

# CO-Magasinet

NR/ÅR 02/2012



INDUSTRIENS NYE OVERENSKOMSTER ER I HUS SIDE 4-9 • ERSTATNING FOR FERIE UNDER DYNEN SIDE 10 • DANSKE NOTER SIDE 11 • RART AT HAV  
NOGET HÅNDGRIBELIGT SIDE 12-13 • FÅ LAVER KØNSOPDELT LØNSTATISTIK SIDE 14 • PRISVÆRDIGT SAMFUNDSANSVAR SIDE 15 • SIKKERHED PÅ  
SMS SIDE 16 • INTERNATIONAL FAGBEVÆGELSE SIDE 17 • **INDUSTRIENS NYE OVERENSKOMSTER ER I HUS SIDE 4-9** • PAS PÅ POUL – HAN ER  
NY PÅ ARBEJDSPLADSEN SIDE 18-19 • **ERSTATNING FOR FERIE UNDER DYNEN SIDE 10** • FLERE KVINDER I BESTYRELSEN SIDE 20-21 • FAGLIG O  
ORIENTERING SIDE 22-23 • KURSISTER SØGES SIDE 24 • **FLERE KVINDER I BESTYRELSEN SIDE 20-21** • RART AT HAVE NOGET HÅNDGRIBELIGT  
DYNEN SIDE 10 • DANSKE NOTER SIDE 11 • **FLERE KVINDER I BESTYRELSEN SIDE 20-21** • RART AT HAVE NOGET HÅNDGRIBELIGT  
SIDE 12-13 • FÅ LAVER KØNSOPDELT LØNSTATISTIK SIDE 14 • PRISVÆRDIGT SAMFUNDSANSVAR SIDE 15 • SIKKERHED PÅ  
POUL – HAN ER NY PÅ ARBEJDSPLADSEN SIDE 18-19 • **FLERE KVINDER I BESTY**

# Nye overenskomster si mere tryghed for indus

Landets industriansatte har fået nye overenskomster, der sikrer tryghed for medlemmerne. Det to-årige forlig giver blandt andet forbedringer i forhold til seniorordninger, uddannelse og pension samt en mere fleksibel forældreorlov for både mor og far. Forbedringer er der også i forhold til ancienniteten. Fratrædelsesgodtgørelsen tager fremover mere hensyn til de lavestlønnede, og unge ansatte optjener pension fra de er 18 år i forhold til som hidtil 20 år. På funktionærområdet beregnes der fremover pension af alle lønde.

Forliget er allerede godkendt af CO-industris Centralledelse. Det skete på et møde, dagen efter forliget blev indgået mellem CO-industri og DI – Organisation for erhvervslivet.

Næste skridt på vejen er så medlemmernes vurdering af forliget, for det er dem, som har det afgørende ord i forhold til, om det bliver stemt hjem i

forbindelse med, at forligsmand Asbjørn Jensen fremsætter et eventuelt mæglingforslag.

## TILFREDSHED

CO-Magasinet har på en rundringning, dagen efter forliget er indgået, talt med en række tillidsrepræsentanter, og de er i det store og hele så tilfredse med forliget, at flertallet anbefaler deres kolleger at stemme ja til det.

Den konklusion er tillidsrepræsentanterne kommet frem til, fordi de tager både virksomhedernes og landets økonomiske situation i betragtning, når de vurderer indholdet i de nye overenskomster.

Tillidsrepræsentant Rameesh T. Sambanther på Kverneland i Kerteminde udtrykker det på denne måde i artiklen på siderne 6-9:

- I den nuværende situation er overenskomstforliget fint nok. Jeg ville gerne have haft lidt mere kød



## VI SÆTTER FOKUS PÅ:

### INDUSTRIENS NYE OVERENSKOMSTER ER I HUS

Søndag den 12. februar kom industriens nye overenskomster i hus. De indebærer blandt andet mere efteruddannelse, mulighed for seniorordninger, mere fleksibel barsel og bedre pensionsforhold.

SIDE 4-9

### ERSTATNING FOR FERIE UNDER DYNEN

Lovforslag om erstatningsferie for sygdom under ferie.

SIDE 10

### DANSKE NOTER

SIDE 11

### RART AT HAVE NOGET HÅNDRIGBELIGT

Ib Borch henter nye medlemmer til Teknisk Landsforbund med velkomstmappe.

SIDE 12-13

### FÅ LAGER KØNSOPDELT LØNSTATISTIK

Mange virksomheder udarbejder ikke lovpligtig kønsopdelt lønstatistik.

SIDE 14

# krer triens ansatte

på, men jeg er enig med Thorkild E. Jensen i, at det er vigtigt, at vi fortsat har produktion i Danmark. Så hvis denne overenskomst kan hjælpe med at få folk i arbejde igen, er det godt, siger han.

CO-industris formand understregede på et pressemøde efter forligets indgåelse, at det var det "bedst opnåelige".

- Forliget sikrer, at der fortsat kan være produktion i Danmark. Og vi har indgået en overenskomst, der er fornuftig – situationen taget i betragtning. Vi kunne sagtens ønske os mere, men vi og vores medlemmer ønsker danske produktionsarbejdspladser også i fremtiden, sagde Thorkild E. Jensen.

## TR HAR SAT DERES FINGER- AFTRYK PÅ FORLIGET

Hos Anette Revsgaard Sejbjerg, tillidsrepræsentant for cirka 160 medlemmer af Teknisk Landsforbund på Bang & Olufsen i Struer, er holdningen til forliget præget af lidt ekstra glæde og stolthed.

Hun er rigtig glad for, at funktionæroverenskomsten nu indeholder regler for pension af alle løndele for funktionærer inklusiv overarbejde og tillæg. Det forslag er nemlig oprindeligt stillet af det samarbejde, der er mellem HK og TL-tillidsrepræsentanter på de fem store jyske virksomheder Lego, Danfoss, Grundfos, Bang & Olufsen og Vestas.

- Jeg er rigtig stolt over at se, at et af de indspark, som vi har givet, bliver brugt, siger hun.

Om forliget bliver stemt hjem vil vise sig, når urafstemningen er vel overstået i den kommende tid. Urafstemningen sættes i gang, når samtlige forhandlinger på det private arbejdsmarked er afsluttet, og forligsmanden fremsætter et samlet mæglingsforslag.

En ting er dog sikkert: Forliget på industriens område er med til at forbedre den danske konkurrenceevne, og dermed sikres der flere arbejdspladser i Danmark. Til gavn for alle på industriens område.

Forside: Tillidsrepræsentant Ib Borch fra Novo Nordisk i Kalundborg. Foto: Ricky John Molloy.

## PRISVÆRDIGT SAMFUNDSANSVAR

Elever giver praktikpladspriser til tre københavnske arbejdspladser.

SIDE 15

## SIKKERHED PÅ SMS

Pro-Code giver lærlinge gode råd om sikkerhed direkte på mobilen

SIDE 16

## INTERNATIONAL FAGBEVÆGELSE

SIDE 17

## PAS PÅ POUL – HAN ER NY PÅ ARBEJDSPLADSEN

I-BAR sætter fokus på en tryk og sikker jobstart.

SIDE 18-19

## FLERE KVINDER I BESTYRELSEN

I Norge er kvoter en succes for at få flere kvinder ind i virksomhedsbestyrelser.

SIDE 20-21

## FAGLIG ORIENTERING

SIDE 22-23

## KURSISTER SØGES

CO-industri har lavet en række kurser om lean i 2012, og nu mangler vi bare kursisterne.

SIDE 24



CO-Magasinet udgives af CO-industri - Centralorganisationen af industriansatte i Danmark.

Vester Søgade 12, 2. sal, 1790 København V.  
Tlf. 33 63 80 00, Fax 33 63 80 90.  
www.co-industri.dk, e-mail: co@co-industri.dk

Redaktion: Linda Hansen (ansvarsh.) (DJ)  
Tlf. 33 63 80 41, e-mail: lin@co-industri.dk

Journalist: Dorte Kragh (DJ)  
Tlf. 33 63 80 04, e-mail: dk@co-industri.dk

CO-Magasinet udsendes til tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer, ESU-medlemmer og andre med tillidshverv i industrien, som alle modtager bladet via registrering i medlemsforbundene. Adresseændringer skal ikke meddeles til CO-industri, men direkte til forbundet.

CO-Magasinet udkommer otte gange årligt – hver måned undtagen april, juli, september og december.  
Oplag 22.000

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S  
Miljøcertificeret efter ISO 14001, arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS 18001, kvalitetscertificering efter ISO 9001 og CSR-certificeret (samfundsmæssigt ansvar) efter DS 49001.  
ISSN 1395 9344 (papirudgave) · ISSN 1902 3936 (elektronisk)



Industriens topforhandlere, forrest fra venstre CO-industris formand Thorkild E. Jensen, administrerende direktør i DI Karsten Dybvad, CO-industris næstformand Mads Andersen (bagerst tv) og viceadministrerende direktør Kim Graugaard DI.

# Industriens nye overenskomster er i hus

**Mere efteruddannelse, seniorordninger, praktikpladskampagne og fleksibel forældreorlov er en del af det nye industriforlig**

Forhandlingerne havde kørt uden afbrydelser i mere end 25 timer, men søndag den 12. februar lykkedes det at få industriens nye, toårige overenskomster i hus.

Dermed er der blandt andet lagt op til mere efteruddannelse, mulighed for seniorordninger, en udvidelse af HK's dækningsområde, en fælles kampagne for flere praktikpladser samt stigninger i mindsteløn og diverse tillæg.

Og det er en tilfreds formand for CO-industri, der kommenterer forliget.

- Forliget sikrer, at der fortsat kan være produktion i Danmark. Og vi har indgået en overenskomst, der er fornuftig – situationen taget i betragtning. Vi kunne sagtens ønske os mere, men vi og vores medlemmer ønsker danske produktionsarbejdspladser også i fremtiden, siger Thorkild E. Jensen.

Han mener, at resultatet giver et godt udgangspunkt for tillidsrepræsentanterne, når de skal til de lokale lønforhandlinger.

- Der er plads til lønstigninger i de lokale lønforhandlinger, der går i gang på de enkelte virksomhe-

der, når overenskomsten er på plads, siger Thorkild E. Jensen.

På arbejdsgiversiden er der hos administrerende direktør i DI – Organisation for erhvervslivet Karsten Dybvad også glæde over forliget.

- De nye overenskomster skaber forudsætningen for, at virksomhederne kan fortsætte genopretningen af konkurrenceevnen. Det har været et afgørende mål for os, fordi vi har en ambition om at genskabe de op mod 80.000 arbejdspladser, der er gået tabt i produktionssektoren, siden krisen satte ind, siger han.

Ud over de allerede nævnte elementer indebærer forliget blandt andet også, at det uddannelsespolitiske arbejde styrkes, for hele funktionærområdet beregnes der fremover pension af alle løndele og der er forbedringer i forhold til visse anciennitetsbestemmelser på Industriens Overenskomst.

De to nye overenskomster omfatter direkte 240.000 ansatte i omkring 6.000 virksomheder på industriens område. Du kan læse nærmere om indholdet i forliget fra side 5-9.

## Hovedelementerne i aftalen mellem CO-industri og DI:

- På uddannelsesområdet er der blandt andet skabt mulighed for, at ansatte på arbejdsfordeling kan uddanne sig og få fuld løn i perioden - forbedringen omfatter også funktionærerne. Desuden kan selvvalgt uddannelse spares op, så der reelt kan holdes op til maksimalt seks ugers selvvalgt uddannelse fremover.
- Så er der med forliget mulighed for – med udgangspunkt i en lokalaftale – at indgå individuelle aftaler om en seniorordning med reduceret arbejdstid. Dermed kan man fra fem år før pensionen få nedsat arbejdstiden. Man kan også vælge at få den løbende pensionsindbetaling udbetalt som et tillæg til lønnen.
- Og så skal det være nemmere at være forælder, for forældreorloven bliver mere fleksibel med de nye overenskomster. I dag skal forældreorloven afholdes i umiddelbar forlængelse af barselsperioden, men det behøver de ikke nødvendigvis fremover. Forældrene kan nemlig vælge at holde orloven i op til to omgange hver inden for 52 uger.
- For lærlingene, eleverne og praktikanternes vedkommende er der udsigt til en stigning i lønnen på 2,25 procent i hvert af overenskomstens to år. Desuden er det aftalt, at der iværksættes en kampagne for at skabe flere praktikpladser.
- For HK'erne udvides dækningsområdet til også at omfatte hele KVU-området for kontor- og laborantansatte. På en medlemsoverenskomst dækkes også fremover diplomuddannede og professionsbachelor.
- Desuden bliver der mulighed for at vælge en talsrepræsentant på HK-området, selv om overenskomsten ikke er i kraft. Ligeledes kan arbejdsgiverne vælge frivilligt at tegne en overenskomst med HK, selv om 50-procentreglen ikke er opfyldt, og HK får mulighed for møder i virksomheder, hvor overenskomsten ikke er sat i kraft. Og så kan der aftales funktionsløn for HK'erne.
- Med udgangspunkt i en lokalaftale kan der som hidtil indgås individuelle aftaler om øget arbejdstid ud over den ugentlige arbejdstid. Der vil fremover blive mulighed for at få pensionsbidrag, feriepenge og bidrag til fritvalglønkontoen for de ekstra timer udbetalt som et tillæg til lønnen.
- På funktionærområdet beregnes der fremover pension af alle lønde.
- Ansatte indtræder i en pensionsordning fra de er 18 år mod tidligere 20 år.
- På Industriens Overenskomst erhverves retten til løn under sygdom efter seks måneders ansættelse mod hidtil ni måneder.
- På Industriens Overenskomst gælder ligeledes, at ved gensættelse i en virksomhed inden for ni måneder genindtræder medarbejderen i sin anciennitet. Grænsen har hidtil været seks måneder.
- For at styrke det uddannelsespolitiske arbejde indbetales der yderligere fem øre per præsteret arbejdstime til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.
- Fratrædelsesgodtgørelsen ændres, så den fremover tager større hensyn til lavtlønnede.
- Mindstebetaling, der i dag udgør 106,00 kroner, forhøjes pr. 1. marts 2012 med 1,35 kroner og pr 1. marts 2013 med 1,35 kroner.
- Genetillæg reguleres med 1,4 procent pr. 1 marts 2012 og med 1,4 procent pr 1. marts 2013.

### CO-industris Centralledelse har godkendt industriens nye overenskomster

Dagen efter, at CO-industri og DI - Organisation for erhvervslivet fik industriens nye overenskomster i hus, blev forliget godkendt af CO-industris Centralledelse.

Dermed indstilles aftalen til vedtagelse i den urafstemning, som finder sted i forbindelse med en fremsættelse af et eventuelt mæglingsforslag fra forligsmanden.

Centralledelsen mener, at forliget er med til at skabe tryghed for de ansatte. Overenskomsterne sikrer, at der fortsat kan være produktion og udvikling i Danmark, og dermed sikres industriens arbejdspladser også som følge af forliget.

Centralledelsen ønsker især at pege på en række elementer i form af mere uddannelse, bedre seniorordninger og en ny fleksibilitet i forældreorloven.

# Ja

## TILLIDSREPRÆSENTANTER LANDET OVER SIGER JA TIL DE NYE OVERENSKOMSTER

Industriens tillidsrepræsentanter er realistiske, også når de bedømmer de nye overenskomster, som blev forhandlet hjem den 13. januar af CO-industri og DI - Organisation for erhvervslivet.

Situationen taget i betragtning er forliget ok, mener de nemlig efter en gennemlæsning af hovedpunkterne. Derfor anbefaler et flertal af dem da også, at kollegerne stemmer ja til det. Det viser en rundringning, som CO-Magasinet har foretaget dagen efter, overenskomsterne kom i hus 13. januar. Rameesh T. Sambanther, tillidsrepræsentant for 44 medlemmer af Dansk Metal på Kverneland i Kerteminde, er tilfreds med overenskomsterne.

- I den nuværende situation er overenskomstforliget fint nok. Jeg ville gerne have haft lidt mere kød på, men jeg er enig med Thorkild E. Jensen i, at det

er vigtigt at vi fortsat har produktion i Danmark. Så hvis denne overenskomst kan hjælpe med at få folk i arbejde igen, er det godt, siger han.

Han er meget tilfreds med, at lærlingesatserne bliver hævet med 2,25 procent de næste to år, og muligheden for at få uddannelse med fuld løn i forbindelse med arbejdsfordeling.

- Jeg havde dog gerne set, at der stod skal have mulighed for uddannelse under arbejdsfordeling i stedet for, at det er lagt op til lokal forhandling, mener han.

I overenskomstforliget savner han dog, at arbejdsgiverne betaler for fagforeningskontingentet. Et ønske som ofte har været rejst som værn mod de gule fagforeninger.

- For mig er det vigtigt, at vi værner om den danske model og vores overenskomster, siger han.

Til gengæld er han glad for, at overenskomsterne kun løber i to år.

- Så håber jeg, at verden har ændret sig, så vi kan forhandle noget bedre hjem næste gang, siger han, og anbefaler et ja.

## HÅBER PÅ BEDRE TIDER

- Generelt kan jeg godt synes, at det er lidt slapt, men det er jo også krisetider, så jeg tror, det er det bedste, vi kunne få. Så vidt jeg kan se, er der ikke sket forringelser nogle steder, og det er jo godt, siger Gunnar Andersen, medlem af 3F og fællestillidsrepræsentant på Cheminova i Harbøre.

Han er især tilfreds med, at der bliver gjort noget for dem, som bliver afskediget eller risikerer at blive det. Her peger han på fratrædelsesgodtgørelsen, som ændres, således at den i fremtiden tager større hensyn til lavtlønnede. Også muligheden for at få uddannelse med fuld løn i forbindelse med arbejdsfordeling er godt.

- Jeg vil anbefale et ja. Så må vi prøve at se, hvor meget vi kan hive hjem ved de lokale lønforhandlinger. Denne gang kan de i alle tilfælde ikke komme og sige, at alle pengene er brugt fra centralt hold, siger han.

Rameesh T. Sambanther · Foto Alex Tran



Kitty Herholdt  
Foto Jesper Voldgaard



Gunnar Andersen · Foto Jens Bach



For Kitty Herholdt, medlem af 3F og fællestillidsrepræsentant for cirka 2.000 ansatte på Grundfos i Bjerringbro, indeholder den nye overenskomst mange elementer, som kan bruges

- Jeg kan godt lide, at man nu ved genansættelse i en virksomhed inden for ni måneder genindtræder i sin anciennitet. Det er særlig interessant i en tid, hvor der bliver brugt mange kontraktansættelser, siger hun.

Hun er dog ked af, at det ikke er lykkedes at komme af med 50 procentsreglen for HK'ere.

- Vi er solidariske med HK'erne og mener, at 50 procentsreglen er noget oldnordisk pis. Jeg kan godt se, at der er blevet blødt lidt op, men reglen skulle helt væk, mener hun.

Samtidig kunne hun godt have tænkt sig, at reglerne for den nye seniorordning havde været lidt mere kontante.

- Vi har selv en seniorpolitik, hvor seniorer kan gå ned i tid, hvis det passer ind i produktionen. Men i disse tider hvor der er skåret ind til benene, og vi har lean, så siger arbejdsgiverne, at de ikke kan undvære nogen. Men vi vil da prøve at bruge overenskomsten til at få en mere anstændig seniorpolitik, siger Kitty Herholdt og anbefaler sine kolleger at stemme ja til forliget.

Også Karen Karstensen, som sammen med tre andre er tillidsrepræsentant for HK'erne på Lego, er skuffet over, at 50 procent-reglen ikke er væk.

- Det er ærgerligt, at man ikke har formået at forhandle vores krav igennem, selv om jeg da godt kan se, at der er sket andre forbedringer, så flere uddannelser nu er dækket af vores overenskomstområde, siger hun.

Hun vil gerne have lidt længere tid til at sætte sig ind i detaljerne, før hun melder ud, om hun vil anbefale et ja til overenskomsten.

### EGET FINGERAFTRYK

Anette Revsgaard Sejbjerg, tillidsrepræsentant for cirka 160 medlemmer af Teknisk Landsforbund på Bang & Olufsen i Struer er rigtig glad for, at funktionæroverenskomsten nu indeholder regler for pension af alle løndele for funktionærer inklusiv overarbejde og tillæg. Det er nemlig oprindeligt et forslag stillet af det samarbejde, der er mellem HK og TL-tillidsrepræsentanter på de fem store jyske virksomheder Lego, Danfoss, Grundfos, Bang & Olufsen og Vestas.

- Jeg er rigtig stolt over at se, at et af de indspark, som vi har givet, bliver brugt, siger hun.

Samtidig er hun tilfreds med, at der bliver sat en kampagne i gang for at skaffe flere praktikpladser, og at det nu bliver muligt at spare uddannelsesdage op gennem IKUF. ▶

Karen Karstensen · Foto Joan Dall





Anette Sejbjerg  
Foto Jens Bach

sygeløn, ligesom den forbedrede fratrædelsesgodtgørelse til de lavtlønnede er et godt plaster på såret.

- Men det meste er jo noget, som ikke koster arbejdsgiverne noget, siger hun og vil lige afvente, hvad hendes gruppe siger, før hun vil komme med en anbefaling til forliget.

- ▶ - Det har været et rigtig stort ønske fra vores medlemmer, fordi 14 dage ikke er nok til mange af de uddannelser, som man kan tage på vores område, siger hun.

Til gengæld havde hun gerne set, at Teknisk Landsforbunds dækningsområde var blevet udvidet, ligesom det er sket med HK's område.

- Mange af de uddannelser, som i dag er nævnt på vores dækningsområde, findes slet ikke i dag, så jeg havde gerne set en opdatering. Men så håber jeg på, at det får vi næste gang, siger hun.

Alt i alt vil hun anbefale sine kolleger at stemme ja til overenskomsten.

Marianne Andreasen, medlem af 3F og tillidsrepræsentant for 22 kolleger på Bates Cargo-Pak i Nørresundby, er ikke ovenud begejstret for overenskomstforliget.

- Jeg er ikke lykkelig for forliget, omvendt var forventningerne ikke så store. Vi vidste jo, at der skulle udvises tilbageholdenhed, men jeg synes, at det er os, der betaler gildet, siger hun.

Som eksempel peger hun blandt andet på, at seniorer nu får mulighed for at gå ned i arbejdstid og kan få den løbende pensionsindbetaling udbetalt som et tillæg til lønnen.

Til gengæld synes hun, at det er godt at der bliver bedre mulighed for uddannelse under arbejdsfordeling og hurtigere ret til

### SKAB JOBBENE

René Stegger, medlem af Dansk Metal og fællestillidsrepræsentant for 180 timelønnede på DISA A/S i Herlev, håber, at det magre overenskomstforlig vil resultere i flere danske arbejdspladser.

- Vi har fået en overenskomst, som forhåbentlig giver bedre konkurrenceevne, som arbejdsgiverne har efterlyst. Nu må de ud og skabe jobbene, siger han efter at have læst forliget igennem i hovedpunkter.

Han synes, at det er fint, at der nu bliver mulighed for at lave seniorordninger på arbejdspladserne, men beklager, at det er lønmodtagerne selv, der skal betale for hele ordningen.



Marianne Andreasen  
Foto Lars Horn

Leon Klyster Sørensen  
Foto Lars Horn



Til gengæld er han begejstret for den forbedrede mulighed for uddannelse under arbejdsfordeling, ligesom det er positivt, at lærlingene får mere i lønforhøjelse end deres kolleger.

- Det er svære tider og vores forhandlere har ikke haft det nemt. Nu må vi så håbe, at de er flinke at give noget mere i lønforhøjelse ude på de virksomheder, hvor det går godt. Jeg synes, at mine kolleger skal stemme ja til overenskomsten. Det er ikke tid til konflikt, siger han.

Også Leon Klyster Sørensen, medlem af Dansk Metal og fællestillidsrepræsentant for cirka 200 ansatte på jernstøberiet Dania i Aars, havde gerne set flere penge til lærlingene.

- Der bliver råbt op om mere uddannelse og mangel på kvalificeret arbejdskraft, men hvis vi ikke har en mere tiltrækkende løn, så har vi ikke meget at spille ud med i de sorte fag. Hvorfor skulle de unge vælge os, når de kan tjene mere andre steder. Udgifterne til lærlinge fylder jo så lidt i en virksomheds budget, siger han.

Han synes, at overenskomstforliget er en tynd kop te. HK'erne har fået for lidt, og aftalen om uddannelse med fuld løn under arbejdsfordeling overlader for meget til arbejdsgiverens velvilje, mener han.

Lyspunktet i overenskomsterne er muligheden for at genindtræde med sin anciennitet inden for ni måneder.

- Det er rigtig godt, når man har svingdørsansættelser, som vi har. Mange virksomheder har jo efterhånden sæsonvariationer i medarbejdertallet, og her er det kun en fordel, at man bevarer sin anciennitet, siger han.

Han vil hverken anbefale et ja eller nej til overenskomsten.

- Jeg vil sige til mine kolleger, at de skal tænke sig godt om, siger Leon Klyster Sørensen.

En tynd kop te er også de ord, som Ole Meisler, tillidsrepræsentant for 10 3F'ere på Faxe Kalk i Faxe Ladeplads, bruger om de nye overenskomster.

- Jeg synes, det er en tynd kop te, men det er vel en nødvendighed i den situation, vi er i, siger han.

Han peger på, at det er godt, at der er blevet taget hul på en seniorordning, og at der er kommet bedre vilkår ved genansættelser til de mange, som bliver fyret under krisen.

- Mit råd til kollegerne er, at de skal stemme ja ved urafstemningen. Som situationen er, tror jeg ikke, at vi kan nå længere. En konflikt skal bruges i andre tider, hvor der kan komme mere kød på resultatet, mener han.

Ole Meisler · Foto Hanne Loop



# Erstatning for ferie under dynen

## Lovforslag om erstatningsferie for sygdom under ferie

14 dage på langs med lungebetændelse midt i sommerferien er bittert. Men nu er regeringen på vej med et plaster på såret. Den vil nemlig give lønmodtagere, der bliver syge, mens de holder ferie, ret til erstatningsferie. Det fremgår af et lovforslag, som beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) har sendt i høring.

Lovforslaget er en implementering af EU-domstolens fortolkning af arbejdstidsdirektivet, som siger, at lønmodtagere har ret til fire ugers ferie om året og skal have erstatningsferie, hvis de er syge i en del af denne ferie. Derfor giver regeringens lovforslag også kun ret til erstatningsferie, hvis lønmodtageren bliver syg under ferien og er syg i mere end fem dage.

Organisationssekretær i CO-industri Arne Sørensen er tilfreds med lovforslaget fra beskæftigelsesministeren.

- Lovforslaget er en klar forbedring af den eksisterende lovgivning, hvor lønmodtagerne bærer risikoen for samtlige fem uger. Nu er det trods alt kun en uges ferie, de risikerer at miste ved sygdom. Derfor hilser vi lovforslaget velkommen, selv om vi gerne havde set, at hele ferien var sikret mod sygdom, siger Arne Sørensen.

### UTILFREDS MED LÆGEERKLÆRING

Mindre tilfreds er han med, at den enkelte lønmodtager med en lægeerklæring skal dokumentere over for sin arbejdsgiver, at han eller hun har været syg i ferien. En lægeerklæring, som lønmodtageren ifølge lovforslaget selv skal betale.

- Vi har i sygedagpengereglerne en lov for anmeldelse og dokumentation af sygdom, som fungerer på udmærket vis i årets 47 uger. Derfor ser jeg ingen grund til, at der for lige præcis sygdom under ferie skal gælde andre regler. Det er en uklædelig mistæneliggørelse af folk, mener han.

CO-industri har allerede anlagt retssag mod en virksomhed med krav om erstatning til en medarbejder for mistet ferie på grund af sygdom med henvisning til EU-dommen, som faldt allerede i 2009. Sagen begynder i midten af april.

Samtidig har CO-industri anlagt sag mod Beskæftigelsesministeriet med krav om betaling af erstatning til en lønmodtager, som mangler at få erstatning i forbindelse med sygdom indtruffet undervejs i ferien. Beskæftigelsesministeriet har under den tidligere borgerlige regering afvist at ændre ferieloven, så den også omhandler sygdom, der er indtruffet undervejs i ferie.

## HÅRDT ARBEJDE OG DÅRLIG FYSISK FORM ØGER RISIKO

Kombinationen af dårlig fysisk form og hårdt fysisk arbejde tredobler risikoen for at dø af hjertesygdom blandt lavtuddannede, lavtlønnede mænd.

Den gode nyhed er, at risikoen ikke stiger, hvis mændene har moderat eller god fysisk form. Det viser en undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), hvor forskere har fulgt godt 5.000 mænd i 30 år.

I industrilande har mænd med lavtlønsarbejde og ingen eller kortvarig uddannelse generelt større risiko for at få forkalkning i kranspulsåren (iskæmisk hjertesygdom) sammenlignet med mænd med bedre lønnede job og bedre uddannelse.

Resultaterne fra undersøgelsen viser blandt andet at:

- hårdt fysisk arbejde tredobler risikoen for at dø af hjertesygdom blandt lavtuddannede, lavtlønnede mænd i dårlig fysisk form
- hårdt fysisk arbejde påvirker ikke risikoen for at dø af hjertesygdom blandt lavtuddannede, lavtlønnede mænd i moderat og god fysisk form
- fysisk form synes at være en afgørende faktor for risikoen for at dø af hjertesygdom blandt lavtuddannede, lavtlønnede mænd med hårdt fysisk arbejde.

## DE FLESTE ARBEJDSPLADSER SKABES I MMV'ER

De mindre og mellemstore virksomheder (MMV'er) har skabt omkring 78.500 job fra 2002 til 2008. Det er over fire gange så mange job som de store virksomheder har skabt i samme periode. Det viser tal fra DI's erhvervs-politiske nyhedsbrev Indsigt.

Kun i 2007 blev der skabt flere arbejdspladser i de store virksomheder end i MMV'er, og i 2009 faldt beskæftigelsen lidt mere i de mindre end i de store virksomheder.

Samlet skabte de virksomheder, der i 2002 havde under 100 medarbejdere, 78.500 job fra 2002 til 2008. Det tilsvarende antal for virksomheder med mere end 100 medarbejdere i 2002 er omkring 18.500 personer.

I gruppen af virksomheder, der er aktive i alle år fra 2002 – 2009, er det således fire ud af fem arbejdspladser, der er skabt i en virksomhed, der i 2002 havde under 100 medarbejdere.

## HVER OTTENDE I ARBEJDE FÅR IKKE EN KRONE, HVIS DE MISTER DERES JOB

I dag er knap 400.000 beskæftigede ikke medlem af en a-kasse, og hvis de mister deres arbejde, er det kun hver fjerde, der kan få kontanthjælp.

Godt 290.000 har dermed ikke et økonomisk sikkerhedsnet og kan således ikke få hjælp til at forsørge sig selv og familien i tilfælde af ledighed. Det viser en analyse fra AE-Rådet.

Kravet for at modtage kontanthjælp er, at man ikke kan blive forsørget på anden vis. Dette kan både være ved ægtefællens hjælp eller af egen formue. Analysen viser, at ud af de 2,2 millioner danskere, som er i beskæftigelse, står knap 390.000 uden for dagpengesystemet.

Ud af de 390.000 beskæftigede, som ikke kan få dagpenge på grund af manglende medlemskab af en a-kasse, er knap 290.000 samtidig udelukket fra at kunne få kontanthjælp, idet eksempelvis familiens formue er for høj. Dette tal svarer til hver ottende lønmodtager.

Det er i særlig grad mænd og ansatte inden for videnstunge fag samt landbruget og den offentlige sektor, der ikke har et økonomisk sikkerhedsnet.

## LEDIGHEDEN ER SVAGT FALDENDE

Bruttoledigheden faldt i december med 1.100 personer til 160.500 ledige. Hermed ligger ledighedsprocenten for de seneste fire måneder på 6,1 af arbejdsstyrken. Det viser tal fra Danmarks Statistik.

Den registrerede ledighed har ligget på det nuværende niveau mellem 6,0 og 6,4 procent af arbejdsstyrken siden februar 2010.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) glæder sig over faldet i ledigheden, men advarer mod at fejre tendensen for tidligt:

- Det er selvfølgelig glædeligt, at ledigheden stadig ikke er steget og arbejdsløsheden dermed er næsten uændret i hele efteråret. Men det er endnu for tidligt at sige, at udviklingen er vendt. For desværre er lyspunkterne i dansk økonomi fortsat begrænsede, og vi står stadig i en meget alvorlig situation, siger ministeren i en kommentar.

Ledighedsfaldet fra november til december er udelukkende kommet mændene til gode, mens kvindernes ledighed har været uændret fra den ene måned til den anden.

Dette er ligeledes en fortsættelse af udviklingen over det seneste år.

Siden december 2010 er mændenes ledighed således faldet med 10.800 personer, mens kvindernes ledighed i samme periode er steget med 6.000 personer.

Fra og med krisens start i anden halvdel af 2008 har mændenes ledighed ligget over kvindernes, men det seneste år har ledighedsprocenten for de to køn nærmet sig hinanden. I december var ledighedsprocenten for mænd 6,1 og for kvinder 6,0.

Uanset køn opfordrer beskæftigelsesministeren til, at krisen udnyttes konstruktivt, og der gøres en indsats for at opkvalificere de arbejdsløse.

- Vi skal rykke folk op ad uddannelsesstigen, så de bliver bedre rustet til at kunne varetage fremtidens job. Mit mål som beskæftigelsesminister er at få flest muligt i arbejde via uddannelse. For uddannelse er nøglen til et fast job på arbejdsmarkedet, siger Mette Frederiksen.

I december var ledigheden højest i København by og på Fyn. Begge steder lå ledigheden på 7,6 procent af arbejdsstyrken, mens ledigheden fortsat var lavest i Nordsjælland, nemlig 4,5 procent.

# Rart at have noget håndgribeligt

**Ib Borch henter nye medlemmer til Teknisk Landsforbund med velkomstmappe**

Novo Nordisk har ry for at være en arbejdsplads med gode og trygge arbejdsforhold, men det trygge og sikre kan også blive lidt af en sovepude, mener tillidsrepræsentant Ib Borch. For med sikkerheden forsvinder også lidt for tit lysten til at melde sig ind i en fagforening. - Vi har jo folk her, som aldrig har været med i en fagforening, fordi de føler, at de ikke behøver den, når de har så gode forhold. Jeg har sågar oplevet nogen, som har skippet a-kassen, da de blev ansat, fordi de betragter jobsikkerheden som næsten lige så god som ved statsbanerne i gamle dage. Men de bliver nok klogere. For selv om vi ikke reklamerer med det, så sker det da, at Novo fyrer, siger han.

Det har derfor været op ad bakke mange gange, når Ib Borch og de to andre tillidsrepræsentanter for teknikerne på Novo Nordisk har kontaktet nye medarbejdere for at fortælle dem om det faglige arbejde på deres nye arbejdsplads. - Vores problem er, at de jo har det meget godt, og at de aftaler, vi indgår, gælder for alle. Derfor har vi arbejdet på at finde ud af, hvordan vi kan gøre os mere synlige og fortælle, hvad det er for ekstra ting, medlemmerne får for deres penge, fortæller Ib Borch.

## VELKOMSTMAPPE

Men nu ser det ud til, at de har fundet en løsning, som fremmer lysten til at melde

sig ind i fagforeningen. Når en ny tekniker bliver ansat, tager Ib Borch eller en af hans tr-kolleger en velkomstmappe under armen og går ud for at hilse på.

I mappen er der en præsentation af Teknisk Landsforbunds (TL) tillidsrepræsentanter på Novo Nordisk, der er en kopi af lokalaftalerne, en præsentation af forbundet og de fordele, der er ved at være medlem, og endelig en beskrivelse af den faglige klub og de tilbud, den har til medlemmerne om eksempelvis sociale tiltag.

- Det er faktisk ret rart at have noget håndgribeligt at komme med i stedet for bare at troppe op og stikke på næven. Nu har jeg en huskeliste, som jeg kan støtte mig til, og som sikrer, at jeg når hele vejen rundt og får gjort opmærksom på alle de fordele, der er ved at være medlem af TL, siger han.

Ofte er de nyansatte åbne for at høre om klubben og fagforbundet, men det sker også, at Ib Borch får et blankt nej. I de tilfælde lægger han ikke skjul på, at der kun er faglig hjælp til medlemmer.

- Da jeg startede, var jeg mere åben for at hjælpe ikke-medlemmer, men nu er jeg blevet mere skrap til at melde ud. Jeg har eksempler på medlemmer, som har fået tre til fem gange mere i aftrædelsesordning end ikke-medlemmer i forbindelse med en fyring. For ikke-medlemmer sikrer jeg mig, at formalia er overholdt og ikke mere. Det er jeg nødt til, ellers kan

jeg ikke forsvare, hvorfor man skal være medlem, forklarer han.

## FLERE MEDLEMMER

Og det ser ud til, at velkomstmappen virker. TL i Ringsted rapporterer i hvert fald om flere nye medlemmer.

Og samtidig kan Ib Borch glæde sig over, at hans idé ikke alene skaffer nye medlemmer til fagforbundet, han har også sidste år modtaget LO's pris til tillidsvalgte for arbejdet.

- Jeg blev meget overrasket over brevet fra LO og kunne slet ikke forstå, hvad det var for noget. Jeg læste brevet igennem igen og kunne se, at det krævede en whisky. Så jeg og en ven, der for øvrigt er faglig sekretær i 3F, fik et par whiskyer, mens vi snakkede om den her pris. Det er jo rigtig dejligt at vide, at det man går og laver kan bruges til noget, siger han. Faktisk har velkomstpakken været så stor en succes, at den nu bliver bredt ud til hele landet. Derfor vil nyansatte teknikere i fremtiden blive budt velkommen med en mappe fyldt med informationer om det faglige arbejde på deres arbejdsplads og i forbundet.



**Navn:** Ib Borch

**Alder:** 55 år

**Arbejdsplads:** Novo Nordisk,  
Kalundborg

**Bopæl:** Jyderup

**Uddannelse:** Levnedsmiddeltekniker,  
skibskok og industrioperatør

**Fagforbund:** Teknisk Landsforbund

**Tillidshverv:** Tillidsrepræsentant for  
600-700 teknikere i Novo Nordisk  
sammen med to tr-kolleger,  
formand for Teknikerklubben og  
bestyrelsesmedlem af Teknisk  
Landsforbund, Ringsted.

**Familie:** Gift med Karin og far til  
to børn, som næsten er flyttet  
hjemme fra.

**Fritidsinteresser:** Jagt, har et jagt-  
konsortium sammen med  
en flok jagtvenner, står på ski  
og passer sit nedlagte landbrug.

**E-mail:** [ibbo@novonordisk.com](mailto:ibbo@novonordisk.com)

#### **NOVO NORDISK**

Novo Nordisk har gennem 88 år produceret insulin til sukkersygepatienter. Hovedkvarteret ligger i Danmark. Koncernen har produktionsanlæg i syv lande og beskæftiger mere end 30.000 medarbejdere i 76 lande. I Danmark har Novo Nordisk omkring 13.000 ansatte.

# Få laver kønsopdelt lønstatistik

**Mange virksomheder udarbejder ikke lovpligtig kønsopdelt lønstatistik. Minister vil have ligeløn højere på dagsordenen**

Læs mere om ligeløn på [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) på den lukkede del og i pjecen "Ligeløn en del af det faglige arbejde", som kan bestilles eller downloades på hjemmesiden.

Højst en tredjedel af de virksomheder, der bør lave kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse, overholder loven. Det viser en evaluering, som Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har foretaget for Beskæftigelsesministeriet.

Siden 2007 har virksomheder med over 35 ansatte, hvoraf mindst 10 ansatte er kvinder eller mænd, været forpligtet til at lave en kønsopdelt lønstatistik eller udarbejde en redegørelse for, hvordan virksomheden arbejder med ligeløn.

Alligevel viser SFI's evaluering, at to tredjedele af de pågældende virksomheder ikke overholder loven. Virksomhederne siger typisk, at de ikke har hørt om loven, eller at de ikke vidste, at de var omfattet af loven. Samtidig siger både ledere og medarbejdere på virksomhederne ofte, at der ikke findes problematiske lønforskelle mellem kvinder og mænd på deres virksomhed.

Den tredjedel af virksomhederne, som overholder lovgivningen, udarbejder næsten alle lønstatistikker. Men på mindst en tredjedel af disse virksomheder har der stort set ikke været en dialog om statistikens resultat, og de fleste af virksomhederne mener ikke, at arbejdet har bidraget med ny viden.

## MINISTER KRÆVER HANDLING

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) vil have indsatsen for ligeløn mellem mænd og kvinder prioriteret højere.

- Jeg ved udmærket, at det ikke er nogen enkel sag, for så havde vi fået ligeløn for længst i både

Danmark og andre lande. Men vi skal sætte ligeløn meget højere på dagsordenen, end det har været tidligere. Og jeg vil gerne være med til at give arbejdsmarkedets parter, virksomhederne og lønmodtagerne nogle redskaber, så flere kan bruge og få gavn af statistikken, siger hun.

På industriens område blev ligelønsloven allerede skrevet ind i overenskomsterne i 2010, og siden midten af 2011 har det været muligt at indberette sager om manglende ligeløn for Industriens Ligelønssævn.

Derfor opfordrer konsulent i CO-industri Nadja Christy tillidsrepræsentanterne til at være opmærksomme på, om der bliver udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik på arbejdspladsen.

- Hvis det ikke sker, kan det være overenskomstbrud, og så kan det være en god idé, at tillidsrepræsentanten kontakter enten sit fagforbund eller CO-industri, så der kan blive fulgt op på sagen, siger hun.

Hun råder desuden tillidsrepræsentanterne til at bruge statistikkerne som udgangspunkt for en snak om eventuelle ligelønsproblemer på arbejdspladsen, og hvordan arbejdspladsen vil arbejde med ligeløn.



Konsulent i CO-industri Nadja Christy.



Fra den seneste prisoverrækkelse, hvor tre københavnske arbejdspladser fik en Praktikpladspris.

# Prisværdigt samfundsansvar

## Elever giver Praktikpladspriser til tre københavnske arbejdspladser

Efter en pause har Københavns Energi som en del af sin strategi for socialt ansvar valgt igen at uddanne faglærte. Og for det initiativ er virksomheden nu blevet belønnet med Praktikpladsprisen, som uddeles af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS).

Københavns Energi har taget elever inden for økonomi, administration og it-support samt elektrikerlærlinge, og planen er at øge antallet af praktikpladser i virksomheden.

- Det er vel næsten overflødig at sige, at vi i Københavns Kommune – med rette – er stolte over at have en virksomhed, der tager sit samfundsansvar alvorligt. Københavns Energi påtager sig dette ansvar, fordi de ved, at de får brug for den

faglærte arbejdskraft. Eleverne tilbydes uddannelse af høj klasse i en tid, hvor praktikpladser ikke hænger på træerne, siger Anna Mee Allerslev, borgmester for beskæftigelse og integration i København (R), i forbindelse med overrækkelsen af Praktikpladsprisen.

### UNIKKE AMBASSADØRER

Også to virksomheder i sikkerhedsbranchen, G4S og Dansikring, har fået en Praktikpladspris. De to virksomheder får deres pris, fordi de ifølge IUS som nogle af de få i vagtbranchen er sig deres ansvar bevidst og yder en stor indsats i at sikre kvalificeret uddannelse for sikkerhedsvagter.

- At have elever er langtfra kun en social

og samfundsmæssig forpligtelse. Vi oplever at få et stort udbytte af vores vagtelever, der er værdsatte medarbejdere. Efter deres elevforløb har vi engagerede, dygtige og professionelle medarbejdere, som er unikke ambassadører. Det er medarbejdere, som vi har glæde af langt ud i fremtiden, siger Jacob Rosendal, VMR-direktør i G4S.

Praktikpladsprisen uddeles til enkeltpersoner, virksomheder, skoler og andre, der i særlig grad medvirker til at øge antallet af praktikpladser og dermed til, at flere unge vælger en uddannelse på industriens område. I alt 50 initiativer landet over hædres med bronzestatuetten, der er udarbejdet af Bjørn Nørgaard.

# Pas på Poul - han er ny på arbejde

I-BAR sætter fokus på en tryk og sikker jobstart. På Sjørring Maskinfabrik får nye lærlinge

Du kan bestille temakortene og pjecen "En tryk og sikker jobstart" på [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) eller downloade dem på [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)

Det er farligt at være nyansat. Ifølge Arbejdstilsynet rammes nyansatte i den første måned på en ny arbejdsplads tre gange oftere af arbejdsulykker, end de gør efter et års ansættelse. Og lægger man dertil ungdom, som ifølge statistikkerne betyder en fordobling af risikoen for at komme ud for en arbejdsskade, ja så er det faktisk rigtig farligt at passe sit arbejde.

Derfor har CO-industri, DI og Lederne udarbejdet en pjeces og en stak temakort, som skal hjælpe arbejdspladserne med at passe godt på de nye unge medarbejdere. Pjecen og kortene blev præsenteret på 10 velbesøgte fyraftensmøder, som de tre organisationer arrangerede for interesserede fra metal- og maskinindustrien i januar og begyndelsen af februar.

Ifølge Signe Tønnesen, arbejdsmiljøkonsulent i Le-

derne, som har været med til at udarbejde materialet, er der mange årsager til, at de unge lærlinge er så udsatte på arbejdspladserne.

- De unge vil gerne gøre et godt indtryk og vise, at de kan. Samtidig er de grønne på arbejdspladsen og kan derfor have svært ved både at sige fra og vurdere risikoen, siger hun.

## KAMMERTONEN

Samtidig kan tonen på arbejdspladsen og kollegerne måde at tale til og om hinanden på spille en stor rolle, når nye medarbejdere skal finde deres plads på arbejdspladsen.

- Som nyansat ved du jo ikke, hvor skruetrækkeren ligger, eller hvordan en maskine virker, og så er du nødt til at spørge. Men hvis kollegerne reagerer med, at de ikke gider høre på dumme spørgsmål,



# spladsen

## en rundtur med indbygget arbejdsmiljøinformation

så holder lærlingen op med at spørge, og så kan det gå galt, siger hun.

Derfor skal arbejdspladserne køre den åbne dørs princip – hellere spørge en gang for meget end en gang for lidt. Der skal være fokus på kulturen i virksomheden, hvordan modtager man nye medarbejdere, og hvordan er kutymen med at følge sikkerhedsreglerne blandt alle medarbejdere.

- Og så skal arbejdspladserne holde op med at tro, at folk lige skal køres ind, inden de får instrukser om sikkerhed. Der skal være fokus på sikkerhed fra day one, for det er i det første år, de fleste arbejdsulykker sker, fastslår Signe Tønnesen.

### HÅRD NØD AT KNÆKKE

På Sjørring Maskinfabrik ved Thisted kan arbejdsmiljørepræsentant Bjørn Larsen godt genkende billedet af unge lærlinge, som kommer til skade i den første tid på arbejdspladsen.

- Jeg tror, det skyldes uerfarenhed og ubetænksomhed. De gør jo en del ud af at informere lærlingene om arbejdsmiljø og sikkerhed på teknisk skole, men alligevel sker det, siger Bjørn Larsen.

Han synes, at det er meget svært at sætte fingeren på netop det, som kan sikre de unge en tryk og sikker jobstart.

- Det er en hård nød at knække, fordi arbejdsskaderne er så forskellige. Men når først en kollega har skåret sig i armen og er blevet syet med otte til ti sting, og hans arbejdsulykke har været taget op på et møde, så sker det ikke igen det næ-



ste år, siger Bjørn Larsen, der er medlem af Dansk Metal.

### SIKKERHED ER ALVORLIGT

Men derfor prøver maskinfabrikken alligevel at finde ud af, hvordan arbejdspladsen kan give de nyansatte en god start på arbejdspladsen.

Alle nyansatte får en introduktionsrunde på virksomheden, som også indeholder en gennemgang af sikkerhedsreglerne. Og som noget helt nyt er der nu udarbejdet en tjekliste med alle de informationer, som den nyansatte skal have. Listen bliver krydset af på vej rundt på arbejdspladsen, og når de har været hele vejen rundt, skriver lærlingen eller den nyansatte under på, at han eller hun har fået alle informationerne.

- Det gør vi for at synliggøre, at vi tager sikkerheden meget alvorligt. Og så for

at man ikke kan komme og sige, at man ikke vidste en skid. I bund og grund er det jo begrænset, hvor meget jeg kan gøre for at forhindre en arbejdsulykke, hvis folk ikke passer på sig selv. Hver og en er sin egen sikkerhedsmand, for arbejdsmiljørepræsentanten kan jo ikke gå rundt og passe på 400 mand på en gang, siger Bjørn Larsen.

Selv om lærlingene skal skrive under på, at de har hørt om alle sikkerhedsreglerne, så betyder det ikke, at de må klare sig selv fremover.

- Vi har den holdning, at hvis de er det mindste i tvivl, så skal de spørge. Hellere bruge fem minutter til at undersøge, om det er den rigtige kæde, de vil bruge, end at brække armen. Og det gælder også svendene, fastslår han.

# Flere kvinder

**I Norge er kvoter en succes for at få flere kvinder ind i virksomhedsbestyrelser.**

For næsten 15 år siden stillede Ulla Boeskov op til bestyrelsen i Grundfos, fordi hun gerne ville være med til at bestemme. Hun er tillidsrepræsentant for 3F'erne og er blevet genvalgt hver eneste gang siden.

- Det er spændende, siger hun og tilføjer, at man som medarbejdervalgt i bestyrelsen har indflydelse og får en viden, som man også kan bruge som tillidsrepræsentant. De medarbejdervalgte har samme rettigheder og pligter som de generalforsamlingsvalgte.

- Vi bliver taget alvorligt, og vi får altid svar på, hvad beslutningerne betyder for kollegerne, understreger hun.

I Grundfos har medarbejderne altid valgt mindst én kvinde, og der er ofte 10-20 kandidater til de tre poster.

Ulla Boeskov fremhæver, at kvinder taler om andre ting end mænd gør i bestyrelsen, og derfor er det vigtigt, at der er kvinder med.

- Men jeg er ikke sikker på, kvoter er den rigtige måde, siger hun.

Regeringen vil også have flere kvinder ind i bestyrelserne. Det fremgår af regeringsgrundlaget, at den vil indlede en dialog med erhvervslivet om at sikre flere kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de børsnoterede selskaber og blandt andet vurdere forslag om kvoter.

Specialkonsulent i Ligestillingsministeriet Dorte Eltard siger, at regeringen

i første omgang vil vurdere de forskellige modeller, som andre lande bruger for at få flere kvinder i bestyrelserne, og ikke endnu har lagt sig fast på, hvilken model man vil anbefale for fremtiden.

## FEMALE FUTURE

I Norge er dygtige kvindelige bestyrelsesmedlemmer blevet efterspurgt, siden regeringen besluttede, at fra 2008 skulle 40 procent af bestyrelsesmedlemmerne være kvinder. En del af succesen skyldes blandt andet den danske økonom og feminist Benja Stig

## FLERE KVINDER

CO-industri holder 13.-14. marts konference om medarbejderrepræsentation og mangfoldighed i virksomhedsbestyrelser i samarbejde med Center for Arbejdsliv og Læring på LO-skolens konferencecenter.

Konferencen er tænkt som et startskud for at få mere mangfoldighed – herunder flere kvinder – ind i bestyrelserne.

Programmet sætter blandt andet fokus på viden om reglerne på området, oplæg fra ansatte, der allerede i dag er involveret i bestyrelsesarbejdet, samt udarbejdelse af en handlingsplan for, hvordan du kommer i gang med at få en medarbejderrepræsentant valgt ind i bestyrelsen.

Du kan læse mere om konferencen og tilmelding m.m. i CO-Meddelelse nr. 2012/024 på den lukkede del af CO-industris hjemmeside: [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)



# i bestyrelsen

## Den danske regering og EU overvejer det samme

Fagerland, som arbejdsgiverforeningen hentede til Norge for at lave projektet Female Future, der skulle mobilisere og uddanne kvinder.

Hun kalder kvinder en overset ressource og siger, at det skaber mere dynamik, når der kommer flere kvinder i bestyrelserne. Hun understreger, at en god bestyrelse ikke ligner synkronsvømmere.

- Den ligner mere et fodboldhold, hvor deltagerne bidrager med noget forskelligt, og når man får mulighed for at få nogle dygtige kvinder ind, kan man måske samtidig skaffe sig af med nogle udelige mænd, siger hun.

### EN TRIST BESLUTNING

Helle Sandborg Nielsen har været med til at træffe en meget kedelig beslutning i de knap to år hun har siddet i Royal Copenhagens bestyrelse.

For nylig besluttede bestyrelsen, at en større del af produktionen flyttes til Thailand. Det betyder, at musselmalet porcelæn ikke længere skal produceres i Danmark.

De medarbejdervalgte talte imod beslutningen – ikke bare for kollegernes skyld, også for virksomhedens.

- Jeg prøvede virkelig at tænke på virksomhedens ve og vel, for jeg frygter, at det går ud over brandet. Jeg var bange for, at det ikke længere er det samme, når porcelænet ikke produceres i Danmark, siger hun.

De medarbejdervalgte argumenterede forgæves. Produktionen flyttede. Alligevel synes Helle Sand-

Pjecen "Medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse - vejen til indflydelse" er netop blevet revideret.

Den tager udgangspunkt i den nye selskabslovgivning og oplyser blandt andet om valg, rettigheder/pligter, opgaver og ansvar i forbindelse med rollen som medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse.

Du kan enten bestille eller downloade pjecen via hjemmesiden: [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer)

borg Nielsen, at det er spændende at være med i bestyrelsen.

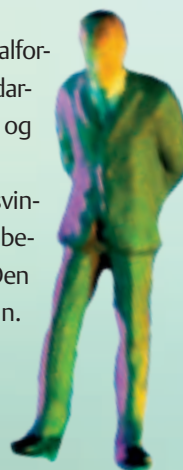
- Jeg har altid været fagligt interesseret, og nu kan jeg i bestyrelsen være med til at udtale mig om virksomhedens fremtid og strategi, siger hun og tilføjer, at hun selvfølgelig er ked af, at fabrikken flytter, men hun ved, at alle aspekter har været vendt.

Hun ser gerne, at der kommer – mange – flere kvinder i virksomhedernes bestyrelser og synes, det går alt for langsomt.

- Men jeg kan ikke overskue konsekvenserne af en kvoteordning, for det skal jo heller ikke være sådan, at kvinderne bare sidder der som en slags stemmekvæg, siger hun.

På Royal Copenhagen er alle de generalforsamlingsvalgte mænd, mens de medarbejdervalgte bidrager med to kvinder og én mand.

- Kvinder ser tingene fra en anden synsvinkel. For eksempel var det os, der var bekymret for, om brandet lider skade. Den slags tænker mændene ikke på, siger hun.



# Sikkerhed på sms

**Pro-Code giver lærlinge gode råd om sikkerhed direkte på mobilen**

[www.Pro-Code.dk](http://www.Pro-Code.dk)

"Det er kun i tegnefilm, man kan tåle at få 400 kilo stål i hovedet", lyder budskabet i en af de sms'er, som lærlinge kan få direkte på deres mobiltelefon, mens en film fra den virkelige verden viser flere mænd i vildt løb med en tonstung kompressor lige i hælene.

Sms'en er fra Industriens Branchearbejds miljøråd (I-BAR) og en del af sms-kampagnen The Pro-Code, som skal informere nye lærlinge om sikkerhed på jobbet.

Kampagnen er en kombination af gode råd og spørgsmål, der skal få lærlingene til at tænke over deres egen opførsel og holdning til sikkerhed. For eksempel kan lærlingene måle deres usårlighed på udsagn som; "Jeg mener dybest set, at ulykker kun er noget, som rammer fjolser" og "Småskader hører med til jobbet. Det gider jeg ikke gå så højt op i". Alt sammen garneret med de vildeste filmklip af ufatteligt heldige og uheldige mennesker i farlige situationer.

Sms'erne kommer rundt om 14 forskellige emner som eksempelvis dialog, fald, instruktion og nærved-ulykker.

Du kan tilmelde lærlingen The Pro-Code på [sms.i-bar.dk/admin](http://sms.i-bar.dk/admin), og du kan måske selv blive lidt klogere på sikkerhed ved at tjekke hjemmesiden [www.pro-code.dk](http://www.pro-code.dk)



# International fagbevægelse

## BØRNEARBEJDE I NEPAL

Børnearbejde og tvangsarbejde er fortsat et alvorligt problem i Nepal. Det viser en netop offentliggjort rapport fra den internationale faglige sammenslutning ITUC. Den afslører alvorlige krænkelse af de grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Medlemmer af de demokratiske fagforeninger udsættes ifølge rapporten ofte for angreb fra maoistiske grupper og nogle gange også fra politiet.

Nepals lovgivning giver ret til at organisere sig i fagforeninger, forhandle overenskomster og til at strejke, men med en lang række begrænsninger på områder, som myndighederne anser for vigtige for landets økonomiske udvikling, eksempelvis banker og hoteller. Dertil kommer, at en lov om økonomiske zoner, der behandles i parlamentet, helt vil udelukke fagforeninger i de såkaldte frizoner.

Ifølge ITUC-rapporten er omkring 1,6 millioner børn involveret i børnearbejde, hvoraf de fleste er piger. Desuden eksisterer der fortsat former for traditionelt slaveri selv om det officielt er afskaffet i år 2000, men mange nepalesiske arbejdere er ofre for grov udnyttelse fra arbejdskraftmæglere, personalekonsulenter og menneskehandlere, ligesom statslige embedsmænd medvirker til denne ulovlige trafik.

## NY SVENSK METALFORMAND

Det svenske metalarbejderforbund IF Metall har udpeget Anders Ferbe til ny formand frem til den ordinære metalkongres i 2014. Ferbe har været næstformand siden 2006 og overtager formandsposten efter Stefan Löfven, der er valgt som ny formand for de svenske socialdemokrater. Stefan Löfven var også formand for de nordiske metalarbejdere i Industriansatte i Norden (IN).

Anders Ferbe er 57 år. Han har tidligere været underviser på forbundets skole og leder af uddannelsesafdelingen i metalarbejderforbundet. Frem til 2006, hvor han blev næstformand, var han presse- og informationschef i forbundet.

Forhandlingssekretær Veli-Pekka Säikkälä overtager posten som næstformand frem til kongressen i 2014.

IF Metall har 355.000 medlemmer.

## METALARBEJDERE KRÆVER VÅBENKONTROL

De italienske metalarbejderes fagforbund Fim-CISL og FIOM-CGIL siger, at den officielle EU-rapport om våbeneksport er fejlbehæftet og ufuldstændig. Ifølge den internationale sammenslutning af metalarbejderforbund IMF er de blandt initiativtagerne til et europæisk netværk af aktivister, der kræver en skarpere europæisk våbeneksportkontrol.

Aktivisterne siger, at EU's seneste årsberetning om eksport og kontrol med militærteknologi og -udstyr rejser mange spørgsmål om pålideligheden af de leverede data og om EU's løfte om at gøre våbeneksportkontrollen effektiv.

Otte lande, herunder to af verdens største våbeneksportører Storbritannien og Tyskland, har ikke givet fyldestgørende oplysninger om våbenleverancer, hvilket umuliggør en præcis analyse af den faktiske våbeneksport fra EU-lande. Den samlede værdi af våben-eksportlicenser i 2010 beløb sig ifølge rapporten til 31.700 millioner euro. Alene våbeneksporten til undertrykkende regimer i Mellemøsten og Nordafrika var på 8.300 millioner euro.

I år tager EU sin våbeneksportpolitik op til revision. De europæiske ngo'er, der arbejder med våbeneksportkontrol, opfordrer til debat i EU-Parlamentet om rapporten. Bag kampagnen står en række organisationer i Italien, Storbritannien, Holland, Spanien, Tyskland, Frankrig, Belgien, Finland og Sverige.

## VALE "KÅRET" SOM VÆRSTE VIRKSOMHED

Det brasilianske mineselskab Vale er blevet "kåret" som den mest asociale og uansvarlige virksomhed 2012. "Kåringen" fandt sted i forbindelse med World Economic Forum i Davos i Schweiz. Bag prisuddelingen står organisationen Public Eye Award, og næsten 90.000 mennesker over hele verden deltog i online-afstemningen.

Vale blev indstillet til prisen for opbygning af Belo-Monte-dæmningen midt i Amazonas regnskov, der vil gå ud over 40.000 mennesker, der bliver tvunget til at forlade deres hjem. Desuden er virksomheden berygtet for sin meget fagforeningsfjendske holdning.

I flere år har den internationale fagbevægelse og stolarbejderne i Brasilien aktioneret mod firmaet, og efter 18 måneders kamp lykkedes det i efteråret 2011 fagforeningerne at få en aftale med selskabet for mere end 3.000 ansatte. Andenpladsen gik til den japanske virksomhed Tepco for grov uagtsomhed i forbindelse med sikkerheden på japanske atomkraftværker.

Den internationale jury gav sin "pris" til den britiske bankkoncern Barclays, hvis spekulation i fødevarer futures har ført til voldsomme prisstigninger på fødevarer på bekostning af verdens fattigste.

## BRUG FOR 600 MILLIONER NYE JOB

FN's arbejdsorganisation ILO har opgjort, at den globale arbejdsløshed ved starten af 2012 er på 200 millioner ledige. Siden den økonomiske krise begyndte for tre år siden er arbejdsløsheden steget med 27 millioner. Det er især de 15-24-årige, der er ramt. Her er den globale ledighed på 78,8 millioner eller fire millioner mere end i 2007.

Ifølge ILO vil der blive brug for yderligere 400 millioner job i løbet af de næste 10 år for at forhindre en yderligere stigning i arbejdsløsheden, da arbejdsstyrken stiger med 40 millioner årligt. For at skabe en bæredygtig vækst og samtidig fastholde en social balance skal der derfor skabes 600 millioner nye job i produktionen verden over. Og selv hvis det lykkes, vil der ifølge ILO fortsat være 900 millioner arbejdere verden over, der med deres familier skal leve for under FN's fattigdomsgrænse på 2 dollar pr. dag, hovedsageligt i udviklingslandene.

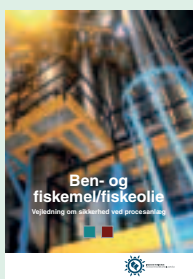
# Faglig orientering

Her bringes de seneste informationer om blandt andet CO-Meddelelser til medlemsforbundene, nye pjecer og tryksager, kurser og konferencer, faglige voldgifter, OK-nyt m.v.

Yderligere oplysninger ligger på CO-industris hjemmeside [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk). Adgangen til faglige voldgiftskendelser, OK-delen, skifteholdsprogram, CO-Meddelelser, CO/DI-aftaler, A/S-Service og

ESU-Service under Medlemsservice på hjemmesiden er forbeholdt medlemmer og kræver et særligt password. Du kan se mere om, hvordan du får password på hjemmesiden.

## PJECER OG TRYKSAGER



### **BEN- OG FISKEMEL/FISKEOLIE - VEJLEDNING OM SIKKERHED VED PROCESANLÆG**

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har lavet pjecen "Ben- og fiskemel/fiskeolie – vejledning om sikkerhed ved procesanlæg". Pjecen beskriver de forhold, som har betydning for arbejdsmiljøet i forhold til køb, installation, drift, vedligehold og

reparation af maskiner og procesanlæg i ben- og fiskemel industrien.

Pjecen kan enten bestilles via [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer) eller downloades fra [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)



### **MATERIALEOVERSIGT 2012**

I-BAR (Industriens Branchearbejdsmiljøråd) har udsendt "Materialeoversigt 2012", som erstatter materialeoversigten fra året før (CO-Meddelelse 2011/007).

Oversigten er et katalog over alle gældende udgivelser fra I-BAR – både trykt og netbaseret, og den

er glimrende som opslagsværk, når der skal søges materialer udgivet af industriens parter i forhold til løsninger på arbejdsmiljøforhold.

Materialeoversigten kan enten bestilles på [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer) eller downloades på [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)



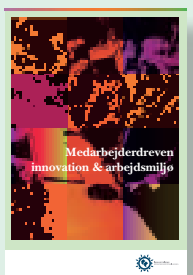
### **EN TRYK OG SIKKER JOBSTART**

Unge og nyansatte rammes ofte af arbejdsulykker kort efter jobstart. Derfor har Industriens Branchearbejdsmiljøråd lavet pjecen "En tryk og sikker jobstart", der er tænkt som et hjælperedskab til ledere og andre, der har de første kontakter med en nyansat medarbejder.

Pjecen indeholder en række gode råd og tiltag,

som kan bringes i anvendelse, når nye medarbejdere skal instrueres og informeres om deres nye job.

Yderligere eksemplarer kan enten bestilles på [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer) eller downloades fra [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)



### **MEDARBEJDERDREVEN INNOVATION OG ARBEJDSMILJØ**

Både små og mellemstore virksomheder kan få glæde af pjecen "Medarbejderdreven innovation og arbejdsmiljø", som er ment som inspiration til, hvordan arbejdsmiljøet kan suppleres med nye tiltag.

Pjecen er lavet af Industriens Branchearbejdsmil-

jøråd (I-BAR), og den skal ikke nødvendigvis læses fra A til Z. Meningen er, at man kan plukke og hente den inspiration, der passer bedst til den enkelte virksomhed.

Pjecen kan enten bestilles via [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer) eller downloades fra [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)



**HYGIEJNE OG RENLIGHED PÅ STØBERIER**

I støberibranchen har der gennem mange år været fokus på at forbedre arbejdsmiljøet for de ansatte i produktionen i forhold til at reducere forurening fra eksempelvis metaller og sand i støbeprocessen. Det er på mange støberier lykkedes at bekæmpe den luftbårne forurening via eksempelvis ventilation, lukkede anlæg og brug af personlige værnemidler. Men når ansatte efterfølgende er blevet testet for blyindhold i blodet, er det stadig forholdsvis højt.

Pjecen sætter fokus på de praktiske overvejelser, som arbejdsmiljøorganisationen bør gøre sig, når den arbejder med renlighed og hygiejne på støberier. Pjecen kan også anvendes i andre brancher. Yderligere eksemplarer kan bestilles på [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer) og kan endvidere downloades på [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)



**MEDARBEJDERVALGT I SELSKABETS ØVERSTE LEDELSE**

CO-industri har udgivet pjecen ”Medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse – vejen til indflydelse”, som er en revideret udgave af en tidligere pjeces om samme emne. Pjecen tager udgangspunkt i den nye selskabslovgivning, og den oplyser blandt andet om valg, rettigheder/pligter, opgaver og ansvar i forbindelse med rollen som

medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse. Pjecen er særlig egnet for tillidsrepræsentanter og andre interesserede, der vil i gang med at etablere medarbejderrepræsentation i bestyrelsen, og den kan bestilles eller downloades via hjemmesiden [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer)

**NYT FRA CO-INDUSTRI**

**60 ÅRS FØDELS DAG**

Erik Bjørlik Hansen, faglig konsulent i CO-industri, fylder 60 år den 22. marts. Han er en del af det faglige team i CO-industri og beskæftiger sig hovedsaglig med faglige sager, herunder sager for Uddannelsesfondene. Desuden sidder han i Udvalget for energiproduktion og distribution. Erik Bjørlik Hansen blev allerede som 23-årig valgt som tillidsrepræsentant på Kirk Telefonfabrik i Horsens. 10 år senere blev han valgt som formand for SiD (det nuværende 3F) Horsens fabrik, og

i 1999 blev han valgt ind i forbundets hovedbestyrelse. Senere blev han forhandlingssekretær i 3F Industrigruppen, inden han 1. maj 2007 kom til CO-industri. Erik Bjørlik Hansen har 25 års jubilæum 1. november og holder først reception i den forbindelse.



FOTO HARRY NIELSEN

Meddelelserne bringes i den rækkefølge, de er udsendt til medlemsforbundene.

**2012/019**  
Samarbejds kurser for tillidsrepræsentanter.

**2012/004**  
Pjeces: Hygiejne og renlighed på støberier.

**2012/018**  
Pjeces: Materialeoversigt 2012.

**2012/011**  
Pjeces: En tryk og sikker jobstart.

**2012/021**  
Reminder – lean-kurser 2012.

**2012/020**  
Møde om tr-strukturen hos Siemens Wind Power, Danmark.

**2012/022**  
Ordinære fastsatte forbundskongresser – 2012 og frem.

**2012/025**  
Temakort: Tryk og sikker jobstart.

**2012/002**  
Pjeces: Medarbejderdrevet innovation og arbejdsmiljø.

**2012/023**  
Pjeces: Medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse.

**2012/013**  
Pjeces: Ben- og fiskeolie – vejledning om sikkerhed ved procesanlæg.

# Kursister søges!

## **CO-INDUSTRI HAR LAVET EN RÆKKE KURSER OM LEAN I 2012, OG NU MANGLER VI BARE KURSISTERNE**

I løbet af 2012 er der nu mulighed for at komme på kursus i lean, og kurserne er fordelt over både forår og efterår.

Kurserne har til formål at sætte deltagerne i stand til at deltage aktivt i diskussionerne omkring lean, både før det besluttes at indføre lean, og når lean implementeres.

Følgende elementer vil indgå i kurserne:

- De vigtigste lean-værktøjer
- Virksomhedsbesøg
- Eksterne oplægsholdere
- Indflydelsesmuligheder: overenskomst, samarbejdsaftale, løn og psykisk arbejdsmiljø
- Produktionsspil

### **Der er planlagt følgende kurser i 2012:**

5. – 9. marts 2012 på Laugesens Have, Videbæk

Tilmelding på FIU 9303-12-00-01

16. april – 20. april 2012 på Metalskolen, Jørlunde

Tilmelding på FIU 9303-12-00-02

29. oktober – 2. november 2012 på Laugesens Have, Videbæk

Tilmelding på FIU 9303-12-00-03

Tilmelding til kurset sker ved henvendelse til det enkelte forbund, og du kan læse mere i CO-Meddelelse nr. 2012/021.

