

2023

CO-industris Årsrapport 2023





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 2023
Udgivet af CO-industri april 2024

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, Kristian Munk Hattens, Emil Drevsfeldt Nielsen, Sara Lützen, Erik Bjørsted og Dorthe Kragh

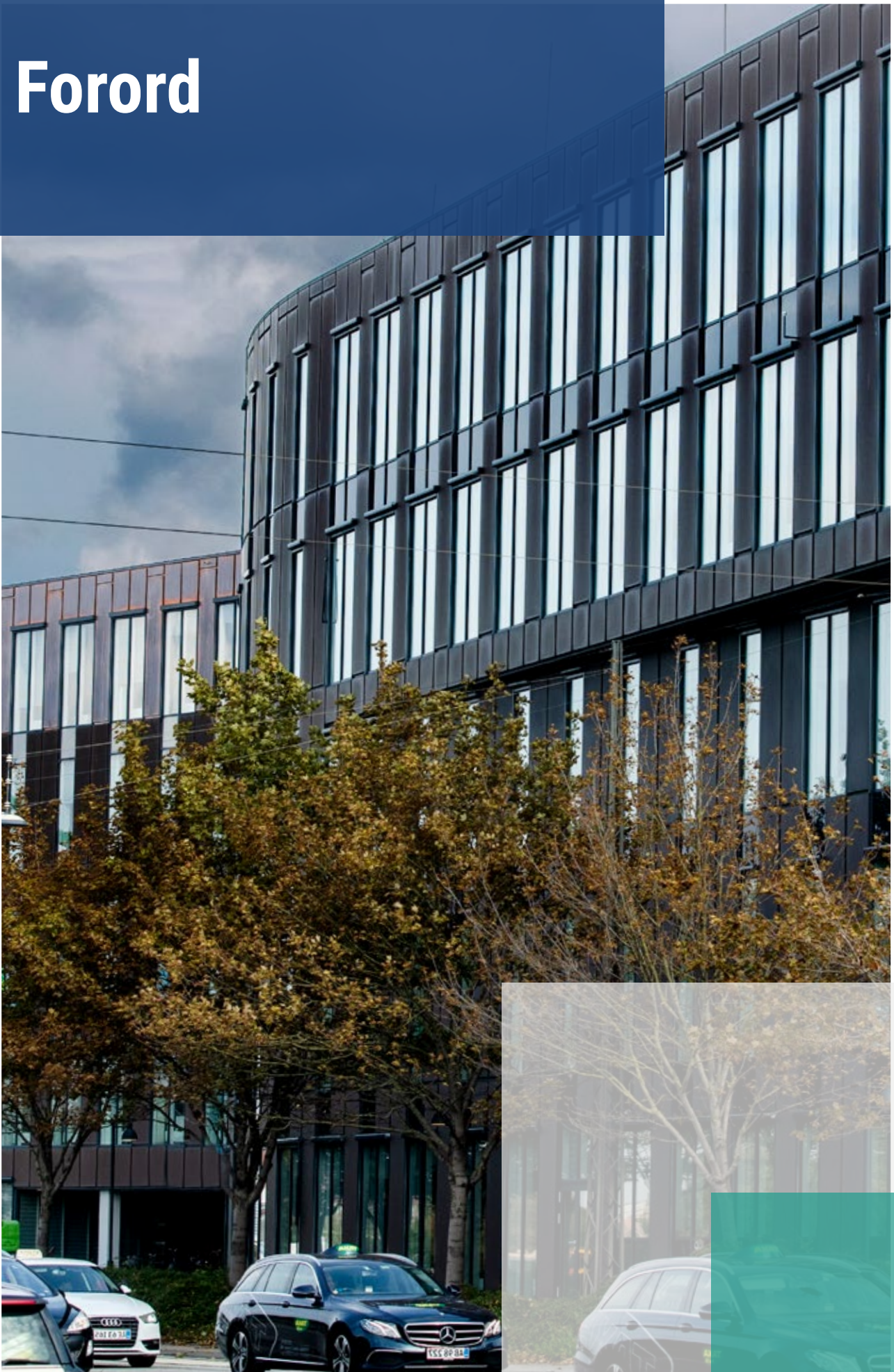
Foto: Michael Drost-Hansen, Jens Bach, Laust Jordal, Brian Rasmussen, Lars Horn, Stine Rasmussen og Palle Peter Skov

Layout: Ferslew Grafik
ISBN: 978-87-94489-14-0
CO-Meddelelse: 2024/026

Indholdsfortegnelse

Forord	5	Uddannelsesfonde	32
CO-industri 2023	6	Håndtering af fondssager	34
Regnskab	8	Inkasso	34
Året i CO-industri	9	Virksomhedsoverdragelser	34
Udvalgene	11	Samarbejdsområdet	35
Overenskomstudvalg	12	TekSam	36
Tillidsrepræsentantudvalg	13	Temadage om psykisk arbejdsmiljø	38
Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg	14	Trivselsundersøgelser	38
Pensionsudvalg	14	Kompetenceudvikling	39
Miljøudvalg	15	CO-industris Samarbejdspris	39
Uddannelsesudvalg	16	Lønssystemer	41
Industriens lønssystemudvalg	16	Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	41
Martimt udvalg	17	Europæiske Samarbejdsudvalg	42
Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	17	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	43
Regional Industripolitisk Udvalg	18	Internationalt samarbejde	44
Overenskomster m.m	19	BFA Industri	47
Overenskomstforhandlinger	20	Kommunikation	50
Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler	22	Den økonomiske udvikling	52
Industriens Kompetenceudviklingsfond	24	Publikationer i 2023	57
Det fagretlige område	26		
Fagretlig behandling	27		
Faglig voldgift	29		
Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger	30		
Fyraftensmøder om lokale lønforhandlinger	30		
Pension	32		

Forord



2023 har vist, at det er vigtigt at holde gryden i kog, når det gælder de lokale lønforhandlinger.

Efter flere år med ganske små lønstigninger og stigende inflation lykkedes det i det forgangne år at få hentet en gennemsnitlig lønstigning på knap fem procent hjem ved de lokale lønforhandlinger i industrien.

Det er virkelig godt arbejde af medlemmerne og tillidsrepræsentanterne. Reallønstabt gennem de seneste år er ikke indhentet, men vi er godt på vej.

Ved overenskomstforhandlingerne fik tillidsrepræsentanterne flere værktøjer til lønforhandlingerne, da det blev skrevet ind i overenskomsten, at de kan anmode virksomheden om at få udleveret tal for produktivitet, konkurrenceevne, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter.

Med de nye værktøjer har tillidsrepræsentanterne fået gode kort på hånden til en god og grundig forberedelse op til forhandlinger, hvilket er afgørende for et godt resultat.

For at støtte yderligere op om tillidsrepræsentanterne, medlemmerne og det arbejde som medlemsforbundene og deres afdelinger laver i forbindelse med lønforhandlingerne, har CO-industri udarbejdet en værktøjskasse med tips, vejledninger og inspiration til, hvordan tillidsrepræsentanterne kan forberede sig op til lønforhandlingerne. Værktøjsskassen finder på du på vores hjemmeside.

Samtidig har vi afholdt 10 fyraftensmøder rundt om i landet, hvor tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter har fået inspiration til, hvordan de kan bruge de forskellige værktøjer. Ligesom de har haft mulighed for at fortælle om egne erfaringer og lære af andres.

Det er vigtigt at bevare fokus på tillidsrepræsentanternes forberedelse op til forhandlingerne, hvis vi skal sikre, at medlemmerne får lønstigninger, der matcher deres bidrag til virksomhedernes overskud.

OK23 synliggjorde endnu engang, hvor stor betydning medlemsdemokratiet har. Forhandlerne havde mappen fyldt med gode forslag fra medlemmerne, da de satte sig til forhandlingsbordet, stemmedeltagelsen var høj, og valgresultatet klokkeklart.

Kun med medlemmernes store opbakning i ryggen kan vores forhandlere sikre os gode og holdbare resultater. Det er afgørende at huske, når vi lige om lidt skal til det igen. Vi er allerede i gang med forberedelserne og venter spændt på at se, hvad medlemmerne mener, at vi skal tage med til forhandlingsbordet i 2025.

Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-industri 2023



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 229.031 medlemmer (pr. 1. januar 2023).

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
-------------------	--------------------

Kim Jung Olsen	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 2023)

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

Regnskab

Regnskab for CO-industri 2023 i hovedtal:

Indtægter	
Kontingenter	35.918.932
Andre indtægter	31.818.956
Indtægter i alt	67.737.888
Udgifter	
Kontingenter	4.810.556
Konferencer	2.092.115
Kurser	287.552
Møder	1.244.876
Personaleomkostninger	34.462.989
Publikationer	1.717.753
Afskrivninger	166.327
Andre driftsudgifter	18.660.044
Omkostninger i alt	63.442.212
Resultat før finansielle poster m.m.	4.295.676
Finansielle poster	9.793.342
Resultat før foreningsskat	14.089.018
Skat af årets resultat	0
Årets resultat	14.089.018

CO-industris regnskab for 2023 viser indtægter på 67,7 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2023 med samlede udgifter på 63,4 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretslige møder samt kontingenter.

Året i CO-industri

Januar

Forhandlingerne om overenskomstfornyelserne 2023 gik i gang den 5. januar.

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

Sara Ravnmark tiltræder som kommunikationsmedarbejder hos CO-industri.

Februar

19. februar blev der indgået forlig om en toårig overenskomst på industriens område.

Centralledelsen i CO-industri godkendte overenskomstforliget den 20. februar.

TekSam afholdt et webinar om kulturel diversitet på arbejdspladsen.

Marts

CO-industri inviterede forbundsrepræsentanter, der beskæftiger sig med lokale forhandlinger, til møde om løndannelse og lokale lønforhandlinger.

CO-industri afholder Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

April

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri det første af tre temadage om samarbejde om forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Med et markant flertal på 80 procent sagde de ansatte i industrien ja til industriens overenskomster den 12. april.

Maj

CO-industri afholdt Konference for ESU-repræsentanter.



Juni

CO-industri afholdt Underviserkonference.

September

26. september afholdt CO-industri det første af 11 møder for tillidsrepræsentanter om forberedelse til de lokale lønforhandlinger.

CO-industri er vært ved RPU-konference for forbundsrepræsentanter.

Oktober

TekSam afholdt TekSam Årsmøde med temaet "Fra stress til trivsel".

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Topmøde med emner som forebyggelse af arbejdsulykker og unge og arbejdspladsen.

November

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri to temadage om krav og ressourcer i arbejdslivet.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri to temadage om psykisk arbejdsmiljø og forandringer.

CO-industri afholdt optaksmøde til lokale lønforhandlinger for forbundsrepræsentanter.

Danfoss Denmark A/S i Silkeborg modtog CO-industris Samarbejdspris 2023.

CO-industri inviterede danske ESU-medlemmer til 12-12 seminar.

December

Kristian Munk Hattens tiltræder som juridisk konsulent.

Udvalgene



Overenskomstudvalg

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

Udvalget har i 2023 afholdt tre møder, hvor fortolknings-spørgsmål og andre problemstillinger er blevet behandlet. Overenskomstudvalget har fulgt arbejdet efter overenskomstfornyelsen i februar 2023. Herunder de nye bestemmelser om tillidsrepræsentantens adgang til oplysninger om virksomhedens økonomi og øvrige situation.

Udvalget arbejder løbende med at kvalificere de lokale lønforhandlinger. I den forbindelse afholder CO-industri normalt 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 optaktsmøderne til de lokale lønforhandlinger, som også vil blive afholdt i 2024.

For at sikre at tillidsrepræsentanterne kender til de nye bestemmelser i overenskomsterne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger, samt sikre at tillidsrepræsentanterne er klædt på til at opnå gode resultater, er der også i 2023 blevet afholdt 10 regionale fyraftensmøder for tillidsrepræsentanter. På møderne blev tillidsrepræsentanterne ud over en introduktion til de nye forhandlingsværktøjer også indført i regnskabsforståelse og de vigtigste begreber og pejlemærker i et regnskab.

Møderne var velbesøgte og tilbagemeldingerne meget positive.

Udvalget har fulgt den lokale løndannelse, herunder udviklingen i den fagretlige behandling af ikke mindst Protokollat om Løndannelse i industriens overenskomster (protokollat 26), hvor flere sager er blevet behandlet endnu en gang lokalt og/eller er blevet henstillet til fremsendelse af et fyldestgørende referat af forhandlingerne.

Hver 14. dag har CO-industri afholdt teamsmøde med repræsentanter fra hvert medlemsforbund, hvor den fagretlige behandling er blevet drøftet. Der er stor tilfredshed med tiltaget i overenskomstudvalget.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige vildgifter.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2023)

Tillidsrepræsentantudvalg

TR-udvalgets opgaver er blandt andet at skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanter i CO-industri-overenskomsterne, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentantarbejde i CO-industri, at udvikle erfarings- og vidensdeling om medlemsforbundenes tillidsrepræsentantarbejde og afholde arrangementer for tillidsrepræsentanter om aktuelle emner.

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

Udvalget afvikler normalt møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet, der er vært, blandt andet holder oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser og organiseringsindsats.

Mødeformen med oplæg og vidensdeling er fortsat en succes. Indlæggene bruges til inspiration til yderligere initiativer på tillidsrepræsentantområdet i de enkelte forbund. Der har også været udveksling af diverse forbundsmaterialer. Det er besluttet, at mødeformen fortsætter i 2024.

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

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

Udvalget har desuden drøftet OK23 og de forbedringer for tillidsrepræsentanternes arbejde, som er kommet med overenskomstfornyelsen. Det er vigtigt at følge op på, om tillidsrepræsentanterne bliver klædt på til at kunne bruge de nye værktøjer til de lokale lønforhandlinger.

Derfor har udvalget også med tilfredshed evalueret tilbagemeldingerne på de 10 regionale fyraftensmøder for tillidsrepræsentanter, som CO-industri har afholdt i efteråret 2023. Møderne har været en succes, og tilbagemeldingerne fra tillidsrepræsentanterne var, at de følte sig bedre klædt på til forhandlingerne efter deltagelse på mødet.

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
Jan Grimstrup	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2023)



Ligestillings-, social og familiepolitisk udvalg

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

Udvalget drøfter spørgsmål med afsæt i ligestillingsspørgsmål i industrien, i FH og i forbundene.

Udvalget har i 2023 arbejdet med kønsbalancedirektivet, der skal sikre en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i bestyrelser. Målsætningen er, at mindst 40 procent af bestyrelsesmedlemmerne i større virksomheder med mindst 250 ansatte, skal være af det underrepræsenterede køn.

Desuden har udvalget set på det nye EU-direktiv om løntransparens, som vil give bedre muligheder for at håndhæve princippet ligeløn mellem lønmodtagere, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Udvalgets medlemmer:

Vivian Hvolbæk	3F Industrigruppen
Pia Haandbæk	Dansk Metal
Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Klara Hoffritz	HK Privat
Lars B. Sørensen	Dansk El-Forbund
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2023)

Pensionsudvalg

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

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer 1. januar 2023 var 174.043. Dette tal er faldet til 173.795 pr. 1. januar 2024.

Udvalgets medlemmer:

Anton Kraev Christensen	Teknisk Landsforbund
Bente Møllmann Beck	Dansk Jernbaneforbund
Finn Johnsen	Malerforbundet
Jannie Bunk	3F Industrigruppen
Lars Benny Sørensen	Dansk El-Forbund
Niels Braaby	Blik- og Rørarbejderforbundet
Peter Faber	Dansk Metal
Poul Erik Tobiasen	HK Privat
Joan Alsing	Industriens Pension
Carlo Søndergaard	CO-industri
Keld Brødsgaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2023)



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 udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Miljøudvalget har i 2023 haft to ordinære møder.

Efter overenskomstfornyelsen har udvalget drøftet betydningen af de nye bestemmelser om natarbejde.

Udvalget har desuden haft drøftelser om overenskomstens bestemmelser om værnefordtøj, i forhold til om bestemmelsen er tidssvarende, og om den bør erstattes med en tekst, hvor formålet – at beskytte medarbejderen – kommer til at fremstå mere klart. Drøftelserne forsætter i 2024.

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

Udvalget har i forbindelse med BFA Industris konsulent-tjeneste drøftet mulighederne for at nå ud til virksomheder, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, med tilbuddet om et gratis besøg af konsulenttjenesten for at få inspiration til en forbedret arbejdsmiljøindsats.

Udvalget har også drøftet det forhold, at finansieringen af BFA Industris konsulenttjeneste, i form af særlige satspuljemidler, ophører ved udgangen af 2024. DI og CO-industri er enige om at tjenestens resultater er en succes. Det er derfor vigtigt, at der hurtigst muligt kommer en afklaring af en fortsat finansiering, da usikkerhed kan medføre, at konsulenterne søger andre jobmuligheder.

CO-industri og DI har sendt et brev til Beskæftigelsesministeren med ønske om et møde for at forklare vigtigheden af konsulenttjenestens fortsatte eksistens. Ministeren kunne desværre ikke afse tid til et sådant møde. I stedet er FH og DA gået ind i sagen.

På udvalgets møde i december deltog næstformand Flemming Grønsund, FH, med oplæg om FH's fremtidige indsatsområder på arbejdsmiljøområdet.

Miljøudvalget vil i 2024 følge op på udviklingen i bestræbelserne på at få midler til at forsætte konsulenttjenesten i de kommende år - som minimum frem til 2030, der er sat som året, hvor resultaterne af de igangværende partsindsatser for indfrielse af reduktionsmål gerne skal være opnået.

Også arbejdet med at få forbundsafdelingerne involveret i arbejdet med at udbrede kendskabet til BFA Industris konsulenttjeneste vil forsætte.

Miljøudvalget vil desuden forsætte drøftelserne om en modernisering af bestemmelserne om værnefordtøj.

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 2023)

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.

Uddannelsesudvalget har i 2023 især haft fokus på, at det er lykkedes at få lovgivningen på plads, så lærlinge og elever får pension fra det fyldt 18. år. Tidligere skulle de være fyldt 20 år for at modtage pension.

Efter en del politisk tovtrækkeri er man landet på en 10-2-ordning, således at lærlingen/eleven selv betaler to procent til en pensionsordning, mens arbejdsgiveren betaler 10 procent. Det var primært de offentlige arbejdsgivere, som var tilbageholdende i forhold til pensionsatserne.

Et tilbagevendende fokuspunkt er også den fortsatte mangel på faglærte herunder lærlinge. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har i en prognose tegnet et billede af, at der i 2030 vil mangle 99.000 faglærte.

Derfor er det positivt, at regeringen har foreslået at investere massivt i erhvervsuddannelserne, hvilket udvalget håber vil tiltrække flere unge til de faglærte uddannelser. Regeringen vil investere 310 millioner kroner i erhvervsskolerne i 2024. Det beløb vil stige til 910 millioner kroner om året i 2030 og frem.

Udvalgets medlemmer:

Kasper Palm	Dansk Metal
Hanna Lindstrøm	Dansk El-Forbund
Birgitte Grum-Schwensen	Teknisk Landsforbund
Kristi Maire Rammo	HK Privat
Pia Maul Andersen	3F Industrigruppen
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Stig Kjærulf Pedersen	CO-industri
Jan Grimstrup	CO-industri

(Pr. 31. december 2023)

Industriens lønsystemudvalg

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

I 2023 har udvalget fortsat fulgt udviklingen på lønsagsområdet. Udvalget er tilfreds med, at der er en positiv tendens til en højere succesrate med nye lønsystemer i mindre, mellemstore og store virksomheder. Det skyldes ikke mindst, at CO-industri og DI følger og støtter virksomhederne hele vejen gennem processen med at etablere et nyt lønsystem.

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

Udvalgets medlemmer:

Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Frank Við Stein	3F Industrigruppen
Peter Faber	Dansk Metal
Christoffer Marckmann	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 2023)

Maritimt udvalg

Det maritime udvalg beskæftiger sig med forholdene i den maritime sektor og det, der knytter sig hertil. Verdenshandel, beskæftigelsen, underleverandører og meget andet har udvalgets opmærksomhed, da det påvirker arbejdsliv og muligheder hos medlemsforbundenes medlemmer.

Det maritime udvalg var i foråret på besøg på Esbjerg Havn for at høre mere om havvindmøller, og hvordan de bidrager til udviklingen af havnen. Udvalget mødte Esbjerg Havns direktør Dennis Jul Pedersen, som fortalte om både vindmøller, landanlæg og positionen som en storskibshavn.

Udvalget besøgte også Hvide Sande Shipyard for at få et indblik i, hvordan værftet bygger nogle af de militære fartøjer, som regeringen har bestilt, og hvad det betyder for beskæftigelsen, mangel på arbejdskraft og kravene til medarbejdernes uddannelse.

Det Blå Danmark har afholdt en konference på Christiansborg med deltagelse af blandt andre erhvervsminister Morten Bødskov (S) samt en række erhvervsordførere. Temaet for konferencen var rammevilkårene for den maritime sektor herunder manglen på arbejdskraft. Det Blå Danmark har udarbejdet en rapport om, hvordan beskæftigelsessituationen ser ud, og hvad branchen kan gøre for at fremtidssikre den rigtige arbejdskraft.

Udvalget vil blandt andet i fremtiden se på, hvilken betydning EU-aftalen om en klimaneutral maritim sektor i 2050 vil få.

Udvalgets medlemmer:

Frank Við Stein	3F Industrigruppen
Henrik Lefevre Stilling	Dansk Metal
Johan Moesgaard Andersen	Dansk Metal
John Karlsson	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Lars Hansen	Dansk Metal
Jimmi Eiberg Jensen	Teknisk Landsforbund
Martin Frank Frederichsen	Dansk El-Forbund
Stig Kjærulf Pedersen	CO-industri

(Pr. 31. december 2023)

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 i CO-industri, dels 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 mandatet i de europæiske samarbejdsudvalg.

På ESU-området har udvalget i 2023 oplevet en tydelig opgang i sager og en genfundet appetit på europæisk samarbejde efter covid-19.

Udvalget har afholdt stormøder og genvalgt repræsentanter i en række multinationale koncerner, hvor de danske foretagender er adskilte i identitet. I 2023 har udvalget således budt velkommen til en ny generation af ESU-medlemmer, både i danske og udenlandske koncerner.

CO-industri har med succes afholdt to arrangementer: ESU-konferencen og 12-12-seminaret for de danske ESU'er.

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. Desuden foregår der to aktive forhandlinger om ESU'er på danske virksomheder, hvilket betyder, at gruppen af ESU'er med hovedsæde i Danmark udvides fra 10 til 12 senest i 2026.

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.

På MAB-området var det varme emne i 2023 fortsat bæredygtighed særligt initieret af EU-direktivet om virksom-

heders bæredygtighedsrapportering (CSR). Udvalget ser ind i en fremtid, hvor klima- og miljømæssige, sociale og risikostyrende faktorer bliver gangbart som konkurrenceparameter. CO-industri arbejder med CSR og klæder MAB'erne på til dialogen med den øvrige bestyrelse om emnet.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt den 22. marts 2023.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2023)

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, men også hos myndigheder, politikere, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Der er blevet afholdt 19 RIPU-møder i 2023. De var fordelt på et møde i RIPU Nordjylland, to møder i RIPU Bornholm, to møder i RIPU Østjylland, to møder i RIPU Sjælland, tre møder i RIPU Hovedstaden, seks møder i RIPU Fyn, to møder i RIPU Sydjylland og et møde i RIPU Midt-Vest.

Aktiviteterne i RIPU'erne har været lidt på vågeblus i første kvartal som følge af overenskomstfornyelsen. Det er CO-industris opfattelse, at overenskomstforhandlingerne ikke bør være en hindring for udvalgenes arbejde.

Et gennemgående tema i 2023 har været styrkelse af erhvervsuddannelserne og fremtidens massive 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 sammen med de nye overenskomsttiltag fra OK2023. I flere udvalg har der enten ved møderne eller efterfølgende været kontakt til relevante politikere, UU-vejledere med flere eller været afholdt debatter og konferencer.

I september blev der som året før afholdt en RIPU-konference for CO-industris medlemmer af RIPU. Temaet for konferencen var *kvalificeret arbejdskraft*. Konferencen blev afholdt i København, hvor der deltog cirka 40 repræsentanter fra lønmodtagersiden.

Både udvalgsmedlemmer og sekretærer deltog i dagen, hvor formålet 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 indlæg fra erhvervsuddannelsesordfører Thomas Skriver (S) samt andre oplæg af faglig karakter. Såvel formand som næstformand for CO-industri deltog på dagen. Indlæggene blev fulgt op af gode spørgsmål og drøftelser fra deltagerne, ligesom konferencen sluttede af med rundbordssamtaler blandt deltagerne.

Derudover blev der for første gang i en lang årrække afholdt *Industripolitisk Årskonference*. Dette skete i regi af det Industripolitiske Udvalg. Konferencen blev afholdt samme dag og i forlængelse af RIPU-konferencen i Industriens Hus.

Temaet for konferencen var *fremtidens industriarbejder*. Her var der faglige indlæg kombineret med deltagelse af en repræsentant fra en virksomhed samt en lærling. Ligeledes deltog CO-industris formandskab sammen med Dansk Industris formand i programmet for konferencen. Endelig bidrog P3 Missionen fra DR med et længere indlæg om unges trivsel og uddannelsesvalg.



Overenskomster m.m.



Overenskomstforhandlinger

Den 5. januar 2023 tog CO-industri og DI officielt hul på forhandlingerne om nye overenskomster på industriens område. De to overenskomster – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – gælder direkte for cirka 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.

CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og forbundsformand for Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand for 3F Industrigruppen, lagde ikke skjult på, at de stod over for svære forhandlinger denne gang. En lav lønudvikling på industriens område kombineret med høj inflation havde resulteret i en stor reallønsnedgang.

”Jeg tror, at vi næsten hver gang, når vi har startet en overenskomstforhandling, med et glimt i øjet har sagt, at det bliver de sværeste nogensinde. Jeg er ked af det, men det er uden et glimt i øjet, at vi siger det den her gang,” sagde Claus Jensen på det pressemøde, som indledte forhandlingerne.

Han påpegede, at der var en klar forventning fra medlemmerne til, at CO-industri kunne komme med et resultat, som indeholdt nogle redskaber til at sætte en stopper for løntilbageholdenheden på virksomhederne, og som i løbet af et par år ville kunne give dem den tabte købekraft tilbage.

Samtidig kastede regeringens forslag om at afskaffe en fridag eksemplificeret ved Store Bededag fra 2024 for at skabe mere arbejdskraft mørke skygger over forhandlingerne. Claus Jensen og Mads Andersen understregede dog, at det ikke skulle påvirke overenskomstforhandlingerne, da det var en beslutning, som blev truffet af politikerne.

Mads Andersen påpegede dog, at de ansatte i industrien allerede yder deres bidrag til samfundet.

”Vores medlemmer arbejder allerede i gennemsnit 40 timer om ugen inklusive overarbejde. Så det er ikke sådan, at de ikke bidrager til samfundet og manglen på arbejdskraft,” fastslog han.

Forhandlerne gik til forhandlingsbordet med 548 forslag til forbedringer af overenskomsterne fra medlemmerne af CO-industris ni medlemsforbund. Dertil kom de historier og erfaringer, som over 1.300 tillidsrepræsentanter havde videregivet på otte optaktsmøder landet over.

At forhandlingerne var ekstraordinært svære viser en udtalelse, som CO-industri og DI udsendte i fællesskab den 20. januar.

Udtalelsen tog udgangspunkt i spørgsmålet om Store Bededag. Parterne understregede, at politiske anliggender hverken måtte eller skulle komme i vejen for at opnå en aftale, da det var i alle danskeres interesse at undgå en skadelig og kostbar storkonflikt.

”Godt nok har vi hvert vores udgangspunkt i et forhandlingsforhindringsløb af historisk karakter. Men vi kæmper for det samme mål: at styrke det land, vi brænder for og holder så inderligt af,” lød det i udtalelsen.

Den 19. februar 2023 nåede parterne endelig til enighed om nye overenskomster på industriens områder. Aftalen er toårig og rækker frem til 1. marts 2025.

Med de nye overenskomster kunne de ansatte i industrien se frem til markant mere i lønposen.

”Det er historisk, at det er lykkedes at få forhandlet så meget hjem fra de centrale forhandlinger. Og det er helt på sin plads, for den danske industri er bomstærk, og vores medlemmer er hårdt ramt af inflationen og de stigende priser. Alle får mindst fire procent mere med i lønposen, og det kommer vel at mærke oven i de lønstigninger, man aftaler ved forhandlingerne i virksomhederne,” sagde Claus Jensen på et pressemøde, hvor forliget blev præsenteret.

Blandt forbedringerne var en aftale om, at fritvalgskon- toen stiger fra syv til ni procent i 2024. Samtidig fik de ansatte fra 2023 to procent mere i løn, fordi indbetalingerne til pensionen ændres, så arbejdsgiverne betaler to procent mere ind til pensionen, og lønmodtagerne to procent mindre. Mindstelønnen stiger med ni kroner.

”Det er den største stigning i mindstelønnen i al den tid, vi har haft industriens overenskomster. Når den får så stort et nøk opad, er det et meget klart signal om, hvor snittet skal lægges, når der skal forhandles løn på virksomhederne,” sagde Mads Andersen.

Overenskomstfornyelsen indeholdt blandt andet også nye redskaber til tillidsrepræsentanterne, som får ret til at anmode virksomheden om oplysninger om virksomhedens økonomi og situation. Samtidig styrkes tillidsrepræsentanternes rolle, da de får forbedret deres mulighed for at tage imod og organisere nye kolleger.

Den 20. februar godkendte CO-industris Centralledelse forliget.

Og den 12. april blev resultatet af urafstemningen offentliggjort. 66,3 procent af de stemmeberettigede på industriens område brugte deres stemme, og af dem bakkede et markant flertal på 80 procent op om de nye overenskomster.

Overenskomstaftalen for 2023-2025 indeholder blandt andet:

- Fritvalgskontoen stiger med to procentpoint fra syv til ni procent i 2024. Det svarer til mere end en månedsløn.
- Fra i år skal arbejdsgiverne betale to procent mere og lønmodtagerne to procent mindre ind til pension. Medarbejderne opsparer det samme – men det gør altså, at de får to procent mere ud sammen med lønnen.
- Mindstelønnen stiger med ni kroner i timen.
- Tillidsrepræsentanterne får stærkere værktøjer end i dag, så de får bedre muligheder for at hente gode resultater hjem ved de lokale lønforhandlinger.
- Aftalen giver også tillidsrepræsentanternes bedre muligheder og flere rettigheder for at organisere - og styrker dermed den danske model.
- Barsel med fuld løn bliver forlænget med fire uger – fordelt på to uger til deling og to uger til den anden forælder.
- Der bliver fremover ret til at udpege en uddannelsesrepræsentant på arbejdspladsen, der skal bistå tillidsrepræsentantens arbejde med uddannelse.
- Fremover får medarbejderen fuld løn under deltagelse i selvvalgt uddannelse. Tidligere var tilskuddet på 85 procent.
- Timelønnen til lærlinge og elever bliver forhøjet med otte procent i perioden, og andre satser stiger.

De nye overenskomster gælder i to år frem til den 1. marts 2025.

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne JA-stemmer	JA-stemmer i %	Antal afgivne NEJ-stemmer	NEJ-stemmer i %
Dansk Metal	68.673	49.176	71,6	41.578	84,5	7.598	15,5
3F Industrigruppen	53.265	31.791	59,7	21.584	67,9	10.207	32,1
HK Privat	21.238	14.279	67,2	12.997	91,0	1.282	9,0
HK Handel	606	382	63,0	341	89,3	41	10,7
Teknisk Landsforbund	5.441	2.996	55,1	2.662	88,9	334	11,1
Dansk El-Forbund	4.397	3.226	73,4	2.431	75,4	795	24,6
Blik & Rør	600	354	59,0	291	82,3	63	17,7
Malerforbundet	153	91	59,5	45	49,5	46	50,5
Serviceforbundet	186	128	68,8	106	82,8	22	17,2
Dansk Jernbaneforbund	525	332	63,2	171	51,5	161	48,5
Total	155.084	102.755	66,3	82.206	80,0	20.549	20,0

Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

I løbet af 2023 er CO-industri og DI blevet enige om følgende protokollater og aftaler:

OK23 – Nyt protokollat 21 om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Vedlagt sendes et nyt protokollat 21 til industriens overenskomster, som erstatter det tidligere fremsendte protokollat.

Samtidig er et komplet sæt af alle protokollaterne vedlagt i komprimeret udgave af hensyn til filstørrelsen.

(CO-Meddelelse nr. 2023/036)

Underskrevet protokollat om forhøjelse af pensionsbidraget til 18-19-årige lærlinge og elever

I forlængelse af, at lovgivningen er kommet på plads for AUB-finansiering af arbejdsgivernes indbetaling af pension til 18-19-årige lærlinge og elever pr. 1. januar 2023, har CO-industri og DI aftalt det vedhæftede protokollat.

Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes pr. 1. januar 2023 og pr. 1. juni 2023. Det sker ved, at forskellen mellem de hidtidige indbetalte pensionsbidrag og de respektive arbejdsgiverbidrag på henholdsvis 8 % og 10 % efterbetales af virksomhederne.

Fra 1. september 2023 og fremadrettet indbetales pensionsbidrag i henhold til Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.

Desuden er det aftalt, at det indbetalte til lærlingeforsikringsordningen kan modregnes.

Der er endvidere aftalt en alternativ mulighed for efterbetaling, hvor virksomhederne kan vælge at efterbetale et fikseret beløb, som fremgår af aftalen. Det skal hertil bemærkes, at hvis lærlingen/eleven gør indsigelse, så skal standardordningen anvendes.

Hvad angår lærlingeforsikring er det vigtigt at være opmærksom på, om en hændelse skal anmeldes til to forsikringsordninger i det tilfælde, at der måtte være dobbelt lærlingeforsikring i den pågældende periode.

Parterne har som følge af ovennævnte aftalt ændringer overenskomsternes bestemmelser om pension til lærlinge og elever. Parterne vil snarest aftale en praktisk løsning for rettelse af såvel de trykte og digitale udgaver af overenskomsterne.

Orientering udsendt med CO-Meddelelse nr. 2023/042

(CO-Meddelelse nr. 2023/046)

Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde

Med baggrund i udvalgsarbejdet om gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde, som blev aftalt ved OK23 i protokollat 8, har CO-industri og DI indgået protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde. Protokollat 8 og den nye aftale er vedlagt.

Aftalen træder i kraft 1. januar 2024 og gælder for alle indberetninger og indbetalinger til Industriens Uddannelsesfonde.

Aftalen erstatter det nuværende protokollat "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning og indbetaling vedrørende uddannelsesfonde" med tilhørende bilag 1 og 2 og "Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettede lønsum – Industriens Uddannelsesfonde" i Industriens Organisationsaftaler, som dermed udgår.

(CO-Meddelelse nr. 2023/070)

Aftale om proces for begæring af fagretlig behandling ved uenighed ved lokal lønforhandling.

Ved OK23 aftalte DI og CO-industri, at parterne forud for afvikling af mæglingsmøde efter Industriens Overenskomst § 49, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 2 kan opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

I den forbindelse har vi med DI aftalt nedenstående proces for begæring af fagretlig behandling ved uenighed ved lokale lønforhandlinger:

1. Ved begæring af mæglingsmøde angiver CO-industri/forbund i begæringen, om de mener, at de lokale parter skal opfordres til at genoptage forhandlingerne lokalt.
2. CO-industri/forbund angiver i begæringen, om de mener, at de lokale parter skal opfordres til at fremsende et fyldestgørende referat til parterne.
3. Hvis DI modtager en begæring, hvor dette ikke er angivet, kan DI angive, at de lokale parter bør opfordres til at fremsende fyldestgørende referat og/eller genoptage de lokale forhandlinger.
4. Den ansvarlige konsulent for sagen i DI vender hurtigst muligt tilbage til den ansvarlige sagsbehandler i CO-

industri/forbund med henblik på at aftale, om de lokale parter skal opfordres til at genoptage de lokale forhandlingerne og/eller fremsende et fyldestgørende referat.

5. Ved enighed mellem DI og CO-industri om genoptagelse af de lokale forhandlinger, opfordrer hver overenskomstpart sin egen side til dette.
6. Fristen for fremsendelse af referat og/eller genoptagelse af de lokale forhandlinger fastsættes mellem de ansvarlige sagsbehandlere i henholdsvis DI og CO-industri/forbund i den konkrete sag.
7. Når opfordringen til at fremsende fyldestgørende referat og/eller genoptage de lokale forhandlinger er afgivet til den lokale part, orienterer de ansvarlige sagsbehandlere i henholdsvis DI og CO-industri/forbund hinanden. Orienteringen skal indeholde fristen for genoptagelse og/eller referat samt en bekræftelse af, at fristen i Industriens Overenskomst § 49, stk. 2 f eller Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 2, litra e er suspenderet, hvor dette er tilfældet. Korrespondancen angående dette foregår pr. e-mail.

Oplysninger om mødeplanlægning håndteres på almindeligvis i PLAN.

8. Medmindre andet er aftalt, sendes et eventuelt nyt referat og eventuel status på genoptagne lokale forhandlinger af hver lokal part til den ansvarlige sagsbehandler i henholdsvis CO-industri/forbund og DI. På baggrund af dette taler de ansvarlige sagsbehandlere i henholdsvis DI og CO-industri/forbund om sagens videre forløb.
9. Hvis den fagretlige behandling ønskes genoptaget, begæres dette skriftligt. I så fald løber fristerne for den fagretlige behandling fra modtagelsen af denne begæring.

(CO-Meddelelse nr. 2023/032)

Arbejdstilsynets godkendelse af aftale om omlægning af det ugentlige fridøgn – Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Ved overenskomstforhandlingerne 2023 blev der aftalt en tekst i protokollat nr. 30 om "Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land", som afhængig af Arbejdstilsynets godkendelse skulle fremgå i de nye overenskomster 2023-2025.

Arbejdstilsynets godkendelse på DI og CO-industris henvendelse, jf. protokollat nr. 30 er kommet den 19. april 2023, og det betyder, at den tekst, der gælder i Industriens Overenskomst bilag 10 "Organisationsaftale om implementering af EU-arbejdsdirektiv" punkt 5.2, er som følger:

"5.2 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7 fravige Industriens Overenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående".

På Industriens Funktionæroverenskomst bilag 17 "EU-direktiv om arbejdstid" punkt 5.2, er følgende gældende:

"5.2 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 23, stk. 7 fravige Industriens Funktionæroverenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående."

(CO-Meddelelse nr. 2023/034)

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse nærmer sig samme niveau, som før coronasituationen.

Mens antallet af ansøgninger i 2021 og 2022 lå på lidt over 7.000, så er tallet nærmest eksploderet i 2023, hvor Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) modtog 12.380 ansøgninger. Før coronasituationen lå antallet af ansøgninger i 2020 på 13.700.

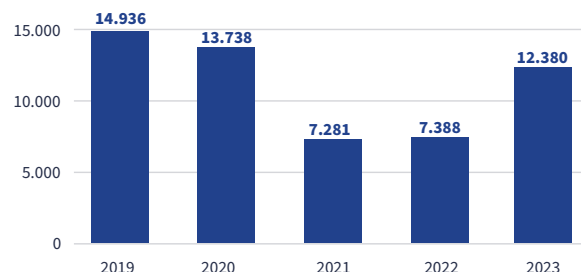
En væsentlig årsag til stigningen er, at parterne ved OK23 blev enige om at hæve det beløb, som skal dække løntab ved selvvalgt uddannelse med støtte fra IKUF. Det betød, at det fra 1. september 2023 blev muligt at tage selvvalgt uddannelse med 100 procent løndækning mod tidligere 85 procent. Det resulterede i en kraftig stigning i antallet af ansøgninger til IKUF, som i gennemsnit fik 1.532 ansøgninger om måneden fra september til december, mens antallet af ansøgninger lå på gennemsnitligt 781 i de foregående otte måneder.

Ved overenskomstforhandlinger blev det også aftalt, at IKUF skulle arbejde på at gøre det enklere at søge om støtte til selvvalgt uddannelse. Det er en opgave, som IKUF har arbejdet på lige siden, og ved udgangen af året var man tæt på at være i mål med en hjemmeside, som ifølge testbrugere blandt medlemmer og fagforeningsrepræsentanter er mere tilgængelig, ligesom ansøgningsprocessen er blevet optimeret.

Blandt andet er det nu muligt at søge om skifteholdstillæg direkte i ansøgningen, løn- og ansættelsesdata fra tidligere ansøgninger bliver gemt, og fagforeningsafdelingerne kan nu se, hvilke uddannelser der bliver godkendt og under hvilke omstændigheder. Samtidig er der udarbejdet en grundig vejledning til ansøgningsprocessen, og listen med forhåndsgodkendte uddannelser til selvvalgt uddannelse er blevet mere overskuelig, mens positivlisten for aftalt uddannelse er kommet på hjemmesiden.

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.

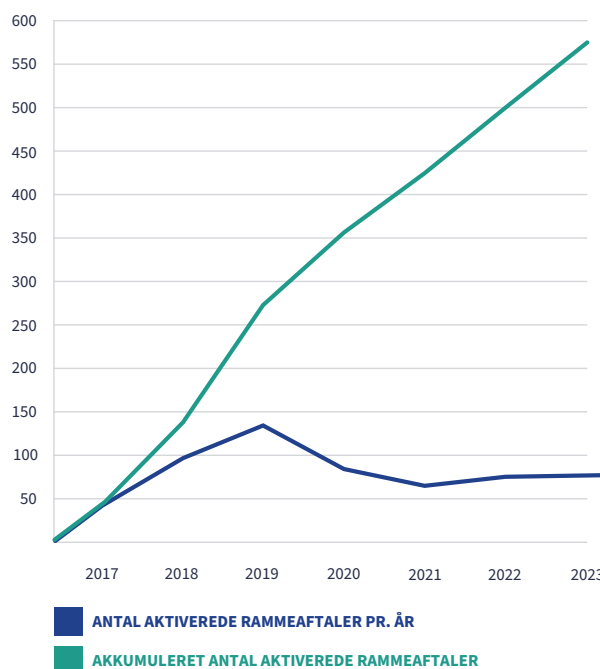
Modtagne ansøgninger til IKUF selvvalgt uddannelse 2019-2023:



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

Aftalt uddannelse har oplevet en pæn fremgang i antallet af indgåede og aktiverede rammeaftaler. I løbet af 2023 er 79 rammeaftaler blevet aktiveret, hvilket bringer det samlede antal aktiverede rammeaftaler op på 579 mod 500 året før.

Antal aktiverede rammeaftaler i IKUF 2017-2023:



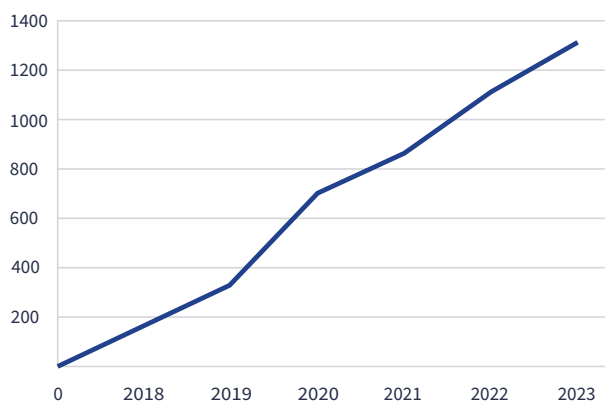
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Aftalt uddannelse har nu resulteret i, at over 1.300 medlemmer har fået eller er i gang med et voksenlærlinge-forløb, hvor ufaglærte får papir på deres kundskaber og kan varetage et faglært job, som for eksempel industrioperatør, procesoperatør eller industritekniker.

Samtidig er virksomhedernes kompensation blevet hævet til 800 kroner per uge, når medarbejderen, der er i gang med et uddannelsesforløb, er i virksomheden, og 1.600 kroner per uge, når medarbejderen er på skole.

Af andre forbedringer kan nævnes, at positivlisten for aftalt uddannelse er blevet udvidet, og at det er blevet mere enkelt at håndtere kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter.

Antal attesterede erhvervsuddannelser for voksne i IKUF 2017-2023:



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

IKUF har fire 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 meget tilfredse med den hjælp, som de får til at komme i gang.



Det fagretlige område



Fagretlig behandling

Der har fra 2022 til 2023 været en stigning i det samlede antal sager fra 482 til 611, hvilket udgør en stigning på 27 procent.

Dermed ser det ud til, at antallet af faglige sager efter to års fald er ved at finde tilbage til sit sædvanlige niveau. I 2021 og 2022 lå antallet af sager på cirka 500 sager årligt, hvilket er lavere end det gennemsnitlige antal sager, som er 631 behandlede sager over de seneste fem år.

Der kan dog være sagsområder, hvor der specifikt sker udsving, som måtte give anledning til særlig opmærksomhed. Det kan være sager som for eksempel lønsager, afskedigelsessager, arbejdstidssager, lokalaftalesager og fravigelsesordninger.

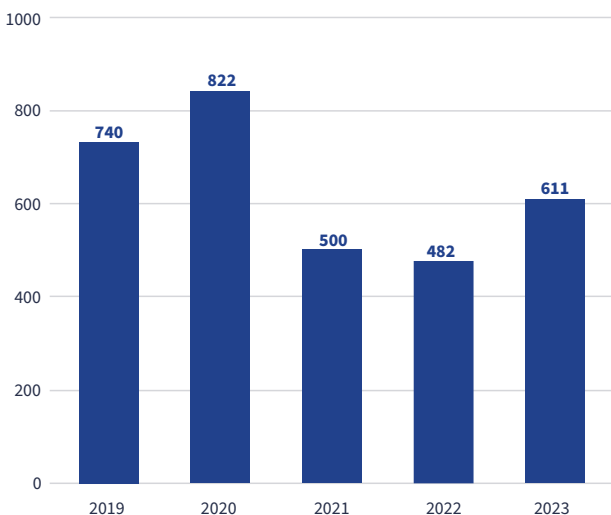
Det samlede antal behandlede sager giver et billede af de sager, der ikke har nået sin løsning lokalt og derfor har været nødvendige at føre gennem den fagretlige behandling.

Der opstår i løbet af året mange flere tvister end dem, der er registreret, og de sager bliver dygtigt løst lokalt på virksomhederne af industriens tillidsvalgte, eventuelt med støtte fra forbundene og deres lokalafdelinger.

Den største procentuelle stigning er sket på sager om fravigelsesordninger, hvor antallet af fravigelsesordninger er gået fra tre i 2022 til 10 i 2023.

Den næststørste stigning er sket på behandlede afskedigelsessager, hvor stigningen i behandlede sager er gået fra 56 sager i 2022 til 103 sager i 2023 udgørende en stigning på 84 procent.

Figur 1. Samlede antal fagretlige sager 2019-2023:



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

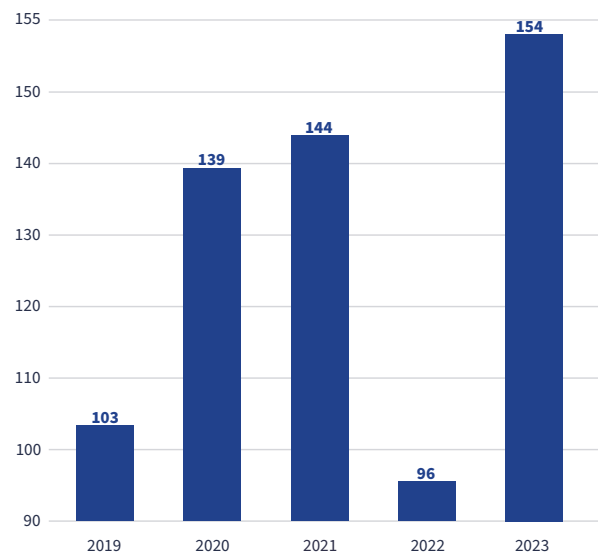
Udviklingen i lønnen for industriens medarbejdere har i 2023 haft et helt særligt fokus. Inflationen ser ud til at normalisere sig hurtigere end først antaget, og industrien er faktisk stadig i ret god form, hvilket bør smitte af på den lokale lønudvikling.

I 2023 blev der behandlet 154 lønsager, hvilket med de 96 lønsager, der er behandlet i 2022, udgør en stigning på 60,4 procent.

Stigningen kan godt tænkes at udspringe af den særlige, ekstraordinære indsats, der er gjort for, sammen med industrien tillidsvalgte og forbundene, at tematisere lokal løndannelse.

Over de seneste fem år ligger gennemsnittet af sager på 127 sager årligt.

Figur 2. Udviklingen i antal lønsager 2019-2023:



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

At blive afskediget er for medarbejderen sjældent en god oplevelse, og afskedigelse er også oftest forbundet med relativt store konsekvenser og udfordringer for de medarbejdere, der oplever at blive afskediget.

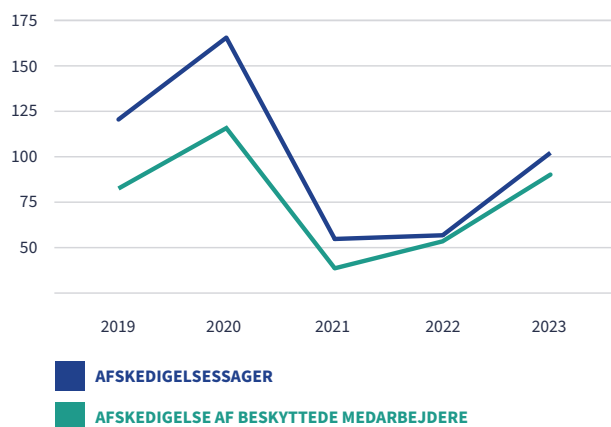
CO-industri og medlemsforbundene er opmærksomme på, at der ikke sker urimelige afskedigelser af vores medlemmer, ligesom vi også altid har særligt fokus på afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

Som nævnt i indledningen er den næststørste procentuelle stigning på 84 procent sket i afskedigelsessager.

For afskedigelsessager om beskyttede medarbejdere er antallet af sager gået fra 55 sager i 2022 til 88 sager i 2023, hvilket udgør en stigning på 60 procent.

Stigning i antal behandlede sager skal ses i det perspektiv, at der i årene 2021 og 2022 har været behandlet et historisk lavt antal sager af denne type, mens tallene i 2020 lå på henholdsvis 116 sager for afskedigelse af beskyttede medarbejdere og 166 sager for afskedigelsessager.

Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2019-2023:

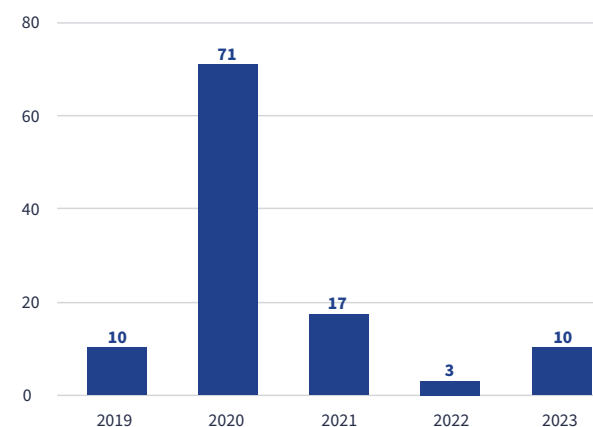


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Antallet af sager om fravigelsesordninger har fundet tilbage på et mere normalt niveau, efter nogle voldsomme udsving i forbindelse med coronasituationen. Der var således 10 sager i 2023.

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

Figur 4. Udviklingen i antal fravigelsesordninger 2019-2023:

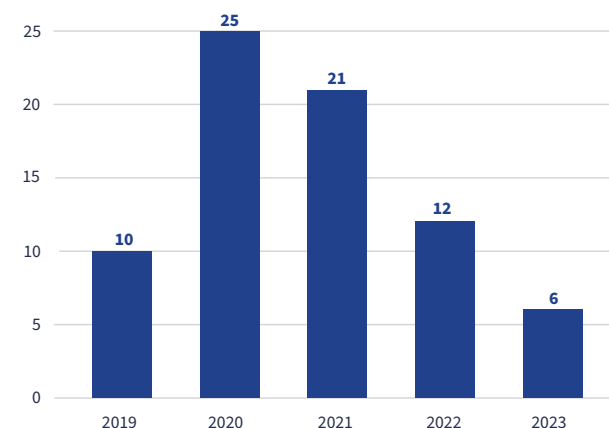


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

På sager om arbejdstid er der igen i 2023 sket et fald fra året forinden. I 2022 var der 12 sager mod blot seks sager i 2023.

Arbejdstidssager ligger med undtagelse af dette års lave antal dog på et relativt stabilt niveau udgørende et gennemsnit på 15 sager årligt over de seneste fem år.

Figur 5. Udviklingen i antal arbejdstidssager 2019-2023:



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

Faglig voldgift

I 2023 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 27 sager til faglig voldgift.

Af disse 27 sager er tre sager løst med et forlig, mens to er løst på forhandlingsmøde.

De sidste 22 sager behandles fortsat og afventer afgørelser, og nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning inden den mundtlige forhandling.

I år 2023 har CO-industri gennemført tre faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendegivelser:

”Digital deltagelse i møder omfattet af reglerne om behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter”

Sagen er som følger:

1. Tvisten

Denne sag angår, hvordan uoverensstemmelser af faglig karakter skal behandles efter reglerne i § 49 i Industriens Overenskomst og § 24 i Industriens Funktionæroverenskomst. Spørgsmålet er, om deltagelse i lokal forhandling, mæglingmøde, organisationsmøde og forhandlingsmøde skal ske ved fysisk fremmøde, eller om det kan ske digitalt (med eller uden billede).

2. Påstande

Klager, CO-industri, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I, skal anerkende, at de i henholdsvis § 49 i Industriens Overenskomst og § 24 i Industriens Funktionæroverenskomst anførte møder i form af lokal forhandling, mæglingmøde, organisationsmøde og forhandlingsmøde — principalt alle, subsidiært nogle — uden anden aftale mellem parterne herom skal afholdes med alle mødedeltagernes fysiske deltagelse.

Indklagede, DI Overenskomst I, har påstået frifindelse.

3. Sammenfattende

Sammenfattende finder vi, at spørgsmålet om, hvorvidt der er krav om fysisk deltagelse i møder under den fagretlige behandling, eller om deltagelse kan foregå på anden måde, herunder digitalt, er retligt reguleret i § 49 i Industriens Overenskomst og i § 24 i Industriens Funktionæroverenskomst, og at reguleringen må forstås således, at de anførte møder - lokal forhandling, mæglingmøde, organisationsmøde og forhandlingsmøde - skal afholdes med alle mødedeltagernes fysiske tilstedeværelse, medmindre andet aftales mellem parterne.

Vi tager herefter CO-industris principale påstand til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I skal anerkende, at de henholdsvis i § 49 i Industriens Overenskomst og § 24 i Industriens Funktionæroverenskomst anførte møder i form af lokal forhandling, mæglingmøde, organisationsmøde og forhandlingsmøde uden anden aftale mellem parterne herom skal afholdes med alle mødedeltagernes fysiske deltagelse.

(CO-meddelelse nr. 2023-058)

Arbejdsfordeling for I-FOK

Sagen er som følger:

1. Tvisten

Uoverensstemmelsen angår, om Pronor Industriteknik A/S har kunnet etablere en ordning med arbejdsfordeling i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020 for to ansatte, som var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

2. Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for HK Østjylland, har nedlagt påstand om, at DI Overenskomst I v/DI for Pronor Industriteknik A/S skal anerkende, at Pronor Industriteknik A/S ikke havde adgang til at etablere arbejdsfordeling efter Industriens Funktionæroverenskomst som sket i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Pronor Industriteknik A/S har påstået frifindelse.

3. Sammenfattende

Sammenfattende er det vores opfattelse, at Pronor Industriteknik A/S har kunnet etablere ordningen med arbejdsfordeling i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020 for de to medarbejdere, som var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Det tilføjes, at vi ikke har taget stilling til, om de to medarbejdere havde ret til at modtage supplerende dagpenge i henhold til reglerne herom, idet afgørelsen af dette spørgsmål ikke hører under vores kompetence som opmænd i denne sag.

4. Konklusion

Vi tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for Pronor Industriteknik A/S frifindes.

Hver part skal betale egne omkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/007)

Bestemmelser om indbetaling på en Fritvalgs Løn-konto

Sagen er som følger:

1. Tvisten

Sagen angår, om Kim Augustsen A/S ved ikrafttræden af Industriens Funktionæroverenskomst med henblik på at opfylde overenskomstens bestemmelser om indbetaling på en Fritvalgs Lønkonto var berettiget til at omlægge lønnen for A, således at en del af hendes løn blev anset for at udgøre fritvalgsbidraget med den virkning, at hun ikke fik en lønstigning svarende til fritvalgsbidraget.

2. Påstande

Klager, CO-industri for A, har nedlagt påstand om, at Kim Augustsen A/S skal efterbetale A 11.716,35 kr., som udgør bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og pension for perioden fra den 1. december 2021 og frem til den 29. juni 2022 med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at Kim Augustsen A/S skal efterbetale A 5.040 kr., som udgør bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og pension for perioden fra den 1. december 2021 og frem til den 28. februar 2022 med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Kim Augustsen A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sammenfattende

Sagens hovedspørgsmål er, om det var i strid med funktionæroverenskomsten, at Kim Augustsen A/S i forbindelse med ikrafttræden af overenskomsten omlagde lønnen for A og indregnede det bidrag på seks procent til Fritvalgs Lønkontoen, som hun efter overenskomsten fik ret til, som en del af den aftalte løn på en sådan måde, at hun efter ikrafttræden af overenskomsten ikke opnåede en lønstigning, men samlet set fik udbetalt samme løn som før.

Under de nævnte omstændigheder finder vi, at det var proportionalt og sagligt begrundet i hensynet til virksomhedens drift, at Kim Augustsen A/S i forbindelse med funktionæroverenskomstens ikrafttræden tilpassede de enkelte elementer (grundløn og fritvalgsbidrag) i A's løn, men uden at nedsætte den samlede løn.

4. Konklusion

Efter det anførte har A ikke krav på at få efterbetalt løn og pension, heller ikke for perioden fra den 1. december 2021 til den 28. februar 2022 som anført i klagers subsidiære påstand. Vi tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

Kim Augustsen A/S frifindes.

Hver part betaler egne sagsomkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/019)

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 optaktsmøde for forbundsrepræsentanter forud for forhandlingerne.

I 2023 afholdt CO-industri to møder. Et i marts og et i november. På begge møder 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 samt en film med tips til at læse virksomhedens regnskab. De fik også en introduktion til 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.

Fyraftensmøder om lokale lønforhandlinger

CO-industri afholdt i efteråret 2023 10 regionale fyraftensmøder for tillidsrepræsentanter om forberedelse til de lokale lønforhandlinger.

Ved overenskomstforhandlingerne i februar blev der indgået nye bestemmelser om lokale lønforhandlinger mellem CO-industri og DI.

Målet med fyraftensmøderne var at give tillidsrepræsentanterne de bedste forudsætninger for i fremtiden at bruge de nye redskaber til at opnå gode resultater.

I alt 428 tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter fra CO-industris ni medlemsforbund deltog i de 10 møder rundt om i landet. De blev på møderne orienteret om de nye



bestemmelser i overenskomsterne og fik en levende gennemgang af relevante forhandlingsværktøjer, argumenter og data.

Fyraftensmøderne bød på emner som:

- Forstå et regnskab
- Brug en statistik
- Inflation og købekraft
- Sådan bruger du overenskomsten ved lønforhandlingerne
- Gode råd til at få et bedre resultat ved forhandlingsbordet
- Opbakning på din arbejdsplads
- Det gode forløb for en forhandling
- Hvad koster det at ansætte en ny medarbejder?



Der var stor interesse for at spørge ind til de forskellige forhandlingsværktøjer, og der blev delt erfaringer på kryds og tværs af virksomheder og forbund.

CO-industri har desuden et tema på hjemmesiden med værktøjer og råd til, hvordan tillidsrepræsentanterne kan forbedre sig til de lokale lønforhandlinger. Her kan tillidsrepræsentanterne blandt andet finde nogle af de samme emner, som blev berørt på fyraftensmøderne, samt aktuelle nøgletal til den danske økonomi. Temaet bliver løbende opdateret.

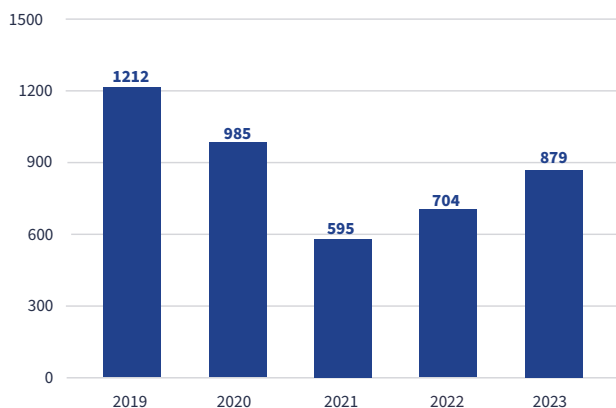
I god tid inden lønforhandlingerne udsender CO-industri også et nyhedsbrev til tillidsrepræsentanterne med inspiration til forhandlingerne.



Pension

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

Antal opstartede pensionsager i 2019-2023:



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

I 2023 blev der opstartet 289 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 178 sager flere i forhold til året før.

Det er en voldsom stigning, som løbende er blevet drøftet med DI og Industriens Pension. Den store stigning bunder blandt andet i, at Industriens Pension er overgået til mit.dk i stedet for e-Boks, og mange virksomheder er ikke gode nok til at tjekke mit.dk.

Dette kan ses ved, at stigningen i manglende indbetalinger er kommet samtidig med overgangen til mit.dk, samt at mængden af overleveringer med gengangere igen er faldet inden årets udløb. Det vil fortsat blive fulgt tæt i 2024, om denne tendens fortsætter.

I 2023 er der opstartet 62 sager om protokollering af en optrappingsordning, og 226 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er et fald på 15 sager om optrappingsordning og et fald på 11 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 104 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 20 sager færre i forhold til sidste år.

Der er i forbindelse med overenskomstfornyelsen aftalt at nedsætte to udvalg, som skal kigge på reglerne for skifte af firmapensionsordninger samt videreførelse af pensionsordninger ved ny indmeldelse i DI. Dette udvalgsarbejde blev opstartet i november 2023.

Antallet af fællesmøder har været 20, hvilket er 10 flere end sidste år. Syv sager er blevet videreført for Arbejdsretten.

Langt de fleste sager løses mellem CO og DI, uden at der afholdes fællesmøde.

Der blev i foråret 2022 aftalt en forsøgsordning med DI, hvor der ikke længere sendes protokollater til CO-industri ved optræning af pension, Fritvalgs Lønkonto og fonde, men hvor det blot fremgår af DIDO'en. Ordningen er evalueret løbende i 2023, og det er aftalt, at ordningen gøres permanent pr. 1. februar 2024.

Uddannelsesfonde

På vegne af overenskomsterne opkræver Industriens Pensions Service (IPS) bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Udviklingsfonden (FIU). IPS opkrævede i 2023 fondsbidrag i 4.597 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.

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

For 2023 har IPS udsendt i alt 1.260 betalingsrykkere og 1.178 indberetningsrykkere. I alt 441 virksomheder modtog gentagne rykkere.

51 DI-virksomheder og 12 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende lønsumsindberetning. Det er en klar forbedring for virksomheder med en CO-industri tiltrædelsesoverenskomst sammenlignet med sidste år, hvor 20 virksomheder blev overleveret. Til gengæld er det en stigning af overleveringer for DI-virksomheder, da kun 19 virksomheder i 2022 blev overleveret.

Der er mellem 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.

76 DI-virksomheder og 84 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling. Det er en lille stigning for DI-virksomhederne sammenlignet med sidste år, hvor 49 virksomheder blev overleveret. Til gengæld er det en positiv udvikling blandt virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst, da de i 2022 havde 101 overleveringer.

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

453 virksomheder har fået opskrevet deres lønsummer med 25 procent. Dette er en meget kraftig stigning sammenlignet med sidste år, hvor tallet kun lå på 54.

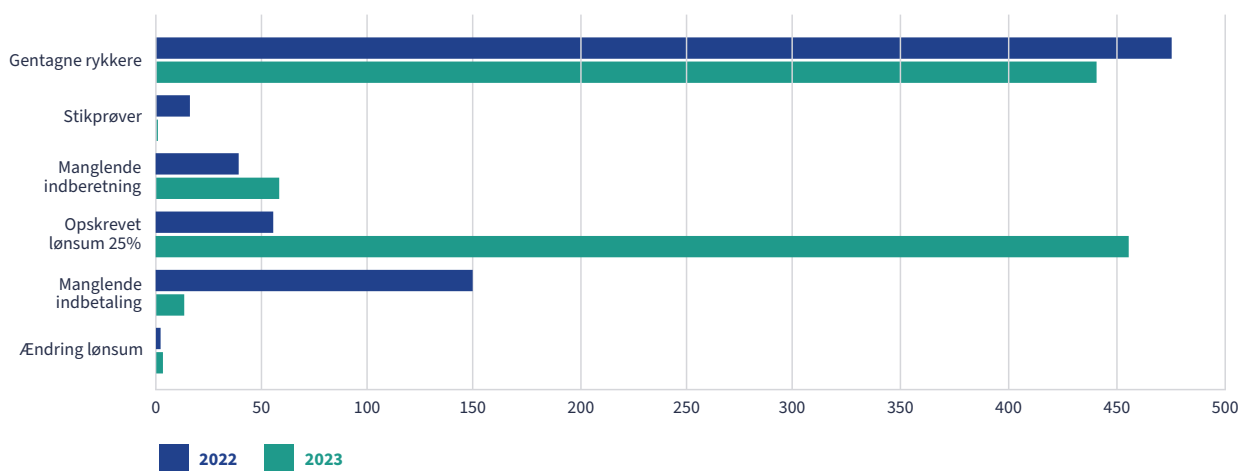
IPS har i 2023 ikke foretaget nogen stikprøver af virksomhedernes lønsumsindberetninger, hvilket er aftalt mellem

parterne. Grunden til dette er, at parterne har arbejdet med det nye protokollat om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde, hvor de nye retningslinjer skulle på plads.

I 2023 blev der oprettet 621 sager på fondsområdet, mens der i 2022 blev oprettet 737 sager. Differencen skyldes primært, at praksis om gentagne rykkere, som håndteres jf. protokollatet ”Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene”, er blevet ændret i CO-industri. For at gøre det mere gennemsigtigt for virksomhederne, hvad de pålægges bod for, modtager virksomhederne nu et samlet forlig fra CO-industri mod tidligere, hvor virksomheden modtog et forlig for hvert enkelt brud, der måtte have været.

Sagerne er fordelt på områderne gentagne rykkere, manglende indberetning, manglende betaling og ændring af lønsum samt en enkelt stikprøve.

Sagerne er fordelt som følger:



DI-virksomheder

Ikke DI-virksomheder

Bidragsperiode	FIU	IUS	IKUF	IALT	FIU	IUS	IKUF	IALT
RATE 2 LØNSUM 2022	0,15800	0,22100	0,10700	0,48600	0,18650	0,26510	0,12840	0,58300

Håndtering af fondssager

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 satte CO-industri og DI gang i et udvalgsarbejde, som skulle se på indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt aftalen om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedrørende uddannelsesfonde.

Arbejdet blev forlænget ved OK23, og på baggrund af dette arbejde er parterne med virkning fra 1. januar 2024 blevet enige om en ny procedure for håndtering af sager om manglende indberetninger, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde.

Det betyder, at Industriens Pension Service (IPS) fremover håndterer alle sager vedrørende manglende indberetninger, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde – en opgave som hidtil er blevet varetaget af CO-industri.

Formålet er at sikre en hurtig, rigtig og smidig behandling af sager om virksomhedernes manglende overholdelse af disse forpligtelser.

De nye regler betyder også, at virksomhederne får en bod, hvis de ikke indberetter eller indbetaler til tiden. Hvis virksomheden ikke reagerer på den første rykker, vil den få endnu en rykker og blive pålagt en bod på 3.000 kroner. Herefter får virksomheden en tredje rykker, som udløser yderligere en bod på 6.000 kroner, hvis virksomheden stadig ikke indberetter inden for fristen.

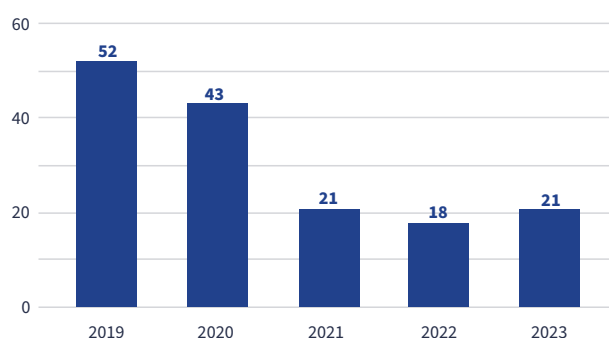
Hvis virksomheden fortsat ikke indberetter lønsummer, vil dens tidligere lønsum blive forhøjet med 25 procent eller fastsat ud fra retningslinjer aftalt af overenskomtparterne, hvis virksomheden ikke tidligere har indberettet lønsummer.

Inkasso

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

Antallet af påbegyndte inkassosager i 2022 er 21. Dermed ser det ud til, at antallet af inkassosager ligger forholdsvis stabilt, efter at antallet af sager faldt kraftigt fra 43 i 2020 til 21 i 2021.

Antal påbegyndte inkassosager 2019-2023:



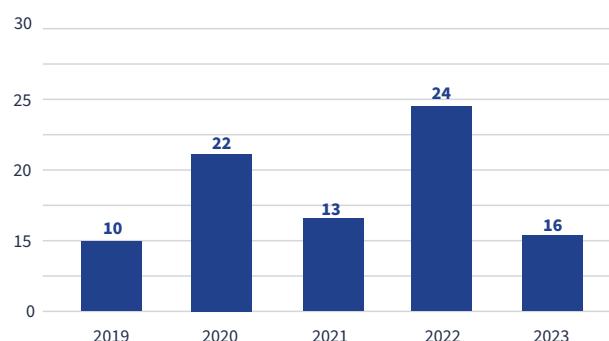
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

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 16 virksomhedsoverdragelsessager i 2023. Det er otte færre påbegyndte virksomhedsoverdragelsessager end i 2022, men på niveau med antallet af påbegyndte sager i 2021, hvor tallet var 23.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2019-2023:



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

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.

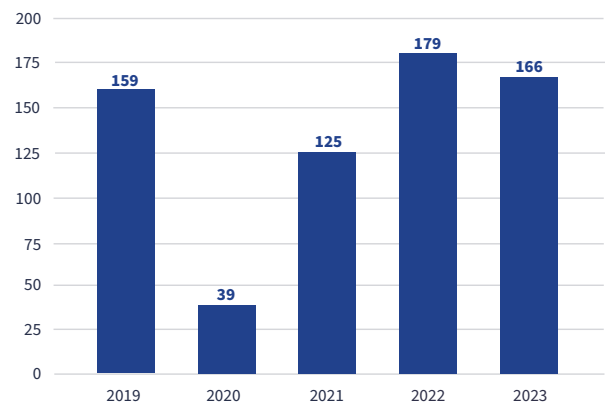
TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både DI og CO-industri. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg. Se udvalgets medlemmer og konsulenter på teksam.dk.

TekSam Årsdag 2023 blev afholdt i Odense Congress Center den 3. oktober under temaet – FRA STRESS TIL TRIVSEL SU´s rolle og muligheder. 730 medlemmer af samarbejdsudvalg i industrien deltog. Her fik de ideer til, hvordan SU kan arbejde med stress og psykisk trivsel, og der var inspiration fra både forskere og virksomheder.

I 2024 afholdes TekSam Årsdag den 1. oktober. Temaet er AI Kunstig Intelligens ”Udforsk, forstå og implementer”

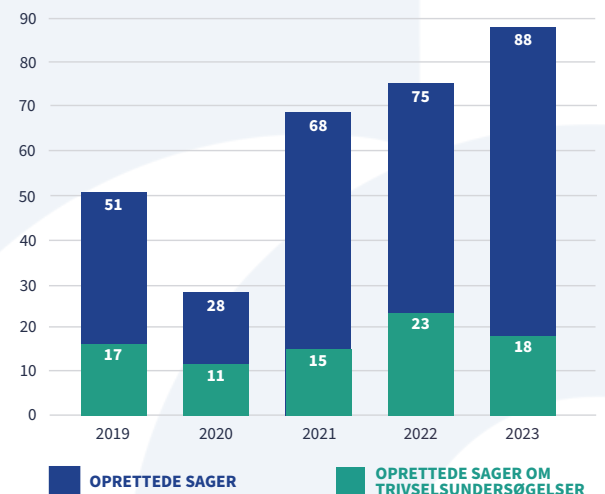
TekSam's konsulenter har i 2023 afholdt et højt antal møder, og der er oprettet flere sager end tidligere. Det skyldes, at flere samarbejdsudvalg fortsat har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. De benytter derfor trivselsundersøgelser for at afdække forholdene i virksomheden. Men vi ser også et øget antal sager om konflikter, hvor der er et dårligt samarbejde og uenigheder i samarbejdsudvalgene. Disse søges løst ved konflikthåndtering og at genopbygge relationerne mellem parterne samt give inspiration til arbejdet i SU.

Antal møder i alt, 2019-2023:



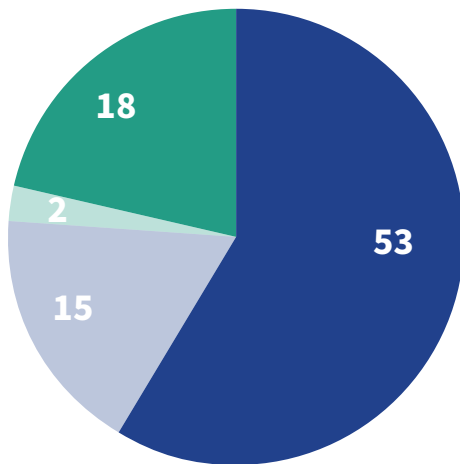
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Antal oprettede sager i alt, herunder antal oprettede sager om trivselsundersøgelser, 2019-2023:



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

Fordeling af temaer i TekSam 2023:



- Bistand til SU, herunder inspirationsseminar og workshop for SU, oprettelse af SU, grøn omstilling, og sammenlægning af SU og AMO samt brudsager.
- Psykisk arbejdsmiljø, herunder stress, krænkende handlinger og dårlig trivsel.
- Bistand til SU om uddannelse og oprettelse af uddannelsesudvalg
- Trivselsundersøgelser

I samarbejde med BFA-i har TekSam i 2023 udviklet og gennemført tre kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Krænkende handlinger kan have alvorlige konsekvenser for sundhed, samarbejde og produktivitet, hvilket forekommer på mange danske arbejdspladser – også indenfor industrien. I 2024 afholdes fire kursus i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger. Målgruppen er ledere og medarbejderrepræsentanter i industriens virksomheder.

Teksam nyhedsbrev er en integreret del af www.teksam.dk, hvilke giver flere besøg på hjemmesiden, og antallet af abonnenter på TekSam Nyt er fortsat støt stigende. De meste besøgte sider er TekSam Årsmøde og Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, ligesom der er mange besøg på konsulenttjenesten.

I 2023 har TekSam udsendt 10 nyhedsbreve, hvor vi blandt andet har skrevet artikler om, hvordan møbelproducenten Tvilum sendte sine medarbejdere på kursus, da salget af møbler stagnerede. Virksomheden ville nemlig gerne fastholde dem og benytte situationen til at foretage et kompetenceløft. Det synliggjorde også, at nogle medarbejdere havde brug for opgradering af deres dansk-kompetencer. Hos Alfa Laval har de ikke problemer med at finde og fastholde lærlinge, og de unge får lov til at være med i hele produktionen og får efterhånden selvstændige opgaver. Her er ikke noget, der hedder lærlingearbejde.



Temadage om psykisk arbejdsmiljø

TekSam og BFA-industri afholder i samarbejde temadage om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, hvor fokus fra TekSam og BFA-industri er at kombinere viden og værktøjer, så deltagerne på temadagene kan arbejde videre hjemme i egen virksomhed.

Der er i stigende grad fokus på psykisk arbejdsmiljø. Nye tal fra National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at stress årligt koster danske virksomheder 16,4 milliarder i sygemeldinger, produktionstab og medarbejderomsætning. Det svarer til, at 37.335 personer er sygemeldte et helt år.

Der er også høje omkostninger for den enkelte som risikerer indkomsttab, langvarig sygdom og måske ledighed.

Det var måske også derfor, at pladserne på temadagene blev revet væk. Som noget nyt indførte vi venteliste, som også flittigt blev brugt.

På temadagene om forebyggelse og håndtering af sygefravær førte Ulrik Gensby fra TeamArbejdsliv deltagerne igennem teori om sygefravær, og præsenterede tiltag og værktøjer, der kan arbejdes forebyggende med. Til gavn både for den enkelte, teamet og ledelsen, når langtidssygefraværet rammer.



På temadagene om krav og ressourcer i arbejdslivet fortalte Jan Lorentzen fra DI og Annette Riber Madsen fra CO-industri i deres oplæg om, at krav og ressourcer skal være i balance, og om hvad der er vigtigt at holde øje med, når en kollega udviser tegn på stress, men også om hvilke faktorer, der kan virke stabiliserende på trivslen. På dagen var der god erfaringsudveksling, og et nyt spil til afdækning af stressorer som tidspres og arbejdsomfang blev afprøvet.

På temadagene om psykisk arbejdsmiljø og forandring fortalte Johan Simonsen Abildgaard fra CBS og NFA, at det er helt naturligt, at vi reagerer på forandringer, også at vi reagerer forskelligt ud fra, hvor vi er i vores liv. Han tog deltagerne igennem forskellige forandringer og større ændringer, som har fyldt meget de senere år såsom coronapandemi, krig og energikrise, teknologiudvikling som for eksempel kunstig intelligens - store omvæltninger, som vi skal navigere i. Der var workshops med værktøjer til kortlægning af parathed, samt værktøjer til hvordan der skabes gode forandringer.

Generelt for alle temadagene er der god dialog og erfaringsudveksling blandt deltagerne, og ikke mindst feedback på temaer og værktøjer, som kan gå videre til temadagene i 2024.

Nye temadage, og oplæg og værktøjer fra afholdte temadagene kan findes på TekSams hjemmeside www.TekSam.dk

Trivselsundersøgelser

Trivselsundersøgelser er en del af den pakke, som virksomheder kan få hos TekSam, og de er som TekSam andre ydelser gratis. For at få besøg af TekSams konsulenter er det en betingelse, at samarbejdsudvalget (SU) er enig om at udarbejde en trivselsundersøgelse. Virksomheden får altid besøg af to samarbejdskonsulenter – en fra CO-industri og en fra DI - og alt kommunikation går til både formand og næstformand for SU.

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 indført i 2022 en fuldt digital løsning til at afvikle trivselsundersøgelsen. Det er en rigtig god løsning, og vi har nu 30 tablets, så vi kan køre undersøgelser på to virksomheder på en gang.

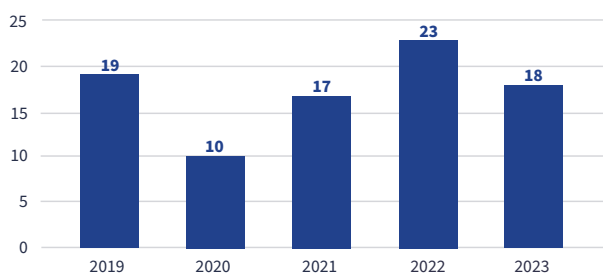
Vi udvikler hele tiden på den nye løsning for at gøre det hurtig at gennemfører en undersøgelse og melde tilbage til virksomheden.

Vi er flere gange over året i kontakt med vores udbyder af systemet for at optimerer den måde, vi trækker dato på, så virksomheder kan få den bedste løsning.

TekSam arbejder på at finde en løsning, så trivselsundersøgelserne kan foretages på flere sprog end dansk og engelsk, da der behov for det på virksomhederne.

Ligesom der skal findes en løsning, så spørgeskemaet kan blive læst op, da nogle medarbejder har svært ved at læse. TekSams konsulenter har igen i 2023 et meget høj antal undersøgelser. Det er en god udvikling, som viser, at mange virksomheder sætter trivsel højt og gerne vil passe på deres medarbejdere.

Antal trivselsundersøgelser i 2019-2023:



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 opmærksomhed på kompetenceudvikling i virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Samarbejdsudvalgene tilkalder TekSams konsulenter, fordi de ønsker inspiration til, hvordan de kan udvikle deres kompetencestrategier i virksomheden.

TekSams konsulenter gennemgår de fire typiske ben, som er virksomhedsrettet uddannelse, uddannelse under arbejdsfordeling, aftalt uddannelse og selvvalgt uddannelse.

Vi italesætter desuden den nye organisationsaftale om uddannelsesrepræsentanter på vores samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, hvor vi anbefaler, at drøftelsen om uddannelsesrepræsentanter tages i samarbejdsudvalget.

TekSam har i 2023 besøgt to samarbejdsudvalg, hvor vi har præsenteret og inspireret udvalgene til at gå i gang med det strategiske arbejde i forbindelse med kompetenceudvikling. Den ene virksomhed har i forlængelse af besøget oprettet et uddannelsesudvalg.

CO-industris Samarbejdspris

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

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

I 2023 gik CO-industris Samarbejdspris til Danfoss A/S, Silkeborg, som fik prisen, fordi virksomheden har gennemført en sammenlægning af to fabrikker, uden at det er gået ud over trivslen, produktiviteten eller evnen til at fastholde medarbejdere. I et tæt samarbejde har medarbejderne og ledelsen valgt at sætte mennesker, kultur og arbejdsglæde i fokus gennem hele processen.



Omkring 120 Danfoss-medarbejdere skulle flytte arbejdsplads fra Viby J. til Silkeborg, hvor den nuværende fabrik er blevet udbygget. For at sikre arbejdsglæden gennem hele processen har alle medarbejdere været med til at skabe en ny vision og en fælles kultur for deres arbejdsplads. Det betyder blandt andet, at der hver dag bliver talt om faglig stolthed, fællesskab og succeser.

Samtidig har ledelsen gennem hele processen holdt et højt informationsniveau, og medarbejderne og samarbejdsudvalget er blevet involveret og hørt løbende gennem både byggeriet og flytteprocessen. Blandt andet er der stort fokus på at tage godt imod de nye medarbejdere fra Viby og få dem til at føle sig hjemme på deres nye arbejdsplads.

Fællestillidsrepræsentant Erik Søndergaard valgte at indstille Danfoss A/S, Silkeborg til prisen efter en række workshops og involverende aktiviteter for alle medarbejdere under overskriften ”Stærkere sammen”. Her fik alle medarbejdere værktøjer og et fælles sprog til at hjælpe sig selv og hinanden godt igennem de store forandringer – med både trivsel og produktiviteten i god behold.

CO-industris Samarbejdspris blev overrakt af Mads Andersen, CO-industris næstformand og gruppeformand i 3F Industrigruppen. Han og inviterede repræsentanter fra Teknisk Landsforbund, 3F og Dansk Metal fik en rundvisning på virksomheden inden overrækkelsen af prisen.

Danfoss A/S, Silkeborg havde samlet 300 medarbejdere i varemottagelsen, som kunne se fællestillidsrepræsentant Erik Søndergaard og fabrikschef Claus Hjerrild modtage

prisen, hvorefter der var lagkage og sodavand. Med prisen fulgte også 5.000 kroner til tillidsrepræsentanterne. Dem valgte tillidsrepræsentanterne at bruge på et kaffekrus til samtlige kolleger med samarbejdsprisens logo, så de dagligt kan huske på at holde fast i det gode samarbejde.

CO-industri kunne igen i 2023 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 tillidsrepræsentanterne 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 Danfoss A/S, Silkeborg, som løb med prisen, var DEIF A/S i Skive og Designa A/S i Kjellerup tæt på.

Med CO-industris Samarbejdspris modtager virksomheden en statuette af kunstneren Stieg 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 2024.

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 142 konsulentbesøg på cirka 33 virksomheder ved årets udgang.

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 2023 er efterspørgslen på resultatlønsystemer dog begyndt at stige. Funktionsløn ses også brugt på 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 lønsystem. Det betyder blandt andet, at virksomheden kan få hjælp til at nedsætte et lønudvalg, og 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, at 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, har vi udgivet pjecen ”Plusløn, 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 lønsystem. 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.

Lønkonsulenten står også til rådighed ved spørgsmål eller kontrolstudier i henhold til blandt andet Bilag 13 eller § 24 i industriens overenskomst.

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 afsæt i samarbejdsaftalen. Der undervises ligeledes i arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, grøn omstilling samt forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Efter en svag opstart med et aflyst kursus i foråret tog søgningen fart i forlængelse af OK23.

Særligt to nye områder i overenskomsten motiverede tillidsrepræsentanterne til at øge søgningen til kurserne.

Retten til at deltage blev med overenskomstfornyelsen udvidet til at gælde nyvalgte tillidsrepræsentanter, der er valgt inden for de sidste fem år mod tidligere to år.



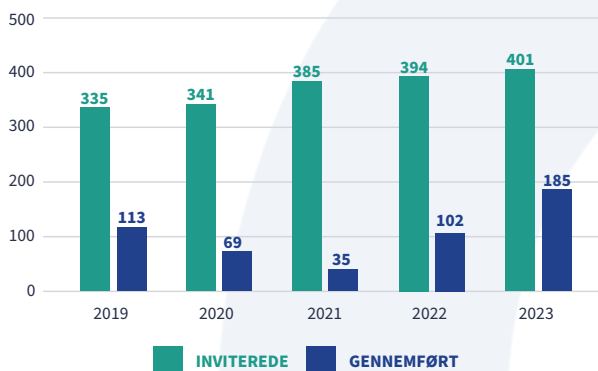
Samtidig fik tillidsrepræsentanterne i forbindelse med lokale lønforhandlinger mulighed for at anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation, fremtidsudsigter, ordrebeholdning, markedsituation og produktionsforhold. Mange af disse forhold er en del af kurset, hvor der blandt andet tages udgangspunkt i tillidsrepræsentantens egen virksomheds regnskaber.

Kurserne i andet halvår blev efterspurgt i et omfang, der indledte en ansøgning om afvikling af tre ekstra kurser i fjerde kvartal, der blev bevilliget og gennemført.

Samlet har 185 tillidsrepræsentanter fordelt på 12 kurser gennemført uddannelsen i 2023.

Fokus i 2023 har været at øge forbundenes kendskab til kurserne. Det har en afsmittende effekt, at vores kurser nu omtales på forbundenes tillidsrepræsentantuddannelser. Der er ligeledes udarbejdet en ny pjece, der kan udleveres til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter på forbundskurser og i lokalafdelingerne. Pjecen kan downloades og bestilles på TekSams hjemmeside.

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejds-kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2019-2023:



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 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.

2023 har været et positivt år på ESU-området. Nye røster i Europa-Parlamentet er begyndt at nære håb om en revision af det nuværende direktiv. Europæiske arbejdstagerorganisationer er generelt utilfredse med de muligheder, direktivet giver for at håndhæve og sanktionere. Det er der en række parlamentarikere, der nu har indset.

CO-industri har med succes afholdt to arrangementer: ESU-konferencen og 12-12-seminaret for de danske ESU'er. På ESU-konferencen var der oplæg om algoritmeledelse, EU-minimumsløn og en masse netværk og erfaringsudveksling.

12-12-Seminaret handlede om internationale stillingsbeskrivelser og psykisk arbejdsmiljø i forskellige kulturer foruden et virksomhedsbesøg.

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. Der er i øjeblikket to aktive forhandlinger om ESU'er på danske virksomheder, hvilket betyder, at gruppen af ESU'er med hovedsæde i Danmark udvides fra 10 til 12 senest i 2026.

CO-industri og de samarbejdende karteller havde pr. 31. december 2023 registreret 146 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.

2023 skulle blive et positivt år for dansk eksportindustri, om end man fortsat mærker efterdønninger fra 2022, der bød på Ruslands invasion af Ukraine, høj inflation og eksorbitante energipriser. De virksomheder, der beskæftiger flest lønmodtagere og generer de største skattebetalinger, er fortsat aktive og succesfulde i Danmark.

CO-industris årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev afholdt 22. marts 2023. Deltagelsen er nu på samme niveau, som før covid-19, hvilket er ganske tilfredsstillende. Foredragene bød blandt andet på en gennemgang af det digitale trusselsbillede for danske virksomheder med Mark Fiedel fra Forsvarets Efterretningstjeneste. Derudover blev indført grundigt i interessekonflikter, bestyrelsesevaluering og årsrapport.

I 2023 er det fortsat CSRD-direktivet, som afkræver virksomheder en årlig ikke-finansiel bæredygtighedsrapport, der er det store emne. 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. 31. december 2023 registreret 698 medlemmer og suppleanter af koncern- og aktiebestyrelser.

Internationalt samarbejde



I februar afholdt Nordic IN det årlige møde med deltagelse fra alle underkomitéerne under Nordic IN. Et tema, der fyldte meget på mødet, var det pres, som finsk fagbevægelse er udsat for fra både arbejdsgiversiden og nu også fra den borgerlige regering med deltagelse fra det yderste højre i form af partiet True Finns, som overtog regeringsmagten i Finland i juni. Den nye regering har taget initiativ til lovforslag, der skal begrænse strejkeretten og vil svække jobsikkerheden for finske lønmodtagere.

Hovedtemaet for mødet var desuden at drøfte et udkast til strategiplan for IndustriAll Europe for perioden 2023-25, som senere skulle behandles på IndustriAll Europes Midtvejskonference i maj 2023.

Nordic IN opnåede på basis af en god diskussion blandt organisationsrepræsentanterne i Helsinki at kunne påvirke det endelige udkast, da det blev behandlet på IndustriAll Europes Midtvejskonference, væsentligt. Det betyder, at der bliver lagt større vægt på konkret politisk arbejde frem for aktioner og kampagnevirksomhed. Drøftelserne på mødet i Helsinki må således betegnes som meget succesfulde.

I august afholdt Nordic IN Nordisk Forum, hvor Claus Jensen blev genvalgt som formand for Nordic IN i de kommende to år. Ligeledes blev Mads Andersen genvalgt til Nordic IN's styrelse, og Henrik Jensen blev genvalgt til valgkomitéen, som forestår valg til de besluttende poster i Nordic IN.

Også på Nordisk Forum fyldte spørgsmålet om den nye finske regerings lovprogram rettet mod faglige rettigheder meget. Drøftelsen førte til, at der på det efterfølgende eksekutivmøde på Claus Jensens opfordring blev taget initiativ til at indrykke en samlet nordisk appel i finsk presse, hvor der blev taget afstand fra lovgivning, som ville medvirke til at undergrave de nordiske arbejdsmarkedsmodeller.

Der har været afholdt tre nordiske styrelsesmøder, hvor CO-industri har deltaget.

Samarbejdet med vores baltiske søsterorganisationer i regi af BOA har gennem 2023 fortsat befundet sig i et dødvande, hvor CO-industri på linje med vores kolleger i de øvrige nordiske lande, som er engageret i BOA, har oplevet en manglende fremdrift i arbejdet blandt de baltiske organisationer. Særligt små organisationer er udfordret, og har været det ikke mindst siden Covid-19-krisen. CO-industri holdt derfor et møde med LITMETAL i Vilnius i oktober for at få opklaret, hvilket fundament forbundet reelt står på, og om der er reelle muligheder for at kunne hjælpe dem i gang med en vækst- og konsolideringsproces.



LITMETAL er udfordret af et vigende medlemstal og en meget vanskelig situation i kraft af mangel på rekruttering, ikke blot til medlemsbasen men også til tillidsposter. Således er både formanden for LITMETAL og en af de lokale tillidsfolk pensionister og har i kraft af dette ikke adgang til virksomhederne for at kunne mødes med medlemmer eller få adgang til at hverve nye medlemmer. Indtil nu har overvejelser om eventuelt at fusionere med andre forbund ikke båret frugt. I januar 2023 afholder CO-industri et møde med formanden for den litauiske hovedorganisation for at afklare, om der er andre muligheder.

Claus Jensen er næstformand i IndustriAll Europe, som er hovedindgangen til varetagelsen af CO-industris europæiske interessevaretagelse, og hvor CO-industri er repræsenteret i eksekutivkomitéen ved Claus Jensen og Mads Andersen, men herudover også i en række af de faste komitéer.

I maj mødtes IndustriAll Europe til Midtvejskonference. Konferencens hovedsigte var at sætte mål og retning for IndustriAll Europes arbejde de kommende to år frem mod kongressen, som afholdes 3.-5. juni 2025.

Som nævnt tidligere var det lykkedes for de nordiske lande at opnå betragtelig indflydelse på den strategiplan, som endte med at blive vedtaget. Det betyder, at de ønsker, som en række af særligt sydeuropæisk og britisk fagbevægelse har om at anvende mange ressourcer på fælles kampagner og aktioner, er blevet kraftigt nedtonet til fordel for en målsætning om at arbejde målrettet på områder, som kan medføre konkrete resultater til gavn for medlemmerne af de europæiske industriarbejderorganisationer.

I sin tale på Midtvejskonferencen slog CO-industris formand Claus Jensen fast, at hovedfokus for alle industriarbejderorganisationer altid må være medlemmerne, at enhver aktivitet altid skal måles op mod, hvilken effekt den har for medlemmerne, og at europæisk fagbevægelses styrke er grundfæstet i vores medlemmer. Derfor må organisering og medlemskontakt være det centrale omdrejningspunkt i opbyggelse af organisatorisk styrke.

2023 bød også på udskiftninger i ledelsen af IndustriAll Europe som en dominoeffekt af udskiftningen på generalsekretærposten i den globale fagbevægelses organisation ITUC. I marts valgte eksekutivkomitéen i ITUC at afskedige den nyvalgte generalsekretær Luca Visentini på grund af dennes indblanding i den korrupsionsskandale, der i efteråret 2022 ramte EU-Parlamentet.

I maj bad ITUC derfor IndustriAll Europes formand, Michael Vassiliadis, om at låne IndustriAll Europes generalsekretær, Luc Triangle, som fungerende generalsekretær i ITUC under transitionsprocessen frem mod et ekstraordinært møde i efteråret, hvor ITUC skulle vælge ny generalsekretær. Denne anmodning blev imødekommet, og det blev derfor meddelt, at IndustriAll Europes sekretariat under perioden, hvor Luc Triangle var udlånt til ITUC, ville have et delt lederskab fordelt mellem de to vice-generalsekretærer, Judith Kirton-Darling og Isabelle Barthés.

I løbet af sommeren stod det imidlertid klart, at et flertal af medlemsorganisationerne i ITUC gerne så Luc Triangle indtage posten som permanent generalsekretær i organisationen, hvilket han valgte at acceptere. IndustriAll Europe afholder derfor et ekstraordinært eksekutivkomitémøde 13. februar 2024, hvor der vælges ny generalsekretær for perioden frem til kongressen i juni 2025. Judith Kirton-Darling er kandidat til generalsekretærposten og Isabelle Barthés til genvalg som vice-generalsekretær.

IndustriAll Europe har i 2023 afholdt to eksekutivkomitémøder, hvor CO-industri har deltaget.

Før Covid-19-krisen mødtes CO-industris formandskab med jævne mellemrum med ledelsen af IG Metall Küste, som repræsenterer IG Metall-afdelingerne langs den tyske Østersø- og Nordsø-kyst. Denne tradition blev genoptaget i 2023, hvor CO-industri i marts var værter for et besøg fra vores tyske kolleger. Det overordnede tema for drøftelserne var sammenhængen mellem overenskomster og den grønne omstilling, og hvor CO-industri via besøg på Odense Havn og MAN samt de nye overenskomster på industriens område kunne demonstrere, hvordan vi arbejder for at sørge for, at medlemmernes kvalifikationer modsvarer de krav, den grønne omstilling stiller. Mødet var særdeles udbytterigt, og CO-industri blev inviteret til genbesøg i Tyskland.

Vores globale organisation, IndustriAll Global, afholdt i juni Midtvejskonference, hvor CO-industri deltog. På konferencen blev drøftet en række delemler under et samlet tema om, hvordan IndustriAll Global og dens medlemmer kan styrkes politisk, organisatorisk og strategisk. I sin tale på Midtvejskonferencen slog Mads Andersen fast, at organisatorisk og politisk styrke er bundet op på rekruttering og pleje af medlemmer og indgåelse af aftaler.

Året bød også på udskiftning på formandsposten i IndustriAll Global. Den hidtidige formand, Jörg Hoffman gik i oktober af som formand for IG Metall, og da IndustriAll Globals vedtægter slår fast, at man skal besidde en valgt post i sin egen organisation for at kunne være en del af den valgte politiske ledelse, skulle en fungerende formand vælges for perioden frem til IndustriAll Globals kongres i Sydney i november 2025. Marie Nilsson fra IF Metall i Sverige meldte sig som kandidat. Med støtte fra blandt andet et samlet Norden lykkedes det på eksekutivkomitémødet i november at opnå flertal for valget af Marie Nilsson, der således står i spidsen for IndustriAll Global de kommende to år.

IndustriAll Global har i 2023 afholdt to eksekutivkomitémøder, og CO-industri har deltaget i begge.

BFA Industri

Samfundsniveau	Virksomhedsniveau	Medarbejderniveau
Virksomhedsstørrelser	Ledelsesstil	Samarbejde og godt kollegaskab
Andelen af faglærte	Planlægning og involvering	Alkoholadfærd
Forsikringssystemet	Ansættelsesvilkår	Fremtidsorientering
Implementering af AM-loven	Skolernes indflydelse på elever i virksomheder	

Kilde: Mathias et al. 2017

BFA Industri
er en af de
største og
mest succesfulde
i Danmark
og har en stor
indflydelse
på den danske
industri.

BFA Industri
er en af de
største og
mest succesfulde
i Danmark
og har en stor
indflydelse
på den danske
industri.



BFA Industris opgaver er at udarbejde information og branchevejledninger, at kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation, og at foreslå forskningsprojekter. BFA Industri udtaler sig desuden om eller foreslår nye regler, deltager i og gennemfører indsatser og kampagner samt danner og deltager i lokale arbejdsmiljøfora. BFA Industri påtager sig dertil andre opgaver, som findes relevante for at opfylde rådets formål.

Året begyndte med, at vi igen kunne gennemføre Arbejdsmiljø Roadshow. Der var booket 11 møder rundt i landet. Der var i alt 1.061 tilmeldte til de 11 møder.

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.

BFA Industri havde ved året start gang i 14 aktiviteter, heraf var to i regi af Dialogforum, og der var vedtaget syv nye aktiviteter til start i 2023. I alle aktiviteter er der fokus på de af Arbejdsmiljørådet prioriterede indsatsområder: ulykker, kemi, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. I løbet af året blev BFA Industri også tovholder på to Dialogforumaktiviteter: ”Branding af godt arbejdsmiljø” og ”Kunstig intelligens og arbejdsmiljø”.

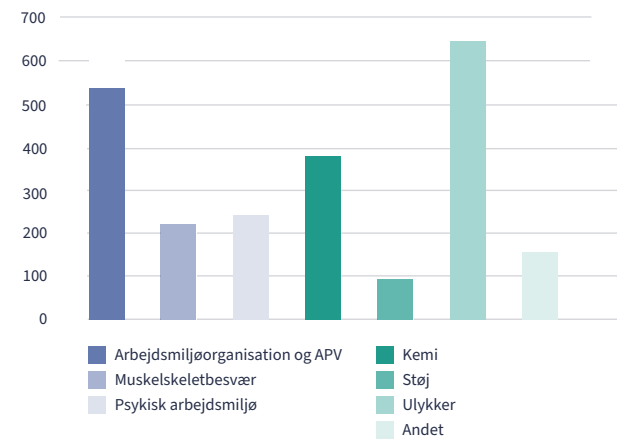
BFA Industris konsulenttjeneste har nu været i gang i lidt over to år. De tre teams har gennemført 640 virksomhedsbesøg i den periode og foretaget cirka 500 opfølgninger på besøgene. Godt 95 procent af de besøgte virksomheder har fået gjort noget ved de forhold, der var blevet påpeget af konsulenterne 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 udgang af august 2023, men takket været en ekstra bevilling er det nu muligt at forsætte arbejdet til udgangen af 2024.

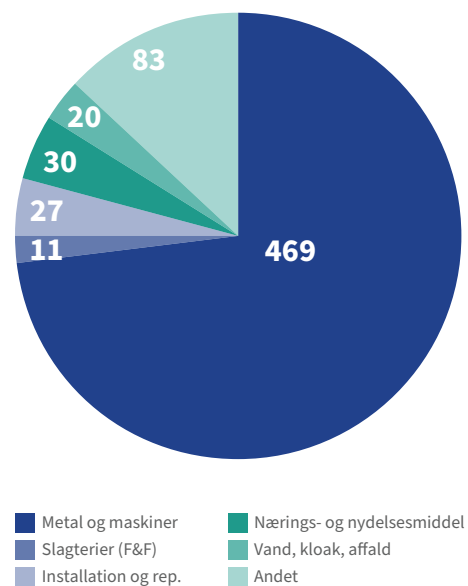
Der arbejdes intenst på at få skabt grundlag for – og tilslutning til – en politisk beslutning om at tilføre yderligere midler til BFA’ernes arbejdspladsnære indsatser, så disse kan forsætte frem til 2030 – mindst.

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

Observationer foretaget af arbejdsmiljøkonsulterne på 640 besøg i 2023:



Antal besøg fordelt på brancher 2023:



I samarbejde med TekSam har BFA Industri gennemført i alt otte temamøder om psykisk arbejdsmiljø med forskellige emner: sygefravær, krav og ressourcer samt forandringer.

I regi af arbejdspladsnære aktiviteter er der gennemført fire kursusforløb om "Forebyggelse af krænkende handlinger" i samarbejde med TekSam.

Der blev i 2023 udgivet otte nye eller reviderede vejledninger fra BFA Industri.

"Arbejdsmiljø Topmøde 2023" fik endnu flere tilmeldte, end tilfældet var i rekordåret 2022. Med 1.516 blev positionen som Danmarks største enkeltstående arbejdsmiljøarrangement fastholdt.

Alle havde en forrygende dag med gode input til at gøre det lokale arbejdsmiljøarbejde endnu bedre.

Den 23. oktober 2024 afholdes der igen Arbejdsmiljø Topmøde.

I 2023 er der blevet afsluttet 14 aktiviteter.

Rådet har besluttet at igangsætte seks nye aktiviteter i 2024. De igangværende 10 aktiviteter samt de arbejdspladsnære aktiviteter forsættes 2024.

I 2024 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. Bevillingerne til BFA Industri er blevet reduceret 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.

Men trods den kraftige reduktion vil fokusområderne stadig være formidlingsindsats, revision af ældre materialer, konsulenttjeneste og nye materialer om ergonomi, ulykker, kemi og psykisk arbejdsmiljø.

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

Hen over året vil der blive afholdt seks til 10 temadage om psykisk arbejdsmiljø i samarbejde med TekSam.

BFA Industri består af:

BFA Industri er sammensat af 10 repræsentanter for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Følgende organisationer var repræsenteret i 2023:

Arbejdstagerne:

Peter Poulsen og Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Simone Ryefelt og Vakant	3F Industrigruppen
Gitte Geertsen og June Halvorsen	HK Privat
Morten Bisgaard Andersen	Fødevareforbundet NNF
Lars B. Sørensen	Dansk EI-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 2023-2024 er det arbejdstagersiden, som har formandskabet.

Kommunikation



CO-industris kommunikationsområde 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 pressekontakter.

I et år som 2023, hvor industriens overenskomster skulle fornyes, havde CO-industri en omfattende kommunikationsopgave. Det var især vigtigt med en hurtig, præcis og grundig formidling af resultatet, så snart forhandlingerne havde indgået forlig. Det skete i form af fælles pressemøde med Dansk Industri, pressemeddelelser og nyhedsbreve samt opdatering på hjemmesider og Facebook på dagen for indgåelse af forliget, som i 2023 var den 19. februar.

Efterfølgende fortsatte formidlingen af overenskomstforliget frem mod urafstemningen, hvis resultat blev offentliggjort den 12. april. Medlemsforbundene modtog nogle få dage efter forliget en PowerPoint-præsentation med en bred gennemgang af nye bestemmelser samt forbedringerne. Senere modtog medlemsforbundene en pjece, som de kunne anvende som en del af deres afstemningsmateriale til medlemmerne. Derudover havde CO-industri en omfattende orientering om OK23-forliget gennem co-industri.dk, CO-industris Facebookside samt CO-Magasinet.

Som ved overenskomstfornyelsen i 2020 brugte CO-industri også i 2023 sine OKFakta-kanaler til at orientere om overenskomstforhandlingerne og -resultatet. 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 er indgået en aftale.

I forbindelse med OK23 blev OKFakta-hjemmesiden og -Facebooksiden suppleret med et nyhedsbrev, der havde fire udgivelser i perioden medio februar til medio april, og som blev sendt til tillidsrepræsentanterne på industriens område for at klæde dem bedst muligt på til at orientere deres kolleger. OKFakta-nyhedsbrevet ser ud til at have været en succes, da mellem 60 og 80 procent af modtagerne åbnede nyhedsbrevet.

Formidlingen af OK23 – både før, under og efter forhandlingerne – er foregået i et tæt og stærkt samarbejde med kommunikationsafdelingerne i de ni medlemsforbund, som CO-industri drager stor nytte af.

Et af de centrale resultater af overenskomstfornyelsen var grundlaget for at føre bedre lokale lønforhandlinger. Det har således også været en kerneopgave for CO-industri at udbrede kendskabet til de nye værktøjer og i det hele taget,

hvordan tillidsrepræsentanterne kan forberede sig til og gennemføre lønforhandlingerne.

Kommunikationsområdet har understøttet de fyraftensmøder om lokale lønforhandlinger, som CO-industri har holdt i løbet af efteråret 2023. Og ikke mindst er det omfattende lønforhandlingstema, som ligger på co-industri.dk, blevet udvidet og opdateret. Temaet bliver fortsat udbygget, og informationsindsatsen bliver intensiveret i begyndelsen af 2024.

Temaet leder tillidsrepræsentanter hen til de centrale nøgletal, det instruerer gennem videoer til at trække de vigtigste informationer ud af virksomhedens regnskab. Det giver tips og gode råd til forhandlingerne og orienterer om de nye redskaber, som overenskomsterne har givet. Og endelig er der artikler, der beskriver, hvordan andre tillidsrepræsentanter griber deres forhandlinger an.

CO-industri udgav i 2023 som tidligere et særligt – og meget populært – nyhedsbrev om de lokale lønforhandlinger. Dette vil fortsætte i 2024.

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.

CO-Magasinet havde seks ordinære udgivelser i 2023, som blev suppleret med to ekstraudsendelser – et i forbindelse med indgåelse af overenskomstforliget den 19. februar og et temanummer i april om de lokale lønforhandlinger.

Derudover sendes målrettede nyhedsbreve til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og til repræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg (ESU).

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

CO-industris kommunikationsområde blev fra den 1. januar 2023 opnormeret med en kommunikationskonsulent som følge af de ekstra opgaver, der er kommet ikke mindst med sociale medier og OKFakta-kanalerne. I første omgang var det en tidsbegrænset ansættelse på seks måneder, men stillingen blev undervejs ændret til at være uden tidsbegrænsning, så området nu består af tre medarbejdere.

Den økonomiske udvikling



Dansk økonomi har været igennem nogle særdeles turbulente år. Først kom coronakrisen, som vi heldigvis kom os hurtigt over. Men ikke så snart den var overstået, kom der store forsyningsproblemer, som pressede priserne voldsomt op. Forsyningsproblemerne blev forværret af Ruslands invasion af Ukraine, og i efteråret 2022 nåede inflationen herhjemme op over 10 procent.

I forlængelse af den galoperende inflation valgte centralbankerne at sætte renten op for at få pulsen ned i det økonomiske kredsløb. Nu er inflationen kommet bedre under kontrol, men i flere af vores nærmeste samhandelslande var der negativ vækst i 2023. Både tysk og svensk økonomi var således i bakgear i 2023.

Herhjemme er økonomien også slået over i bakgear. BNP faldt i både andet og tredje kvartal 2023, hvorfor dansk økonomi lige nu befinder sig i det, som økonomer kalder for en teknisk recession. Det betyder dog ikke, at dansk økonomi er i krise. Beskæftigelsen vokser nemlig stadigvæk, og der er håb for, at renterne bliver sat ned i det nye år. Samtidig er købekraften ved at blive genskabt. Derfor forventes væksten at vende tilbage i 2024, om end væksten ikke bliver så kraftig. Økonomiministeriet skønner i deres prognose fra december 2023, at BNP i Danmark vil vokse med 1,4 procent i 2024 og en procent i 2025. Dermed lægger dansk økonomi an til en blød landing. Også i den globale økonomi og den europæiske økonomi er der gode chancer for en blød landing. Det fremgår af figur 1, som viser væksten i BNP siden 2005 i Danmark og i den globale økonomi.

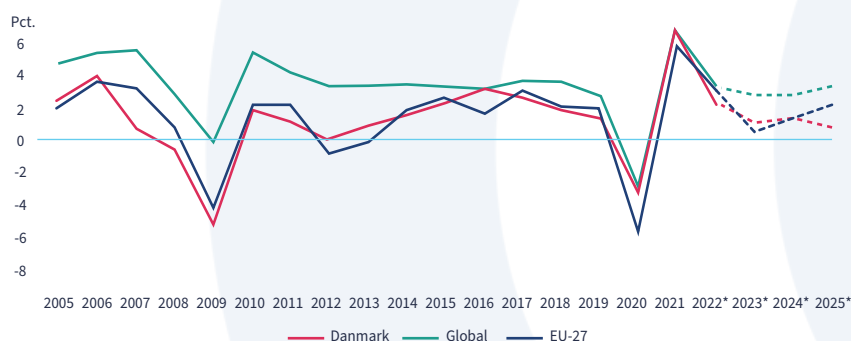
Selvom dansk økonomi i løbet af 2023 slog over i bakgear, fortsatte beskæftigelsen med at vokse. Samtidig krydsede vi sidste år en historisk milepæl på mere end tre millioner beskæftigede lønmodtagere.

Samlet voksede lønmodtagerbeskæftigelsen sidste år med over 32.000 personer, og samlet er lønmodtagerbeskæftigelsen i dag mere end 200.000 personer højere end før coronakrisen.

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 er langtidsledigheden og antallet af kontanthjælpsmodtagere i Danmark historisk lav og andelen af ikke-vestlige indvandrere, som er i arbejde, rekordhøj.

Industrien har også klaret sig godt. Trods nedgangen i flere af vores nærmeste samhandelslande er industribeskæftigelsen vokset med over 4.000 personer det seneste år, og samlet er beskæftigelsen i industrien i dag cirka 21.000 personer højere end før coronapandemien.

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



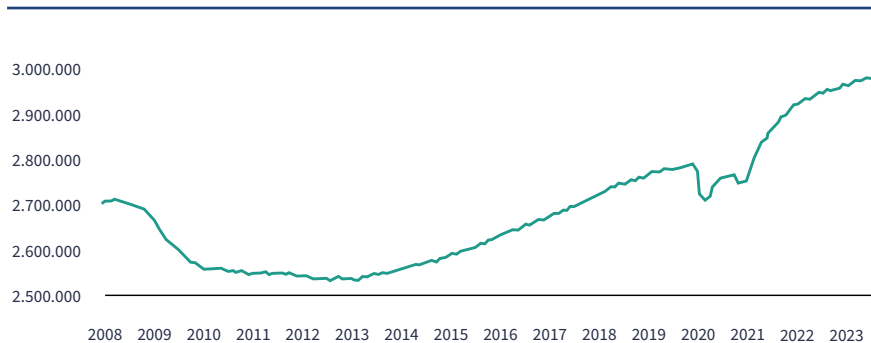
Anm.: De stiplede linjer angiver prognoser.

Kilde: Danmarks statistik, Økonomisk Redegørelse, december 2023, Økonomiministeriet og Den Internationale Valutafond (IMF)

Når beskæftigelsen har klaret sig så godt på trods af modvinden i den internationale økonomi, skyldes det nok, at arbejdsgiverne ikke har turdet give slip på arbejdskraften. Afmatningen tegner nemlig til at blive mild, og med tanke

på hvor svært det var at skaffe arbejdskraft efter corona, er der sandsynligvis mange arbejdsgivere, som har valgt at holde på arbejdskraften.

Figur 2: Udvikling i den samlede beskæftigelse, antal personer.

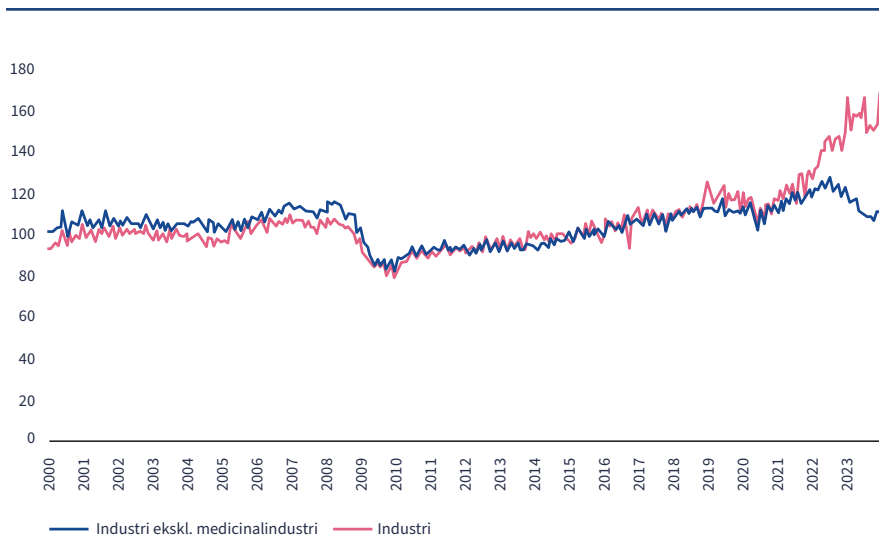


Anm.: Seneste observation er november 2023. Kilde: Danmarks statistik, tabel LBESK03

Væksten i dansk økonomi har i lang tid været holdt oppe af medicinalindustrien. Den øvrige del af industrien har derimod haft en faldende produktion siden sommeren 2022. De sidste måneder har produktionen dog stabiliseret sig, og nok så vigtigt har arbejdsløsheden blandt de industriansatte,

trods faldet i produktionen, ligget stabilt lavt. Det afspejler, at arbejdsgiverne, som tidligere nævnt, ikke tør give slip på arbejdskraften. Konkurrenceevnen er også stærk, selv hvis man ser bort fra medicinalindustrien, og med den nuværende ordrebeholdning er der stadigvæk pæn aktivitet i industrien.

Figur 3: Industriens produktionsindeks og omsætning, indeks 2015=100



Anm.: Seneste observation er november 2023. Kilde: Danmarks statistik

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

Fuldtidsledige* (pct.)	2022	2023	Ændring, procentpoint
3F	3,6	4,2	0,6
HK	2,9	3,1	0,2
Dansk Metal	1,6	1,7	0,1
Teknisk Landsforbund	3,9	4,1	0,2
Hele landet**	2,7	03,0	0,3

Anm.: Bygger på perioden januar-november 2023 i forhold til samme periode i 2022. *

Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. **Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken. Bemærk, at EL-forbundet pr. 1. januar 2021 indgår i Din Faglige A-kasse og derfor ikke længere indgår selvstændigt i tabellen..

Kilde: Danmarks Statistik (tabel AUP03).

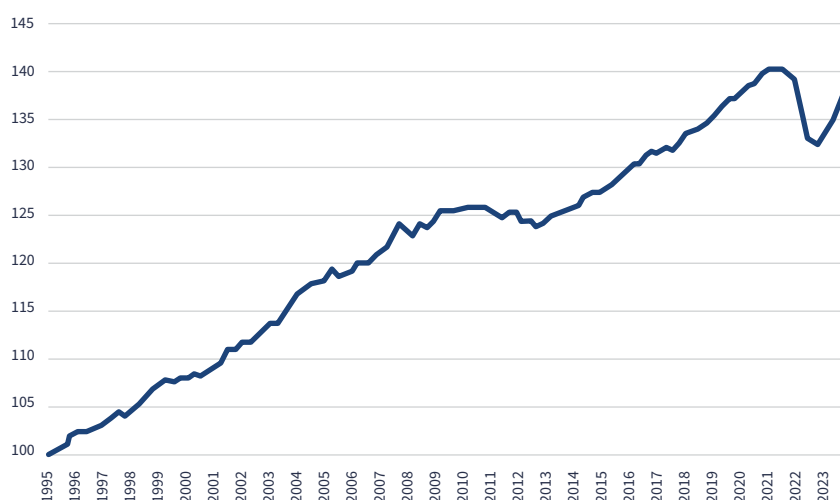
Arbejdsløsheden i 2023 holdt sig på trods af den aftagende vækst på kun tre procent. Dermed har arbejdsløsheden trods modvinden holdt sig på et stabilt lavt niveau.

I Dansk Metal er ledigheden det seneste år kun steget med 0,1 procentpoint, mens den i 3F er steget med 0,6 procentpoint. Det fremgår af Tabel 1, som viser arbejdsløsheden i de fire største fagforbund i CO-Industri.

Den svage stigning i arbejdsløsheden er ikke i sig selv et krisetegn, fordi beskæftigelsen samtidig er steget så kraftigt. Og når både arbejdsløsheden og beskæftigelsen stiger, er det et udtryk for, at arbejdsstyrken stiger, og flere står til rådighed for arbejdsmarkedet. Og det er kun positivt.

Den afmatning, vi i øjeblikket ser i den internationale økonomi, må dog på et tidspunkt forventes at få arbejdsløsheden til at stige mere mærkbart. Men stigningen bliver sandsynligvis ikke så voldsom. De fleste prognoser spår, at arbejdsløsheden ikke kommer meget over 100.000 personer. Det svarer nogenlunde til antallet af arbejdsløse før coronakrisen, hvor arbejdsgiverne i høj grad manglede arbejdskraft. Og det betyder, at der på den anden side af afmatningen også vil være stor mangel på arbejdskraft.

Figur 4: Den kvartalsvise reallønsudvikling i fremstillingssektoren (1994=100)



Anm.: Der ses på den kvartalsvise udvikling i reallønnen. Data er korrigeret for sæsonudsving.
Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik og egne beregninger

På langt sigt er produktiviteten den drivende kraft bag lønudviklingen. Produktive medarbejdere resulterer i højere lønninger. De seneste 20 år er timeproduktiviteten i industrien vokset med cirka 4,5 procent årligt, og dermed har den danske industri haft højere produktivetsstigninger end for eksempel Tyskland, Sverige og USA. Lønstigningerne har dog de sidste mange år været væsentlig lavere end produktivetsfremgangen, men fordi inflationen indtil 2022 var relativt lav, var der alligevel en relativt pæn reallønsfremgang.

I 2022 tog inflationen dog kraftigt til, og lønnen kunne slet ikke følge med. Derfor fik de ansatte inden for industrien i 2022 et stort fald i reallønnen. Det fremgår af Figur 4.

I 2023 er lønstigningerne dog taget til. Aktuelt er de gennemsnitlige lønstigninger i industrien de højeste i mere end 22 år, og samtidig er inflationen aftaget. Derfor er købekraften ved at blive genskabt. Både Økonomiministeriet og Vismændene forventer, at lønmodtagernes købekraft er genskabt ved udgangen af 2024, men meget kommer selvfølgelig til at afhænge af de lokale lønforhandlinger i foråret 2024, og af om inflationen bliver normaliseret.

Publikationer 2023

CO-industri:

OK23 Urafstemningspjece	Marts
CO-industris Årsrapport 2022	Marts
Industriens Overenskomst 2023-2025 lommeformat	Juli
Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025 lommeformat	Juli
Guide til valgudvalget	September
Industriens overenskomster og organisationsaftaler 2023-2025	Oktober
Industriens Overenskomst 2023-2025	Oktober
Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025	Oktober
Industriens Organisationsaftaler 2023-2025	Oktober
Industrial Agreement 2023-2025	Oktober
Collective Agreement for Salaried Employees in Industry 2023-2025	Oktober
Selvvalgt uddannelse - med 100 procent løndækning	December

BFA-industri:

Eksem og hudallergi	Januar
KPI'er i arbejdsmiljøet	Marts
Undervisningspligtige unge	Juli
Muskelskeletbesvær	August
Cobots - hvad, hvornår og hvordan	September
Svejsning	September
Trucks	Oktober
Emballerede varer	November

TekSam:

TekSam Samarbejdskursus - Til dig, der er nyvalgt tillidsrepræsentant	Juni
---	------
