommet godt igennem coronasituationen, og der opleves stadig større travlhed på arbejdspladserne.

Samlet set er antallet af fagretlige sager faldet til det laveste niveau i de seneste 17 år.

I 2021 udgør det samlede antal fagretlige sager i alt 500 sager, og man skal helt tilbage til 2004 for at finde et lavere antal fagretlige sager. Dengang var der 370 sager i alt.

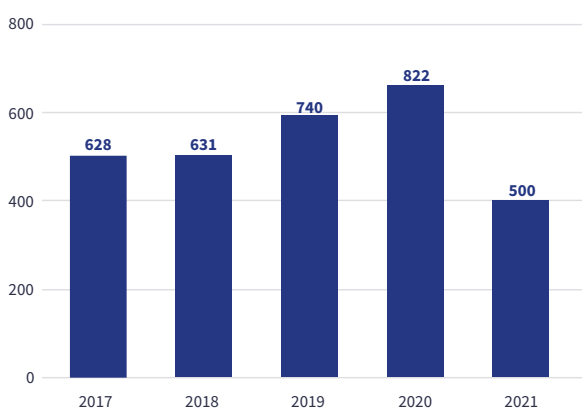
Det samlede antal sager er faldet med knap 40 procent fra 2020 til 2021: fra 822 til 500 sager.

Gennemsnitligt har der i årene 2017-2021 været behandlet 665 sager, hvilket sammenlignet med gennemsnitligt 689 sager i årene 2016-2020 udgør et gennemsnitligt fald målt over fem år på knap fire procent.

Faldet i sager målt på 2021-tallet holdt op imod det gennemsnitlige tal for årene 2017-2021 udgør således et fald på lidt over 27 procent.

Tendensen med stigende antal fagretlige sager er med tallet fra 2021 således brudt.

Figur 1. Samlede antal fagretlige sager 2017-2021:



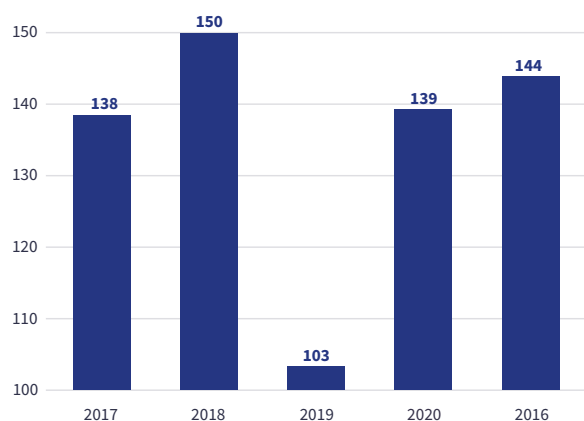
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

I øjeblikket oplever vi en dansk industri, som er i topform, samtidig med at der er lav arbejdsløshed. Derfor har CO-industri, sammen med medlemsforbundene, et særligt fokus på den lokale lønudvikling, både den kollektive og den individuelle løndannelse.

I 2021 blev der behandlet 144 lønsager, hvilket er en stigning 3,6 procent i forhold til året før, hvor der var 139 lønsager. Stigningen er ikke stor, men den gør sig bemærket ved at være det eneste område inden for fagretlige sager, hvor der er sket en stigning i antal sager.

Det er vigtigt at få rejst sagerne, når der ikke er kollektiv enighed i lønsager. Derfor skal det ses som en positiv udvikling, når antallet af lønsager er stigende siden 2019, da det er udtryk for, at flere husker at indberette uenigheden.

Figur 2. Udviklingen i antal lønsager 2017-2021:



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

CO-industri er sammen med medlemsforbundene meget optaget af, at der ikke sker urimelige afskedigelser af medlemmerne, ligesom der er særligt fokus på afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

Derfor er det glædeligt, at der er sket et fald i såvel antallet af afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

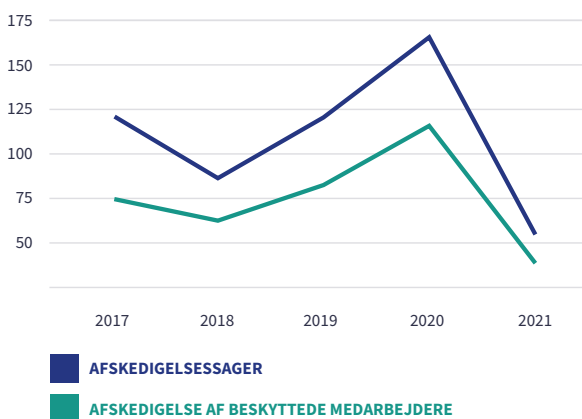
2021 bød endda på et markant fald i antallet af afskedigelsessager. Her faldt tallet fra 166 sager i 2020 til 55 sager i 2021, hvilket udgør et fald på knap 67 procent.

Den samme tendens gør sig gældende for beskyttede medarbejdere, hvor tallet i 2020 udgjorde 116 sager. I 2021 faldt tallet til 39 sager udgørende et fald på 66 procent.

Det er nærliggende at antage, at det faldende antal afskedigelsessager, herunder også afskedigelse af beskyttede medarbejdere, kan tilskrives, at det går godt i industrivirk-somhederne til trods for, at Danmark fortsat er påvirket af coronasituationen.

Det er dog også værd at bemærke, at CO-industri i 2021 havde ikke færre end fire faglige voldgifter omhandlende uberettigede bortvisninger.

Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2017-2021:



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

Ikke siden 2009 har antallet af sager om udenlandsk arbejdskraft ligget på samme lave niveau som i 2021.

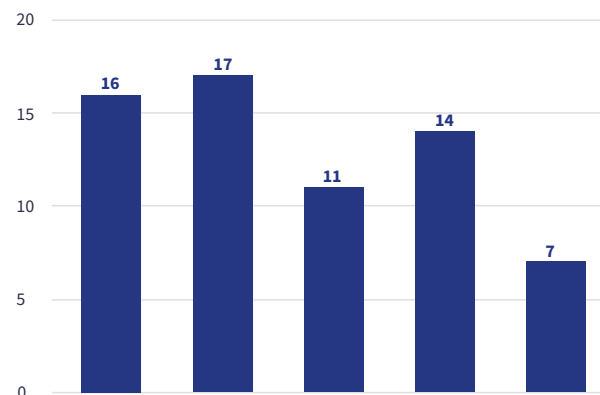
CO-industri har behandlet syv sager om udenlandsk arbejdskraft fordelt over hele året, hvilket er et fald i sager på 50 procent sammenlignet med 2020, hvor der var 14 sager.

Hvad angår fravigelsesordninger, er der i lighed med den generelle udvikling på fagretlige sager sket et markant fald i antallet af sager.

I 2020 var sagsantallet på 71 og i 2021 på blot 17 sager. Det skal i den forbindelse bemærkes, at antallet af fravigelsesordninger i 2019 lå på 10.

Der har altså været et ekstraordinært stort antal sager i 2020, hvilket kunne tilskrives et stort antal arbejdsforde-linger grundet coronasituationen.

Figur 4. Udviklingen i antal sager om udenlandsk arbejdskraft 2017-2021:

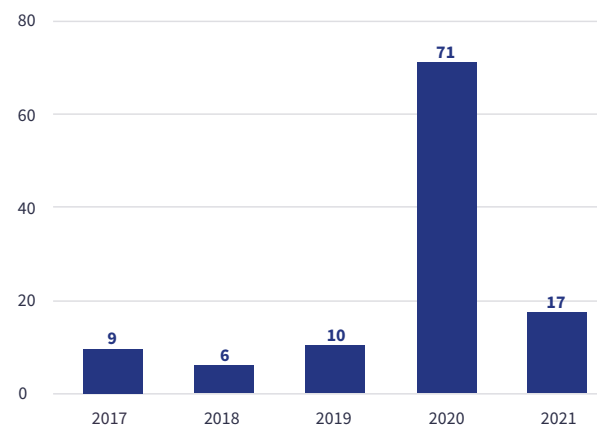


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Antallet af sager over tid har altså normaliseret sig ved et fald på 76 procent fra 2020-2021.

CO-industri opfordrer tillidsrepræsentanterne til at være opmærksomme på, at fravigende aftaler skal sendes som orientering til CO-industri gennem forbundene.

Figur 5. Udviklingen i antal fravigelsesordninger 2017-2021:

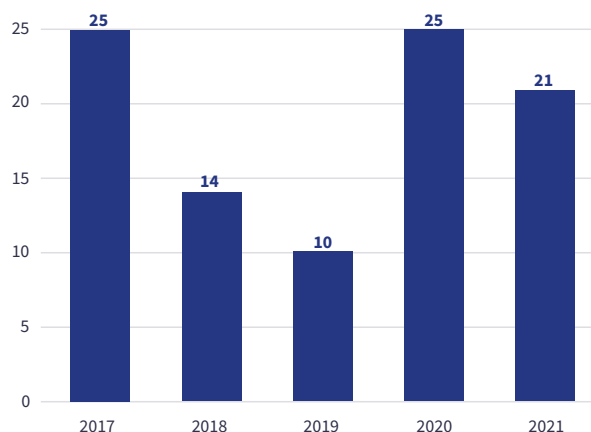


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

I sager om arbejdstid ses ligeledes et fald i antal behandlede sager. Faldet udgør 16 procent, idet der i 2020 blev behandlet 25 sager, mens der i 2021 blev behandlet 21 sager.

Arbejdstidssager ligger dog på et relativt stabilt niveau, udgørende et gennemsnit på 19 sager årligt over de seneste fem år.

Figur 6: Udviklingen i antal arbejdstidssager 2017-2021:



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

Faglig voldgift

I 2021 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 29 sager til faglig voldgift. Af disse 29 sager er fire afsluttet på forhandlingsmødet før den mundtlige forhandling, og fem sager er løst lokalt.

De sidste 20 sager behandles fortsat og afventer afgørelser, og nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning, inden den mundtlige forhandling.

I 2021 har CO-industri gennemført otte faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendigelser:

Fastsættelse af timeløn jf. I-OK § 22, stk. 3 og 4

Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig forståelsen af § 22, stk. 2 og 4, i Industriens Overenskomst og vedrører lønfastsættelsen i den indklagede virksomhed i 2019 og 2020.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Soltra ApS, tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere ved deres ansættelse i 2019 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4 i overenskomsten, er tilsidesat.

2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen i overenskomståret 2020 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4 i overenskomsten er tilsidesat.

3. Indklagede tilpligtes at indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og 4.

4. Indklagede tilpligtes at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge fra deres ansættelse og fremefter med tillæg af rente fra hver af ydelsernes forfaldstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og konklusion

Hovedspørgsmålene under sagen er for det første, om § 22, stk. 4, i Industriens Overenskomst skal forstås på en sådan måde, at bestemmelsen var til hinder for, at den indklagede virksomhed kunne ansætte langt hovedparten af de timelønnede medarbejdere, der blev ansat i 2019, til mindstetimelønnen ifølge overenskomsten.

For det andet drejer det sig om, hvorvidt overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, skal forstås på en sådan måde, at virksomheden i 2020 ikke opfyldte overenskomstens forudsætninger om individuel lønforhandling og lønspredning.

Den indklagede virksomhed blev omfattet af Industriens Overenskomst i april 2019.

Efter overenskomstens § 22, stk. 2, skal lønnen for den enkelte medarbejder fastsættes ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen, og lønforhandlinger kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår. Efter § 22, stk. 4, skal virksomheden principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den forudsatte lønspredning. Det fremgår, at en systematisk vurdering eventuelt kan ske i et kvalifikationslønsystem.

Der er ikke grundlag for at forstå overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, således, at bestemmelserne udelukker, at en virksomhed ved nyansættelse af uerfarne medarbejdere til let montagearbejde kan aftale med den enkelte medarbejder, at denne fra starten aflønnes med mindstetimelønnen, således som det i dette tilfælde skete ved langt hovedparten af, men ikke ved alle de ansættelser i 2019, som skete efter, at den indklagede virksomhed var blevet omfattet af Industriens Overenskomst.

Overenskomstens § 22, stk. 2, må forstås sådan, at der ikke kan stilles store krav for at anse betingelsen om individuel lønforhandling for opfyldt. § 22, stk. 4, må forstås sådan, at når (årlig) lønforhandling er afholdt, skal der være sikre

holdepunkter for at anse en herved opnået lønspredning for utilstrækkelig.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, er der ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at virksomheden fra februar 2020 begyndte at anvende et individuelt vurderings- og pointsystem benævnt ILUO i forbindelse med lønregulering i virksomheden. Der er heller ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at resultaterne af ILUO-vurderingen blev drøftet med den enkelte medarbejder, og at lønreguleringen kunne blive justeret efter en sådan drøftelse.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ILUO-vurderingerne udgjorde en systematisk vurdering af medarbejdernes dygtighed og indsats.

Det må herefter lægges til grund, at der blev anvendt en systematisk vurdering som grundlag for fastsættelse af en lønspredning i virksomheden i 2020, og at medarbejderne ikke var uden nogen indflydelse på lønreguleringen.

Det findes herefter ikke godtgjort, at der ikke fandt individuelle lønforhandlinger sted i den omhandlede periode, og der findes efter bevisførelsen ikke at foreligge sikre holdepunkter for, at den opnåede lønspredning var utilstrækkelig.

At brugen af ILUO-vurderinger må antages først at være blevet påbegyndt fra februar 2020 kan ikke antages i sig selv at være i strid med overenskomsten, jf. herved den nævnte 1-års regel.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes for de nedlagte påstande.

(CO-Meddelelse nr. 2021/052)

Afskedigelse af vikarer

Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af § 38, stk. 11, i Industriens Overenskomst 2017.

Spørgsmålet er, om A har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter bestemmelsen, selv om hans vikaransættelse løb ud på det aftalte tidspunkt uden varsel.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal efterbetale As fratrædelsesgodtgørelse efter Industriens Overenskomst 2017 § 38, stk. 11, med procesrente fra forfaldstid. Indklagede har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår forståelsen af § 38, stk. 11, 1. pkt., i Industriens Overenskomst 2017.

I-OK § 38 indeholder regler om opsigelse, herunder opsigelsesvarsler. Arbejdsgiveren skal efter § 38, stk. 11, betale en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde, hvor medarbejderen, efter at have været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i en årrække, ”uden egen skyld bliver opsagt”.

A blev ikke opsagt af den indklagede virksomhed, men hans ansættelse ophørte ved det aftalte udløbstidspunkt. Da ophøret alene beroede på parternes forudgående aftale om tidsbegrænsning, var ophøret heller ikke ”uden egen skyld”. Spørgsmålet er derfor, om der er grundlag for at *side stille* ophøret af As tidsbegrænsede ansættelse som vikar med en opsigelse uden egen skyld med den virkning, at han har krav på fratrædelsesgodtgørelse som følge af sin i mere end tre år uafbrudte ansættelse i virksomheden.

En tidsbegrænset ansættelse ophører normalt – som i dette tilfælde – uden opsigelse ved det aftalte sluttidspunkt eller færdiggørelsen af en aftalt opgave. I sådanne tilfælde har den ansatte ikke krav på særskilt opsigelsesvarsel, og ophøret kan ikke påtales som urimeligt eller usagligt.

Det gældende ligebehandlingsprincip for tidsbegrænset ansættelse, jf. herved overenskomstens bilag 18, indebærer, at tidsbegrænset ansatte som udgangspunkt skal have samme arbejdsvilkår som sammenlignelige fastansatte, medmindre forskellen er begrundet i objektive forhold. Da forskellene med hensyn til opsigelse ligger i ansættelsesformen, må de anses for at være begrundet i objektive forhold. Som vikar var A omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst i medfør af reglerne i protokollatet om vikarbureauer, jf. overenskomstens bilag 17.



Efter det oplyste kom reglen om fratrædelsesgodtgørelse i § 38, stk. 11, ind i overenskomsten i 2010 og var affødt af finanskrisens konsekvenser. Det kan formentlig med rimelighed anføres, at det reelle behov for en fratrædelsesgodtgørelse efter længere tids uafbrudt ansættelse med henblik på at lette overgangen til anden beskæftigelse – jf. herved reglen i overenskomstens § 38, stk. 11, pkt. 3 – synes at kunne være til stede også ved ophør af tidsbegrænsede ansættelser, herunder som vikar.

Der er dog ikke et tilstrækkeligt grundlag for at sidestille ansættelser, der ophører automatisk på et aftalt tidspunkt, med ansættelser, som opsiges af arbejdsgiveren – bl.a. under hensyn til den mulighed, som en aftalt tidsbegrænsning giver den ansatte for at indrette sig efter det aftalte ophør.

Spørgsmålet må i givet fald tages op i overenskomstsammenhæng.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at de første jobordrer, som A modtog, indeholdt en klausul om, at ”dit gældende opsigelsesvarsel er hermed varslet”, allerede fordi klausulen efter de afgivne forklaringer ikke kan antages at være brugt, fordi virksomheden mente, at A blev opsagt, men fordi virksomheden indtil afgørelsen i den såkaldte Adec-co-sag mente, at det ikke var tilladt at udsende vikarer for kortere perioder end det ellers gældende opsigelsesvarsel.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

(CO-Meddelelse nr. 2021/053)

Lønnedgang uden medlemmets accept

Tvisten

Denne sag angår, om en lønnedgang gyldigt kunne aftales af tillidsrepræsentanten på vegne af medarbejderne, uden at ændringen skulle varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler. Sagen angår endvidere virkningerne af en ugyldig aftale om bortfald af arbejdsgiverens indbetaling til pension.

Påstande mv.

Klager, CO-industri for Dansk Metal for A, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, SUN-AIR of Scandinavia A/S, skal anerkende, at den ved lokal aftale af 30. marts og 27. april 2020 meddelte lønnedgang på 22 % ikke har hjemmel i overenskomsten, da lønnedgangen gennemføres sådan, at As personlige og individuelle opsigelsesvarsel på 3 måneder tilsidesættes.

I tilslutning hertil skal indklagede efterbetale A løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge for perioden

fra den 1. april og frem til den 30. juni 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

2. Indklagede skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 %, som det fremgår af lokalaftale af 27. april 2020.
3. Indklagede skal tilbagebetale A den løn, i form af den lønnedgang på 16 %, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid.

I tilslutning hertil skal indklagede yderligere tilpligtes at efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Sun-Air of Scandinavia A/S, har taget bekræftende til genmæle over for påstand 2 og påstået frifindelse for påstand 1 og 3.

Opmandens begrundelse og resultat

Ifølge Industriens Overenskomst § 8, stk. 1, jf. § 4, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten med bindende virkning for medarbejderne indgå lokale aftaler med virksomhedens ledelse.

Det fremgår af § 8, stk. 2, at sådanne lokalaftaler kan angå løn, og det er i § 8, stk. 5, forudsat, at der kan være tale om aftaler, der væsentligt ændrer lønnen. Efter § 8, stk. 5, skal arbejdsgiveren informere de berørte medarbejdere om aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, men der er i modsætning til § 23, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst ikke fastsat regler om, at væsentlige ændringer af løn skal varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Det er da også ubestridt, at det har været kutyme hos SUN-AIR, at der med tillidsrepræsentanten blev indgået lokalaftaler, der indeholdt bestemmelser om løn, således som det skete ved lokalaftale af 6. juli 2018 mellem SUN-AIR og virksomhedens mekanikere i X/Y.

Jeg finder derfor, at de tillæg til lokalaftalen, som blev indgået mellem SUN-AIR og tillidsrepræsentant A, den 30. marts 2020 og 27. april 2020 for så vidt angår aftalerne om lønnedgang var gyldigt indgåede lokalaftaler med hjemmel i Industriens Overenskomst § 8. Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om aftalerne tillige kunne indgås med hjemmel i aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkomensation med aftaler om lønnedgang. SUN-AIR skal derfor frifindes for påstand 1.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at indgå lokalaftaler, der fraviger virk-

somhedens pligt til at betale pensionsbidrag. Denne del af lokalaftalen af 27. april 2020 er derfor ugyldig.

Bestemmelsen i aftalen om, at der ville ske tilbageregulering af lønnedgangen i tilfælde af, at en medarbejder gjorde indsigelse mod den manglende pensionsindbetaling, har haft til formål af forhindre, at der blev gjort indsigelse mod den ugyldige aftale, således at overenskomstens regler om pensionsbidrag derved kunne omgås. Jeg finder derfor, at aftalen om tilbageregulering er ugyldig, og CO-industris påstand 3 tages derfor til følge.

Opmandens afgørelse

SUN-AIR of Scandinavia A/S frifindes for påstand 1.

SUN-AIR of Scandinavia A/S skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 %, som det fremgår af lokalaf-tale af 27. april 2020.

SUN-AIR of Scandinavia skal tilbagebetale A den løn i form af den lønnedgang på 16 %, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid. I tilslutning hertil skal SUN-AIR of Scandinavia A/S efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

(CO-Meddelelse nr. 2021/055)

Bortvisning

Parternes uoverensstemmelse

Denne sag angår, om Haribo Produktion A/S har været berettiget til at bortvise [A].

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk El-Forbund for [A], har nedlagt endelig påstand om, at Haribo skal anerkende, at bortvisningen af [A] var uberettiget, og at Haribo skal betale 48.959,27 kr. i manglende løn, inklusive pensionsandel, feriepenge, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriefri-dage, med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I for Haribo, har påstået frifindelse.

Opmandens tilkendegivelse

Sagen angår, om Haribo Produktion A/S har været berettiget til at bortvise [A]. Bortvisningen er i bortvisningsbrevet af 7. oktober 2020 begrundet med, at [A] ikke efterkom den ændring af hans arbejdstid, som Haribo den 30. september 2020 varslede i medfør af § 15 i Industriens Overenskomst.

[A] har anført, at hans arbejdstid ikke kunne ændres med det skete varsel, men alene kunne ændres ved varsling i

overensstemmelse med hans individuelle opsigelsesvarsel, idet der ved hans ansættelse blev indgået aftale om, at han alene skulle arbejde på daghold og ikke på skiftehold. Det er [A], som har bevisbyrden for en sådan aftale.

I den skriftlige ansættelsesaftale er i pkt. 5 anført, at ”for så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekend-arbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaf-taler”. Ifølge ordlyden af den skriftlige ansættelsesaftale kunne arbejdstiden for [A] således ændres fra daghold til skiftehold med det varsel, som fremgår af overenskomsten.

Den anførte tekst i pkt. 5 i ansættelsesaftalen svarer til, hvad der fremgår af standardkontrakten i bilag 4 til Industriens Overenskomst (2014-2017), som var gældende på ansættel-estidspunktet. Teksten angår ikke kun skifteholdsarbejde, og ansættelsesaftalens pkt. 5 kan således godt give mening, selv om der i relation til skifteholdsarbejde måtte være indgået en mundtlig aftale mellem Haribo og [A] om, at han ikke skulle arbejde på skiftehold. Det bemærkes i den forbindelse, at den skriftlige ansættelsesaftale i øvrigt ikke fuldt ud afspejler, hvad der fulgte af Industriens Overenskomst på tidspunktet for ansættelsen af [A], jf. herved det anførte i ansættelsesaftalens punkt 8 om pension.

Det forhold, at [A] har underskrevet ansættelsesaftalen, indebærer ikke, at han ikke kan gøre en (eventuel) mundtlig aftale om, at han ikke skulle arbejde på skiftehold, gældende.

[E] og [F], som var og fortsat er ansat hos Haribo, har forklaret, at der ikke i forbindelse med ansættelsen af [A] blev indgået en aftale om, at han alene skulle arbejde på daghold og ikke skulle kunne sættes til at arbejde på skiftehold.

Heroverfor står [A]s forklaring om, at han i forbindelse med sin ansættelse blev lovet, at der ikke kunne blive tale om arbejde på skiftehold.

Denne forklaring understøttes af forklaringen fra den daværende tekniske chef hos Haribo, [D], der har forklaret, at han deltog i ansættelsessamtalen, at han kan huske samtalen, som foregik på et tidspunkt, hvor de hos Haribo gerne ville have kompetencer ind i virksomheden, som [A] havde, og at det fra Haribos side blev accepteret, at [A] ikke kunne sættes til at arbejde på skiftehold.

Jeg finder, at der må lægges afgørende vægt på forklaringen fra [D], og at det således må lægges til grund, at [A] i forbindelse med sin ansættelse fik tilsagn om, at han ikke skulle arbejde på skiftehold. At [A] fik et sådant tilsagn, understøttes endvidere af, at han ved ansættelsens begyndelse blev placeret i støberiet, hvor der alene arbejdes på daghold, og

at han efter sin overflytning til pakkeriet fortsatte med at have fast arbejdstid i dagtimerne, selv om der i pakkeriet blev arbejdet på skiftehold.

Efter forklaringen fra tillidsrepræsentant [B] og tillidsrepræsentant [C] var det også den almindelige opfattelse blandt de ansatte, at [A] var ansat på daghold.

Da det således må lægges til grund, at det var en af Haribo accepteret forudsætning for [A]s ansættelse, at han ikke skulle arbejde på skiftehold, har Haribo ikke været berettiget til at varsle ny arbejdstid (i form af arbejde på skiftehold) i medfør af § 15 i Industriens Overenskomst, men skulle i stedet have varslet en sådan ændring i arbejdstiden i overensstemmelse med [A]s individuelle opsigelsesvarsel. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at der var tale om varsling af skifteholdsarbejde i en periode på 6 uger.

Ændringen af [A]s arbejdstid er ubestridt ikke blevet varslet med hans individuelle opsigelsesvarsel. [A] var derfor ikke forpligtet til at efterkomme Haribos beslutning om, at han skulle overgå fra at arbejde fast i dagtimerne og til at arbejde på skiftehold fra den 6. oktober 2020 og 6 uger frem. Som følge heraf udgjorde det ikke misligholdelse af ansættelsesforholdet, at han ikke mødte på aftenhold den 6. oktober 2020, men i stedet mødte på daghold denne dato og ligeledes dagen efter. Haribos bortvisning af ham var dermed ikke berettiget.

[A]s påstand tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Haribo Produktion A/S skal anerkende, at bortvisningen af [A] var uberettiget, og Haribo Produktion A/S skal betale 48.959,27 kr. i manglende løn, inklusive pensionsandel, feriepenge, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriefridage, med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

(CO-Meddelelse nr. 2022/005)

Brud på I-OK § 22

Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår, om det polske selskab ZRE Katowice S.A. har fastsat lønnen for et større antal polske arbejdstagere, der i 2018-2019 var udstationeret af selskabet for at arbejde i Danmark, i overensstemmelse med bestemmelserne i § 22, stk. 2 og stk. 4, i Industriens Overenskomst 2017-2020, og hvis dette ikke er tilfældet, om selskabet har pligt til at indlede forhandlinger med de pågældende medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med de nævnte bestemmelser i overenskomsten.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal og 3F — Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, ZRE Katowice S.A., skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, i overenskomsten er tilsidesat.
2. Indklagede skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat.
3. Indklagede skal i tilslutning til påstand 1 og 2 indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og 4, i overenskomsten.

Indklagede DI Overenskomst I for ZRE Katowice S.A. har nedlagt påstand om frifindelse.

Opmandens afgørelse

Sagen angår som nævnt, om det polske selskab ZRE Katowice S.A. har fastsat lønnen for et større antal polske arbejdstagere, der i 2018-2019 var udstationeret af selskabet for at arbejde i Danmark, i overensstemmelse med bestemmelserne i § 22, stk. 2 og stk. 4, i Industriens Overenskomst 2017-2020, og hvis dette ikke er tilfældet, om selskabet har pligt til at indlede forhandlinger med de pågældende medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med de nævnte bestemmelser i overenskomsten.

Arbejdet bestod i opførelse af en kedel på Asnæsværket i Kalundborg og blev udført af Katowice i henhold til en entreprisekontrakt. Det må lægges til grund, at der til udførelsen af arbejdet medvirkede op mod 140 polske medarbejdere, der i perioder på op mod 6 måneder af Katowice var udstationeret til Danmark.

Oplysningerne i sagen

Klager har nedlagt påstande om, at lønfastsættelsen for de polske medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, og § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat.

I tilknytning hertil har klager anført, at Katowice ikke har dokumenteret, at man har fulgt overenskomstens bestemmelser om løndannelse, og at virksomhedens manglende fremlæggelse af oplysninger er et brud på parternes overenskomstaftaler. Klager har henvist til protokollatet i bilag 8 vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark, pkt. 3, hvorefter alle relevante baggrundsoplysninger forelægges

eller fremskaffes hurtigst gørligt, samt til protokollatet af 6. februar 2014 om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, pkt. 7, hvorefter udstationerede virksomheder skal være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele. Endelig har klager henvist til protokollatet til parternes overenskomst 2020-2023, hvorefter DI og CO-industri er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling samt udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Indklagede har bestridt, at Katowice ikke har opfyldt sin pligt til at give oplysninger, som det er fastsat i protokollaterne.

Klager har ikke nedlagt en påstand om, at Katowice har handlet i strid med de nævnte tre protokollater, og det er heller ikke en forudsætning for at tage stilling til klagers påstand 1-3, at dette spørgsmål vurderes.

Det må herefter afgøres på baggrund af de oplysninger, der er fremlagt af Katowice, samt bevisførelsen i øvrigt, om der er grundlag for at antage, at lønfastsættelsen for de polske udstationerede medarbejdere på Kalundborg-projektet indebærer en tilsidesættelse af overenskomstens § 22, stk. 2 og stk. 4.

Overenskomstens § 22, stk. 2

Klager har nedlagt påstand om, at Katowice skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, i overenskomsten er tilsidesat (påstand 1). Klager har herved henvist til, at lønnen er ensidigt fastsat af arbejdsgiveren, Katowice, og at de polske fagforeninger på Katowice har været inddraget heri, hvilket er i strid med § 22, stk. 2.

Overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, og i overenskomstens § 22, stk. 1, er fastsat mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time, der udgør 117,65 kr. pr. 1. marts 2018 og 119,65 kr. pr. 1. marts 2019.

I tilknytning hertil er det i overenskomstens § 22, stk. 2, fastsat, at ”lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side”.

Aftalerne med de enkelte polske medarbejdere om at lade sig udstationere og arbejde på projektet i Kalundborg byggede på regulativer fra juni 2013 og juni 2018, der var fastsat af Katowice efter samråd med de tre polske fagforeninger, der er aktive i den polske virksomhed. Det var i regulativet fra juni

2018 fastsat, at Industriens Overenskomst 2017-2020 indgået mellem CO-industri og DI skulle være gældende forberedt og for de udstationerede medarbejdere, jf. § 4, stk. b.

Det fremgår tillige af dette regulativ om udstationeringerne til Kalundborg-projektet, at ”enhver arbejdstager er berettiget til en mindsteløn, der svarer til 117,65 danske kroner pr. arbejdstime” og at ”arbejdsgiveren kan yde en diskretionær bonus til arbejdstageren”.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at det følger af polsk lovgivning, der også skulle overholdes af Katowice ved udstationeringen af deres ansatte til Danmark, at en arbejdsgiver i forbindelse med udstationering skal fastsætte bestemmelser om forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og at disse bestemmelser skal udarbejdes i samråd med de relevante polske fagforeninger.

Endvidere må det efter bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 8 lægges til grund, at det er i overensstemmelse med overenskomsten, at der mellem de lokale parter på de enkelte virksomheder indgås lokale aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer. Sådanne eventuelle lokale aftaler om løn, bonus m.v. må indgå som et naturligt led i de aftaler efter overenskomstens § 22, stk. 2, der skal indgås mellem en medarbejder og virksomheden om lønnen for den enkelte medarbejder. Overenskomstens ordning må på denne baggrund være, at der ikke kan anses at foreligge ”Indblanding fra organisationernes side” i § 22, stk. 2's forstand, selv om lønforhandlinger efter § 22, stk. 2, inddrager lokalaftaler om løn og bonus m.v., som er fastsat i samarbejde med de lokale fagforeningsrepræsentanter.

Katowices regulativer fra juni 2013 og juni 2018 findes at måtte sidestilles med sådanne lokalaftaler. Der er herefter ikke grundlag for at antage, at det er i strid med overenskomstens § 22, stk. 2, at de konkrete aftaler om udstationering af de polske medarbejdere byggede på regulativer fastsat i samråd med de polske fagforeninger.

Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at der i hvert enkelt tilfælde, hvor en polsk medarbejder indvilgede i at lade sig udstationere til Kalundborg-projektet i Danmark, blev indgået en individuel skriftlig aftale mellem Katowice og medarbejderen om udstationeringen, og at det konkret blev aftalt, at medarbejderen blev aflønnet med mindstebetalingssatsen for timelønsarbejde som angivet i overenskomsten § 22, stk. 1, og at der tillige blev ydet en ”premia”.

Efter bevisførelsen var det frivilligt for de ansatte hos Katowice, om de ville lade sig udstationere, og der var derfor mulighed for, at medarbejderne kunne fremsætte krav om en højere betaling under udstationeringen. Det forhold, at lønnen i de konkrete individuelle aftaler om udstatio-

nering efter det oplyste svarede til de bestemmelser om lønnen, der var fastsat i det nævnte regulativ, kan på denne baggrund ikke anses at indebære, at der ikke er indgået en aftale med de enkelte medarbejdere om deres lønforhold efter § 22, stk. 2.

Der er herefter ikke grundlag for at tage klagers påstand 1 til følge.

Overenskomstens § 22, stk. 4

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Katowice skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat (påstand 2).

Ifølge § 22, stk. 4, skal virksomheden principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationsløssystem.

Ordlyden af § 22, stk. 4, kan ikke anses at medføre en ubetinget pligt for en virksomhed til at lægge en systematisk vurdering til grund ved lønspredningen. Det fremgår således af ordlyden kun, at virksomheden ”principielt” skal anvende en systematisk vurdering, og ved brugen af udtrykkene ”f.eks.” og ”eventuelt” er der heller ikke udpeget bestemte parametre, der skal anvendes ved lønfastsættelsen.

[A] og [B] har forklaret, at de udstationerede medarbejdere hver måned fik en bonusbetaling. Efter [B]s forklaring fik alle medarbejdere en fast bonusbetaling for ulempen ved at være udstationeret, ligesom de på grundlag af en vurdering hver måned af deres produktivitet, arbejdets kvalitet, overholdelsen af sikkerhedsforskrifter m.v. havde mulighed for at få en yderligere bonus.

De fremlagte syv lønsedler viser, at der er ydet de fire medarbejdere, som lønsedlerne vedrører, betaling i form af bonus på mellem ca. 2.000 kr. og knap 6.200 kr. pr. måned, svarende til mellem ca. 7,5 procent og knap 17 procent af bruttolønnen for den pågældende måned. Selv om det efter oplysningerne i mailen af 15. februar 2019 fra DI må lægges til grund, at bonusbetalingen også skulle dække fritvalgsbidraget på 3,4 procent, er der således også efter oplysningerne i lønsedlerne for disse fire medarbejdere sket aflønning for arbejdet med betaling ud over mindstelønnen.

Det må herefter anses for godtgjort, at de udstationerede polske medarbejdere i hvert fald for en dels vedkommende har fået en betaling bl.a. på grundlag af deres kvalifikationer

m.v., der var højere end minimallønnen, og at der således også har været en vis lønspredning for medarbejderne.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at fastslå, at Katowice har tilsidesat bestemmelsen i overenskomstens § 22, stk. 4. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at bonusbetalingen efter det oplyste blev fastsat ensidigt af Katowice. Der er således hverken i § 22, stk. 4, eller i overenskomstens § 23 om supplerende lønsystemer noget forbud mod, at der indgås aftale om, at størrelsen af en bonusbetaling fastsættes af arbejdsgiveren.

Der er herefter heller ikke grundlag for at tage klagers påstand 2 til følge.

Konklusion

Indklagede frifindes efter det ovenfor anførte for klagers påstand 1 og påstand 2, og der er herefter heller ikke grundlag for at tage indklagedes påstand 3, hvorefter indklagede skal indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede DI Overenskomst I for ZRE Katowice S.A. frifindes.

(CO-Meddelelse nr. 2022/006)

Vikarprotokollatet

Parternes uoverensstemmelse

Den materielle tvist i denne sag angår forståelsen af en lokalaftale 1.2., der er indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og virksomhed 1, og hvorefter tillidsrepræsentanterne har adgang til at få indsigt i virksomhedens lønevalueringer vedrørende medarbejdernes personlige og faglige kompetencer. Spørgsmålet er, om tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 i medfør af lokalaftalen har adgang til at få indsigt i Virksomhed 1) lønevalueringer vedrørende personlige og faglige kompetencer, som Virksomhed 1 foretager for vikarer, der af virksomhed 1 er indlejet fra vikarbureau 1.

Klager har tillige anlagt en sag, der endnu ikke er behandlet, mod Vikarbureauet om aktindsigt i lønevalueringerne vedrørende vikarerne.

Indklagede har i den foreliggende sag anlagt mod virksomhed 1 gjort gældende, at virksomhed 1 skal frifindes eller sagen afvises som følge af, at virksomhed 1 ikke er rette indklagede.

Klager har gjort gældende, at virksomhed 1 er rette sagsøgte, og at tvisten om forståelsen af lokalaftale 1.2. skal afgøres i den foreliggende sag.

Spørgsmålet om, hvorvidt denne sag mod Virksomhed 1 skal fremmes, er efter anmodning fra indklagede udskilt til særskilt behandling.

Afgørelse af tvisten om sagens fremme indebærer en stillingtagen til, om det følger af parternes overenskomst bilag 17, Protokollat - Vikarbureauer, at fagretlige sager skal rejses mod vikarbureauet, i det foreliggende tilfælde Vikarbureau.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal og 3F — Fagligt Fælles Forbund for et antal tillidsrepræsentanter, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Virksomhed 1, skal anerkende, at virksomhed 1 er rette indklagede.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Som nævnt ovenfor angår spørgsmålet i denne sag, der er anlagt mod Virksomhed 1, i første række, om sagen skal fremmes, idet dette spørgsmål er udskilt til særskilt behandling.

Sagens materielle spørgsmål

Sagen mod Virksomhed 1 angår forståelsen af en lokalaf-tale 1.2., der er indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og virksomheden Virksomhed 1, og hvorefter tillidsrepræsentanterne har adgang til at få indsigt i virksomhedens lønevalueringer vedrørende medarbejdernes personlige og faglige kompetencer. Spørgsmålet er, om tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 i medfør af lokalaf-talen har adgang til at få indsigt i Virksomhed 1's lønevalueringer vedrørende personlige og faglige kompetencer, som Virksomhed 1 foretager for vikarer, der af Virksomhed 1 er indlejet fra vikarbureauet Vikarbureau 1.

Parterne har oplyst, at Virksomhed 1 ligesom for de ansatte på Virksomhed 1 udarbejder lønevalueringer for vikarer fra vikarbureauet Vikarbureau 1, der arbejder på Virksomhed 1 med henblik på, at også vikarer evalueres med henblik på fastsættelse af deres løn. Det må efter det oplyste endvidere lægges til grund, at lønevalueringerne vedrørende vikarer af virksomhed 1 udleveres til vikarbureauet. Der er i øvrigt enighed mellem parterne om, at tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 ikke repræsenterer vikarerne fra Vikarbureau 1, ligesom der er enighed mellem parterne om, at vikarerne fra Vikarbureau 1 har ret til at vælge deres egen tillidsrepræsentant, hvilket imidlertid ikke er sket.

Lokalaftale 1.2. er en aftale om et lønsystem for timelønnede medarbejdere i danske Virksomhed 1-selskaber, der skal sikre, at medarbejderne aflønnes i overensstemmelse med deres indsats og kompetencer.



Det følger af aftalen, at den nærmeste leder skal foretage en årlig evaluering af alle medarbejdere og på grundlag heraf skal afgive en indstilling om lønregulering til lederens nærmeste leder. Operation Managers skal se på tværs af de nærmeste ledes vurderinger og indstillinger til evalueringer.

Ifølge step 4 i den årlige evaluering skal Operation Managers gennemgå evalueringerne med ”områdets tillidsrepræsentanter”, der har mulighed for at komme med indstilling til ændringer til, hvordan den enkelte medarbejder er vurderet og dermed eventuelt påvirke lønindstillingen. Det fremgår også af step 4, at Operation Managers og tillidsrepræsentanterne har en samtale om indstillingerne, hvorefter Operation Managers tager indspil fra tillidsrepræsentanterne ind i vurderingen og vurderer, i hvilket omfang indstillingerne skal påvirke lønnen for de enkelte medarbejdere eller ej.

Lokalaftalens formål er således via tillidsrepræsentanternes adgang til at afgive indstilling og deltage i en samtale med Operations Managers at give tillidsrepræsentanterne indflydelse på lønfastsættelsen for medarbejderne.

Der er ikke i lokalaftalen fastsat bestemmelser om, hvilken rolle tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 skal have i forhold til de årlige lønevalueringer for vikarer, der er indlejet af Virksomhed 1, og tvisten mellem parterne angår dette spørgsmål.

Det er oplyst, at klager forud for anlæggelsen af den foreliggende sag har anlagt en faglig voldgiftssag om samme spørgsmål mod Vikarbureau 1. Denne sag er endnu ikke behandlet.

Spørgsmålet om fremme af sagen mod Virksomhed 1

Indklagede har i den foreliggende sag anlagt mod Virksomhed 1 gjort gældende, at virksomhed 1 skal frifindes eller sagen afvises som følge af, at (Virksomhed) ikke er rette indklagede, mens klager har gjort gældende, at Virksomhed 1 er rette sagsøgte, og at tvisten om forståelsen af lokalaftale 1.2. vedrørende lønevalueringer for vikarer fra Vikarbureau 1 skal afgøres i den foreliggende sag.

Afgørelse af dette spørgsmål indebærer en stillingtagen til, om det følger af parternes overenskomst bilag 17, Protokollat – Vikarbureauer, at en fagretlig sag som den foreliggende skal rejses mod vikarbureauet.

Vikarprotokollatet sonderer mellem vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri. I den foreliggende sag er det vikarprotokollatets bestemmelser om vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, der gælder, idet vikarbureauet Vikarbureau 1 er medlem af Dansk Industri.

Vikarprotokollatet indebærer, at Industriens Overenskomst gælder for vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en af Dansk Industris medlemsvirksomheder - i det foreliggende tilfælde Virksomhed 1 - når vikarens arbejde er omfattet af overenskomstens gyldighedsområde. Ud over overenskomsten gælder også de lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden, som er relevante for de arbejdsfunktioner, som vikaren udfører, jf. protokollatets pkt. 3 vedrørende vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og punkt 2 vedrørende vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri.

For vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, er det i protokollatets pkt. 3 bestemt, at ”fagretlige sager rejses mod vikarbureauet”.

Der er ikke i tilknytning til begrebet ”fagretlige sager” i pkt. 3 fastsat en udtømmende afgrænsning af, hvad en sådan sag, der skal anlægges mod vikarbureauet, skal vedrøre.

Det må lægges til grund, at sagen skal ”vedrøre” vikarer, jf. også formuleringen ”fagretlige sager vedrørende vikarer”, der er anvendt i pkt. 6 vedrørende vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri. Det er ikke angivet, at visse sagstyper ikke er omfattet. Det må derfor antages, at der kan være tale om fagretlige sager både vedrørende vikarers løn- og ansættelsesvilkår og andre fagretlige spørgsmål i relation til vikarer.

Det fremgår endvidere under pkt. 3, at fagretlige sager mod vikarbureauet kan rejses uden lokal-forhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt, at Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden, at rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling, og at rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidner i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymer.

Det fremgår således udtrykkeligt i tilknytning til bestemmelsen i pkt. 3 om, at fagretlige sager rejses mod vikarbureauet, at rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentanter kan have en interesse i en fagretlig sag, der anlægges mod et vikarbureau, og at denne interesse varetages ved, at disse tillidsrepræsentanter har mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

Det fremgår også udtrykkeligt af pkt. 3, at den fagretlige sag mod vikarbureauet kan angå fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler, og at Dansk Industri i sådanne tilfælde skal medvirke til at oplyse sagen, ligesom ledelse og medarbejdere i rekvirentvirksomheden kan afhøres som vidner i sagen mod vikarbureauet. Der er herved i vikar-

protokollatet taget højde for, hvordan der i en sag mod et vikarbureau tilvejebringes oplysninger om indholdet og forståelsen af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler.

Sagen mod Virksomhed 1 angår som nævnt ovenfor spørgsmålet om, hvorvidt tillidsrepræsentanterne i henhold til lokalaftale 1.2. har krav på indsigt i lønevalueringerne for vikarerne med henblik på, at disse tillidsrepræsentanter kan få indflydelse på lønfastsættelsen for vikarer. Der er tale om en tvist om, hvem der repræsenterer vikarerne i relation til deres lønfastsættelse, når vikarerne ikke selv har valgt en tillidsrepræsentant, og i den forbindelse hvad der følger af lokalaftalen indgået på Virksomhed 1.

En sådan tvist må efter det ovenfor anførte anses for at være omfattet af pkt. 3 i vikarprotokollatet vedrørende vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, og vikarprotokollatet må derfor indebære, at en sag om et spørgsmål som det foreliggende skal anlægges mod vikarbureauet, dvs. mod Vikarbureau 1.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at vikarerne fra Vikarbureau 1 ikke har valgt en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig under arbejdet hos Virksomhed 1. Det bemærkes i den forbindelse, at en sag mod Vikarbureau 1 vil kunne føres på vegne af en eller flere vikarer, der ønsker at være repræsenteret af tillidsrepræsentanter på Virksomhed 1 i forbindelse med de årlige evalueringer i henhold til lokalaftale 1.2.

Der er herefter ikke grundlag for at tage klagers påstand om fremme af den foreliggende sag mod Virksomhed 1 til følge, og indklagede frifindes derfor.

Thi bestemmes:

Virksomhed 1 frifindes.

(CO-meddelelse nr. 2022/007)

Afskedigelse af medlem

Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår AVK International AIS' opsigelse af [A] på grund af sygdom, og om denne opsigelse er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, jf. bilag 19 til Industriens Overenskomst, eller er usaglig, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. Hvis opsigelsen anses for uberettiget, er der spørgsmål om, hvorvidt AVK skal betale en godtgørelse til [A], og i givet fald størrelsen af en sådan eventuel godtgørelse.

Påstande

Klager, 3F — Fagligt Fælles Forbund for [A], har nedlagt følgende påstande:

Indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af [A] er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap efter bilag 19 i Industriens Overenskomst, subsidiært at afskedigelsen af [A] er uberettiget efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen.

Indklagede skal til [A] betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for AVK International AIS, har nedlagt påstand om frifindelse.

Opmandens tilkendegivelse

[A] blev den 19. maj 2020 opsagt fra sin stilling hos AVK International AIS med et opsigelsesvarsel på 120 dage, således at hans sidste arbejdsdag var den 7. oktober 2020.

I brevet om opsigelsen meddelte AVK [A]: "Med baggrund i dit fravær grundet sygdom og lange udsigter til tilbagevenden til AVK International A/S ser vi os af driftsmæssige hensyn nødsaget til at afskedige dig." [A], der på tidspunktet for opsigelsen var 61 år, havde været ansat hos AVK siden maj 1992, og han havde således en anciennitet på 28 år.

AVK er en dansk virksomhed, der fremstiller ventiler m.v. til bl.a. gas, vand og spildevand, og som på verdensplan har mere end 4.000 ansatte. Efter det oplyste arbejdede [A] i AVK Danmark A/S, der i Danmark beskæftiger ca. 250 medarbejdere, herunder omkring 125 ufaglærte.

Sagen angår i første række, om opsigelsen af [A], der var sygemeldt på opsigelsestidspunktet, er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, jf. bilag 19 i Industriens Overenskomst. Hvis dette ikke er tilfældet, skal der tages stilling til, om opsigelsen af [A] er usaglig, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. Hvis opsigelsen anses for uberettiget, er der spørgsmål om, hvorvidt AVK skal betale en godtgørelse til [A] og i givet fald størrelsen af en sådan eventuel godtgørelse.

[A]s sygemeldinger og AVK's forsøg på at tilpasse hans arbejde

[A] havde på tidspunktet for afskedigelsen været fuldtidssygemeldt i tre perioder.

I den første periode (fra den 30. april 2018 til den 12. juni 2018 - ca. 1 1/2 måned) var [A] sygemeldt på grund af rosen, i den anden periode (fra den 1. oktober 2018 til den 22. februar 2019 - knap 5 måneder) på grund af en diskusprolaps og i den tredje periode frem til afskedigelsen (fra den 7. november 2019 til den 19. maj 2020 - knap 6 1/2 måned) igen på grund af en ryglidelse. [A] var således i perioden i de to år forud for opsigelsen fuldtidssygemeldt i næsten 1 år og 1 måned.



Herudover var [A] i de to år deltidssygemeldt fra den 12. juni 2018 til den 30. september 2018 (ca. 3 1/2 måned) og fra den 23. februar 2019 til den 6. november 2019 (ca. 8 1/2 måned), i alt ca. 1 år.

Det må lægges til grund, at AVK i de to perioder, hvor [A] var deltidssygemeldt, forsøgte at omplacere ham til arbejde i AVK, som han kunne varetage på trods af de smerter, han havde i forbindelse med sygdommen rosen og i forbindelse med rygproblemerne.

Efter forklaringen afgivet af produktionsleder [C] og fabrikschef [D] må det endvidere lægges til grund, at det ikke var muligt at beskæftige [A] hverken på fuld tid eller på deltid med fabriksarbejde. Han kunne ikke udføre arbejde, der krævede tunge løft og kunne heller ikke holde til at udføre stillesiddende montagearbejde, som han også manglede fingerfærdighed til. Endvidere havde han problemer med de mange arbejdsprocesser på fabrikken, der blev styret ved hjælp af it, ligesom han havde svært ved at huske de forskellige arbejdsgange og deres rækkefølge. De øvrige medarbejdere måtte derfor hjælpe ham med arbejdsprocesserne og it, og nogle gav udtryk for, at dette var et pres oven i deres eget arbejde. Det må efter [C] og [D]s forklaringer også lægges til grund, at der heller ikke i AVK's østafdeling var

stillinger, der kunne bestrides af [A], således at han kunne omplaceres til denne afdeling af virksomheden, selv om tillidsrepræsentant [B] har forklaret, at dette efter hans opfattelse var en mulighed. Herudover har [C] forklaret, at der var fleksjob på AVK. Fleksjobopgaver i virksomhedens kantine og med svejsning og betjening af maskiner var dog efter hans opfattelse ikke egnede arbejdsopgaver for [A]s kompetencer.

Spørgsmålet om der foreligger forskelsbehandling på grund af handicap

Klager har gjort gældende, at afskedigelsen af [A] er sket i strid med forbuddet om forskelsbehandling på grund af handicap. Klager har i den forbindelse anført, at [A] på afskedigelsestidspunktet måtte anses for at være handicappet som følge af hans alvorlige rygproblemer, der måtte behandles med to operationer, og som førte til fuldtidssygemeldingen først i perioden fra den 1. oktober 2018 til den 22. februar 2019 og derefter fra den 7. november 2019 og til opsigelsen den 19. maj 2020.

Klager har henvist til bilag 19 til Industriens Overenskomst. Dette protokollat implementeres ved parternes aftale alder og handicapbestemmelserne i Rådets Direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 (beskæftigelsesdirektivet).

Protokollatets afgrænsning af begrebet handicap må efter bestemmelserne i aftalen forstås i overensstemmelse med handicapbegrebet i det nævnte direktiv og i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Også bevisbyrereglen i § 4 i protokollatet må forstås som de tilsvarende bestemmelser i direktivet og loven.

Ifølge Højesterets dom af 22. november 2017 (gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2018, side 853) har EU-Domstolen fastslået, at sygdom ikke i sig selv er omfattet af handicapbegrebet, og at begrebet "handicap" i direktivets forstand skal forstås således, at det omfatter en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Funktionsbegrænsningen skal være "langvarig", før der kan være tale om et handicap i direktivets forstand. Direktivet definerer ikke, hvornår en funktionsbegrænsning må anses for langvarig, men vurderingen heraf skal ske på grundlag af "samtlige ... objektive beviselementer", herunder navnlig dokumenter og certifikater vedrørende den pågældende persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuell medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger.

Det er ifølge højesteretsdommen efter EU-Domstolens praksis ikke en betingelse for, at der foreligger et handicap i direktivets forstand, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret, og det må således bero på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for handicappet.

Endelig følger det af dommen, at det er arbejdstageren, der har bevisbyrden for, at denne på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling var handicappet i den nævnte forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Det må som nævnt ovenfor lægges til grund, at [A]s ryglidelser førte til hans sygdom på fuld tid i to perioder på henholdsvis knap 5 måneder (fra den 1. oktober 2018 til den 22. februar 2019) og knap 6 1/2 måned (fra 7. november 2019 til opsigelsen den 19. maj 2020), dvs. samlet set en periode på næsten et år. I den mellemliggende periode på ca. 8 1/4 måned fra den 23. februar til den 6. november 2019 var [A] deltidssygemeldt. Han mødte i denne periode efter det oplyste på arbejde først fra kl. 6.30 til kl. 12, derefter fra juni måned fra kl. 6.30 til kl. 11. I efteråret blev hans arbejdstid på grund af tiltagende smerter sat yderligere ned, således at han mødte fra kl. 6.30 til kl. 10.

Det må således lægges til grund, at [A] gennem en længere periode fra den 1. oktober 2018 og frem til opsigelsen, dvs. i

næsten 1 år, på grund af sygdom var hindret i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere.

Det er oplyst, at [A]s første sygdomsmeddelelse på fuld tid skyldtes en diskusprolaps, som han blev opereret for, og at den anden fuldtidssygemelding også skyldtes en ryglidelse, som han blev opereret for. Der foreligger imidlertid ikke lægelige oplysninger hverken vedrørende diskusprolapsen eller den ryglidelse, der førte til den anden fuldtidssygemelding. Det er heller ikke ved oplysninger fra læger eller andre sundhedspersoner belyst, om de to ryglidelser havde en sammenhæng, ligesom der ikke foreligger en lægelig vurdering af, hvorvidt den seneste operation måtte anses for at have afhjulpet lidelserne, og en prognose vedrørende udsigten til, at [A] igen ville være i stand til at arbejde.

På grund af de manglende lægelige oplysninger er det ikke muligt at afgøre, i hvilket omfang hindringerne for [A]s deltagelse i arbejdslivet alene skyldtes ryglidelserne, og om der var tale om den samme sygdom gennem hele forløbet, ligesom det ikke er muligt at vurdere det fortsatte forløb af sygdommen. Der er derfor ikke tilstrækkeligt grundlag for at antage, at [A] på tidspunktet for afskedigelsen var handicappet.

Selv hvis [A] havde godtgjort, at han var handicappet på afskedigelsestidspunktet, findes afskedigelsen af ham imidlertid ikke at være sket i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Det fremgår af protokollatet i bilag 19 til Industriens Overenskomst, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Der kan dog ikke kræves fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling.

Som det fremgår ovenfor, havde AVK i de to perioder, hvor [A] var deltidssygemeldt, forsøgt at omplacere ham til andet arbejde i AVK.

Virksomheden havde også forsøgt at tilpasse [A]s arbejdstid. Der var tale om forsøg på omplacering af [A] i flere forskellige arbejdsfunktioner i virksomheden og løbende nedsættelse af arbejdstiden over længere perioder, men det var ikke lykkedes at finde arbejde, som [A] kunne varetage.

AVK findes på denne baggrund at have truffet hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på, at [A] fortsat kunne være beskæftiget i virksomheden. Virksomheden findes endvidere at have godtgjort, at dette ikke var muligt uden at pålægge arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde.

Indklagede frifindes derfor for klagers principale påstand.

Spørgsmålet om opsigelsens saglighed

Klager har i anden række anført, at afskedigelsen af [A], der havde en anciennitet på 28 år, er uberettiget, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Som det fremgår ovenfor, havde [A] fra den 30. april 2018 og indtil opsigelsen den 19. maj 2020 været fuldtidssygemeldt i tre perioder af en samlet varighed på næsten 1 år og 1 måned og deltidssygemeldt i ca. 1 år. Sygemeldingerne siden 1. oktober 2018 skyldtes ryglidelser.

Det er oplyst, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i en afgørelse af 17. september 2019 har afvist at anerkende [A]s første ryglidelse, der var en diskusprolaps, som en arbejds-skade.

Det må endvidere efter oplysningerne om virksomhedens forsøg på at omplacere [A] og tilpasse hans arbejdstid lægges til grund, at det ikke var lykkedes at finde arbejde, som [A] kunne varetage. Der findes endvidere efter de foreliggende oplysninger ikke at have været udsigt til, at [A] inden rimelig tid kunne vende tilbage til arbejdet, heller ikke på nedsat tid.

Under disse omstændigheder findes opsigelsen at være sagligt begrundet i [A]s langvarige sygefravær og hensynet til driften i AVK, også selv om [A] havde en anciennitet på 28 år.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at der mellem [A], [C] og en sagsbehandler på kommunens jobcenter forud for opsigelsen den 19. maj 2020 var aftalt en rundbordssamtale den 10. juni 2020 med henblik på at drøfte [A]s muligheder for at komme i gang med at arbejde. Det må således ifølge de af klager fremlagte oplysninger lægges til grund, at [A] på et møde i kommunens jobcenter den 20. april 2020 blev anset for fuldt uarbejdsdygtig i forhold til både hans arbejde på AVK og øvrige passende jobmuligheder, og at der først efter mødet den 10. juni 2020 skulle indhentes en mulighedserklæring. Heller ikke disse oplysninger taler således for, at [A] inden for rimelig tid kunne vende tilbage til arbejde. Tilsagnet fra [C] om at deltage i dette møde kan heller ikke anses for et løfte om, at AVK ikke ville afskedige [A], men må anses for en anledning til, at virksomheden gjorde op med, om der var nogen realistisk udsigt til, at [A] fortsat kunne beskæftiges på virksomheden.

Indklagede frifindes herefter også for klagers subsidiære påstand om, at opsigelsen er i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og for klagers påstand om godtgørelse.

Konklusion

Opmanden finder herefter, at AVK International AIS skal frifindes.

(CO-Meddelelses nr. 2022/008)

Bortvisning af medlem

Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig, om den indklagede virksomheds bortvisning af klager var berettiget.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

- Indklagede, European Freeze Dry ApS, skal betale en erstatning til [A] svarende til løn i opsigelsesperioden, i alt 65.668,88 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers faldstid.

- European Freeze Dry ApS skal betale 3.314,19 kr. i fratrædelsesgodtgørelse til [A] med procesrente fra ydelsens faldstid.

- European Freeze Dry ApS skal endvidere betale en godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn.

Klagers krav er rejst med henvisning til § 38 i Industriens Overenskomst.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Opmandens tilkendegivelse

Den indklagede virksomhed producerer frysetørrede madvarer, og klager havde en for virksomheden væsentlig funktion som operatør af frysetørringsanlæggene.

I juni 2020 havde klager modtaget en skriftlig advarsel for at have givet en usand forklaring på en opstået produktionsafvigelse. Han havde forklaret, at nogle følere ikke var på plads, og at en føler var faldet af. Virksomheden konstaterede imidlertid ved efterfølgende kontrol, at klager havde glemt at sætte følere i før opstarten.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at denne forkerte forklaring havde negativ betydning for virksomhedens tillid til klager, fordi det er vigtigt for virksomheden, at den ved produktionsafvigelser hurtigt kan finde frem til de reelle årsager, herunder om der "blot" er tale om menneskelige fejl.

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at klager den 13. august 2020 kort efter at være mødt ind kl. 7 sagde til produktionschef [D], at han havde glemt sit nøglekort, og at de aftalte, at han derfor efter arbejdsdagen skulle meddele sit start- og sluttidspunkt pr. sms til produktionschefen. Ganske kort tid efter fandt klager sit nøglekort, som han herefter brugte dagen igennem til at komme rundt på virksomheden. Han brugte ikke nøglekortet til at stemple ud, da han forlod virksomheden, men sendte næste morgen en sms til produktionschefen om, at han havde været på arbejde til kl. 20.30. Da produktionschefen nogle dage efter satte spørgsmål ved, om det kunne være rigtigt, korrigerede klager tidspunktet til kl. 19.30.

Bortvisningskrivelsen må forstås sådan, at bortvisningen er begrundet i, dels at klager den 13. august 2020 undlod at fortælle, at han havde fundet sit nøglekort og derefter undlod at stemple ud, men dagen efter sendte en sms, hvori han angav at have arbejdet en time mere, end han havde, dels at han i juni 2020 havde fået en advarsel for ikke at fortælle sandheden om en produktionsafvigelse.

Med hensyn til episoden den 13.-14. august 2020 er der ikke givet en plausibel forklaring på, hvorfor klager den 13. august undlod at bruge den sædvanlige, foreskrevne fremgangsmåde med at stemple ud med nøglekortet, selv om han havde fundet det og havde det på sig. Klager har ganske vist forklaret, at han ikke ville forstyrre produktionschefen igen ved at fortælle, at han havde fundet nøglekortet, men det måtte være indlysende for klager, at det ikke kunne forstyrre produktionschefen mere at få en sms om, at nøglekortet var blevet fundet, end at få en sms om klagers start- og sluttidspunkt på dagen. Det måtte desuden stå klart for klager, at han skulle være omhyggelig med sin tidsangivelse, når han ikke brugte sit nøglekort til udstemping, og jeg finder, at det ikke kunne antages blot at have skyldtes et øjebliks uopmærksomhed, da klager morgenen efter skrev til produktionschefen, at han var gået en time senere, end han var.

Ved vurderingen af, om bortvisningen af klager den 24. august 2020 var saglig og proportional, må det tillægges væsentlig betydning, at klager et par måneder forinden havde modtaget en advarsel for at have givet en usand forklaring på en produktionsafvigelse, der var forårsaget af en forglemmelse fra hans side.

På denne baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, at bortvisningen af klager var sagligt begrundet, og jeg finder, at bortvisningen samlet set ikke kan anses for en uproportional reaktion.

Som følge af det anførte vil indklagede skulle frifindes for de nedlagte påstande.

(CO-Meddelelse nr. 2022/018)

Faglige møder for forbundsrepræsentanter

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

Forud for de lokale lønforhandlinger havde CO-industri planlagt et optaktsmøde med fokus på forberedelser til forhandlingerne i midten af december 2020. Desværre må-

te optaktsmødet udskydes på grund af coronasituationen.

Mødet blev derfor afholdt i januar som et onlinemøde, hvor deltagerne fik et grundigt indblik i, hvordan de kan forberede sig bedst muligt til de kommende lønforhandlinger, hvilke gode værktøjer de kan bruge samt udveksle erfaringer om lønforhandlinger.

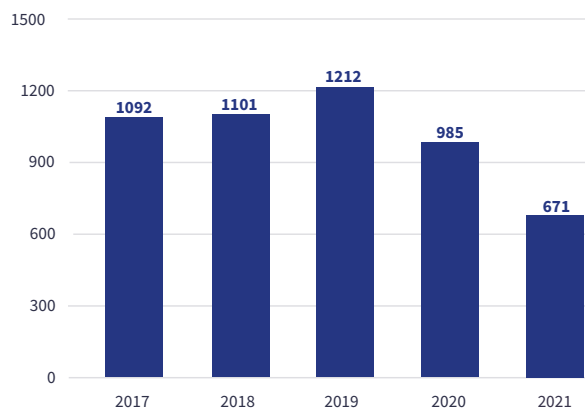
I november kunne det heldigvis lade sig gøre at afholde mødet fysisk, og der var stor interesse fra forbundenes side. På mødet fik deltagerne en gennemgang af den aktuelle økonomiske situation i Danmark og udlandet, ligesom de blev præsenteret for forskellige værktøjer, som kan være gavnlige ved de lokale lønforhandlinger.

I slutningen af året kunne CO-industri desuden tilbyde forbundsrepræsentanter et tredages træningskursus i lønsystemer. Deltagerne fik et indgående kendskab til, hvilke lønelementer der findes, og hvilke metoder der anvendes, når virksomhederne udvikler lønsystemer.

Pension

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension, indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har og ad hoc sager. I 2021 er der opstartet 78 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 29 sager færre end året før.

Antal opstartede pensionsager i 2017-2021:



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

I 2021 er der opstartet 59 sager om protokollering af en optrappingsordning og 157 sager om protokollering af en firmapensionsordning på Industriens Overenskomster, hvil-

ket er et fald på 43 sager om optrappingsordning, og et fald på 166 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 113 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 17 sager færre 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 20, hvilket er et fald på 18 fællesmøder. To sager er blevet videreført for Arbejdsretten.

2021 har på mange områder været præget af coronasituationen. Dette gør sig dog ikke gældende for pensionsområdet. Antallet af overleveringer er stabile, og mængden af nyindmeldte, hvor der protokolleres, er meget lig 2020.

Arbejdet omkring protokollat 26 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2017 er fortsat i 2021. Der var enighed mellem CO-industri og DI om at fortsætte forsøget i den nuværende overenskomstperiode. Det var oprindeligt aftalt, at der skulle indkaldes til møde med pensionsselskaberne, men grundet coronasituationen er dette udsat.

Det blev kort før jul 2021 aftalt mellem DI og CO-industri at igangsætte en ny undersøgelse af omkostninger i firmapensionsordninger i løbet af 2022.

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 2021 fondsbidrag i 4.669 virksomheder. 4.106 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.

2.700 virksomheder har selv skullet indberette lønsummer for medarbejdere, overvejende omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

For 2021 har IPS udsendt 1.150 betalingsrykkere og 818 indberetningsrykkere. Det er desværre en negativ udvikling sammenlignet med 2020, hvor der blev udsendt 1.001 betalingsrykkere og 718 indberetningsrykkere.

Samtidig er 29 DI-virksomheder og 13 uorganiserede virksomheder blevet overleveret for manglende lønsumsindbe-

retning. Det er mere end en fordobling for DI-virksomheder, da kun 13 DI-virksomheder blev overleveret i 2020. For de uorganiserede er antallet faldet fra 35 i 2020 til 13 i 2021.

19 DI-virksomheder og 65 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling. Dette er lidt bedre end i 2020.

Kun tre virksomheder har gjort brug af protokollat af 16.juni 2016 vedrørende en virksomheds anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum. Dette er en stor fremgang i forhold til 2020, hvor det var 13 virksomheder.

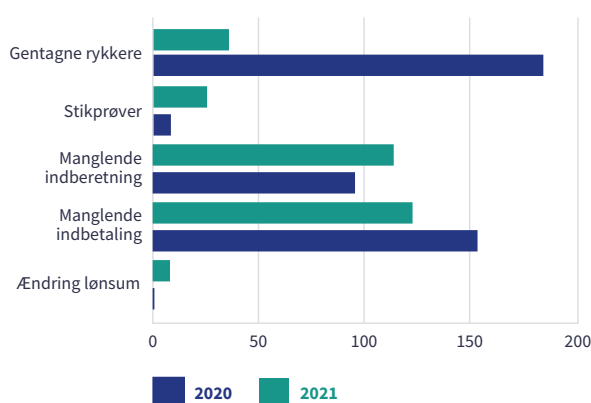
66 virksomheder har fået opskrevet deres lønsummer med 25 procent, hvilket er en lille stigning i forhold til 2020, hvor det var 50 styk.

IPS foretager stikprøver af virksomhedernes lønsumsindberetninger. Her er 13 virksomheder blevet overleveret i 2021. Derudover overleverede IPS syv virksomheder på grund af efteropkrævning ved for eksempel for lidt indberettet lønsum.

I 2021 blev der oprettet 306 sager på fondsområdet - i 2020 blev der oprettet 442 sager.

Sagerne er fordelt på områderne; gentagne rykkere, stikprøver, manglende indberetning, manglende betaling og ændring af lønsum. I forhold til manglende betaling er en del af sagerne vedrørende efteropkrævninger fra tidligere år. Disse indgår ikke i tallene i forhold til antal overleveringer.

Fordeling af sager på fondsområdet 2020-2021:



DI-virksomheder

Ikke DI-virksomheder

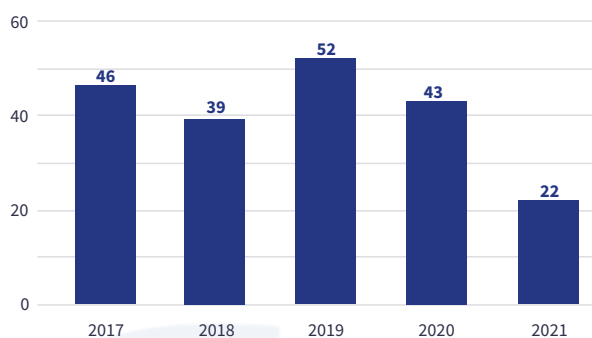
Bidrags-periode	Udligning af elevpension	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
2. halvår 2020 = 1. rate lønsum 2020	0,006 %	0,159 %	0,24 %	0,116 %	0,521 %	0,1908 %	0,2880 %	0,1392 %	0,618 %
1. halvår 2021 = 2. rate lønsum 2020	0,017%	0,160 %	0,242 %	0,117 %	0,536 %	0,1921 %	0,2905 %	0,1404 %	0,623 %

Inkasso

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

Antallet af påbegyndte inkassosager i 2021 er 22. Dette er et betydeligt fald sammenlignet med tallene for blandt andet 2019 og 2020, der er på henholdsvis 52 og 43.

Antal påbegyndte inkassosager 2017-2021:



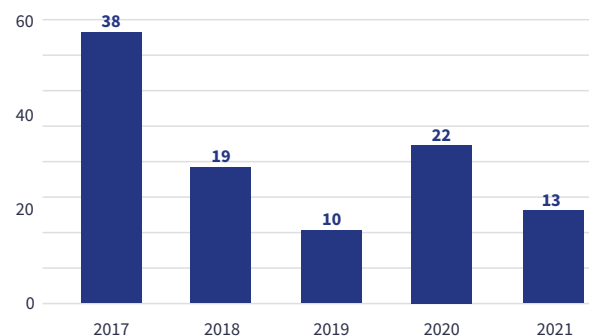
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

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 overtagne virksomhed er omfattet af.

Der er oprettet 13 virksomhedsoverdragelsessager i år. Det er ni færre påbegyndte virksomhedsoverdragelsessager i 2021 end i 2020. 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 virksomhedsoverdragelse 2017-2021:



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

Samarbejdsområdet



TekSam

TekSam er et samarbejde mellem 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*

TekSams udvalgsmøde i februar blev som så meget andet aflyst. Aflysningen skyldes forsamlingsforbuddet kombineret med, at mange af de aktiviteter, TekSam skulle have afholdt, enten blev aflyst eller flyttet til senere. Som bekendt blev årsdagen i 2020 aflyst, og det lykkedes først i november 2021 at få afholdt TekSams temadage om konflikthåndtering.

og fokus på grøn omstilling. For selv om mange virksomheder har været voldsomt udfordret, er der blevet holdt fast i planerne om at blive mere grønne, og der er kommet fornyet energi til den grønne omstilling.

Mange danske virksomheder er kendetegnet ved god konkurrencekraft og høj medarbejdertrivsel. Disse faktorer skal medvirke til at genvinde det, vi tabte under coronasituationen, og her spiller samarbejdsudvalgene en meget vigtig rolle. TekSams Årsdag inspirerede virksomhederne og deres medarbejdere til at bruge samarbejdsudvalget aktivt, så medarbejdernes viden og engagement bliver en aktiv del af den grønne omstilling.

Årsdagen vil blive fulgt op med temadage om grøn omstilling. Den første temadag er i februar 2022, hvor TekSam sætter særligt fokus på samarbejdsudvalgets rolle og potentialer i relation til at arbejde med grøn omstilling i virksomheden. Der vil blive set nærmere på de forskellige incitamenter til at fremme grøn omstilling, herunder lovgivning, etik, økonomi, omdømme og markedsposition. Der vil også blive set på grøn omstilling som en forandringsproces,



Kurserne for nyvalgte tillidsrepræsentanter blev i efteråret 2020 og foråret 2021 aflyst. De tilmeldte er tilbudt at deltage på et af de kommende kurser, også selv om det skulle indebære, at nogle deltagere vil have mere end 18 måneders anciennitet som tillidsrepræsentant. Det har ikke været nødvendigt i andet halvår 2021 at oprette ekstra kurser for at sikre alle de tilmeldte mulighed for deltagelse.

Den 5. oktober 2021 blev det muligt igen at afholde TekSams Årsdag i Odense Congress Center. Det skete med optimisme

hvor samarbejdsudvalget kan spille en vigtig rolle i forbindelse med medarbejderinvolvering og realisering af mål for omstillingen.

På TekSams udvalgsmøde i juni 2021 var der få afsluttede virksomhedssager på grund af coronasituationen og forsamlingsforbuddet, men så snart der blev lettet på restriktionerne, blev mange nye sager igangsat. Dog kom der en mindre opbremsning af arbejdet i december på grund af nye coronarestriktioner.

I virksomhedsrapporten for perioden november 2020 til juni 2021 er 11 virksomhedssager afsluttet. I den virksomhedsrapport for juni til og med oktober 2021, der blev fremlagt på TekSams udvalgsmøde i november, er 26 virksomhedssager afsluttet.

Der er således afsluttet 37 sager i perioden november 2020 til udgangen af oktober 2021. Fire sager var opstartet af samarbejdsudvalg, og to sager handlede om etablering af HSU i koncerner. I 16 sager blev samarbejdskonsulenterne bedt om at komme og inspirere samarbejdsudvalget, og i 13 sager skulle de hjælpe med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Af dem handlede ni sager om trivselsundersøgelser med kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, samt to sager om kompetenceudvikling og oprettelse af uddannelsesudvalg på virksomheden. Der er således for andet år i træk tale om et mindre fald i antal afsluttede sager i perioden.

TekSam har i 2021 fortsat sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane ved deltagelse i styregruppen bag kampagnen om seksuel chikane: "Hvor går grænsen?".

Kampagnen "Hvor går grænsen?" handler om at beskytte din arbejdsplads og dit arbejdsmiljø mod seksuel chikane. For at forebygge seksuel chikane samt grænseoverskridende og krænkende adfærd på arbejdspladsen er det vigtigt, at der er en bevidsthed og enighed om, hvor grænserne går i netop jeres virksomhed.

Bag kampagnen står arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Kampagnen indeholder blandt andet film, dialogkort, plakater og en pjece, som I kan bruge på arbejdspladsen. Du kan finde materialerne og læse mere om kampagnen på <https://www.teksam.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenken-de-handlinger/seksuel-chikane/kampagne-hvor-gaar-graensen>

TekSam har også deltaget i følgegruppen til forskningsprojektet "Uønsket Seksuel Opmærksomhed" (USO), som gennemføres i samarbejde med National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Syddansk Universitet (SDU). Projektet har til formål at udvikle redskaber til at forbygge og håndtere USO fra ledere og kollegaer. Der er udviklet et nyt spørgeskema om seksuel chikane.

Forskningen viser, at forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane afhænger af, hvordan man spørger ind til det. I dette spørgeskema svarer respondenter på, om vedkommende har oplevet forskellige former for uønskede og ubehagelige episoder af seksuel eller kønskrænkende karakter. Denne metode giver et mere detaljeret og nuanceret billede af forekomsten, fremfor når der kun bruges et enkelt spørgsmål om, hvorvidt respondenter har oplevet seksuel chikane eller ej.

Spørgeskemaet er udviklet på baggrund af tidligere forskning og er efterfølgende blevet testet for at sikre, at spørgsmålene er forståelige og dækkende. Link til spørgeskema: https://www.sdu.dk/sif/-/media/images/sif/projekter/projekter_dokumenter/uso/spoergeskema_uso_20211125.pdf

TekSam Nyt udgives nu i et nyhedsbrevsystem, som er direkte knyttet op på TekSams hjemmeside. Det betyder, at nyhederne er en integreret del af hjemmesiden, hvilket har givet flere besøg på hjemmesiden. Det seneste år er antallet af abonnenter steget med 17 procent. TekSam oplever også, at hjemmesiden indgår mere aktivt i samarbejdsudvalgenes arbejde.

I 2021 har TekSam udsendt 11 nyhedsbreve med artikler om blandt andet planlægning af kompetenceudvikling, penge til et bedre arbejdsmiljø, SU må ikke være en tom skal, og input fra medarbejdere er guld værd, deltagelse i forskningsprojekt - lær hjernen at stresses af, interview med deltager på TR-samarbejds kurset, hjælp til grøn omstilling. Nyhedsbrevet bruges også til at annoncere kommende arrangementer som TekSams Årsdag, webinar om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og kampagnen "Hvor går grænsen?" samt temadage om bæredygtighed og grøn omstilling og konflikthåndtering.

I 2022 afholder TekSam igen årsdag. Det bliver den 4. oktober. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio juli. Tilmelding vil kunne foretages på [teksam.dk](https://www.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. Der har været økonomiske midler til afholdelse af temadage med 40 deltagere på hver temadag.

Desværre har 2021 lige som 2020 været præget af coronasituationen, hvorfor ikke alle temadage er blevet til noget.

Der er i 2021 afholdt et webinar med emnet "Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane".

Oplægsholderne på webinarer var lektor i arbejds- og organisationspsykologi Eva Gemzøe Mikkelsen, Syddansk Universitet, og autoriseret psykolog/arbejdspsykolog Patricia Pihl, Arbejdstilsynet.

I slutningen af 2021 blev det endelig muligt at afholde tre fysiske temadage, hvor emnet var "Konflikthåndtering på arbejdspladsen" med oplægsholderen Tom Mårup.

Der opleves en bedre dialog og relationsdannelse mellem deltagere ved fysiske temadage, og TekSam håber at kunne fortsætte med fysiske temadage i 2022.

Ubrugte midler fra 2021 føres videre i 2022, hvor TekSam forventer at afholde temadage med emner omkring forebyggelse af mobning og krænkende handlinger samt grøn omstilling.

Trivselsundersøgelser

TekSams samarbejdskonsulenter udfører jævnligt trivselsundersøgelser for virksomheder. Trivselsundersøgelsen er en gratis service, som samarbejdsudvalget (SU) kan rekvirere gennem TekSam, og virksomheden får altid besøg af to samarbejdskonsulenter – en fra CO-industri og en fra DI.

Der kan være flere årsager til, at samarbejdsudvalget beder TekSam om hjælp til at tage temperaturen på trivslen i virksomheden. For nogle virksomheder sker det som led i den løbende pleje af det psykiske arbejdsmiljø, mens andre virk-

somheder bruger undersøgelsen til at kortlægge konkrete problemstillinger, som har vist sig i hverdagen.

Ved trivselsundersøgelser bruger TekSam det Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ), som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udarbejdet.

En spørgeskemaundersøgelse resulterer normalt i fire besøg på virksomheden over typisk tre måneder.

Det første møde er et formøde, hvor konsulenterne og virksomheden aftaler betingelserne for, at TekSam kan foretage en undersøgelse. Det bliver aftalt, hvornår undersøgelsen skal foretages, og om det skal foregå ved hjælp af fysiske skemaer, via elektronisk link eller e-mail med skemaet, ligesom andre praktiske ting omkring undersøgelsen aftales. Skemaet fås både i en dansk og en engelsk udgave.

Ved det andet møde kommer samarbejdskonsulenterne med spørgeskemaerne, og medarbejderne udfylder dem. Konsulenterne indsamler også selv skemaerne og tager dem med hjem igen, så medarbejderne kan være trygge ved ano-



nymiteten i undersøgelsen. Hverken ledelse, tillidsrepræsentanter eller SU får altså adgang til de udfyldte skemaer. Hvis undersøgelsen er fuldt digital, møder konsulenterne ikke op på virksomheden, men kan udsende skemaerne fra deres kontor.

På det tredje møde afleverer samarbejdskonsulenterne resultatet af undersøgelsen til samarbejdsudvalget. Samarbejdsudvalget får mulighed for at stille spørgsmål til undersøgelsen, så det føler sig tryk ved at arbejde videre med de ting, som kommer frem i undersøgelsen.

På det fjerde møde kommer konsulenterne på besøg for at høre, hvordan virksomheden er kommet videre med de ting, som samarbejdsudvalget har besluttet at arbejde med. Emnerne er forskellige fra virksomhed til virksomhed.

Hvis SU ønsker det, kan TekSams samarbejdskonsulenter hjælpe med inspiration til de emner, som SU vælger at arbejde videre med, ligesom TekSam kan hjælpe med at udarbejde politikker.

Der er en klar tendens til, at de virksomheder, som kontinuerligt laver trivselsundersøgelser og arbejder målrettet med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø gennem klare politikker, som er indarbejdet i virksomheden, ligger rigtig flot i forhold til landsgennemsnittet, når man måler psykisk arbejdsmiljø.

TekSams samarbejdskonsulenter gennemførte i 2021 18 trivselsundersøgelser. Forventningen er dog, at antallet af undersøgelser vil finde tilbage til sit vanlige, højere niveau på den anden side af coronasituationen.

CO-industris Samarbejdspris

CO-industris Samarbejdspris er en hæder til Danmarks bedste "samarbejdsplads". Prisen er en anerkendelse til virksomheder i industrien, som har et særligt godt og vel-fungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for både væksten og trivslen.

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

CO-industri uddelte ikke færre end to samarbejdspriser i 2021. Coronasituationen satte en stopper for uddelingen af CO-industris Samarbejdspris i 2020, men i juni 2021 kunne FMC Site Rønland endelig modtage prisen på en strålende og næsten vindstille dag i Vestjylland.

Virksomheden modtog prisen, fordi den leverede en solid holdindsats, da den nye amerikanske ejer skærpede kravene til lavere omkostninger og stabil levering og samtidig satte ekstra fokus på sikkerheden. Ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere fik sammen vendt den usikkerhed, som kravene bragte med sig, til en positiv kulturændring i virksomheden. Sammen fik de sat en tyk streg under, at den danske model for samarbejde på arbejdspladsen er stærk.

Samarbejdsprisen bliver overrakt af Mads Andersen, CO-industris næstformand og gruppeformand i 3F Industri. Og i november kunne han tage til Aarhus for at overrække samarbejdsprisen til Johnson Controls Denmark.





Virksomheden fik CO-industris Samarbejdspris, fordi den arbejder målrettet med at skabe et stærkt samarbejde i virksomheden, og fordi den har besluttet at have den grønne omstilling på dagsordenen til hvert eneste møde i samarbejdsudvalget.

Johnson Controls Denmark har rensat samarbejdsudvalgets dagsorden for daglige udfordringer i driften. Det har skabt plads til strategiske overvejelser om blandt andet personalepolitik, efter- og videreuddannelse af medarbejderne og virksomhedens indsats i den grønne omstilling.

CO-industri kan igen i 2021 konstatere, at der er en solid interesse om samarbejdsprisen. Det skyldes ikke mindst, at medlemsforbundene både centralt og lokalt er gode til at sprede budskabet om prisen. CO-industri laver hvert år materiale til både fysisk uddeling og til deling på sociale medier, som forbund og afdelinger kan bruge til at gøre tillidsrepræsentanterne opmærksomme på prisen, så de gode samarbejdspladser kan komme frem i lyset og blive hyldet.

Derfor er det også glædeligt at se, at ikke færre end 14 virksomheder i 2021 blev indstillet til prisen. Tre af virksomhederne var med i opløbsfeltet, da årets samarbejdsplads skulle findes. Udover Johnson Controls Denmark, som løb med prisen, var handlingselskabet Aviator i Kastrup og beslagproducenten Simpson Strong-Ties i Boulstrup ved Odder tæt på.

Med CO-industris Samarbejdspris modtager virksomheden en statuette af kunstneren Stig Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, som 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 2022.

Lønsystemer

Lønkonulentens primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønsystemer i samarbejde med de lokale parter. Der har været afholdt cirka 130 konsulentbesøg på cirka 30 virksomheder ved årets udgang.

Mødeaktiviteten har været meget varierende på grund af coronasituationen, dog har der været afholdt lønmøder igennem hele året, da løn i virksomheden ofte betragtes som kritisk for produktionen. Lønkonulentene har dog enkelte virksomheder, som på grund af ekstra travlhed i produktionen, har udskudt implementeringen af et nyt lønsystem til 2023.

Flere og flere virksomheder efterspørger fortsat mere arbejdskraft, særligt velkvalificeret. Der ses stadig et stort ønsket om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Hvorimod resultatløn er gledet lidt i baggrunden. Funktionsløn ses også brugt på virksomheder for at imødegå efterspørgsel på nøglemedarbejdere.

For at sikre en succesfuld indførelse af det nye lønsystem har lønkonulentene nogle særlige indsatsområder, som sættes i kraft, særligt i årene efter lønsystemet er taget i brug.

De særlige indsatsområder er bedre uddannelse af mellemledere og tillidsrepræsentanter i systemet og ikke mindst en sikring af systemet, så det kan overleveres til nye aktører.

En bedre styring af de aktiviteter, som pågår i arbejdet med lønsystemet, så det fastholder en ensartethed, altså god planlægning.

Et andet værktøj, der bliver brugt stadig hyppigere, er en fast tidsplan kaldet årshjul, som udarbejdes sammen med lønsystemet. Værktøjet hjælper med at holde styr på, hvornår der skal tages højde for særlige emner i forbindelse med lønsystemet.

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter er et tilbud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster. Kurset skal klæde tillidsrepræsentanten på til det daglige samarbejde med udspring i samarbejdsaftalen. Der undervises i arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, grøn omstilling, samt gives en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

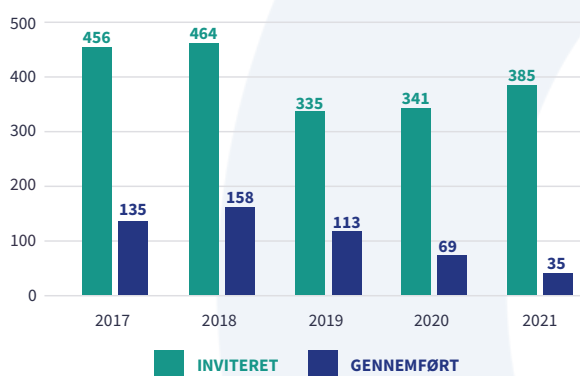
Kurserne blev hårdt ramt i forbindelse med coronasituationen i 2021, hvor fem kurser blev aflyst. Genstarten har været præget af meget små hold, hvor først årets sidste kursus blev gennemført med fuldt hold.

Kursister, der har fået aflyst kurser grundet coronasituationen, er blevet kontaktet efterfølgende og har modtaget tilbud om nye kurser.

Der er fortsat fokus på, hvordan der kan tiltrækkes flere nyvalgte til samarbejdskurset, og det arbejde vil blive fortsat i 2022.

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2017-

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2017-2021:



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

I første halvdel af 2021 har ESU-arbejdet været præget af coronasituationen. CO-industri har foretaget interne undersøgelser, der tydeligt viser, at virksomheder, der har holdt fysiske ESU-møder, hører til sjældenheden. I den forbindelse opstår der en risiko for, at virksomhederne for fremtiden ønsker at flytte stadigt større dele af ESU til online platforme. Dette taler ind i en større udfordring, som ESU-området oplever på europæisk plan – forholdet mellem information og høring. Mange ESU-medlemmer ytrer, at de modtager information for sent til at kunne indgå i en reel høringsproces. Det er CO-industris holdning, at et online møde fungerer udmærket, hvis indholdet har orienterende karakter. Derfor må det eftertrykkeligt anbefales, at ESU-arbejdet fortrinsvis foregår fysisk for at bibeholde en reel proces for information og høring.

CO-industri holdt den årlige ESU-konference i Middelfart i juni 2021. Som i 2020 bar indholdet præg af, at det ikke har været muligt at få internationale ESU-eksperter på besøg. Det gav imidlertid muligheden for at drøfte ESU i en større samfundsmæssig kontekst, hvilket – målt på deltagernes evaluering – har været ganske givtigt. På konferencen var der blandt andet oplæg om international selskabsbeskatning, kommende EU-direktiver og pensionselskabers investeringer i grøn omstilling.

Desuden afholdt CO-industri et seminar for gruppen af tillidsfolk i de danske ESU – denne gang med et virksomhedsbesøg på Danfoss Power Solutions A/S og et oplæg om Danfoss' bidrag til den grønne omstilling.

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 følger af de økonomiske, politiske og kulturelle trends, der præger de globale markeder.

2021 har selvsagt været et turbulent år for bestyrelserne i danske aktie- og anpartsselskaber i fremstillingssektoren. Til trods for den usikkerhed, der har hersket på de globale markeder på grund af coronasituationen, har dansk industri klaret sig godt i krisen. Andelen af konkurser har været forbløffende lav – faktisk lavere end i årene før krisen – antageligt på grund af kompensationsordninger og hjælpepakker. Nu ser bestyrelserne ind i en ny periode, hvor konkurrencen formentlig vil blive skærpet, da disse kompensationer hører op.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt 1. september 2021. Topmødet havde besøg af økonomiprofessor Philipp Schröder, som har siddet i flere corona-ekspertgrupper og rådgivet regeringen. Her fik de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig indføring i de økonomiske mekanismer, der kommer i spil, når staten støtter markedet så markant som under COVID-19.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har ved flere lejligheder ytret ønske om at kvalificere sig sprogligt i bestyrelsen og blive bedre til at få deres argumenter til at slå igennem. Derfor havde topmødet også besøg af rådgivervirksomheden Rhetor, som holdt foredrag og workshops om kommunikation i bestyrelser.

CO-industri mener, at grøn omstilling bør være et emne, bestyrelser inddrages i. Det er imidlertid svært at finde bestyrelsesmedlemmer, der har haft lejlighed til at drøfte sagen fra et medarbejderperspektiv. CO-industri opfordrer til, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer rejser spørgsmålet ude på virksomhederne, så virksomheden kan forberede SU på klimamæssige forandringer på arbejdspladsen.

CO-industri har i de seneste år oplevet en række eksempler på medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der ikke kendte den service, CO-industri tilbyder. Derfor har CO-industri i sidste halvdel af 2021 besøgt en række fora for at reklamere for den service, som tilbydes. Håbet er, at organisationens udstilling på 3F's industrilandsmøde, Dansk Metals faglige akademi og andre steder kan bidrage til, at alle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtager rettidig professionel rådgivning.



Internationalt samarbejde



Minimumsløn i Europa har i sagens natur fyldt meget på det internationale område i 2021. I 2020 lancerede EU-kommisjonen sit udkast til et direktiv for tilstrækkelig minimumsløn i EU. Direktivet risikerer at være gift for den danske forhandlingsmodel, da medlemsstaternes regeringer bliver pålagt at sikre en tilstrækkelig minimumsløn for alle lønmodtagere 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 politisk indblanding direkte i den danske forhandlingsmodel, hvor arbejdstagere og arbejdsgivere traditionelt selv håndterer forhandlinger om løndannelse og arbejdsvilkår.

CO-industri frygter, at de garantier, som er indskrevet i direktivudkastet, ikke vil være tilstrækkelige til at sikre den danske forhandlingsmodels uafhængighed af det politiske system, når og hvis spørgsmålet bliver forelagt EU-Domstolen. Juraprofessor Jens Kristiansen, Københavns Universitet, vurderer, at de anvendte traktatbestemmelser i forslaget ikke giver EU-Kommissionen hjemmel til at regulere dette område.

CO-industri har derfor i samarbejde med sine medlemsorganisationer og organisationerne i Nordic IN sat alle ressourcer ind på at bremse forslaget.

EU's ministerråds juridiske tjeneste vurderede i foråret 2021, at der er hjemmel til at regulere løn som et arbejdsvilkår og derved undgå undtagelserne i traktaten. Tjenesten vurderede dog også, at forslaget til direktiv ikke i sin helhed kunne vedtages med kvalificeret flertal i Ministerrådet, men at der skal ske ændringer flere steder.

Det er fortsat Jens Kristiansens vurdering, at der ikke er hjemmel til at regulere området.

Alligevel tog sagen et skridt i den forkerte retning set med danske øjne, da EU's beskæftigelsesministre i begyndelsen af december stemte ja til videre forhandlinger om direktivet om at indføre europæisk mindsteløn. Den danske beskæftigelsesminister stemte nej.

Under forhandlingerne i Ministerrådet blev der givet en række indrømmelser til Danmark og Sverige. Det fik den svenske regering, som ellers hidtil havde bakket den danske indstilling op, til at stemme ja til indstillingen. Den svenske beskæftigelsesminister mente, at indrømmelserne indebærer, at Sverige ikke tvinges til at indføre mindsteløn. Samtidig var den svenske indstilling, at et ja til indstillingen vil give større mulighed for at sidde med ved forhandlingsbordet og påvirke den videre behandling. En holdning, som hverken den danske regering eller fagbevægelse deler.

Over for Rådets udspil står desuden et langt mere vidtgående forslag fra Europa-Parlamentet. Hvis det imødekommes, vil det udgøre store udfordringer for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Forhandlingerne mellem Rådet og Parlamentet begynder i starten af 2022. Her vil Frankrig som formandskabsland repræsentere Ministerrådet, og vedtagelse af et direktiv om europæisk mindsteløn er meget højt prioriteret af præsident Macron.

Både Rådet og Parlamentet skal senere tage stilling til det kompromisforslag, man når frem til i forhandlingerne.

Forslaget om en europæisk mindsteløn er også blevet drøftet i de internationale fora, hvor CO-industri er repræsenteret. CO-industris formand Claus Jensen fastslog således i april på et møde i den europæiske organisation for industriansatte, industriAll Europe, at den danske model kan være til stor inspiration for resten af Europa. Derfor er det sprængfarligt for den danske og den nordiske model, hvis EU får lov til at blande sig i løn og overenskomster.

Samme melding leverede han på Nordisk Forums møde i august, hvor han blev genvalgt som formand for Nordic IN, som samler mere end en million industriarbejdere i Danmark, Norge, Sverige, Finland og Island. CO-industri var vært ved mødet, som blev afholdt på Metalskolen Jørlunde. Det overordnede emne var den nordiske models muligheder og udfordringer. Blandt andre finansminister Nicolai Wammen (S), Søren Kaj Andersen fra FAOS og professor, dr.jur. Jens Kristiansen holdt oplæg. Reijo Paananen blev genvalgt som generalsekretær.

I juni afholdt industriAll Europe sin kongres online på grund af coronasituationen. Kongressen skulle egentlig have været afholdt i 2020. På kongressen blev der blandt andet vedtaget en handlingsplan for perioden 2021-2023 med fokus på genopretningen efter coronasituationen. Der var genvalg til præsident Michael Vassiliadis, vicepræsident Claus Jensen, generalsekretær Luc Triangle og nyvalg til vicegeneralsekretærene Isabelle Barthes og Judith Kirton-Darling. CO-industris næstformand Mads Andersen blev genvalgt til eksekutivkomiteen, ligesom konsulent i Dansk Metal Pia Haandbæk blev valgt ind.

I IndustriAll Europe har den grønne omstilling fyldt en del i debatterne. Drøftelserne går på, hvordan den europæiske fagbevægelse kan sikre sine medlemmer indflydelse på de grønne tiltag, som skal gennemføres. Ligesom det er et fokuspunkt at sikre, at arbejdspladserne bevares og medarbejderne kommer godt ud på den anden side af den omstilling, som skal til for at skabe en grønnere planet. CO-industri

har påpeget, at den grønne omstilling i Danmark ses som en mulighed snarere end en trussel, og at analyser peger på, at den grønne omstilling inden for de næste 10 år vil medføre en million nye job i Europa.

Også IndustriAll Globals kongres blev udskudt i 2020 og blev derfor afholdt online i september 2021 på grund af coronasituationen. Atle Høie, vicegeneralsekretær og tidligere international sekretær i Fellesforbundet i Norge, blev valgt som ny generalsekretær. Han erstattede Valter Sanchez. Mads Andersen blev genvalgt til eksekutivkomiteen.

Coronasituationen har i høj grad sat sit præg på det internationale faglige arbejde. Det er tydeligt, at den danske model og de utallige trepartsaftaler har været en afgørende faktor for, at Danmark er kommet bedre gennem krisen end mange andre steder.

I Tyskland indgik IG Metall region Nordrhein-Westfalen en såkaldt pilotaftale, som blev brugt i de øvrige regioner, hvor der blev forhandlet. Aftalen resulterede blandt andet i en coronabonus på 500 euro, lønstigninger på 2,3 procent i juli 2021, som dog først udbetales i februar 2022, samt mulighed for, at virksomheder i økonomiske vanskeligheder kan reducere arbejdstiden i op til tre år, dog under løfte om ikke at afskedige medarbejdere. Kombineret med den kollektive aftale fra 2019, hvor der etableres en slags fritvalgskonto, er der nu blevet åbnet mulighed for en firedages arbejdsuge med, hvad der ligner delvis lønkomensation.

I Finland har virksomheden UPM inden for skovsektoren valgt at opsige overenskomsten for de funktionæransatte. De skal i stedet overgå til individuelle forhandlinger, hvilket er endnu et angreb på det aftalesystem, som det finske arbejdsmarked hviler på. Nordic IN's Styrelse har vedtaget en resolution, der fordømmer UPM's handling og støtter op om de finske forbund i deres kamp.

Den danske supportgruppe i forhold til Baltic Organising Academy har besluttet at lade kontrakten med den organiser, der er tilknyttet Litauisk Metal, løbe ud, da resultaterne af organiseringsarbejdet ikke er tilfredsstillende. I stedet vil der blive ansat en ny organiser i slutningen af 2021 eller begyndelsen af 2022.

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.

Det traditionelle Arbejdsmiljø Roadshow rundt til 10 byer i Danmark måtte desværre aflyses i 2021 på grund af coronasituationen.

Der var ved året start gang i 14 aktiviteter, heraf en i regi af Dialogforum. Der var vedtaget otte nye aktiviteter til start i 2021. De fleste nye aktiviteter var rettet mod en eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2021-indsatsområder: ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. I løbet af året blev BFA Industri tovholder på endnu en Dialogforum-aktivitet: "Hvor går grænsen? Del 2".

BFA Industri fik fra Beskæftigelsesministeren umiddelbart inden julen 2020 oplyst, at der ekstraordinært var tildelt BFA Industri 14,8 millioner kroner til arbejdspladsnære aktiviteter. Det medførte en hektisk aktivitet det første halvår, hvor det skulle besluttes, hvordan BFA Industri ville udmønte de arbejdspladsnære aktiviteter. Beslutningen blev, at der skulle etableres en konsulenttjeneste bestående af seks konsulenter - tre ansat i arbejdsgiverorganisationerne DI (to) og TEKNIQ arbejdsgiverne (en) og tre ansat i CO-industri.

Konsulenterne er sat sammen i tre teams af to personer. Opgaven er at besøge virksomheder og inspirere dem til at gøre en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Besøgene aftales på forhånd, og der lægges vægt på, at såvel arbejdsgiver som lønmodtagere er repræsenteret ved snakken med konsulenterne.

Det lykkedes at komme i gang med besøg i slutningen af september. Ved årsskiftet var der gennemført 63 besøg. Stort set alle besøg har medført positive reaktioner fra de besøgte virksomheder.

Konsulenternes indsats skal gerne kunne medvirke til, at de branchemål BFA Industri i 2021 satte for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030 indfries.

Der er i 2021 udgivet 11 nye eller reviderede vejledninger fra BFA Industri. I samarbejde med andre BFA'er har BFA Industri udgivet en revideret udgave af vejledningen om zoonoser (sygdomme, der kan smitte fra dyr til mennesker).

BFA Industri har i 2021 måttet konstatere, at det igen blev et noget anderledes år, end der var planlagt. Restriktioner og nedlukning gjorde, at DM i Skills blev uden BFA Industri og "ARBEJSMILJØBAREN". Folkemødet på Bornholm blev delvist afholdt som et digitalt event. Her var BFA Industri i samarbejde med de øvrige BFA'er og Arbejdsmiljørådet repræsenteret med tre online-events.

Heldigvis var samfundet lukket så meget op i efteråret, at det lykkedes at få afholdt "Arbejdsmiljø Topmøde 2021". 835 havde tilmeldt sig dette endagsarrangement.

BFA Industri har besluttet at igangsætte 10 nye aktiviteter i 2022. 16 igangværende aktiviteter forsættes i 2022.

I 2021 er der afsluttet ni aktiviteter.

Alle materialeudgivelser kan bestilles via CO-industris hjemmeside: www.co-industri.dk/pjecer eller downloades fra BFA Industris hjemmeside: www.bfa-i.dk.

I 2022 er det håbet, at der er normale tilstande igen, så det vil være muligt at gennemføre de mange formidlingsaktiviteter, hvor der sættes på fysisk fremmøde.

Som sidste år har BFA Industri fået tildelt ekstraordinære midler. Denne gang to portioner på henholdsvis en million kroner fra overskydende midler fra fastholdelsesindsatsen og 10,5 millioner kroner fra overskydende midler i en indsats til SMV'er. Den ene million kroner, som er øremærket tiltag, som skal medvirke til, at ældre medarbejdere bliver længere på arbejdsmarkedet, skal anvendes i 2022. De 10,5 millioner kroner skal anvendes til arbejdspladsnære indsatser i perioden 2022-2023. Der vil som noget af det første i 2022 blive udarbejdet planer for anvendelse af disse ekstra midler.

Fokusområderne vil være formidlingsindsats, revision af ældre materialer, konsulenttjeneste og nye materialer om ergonomi, ulykker, instruktion/oplæring og psykisk arbejdsmiljø.

BFA Industri består af:

Arbejdstagerne:

Peter Poulsen og Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal	2
Ole Jespersen og John Villadsen, 3F Industri	2
Heidi Lisette Bille 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
Cartsen Bøg, GraKom	1
Thomas Rønnow, Danske Medier Arbejdsgiver	1

Arbejdslederne:

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

Lederne henregnes til rådets arbejdsgiverside.

Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2021-2022 er det arbejdsgiversiden, som har formandskabet.



Kommunikation



CO-industris kommunikationsafdeling informerer internt og eksternt om organisationens arbejde. Det sker blandt andet via hjemmesiderne co-industri.dk og okfakta.dk samt gennem CO-Magasinet, nyhedsbreve, to facebooksider, pjecer og pressekontakter.

I 2021 har indsatsen især været koncentreret om CO-industris hjemmeside, CO-Magasinet og CO-industris Facebookside.

På hjemmesiden er alt indhold, som er målrettet tillidsvalgte, blevet samlet. Nu kan de se det indhold, som er åbent for alle sammen med det indhold, som er forbeholdt tillidsvalgte samt ansatte og valgte i medlemsforbundene, på samme side. Indholdet er samlet i temaer, så den tillidsvalgte nemt kan få overblik over alt relevant indhold.

Siden er blandt andet blevet opdateret med to større temaer om hjemmearbejde og lokale lønforhandlinger.

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.

CO-Magasinet er fortsat et væsentligt omdrejningspunkt for CO-industris kommunikation til forbund og tillidsvalgte. Formålet 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.

Magasinet udsendes seks gange om året. Den mest populære udgivelse var årets første med overskriften ”16 tips til din lønforhandling”. Artikler om løn er i det hele taget mest populære. Artikler om uddannelse og lokalaftaler har også mange læsere.

CO-industri åbnede sin Facebookside i andet halvår af 2020. Den bliver især anvendt til at sikre ekstra synlighed omkring CO-industris aktiviteter – herunder kurser, konferencer og konsulentordninger. Målgrupperne er især medlemsforbund og tillidsvalgte. I 2021 blev der publiceret 59 opslag på siden.

I 2022 vil opmærksomheden især blive rettet imod OKFakta, der er målrettet information om overenskomsterne og forhandlingerne af disse. Her anvendes to kanaler - nemlig en hjemmeside og en Facebookside.

OKFakta blev lanceret i 2019 med henblik på overenskomstfornyelsen i 2020. Det overordnede formål med OKFakta er at øge kendskabet til den demokratiske proces, der ligger bag tilblivelsen af overenskomsterne, samt indholdet i overenskomsterne og betydningen af den danske model.

Desuden skal OKFakta gøre det muligt for medlemmerne at drøfte overenskomstforliget, når det er på plads, på et oplyst grundlag.

Den økonomiske udvikling



Hvor 2020 var et ekstraordinært år, da coronapandemien brød ud, så er vindene vendt i 2021. Økonomien har genrejst sig på trods af, at pandemien fortsat raser både i Danmark og i resten af verden. Meget tyder på, at den nuværende omikron-variant er mildere end nogen af de tidligere, og det giver anledning til en vis optimisme i forhold til den økonomiske udvikling.

2021 har da også vist fremgang i alle relevante nøgletal. Produktionen stiger, beskæftigelsen stiger, eksporten stiger og arbejdsløsheden falder. Samtidig ser prognosemagerne også positivt på fremtiden.

Regeringen skønner i sin prognose fra december 2021, at det danske BNP vil stige med 3,9 procent i 2021 og yderligere med 2,8 procent i 2022 og 2,1 procent i 2023. Der lægges altså op til en ganske positiv økonomisk udvikling i de kommende år.¹ De Økonomiske Råd har også et positivt syn på udviklingen i dansk økonomi. Og da deres rapport er fra oktober, er den på lange stræk allerede overhalet af virkeligheden. Prognosen i vismandsrapporten fra oktober 2021 vurderer, at væksten i BNP i 2021 bliver på 3,9 procent. Herefter forventer vismændene, at væksten i 2022 lander på 3,6 procent.² Altså lidt mere positiv end regeringens vurdering. Det kan skyldes, at regeringen havde kendskab til omikron-varianten af corona. En viden som De Økonomiske Råd ikke havde i oktober.

Betragter man udviklingen i BNP er det tydeligt, at Danmark er sluppet bedre gennem krisen end både de globale økonomier og EU-gennemsnittet. Nedenstående figur 1, viser udviklingen i BNP siden 2005. Det er tydeligt, at faldet i det danske BNP er mindre dramatisk end i både EU og globalt. En stor del af årsagen skal nok findes i tre forhold. Først og fremmest var dansk økonomi meget stærk, da krisen ramte. Derudover har der været ført en rigtig fornuftig økonomisk politik, der har været med til at holde hånden under økonomien og arbejdspladserne, og endelig har arbejdsmarkedets parter vist stor ansvarlighed gennem indgåelse af en lang række trepartsaftaler.

Figuren viser også, at genopretningen bliver mindre kraftig i Danmark. Her er dog noget, der tyder på, at den faktiske udvikling har overhalet prognosen fra IMF. Ikke desto mindre peger de globale prognoser også på en fornuftig genopretning i den globale økonomi.

Det er dog værd at hæfte sig ved, at der fortsat er mange usikkerheder globalt set. I Kina slås der hårdt ned på selv ret små smitteudbrud. Det kan være med til at forvride de globale varestrømme og måske i nogle tilfælde bremse dem næsten helt op. Samtidig er det tydeligt, at der ikke er lige godt styr på pandemien alle steder, og vi har formentlig endnu ikke set den sidste variant. Læg hertil politiske modsætninger mellem Kina og Vesten og ikke mindst mellem Rusland og Vesten, så fremstår der et billede af en global økonomi, som ikke bare er i smult vande.

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)

¹ Økonomisk redegørelse, december 2021. Kilde: https://fm.dk/media/25361/oekonomisk-redegoerelse-december-2021_web.pdf, tabel 1.3

² Dansk økonomi, efterår 2021 – Vismandsrapport. Kilde: https://dors.dk/files/media/rapporter/2021/e21/endelig_rapport/dansk_oekonomi_efteraar_2021_web.pdf

Styrken i dansk økonomi og i virksomhedernes konkurrencekraft afspejler sig i høj grad også i den danske eksport. Det er klart, at når økonomien rejser sig i de lande, vi handler mest med, så vil det generelle forbrug stige, og den danske eksport vil dermed også stige. 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. Men den understreger samtidig styrken hos de danske eksportvirksomheder, for selv da væksten var negativ i Sverige og Tyskland steg den danske eksport.

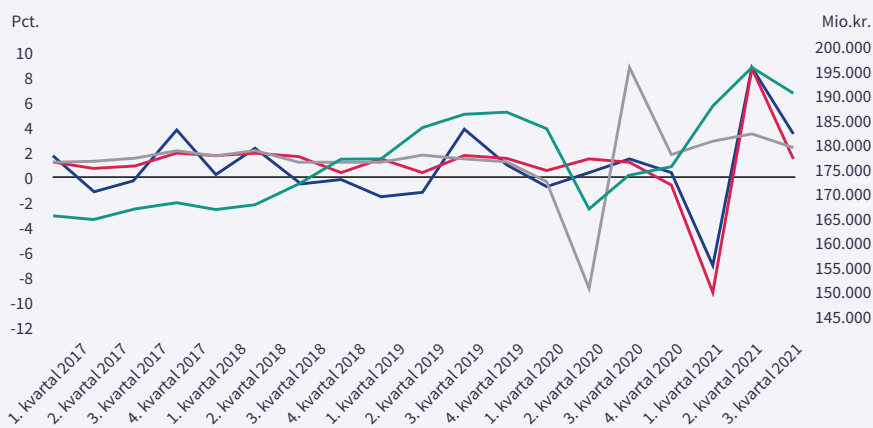
Retter man blikket mod den danske situation på arbejdsmarkedet, danner der sig ligeledes et billede af en virkelig stærk økonomi, jf. figur 3. Da coronasituationen ramte i 2020 havde det øjeblikkelig indvirkning på beskæftigelsen. Fra 1. til 2. kvartal 2020 faldt den samlede beskæftigelse med mere end 79.000 mennesker. Allerede i 3. kvartal 2020 steg beskæftigelsen igen og cirka 50.000 personer kom i arbejde. Det var især beskæftigelsen inden for turisme, hotel og restauration, der blev hårdt ramt.

Industrien har ikke været lukket ned, og blev dermed primært ramt indirekte dels gennem faldende forbrugertillid og 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 afsted til de globale markeder.

Efter nedlukningen i december 2020, der igen gav et fald i den samlede beskæftigelse, har udviklingen kun gået én vej: op. Og i de seneste mange måneder har Danmark slået rekord efter rekord i beskæftigelsen. Også her har økonomien og den danske model vist sin styrke.

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 lønkomensation og aftaler om arbejdsfordeling, der har hjulpet til at holde hånden under de ansatte. Inden for industrien må man også fremhæve den stærke konkurrenceevne.

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

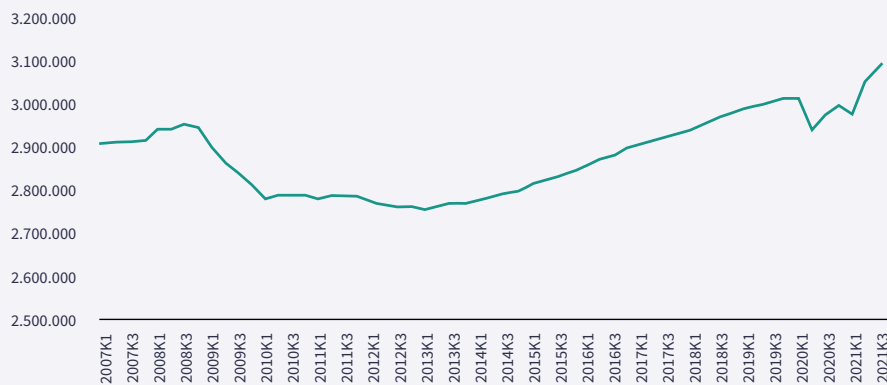


Kilde: Danmarks statistik, Eurostat og Bureau of Economic Analysis (BEA)

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 blev industriens produktion og omsætning ligeledes ramt af

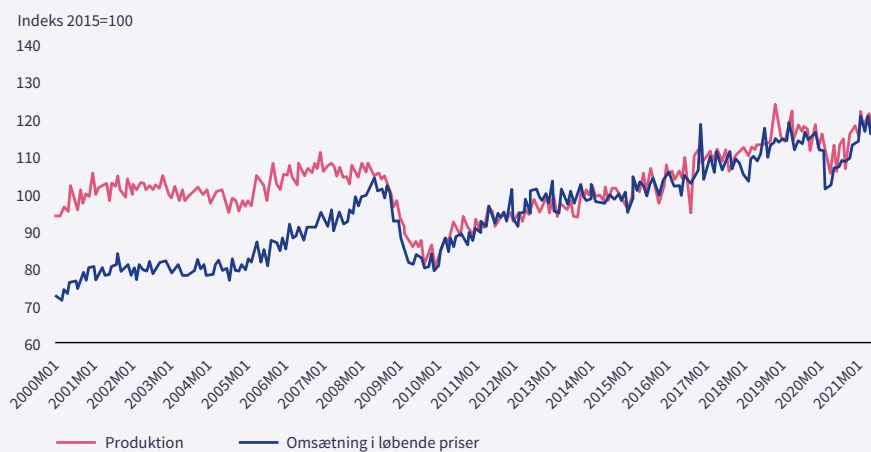
coronasituationen. Efter et par måneders fald i pandemiens start, har industrien haft en klart opadgående tendens i produktion og omsætning, jf. figur 4. Så også her ses styrken hos de danske industrivirksomheder.

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



Anm.: Seneste version er 3. kvartal 2021 Kilde: Danmarks statistik

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



Anm.: Seneste observation er oktober 2021 Kilde: Danmarks statistik

Arbejdsløshedsprocenten i de fire største medlemsgrupper i CO-Industri fremgår af *tabel 1*. Hvor vi i 2020 var vidne til markante stigninger i arbejdsløsheden som følge af coronasituationen, så er udviklingen vendt i 2021. I januar til november 2020 lå landsgennemsnittet i ledighedsprocenten på 4,8 procent. 3F, HK og Teknisk Landsforbund lå over landsgennemsnittet i perioden, mens Dansk Metal lå under. I tilsvarende periode 2021 er landsgennemsnittet faldet til 4,1 procent. De største fald ses hos 3F og Teknisk Landsforbund med -1,2 og -1,1 procentpoint, mens Dansk Metal og HK begge har faldt på cirka et procentpoint.

På langt sigt er produktiviteten den drivende kraft bag lønudviklingen. 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 beskeden nominal lønfremgang, men en pæn reallønsfremgang, hvilket i høj grad skyldes lav inflation, *jf. figur 5*. Den lave inflation ser dog ikke ud til at holde ved. I 2021 endte den således på 1,9 procent med en tendens til stigning i andet halvår. Det peger i retning af risiko for, at den noget højere inflation bider sig fast. Og regeringen forventer, at vi kommer til at se inflation på henholdsvis 2,2 procent og 1,8 procent i 2022 og 2023.

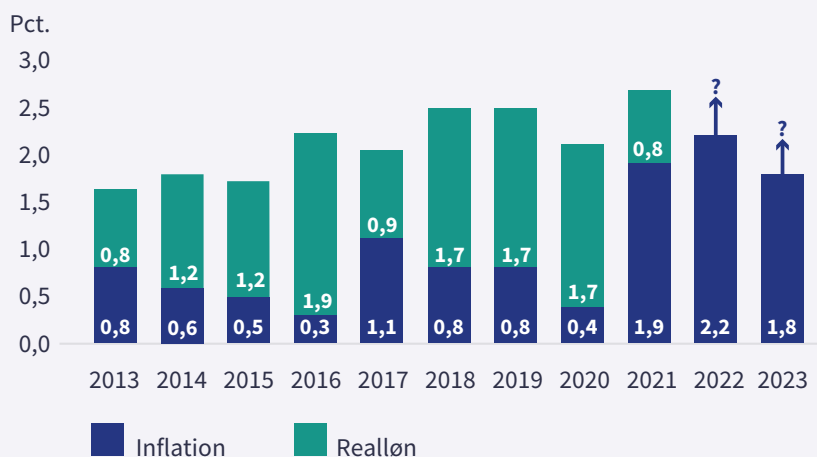
Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fire største medlemsforbund, januar-november.

Fuldtidsledige* (pct.)	2020	2021	Ændring, procentpoint
3F	7,0	5,8	-1,2
HK	5,4	4,6	-0,8
Dansk Metal	4,2	3,2	-1,0
Teknisk Landsforbund	7,3	6,2	-1,1
Hele landet**	4,8	4,1	-0,8

Anm.: Bygger på perioden januar-november 2021 i forhold til samme periode i 2020. * Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. ** Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken. Bemærk, at EI-forbundet pr. 1. januar 2021 indgår i Din Faglige A-kasse og derfor ikke længere indgår selvstændigt i tabellen.

Kilde: Danmarks Statistik (tabel AUP03).

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



Anm.: Tallene på toppen af søjlerne angiver den nominelle lønstigningstakt i fremstillingssektoren. Tallene for 2021 er baseret på lønudviklingen i årets første tre kvartaler.

Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik, Økonomiske Redegørelse december 2021 og egne beregninger.

Publikationer 2021

BFA-industri:

Fokus på sygefravær	februar 2021
Støj – kom godt i gang	februar 2021
Sikre maskiner	februar 2021
Kemisk risikovurdering	februar 2021
Elektromagnetiske felter	februar 2021
Natarbejde	februar 2021
Materialeoversigt	februar 2021
Introduktionsfolder til natarbejde og helbreds kontrol	juni 2021
Håndbog om zoonoser	september 2021
Forebyg og håndter krænkende handlinger	oktober 2021
Grib ind – forbyg mobning	oktober 2021
Kemisk arbejdsmiljø	november 2021

CO-industri:

Nyhedsbrev om lokale lønforhandlinger	februar 2021
CO-industris Årsrapport	april 2021
Selvvalgt uddannelse i industrien - revideret	juni 2021
CO-magasinet	seks gange om året
Nyhedsbrev for MAB	løbende
Nyhedsbrev for ESU-medlemmer	løbende

TekSam

Grøn omstilling i samarbejdsperspektiv	oktober 2021
--	--------------
