

2022

CO-industris Årsrapport 2022





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 2022
Udgivet af CO-industri marts 2023

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Michael Jørgensen, Allan Petersen, Dennis Jensen, Frederik Gjern Sørensen, Carlo Søndergaard, Stig Kjærulf Pedersen, Mary-Ann Skovning, Keld Brødsgaard, Claus Krogh Hansen, Jan Grimstrup, Gunnar Krarup Andersen, Annette Riber Madsen, Lidia Bay, Emil Drevsfeldt Nielsen, Sara Lützen, Erik Bjørsted, Katrine Thornfeldt Sørensen og Dorthe Kragh

Foto: Foto: Michael Drost-Hansen, Brian Rasmussen, Kristian Brasen, Palle Peter Skov, Jens Bach og Unsplash.

Layout: Ferslew Grafik
ISBN: 978-87-93916-93-7
CO-Meddelelse: 2023/024

Indholdsfortegnelse

Forord	4	Lærings spil til tillidsrepræsentanter om masseafskedigelse	42
CO-industri 2022	6	Inkasso	43
Regnskab	8	Virksomhedsoverdragelse	43
Året i CO-industri	9	Samarbejdsområdet	44
Udvalgene	11	TekSam	45
Overenskomstudvalg	12	Temadage om psykisk arbejdsmiljø	46
Tillidsrepræsentantudvalg	13	Trivselsundersøgelser	46
Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg	14	Kompetenceudvikling	48
Pensionsudvalg	14	CO-industris Samarbejdspris	48
Miljøudvalg	15	Lønssystemer	49
Uddannelsesudvalg	16	Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	49
Industriens lønssystemudvalg	16	Europæiske Samarbejdsudvalg	50
Støberudvalg	17	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	50
Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	17	Internationalt samarbejde	51
Regional Industripolitisk Udvalg	18	BFA Industri	54
Overenskomster m.m	19	Kommunikation	57
Optaktsmøder	20	Den økonomiske udvikling	59
Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler	21	Publikationer i 2022	64
Industriens Kompetenceudviklingsfond	21		
Det fagretlige område	23		
Fagretlig behandling	24		
Faglig voldgift	26		
Faglig opdatering	40		
Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger	40		
Pension	40		
Uddannelsesfonde	41		

Forord



Forberedelserne til OK23 har i høj grad præget CO-industri i det seneste år. Der er ingen tvivl om, at overenskomstforhandlingerne denne gang vil blive særdeles svære.

Over flere år har vi kunne konstatere, at lønudviklingen ikke står mål med virksomhedernes indtjening. Det er en helt central del af minimallønoverenskomsterne, at tillidsrepræsentanter og ledelse forhandler lønstigninger med udgangspunkt i de lokale forhold. Lønstigningerne aftales med udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder blandt andet ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Det er bare ikke det, der sker nu. Derfor kommer vores fokus ved overenskomstfornyelsen til at være på, hvordan vi i fremtiden sikrer os, at lønudviklingen følger med virksomhedens indtjening.

Vores topforhandlere Claus Jensen og Mads Andersen har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne oplevet stor opbakning fra industriens tillidsrepræsentanter og deres kolleger. Over 1.300 tillidsrepræsentanter deltog i de otte optaktsmøder forud for forhandlingerne, og deres bidrag er et uundværligt bidrag til fornyelsen af overenskomsterne.

Dertil kommer de 548 forslag til forbedringer af overenskomsterne, som er Claus Jensen og Mads Andersen har med sig til forhandlingerne. Forslag, der er baseret på de mange forslag til overenskomstfornyelserne, som medlemmer, tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund har debatteret og indsendt.

Vores forhandlere er godt forberedte, og de er klar til at gøre alt, hvad de kan for at sikre et godt resultat.

Overenskomstfornyelserne bliver ganske sikkert forstyrret af, at det regeringsgrundlag, som den nye regering præsenterede i december, indeholder forslaget om at afskaffe en helligdag – sandsynligvis store bededag. Det er efter vores opfattelse et alvorligt og helt uacceptabelt indgreb i overenskomsterne og den danske model.

Her er det væsentligt at være opmærksom på, at det er politikernes ansvar at tage sig af lovgivningen, og det er overenskomstparternes ansvar er at forhandle overenskomster ud fra de rammer og muligheder, der er for det.

Det er vigtigt at medlemmerne er opmærksomme på, at det er overenskomstresultatet, der er til afstemning, når de skal afgive deres stemme ved urafstemningen. Et resultat, som er baseret på de mange input, ideer og erfaringer, som de har givet videre til vores forhandlere via overenskomstforslag og optaktsmøder.

Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-industri 2022



CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2022 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 228.975 medlemmer (pr. 1. januar 2022).

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 Industrigruppen
René Nielsen	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industrigruppen
Pia Maul Andersen	3F Industrigruppen
Simon Tøgersen	HK Privat
Gitte Geertsen	HK Privat
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Jannik Frank Petersen	Teknisk Landsforbund
Henrik W. Petersen	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)

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

Regnskab

Regnskab for CO-industri 2022 i hovedtal:

Indtægter	
Kontingent	35.910.149
Andre indtægter	20.803.073
Indtægter i alt	56.713.222
Udgifter	
Kontingent	4.649.959
Konferencer	1.989.533
Kurser	173.756
Møder	1.153.250
Personaleomkostninger	28.273.335
Publikationer	1.237.617
Afskrivninger	140.371
Andre driftsudgifter	15.863.336
Omkostninger i alt	53.481.157
Resultat før finansielle poster m.m.	3.232.065
Finansielle poster	-13.266.592
Resultat før foreningsskat	-10.034.527
Skat af årets resultat	0
Årets resultat	-10.034.527

CO-industris regnskab for 2022 viser indtægter på 56,7 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2022 med samlede udgifter på 53,5 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretslige møder, kontingenter samt tilbagebetaling til forbundene.

Året i CO-industri

Januar

CO-industri indledte sammen med Dansk Industri (DI) og Lederne det traditionelle Arbejds miljø Roadshow til 11 forskellige byer rundt om i landet. På møderne blev der præsenteret værktøjer til løsning af konkrete arbejdsmiljøforhold.

Februar

Thomas Hoelgaard tiltrådte som international konsulent i CO-industri.

Lidia Bay vendte tilbage til CO-industri efter orlov.

TekSam afholdt tre temadage om bæredygtighed og grøn omstilling.

Marts

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

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri det første af tre temadage med titlen ”Grib ind – forebyggelse af krænkende handlinger”.

April

Kontorassistent Linda Knudsen kunne fejre 25-års jubilæum i CO-industri.

Gitte Rosenørn Møller tiltrådte som barselsvikar for Trang Vu Løgstrup.

Christina Sisseck tiltrådte som kontorassistent.

Maj

Årets konference for medarbejdervalgte repræsentanter i Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) løber af stablen.

Kontorassistent Ina Christensen kunne fejre 10-års jubilæum i CO-industri.

CO-industris personaleforening COP fejrede 25-års jubilæum



Juni

Nadia Jasmin Majholt tiltrådt som kontorassistent.

TekSam afholdt to temadage samt et webinar om diversitet på arbejdspladsen.

CO-industri afholdt sammen med Dansk Industri forhandlerkonference

CO-industri afholdt Underviserkonference.

August

Kontorelev Tine Andersen blev færdiguddannet.

September

Maya Södergren begyndte som kontorelev.

CO-industri og Dansk Industri indgik 5. september en aftale om køreplan for overenskomstforhandlingerne 2023.

16. september var sidste frist for at indsende overenskomstforslag til CO-industri.

Oktober

TekSam Årsdag 2022 blev afholdt med temaet diversitet.

BFA Industri afholdt Arbejds miljø Topmøde 2022.

November

DISA Industries i Taastrup modtog CO-industris Samarbejdspris 2022.

Som optakt til overenskomstforhandlingerne 2023 tog CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen rundt i Danmark for at møde tillidsvalgte i industrien på otte optaktsmøder.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri den første af tre temadage om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. CO-industri lancerer et læringsspil til tillidsrepræsentanter om masseafskedigelser.

December

CO-industri inviterede forbundsrepræsentanter til optaktsmøde til lokale lønforhandlinger.

Udvalgene



Overenskomstudvalg

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

Udvalget har i 2022 afholdt fire møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Overenskomstudvalget har fulgt arbejdet med forberedelserne til OK23, herunder indsamling af forslag til forbedringer af overenskomsterne.

Udvalget arbejder løbende med at kvalificere de lokale lønforhandlinger. I den forbindelse afholder CO-industri et årligt optaktsmøde, i god tid inden de lokale lønforhandlinger går i gang. Mødet er møntet på forbundsrepræsentanter, som her bliver klædt på til at hjælpe tillidsrepræsentanterne bedst muligt ved de lokale lønforhandlinger.

Der har været gode og positive tilbagemeldinger på optaktsmødet, som også vil blive afholdt i 2023.

Også CO-industris møder om faglig opdatering for forbundenes forhandlere har fået gode tilbagemeldinger. På møderne får forhandlerne mulighed for at udveksle erfaringer – herunder drøfte relevante faglige vildgiver.

For at kvalificere forberedelsen til faglig vildgift afholdt CO-industri i 2022 et faglig vildgiftkursus med deltagelse af repræsentanter fra medlemsforbundene. Her blev deltagerne introduceret til sagsforberedelse, indsamling af oplysninger, relevant jura, teori og praksis.

Udvalget har desuden fulgt arbejdet med at lave en tiltrædelsesoverenskomst med Vestas, efter at virksomheden har meldt sig ud af DI og ind i Dansk Erhverv. I 2022 faldt tiltrædelsesaftalen på plads.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige vildgiver.

Udvalgets medlemmer:

Keld Keld Bækkelund	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industrigruppen
Jesper Schmidt Sørensen	HK Privat
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Christian Rosenkvist Elgaard	Dansk El-Forbund
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Rene Jensen	Malerforbundet
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Henrik Jensen	CO-industri
Jan Kristensen Schmidt	CO-industri
Jesper Hermann	CO-industri
Lidia Bay	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)



Tillidsrepræsentantudvalg

Tillidsrepræsentantudvalgets opgaver er blandt andet at skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanter i CO-industris overenskomster, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentantarbejde i CO-industri, at udvikle erfarings- og vidensdeling om CO-industri-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.

2022 har stadig stået lidt i skyggen af coronasituationen, og det har ikke været muligt at afvikle alle aktiviteter. Udvalget har derfor også haft mindre mødeaktivitet end tidligere år.

Udvalget afvikler normalt møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet, der er vært, blandt andet holder oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, deres tillidsrepræsentant-kurser, deres organiseringsindsats m.m.

Mødeformen, med oplæg og vidensdeling, er fortsat en succes, idet der på tværs af forbundene på den måde foregår en stor videns- og erfaringsudveksling. Mødeformen fortsætter derfor i 2023.

På møderne har udvalgets medlemmer gensidigt orienteret om indsatsen på organiseringssiden, og alle forbund har flere konkrete initiativer i gang.

Et fælles fokus for forbundene er, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres via uddannelse i organisering, og alle forbundene har organisering med som et element i deres tillidsrepræsentantuddannelse.

Et andet emne, som har været i fokus, er grøn omstilling, og hvilke initiativer der kan igangsættes for tillidsrepræsentanterne. Dette skete i samarbejde med CO-industris samarbejdskonsulenter i TekSam.

TR-udvalget har også løbende drøftet tværfaglig opkvalificering af tillidsrepræsentanter både i forhold til overenskomsterne og andre funktionsområder.

Udvalgets medlemmer har desuden drøftet opfølgning på de ændringer, som blev gennemført i forbindelse med OK20, hvor det lykkedes at få ændret og udviklet på nogle af bestemmelserne i overenskomsterne samt at samle henvisninger i bilagene i overenskomsterne til en samlet oversigt.

Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Disse drøftelser vil fortsætte i 2023.

Inspireret af CO-industris optaktsmøde forud for de lokale lønforhandlinger, hvor forbundsrepræsentanter bliver præsenteret for forskellige redskaber til at styrke tillidsrepræsentanterne ved forhandlingsbordet, har udvalget drøftet muligheden at afholde lignende møder andre steder i landet. CO-industri har tidligere arrangeret sådanne møder om bedre lokalaftaler for afdelingsrepræsentanter. Der er opbakning i udvalget til ideen.

Udvalget har desuden drøftet CO-industris projekt om masseafskedigelser, som nu er nu afsluttet (se omtale andet sted i årsrapporten), samt de kommende OK23-forhandlinger.

Udvalgets medlemmer:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Michael Antonsen	Dansk Metal
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Morten Søndergaard	3F Industrigruppen
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 2022)

Ligestillings-, social og familiepolitisk udvalg

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

Indsatsen mod seksuel chikane, krænkende handlinger og uønsket seksuel opmærksomhed fortsatte i 2022, hvor CO-industri har arbejdet med emnerne i regi af TekSam, som blandt andet har afholdt temadage om emnet.

På politisk niveau blev indsatsen lagt ind i whistleblowerloven, og det blev således muligt at whistleblowe om seksuel chikane i regi af en arbejdsplads både i arbejdspladsens egen whistleblowerordning også i den offentlige whistleblowerordning, som administreres af Datatilsynet. CO-industri har i 2022 udgivet pjecen ”Whistleblowere – en guide til tillidsvalgte”, hvori emnet behandles.

Det nye Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – EU-direktivet om bæredygtig afrapportering for virksomheder – er også et emne, som er blevet behandlet grundigt i 2022 og desuden vil fortsætte i 2023. På ligestillingsområdet er det relevant, at virksomheder nu skal redegøre offentligt for deres sociale bæredygtighedsindsats. Her opfordrer CO-industri til at bruge industriens overenskomster, som har et bredt udbud af muligheder, der falder under kategorierne: løn under barsel, barnets første sygedag, sjette ferieuge, efter- og videreuddannelse etc.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2022)

Pensionsudvalg

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

Udvalget har på sine møder drøftet emner som skifte af firmapensionsordninger, seniorordninger, pension ved opnået folkepensionsalder, lærlingepension mm.

På alle møderne er der desuden et punkt fra Industriens Pension, hvor udvalget orienteres om aktuelle emner, som for eksempel nye tiltag i forhold til medlemmerne i Industriens Pension.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer pr. 1. januar 2022 var 169.909. Dette tal er steget til 174.043 pr. 1. januar 2023.

Udvalgets medlemmer:

Lone Hamborg	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 2022)

Miljøudvalg

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

Miljøudvalget har i 2022 haft tre ordinære møder.

På juni-mødet deltog næstformand Morten Skov Christiansen, FH, med oplæg om FH's fremtidige indsatsområder på arbejdsmiljøområdet.

Udvalget arbejder forsat med at finde en måde at bruge de oplysninger, som TR-web for arbejdsmiljørepræsentanter indeholder i forhold til at kortlægge, hvor der vil kunne laves indsats for at få valgt flere FH-organiserede arbejdsmiljørepræsentanter.

Udvalget har i forbindelse med BFA Industris konsulenttjeneste 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 konsulenttjenestens muligheder for et gratis besøg og inspiration til en forbedret arbejdsmiljøindsats.

Miljøudvalget vil i 2023 arbejde med at få forbundsafdelingerne involveret i arbejdet med at udbrede kendskab til BFA Industris konsulenttjeneste, samt lave pilotforsøg med at bruge AMR-web til at få valgt flere FH-organiserede arbejdsmiljørepræsentanter.

Udvalgets medlemmer:

Peter Poulsen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Simone Ida Ryefelt	3F Industrigruppen
Flemming Lassen	3F Industrigruppen
Gitte Geertsen	HK Privat
Lars B. Sørensen	Dansk El-Forbund
Maiken D. Christensen	Teknisk Landsforbund
Frank Johansson	Dansk Jernbaneforbund
Keld Høgh	CO-industri
Michael Jørgensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)



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.

Uddannelsesudvalget har i 2022 haft fokus på at nå i mål med de forbedringer på uddannelsesområdet, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2020.

Der er fortsat udfordringer med at sikre pension til lærlinge gennem fonden Arbejdsgivernes Elevrefusion. Der er gennem trepartsdrøftelser opnået enighed om en model, som fungerer for alle parter, men desværre kom der et folketingsvalg i vejen for, at forslaget kunne vedtages i Folketinget. Der er dog håb om, at forslaget vil komme på dagsordenen, når det nye folketing er samlet igen.

Ligeledes er bestemmelsen om ret til efteruddannelse efter endt opsigelsesperiode endnu ikke faldet på plads.

Udvalget følger i begge tilfælde udviklingen.

Udvalget har også i 2022 haft besøg af eksterne oplægsholdere. ATV-rådet for Teknologi og Samfund præsenterede således en rapport for udvalget om, hvad industrien uddannelsesmæssigt skal satse på i fremtiden.

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

I løbet af året har uddannelsesudvalget også fulgt forberedelserne til OK23.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2022)

Industriens lønsystemudvalg

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

Udvalget følger løbende lønkonulenternes arbejde med lønsystemer i industriens virksomheder. Udvalget er tilfreds med, at der er en tendens til en høj succesrate med nye lønsystemer i mindre, mellemstore og store virksomheder. Det skyldes sandsynligvis beslutningen om at lade lønkonulenterne følge processen med at lave et nyt lønsystem i virksomhederne fra start til slut. I dag kan virksomhederne løbende få hjælp, hvis der skulle opstå udfordringer undervejs i arbejdet med udviklingen af lønsystemet.

Udvalgets medlemmer:

Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Frank Vid Stein	3F Industrigruppen
Peter Faber	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK Privat
Nils Kaasing	Dansk Industri
Steen Nielsen	Dansk Industri
Dennis Jensen	CO-industri
Jan Grimstrup	CO-industri
Claus Hansen	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)

Støberitudvalg

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

Udvalget har i 2022 haft fokus på støberiteknikeruddannelsen, som nu er flyttet tilbage til Danmark. Uddannelsen er tidligere foregået i Sverige, men efter et betydeligt fald i antallet af uddannelsessøgende er den nu taget tilbage til Danmark, nærmere betegnet Holstebro. Det forventes, at placeringen af uddannelsen i Holstebro vil gøre den mere attraktiv for de uddannelsessøgende. Det er dog for tidligt at sige, om det har haft den ønskede effekt.

Støberiteknikeruddannelsen er i 2022 kommet på IKUFs positivliste, hvilket blandt andet betyder, at den er relevant for Aftalt uddannelse.

Meget oplagt gik Støberitudvalgets studietur i 2022 til Uddannelsescenter Holstebro, hvor de så de fysiske rammer for støberiteknikeruddannelsen og talte med underviserne på uddannelsen.

Udvalgets medlemmer:

Jens Peter Christensen	3F Industrigruppen
Birthe Ramgaard Hedehus	3F Industrigruppen
Jette Sulkjær	3F Industrigruppen
Niels Christian Kristensen	Dansk Metal
Torben Andresen Lindhardt	Dansk Metal
Stig Pedersen	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)

Udvalg for europæiske samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Udvalgets formål er at koordinere forbundssamarbejdet i 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 hos CO-industri, 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 mandatene i de europæiske samarbejdsudvalg.

På ESU-området har udvalget i 2022 arbejdet for at genvinde det terræn, der i nogle virksomheder er blevet tabt som følge af covid-19. Vi ser eksempler på virksomheder, der ikke har afholdt fysiske møder, ESU'er, der ikke har afholdt formandsvalg, og medlemslande, der ikke har genvalgt repræsentanter. 2022 har således været et år med lange seje træk. Udvalget har afholdt stormøder og genvalgt repræsentanter i en række multinationale koncerner, hvor de danske foretagender er adskilte i identitet. Ved indgangen til 2023 kan udvalget således byde velkommen til en ny generation af ESU-medlemmer.

CO-industri har afholdt to konferencer: Den årlige ESU-konference og et 12-12-seminar for de virksomheder, der har hovedsæde i Danmark. På ESU-konferencen holdt IndustriAll Europes centrale ESU-koordinator og politiske rådgiver, Bruno Demaître, oplæg om ESU i den europæiske fagforenkins kontekst.

Tillidsfolk og ESU-repræsentanter fra de ESU, der er forhandlet under dansk lovgivning, har også i 2022 afholdt fire online erfaringsudvekslingsmøder med CO-industri ESU/MAB-udvalg. Det særlige seminar for gruppen blev i 2022 holdt i Aalborg, hvor udvalget var på virksomhedsbesøg på Aalborg Portland A/S.

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.

Udvalget har i 2022 især arbejdet med emnet bæredygtighed, særligt initieret af EU-direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering (CSRD). Klima- og miljømæssige, sociale og risikostyrende faktorer bliver i stigende grad konkurrenceparametre. Derfor arbejder CO-industri med CSRD og klæder MAB'erne på til at tage dialogen med den øvrige bestyrelse om emnet.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt i marts. Deltagelsen i arrangementer i MAB-regi nærmer sig niveauet fra før covid-19, hvilket er ganske tilfredsstillende. Foredragene bød blandt andet på en indføring i begrebet inflation ved økonomiprofessor Philipp Schröder, en præsentation af power-to-X-teknologien og et oplæg om, hvad tavshedspligt i bestyrelsen betyder.

CO-industri har desuden udgivet pjecen ”Whistleblowere – en guide til tillidsvalgte” som følge af den nye whistleblowerlov. Pjecen henvender sig både til ESU-repræsentanter og medlemmer af aktieselskabsbestyrelser.

Udvalgets medlemmer:

Jesper Schmidt	HK Privat
Michael Antonsen	Dansk Metal
John Hansen	3F Industrigruppen
Lars K. Johansen	Dansk El-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Kim Fusager Balle	Blik- & Rørarbejderforbundet
Frederik Gjærn Sørensen	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
Thomas Hoelgaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2022)

Regionale Industripolitiske Udvalg

De regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-Industri og Dansk Industris 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 og hos myndigheder, politikere, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Efter nogle år, hvor den fysiske mødeaktivitet har været besværliggjort af coronasituationen, har der i 2022 været afholdt flere fysiske møder, og mødeaktiviteten er derfor steget i flere af udvalgene.

Der er blevet afholdt 25 RIPU-møder i 2022. De var fordelt på tre møder i RIPU Nordjylland, tre møder i RIPU Bornholm, fire møder i RIPU Østjylland, tre møder i RIPU Sjælland, tre møder i RIPU Hovedstaden, fire møder i RIPU Fyn, to møder i RIPU Sydjylland og tre møder i RIPU Midt-Vest.

Et gennemgående tema i 2022 har været styrkelse af erhvervsuddannelserne og fremtidens store efterspørgsel efter faglært og kvalificeret arbejdskraft. Det gælder både tiltrækning af flere unge til industriens uddannelser, praktikpladser og opkvalificering af ufaglærte til faglærte. Dertil har der i flere udvalg været fokus på obligatorisk erhvervspraktik i folkeskolerne.

Infrastruktur og den grønne omstilling har også været gennemgående temaer i flere af udvalgene. I flere udvalg har der enten ved møderne eller efterfølgende været kontakt til relevante politikere eller afholdt debatter.

I oktober blev der som et nyt tiltag afholdt en RIPU-konference for CO-industris medlemmer af RIPU-udvalgene. Konferencen blev afholdt i København. Der deltog cirka 40 repræsentanter fra lønmodtagersiden. Både udvalgsmedlemmer og sekretærer deltog i dagen.

Formålet med konferencen var at inspirere og vidensdele på tværs af udvalgene for at sikre størst mulig effekt på den lokale erhvervs politik til gavn for danske lønmodtagere.

På konferencen var der desuden indlæg fra daværende erhvervsminister Simon Kollerup (S), ligesom CO-industri formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen deltog på dagen. Indlægget fra erhvervsministeren blev fulgt op af gode spørgsmål og drøftelser fra deltagerne.

Overenskomster m.m.





Optaktsmøder

Som optakt til overenskomstforhandlingerne 2023 afholdt CO-industri otte optaktsmøder over hele landet.

Interessen for møderne var imponerende. Over 1.300 tillidsvalgte brugte en aften på at klæde CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industrigruppen, godt på til overenskomstforhandlingerne, der begyndte i januar.

Med skarpe spørgsmål, ideer til nye måder at gribe forskellige emner an på, erfaringer fra arbejdspladserne og gode diskussioner har de været med til at kvalificere og nuancere de 548 forslag til forbedringer af overenskomsterne.

På møderne gennemgik de to topforhandlere de temaer, som kunne komme på bordet ved forhandlingerne. Temaerne var baseret på de forslag, som blev sendt ind efter stor aktivitet på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundene med at formulere forslag til forbedringer.

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

De to forhandlere lægger ikke skjul på, at møderne med tillidsrepræsentanter er en uundværlig del af deres forberedelse til overenskomstforhandlingerne, som for alvor går i gang i det nye år.

”Nu er vi klar til forhandlingerne!”

Sådan lød det fra Claus Jensen og Mads Andersen efter det sidste optaktsmøde i Odense.

”Jeres input er uvurderlige, og dem tager vi med, når vi sidder ved forhandlingsbordet med Dansk Industri,” sagde Claus Jensen.

Han fastslår samtidig, at det har været en fornøjelse at møde alle deltagerne på optaktsmøderne og mærke, hvor meget de brænder for gode løn- og arbejdsvilkår. Det understreger, at tillidsrepræsentanterne gerne tager del i den demokratiske proces, som overenskomstforhandlingerne er.

”Uden det store arbejde, som I tillidsfolk laver, ville vi have et helt andet arbejdsmarked,” forklarede han.

Også Mads Andersen var begejstret for den energi, som han havde mødt på møderne.

”Det er så overvældende at mærke opbakningen til den demokratiske proces bag OK23, når vi er rundt på optaktsmøderne med CO-industri,” sagde han.

Han bemærkede, at interessen for at deltage i optaktsmøderne og give sit besyv med vidner om et enormt engagement og en stor lyst til at gøre arbejdsdagen endnu bedre for kollegerne.

”Fra Claus Jensen og mig skal der lyde en kæmpe tak for alle jeres fortællinger, spørgsmål og perspektiver. Det er guld værd, når vi sætter slutspurten ind i det nye år,” sagde han.

Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

I løbet af 2022 er CO-industri og DI blevet enige om en aftale, som knytter sig til industriens overenskomster:

Forsøgsordning vedr. protokollering af optrapning af pension, fonde og fritvalg

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2020, blev der aftalt en gennemgang af regler og procedurer i ”Protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger, Industriens Overenskomst § 48, stk. 5-8, Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 og Organisationsaftale om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag” med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

I den sammenhæng er der aftalt en forsøgsordning af seks måneders varighed gældende for indmeldelser i Dansk Industri pr. 1. juni 2022.

Det nuværende optrapningsprotokollat for pension bliver erstattet af et bogstav i DIDO'en, og optrapningsprotokollaterne for fonde og fritvalg erstattes af notetekst.

Denne fremgangsmåde vil have samme bindende effekt for parterne, som de underskrevne protokollater hidtil har haft.

I forsøgsperioden anvendes nedenstående standardtekster, hvis virksomheden forud for indmeldelsen betaler et fritvalgsbidrag, et pensionsbidrag eller et fondsbidrag, der er lavere end overenskomstens satser.

- Standardtekst for optrapning af fritvalg, når virksomheden allerede betaler fritvalgsbidrag eller tilsvarende: *”Der indbetales forud for indmeldelsestidspunktet følgende fritvalgssats”*
- Standardtekst for optrapning af pension, når virksomheden allerede betaler pensionsbidrag. *”Der indbetales forud for indmeldelsestidspunktet følgende pensionsssats”*
- Standardtekst for optrapning af fondsbidrag, når virksomheden allerede betaler fondsbidrag: *”Der indbetales forud for indmeldelsestidspunktet følgende fondsbidrag”*

Forbundene vil ved indmeldelser pr. 1. juni 2022 således ikke længere modtage underskrevne protokollater vedr. optrapning af pension, fritvalg og fonde, men udelukkende få beskeden via de fremsendte DIDO'er.

Protokollering af firmapensionsordninger indgår ikke i forsøgsordningen og fortsætter derfor uforandret.

Parterne er enige om at mødes og evaluere forsøgsordningen, inden den udløber. På evalueringsmødet vurderer vi eventuelle rettelser og/eller en forlængelse af forsøgsperioden.

(CO-meddelelse nr. 2022/033)

Industriens Kompetenceudviklingsfond

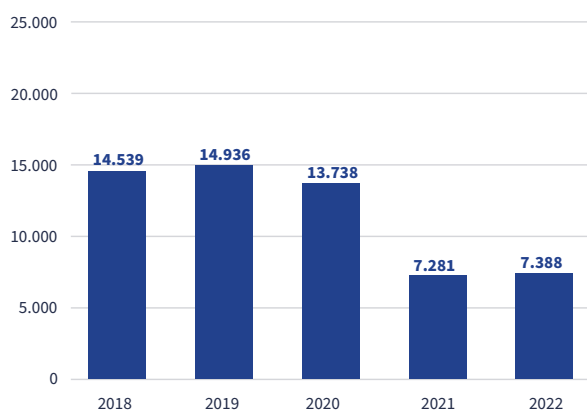
Der har været en lille fremgang i antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse fra 2021 til 2022, men selvvalgt uddannelse har stadig svært ved at komme ovenpå efter coronasituationen.

I 2019 modtog Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) næsten 15.000 ansøgninger om tilskud til selvvalgt uddannelse. Det tal faldt i 2021 til 7.281 ansøgninger, hvilket sandsynligvis skyldes udfordringer med at deltage fysisk i undervisningen i forbindelse med coronasituationen. Men selv om situationen nu har normaliseret sig, så er antallet af ansøgninger kun steget minimalt til 7.388 i 2022.

En del af forklaringen er sandsynligvis, at ordrebøgerne er fyldt, og medarbejderne har travlt i industrien, men det er bekymrende, at ikke flere benytter muligheden for selvvalgt uddannelse.

Det er vigtigt, at medlemmerne husker, at de altid kan henvende sig i deres lokale fagforeningsafdeling og få rådgivning om, hvilke uddannelser de kan tage.

Modtagne ansøgninger til IKUF selvvalgt uddannelse 2018-2022:



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

Aftalt uddannelse har endnu en gang oplevet fremgang i antallet af indgåede og aktiverede rammeaftaler.

Ved udgangen af 2022 var der aktiveret cirka 488 rammeaftaler for virksomheder, der har søgt tilskud til aftalt uddannelse. Året før var der aktiveret cirka 420 rammeaftaler.

Samtidig har aftalt uddannelse nu resulteret i over 1.000 voksenlærlingeforbud, hvor ufaglærte har fået papir på deres kundskaber og nu kan betjene et faglært job, som for eksempel industrioperatør, procesoperatør eller industritekniker.

IKUF har tre opsøgende konsulenter, der yder en stor indsats for at rådgive og hjælpe virksomhederne med at få gang i aftalt uddannelse, og tilbagemeldingen fra virksomhederne lyder, at de er godt tilfredse med den hjælp, som de får til at komme i gang.

IKUF arbejder fortsat med at udvikle et nyt IT-system, som kan lette ansøgningsprocessen ved selvvalgt og aftalt uddannelse. Man kigger på både hjemmesiden og på det administrative system.

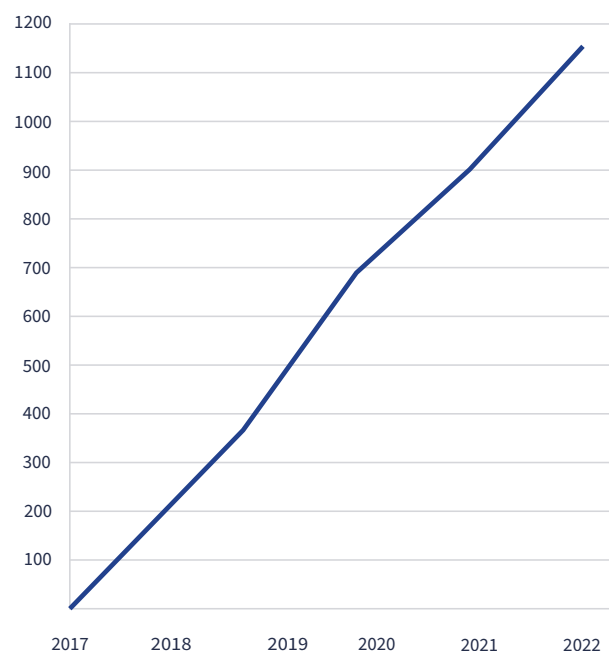
Det er en kompliceret proces, som yderligere kompliceres af, at ansøgere til selvvalgt og aftalt uddannelse ofte både søger støtte fra IKUF og økonomisk støtte fra offentlige tjenester. Det betyder, at selv om IKUF kan gøre det nemmere at søge støtte i sit system, så ændrer det ikke på, at ansøgere stadig skal gennem en proces i det offentlige system, som kan virke kompliceret. Ligesom der vil også fortsat vil være krav, som skal opfyldes i henhold til lovgivningen, hvilket også kan besværliggøre processen.

Webinarer blev populære under coronasituationen, og populariteten er ikke faldet siden. I 2022 afholdt IKUF to webinarer med stor tilslutning. Webinaret i februar havde titlen "Et aftalt kompetenceløft med automatikteknikerud-

dannelsen", mens webinarer i juni handlede om at komme fra strategi til uddannelse.

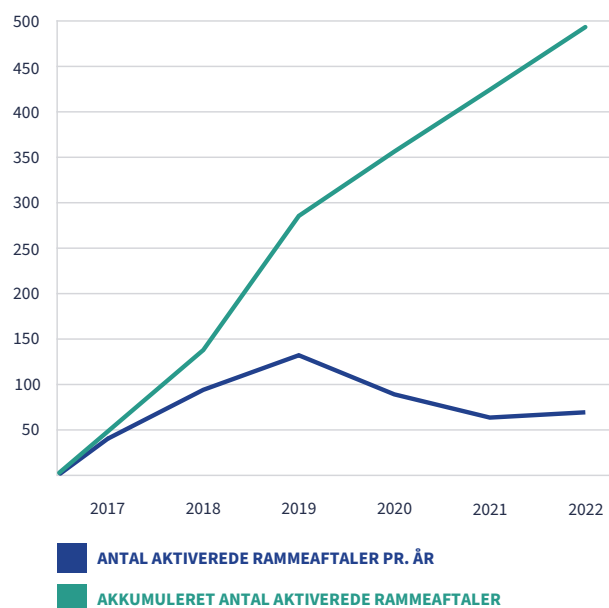
Begge webinarer og tidligere webinarer kan ses på IKUF.dk under aftalt uddannelse.

Antal attesteret erhvervsuddannelser for voksne i IKUF 2017-2022:



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

Antal aktiverede rammeaftaler i IKUF 2017-2022:



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

Det fagretlige område



Fagretlig behandling

Ligesom i 2021 er der i 2022 sket et fald i antallet af fagretlige sager. Således behandlede CO-industri 482 sager i 2022, mod 500 sager året før. Det svarer til et beskedent fald på 3,6 procent

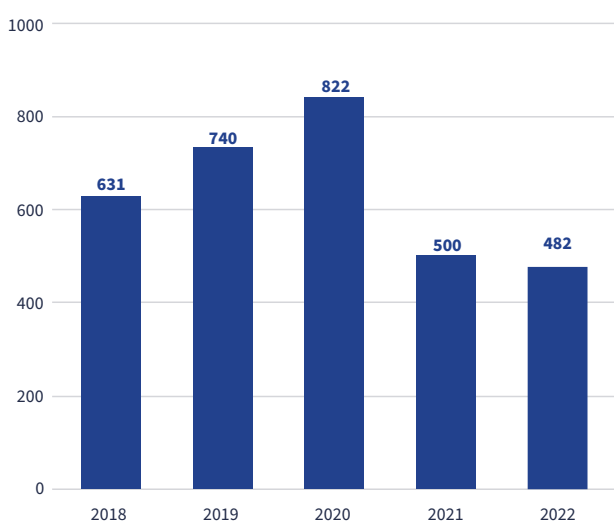
Det er andet år i træk, at antallet af fagretlige sager falder. Gennem flere år har tendensen ellers været en stigning i antallet af fagretlige sager. Den kurve knækkede dog i 2021, da antallet af sager i løbet af et år faldt fra 822 til 500, og nu fortsætter faldet dog med aftaget fart til 482 sager.

Gennemsnitligt har der i årene 2018-2022 været behandlet 619 sager.

Faldet i sager målt på 2022-tallet holdt op imod det gennemsnitlige tal for årene 2018-2022 udgør således et fald på 22,1 procent.

Det relativt lave antal behandlede sager kan meget vel tilskrives industriens tillidsvalgte, da de i langt de fleste tilfælde forhandler sig dygtigt frem til løsninger af de opståede tvister, inden sagerne når så langt, at de skal behandles yderligere indenfor rammerne af overenskomsternes fagretlige regler.

Figur 1. Samlede antal fagretlige sager 2018-2022:



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

CO-industri følger nøje udviklingen indenfor fagretlige sager. Det giver en god indikation af, hvilke udfordringer der fylder mest blandt medarbejdere og tillidsvalgte i industrien.

Hvis eksempelvis antallet af afskedigelsessager stiger i nedgangstider, kan det afspejle de faktiske omstændigheder med lavere produktion og deraf mindre brug for arbejdskraft, hvorimod en stigning i den type sager, hvis der ikke er nedgangstider, kalder på nærmere opmærksomhed.

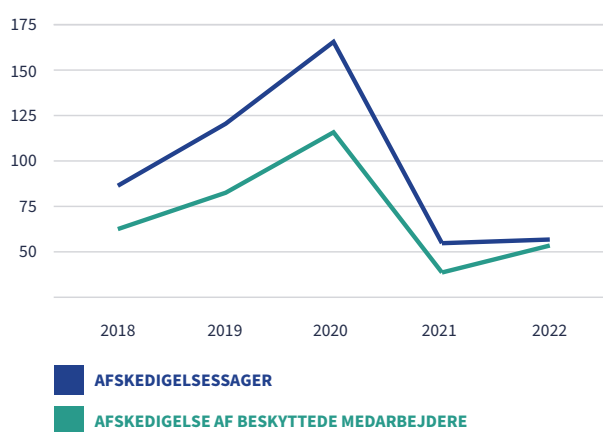
I 2022 er den procentuelt største stigning sket i antal behandlede sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere. Her er der sket en stigning på 38,5 procent. I 2021 var der 39 af denne type sag, mens der i 2022 var 54 sager.

Selv om stigningen virker markant, så skal det dog tages i betragtning, at antallet af sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere i 2021 var usædvanligt lavt med kun 39 sager. Til sammenligning var der i gennemsnit 84 sager de foregående fire år.

For afskedigelsessager gælder det, at antallet af sager er tæt på status quo med 55 behandlede sager i 2021 og 56 behandlede sager i 2022. Det kan dermed konstateres, at det kraftige fald i afskedigelsessager, som blev registeret i 2021, er fastholdt. For blot to år siden var der hele 166 afskedigelsessager.

CO-industri er sammen med medlemsforbundene meget optaget af, at der ikke sker urimelige afskedigelser af vores medlemmer, ligesom vi også altid har særligt fokus på afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

Figur 2. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2018-2022:



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

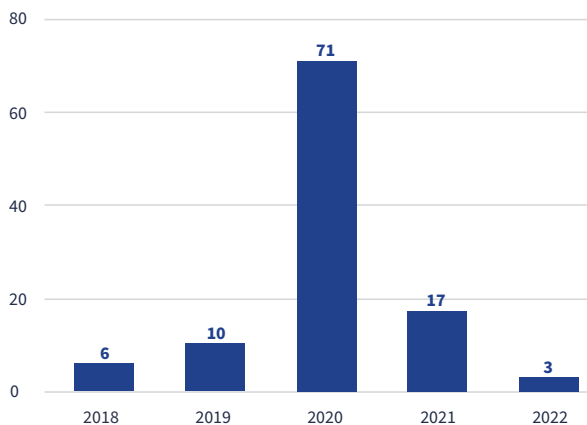
Det største fald i antal behandlede sager ses på sager om fravigelsesordninger, der er faldet med hele 82,4 procent.

Antallet af sager vedrørende fravigelsesordninger fortsætter dermed det fald, som blev sat i gang i 2021. Dengang skete der et dramatisk fald fra 71 fravigelsesordninger til 17, og det tal er i 2022 faldet yderligere til blot tre sager.

Det skal dog bemærkes, at antallet af sager i 2020 var ekstraordinært højt, da der var et stort antal arbejdsfordelinger i forbindelse med coronasituationen det år.

Antallet af sager vedrørende arbejdsfordeling er altså ved at normalisere sig efter en usædvanlig periode.

Figur 3. Udviklingen i antal fravigelsesordninger 2018-2022:



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

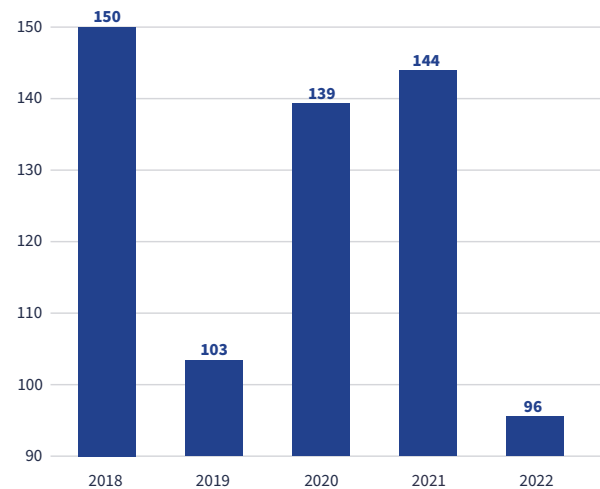
CO-industri opfordrer tillidsrepræsentanterne til at være opmærksomme på, at fravigende aftaler skal sendes som orientering til CO-industri gennem forbundene.

I en tid med stigende inflation og en industriproduktion i særdeles god form er der for medlemsforbundene og CO-industri en særlig bevågenhed på sager om løn.

I 2022 blev der behandlet 96 lønsager, hvilket er et fald på 33 procent i forhold til året før, hvor der blev behandlet 144 lønsager.

Faldet kan naturligvis tilskrives, at der er godt gang i beskæftigelsen i industrien, men samtidig er 96 sager også mange i en tid med historisk fuld damp på kedlerne og mangel på arbejdskraft.

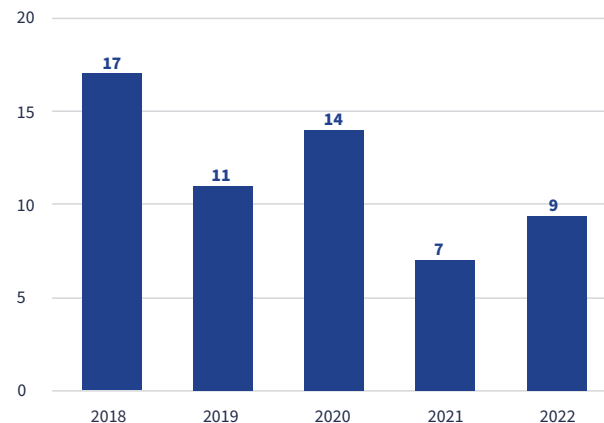
Figur 4. Udviklingen i antal lønsager 2018-2022:



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

Antallet af sager vedrørende udenlandsk arbejdskraft ligger fortsat på et lavt niveau med ni sager i 2022. Det er en lille stigning i forhold til 2021, hvor der var syv sager.

Figur 5. Udviklingen i antal sager om udenlandsk arbejdskraft 2018-2022:

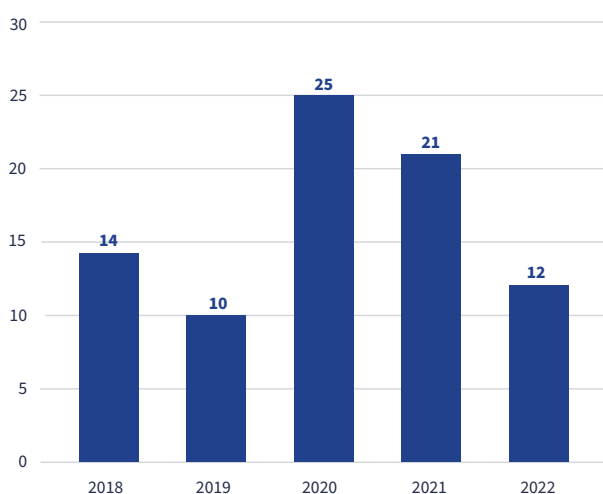


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Sager om arbejdstid er faldet med 43 procent. I 2021 behandlede CO-industri 21 sager, mens der i 2022 blev behandlet 12 sager.

Arbejdstidssager ligger dog på et relativt stabilt niveau udgørende et gennemsnit på 16 sager årligt over de seneste fem år.

Figur 6: Udviklingen i antal arbejdstidssager 2018-2022:



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



Faglig voldgift

I 2022 blev der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 17 sager til faglig voldgift. Af disse 17 sager blev en sag lukket med et forlig, tre sager er blevet trukket, og en sag blev løst lokalt inden den mundtlige forhandling.

De sidste 12 sager behandles fortsat og afventer afgørelser. Nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning inden den mundtlige forhandling.

I år 2022 har CO-industri gennemført seks faglige voldgifter samt en Ligelønsnævns sag med følgende kendelser/tilkendegivelser:

Løn ved hjemmekarantæne – COVID19 jf. I-OK § 9

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Vestas Northern Europe A/S skal betale løn, alternativt skal yde kompenserende betalte fridage, til serviceteknikere, som har arbejdet for virksomheden i udlandet, og som ved hjemkomst til Danmark har skullet i karantæne som følge af covid-19 restriktioner.

Twisten udspringer af, at Vestas' serviceteknikere i forbindelse med udsendelse til Norge har været omfattet af et norsk myndighedskrav om isolation ved indrejsen i Norge og efter endt arbejde har været omfattet af et dansk myndighedskrav om isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Påstande

Klager, CO-industri, har principalt nedlagt påstand om, at indklagede Vestas Northern Europe A/S skal anerkende, at der skal betales løn i den periode, hvor medarbejdere som følge af arbejde for virksomheden i udlandet skulle opholde sig i isolation ved hjemkomsten til Danmark. Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at Vestas Northern Europe A/S skal anerkende, at der skal ydes kompenserende betalte fridage til medarbejdere, der har været i hjemmeisolation som følge af de i sagen omhandlede forlængede arbejds- turnusaftaler.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Vestas Northern Europe A/S, har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Vestas Northern Europe A/S skal betale løn, alternativt skal yde kompenserende betalte fridage, til serviceteknikere, som har arbejdet for virksomheden i udlandet, og som ved hjemkomst til Danmark har skullet i karantæne som følge af covid-19 restriktioner.

Tvisten udspringer af, at Vestas' serviceteknikere i forbindelse med udsendelse til Norge har været omfattet af et norsk myndighedskrav om isolation ved indrejsen i Norge og efter endt arbejde har været omfattet af et dansk myndighedskrav om isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Parterne er enige om, at de perioder, hvor serviceteknikerne var i isolation i Danmark, var perioder, hvor de efter den arbejdstidsplan, som lå til grund for udsendelsen, havde arbejdsfrie dage, som var optjent under arbejde i udlandet.

Der er endvidere enighed om, at serviceteknikerne — efter at Norge i marts 2020 indførte et krav om isolation i ti dage ved indrejse — overgik til at arbejde efter en udvidet rotationsordning, idet den 16/12-ordning, som teknikerne hidtil havde arbejdet efter, kun i begrænset omfang gav dem mulighed for at udføre de arbejdsopgaver, de blev udsendt til.

Efter de afgivne forklaringer lægges det til grund, at den udvidede arbejdsturnus ved udsendelse til Norge skete med serviceteknikernes accept, og at det var frivilligt for den enkelte tekniker, om vedkommende ønskede at være omfattet af den udvidede arbejdsturnus. Der har således ikke været tale om, at Vestas har givet medarbejdere tjenstligt pålæg om at arbejde i udvidet arbejdsturnus, ej heller (indirekte) ved, at Vestas ikke ønskede at ændre ved den udvidede arbejdstidsordning, da der i februar 2021 blev indført danske indrejserestriktioner med krav om isolation.

Efter forklaringerne fra [C] og [D] samt forklaringen fra [E] lægges det til grund, at serviceteknikerne udførte administrativt arbejde under isolationen i Norge. [E] har forklaret, at Vestas under hensyn hertil og til de særlige ulemper, som isolationen indebar, betragtede karantæneperioden i Norge som arbejdstid og betalte fuld løn under denne periode.

Der har som nævnt ikke været tale om, at den enkelte servicetekniker skulle have arbejdet for Vestas i den periode, hvor vedkommende var i isolation i Danmark, og det lægges efter de afgivne forklaringer, herunder fra [E], til grund, at serviceteknikerne til forskel fra karantæneperioden i Norge — ikke har udført arbejde for Vestas under isolationen i Danmark. Endvidere lægges det til grund, at serviceteknikerne ikke skulle have stået — og ikke stod — til rådighed for Vestas i de perioder, hvor de var i isolation, og der er ikke grundlag for at fastslå, at Vestas har givet et tjenstligt pålæg m.v. til serviceteknikerne, som har grebet ind i den enkelte teknikers adgang til at kunne disponere over sine arbejdsfrie dage. Den mail af 15. april 2021, som blev sendt fra Vestas' Mobilityafdeling til serviceteknikerne, er alene en orienteringsmail om, hvad der fulgte af de danske covid-19 regler om test og isolation efter indrejse i Danmark, og den

kan ikke forstås som et tjenstligt pålæg til medarbejderne om at gå i isolation. At serviceteknikerne skulle i isolation ved hjemkomsten skyldtes således alene myndighedskrav og beroede ikke på krav fra Vestas.

På denne baggrund, og når endvidere henses til varigheden og karakteren af isolationen i Danmark, kan det forhold, at isolationen i Danmark var en konsekvens af, at serviceteknikerne havde været udsendt for at arbejde for Vestas, efter min opfattelse ikke føre til, at isolationsperioden anses for eller sidestilles med arbejdstid.

Vestas er herefter ikke aftaleretligt forpligtet til at betale løn (eller give kompenserende betalte fridage) til udsendte serviceteknikere, som ved hjemkomst til Danmark har skullet i isolation som følge af covid-19 restriktioner. Jeg bemærker herved, at der ikke i Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, eller i lokalaftale om arbejdstid for serviceteknikere på Vestas kan indlæses et krav om, at der skal være tale om "reel fritid" ved afholdelse af arbejdsfrie dage, sådan som klager har gjort gældende, og jeg bemærker endvidere, at det ikke er godtgjort, at parterne ved aftalen om udvidet arbejdsturnus i udlandet har haft en fælles forståelse om, at der skulle ske tilpasning af aftalen i tilfælde af indførelse af danske indrejserestriktioner.

Spørgsmålet er herefter, om der er grundlag for at pålægge Vestas at betale løn eller give kompenserende betalte fridage for den periode, hvor udsendte serviceteknikere skulle i isolation i Danmark, som følge af bristende forudsætninger hos serviceteknikerne i relation til aftalen om udvidet arbejdsturnus ved udsendelse til udlandet.

Det var som nævnt frivilligt for den enkelte tekniker, om vedkommende ønskede at arbejde under den udvidede turnusordning, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at i de (få) tilfælde, hvor en medarbejder ikke ønskede at være omfattet af en udvidet arbejdsturnus, blev der fundet en løsning, enten ved at vedkommende arbejdede i Danmark eller blev udsendt til et land uden isolationskrav.

De danske indrejserestriktioner betød, at en servicetekniker efter hjemkomst til Danmark uden ugrundet ophold skulle gå i isolation i sit hjem eller f.eks. i sommerhus i ti dage og ikke måtte forlade isolationsstedet før udløbet af perioden, medmindre vedkommende fik en negativ PCR-test for covid-19. Kravet om isolation betød ikke, at vedkommende blev afskåret fra at være sammen med sin nærmeste familie, og vedkommende kunne i øvrigt udøve alle sædvanlige aktiviteter inden for hjemmets grænser. Karantænekravet betød i praksis, at serviceteknikerne var i isolation i seks dage (hvor PCR-test normalt forelå), og isolationen omfattede således kun halvdelen af den arbejdsfrie periode i

Danmark (og kun en mindre del af den arbejdsfrie periode for de serviceteknikere, som havde 4 uger arbejdsfri). Kravet om isolation ved indrejse i Danmark blev indført i februar 2021, og det havde virkning over for serviceteknikerne indtil juni 2021, hvor de norske og danske indrejserestriktioner blev ophævet. Karantænekravet må således anses for at have haft en forholdsvis begrænset tidsmæssig udstrækning.

Hertil kommer, at der ved indførelsen af isolationskravet ved indrejse i Danmark generelt gjaldt en række restriktioner for alle i det danske samfund.

På denne baggrund finder jeg, at der ikke er grundlag for at ændre den aftalte udvidede turnusordning som følge af bristende forudsætninger hos serviceteknikerne, og serviceteknikerne kan således heller ikke på dette grundlag kræve, at Vestas betaler løn eller giver kompenserende betalte feriepenge for den periode, hvor de har været i isolation ved hjemkomst til Danmark.

Vestas påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Vestas Northern Europe A/S frifindes.

(CO-Meddelelse nr. 2022/055)

Betaling til afskedigede medarbejdere samt varsling af optjent ferie i opsigelsesperioden

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om [A] og [B] har krav på skifteholdstillæg i de sidste tre måneder af deres opsigelsesperiode.

Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for [A] og [B], har nedlagt påstand om, at Billund Lufthavn A/S skal efterbetale [A] og [B] skifteholdstillæg med pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, feriefriidage og feriepenge heraf for september, oktober og november 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Billund Lufthavn A/S, har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

[A] og [B] blev den 25. maj 2020 opsagt fra deres stillinger som billetassistent i Billund Lufthavn med seks måneders varsel, således som lufthavnen var forpligtet til efter funktionærlovens § 2. De blev ligesom en række andre medarbejdere, der også blev opsagt som følge af lufthavnens situation under Corona-epidemien, hjemsendt i opsigelsesperioden, men sådan at de skulle kunne møde med dags varsel, hvis lufthavnens drift kom i gang igen.

[A] og [B] var begge ansat på skiftehold. De fik udbetalt skifteholdstillæg i de første tre måneder af opsigelsesperioden, men ikke i de sidste tre måneder (september, oktober og november 2020).

Sagen angår, om de har krav på skifteholdstillæg for disse måneder.

Af [A]s og [B]s individuelle ansættelseskontrakter fremgår, at de var ansat på skiftehold med en arbejdstidsnorm på gennemsnitligt 35 timer pr. uge for en fuldtidsstilling. Det fremgår endvidere, at deres arbejdstid ville blive tilrettelagt med skiftende arbejdstider og skiftende vagtlængde, at de ville komme til at arbejde efter en vagtplan, der dækkede en periode på mindst fire uger, og at der ville blive udbetalt arbejdstidsbestemte tillæg, herunder skifteholdstillæg, i henhold til gældende lokalaftaler og gældende overenskomst.

Der er ikke grundlag for at fastslå, at det med ansættelseskontrakten var aftalt, eller at der gjaldt en individuel forudsætning om, at [A] og [B] på bestemte tidspunkter skulle arbejde om aftenen (eller natten), således at de disse dage havde ret til skifteholdstillæg. At [A] plejede at have aftenvagt, må ses som udtryk for, at Billund Lufthavn har søgt at tage hensyn til hendes ønsker, i det omfang driften tillod det, og der er således ikke grundlag for at fastslå, at der var kutyme for, at medarbejderne i passagerafdelingen i Billund Lufthavn havde vagter på bestemte tidspunkter. [E], [F] og [G] har således forklaret, at Billund Lufthavn planlægger medarbejdernes arbejdstid ud fra driftsmæssige behov, og at der ikke har været tale om, at [A] eller [B] arbejdede i faste rul.

Klager har ikke henvist til bestemmelser i overenskomstgrundlaget eller i lokalaftaler gældende for Billund Lufthavn, som fastsætter, hvor mange dag-, aften- eller nattevagter den enkelte medarbejder skal gives. Af lokalaftale A fremgår bl.a., at medarbejdere på skiftehold ansat under Industriens Funktionæroverenskomst er omfattet af skifteholdsaf-talen, jf. Industriens Overenskomst § 15 med undtagelse af stk. 6 (nu stk. 7 og 8). Bestemmelserne i § 15 i Industriens Overenskomst fastsætter heller ikke, hvorledes vagter for medarbejdere på skiftehold skal fordeles.

Billund Lufthavn har i overensstemmelse med lokalaf-tale B udsendt vagtplaner til [A] og [B] for september, oktober og november 2020. [A] og [B] blev for alle tre måneder tildelt dagvagter under hensyn til, at de var hjemsendt og ikke skulle møde på arbejde. Der har ikke været tale om, at lufthavnen har foretaget ændringer i de udsendte vagtplaner, og der foreligger således ikke en situation, som er omfattet af lokalaf-tale E. [A] og [B] kan derfor ikke støtte et krav om betaling på denne lokalaf-tale.

Der er endvidere ikke grundlag for at fastslå, heller ikke på baggrund af det, som [E] anførte under lokalforhandlingen den 10. november 2020, at [A] og [B] blev rykket over på fast daghold, sådan at de ikke længere var ansat til at udføre arbejde på skiftehold (med en arbejdstid på gennemsnitligt 35 timer pr. uge). At [A] og [B] i den omstridte del af opsigelsesperioden modtog betaling for 37 timer må efter det forklarede anses for at være udtryk for, at lufthavnen har ydet dem et "genetillæg", og kan ikke anses for at være udtryk for en ændring af den aftalte arbejdstidsnorm. Det bemærkes i den forbindelse, at når [A] og [B] fik udbetalt skifteholdstillæg fra marts og indtil de blev opsagt, skyldtes det, at de var hjemsendt efter reglerne om hjemsendelse med lønkompensation.

Efter de afgivne forklaringer kan det lægges til grund, at Billund Lufthavn som følge af covid-19 var stort set nedlukket fra marts 2020 og frem, og at der således kun i meget begrænset omfang var flytrafik fra og til lufthavnen, og at denne i meget vidt omfang fandt sted i dagtimerne. Vagtplanlægningen skete ifølge det forklarede på den måde, at lufthavnen placerede det antal medarbejdere på aften- og natvagt, der var driftsmæssigt behov for, og at resten af medarbejderne blev placeret på daghold. For [A] og [B]s vedkommende indebar denne saglige måde at fordele vagter på som nævnt, at de i september, oktober og november 2020 blev placeret på dagvagter, som ikke gav ret til skifteholdstillæg efter lokalaftale A.

Sammenfattende finder jeg på den anførte baggrund, at [A] og [B] ikke kan kræve betaling af skifteholdstillæg for september, oktober og november 2020. Det anførte i opsigelsesbrevene af 25. maj 2020 om, at [A] og [B] i opsigelsesperioden ville modtage deres "sædvanlige løn", kan ikke føre til et andet resultat. Oplysningen om, at [A] og [B] ville modtage "sædvanlig løn", kan således ikke forstås som et tilsagn om, at lufthavnen under deres hjemsendelse ville udbetale skifteholdstillæg, uafhængigt af om de havde krav herpå, men må, også når henses til den situation, som lufthavnen befandt sig i, forstås sådan, at [A] og [B] ville få udbetalt den løn, som lufthavnen havde pligt til at udbetale.

Jeg finder herefter ikke anledning til at tage stilling til, om der mellem Billund Lufthavn og medarbejderne blev indgået aftale om at anvende principperne i lokalaftale I i forbindelse med opsigelserne som følge af covid-19. Det bemærkes herved, at parterne er enige om, at anvendelse af principperne i lokalaftale I ikke giver [A] og [B] krav på skifteholdstillæg for september, oktober og november 2020.

Billund Lufthavns frifindelsespåstand tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

Billund Lufthavn A/S frifindes.

(CO-Meddelelse nr. 2022/056)

Opsigelsesbestemmelser i lokalaftaler

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om en bestemmelse om opsigelse af en lokalaftale er inden for rammerne af Industriens Overenskomst, og hvilken retsvirkning det har, hvis dette ikke er tilfældet.

Bestemmelsen findes i en lokalaftale mellem Menzies Aviation (Denmark) A/S og Klub Menzies (Klubben for 3F-medlemmerne hos Menzies) om arbejdstidens længde og placering (§ 2) og går ud på, at lokalaftalen "kun kan opsiges ved gensidig aftale om opsigelse". Efter § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst kan lokalaftaler mv. opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, "medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet".

Påstande

Klager, CO-industri for 3F Industrigruppen for Klub Menzies, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I for Menzies Aviation (Denmark) A/S, skal anerkende, at vilkåret i lokalaftale § 2, hvorefter aftalen kun kan opsiges ved gensidig aftale, er omfattet af § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Indklagede har principalt påstået frifindelse og har nedlagt subsidiær påstand som præciseret under den mundtlige forhandling om, at klager skal anerkende, at § 2-lokalaftalen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, således at lokalaftalen er endeligt bortfaldet, uanset at Industriens Overenskomst senere fornys.

Klager har under den mundtlige forhandling taget bekræftende til genmæle over for indklagedes subsidiære påstand som præciseret under den mundtlige forhandling.

Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Problemstillingen

Parterne er enige om, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen mellem Menzies Aviation (Denmark) A/S og Klub Menzies om arbejdstidens længde og placering skal overholde de betingelser for opsigelse af lokalaftaler, der fremgår af § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Sagen angår, om opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen er inden for rammerne af overenskomstens § 8 a, stk. 2, litra, og hvilken retsvirkning det har, hvis det ikke er tilfældet.

8.2. Overenskomstens § 8, stk. 2, litra a

Efter § 8, stk. 2, litra a, kan en lokalaftale opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, "medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet". Bestemmelsen er præceptiv og kan således ikke fraviges ved lokalaftale, jf. overenskomstens § 8, stk. 7, modsætningsvis.

Bestemmelsen indeholder en ret for hver af parterne til at opsigse lokalaftalen. Opsigelsesvarslet skal minimum være 2 måneder til udgangen af en måned, men dette varsel kan efter parternes aftale forlænges. Forlængelse kan dog ikke ske i det uendelige eller lignende, idet det vil betyde, at hver parts ret til at opsigse lokalaftalen herved bliver gjort illusorisk.

8.3. § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse

Det fremgår af § 2-lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering, at lokalaftalen ”kun kan opsiges ved gensidig aftale om opsigelse”.

Denne bestemmelse indebærer efter sin ordlyd, at hver af parterne kan blokere for, at aftalen opsiges af den anden part. Dette er i strid med den ret for hver part til at opsigse en lokalafte, som er hjemlet i overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Inden for rammerne af § 8, stk. 2, litra a, er det således ikke muligt at anvende opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen fuldstændigt efter ordlyden.

Hvad skal konsekvensen heraf være – skal bestemmelsen erklæres for at være uden nogen retsvirkning (ugyldig), eller kan den tillægges retsvirkning ved en indskrænkende fortolkning)?



§ 2-lokaleaftalen om arbejdstidens længde og placering har været gældende i mange år, jf. beskrivelsen i afsnit 5.2 og 5.3 sammenholdt med gengivelsen af forklaringerne i afsnit 6. De lokale parter har med opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen tilsigtet at forlænge det opsigelsesvarsel på minimum 2 måneder, som fremgår af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a – og en aftale om forlængelse giver § 8, stk. 2, litra a, som nævnt hjemmel til. Efter de foreliggende oplysninger var ønsket om at forlænge opsigelsesvarslet begrundet i hensynet til at skabe fred og ro på arbejdspladsen.

I lyset heraf vil det efter min mening være alt for vidtgående at erklære opsigelsesbestemmelsen uden nogen retsvirkning (ugyldig), således at lokalaftalen – mod de lokale parter ønske som tilkendegivet gennem opsigelsesbestemmelsen – i princippet skal kunne opsiges med det minimumsvarsel på 2 måneder, der fremgår af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Af respekt for de lokale parter ønske med opsigelsesbestemmelsen vil det være mere nærliggende at fortolke § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse indskrænkende, således at opsigelsesvarslet inden for rammerne af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a, bliver længere end det minimumsvarsel på 2 måneder, som fremgår af bestemmelsen.

Jeg bemærker herved, at en opsigelse af § 2-lokalaftalen i slutningen af april 2020 med tre måneders varsel efter min opfattelse ikke er tilstrækkeligt til at overholde det varsel, som en indskrænkende fortolkning af § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse må anses for at indeholde, når der tages behørigt hensyn til de lokale parter ønske som tilkendegivet gennem opsigelsesbestemmelsen.

Når jeg nævner dette, skyldes det, at Menzies Aviation under lokalforhandlingen den 11. maj 2020 anførte, at virksomheden ønskede ”efter de 3 måneders opsigelse at være omfattet af Industriens Overenskomst”. I mailen af 30. april 2020, hvor bl.a. § 2-lokalaftalen blev opsagt, blev der ikke angivet en opsigelsesfrist.

Det er efter min mening heller ikke i overensstemmelse med det opsigelsesvarsel, der må anses for at være indeholdt i opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen (efter en indskrænkende fortolkning under behørig hensyntagen til de lokale parter ønske med opsigelsesbestemmelsen) at lade lokalaftalen bortfalde med udgangen af august 2020, hvor en række andre lokalaftefter forgæves forhandling om indgåelse af nye lokalaftefter bortfaldt.

8.4. Klagers påstand og indklagedes principale påstand om frifindelse

Klagers påstand går ud på, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen er i overensstemmelse med overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Efter det foran anførte kan jeg ikke tage klagers påstand til følge. Det skyldes, at påstanden er baseret på den forudsætning, at det falder inden for rammerne af § 8, stk. 2, litra a, at anvende opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen fuldstændigt efter ordlyden.

Jeg kan omvendt heller ikke tage indklagedes principale påstand om frifindelse til følge. Det skyldes, at denne påstand er baseret på den forudsætning, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen er uden nogen retsvirkning (ugyldig).

8.5. Indklagedes subsidiære påstand

Indklagede har nedlagt en subsidiær påstand som præciseret under den mundtlige forhandling, hvorefter § 2-lokalaftalen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, uanset om overenskomsten senere fornys.

Tankegangen bag denne påstand er, at § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse ikke kan få virkning efter ordlyden, fordi dette ville være i strid med overenskomstens § 8, stk. 2, litra a, men at opsigelsesbestemmelsen under behørig hensyntagen til de lokale parter ønske med bestemmelsen alligevel har en vis retsvirkning. Det er et ræsonnement, som jeg efter det foran anførte er enig i.

Klager har under den mundtlige forhandling taget bekræftende til genmæle over for indklagedes subsidiære påstand og har i den forbindelse lagt vægt på, at opsigelsen af bl.a. § 2-lokalaftalen skete allerede i april 2020, og at overenskomstens regler om pligt til at forhandle en ny lokalaftale er iagttaget, jf. overenskomstens § 8, stk. 3 og 4.

Jeg tager herefter indklagedes subsidiære påstand til følge som nedenfor bestemt.

Jeg vil gerne tilføje, at jeg under de foreliggende omstændigheder ville være indstillet på at tage indklagedes subsidiære påstand til følge, selv om klager ikke havde taget bekræftende til genmæle.

Thi bestemmes:

CO-industri for 3F for Klub Menzies skal anerkende, at § 2-lokalaftalen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, således at lokalaftalen er endeligt bortfaldet, uanset om Industriens Overenskomst senere fornys.

(CO-Meddelelse nr. 2022/057)

Bortvisning

Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår, om det var uberettiget, at Virksomhed 1 bortviste Medarbejder 1 som det skete den 26. oktober 2020. Hvis dette er tilfældet, er der spørgsmål, om afskedigelse af Medarbejder 1 ville have været berettiget. Der er herudover spørgsmål om, hvorvidt Medarbejder 1 har krav på erstatning og godtgørelse.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal for Medarbejder 1, har nedlagt påstand om, at Virksomhed 1 skal betale Medarbejder 1 420.576,53 kr. med procesrente af 25.456,11 kr. fra den 27. marts 2021 og af 159.029,76 kr. fra de respektive forfaldstidspunkter af de enkelte delkrav.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Virksomhed 1, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Opmandens resultat og begrundelse

Bortvisning/opsigelse

Sagen angår i første række, om det var berettiget at bortvise Medarbejder 1 fra hans stilling på Virksomhed 1, som det skete ved brevet fra Medarbejder 2 af 26. oktober 2020. Begrundelsen for bortvisningen var ”misbrug af sygelønsordningen”.

Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at Medarbejder 2 forud for bortvisningen fik flere henvendelser fra ansatte i Virksomhed 1, som havde set Medarbejder 1 sammen med Person 3, og som mente, at Medarbejder 1, der da havde været sygemeldt siden den 16. september 2020, udførte arbejde for Person 3, der tidligere havde en tømmervirksomhed, og som stadig havde et værksted. Det må også lægges til grund, at Medarbejder 2 flere gange ringede til Medarbejder 1 og henvendte sig på hans bopæl, uden at træffe ham. Medarbejder 2 havde således et vist grundlag for at mistænke Medarbejder 1 for at udføre arbejde under sygemeldingen.

Der er imidlertid efter de forklaringer, der er afgivet for voldgiftsretten, ikke grundlag for at antage, at Medarbejder 1 under sin sygemelding har arbejdet for Person 3, og det må også lægges til grund, at Person 3 havde lukket sin tømmervirksomhed i december 2019.

Både Medarbejder 1 og Person 3 har forklaret, at de under sygemeldingen har set hinanden som gode venner, men at Medarbejder 1 ikke herunder har arbejdet for Person 3. Endvidere indeholder de forklaringer, der i øvrigt er afgivet under sagen om, at Medarbejder 1 og Person 3 er set sammen, ingen oplysninger om, at Medarbejder 1 har udført arbejde. Det forhold, at Medarbejder 1 er set stige

ud af en varevogn med et vaterpas i hånden og har været i en tømmerhandel, hvor han sammen med Person 3 købte tagplader, der efter det oplyste skulle bruges til reparation af Medarbejder 1's hus, kan heller ikke føre til, at han må antages at have udført arbejde under sygemeldingen.

Endelig bemærkes, at den undersøgelse, der blev foretaget af Rebild Kommune efter anmeldelse fra Medarbejder 2, ikke har afdækket oplysninger, der tyder på, at Medarbejder 1 har arbejdet under sygemeldingen.

Der foreligger herefter ikke grundlag hverken for at bortvise eller afskedige Medarbejder 1 med henvisning til, at han har arbejdet i strid med sin sygemelding.

Der findes heller ikke i øvrigt at have været grundlag for at bortvise eller afskedige Medarbejder 1, hverken som følge af hans adfærd under sygemeldingen eller som følge af hans reaktion, da Medarbejder 2 henvendte sig til ham den 26. oktober 2020. Medarbejder 1's adfærd og herunder møderne med Person 3 kan ikke anses for uforenelig med hans sygemelding på grund af dårlig ryg, og hans reaktion ved Medarbejder 2's henvendelse til ham den 26. oktober 2020 må anses for undskyldelig under hensyn til, at Medarbejder 2 gav udtryk for, at han arbejdede under sygemeldingen, hvilket der som anført ikke er grundlag for at antage.

Krav på løn i afskedigelsesperioden m.v.

Medarbejder 1 har herefter krav på erstatning.

Klager har for perioden fra den 16. september 2020 til den 23. december 2020 opgjort et krav på 83.926,20 kr., idet klager ifølge overenskomstens § 29, stk. 1, efter sin sygemelding den 16. september 2020 havde krav på fuld løn i 14 uger. Indklagede har for denne periode erklæret sig enig i klagers beregning for det tilfælde, at bortvisningen måtte være uberettiget. Indklagede har dog anført, at der i beløbet skal ske fradrag for sygedagpenge udbetalt af kommunen til Medarbejder.

Det fremgår af sagen, at Medarbejder 1 har givet Rebild Kommune uigenkaldelig skadesløs transport vedrørende sygedagpenge, såfremt han senere modtager løn fra Virksomhed 1 for denne periode. Medarbejder 1 har således pligt til at tilbagebetale sygedagpenge modtaget vedrørende perioden til kommunen, og der findes på denne baggrund ikke grundlag for i erstatningen at foretage fradrag for sygedagpenge.

Medarbejder 1 findes herefter at have krav på betaling af 83.926,20 kr.

For perioden fra den 24. december 2020 til den 27. marts 2021 har klager opgjort et krav på 75.103,56 kr. Klager har anført, at kravet er baseret på erstatningsretlige synspunk-

ter og ikke på bestemmelser i overenskomsten, men bygger på, at Medarbejder 1 under sygdom var beskyttet mod opsigelse i 4 måneder, jf. overenskomstens § 38, stk. 2.

Indklagede har anført, at der for denne periode ikke er noget lønkrav mod virksomheden, og at kravet ikke skal imødekommes. Der er dog grundlag for et krav på sygeferiepenge for denne periode, men der er usikkerhed om klagers beregning af beløbet til 7.136 kr., og det bør derfor ikke tages til følge.

Der er enighed mellem parterne om, at Medarbejder 1 har et krav på sygeferiepenge. Klager har beregnet beløbet til 7.136 kr., og indklagede har ikke fremlagt en korrigeret beregning. Dette krav tages derfor til følge med det beløb, som klager har opgjort, dvs. med 7.136 kr.

Det findes ikke godtgjort, at Medarbejder i herudover har krav mod virksomheden for perioden 24. december 2020 til den 27. marts 2021, heller ikke efter erstatningsretlige synspunkter baseret på overenskomstens § 38, stk. 2. Det bemærkes herved, at Medarbejder i efter det oplyste alene var berettiget til løn i 14 uger efter sin sygemelding den 16. september 2020, og at han — hvis ansættelsesforholdet ikke var ophørt, som det skete — ikke havde krav mod virksomheden på løn eller sygeløn i videre omfang under sygemelding.

Der er enighed mellem parterne om størrelsen af klagers krav på fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 38, stk. 11, og kravet på 25.456,11 kr. tages derfor til følge.

Krav på godtgørelse for urimelig opsigelse

Klager har fremsat et krav på godtgørelse for urimelig opsigelse, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, og har opgjort kravet til 26 ugers løn på grundlag af en ugeløn på 9.080,41 kr.

Indklagede har anført, at en eventuel godtgørelse skal opgøres på grundlag af en løn som opgjort af klager, idet der dog må tages hensyn til, at Virksomhed t alene har udbetalt løn for 20 timer om ugen, da den resterende del af lønnen blev betalt af kommunen. Der er ikke praksis for en godtgørelse, der svarer til 26 ugers løn.

Medarbejder i findes at have et krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse. Der findes ikke grundlag for at fravige sædvanlig praksis, hvorefter godtgørelse fastsættes med udgangspunkt i den ugeløn, som lønmodtageren modtog, uanset om en del af lønnen blev betalt af kommunen.

Medarbejder i havde på tidspunktet for bortvisningen været ansat hos Virksomhed i i næsten 10 år. På denne baggrund og under hensyn til omstændighederne ved bortvisningen findes godtgørelsen for urimelig opsigelse passende at kunne fastsættes til 90.000 kr.

Konklusion

Som følge af det anførte skal indklagede betale Medarbejder i alt 206.518 kr. med renter som angivet nedenfor. I øvrigt frifindes indklagede.

Thi bestemmes;

Virksomhed 1 skal til Medarbejder 1 inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse betale 216.518,31 kr. med procesrente af 25.456,11 kr. fra den 27. marts 2021 og af 91.062,20 kr. fra de respektive forfaldstidspunkter af de enkelte delkrav.

I øvrigt frifindes indklagede.

(CO-Meddelelse nr. 2022/058)

Manglende betaling til medarbejder

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Bladt Industries A/S skal efterbetale skifteholdstillæg med tilhørende pension, feriegodtgørelse og Fritvalgs Lønkonto til [A].

Påstande

Klager, CO-industri for Malerforbundet for [A], har nedlagt påstand om, at indklagede Bladt Industries A/S skal betale 121.912,67 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Bladt Industries A/S, har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Bladt Industries A/S skal efterbetale skifteholdstillæg med tilhørende pension, feriegodtgørelse og Fritvalgs Lønkonto til [A].

Hovedspørgsmålet er, om [A]s betalingskrav er omfattet af et forlig indgået den 30. januar 2019. Hvis dette ikke er tilfældet, er det spørgsmålet, om forligets indhold skal ændres på grund af bristende forudsætninger hos Bladt Industries, eller om efterbetalingskravet er bortfaldet, fordi [A] har udvist retsfortabende passivitet.

Er efterbetalingskravet omfattet af forliget?

Af forliget indgået den 30. januar 2019 fremgår, at ”Den verserende arbejdsretssag, AR2018.0072, drøftedes”, og at ”parterne er enige om at forlige sagen med virksomhedens betaling af kr. 2.500.000”. Det fremgår endvidere, at ”beløbet indbetales til CO-industri inden 14 dage fra dato, hvorefter sagen trækkes i Arbejdsretten. Sagen afsluttet.”

Der er enighed om, at forliget ikke omfatter krav fra uorganiserede medarbejdere hos Bladt Industries. Uenigheden angår, om forliget alene omfatter krav fra medlemmer af Dansk Metal og 3F, eller om forliget også omfatter krav fra



ansatte hos Bladt Industries, som er medlem af andre forbund under CO-industri.

Arbejdsretssag AR2018.0072 var indbragt af FH for Dansk Metal og 3F med påstand om, at Bladt Industries skulle tilpligtes at foretage efterbetaling af skifteholdstillæg fra den 22. november 2011 til den 30. november 2017 til alle, der havde arbejdet på skiftehold hos virksomheden i perioden. Herudover nedlagdes der påstand om bod til Dansk Metal og 3F.

Det må antages, at den førstnævnte påstand navnlig havde sigte på, at Bladt Industries skulle efterbetale skifteholdstillæg for hele den angivne periode, idet det var med hensyn til dette spørgsmål, at der var opstået uenighed om, hvad der var aftalt i forbindelse med lokalforhandlingen den 21. februar 2017. Der skete ikke i forbindelse med arbejdsretssagen en opgørelse af størrelsen af efterbetalingskrav for berørte medarbejdere. Af klageskriftet fremgik, at en gennemgang af lønsedler for 22 medlemmer af Dansk Metal og 3F udviste manglende betaling af 2.194.012,81 kr. i skifteholdstillæg, og at der derudover skønnedes at mangle betaling af skifteholdstillæg i forbindelse med overarbejde lørdag efter kl. 14.00, hvilket man anslog til at udgøre 914.172 kr. Det blev i klageskriftet oplyst, at der var flere medlemmer, der var omfattet af problemstillingen, men som ikke på daværende tidspunkt ønskede at udlevere deres lønsedler. Der blev derfor taget forbehold for yderligere efterbetalingskrav end det opgjorte.

Jeg finder det i lyset heraf ikke klart, hvad der menes med, at arbejdsretssag AR2018.0072 blev forliget (og afsluttet) med virksomhedens betaling af 2,5 mio. kr. Forligsteksten kan således efter min opfattelse ikke anses for entydigt at have gjort op med, om forliget alene angår medlemmer af Dansk Metal og 3F, hvilke forbund som nævnt var parter i arbejdsretssagen, eller om forliget også omfatter andre medarbejdere hos Bladt Industries, dvs. medarbejdere, der var medlem af andre forbund under CO-industri. Heller ikke sagens forløb forud for indgåelsen af forliget giver et sikkert grundlag for at fastslå, om forliget skal forstås på den ene eller anden måde.

Der er afgivet modstridende forklaringer om rækkevidden af forliget, og jeg finder, at det ikke kan lægges til grund, at forliget blev indgået mellem DI for Bladt Industries og CO-industri på vegne af dets forbundsmedlemmer. Jeg lægger herved vægt på, at forliget på arbejdstagersiden er underskrevet af repræsentanter fra Dansk Metal og 3F og ikke af [F], hvis (forudfyldte) navn i overværelse af DI's repræsentant og [G] blev overstreget ved forligsindgåelsen, og på, at det ikke — mod forklaringen fra navnlig [F] — kan lægges til grund, at der i forbindelse med forliget blev indgået en mundtlig aftale om, at forliget skulle omfatte alle

medarbejdere, som var organiseret i forbund under CO-industri. Det forhold, at det i forliget er anført, at beløbet på 2,5 mio. kr. skulle indbetales til CO-industri, kan ikke føre til en anden vurdering, idet der ikke er grundlag for at afvise, at indbetalingen var en praktisk foranstaltning, sådan som [F] har forklaret. At CO-industri er nævnt forskellige steder i forliget, bl.a. med j.nr., kan heller ikke føre til en anden vurdering, idet der er tale om tekst, der (ligesom underskriftfeltet med [F]s navn) var udfyldt forud for forligsindgåelsen.

Forliget må således anses for at være indgået med Dansk Metal og 3F og ikke med CO-industri som forligspart.

Dansk Metal og 3F kan forpligte egne medlemmer ved forlig, men kan ikke uden konkret bemyndigelse handle på ikke-medlemmers vegne. Malerforbundet havde ikke givet Dansk Metal eller fuldmagt til at indgå forlig med Bladt Industries på Malerforbundets medlemmers vegne, og forliget indgået den 30. januar 2019 omfatter derfor ikke [A], der dermed ikke som følge af forliget er afskåret fra at kræve efterbetaling af skifteholdstillæg.

Bristende forudsætninger og retsfortabende passivitet

Jeg finder ikke grundlag for at ændre det indgåede forlig som følge af bristende forudsætninger hos Bladt Industries. Arbejdsgiver- og arbejdstagersiden opfattede situationen forskelligt, da forliget blev indgået, og der er ikke grundlag for at pålægge arbejdstagersiden — og i sidste ende [A] — risikoen for, at forliget ikke fik det indhold, som arbejdsgiversiden har forudsat.

Der foreligger heller ikke omstændigheder, som kan begrunde, at [A]s efterbetalingskrav anses for bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet.

Klagers påstand tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Bladt Industries A/S skal til [A] betale 121.912,67 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

(CO-Meddelelse nr. 2022/059)

Bortvisning

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Krogsgaard-Jensen A/S har været berettiget til at bortvise [person1], og hvis dette ikke er tilfældet, om afskedigelse af [person1] i situationen ville have været sagligt begrundet.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal for [person1], har nedlagt følgende påstande:

1. Krogsgaard-Jensen skal anerkende, at bortvisningen af [person1] er uberettiget, og at virksomheden skal betale hans løn i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, feriefridage og fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
2. Krogsgaard-Jensen skal anerkende, at den i bortvisningen af [person1] beroende afskedigelse er usaglig efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem FH og DA. Virksomheden skal som følge heraf betale en af voldsretten fastsat godtgørelse med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, DI for Krogsgaard-Jensen, har påstået frifindelse.

Der er enighed mellem parterne om, at hvis [person1] får medhold i anerkendelsepåstand 1, har Krogsgaard-Jensen adgang til at reducere (i form af modregning) et opgjort erstatningsbeløb for uberettiget bortvisning med eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Krogsgaard-Jensen A/S har været berettiget til at bortvise [person1] eller — hvis dette ikke er tilfældet — ville have været berettiget til at afskedige ham med sædvanligt varsel.

Bortvisningen

En arbejdsgivers adgang til at bortvise (ophæve ansættelsesforholdet) forudsætter, at medarbejderen har misligholdt sin ansættelsesmæssige forpligtelse på en grov måde, og der skal således generelt væsentligt mere til at bortvise en medarbejder end til at opsiges en medarbejder som følge af misligholdelse, jf. bl.a. Jens Kristiansen, Ansættelsesret (1. udg., 2020), s. 594.

Afgørelsen af, om misligholdelsen er så grov, at den kan begrunde bortvisning, må foretages efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

Det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at der foreligger et faktisk grundlag, der kan begrunde bortvisning. Da en bortvisning er af særdeles indgribende betydning for medarbejderen, kræves det, at der er et sikkert bevismæssigt grundlag for at fastslå, at der foreligger en meget alvorlig forseelse.

[person1] blev bortvist den 28. juni 2021. Han havde på bortvisningstidspunktet været ansat hos Krogsgaard-Jensen i 18 år (oprindeligt fra 2003 hos Tangholm A/S, der i 2015 blev købt af Krogsgaard-Jensen).

Bortvisningen af [person1] er begrundet med, at han i en række tilfælde, senest den 28. juni 2021, har forladt sin arbejdsplads i arbejdstiden uden at have fået lov til det. Dette skal nærmere bestemt være sket ved, at [person1] har registreret prøvekørsel af kundebiler, som han har udført arbejdsopgaver på, selv om kørslerne ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet.

Krogsgaard-Jensen har fremlagt en oversigt over nogle af [person1]s tidsregistreringer vedrørende prøvekørsler i perioden fra den 7. september 2020 til den 17. juni 2021. Som anført af [person1] er kørslerne, som for norges vedkommende ligger noget tilbage i tiden, ikke tidligere blevet påtalt af Krogsgaard-Jensen, herunder virksomhedens daværende værkerfører. Dette forhold kan imidlertid ikke føre til, at Krogsgaard-Jensen er afskåret fra at inddrage kørslerne som begrundelse for bortvisningen, og der er således ikke grundlag for [person1]s synspunkt om, at der skal ses bort fra alle prøvekørsler, der er udført, inden den nuværende værkerfører [person3] på gulvmødet den 21. juni 2021 oplyste, at der ikke længere måtte ske registrering af prøvekørsel. Den omstændighed, at [person1]s registrering af og foretagne prøvekørsler ikke tidligere er blevet påtalt må dog indgå i den samlede vurdering af, om bortvisningen har været berettiget.

Parterne er enige om, at oplysningerne i den fremlagte oversigt er korrekte. [person1] har dog bestridt, at de prøvekørsler, som er medtaget i oversigten, i gennemsnit skal have været 49 minutter, idet den registrerede tid ifølge ham ikke kun omfatter selve prøvekørslen af den konkrete kundebil.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at prøvekørslerne er sket i forbindelse med, at [person1] har udført arbejdsopgaver på bilerne. Det må endvidere lægges til grund, at der — når bortses fra et tvivlsomt tilfælde, hvor [person1] havde skiftet en pære — har været behov for at foretage prøvekørslerne. Det er ubestridt, at nogle af prøvekørslerne er foregået hen til og på parkeringspladsen ved Reumerts Ege, men der er ikke grundlag for at fastslå det nærmere omfang heraf. Det kan således ikke lægges til grund, at [person1] har anvendt parkeringspladsen til at foretage alle (eller langt de fleste af) de prøvekørsler, som danner grundlag for bortvisningen. Som sagen foreligger oplyst, kan det ikke afvises, at det i et enkeltstående tilfælde kan have været relevant at teste en kundebil på et ujævnt grundlag som grusvejen på parkeringspladsen ved Reumerts Ege.

Uanset dette finder jeg imidlertid, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at prøvekørslerne i flere tilfælde har haft en sådan tidsmæssig udstrækning set i forhold til, hvad der skulle kontrolleres ved den pågældende bil, at det må anses for usandsynligt, at kørslerne alene har været arbejdsmæssigt begrundede. Der er herved navnlig

lagt vægt på de oplysninger, som fremgår af oversigten over [person1]s tidsregistreringer i den omhandlede periode, på forklaringerne fra [person3] og [person4] og på, at [person1] heroverfor ikke har givet en plausibel forklaring på, hvorfor han har foretaget de omhandlede langvarige prøvekørsler af kundebiler. Noget af den registrerede tid til prøvekørslerne kan forklares med, at [person1] har ventet på en ny arbejdsopgave eller har glemt at stemple ud, f.eks. i forbindelse med, at han er gået til frokost, eller i forbindelse med, at han har kørt værkføreren til en anden af Krogsgaard-Jensens afdelinger, men det forekommer usandsynligt, at [person1] gentagne gange skal have glemt at stemple ud, når prøvekørslen var færdig, og han befandt sig på værkstedet, eller at registreringen af langvarige prøvekørsler i alle tilfældene kan forklares med ventetid på værkstedet.

Sammenfattende må det således efter min opfattelse lægges til grund, at [person1] i visse tilfælde har foretaget prøvekørsler, som ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet, men også har tjent et privat formål. Dette udgør en klar misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Ved bedømmelsen af forholdets grovhed må der tages hensyn til, at [person1] på bortvisningstidspunktet havde 18 års anciennitet, og at han ikke under sin langvarige ansættelse havde modtaget nogen advarsler eller påtale for forseelser af nogen slags, herunder heller ikke med hensyn til, at han foretog separat tidsregistrering af prøvekørsler, eller med hensyn til, at han foretog for langvarige prøvekørsler. Endvidere må der tages hensyn til, at der ikke var retningslinjer for, hvordan den enkelte mekaniker skulle foretage prøvekørsler, herunder hvor det skulle ske, og at [person1] rettede ind, da han på gulvmødet den 21. juni 2021 fik besked om, at han ikke skulle foretage tidsregistrering af prøvekørsler. Endelig må der tages hensyn til, at der som nævnt ikke har været tale om kørsler i kundebiler, som (slet) ikke har haft nogen arbejdsmæssig begrundelse, men har været tale om, at kørslerne ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet. Jeg bemærker i den forbindelse, at det efter bevisførelsen ikke er klarlagt, hvor stor en del af den tid, der er anvendt på prøvekørsel, som ikke har været arbejdsmæssigt begrundet.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder finder jeg, at [person1]s misligholdelse ikke kan anses for at have en sådan grovhed, at der har været tilstrækkeligt grundlag for at bortvise ham.

[person1] har herefter krav på erstatning for løntab m.v. i opsigelsesperioden. Det fremsatte krav, herunder rentekravet, er ikke bestridt.

[person1]s anerkendelsespåstand 1 tages derfor til følge, dog således at Krogsgaard-Jensen — sådan som parterne er enige om — i lønkravet m.v. kan modregne eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

Afskedigelse

[person1]s adfærd har udgjort et tillidssvigt, som — hvis Krogsgaard-Jensen ikke havde bortvist ham — efter min opfattelse ville have udgjort et sagligt og rimeligt grundlag for at afskedige ham ved opsigelse med overenskomstmæssigt varsel. [person1] har derfor ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem FH og DA.

Krogsgaard-Jensens frifindelsespåstand over for [person1]s påstand 2 tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

Krogsgaard-Jensen A/S skal anerkende, at bortvisningen af [person1] er uberettiget, og at virksomheden skal betale hans løn i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, feriefridage og fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, dog således at Krogsgaard-Jensen i lønkravet m.v. kan modregne eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

I øvrigt frifindes Krogsgaard-Jensen A/S.

(CO-meddelelse nr. 2022/077)



Ligelønsnævnets sag 1/2021

CO-industri for HK Privat for Person 1 og Person 2 mod DI Overenskomst I v/DI for X A/S

Tvisten

Denne sag er fremmet efter forretningsordenen for ”det mellem DI Organisation for erhvervslivet og CO-Industri ved overenskomstfornyelsen 2010 aftalte Ligelønsnævn”. Sagen angår, om to tidligere medarbejdere hos X A/S er blevet forskelsbehandlet lønmæssigt på grund af køn i strid med bilag 27 til Industriens Funktionæroverenskomst.

I bekræftende fald er spørgsmålet, hvad forskellen i den løn, der skal efterbetales, udgør. Det er endvidere et spørgsmål, om der skal betales en godtgørelse for krænkelsen og i givet fald med hvilket beløb.

Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for Person 1 og Person 2, har nedlagt påstand om, at X A/S skal efterbetale 415.462,77 kr., subsidiært et mindre beløb, til Person 1, og 421.842,84 kr., subsidiært et mindre beløb, til Person 2, i begge tilfælde med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt som nærmere anført i klageskriftet.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at X A/S skal betale en godtgørelse på 20.000 kr., subsidiært et mindre beløb, til Person 1 og en godtgørelse på 20.000 kr., subsidiært et mindre beløb, til Person 2, i begge tilfælde med procesrente fra sagens anlæg den 8. oktober 2021.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for X A/S, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Begrundelse og resultat

Hovedproblemstillingen

Hovedspørgsmålet i denne sag er, om Person 1 og Person 2 under deres ansættelse hos X A/S var berettiget til samme løn som deres tidligere kollega Person 3.

Spørgsmålet skal afgøres efter reglerne i bilag 27 til Industriens Funktionæroverenskomst – protokol af 22. februar 2010 om implementering af ligelønsloven mv. Reglerne i protokollet skal fortolkes i overensstemmelse med ligelønsloven, som protokollet træder i stedet for, og de EU-retslige forpligtelser, som ligelønsloven har gennemført i dansk ret.

Reglerne om lige løn til mænd og kvinder og bevisbyrden

Efter protokollets § 1, stk. 1, må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i protokollet. Dette gælder både direkte forskelsbehandling (som defineret i § 1 a, stk. 1), og indirekte forskelsbehandling (som defineret i § 1 a, stk. 2).

Det fremgår af protokollets § 1, stk. 2, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, ”for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi”.

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal efter protokollets § 1, stk. 3, ske ”ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer”.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. protokollets § 5, stk. 2.

Det faktiske forløb i hovedtræk

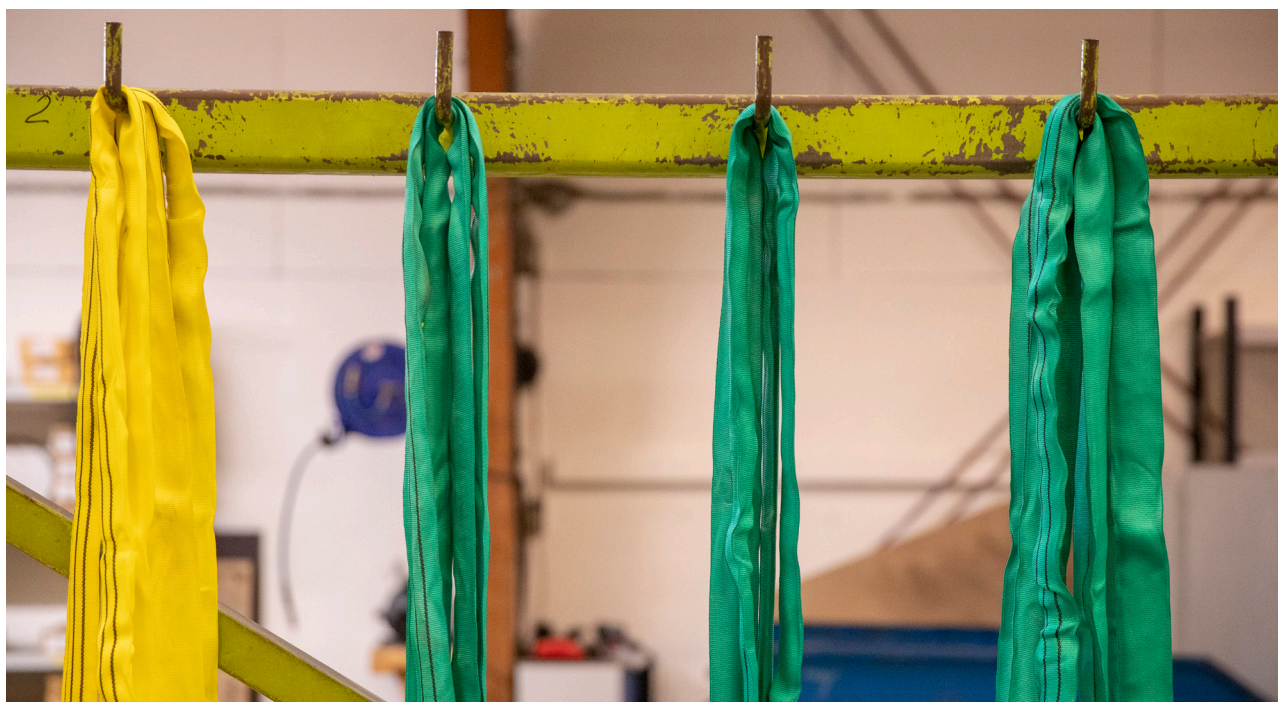
Lønindplaceringen

Person 3 blev fra den 1. april 2015 ansat som indkøber i indkøbsafdelingen hos X. Det skete på baggrund af et stillingsopslag, hvor de nærmere krav til en indkøber var beskrevet nogenlunde svarende til den stillingsbeskrivelse, som er fremlagt i sagen. Det fremgår heraf bl.a., at ansøgeren gerne skulle have nogle års erfaring fra en lignende stilling.

Person 3 blev uddannet som markedsføringsøkonom i 2011, og efter sin uddannelse arbejdede han med salg bl.a. hos Y A/S fra 2011 til 2013. Han blev herefter indkøber hos Y og havde denne stilling, indtil han tiltrådte hos X i 2015. Y var en af X's leverandører.

Lønindplaceringen hos X skete generelt ved, at der blev fastsat et løntarget mid-point for den ”ideale” kandidat, hvorefter den nye medarbejder kunne placeres fra 20 % under mid-point til 20 % over mid-point afhængig af medarbejderens forhold til den ønskede profil, medarbejderens forhandling af startløn samt udbud og efterspørgsel på markedet.

I lyset af de nævnte parametre blev Person 3's løn ved ansættelsen i 2015 fastsat til 33.500 kr. (netto). Targit mid-point for en indkøber var dengang 37.119 kr. brutto svarende til 33.531 kr. netto. Ved lønindplaceringen blev der efter det oplyste navnlig lagt vægt på, at Person 3 havde flere års relevant erhvervs erfaring inden for produktionsvirksomhed, idet han både havde været sælger og indkøber hos en af X's egne leverandører. Herved havde han opnået en stærk teknisk kompetence og kunne udføre opgaver af mere teknisk og kompleks karakter. Der blev endvidere lagt vægt på, at han havde kendskab til shippingområdet, og at han havde en stærk kompetence inden for IT. Der blev også henset til den daværende markedssituation, hvorefter Person 3 var den eneste kandidat.



Person 3 blev fra den 1. november 2019 forfremmet til seniorindkøber på baggrund af en indstilling om forfremmelse fra hans chef. Hans løn blev i den forbindelse fastsat til 39.000 kr. (netto). Target mid-point var 39.591 kr. brutto svarende til 35.036 kr. netto.

I december 2016 blev "Person 4" ansat som indkøber i indkøbsafdelingen hos X. Hendes månedsløn blev fastsat til 39.000 kr. (netto). På dette tidspunkt androg target mid-point for stillingen 37.417 kr. brutto svarende til 33.709 kr. netto. Person 4 fik en højere løn end Person 3.

Person 1 blev fra den 1. oktober 2017 ansat hos X i et barselsvikariat som juniorindkøber i indkøbsafdelingen. Ansættelsen skete på baggrund af et stillingsopslag, hvor de nærmere krav til en juniorindkøber var beskrevet nogenlunde svarende til den stillingsbeskrivelse, som er fremlagt i sagen. Det fremgår heraf bl.a., at en juniorindkøber skulle have en relevant uddannelsesmæssig baggrund og erfaring inden for indkøb og logistik.

Person 1 blev i 2009 uddannet som designteknolog med speciale i indkøb af møbler og boliginteriør. Efter sin uddannelse havde hun arbejdet som indkøber flere steder i en kortere periode, herunder hos offentlige myndigheder. Hun havde også i 2011-2013 været indkøber hos Grundfos. Da hun søgte stillingen som juniorindkøber hos X i 2017, var hun ansat som indkøbsassistent hos Z.

Person 1's løn som juniorindkøber blev ved ansættelsen i oktober 2017 fastsat til 29.000 kr. (netto). Target mid-point var dengang 34.299 kr. brutto svarende til 30.706 kr. netto. Det må efter det oplyste lægges til grund, at X ved lønind-

placeringen lagde vægt på hendes erhvervs erfaring som indkøber. Selv om hun var færdiguddannet i 2009, havde hun - modsat Person 3 - ikke været ansat som sælger eller indkøber i en relevant produktionsvirksomhed i en længere periode.

Person 1 blev i maj 2018 - dvs. kort tid efter hendes ansættelse som juniorindkøber - forfremmet til indkøber, og hendes månedsløn blev fastsat til 31.000 kr. (netto). Target mid-point var dengang 38.814 kr. brutto svarende til 34.532 kr. netto. Der blev ved hendes lønindplacering navnlig lagt vægt på, at hun fortsat kun havde mindre relevant erhvervs erfaring.

Person 2 blev fra den 1. november 2017 ansat som juniorindkøber i indkøbsafdelingen hos X. Hun havde søgt den stilling som juniorindkøber, som Person 1 fik, men der blev senere på året behov for at ansætte endnu en juniorindkøber.

Person 2 blev i juni 2017 uddannet som logistikøkonom. Hendes erhvervs erfaring var relativt begrænset. Hun havde således været i praktik hos Z fra januar til maj 2017, da hun blev ansat som indkøbsassistent samme sted.

Person 2's løn blev ved ansættelsen i november 2017 fastsat til 28.000 kr. (netto). Som nævnt var target mid-point dengang 34.299 kr. brutto svarende til 30.706 kr. netto. Ved lønindplaceringen blev der navnlig lagt vægt på hendes relativt begrænsede erhvervs erfaring.

Lønreguleringen

Hos X var der fastsat generelle retningslinjer for lønreguleringen. Ledelsen havde fastsat en ramme for lønreguleringen i det pågældende år. Når ledelsen skulle bedømme, om den enkelte medarbejder skulle lønreguleres inden for denne ramme, blev der i første række foretaget en vurdering af, i hvilket omfang medarbejderen havde opfyldt de mål, der årligt blev fastsat individuelt for hver enkelt medarbejder. Den endelige lønregulering afhang også af, hvor medarbejderen var indplaceret i forhold til sin stillings target mid-point. Uanset målopfyldelse og reguleringsramme kunne medarbejderen ikke komme mere end 20 % over sin stillings target mid-point.

Lønnen til Person 1, Person 2 og Person 3 blev reguleret ud fra de nævnte parametre. Efter det oplyste fik Person 1 og Person 2 en procentuelt større lønregulering end Person 3.

Arbejdet i indkøbsafdelingen

Opgaverne i indkøbsafdelingen blev overordnet set opdelt i kategorier, og hver indkøber havde faste daglige opgaver inden for sin egen kategori. Person 3 arbejdede hovedsagelig med transmission, og dette arbejde havde efter det oplyste en større teknisk kompleksitet end Person 1's arbejde med automation og Person 2's arbejde med stål.

Alle tre medarbejdere udførte deres arbejde til ledelsens tilfredshed, hvilket ikke alene kom til udtryk ved, at de alle tre fik en lønregulering, men også ved de udtalelser eller anbefalinger, som deres daværende chef, Person 5, udarbejdede om dem.

Det fremgår af den udtalelse, som Person 5 udarbejdede om Person 3 til brug for hans forfremmelse til seniorindkøber i november 2019, bl.a. at Person 3 forhandlede aftaler og tog ansvar for sine leverandører både i Danmark og Letland, selv om han officielt kun var ansvarlig for Danmark. Han fungerede som sparringspartner for Person 5 i forhold til nye strategiske tiltag og udarbejdelse af strategiske modeller. Person 3 havde opnået gode resultater og havde gjort det stabilt over de sidste 4 år, og han havde som den eneste i afdelingen siddet med stort set alle opgaver, hvilket gjorde, at han havde en all-round forståelse for hele afdelingen og for X.

Person 5's beskrivelse af Person 3's kvalifikationer og arbejdsopgaver støttes af Person 6 og Person 7's forklaringer. Efter deres forklaringer må det videre lægges til grund, at Person 3 havde tekniske kompetencer og IT-kompetencer på et højere niveau end Person 1 og Person 2, og at dette afspejlede sig i de opgaver, som han blev sat til at udføre.

Samlet vurdering

Person 1 og Person 2 modtog under deres ansættelse i indkøbsafdelingen hos X en løn, der var lavere end den løn, som deres daværende kollega, Person 3, modtog.

At de fik mindre i løn end Person 3 og arbejdede i samme afdeling som han, og at de er kvinder, mens Person 3 er mand, er efter min mening ikke i sig selv tilstrækkeligt til at vende bevisbyrden om i henhold til protokolletets § 5, stk. 2, med henvisning til, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Det må bero på en konkret vurdering, hvad der mere skal til for at skabe en sådan formodning og dermed for at vende bevisbyrden om.

Jeg behøver imidlertid ikke at tage stilling til, om klager har påvist faktiske omstændigheder, der har skabt en formodning om lønmæssig forskelsbehandling, således at bevisbyrden er vendt om. Efter en samlet vurdering af beviserne i sagen – især det anførte om lønfastsættelsen, lønreguleringen og arbejdet i indkøbsafdelingen som beskrevet i afsnit 7.3 – finder jeg det under alle omstændigheder bevist, at lønforskellen mellem Person 3 på den ene side og Person 1 og Person 2 på den anden side hverken helt eller delvist var begrundet i deres køn.

Lønforskellen var derimod navnlig begrundet i, at Person 3 havde betydeligt mere relevant erhvervs erfaring, ligesom han ifølge ledelsen havde tekniske kompetencer og IT-kompetencer på et højere niveau. Disse forhold gav sig udslag i, at han til ledelsens tilfredshed udførte dels mere komplicerede opgaver som indkøber og seniorindkøber med større selvstændigt ansvar dels andre opgaver, herunder som sparringspartner for indkøbsschefen vedrørende strategiske tiltag for indkøbsafdelingen. Disse forhold afspejlede sig i lønfastsættelsen i overensstemmelse med § 3, stk. 2, i Industriens Funktionæroverenskomst. Efter denne bestemmelse skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Sammenfattende er ligebehandlingsprincippet ikke blevet krænket, idet forskellen mellem Person 3's løn på den ene side og Person 1's og Person 2's løn på den anden side – forenklet sagt – var udtryk for, at han dengang blev anset for at være en bedre kvalificeret medarbejder. I lighed hermed fik Person 4 en højere løn end Person 3, fordi hun dengang blev anset for at være en bedre kvalificeret medarbejder.

Efter det anførte tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for X A/S, frifindes.

Faglig opdatering

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

CO-industri afholdt i 2022 to temamøder for forbundsrepræsentanter. På møderne blev en række aktuelle faglige vildgitter gennemgået og drøftet til inspiration til det fremadrettede arbejde. Andre aktuelle emner blev desuden debatteret, ligesom forbundsrepræsentanterne havde mulighed for adressere, hvilke temaer der fylder hos dem.

Optaktsmøde til lokale lønforhandlinger

For at klæde forbundene ekstra godt på til at varetage rådgivningen af medlemmerne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger afholder CO-industri hvert år et optaktsmøde for forbundsrepræsentanter forud for forhandlingerne.

På mødet i november 2022 fik deltagerne en gennemgang af den aktuelle økonomiske situation i Danmark og i udlandet af CO-industris økonom Erik Bjørsted.

De blev også præsenteret for forskellige værktøjer, som kan være gavnlige ved de lokale lønforhandlinger, som for eksempel en kort videointroduktion til Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik og diverse statistikker, som kan være til gavn for tillidsrepræsentanterne i forberedelserne til de lokale lønforhandlinger. Der var desuden mulighed for at stille spørgsmål og udveksle erfaringer om lønforhandlingerne.

Ud over optaktsmødet har CO-industri også et tema på hjemmesiden med værktøjer og råd til, hvordan tillidsrepræsentanterne kan forberede sig til de lokale lønforhandlinger. Her kan tillidsrepræsentanterne blandt andet finde aktuelle nøgletal til den danske økonomi. Temaet bliver løbende opdateret.

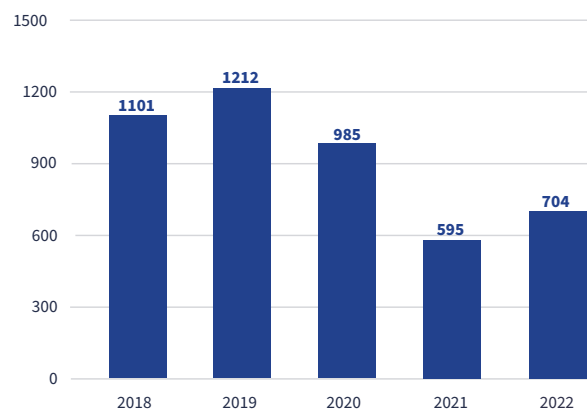
I god tid inden lønforhandlingerne udsender CO-industri også et nyhedsbrev til tillidsrepræsentanterne med inspiration til forhandlingerne.

Pension

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension,

indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har, og ad hoc sager.

Antal opstartede pensionsager i 2018-2022:



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

I 2022 er der opstartet 111 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 33 sager flere end i året før.

I 2022 er der opstartet 77 sager om protokollering af en optrappingsordning og 237 sager om protokollering af en firmapensionsordning på Industriens Overenskomster, hvilket er en stigning på 18 sager om optrappingsordning, og en stigning på 80 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 75 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 29 sager færre end sidste år.

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

Antallet af fællesmøder på pensionsområdet har været 10, hvilket er et fald på 10 fællesmøder. To sager er blevet videreført for Arbejdsretten.

Pensionsområdet er forløbet meget lig 2021. Der har været lidt flere overleveringer fra Industriens Pension, men ikke flere end vi er på niveau med 2020. Langt de fleste sager løses mellem CO-industri og DI, uden at der afholdes fællesmøde.

Der er i foråret aftalt en forsøgsordning med DI, hvor der ikke længere sendes protokollater til CO-industri ved optrapping af pension, men at det blot fremgår af DIDO'en. Ordningen er i efteråret evalueret, og det er aftalt, at forsøgsordningen videreføres i 2023. Såfremt der kan opnås enighed herom, gøres ordningen permanent pr. 1. januar 2024.

Uddannelsesfonde

På vegne af overenskomtparterne opkræver Industriens Pensions Service (IPS) bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Udviklingsfonden (FIU).

IPS opkrævede i 2022 fondsbidrag i 4.813 virksomheder. 4.104 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.

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

For 2022 har IPS udsendt 1.576 rykkere til DI-virksomheder og 409 rykkere til virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst med CO-industri. Det betyder, at der for DI-virksomheder blev udsendt flere betalingsrykkere i 2022 end i 2021, hvor 1.150 virksomheder modtog en betalingsrykker.

Samtidig er 19 DI-virksomheder og 20 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende lønsumsindberetning. Det er en klar forbedring for DI-virksomheder, da 29 DI-virksomheder blev overleveret i 2021. Til gengæld er lidt flere virksomheder med en CO-industri tiltrædelsesoverenskomst blevet overleveret. Sidste år lå antallet af overlevering for dem på 13 virksomheder.

Der er imellem parterne DI og CO-industri aftalt, at IPS tager telefonisk kontakt til virksomhederne for at gøre dem opmærksomme på lønsumsindberetningerne. På denne måde forsøger vi i fællesskab at sikre, at der ikke oprettes flere sager end nødvendigt.

49 DI-virksomheder og 101 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling. Det er en stigning for begge typer virksomheder. I 2021 lå tallene på henholdsvis 19 og 65.

Der er fortsat få virksomheder, som gør brug af protokollatet af 16. juni 2016 vedrørende en virksomheds anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum. I 2022 var det således tre DI-virksomheder og to virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst med CO-industri.

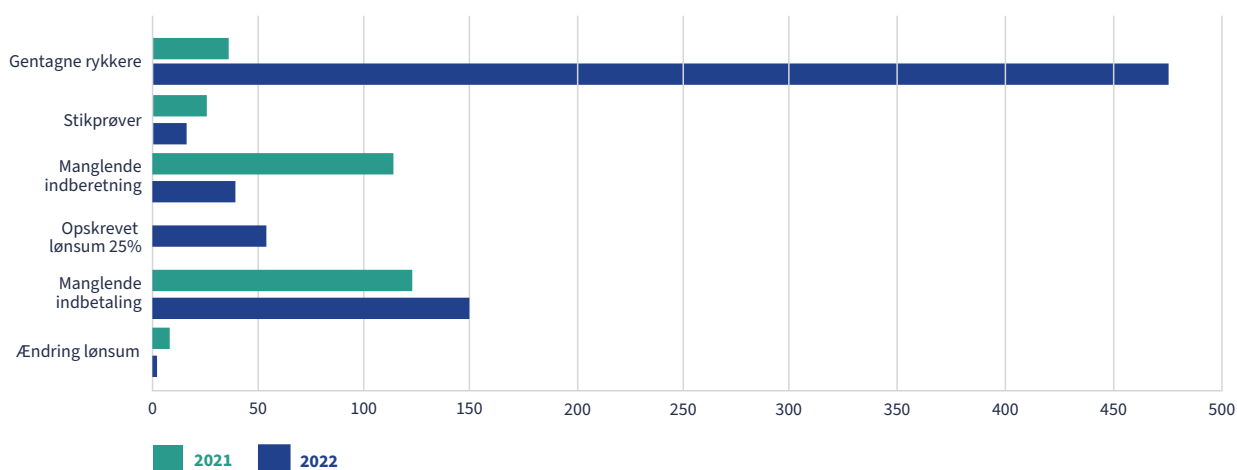
54 virksomheder har fået opskrevet deres lønsummer med 25 procent, hvilket er et lille fald i forhold til 2021, hvor det var 66 styk.

IPS foretager stikprøver af virksomhedernes lønsumsindberetninger. I 2022 tjekkede IPS i alt 144 virksomheder. 17 virksomheder blev overleveret i 2022.

I 2022 blev der oprettet 737 sager på fondsområdet. I 2021 blev der oprettet 306 sager. Den store difference skyldes primært, at antallet af gentagne rykkere, som håndteres jf. protokollatet *Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene, er steget kraftigt.*

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 efteropkrævning fra tidligere år. Disse indgår ikke i tallene i forhold til antal overleveringer.

Fordeling af sager på fondsområdet 2021-2022:



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

DI-virksomheder

Ikke DI-virksomheder

Bidragsperiode	FIU	IUS	IKUF	IALT	FIU	IUS	IKUF	IALT
RATE 1 LØNSUM 2022	0,15600	0,23800	0,11600	0,51000	0,18690	0,28510	0,13900	0,61100

Læringsspil til tillidsrepræsentanter om masseafskedigelse

CO-industri har udviklet et digitalt læringsspil, som kan hjælpe tillidsrepræsentanter med at komme bedst muligt gennem en masseafskedigelse på deres virksomhed.

Spillet er et supplement til den viden, som tillidsrepræsentanten kan få i sin organisation.

Spillet er lavet som et onlinespil, hvor tillidsrepræsentanterne bliver taget gennem de forskellige faser af en masseafskedigelsesproces lige fra det øjeblik, hvor tillidsrepræsentanten bliver indkaldt til et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget for at blive orienteret om afskedigelserne, til tillidsrepræsentanten står med de tilbageværende kolleger.

Tillidsrepræsentanten kommer blandt andet igennem følgende emner i spillet:

1. Masseafskedigelser – hvad og hvornår
2. Processen, forhandlingsudvalg og god kommunikation
3. Nedbringelse af afskedigelser
4. Frivillig fratrædelse
5. Arbejdsmiljø, karriererådgivning og fremtidsudsigter
6. Afskedigelsesvilkår
7. Afskedigelseskriterier
8. Selve afskedigelserne
9. De tilbageværende medarbejdere

Det tager cirka tre timer at spille hele spillet, men det er muligt at tage det i mindre bidder, så man spiller et niveau ad gangen. På den måde kan tillidsrepræsentanten klæde sig selv på til næste trin i afskedigelsesprocessen.

Se også omtalen af spillet på CO-industri's hjemmeside, og hvordan en tillidsrepræsentant kan og har brugt spillet.

Links:

<https://www.co-industri.dk/artikler/spil-dig-klogere-paa-masseafskedigelser>

<https://www.co-industri.dk/artikler/afskedigelser-kraever-traening>

Spillet er udviklet i samarbejde med Konventum og støttet af FIU.

Link til selve spillet:

<https://fiu-mikrolaering.dk/mikrolaering/tillidsbyen/>

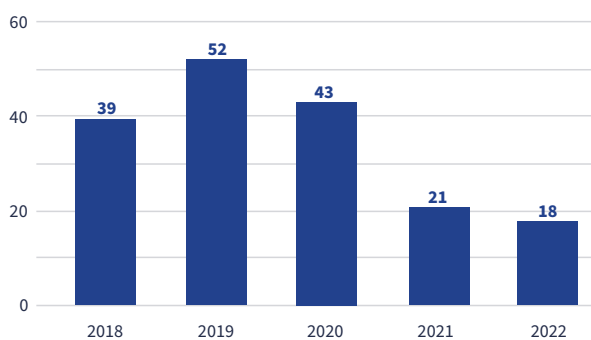


Inkasso

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

Antallet af påbegyndte inkassosager i 2022 er 18. Dermed fortsætter antallet af inkassosager med at falde. Sidste år var antallet af sager faldet fra 43 i 2020 til 21.

Antal påbegyndte inkassosager 2018-2022:



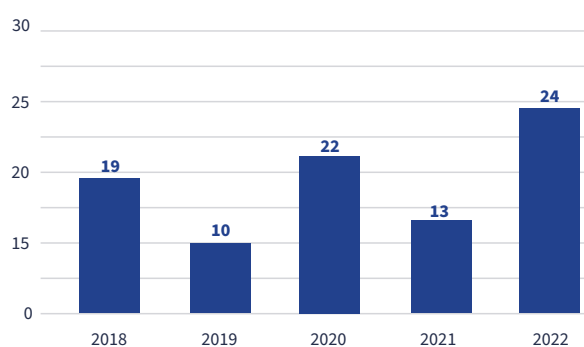
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

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 24 virksomhedsoverdragelsessager i 2022. Det er 11 flere påbegyndte virksomhedsoverdragelsessager end i 2021, men på niveau med antallet af påbegyndte sager i 2020, hvor tallet var 22.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2018-2022:



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.

Den 4. oktober 2022 blev TekSam Årsdag afholdt i Odense Congress Center. De over 400 deltagere i TekSam Årsdag fik viden og ideer til, hvordan man skaber en mere inkluderende arbejdsplads.

Der blev sat fokus på alle potentialerne ved at fremme diversitet på arbejdspladsen, herunder hvordan man i praksis får skabt en attraktiv, inkluderende kultur, hvor alle føler sig respekteret og værdsat, og hvor alle de forskellige medarbejderes kompetencer og ressourcer bringes i spil.

Som inspiration for dialogen i samarbejdsudvalget var der oplæg fra førende eksperter og praktikere, som hver især gav deres bud på, hvordan man tiltrækker, fastholder og udvikler en mangfoldig medarbejdergruppe til gavn for både virksomhed og ansatte.

Den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam. Derfor er arbejdet med grøn omstilling blevet udbygget i 2022. TekSam har fokus på teknologiforandringer og de konsekvenser, disse har for nye kompetencer, produktivitet og trivsel. På siden <https://www.teksam.dk/konsulenttjenesten/arbejdet-med-groen-omstilling> er et samlet overblik over artikler om emnet. Er der spørgsmål eller konkrete ønsker, kan TekSams konsulenter bookes til at bistå samarbejdsudvalget.

TekSam afholdt i 2022 tre temadage om bæredygtighed og grøn omstilling. Dage tog udgangspunkt i pjecen "Grøn omstilling i samarbejdsperspektiv", der blev præsenteret på TekSam Årsdag i oktober 2021. Temadagene blev afholdt hos Alfa Laval, som holdt oplæg om deres arbejde med den grønne omstilling og medarbejderinvolvering og gav en rundvisning på virksomheden.

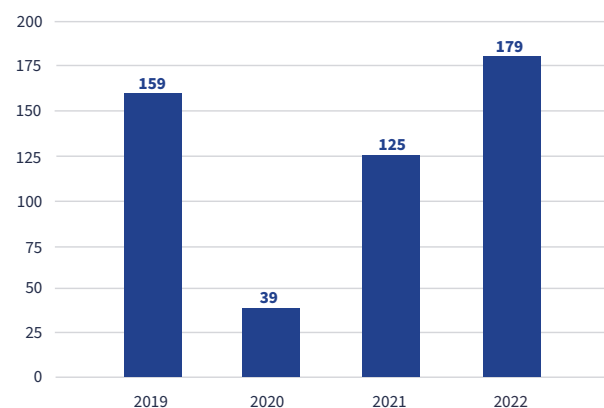
På temadagene satte vi særlig fokus på samarbejdsudvalgets rolle og potentialer i relation til at arbejde med grøn omstilling i virksomheden. Vi så nærmere på de forskellige incitamenter til at fremme grøn omstilling, herunder lov-

givning, etik, økonomi, omdømme og markedsposition. Vi så også på grøn omstilling som en forandringsproces, hvor samarbejdsudvalget kan spille en vigtig rolle i forbindelse med medarbejderinvolvering og realisering af mål for omstillingen.

Temadagene blev afholdt i Kolding, Aalborg og Søborg med 72 deltagere fra 38 virksomheder.

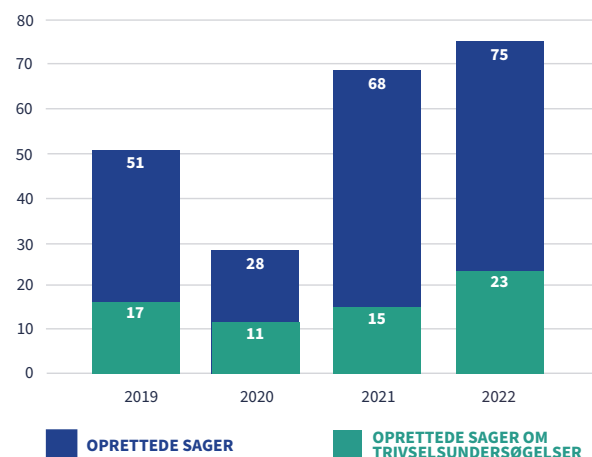
TekSams konsulenter har i 2022 afholdt et højt antal møder, hvilket skyldes, at virksomhederne i 2022 igen åbnede for fysiske møder oven på corona-pandemien. Der er også oprettet flere sager. Det skyldes, at flere samarbejdsudvalg har øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. De bruger derfor trivselsundersøgelser til at afdække situationen i virksomheden. Og så kan vi ikke se bort fra, at corona-nedlukningerne i 2020 og 2021 har givet et efterslæb, som er blevet løftet i 2022.

Antal møder i alt, 2019-2022:



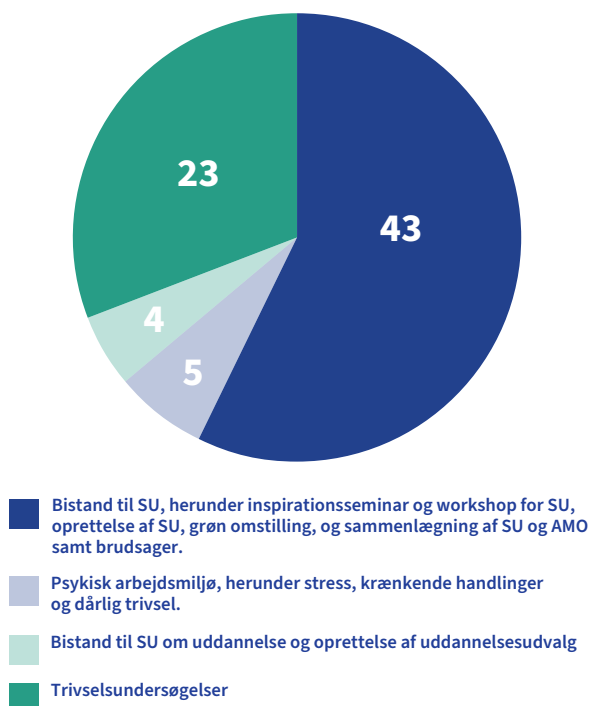
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Antal oprettede sager i alt, herunder antal oprettede sager om trivselsundersøgelser, 2019-2022



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

Fordeling af temaer for sager i TekSam 2022:



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

TekSam har valgt at udbygge sin forebyggende indsats om det psykiske arbejdsmiljø og seksuel chikane med et spørgeskema fra forskningsprojektet "Uønsket Seksuel Opmærksomhed" (USO). Spørgeskemaet vil blive tilbudt samarbejdsudvalgene ved introduktion til og i forlængelse af en trivselsundersøgelse. Skemaet kan bruges til at afdække uønsket seksuel opmærksomhed, hvis det fremgår af DPQ-skemaet, eller hvis virksomheden henvender sig med henblik på specifikt at få afdækket uønsket seksuel opmærksomhed i virksomheden.

TekSam Nyt udgives i mailchimp, hvor nyhederne er en integreret del af www.teksam.dk hvilke giver flere besøg på hjemmesiden. Det seneste år er antallet af abonnenter på TekSam Nyt steget med 24 procent.

I 2022 har TekSam udsendt 16 nyhedsbreve, hvor vi blandt andet har skrevet flere artikler om grøn omstilling, det psykiske arbejdsmiljø og trivsel, nye løsninger kræver et godt arbejdsmiljø, og inklusion kræver en indsats. Vi har annonceret kommende arrangementer som TekSam Årsdag, temadage som "Grib ind - forebyggelse af krænkende handlinger", "Diversitet på arbejdspladsen" og "Bæredygtighed og grøn omstilling".

I 2023 bliver TekSam Årsdag afholdt den 3. oktober i Odense Congress Center. Temaet på årsdagen kommer til at handle om forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen. Det endelige program offentliggøres medio juli. Tilmelding vil kunne foretages på 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.

Efter to år præget af coronasituationen, kom der igen gang i temadagene i 2022.

I foråret var forebyggelse af krænkende handlinger på arbejdspladsen emnet på en række temadage. BFA Industri havde forud for temadagene udgivet materialet "Grib ind - forebyg mobning" og "Forebyg og håndter krænkende handlinger".

Eva Gemzøe Mikkelsen, en af de førende forskere på området, førte deltagerne sikkert igennem det nyudviklede materiale, som var oplæg til workshop, hvor kulturforskelle og forebyggelsesmuligheder m.m. blev debatteret.

Derudover har BFA Industri også udgivet materiale om forebyggelse af stress ud fra IGLO perspektiv. Materialet er udarbejdet i samarbejde med de to førende forskere på området Janne Skakon og Tanja Kirkegaard. Interessen for disse temadage har været stor, og arrangementerne i både Kolding og Brøndby var meget hurtigt udsolgt. Derfor undersøges det, om der er mulighed for at afholde flere temadage om samme emne i 2023.

Desuden har TekSam afholdt temadage om diversitet på arbejdspladsen. Diversitet handler ikke bare om at ansætte en masse forskellige nationaliteter, mennesker med forskellige aldre, køn m.fl. Det handler også om at få forskelligheden til at spille sammen og udvikle arbejdspladskulturen, så gevinsten ved diversitet styrker både virksomhedernes bundlinje og medarbejdernes trivsel.

Det fik vi kultur-, diversitets- og inklusionsspecialist Signe Ørom til at gøre os klogere på. Hun skabte blandt deltagerne forståelse for, at vi alle har fordomme, indgroede vaner og fastlåste måder at tænke på. Ved at træne vores diversitetsforståelse bliver vi bedre til at omfavne og inddrage dem, som ikke er ligesom os selv. Det sidste arrangement om diversitet bliver afholdt som webinar i 2023.

Trivselsundersøgelser

TekSams samarbejdskonsulenter udfører 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. Det har stor betydning for medarbejderne, at det er en uvildig part, som kommer og udfører undersøgelsen. Det er deres forsikring for, at undersøgelsen er anonym.

I 2021 udarbejdede NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) et nyt skema til trivselsundersøgelser (DPQ). Det er det skema, som TekSam bruger til sine trivselsundersøgelser, og for første gang kunne vi i 2022 holde dette års resultater på den enkelte virksomhed op mod tidligere undersøgelser, så det ikke kun er landsgennemsnit, virksomheden kan måle sig op mod. Mange virksomheder sætter stor pris på, at de kan se, hvordan det udvikler sig i forhold til hvert af de overordnede parametre:

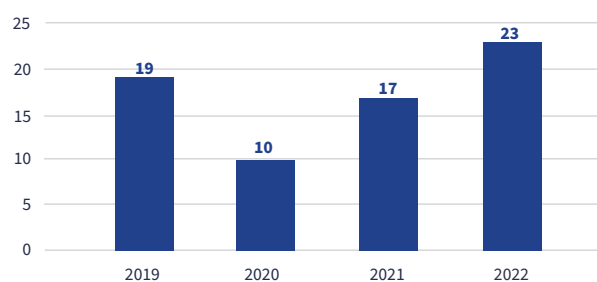
- Krav i arbejde.
- Arbejdets indhold og organisering.
- Interpersonelle relationer i arbejdet:
Ledelse og samarbejde.
- Konflikter på arbejdspladsen.
- Reaktioner på arbejdssituationen.

TekSam har i 2022 indført en fuldt digital løsning til at afvikle trivselsundersøgelsen. Væk er de fysiske skemaer, i stedet har TekSam tablets med ud på virksomheden, som den enkelte medarbejder låner, hvis der ikke er direkte adgang til en computer. Medarbejderen modtager så et link til undersøgelsen eller en e-mail med adgang til undersøgelsen og kan umid-

delbart herefter gå i gang med at udfylde spørgeskemaet. Erfaringerne er, at det fungerer rigtig godt for deltagerne i trivselsundersøgelsen, at det letter arbejdsgangene for CO-industris medarbejdere og så er det ovenikøbet godt for den grønne omstilling, da papirforbruget reduceres kraftigt.

TekSams samarbejdskonsulenter gennemførte i 2022 23 trivselsundersøgelser.

Antal trivselsundersøgelser i 2019-2022:



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



Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et vigtigt ben i samarbejdsområdets prioriteringer. I takt med den øgede interesse for den grønne omstilling og den teknologiske udvikling kombineret med forudsigelserne om utilstrækkelig faglært arbejdskraft, mærker vi nu, at der er øget interesse for kompetenceudvikling i virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Samarbejdsudvalgene ønsker i stigende grad at forholde sig til kompetencestrategier i de enkelte virksomheder. TekSam har i årets løb besøgt fem samarbejdsudvalg, hvor vi har præsenteret og inspireret udvalgene til at gå i gang med det strategiske arbejde i forbindelse med kompetenceudvikling.

På møderne med samarbejdsudvalgene gennemgår vi de fire typiske ben, som er; Virksomhedsrettet uddannelse, uddannelse under arbejdsfordeling, aftalt uddannelse og selvvalgt uddannelse.

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 trivlsen.

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

I 2022 gik CO-industris Samarbejdspris til DISA Industries i Taastrup. Ledelse og medarbejdere fik prisen, fordi tillid og samarbejde er en kerneværdi i virksomheden. Der er fokus

på, at den enkelte medarbejder trives, at medarbejderne bliver inddraget i den grønne omstilling, og at virksomheden tager ansvar for fremtidens industriproduktion ved at gøre det attraktivt at være lærling hos den.

Hos DISA Industries A/S er ledelse og medarbejdere optaget af at skabe en succesfuld virksomhed i fællesskab. Derfor er der stor opmærksomhed på at tage ansvar for den daglige drift og løse eventuelle udfordringer dér, hvor det brænder på. Det er en arbejdsplads, hvor der er fokus på dialog, og hvor medarbejderne inddrages og bidrager til løsninger – også når det er svære tider. Desuden er der stor fokus på, at alle medarbejdere har det godt og kan være sig selv på arbejdspladsen.

Virksomheden har fokus på den grønne omstilling og bæredygtighed og inddrager medarbejderne både gennem samarbejdsudvalget og i det daglige ved at finde gode løsninger til en grønnere produktion. De har blandt andet bæredygtighedsambassadører, som indsamler gode ideer til en mere grøn virksomhed og bringer dem videre i systemet. Er ideen rigtig god, kan den blive udbredt til koncernens virksomheder globalt.

CO-industris Samarbejdspris blev overrakt af Mads Andersen, CO-industris næstformand og gruppeformand i 3F Industri. Han og inviterede repræsentanter fra Teknisk Landsforbund, 3F, Dansk Metal, HK og DI fik en rundvisning på virksomheden inden overrækkelsen af prisen til fællestillidsrepræsentant Ansgar Wassmann, som havde indstillet virksomheden, og direktør Ulla Tønnesen.

CO-industri kunne igen i 2022 konstatere, at der var 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 til-



lidsrepræsentanterne opmærksomme på prisen, så de gode samarbejdspladser kan komme frem i lyset og blive hyldet.

Blandt de indstillede virksomheder var tre virksomheder med i opløbsfeltet, da årets samarbejdsplads skulle findes. Udover DISA Industries, som løb med prisen, var ITW Construction Products i Middelfart og Cimbria Manufacturing A/S i Thisted tæt på.

Med CO-industris Samarbejdspris modtager virksomheden en statuette af kunstneren Stiig 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 2023.

Lønssystemer

Lønkonsulentens primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønssystemer i samarbejde med de lokale parter. Der har været afholdt cirka 140 konsulentbesøg på cirka 35 virksomheder ved årets udgang. Mødeaktiviteten har været støt stigende efter coronasituationen, og der har været nogle hængepartier, som lønkonsulenterne har prøvet at indhente i 2022.

Der er stadig et stort ønske om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Det skyldes sandsynligvis, at der er rift om de dygtigste medarbejdere. I 2022 er konsulenterne dog begyndt at udarbejde flere resultatløssystemer igen. Funktionsløn ses også brugt på flere virksomheder for at imødegå efterspørgsel på nøglemedarbejdere.

Lønkonsulenterne lægger stor vægt på at give virksomhederne den fornødne hjælp, så de kommer i mål med deres nye lønssystem. Det betyder blandt andet, at virksomheden kan få hjælp til at nedsætte et lønudvalg, tillidsrepræsentanterne kan få hjælp til at lave en handleplan eller udarbejde en tidsplan for projektet, eller lønkonsulenterne deltager i et fyraftensmøde, hvor de informerer om værktøjer og muligheder i PlusLøn-systemet.

Særligt i årene efter lønsystemet er taget i brug, er det sårbart. Derfor bruger flere virksomheder en fast tidsplan – kaldet årshjul – som udarbejdes sammen med lønsystemet. Årshjulet hjælper med at holde styr på, hvornår der skal tages højde for særlige emner i forbindelse med lønsystemet.

Baseret på de erfaringer, som lønkonsulenterne har gjort med implementering og fastholdelse af lønssystemer, er

vi nu ved at udarbejde en pjece med titlen ”Lønssystem i drift”.

Pjecen beskriver de særlige indsatsområder, som virksomheden bør indarbejde i deres drift af systemet, og ikke mindst de lokalaftaler, der knytter sig til det nye lønssystem.

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.

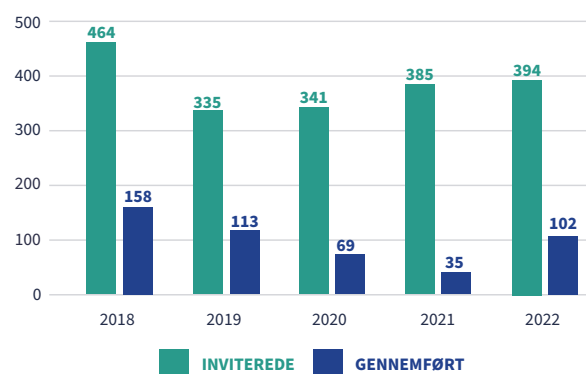
Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

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 ligeledes i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, grøn omstilling, samt i at give en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Kurserne blev i starten af året ramt af to aflysninger på grund af covid-19. Efterfølgende har i alt 102 tillidsrepræsentanter fordelt på otte hold gennemført uddannelsen i 2022.

Fokus i 2022 har været på synligheden af kurset. I den forbindelse er der produceret en video om kurset, der kan ses på Teksams hjemmeside <https://www.teksam.dk/samarbejdskursus/se-film-tr-taler-om-kurset>

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

2022 har været genrejsningens år for ESU-området. Coronapandemien i 2020 og 2021 skabte trange kår for ESU-arbejdet, der i sagens natur har en international karakter. Meget ESU-arbejde og mange ESU-møder blev reduceret til online-møder, aflysninger og udskydelser. Omvendt blev det med pandemien tydeliggjort, at transnationale udfordringer kalder på transnationale løsninger. 2022 har dermed været et frugtbart ESU-år, hvor der har været afholdt ordinære møder. Dertil skal det lægges, at Danmark senest i 2025 har endnu et ESU på industriens område, da SFO-forhandlingen er i gang på Envas Europe A/S.

CO-industri afholdt den årlige ESU-konference i Middelfart i maj 2022. Bruno Demaitre fra IndustriAll Europe indførte de danske ESU-repræsentanter i den store europæiske sammenhæng, de indgår i. Dertil blev der lavet gruppearbejde med ESU-cases og arbejdet med kulturforskelle og grøn omstilling.

Tillidsfolk og ESU-repræsentanter fra de ESU, der er forhandlet under dansk lovgivning, har igen afholdt fire online erfaringsudvekslingsmøder med CO-industris ESU/MAB-udvalg. Det særlige seminar for gruppen blev i 2022 afholdt i Aalborg, hvor de også var på virksomhedsbesøg på Aalborg Portland A/S.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 30. november 2022 registreret 147 ESU-medlemmer og suppleanter.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

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

Krisen, som fulgte af pandemien i 2020 og 2021, skulle desværre blive afløst af nye kriser i 2022. Ruslands invasion af Ukraine bevirkede, at flere danske virksomheder skulle træffe svære beslutninger, aflyse igangværende ordrer og forlade et stort marked. Ved indgangen til 2023 ser vi følgevirkningerne heraf. Høj inflation og eksorbitante energipriser betyder forhøjede produktionsomkostninger for den danske fremstillingssektor og sætter samtidigt en stopper for forbruget.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt 9. marts 2022. Deltagelsen i arrangementer i MAB-regi nærmer sig niveauet fra før covid-19. Foredragene bød blandt andet på en grundig indføring i begrebet inflation ved økonomiprofessor Philipp Schröder, udvidet kendskab til Power-to-X-teknologien, og dybdegående forklaring af, hvad tavshedspligt i bestyrelsen repræsenterer.

Den nye lov om whistleblowere er trådt i kraft, hvilket er relevant for medlemmer af aktieselskabsbestyrelser. CO-industri har i den forbindelse udgivet pjecen "Whistleblowere – en guide til tillidsvalgte".

Et emne, som fylder meget ved indgangen til 2023, er CSRD-direktivet, som afkræver virksomheder en årlig ikke-finansiel bæredygtighedsrapport med langt større krav end hidtil. MAB'erne vil således i den nære fremtid komme til at opleve, at klima- og miljømæssige, sociale og risikostyrende faktorer bliver gangbare som konkurrenceparametre. CO-industri arbejder med CSRD og klæder MAB'erne på til dialogen med resten af bestyrelsen om emnet.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 30. november 2022 registreret 710 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktieselskabsbestyrelser. Posterne er fordelt på 684 personer.

Internationalt samarbejde



Også i 2022 har sagen om en europæisk mindsteløn domineret den internationale dagsorden for dansk fagbevægelse og CO-industri. Kort før årsskiftet 2021/22 blev EU-Kommissionens udspil til direktivtekst offentliggjort, hvilket fik CO-industri til at bede dr.jur. Jens Kristiansen om en juridisk vurdering af indholdet. Jens Kristiansens vurdering var, at direktivet ville være i strid med EU-traktatens artikel 153, stk. 5, som fastslår, at EU ikke har nogen kompetence i forhold til spørgsmål om ”lønforhold, organisationsret, strejkeret og ret til lockout.” Overvejelserne i Jens Kristiansens notat blev delt med såvel FH som regeringen i form af Beskæftigelsesministeriet.

Under det franske formandskab i foråret 2022 var der triloforhandlinger, hvor EU-Parlamentet pressede på for et særdeles vidtgående direktiv set i forhold til Kommissionens udspil. I juni lykkedes det for parterne at nå hinanden, og en aftale om et direktiv om passende mindstelønninger blev præsenteret. Også denne aftaletekst bad CO-industri Jens Kristiansen om at vurdere. Igen konkluderede Jens Kristiansen, at direktivet ville være i strid med EU-traktaten.

CO-industri har derfor lagt markant pres på regeringstoppen og Beskæftigelsesministeriet for at få den danske regering til at anlægge et annullationssøgsmål baseret netop på Jens Kristiansens konklusion om, at direktivet om passende mindstelønninger er traktatstridigt.

I den forbindelse måtte det konstateres, at der var en væsentlig modstand mod at ville anlægge et annullationssøgsmål blandt embedsværket i både Beskæftigelses-, Justits- og Udenrigsministeriet, som samstemmende vurderede, at direktivteksten ikke umiddelbart ville få nogen betydende effekt for det danske arbejdsmarked, blandt andet med henvisning til bestemmelsen om, at direktivet kun ville finde anvendelse i medlemslande med en overenskomstdækning på mindre end 80 procent.

SVM-regeringen valgte dog at inkludere anlæggelsen af et annullationssøgsmål i regeringsgrundlaget. Det betyder, at søgsmålet skal anlægges senest 18. januar 2023. CO-industri deltager i en følgegruppe i FH-regi, hvor den videre proces vil blive fulgt tæt.

I nordisk perspektiv har mindstelønssagen også fyldt meget i 2022. Således har arbejdet i de nordiske industriansattes organisation Nordic IN i høj grad været målrettet at koordinere indsatsen mod mindstelønsdirektivet og den efterfølgende indsats for at få et eller flere af de nordiske lande til at anlægge et annullationssøgsmål. Den aktuelle vurdering er, at den svenske regering forventes at meddele støtte til Danmark.

På Nordic INs årlige Joint Committee-møde blev blandt andet drøftet, hvilke erfaringer vi i de nordiske lande havde høstet i forhold til håndteringen af covid-19 på arbejdsmar-

kederne, samt hvordan en nordisk model under pres kan promoveres overfor omverdenen. Flere af diskussionerne pegede på, at netop den måde, arbejdsmarkedets parter via deltagelse i trepartsaftaler havde været med til at sikre, at det danske arbejdsmarked havde den nødvendige robusthed til at kunne håndtere krisen, kunne være en stærk platform for at vise styrken i de nordiske arbejdsmarkedsmodeller overfor andre lande.

Spørgsmålet om, hvordan Nordic IN og i bredere forstand nordisk fagbevægelse kan få større gennemslagskraft i forhold til IndustriAll Europe og europæisk fagbevægelse i det hele taget, har været et centralt tema i drøftelserne i IN gennem 2022. Vurderingen er fra særligt svensk side, at processen omkring mindstelønsdirektivet har placeret nordisk fagbevægelse i en position, hvor der er behov for at finde måder at komme tilbage og blive en del af konstruktive diskussioner med den øvrige europæiske fagbevægelse, som i vid udstrækning har været begejstrede for mindstelønsdirektivet, og for nogles vedkommende har opfattet den nordiske modstand som usolidarisk med vores europæiske kolleger.

I Nordic IN anerkendes denne pointe, men samtidigt er det pointeret fra CO-industris side, at både IndustriAll Europe og ETUC i disse år arbejder særdeles målrettet mod at få øget europæisk lovgivning på det sociale område, hvilket kolliderer med nordiske interesser. Der skal derfor findes positive dagsordener at arbejde med, uden at dette forhindrer, at der fortsat skal kæmpes mod øget EU-lovgivning på social- og arbejdsmarkedsområdet.

Grøn omstilling er et muligt tema for en positiv dagsorden dog under hensyn til, at hvor man i Norden i vid udstrækning betragter den grønne omstilling som en mulighed, anses den for en række af vores søsterorganisationer i Europa både som en mulighed og i højere grad også en trussel, da deres medlemmer ikke har samme adgang til uddannelse og opkvalificering som de nordiske industriansatte.

Samarbejdet med vores baltiske søsterorganisationer i regi af BOA har været ramt af udfordringer gennem 2022. Et forsøg på at ansætte en ny lead organizer, der skulle lede indsatsen i Baltikum, strandede på, at der ikke var nogle kvalificerede kandidater. Samtidig stod det klart, at strukturerne i de baltiske organisationer ikke i nødvendigt omfang kunne understøtte en central indsats i forhold til at rekruttere medlemmer. De nordiske organisationer vil derfor i foråret 2023 gennemføre en række tilbunds gående drøftelser med ledelsen af BOA for at finde ud af, om fortsat engagement i projektet på nuværende facon fortsat giver mening.

Der har i IndustriAll Europe gennem hele 2022 været et stærkt fokus på inflation og virkningerne af krigen i Ukraine i form af massive prisstigninger på fossile brændstoffer. De stigende priser rammer over én kam industriansatte i hele

Europa, som ser, at deres købekraft reduceres markant. Diskussionen i IndustriAll Europe-regi går i høj grad på, hvilke værktøjer der kan og skal tages i anvendelse. En række organisationer i Sydeuropa advokerer for en kombination af offentlige subsidier, inflationssikrede lønninger sikret gennem lovgivning og markante skattestigninger for virksomheder.

Her har CO-industri samt de øvrige Nordic IN-medlemmer påpeget, at det for det første er helt afgørende, at svaret på den alvorlige inflation ikke bliver et, hvor arbejdspladserne for vores medlemmer forsvinder. Samtidigt har vi påpeget, at selvom der er rum til gode lønstigninger, så er det afgørende at finde en balance, som ikke på én gang bidrager til at forværre problemet med inflation, herunder at fordele rimelige lønstigninger over en flerårig periode, som vi har tradition for i Norden.

Efteråret 2022 var i høj grad præget af overenskomstforhandlinger i mange europæiske lande, herunder Tyskland, hvor IG Metall i november leverede det tyske spydspidsforlig

med en to-årig aftale, der sikrede lønstigninger på i alt 8,5 procent i perioden samt en skattefri bonus på i alt 3.000 euro i samme periode. I Holland leverede FNV lønstigninger på 11 procent, mens man i Østrig har opnået et resultat på 7,4 procent.

Den globale paraplyorganisation for industriansatte, IndustriAll Global, holdt eksekutivmøde i juni her blev der taget stilling til, hvordan man skulle forholde sig til, at de russiske medlemsorganisationer havde meldt klart ud med støtte og opbakning til den russiske invasion af Ukraine i februar. Løsningen blev et kompromis, hvor de russiske organisationer indtil videre afstår fra at deltage i IndustriAll Globals arbejde, arbejdsgrupper mv.

I november blev der på ny afholdt eksekutivmøde, hvor der var intens debat præget af ideologi og til en vis grad en Nord/Syd-konflikt. Ikke mindst holdningen til Rusland og krigen i Ukraine deler vandene, hvor mange lande udenfor Europa og Nordamerika ikke deler opfattelsen af, at Rusland bør isoleres, og heller ikke nødvendigvis, at krigen er illegitim.



BFA Industri



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

Året startede godt med, at vi igen kunne gennemføre Arbejdsmiljø Roadshow. Der var booket 11 møder rundt i landet. Desværre blev mødet på Bornholm aflyst på grund af for få tilmeldte. Der var i alt 785 tilmeldte til de 10 møder, der blev gennemført.

På møderne blev nye materialer fra BFA Industri præsenteret. Som sædvanlig var tilfredsheden stor blandt deltagerne, der også benyttede lejligheden til at samle sig et udvalg af ældre materialer til brug hjemme i virksomhederne.

Der var ved årets start gang i 17 aktiviteter, heraf tre i regi af Dialogforum. Der var vedtaget 10 nye aktiviteter til start i 2022. De fleste aktiviteter var rettet mod en eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2021-indsatsområder: ulykker, kemi, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. I løbet af året blev BFA Industri tovholder på endnu en Dialogforumaktivitet: ”Hybride arbejdspladser”.

BFA Industris konsulenttjeneste har nu været i gang i 1¼ år. De tre teams har gennemført cirka 350 virksomhedsbesøg i den periode og foretaget cirka 200 opfølgninger på besøgene. Godt 90 procent af de besøgte virksomheder har fået gjort noget ved de forhold, der af konsulenterne var blevet påpeget som indsatsområder. Der er blandt de besøgte virksomheder stor tilfredshed med konsulenternes faglighed og tilgang til opgaven. Besøgene aftales på forhånd, og der lægges vægt på, at såvel arbejdsgiver som lønmodtagere er repræsenteret ved snakken med konsulenterne.

Oprindeligt var der afsat midler til, at konsulenttjenesten skulle ophøre ved udgangen af august 2023, men takket været en ekstra bevilling er det nu muligt at forsætte arbejdet til udgangen af 2024.

Konsulenttjenesten skal medvirke til, at branchemålene for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030 indfries.

Der blev i 2022 udgivet 18 nye eller reviderede vejledninger fra BFA Industri.

”Arbejdsmiljø Topmøde 2022” slog med længder alle vores forestillinger om antal tilmeldte, og blev Danmarks største

enkeltstående arbejdsmiljøarrangement i 2022 med 1.165 tilmeldte. Alle havde en forrygende dag med gode input til at gøre det lokale arbejdsmiljøarbejde endnu bedre.

Rådet har besluttet at igangsætte syv nye aktiviteter i 2023. De igangværende aktiviteter (17 styk) forsættes ligeledes i 2023. I 2022 er der blevet afsluttet 10 aktiviteter.

I 2023 er der fokus på at forsætte det gode arbejde, som konsulenttjenesten har gang i.

Det ser ud til, at den indsats, vi gennem årene har gjort for at få virksomhederne til at arbejde systematisk med deres arbejdsmiljøindsats, nu er ved at give pote. I alle fald er bevilningerne til BFA Industri blevet reduceret kraftigt de seneste år, og da antallet af anmeldte arbejdsulykker vægter med 50 procent i den fordelingsnøgle, som afgør, hvor mange midler det enkelte BFA skal have, tager vi det som bevis på, at vores indsats virker.

Trods den kraftige reduktion vil fokusområderne stadig være formidlingsindsats, revision af ældre materialer, konsulenttjeneste og nye materialer om ergonomi, ulykker, instruktion/ oplæring og psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø Roadshow vil blive afholdt i ugerne 4-5-6. Det er planen at besøge 11 byer og præsentere nye materialer til brug i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Der vil også hen over året blive afholdt seks til 10 temadage om psykisk arbejdsmiljø i samarbejde med TekSam.

25. oktober afholdes der igen Arbejdsmiljø Topmøde i Odense, hvor vi vil forsøge at gentage succesen fra 2022.



BFA Industri består af:

Arbejdstagerne:

Peter Poulsen og Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal

Ole Jespersen og Simone Ryefelt, 3F Industri

Gitte Geertsen og June Halvorsen, HK Privat

Morten Bisgaard Andersen, Fødevareforbundet NNF

Lars B. Sørensen, Dansk El-Forbund

Maiken D. Christensen, Teknisk Landsforbund

Michael Jørgensen, CO-industri

Arbejdsgiverne:

Anders Just Pedersen, Jan Lorentzen, Kjeld Bagger,
Thomas Pelle Veng, Cecilie Lykkegaard,
Camilla Gram Andersson og Peter Fenger, Dansk Industri

Jette Lindgaard, Dansk Mode & Textil

Cartsen Bøg, GraKom

Arbejdslederne:

Lars Andersen, Lederne

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, okfakta.dk, CO-Magasinet, nyhedsbreve, to facebooksider, pjecer og presse-kontakter.

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.

Et af de mest populære temaer er 'Lokal lønforhandling'. Dette tema bliver opdateret i januar med de nyeste økonomiske nøgletal samt redskaber, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at blive klædt bedst muligt på til opgaven. Senest er der blandt andet lagt en video på, som guider tillidsrepræsentanterne til at læse og bruge DA's lønstatistik, samt en, der viser, hvordan man læser et regnskab.

En anden nyskabelse på hjemmesiden er et onlinespil om masseafskedigelse. Spillet er målrettet tillidsrepræsentanter og skal være et værktøj, som kan hjælpe dem selv og deres kolleger bedst muligt gennem en masseafskedigungssituation, hvis den skulle være uheldig at ramme deres virksomhed.

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. I 2022 er de fleste af udgivelserne blevet segmenteret i et forsøg på i endnu højere grad at ramme modtagernes interesser, alt efter om de er tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdervalgte i bestyrelser eller ESU-medlemmer.

CO-industris Facebookside bliver løbende en mere og mere central kanal og anvendes blandt andet til at reklamere for kurser og konferencer, som dog fortsat også annonceres i CO-Magasinet og i nyhedsbreve.

I efteråret er indsatsen på CO-industris OKFakta-kanaler igen blevet forøget. OKFakta er målrettet information om overenskomsterne og forhandlingerne af disse.

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, indholdet i overenskomsterne samt betydningen af den danske model.

Desuden skal OKFakta gøre det muligt for medlemmerne at drøfte overenskomstforliget på et oplyst grundlag, når der måtte være indgået en aftale.

OKFakta-kanalerne er en hjemmeside og en Facebookside, som i 2022 er blevet suppleret med et nyhedsbrev.

Den økonomiske udvikling



Det har været nogle turbulente år for dansk økonomi. Først en pandemi, som økonomien heldigvis kom sig hurtigt over. Derefter kom et voldsomt inflationsudbrud. Det forgangne år har vi herhjemme og flere steder i verden oplevet de største prisstigninger i 40 år.

Årsagerne til prisernes himmelflugt er mange. For det første gik genopretningen efter coronasituationen markant hurtigere end ventet. Udbuddet i økonomien kunne efter genåbningen ikke følge med efterspørgslen, og som resultat af dette skød priserne i vejret. For det andet var forsyningskæderne pressede. Det var simpelthen svært at få varer frem. Gentagne nedlukninger under pandemien medførte for eksempel lange køer af skibe uden for de store havne i Kina og USA. For det tredje opstod der mangel på energi, hvilket fik priserne på energi til at skyde i vejret. Manglen på energi skyldes dels, at vinteren 2022 var kold, så der blev tæret ekstra på energilagrene, dels blev der på grund af manglende vind heller ikke produceret så meget el. Produktionen af vandkraftenergi fra Norge og Sverige var også relativt lav. Endelig har krigen i Ukraine medført manglende gasleverancer fra Rusland.

Prisernes himmelflugt har været med til at udhule forbrugernes købekraft. I 2022 oplevede danske lønmodtagere således de største reallønstab i 70 år. Det får selvfølgelig forbrugere til at spænde livremmen ind og sænke forbruget.

Samtidig har centralbankerne for at tøjle den galoperende inflation valgt at sætte renten op. Det har centralbankerne gjort for at sænke efterspørgslen i økonomien, så efterspørgsel og udbud atter kan komme i balance. Rentestigningerne er nødvendige, men de betyder også, at investeringerne falder, og at det bliver dyrere at låne penge til for eksempel en ny bolig, hvilket igen får boligpriserne til at falde.

Derfor ser dansk økonomi og verdensøkonomien efter en forrygende genopretning oven på coronapandemien nu ind i en lavkonjunktur.

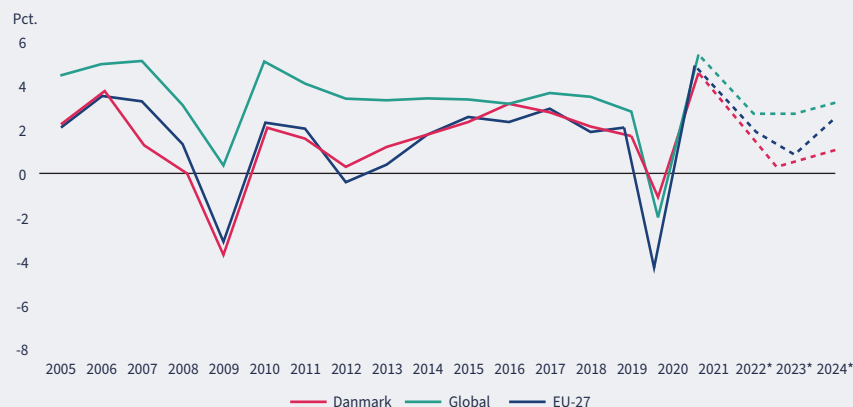
Dansk økonomi er dog godt rustet til at ride stormen af. Dels er konkurrenceevnen stærk, dels er danske virksomheder blandt de mest energieffektive i verden. Det er en stor fordel, når energiresourcerne er dyre og knappe.

Samtidig er vores eksport ikke så konjunkturfølsom som i andre lande. Mange af de varer, som vi eksporterer, er der også høj efterspørgsel efter i en lavkonjunktur. Krise eller ej, verden skal stadig have fødevarer og medicin, som vi producerer meget af, og den danske industri ligger også inde med mange af de grønne løsninger, som verden efterspørger. Derfor er der gode chancer for, at i hvert fald eksporten kan holde hjulene kørende.

Prognoserne forventer derfor heller ikke en dyb krise, som den vi så under finanskrisen eller coronakrisen.

Vismændene skønner i deres prognose fra efteråret 2022, at BNP i Danmark vil falde med 0,2 procent i 2022 og stige med 0,6 procent i 2023. Der er dermed lagt op til en relativ mild lavkonjunktur. Andre prognoser forudser et lidt større fald i BNP i 2023 på lidt under 1 procent, men det er også, hvad man vil betegne som en relativ mild lavkonjunktur. Til sammenligning faldt BNP under finanskrisen med 4,9 procent. Det fremgår af Figur 1, som viser væksten i BNP siden 2005 i Danmark og i den globale økonomi. Så galt er der ingen prognoser, der skønner, at det kommer til at gå denne gang. I den globale økonomi forventes også en relativ mild lavkonjunktur.

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)

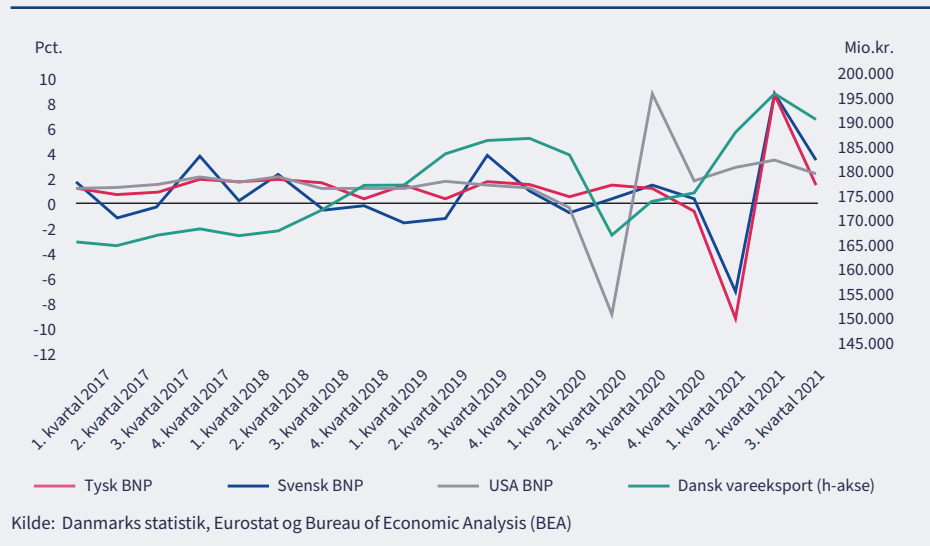
Som sagt er der gode chancer for, at eksporten kan være med til at holde hjulene kørende. Det gjorde eksporten i den grad i det forgangne år.

Vores eksportindtægter er på trods af energikrisen skudt i vejret, og betalingsbalancen har vist et overskud på mere end 300 milliarder kroner. Det er det højeste betalingsbalanceoverskud, der nogensinde er målt, og det vidner, sammen med den meget lave ledighed om at dansk økonomi er meget konkurrencedygtig og har gode kort på hånden, selv om verdensøkonomien bremses op.

Den kraftige jobvækst har også været med til at åbne døre for masser af mennesker, som før befandt sig på kanten af arbejdsmarkedet. Som resultat af dette er langtidsledigheden og antallet af kontanthjælpsmodtagere i Danmark rekordlavt, og andelen af ikke-vestlige indvandrere, som er i arbejde, rekordhøj.

Industrien har også klaret sig godt. Det seneste år er industribeskæftigelsen vokset med 10.200 personer, og samlet er beskæftigelsen i industrien i dag cirka 18.000 personer højere end før coronapandemien.

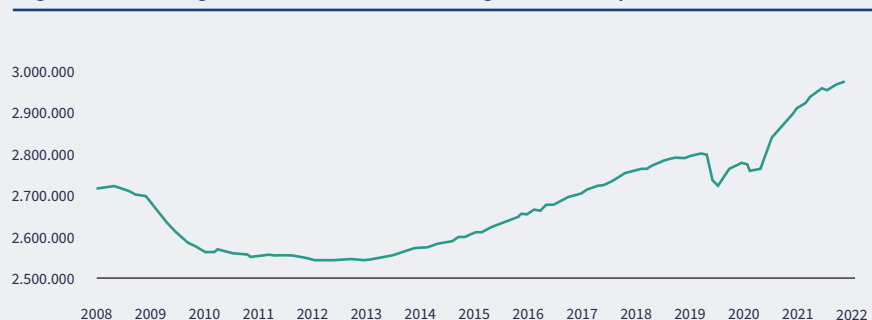
Figur 2: Udviklingen i dansk vareeksport samt udviklingen i tysk, amerikansk og svensk BNP siden 2017, i procent.



På trods af energikrisen og den høje inflation er beskæftigelsen bare fortsat med at stige. Lønmodtagerbeskæftigelsen er på trods af et vanskeligt 2022 med energikrise, høj inflation og stigende renter vokset med 72.510 personer det seneste år. Dermed er lønmodtagerbeskæftigelsen 172.200 personer højere end før coronapandemien. Aldrig før har så mange været i arbejde i Danmark.

Mange virksomheder manglede i det forgangne år arbejdskraft. Det gælder ikke mindst i industrien, og selv om manglen er blevet mindre, er der fortsat flere virksomheder, som mangler arbejdskraft, end der var før finanskrisen.

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



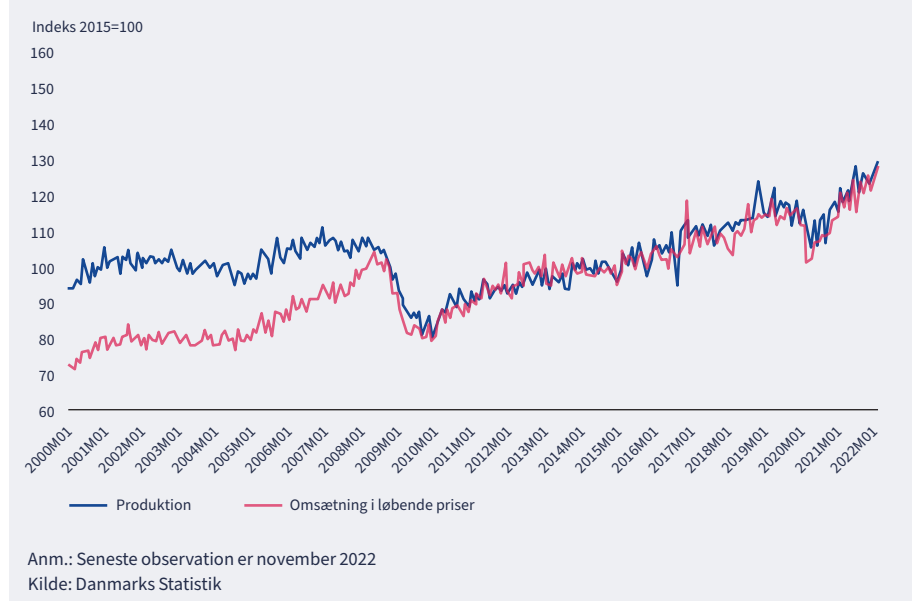
Anm.: Seneste observation er november 2022

Kilde: Danmarks Statistik, tabel LBESK03

Industrien står for over 80 procent af den samlede vareeksport og er derfor en vigtig motor for den danske økonomi. Industrimotoren har i den grad leveret varen i 2022. Industriproduktionen har i det forgangne år slået nye rekorder, og internationalt har den danske industriproduktion også klaret sig flot. I Tyskland har industriproduktionen hængt i bremsen, mens produktionen i Danmark bare er fortsat op.

Arbejdsløsheden i 2022 var på kun 2,7 procent. Det er det laveste niveau i arbejdsløsheden siden sommeren 2008 lige inden finanskrisen. Og ser man bort fra tiden op til finanskrisen, skal vi faktisk helt tilbage til midten af 70'erne for at finde en lige så lav ledighed, som den vi havde i 2022.

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



Som sagt går verdensøkonomien mere usikre tider i møde, men industrien har i det forgangne år været i topform. Udgangspunktet er derfor rigtig godt.

Den lave arbejdsløshed har kunnet ses overalt i samfundet. Det gælder også arbejdsløsheden i de fire største forbund i CO-Industri vist i Tabel 1.

I alle fire forbund vist i Tabel 1 er arbejdsløsheden faldet mere end landsgennemsnittet, og i flere af forbundene har arbejdsløsheden i 2022 kun været et mulehår fra den hidtidige bundrekord i 2008 før finanskrisen.

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

Fuldtidsledige* (pct.)	2021	2022	Ændring, procentpoint
3F	5,8	3,6	-2,2
HK	4,6	2,9	-1,7
Dansk Metal	3,2	1,6	-1,6
Teknisk Landsforbund	6,2	3,9	-2,3
Hele landet**	4,1	2,7	-1,4

Anm.: Bygger på perioden januar-november 2022 i forhold til samme periode i 2021. * 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).

Enkelte steder begyndte arbejdsløsheden dog at stige lidt henimod slutningen af 2022. Det gælder for eksempel i 3F, mens ledigheden i Dansk Metal var uændret lav: 1,6 procent.

Det er helt forventeligt, at når verden rammes af en energikrise med høj inflation og stigende renter, begynder arbejdsløsheden at stige, men prognoserne peger over en bred kam på, at arbejdsløsheden ikke kommer meget over 100.000 personer. I en normal konjunktursituation har vi i Danmark omkring 110.000-115.000 arbejdsløse, så i det lys er lidt over 100.000 arbejdsløse ikke en høj arbejdsløshed. Heller ikke i historisk perspektiv er 100.000 arbejdsløse noget højt tal.

En stor del af dem, som mister deres arbejde, er udenlandske medarbejdere, som arbejder i Danmark. Den udenlandske arbejdskraft fungerer i høj grad som en buffer, der er med til at begrænse stigningen i ledigheden blandt danskerne. Det har vi set under tidligere lavkonjunkturer, og det vil vi også se, når konjunkturerne vender igen.

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 4,0 procent årligt og er den højeste sammenlignet med vores primære samhandelslande. Lønstigningerne har dog de sidste mange år været væsentligt lavere end produktivetsfremgangen, men fordi inflationen indtil 2022 var relativt lav, var der alligevel en relativt pæn real-lønsfremgang, jf. figur 5.

I 2022 tog inflationen dog kraftigt til. I 2022 havde vi således en inflation på 7,7 procent, men lønnen kunne slet ikke følge med. Derfor fik de ansatte inden for industrien i 2022 et fald i reallønnen på næsten 4 procent.

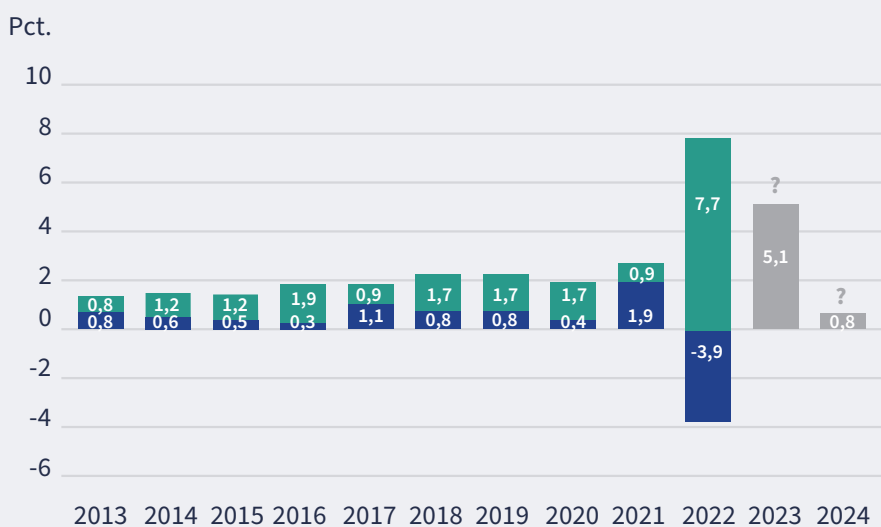
Inflationen er begyndt at aftage, men der hersker stor usikkerhed om, hvor hurtigt inflationen kommer ned på de 2 procent, som den Europæiske Centralbank sigter efter.

Energipriserne og råvarepriserne er faldet, og det samme er fragtraterne. Det betyder, at de priser, som producenterne anvender, når de handler med hinanden – producentpriserne – også er begyndt at falde. Derfor er der et begrundet håb om, at inflationen vil aftage yderligere i den kommende tid.

Men inflationen kan også hurtigt begynde at stige igen. Hvis vi får en kold vinter, og energiproduktionen skuffer, kan inflationen begynde at stige igen. Mange virksomheder inden for blandt andet detailhandlen forventer at hæve priserne yderligere. Derfor skal vi ikke forvente, at inflationen bliver normaliseret i 2023.

Vismændene forventer, at inflationen ender på lidt over 5 procent i 2023 og på 0,8 procent i 2024. Disse skøn er dog tilbage fra efteråret 2022 og behæftet med stor usikkerhed. Uanset hvad vil der sandsynligvis gå et par år, før danskernes reallønstab er genvundet.

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



Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik, Det Økonomiske Råd, Dansk Økonomi, efterår 2022 og egne beregninger.

Publikationer 2022

BFA-industri:

Psykisk beredskabsplan	januar
Materialeoversigt 2022	januar
Service af bil ude hos kunden	februar
Introduktion, instruktion, oplæring og tilsyn	maj
Tankbiler – reparation og service	juli
Stress forebyggelse i IGLO-perspektiv	oktober
Forebyggelse af arbejdsulykker	oktober
El- og hybridbiler	november
Reparation, service og vedligehold	november
Vejen til bedre sikkerhed	november
Høreværn	november
Robotter	november
Helkropsvibrationer	november
Gravide	november
Job & krop - Inspirationskatalog	december
Seniorpraksis i industrien	december
Seniors trivsel	december
Fotosafari	december

TekSam:

Inspiration til kompetenceudvikling (Opdateret)	februar
---	---------

CO-industri:

Self-elected education and training in the industry	marts
CO-industris Årsrapport 2021	marts
Whistleblowere – En guide til tillidsvalgte	september
Masseafskedigelsesspillet (digitalt læringsspil)	november
CO-Magasinet	seks gange om året
Nyhedsbrev for MAB	løbende
Nyhedsbrev for ESU-medlemmer	løbende
Nyhedsbrev for OKFakta	løbende i forbindelse med OK23

