

2010

Årsrapport



## **ÅRSRAPPORT 2010**

Udgivet af CO-industri juni 2011

### Tekst:

Arne Sørensen, Henrik Kjærgaard, Peter Rimfort,  
Jørn Larsen, Michael Jørgensen, René Johansen,  
Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Jesper Schmidt  
Sørensen, Erik Bjørlik Hansen, Claus Krogh Hansen,  
Michael Baunsgaard Schreiber, Erik Mosegaard,  
Ole Larsen, Nadja Christy, Linda Hansen og Dorthe  
Kragh

Foto: Lars Aarø, Harry Nielsen, IUS, EMF samt arkiv

Layout og tryk: Rosendahls - Schultz Grafisk

Oplag: 1000

ISBN: 978-87-92141-40-8

CO-Meddelelse nr. 2011/037

# Forord

Mod stærke odds og i en krisetid lykkedes det i 2010 at lande et forlig om industriens to overenskomster – et forlig, der både bringer nyskabelser til fagforbundenes medlemmer og er med til at sikre, at der fortsat vil være produktionsarbejdspladser i Danmark i fremtiden.

Blandt andet er ligelønsloven blevet implementeret i overenskomsterne, og efterfølgende er CO-industri og DI nået til enighed om at nedsætte et ligelønsnævn til behandling af ligelønssager. Der er i denne løsning også mulighed for at idømme virksomheder bod, hvis der foreligger særlige omstændigheder.

Forliget indeholder samtidig en nyskabelse i form af fratrædelsesgodtgørelse på industriens overenskomst, som sikrer forbundenes medlemmer en længere periode med økonomisk dækning i forbindelse med afskedigelse.

Vi er stolte over, at det lykkedes at opnå enighed, og at medlemmerne vedtog forliget så markant.

Året har derudover været præget af udvalgsarbejde vedrørende overenskomstfornyelsen, blandt andet om holddrift, uddannelse, vikarforhold og Dong Offshore. Langt de fleste af de stillede udvalgsopgaver er nu løst på tilfredsstillende vis, og de opgaver, som fortsat udestår, forventes løst i 2011.

Herudover er der selvfølgelig den løbende drift af CO-industri. I denne årsrapport kan du læse om de aktiviteter, som CO-industri har gennemført i 2010.

Vi ønsker dig god læselyst.

Arne Sørensen  
Organisationssekretær  
CO-industri



FOTO: Harry Nielsen.

# CO-industri Årsrapport 2010

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>	<b>DET FAGRETLIGE OMRÅDE</b> .....	<b>21</b>
<b>CO-INDUSTRI I 2010</b> .....	<b>5</b>	Fagretlig behandling .....	21
Regnskab .....	5	Pension .....	21
<b>ÅRET I CO-INDUSTRI</b> .....	<b>6</b>	Uddannelsesfondene .....	22
<b>UDVALGENE</b> .....	<b>10</b>	<b>SAMARBEJDSOMRÅDET</b> .....	<b>24</b>
Overenskomstudvalget .....	10	TekSam .....	24
Tillidsrepræsentantudvalget .....	10	Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter .....	24
Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg .....	11	Lean .....	25
Udvalget for energiproduktion og -distribution .....	12	Lønssystemer .....	25
Støberudvalget .....	12	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	26
Pensionsudvalget .....	12	Europæiske Selskaber .....	26
Miljøudvalget .....	13	Europæiske Samarbejdsudvalg .....	27
Uddannelsesudvalget .....	14	ESU-direktivet .....	28
Industriens lønudvalg .....	15	<b>INTERNATIONALT SAMARBEJDE</b> .....	<b>29</b>
Regionale industripolitiske udvalg .....	15	<b>KOMMUNIKATION</b> .....	<b>30</b>
<b>OVERENSKOMSTER M.M.</b> .....	<b>17</b>	<b>INDUSTRIENS BRANCHEARBEJDS- MILJØRÅD</b> .....	<b>31</b>
Overenskomster og aftaler .....	17	<b>DEN ØKONOMISKE UDVIKLING</b> .....	<b>32</b>
Fravigelsesordninger .....	18		
Industriens Kompetenceudviklingsfond .....	19		
Vederlag .....	20		

FOTO: Lars Aarø.



# CO-industri 2010

CO-industri (Centralorganisationen af industriansatte i Danmark) havde i 2010 ni medlemsforbund:

- Dansk Metal
- 3F
- HK/Privat
- Teknisk Landsforbund
- Dansk El-Forbund
- Forbundet Træ-Industri-Byg
- Blik- og Rørarbejderforbundet
- Malerforbundet
- Serviceforbundet

De ni medlemsforbund er i alt tilmeldt med 268.324 medlemmer (pr. 1. januar 2010). Forbundene 3F og Forbundet Træ-Industri-Byg besluttede i september 2010 at fusionere pr. 1. januar 2011. Det betyder, at antallet af medlemsforbund i CO-industri reduceres til otte pr. 1. januar 2011.

CO-industris formand er Thorkild E. Jensen, formand for Dansk Metal. Den 20. september 2010 gik Børge Frederiksen, formand for 3F's Industrigruppe, af som næstformand. Han afløstes af Mads Andersen, ny gruppeformand for 3F's Industrigruppe.

CO-industris forretningsudvalg bestod i 2010 af:

Thorkild E. Jensen	Dansk Metal
Mads Andersen	3F Industri
Arne Sørensen	organisationssekretær og daglig leder af CO-industri
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Karin Retvig	HK/Privat
Flemming Andersen	TIB
Tina Christensen	3F Industri
Claus Jensen	Dansk Metal
Gita Grüning	Teknisk Landsforbund
Max Meyer	Blik- og Rørarbejderforbundet

(pr. 31. december 2010)

Alle ni forbund er repræsenteret i Centralledelsen. Se hvem der repræsenterer forbundene på [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk).

## REGNSKAB

### Regnskab for 2010 for CO-industri i hovedtal:

<b>Indtægter</b>	
Kontingent	42.081.253
Andre indtægter	5.704.081
<b>Indtægter i alt</b>	<b>47.785.334</b>
<b>Udgifter</b>	
Kontingent	-4.384.770
Konferencer	-2.236.991
Kurser	767.105
Møder	-739.290
CO-Magasinet	-3.413.505
Personaleomkostninger	-23.007.500
Overenskomster, pjecer	235.297
Afskrivninger	-600.519
Andre driftsudgifter	-8.549.609
<b>Udgifter i alt</b>	<b>-41.929.782</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>5.855.552</b>

CO-industris regnskab for 2010 viser indtægter på knap 48 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2010 med samlede udgifter på knap 42 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer og kontingenter. Det resulterer i et driftsresultat på 5,9 millioner kroner.

# Året i CO-industri

## **JANUAR:**

6. januar begynder de officielle overenskomstforhandlingerne mellem CO-industri og DI – Organisation for erhvervslivet.

I-BAR udgiver vejledningen "Lovpligtige uddannelser".

I-BAR udgiver vejledningen "Lovpligtige eftersyn af maskiner og værktøjer".

I-BAR udgiver pjecen "Køb og salg af maskiner".

I-BAR udsender værktøjskassen "Konflikthåndtering på arbejdspladsen".

I-BAR-materialet "Jobusikkerhed på arbejdspladsen".

I-BAR lancerer kampagnen "Av for en snubler", som skal sætte fokus på fald og snubleulykker.

Pjecen "Plusløn. Metodevejledning til lønsystemer – Funktionærer" udkommer.

Pjecen "Plusløn. Metodevejledning til lønsystemer – Timelønnede" udkommer.

Metal- og Maskinindustrien afholder det første af 10 fyraftensmøder under titlen "Få styr på arbejdsmiljøet 2010".

## **FEBRUAR:**

9. februar opsiger LO samtlige overenskomster på LO/DA-området.

13. februar finder forhandlingsmøde om nye overenskomster sted.

15. februar er LO og DA hos forligsmand Asbjørn Jensen, som ikke vil indkalde industriens parter "for nuværende".

17. februar udsender LO andet konfliktvarsel.

19. februar mødes CO-industri og DI med forligsmanden, som opfordrer dem til at gøre et nyt forsøg på at blive enige om nye overenskomster.

22. februar indgår CO-industri og DI nye to-årige overenskomster.

23. februar godkender CO-industris Centralledelse de nye overenskomster og anbefaler, at der stemmes ja til forliget.

CO-industri udarbejder 12 temafilms om de hovedopgaver, som fylder mest i arbejdsdagen.

Konsulent Rune Siglev stopper i CO-industri for at tiltræde en stilling som konsulent i LO.

I-BAR udsender "Materialeoversigt 2010".

Faglig voldgift fastslår, at det var berettiget at afskedige tillidsrepræsentant med 56 dages varsel, da der forelå arbejdsmangel.

Faglig voldgift siger i en kendelse, at arbejdsgiveren var berettiget til at afskedige en handicappet medarbejder, blandt andet med henvisning til, at hun havde afslået at anvende tilbudte hjælpefunktioner.

I en tilkendegivelse slår en faglig voldgift fast, at en arbejdstager først har opnået tillidsmandsbeskyttelse, når et egentligt valg har fundet sted.

Faglig voldgift fastslår, at der foreligger tvingende årsager til at afskedige en tillidsrepræsentant, hvis denne på en hjemmeside udtrykker bekymring over, at virksomheden pålægger to medarbejdere overarbejde. Det tolkes som en klar opfordring til ikke at påtage sig overarbejde.

## **MARTS:**

CO-industri udgiver materialeinformation om de nye overenskomster i kort form.

Nye betalingssatser i industriens overenskomster træder i kraft.

Faglig sekretær Dennis Jensen bliver 50 år den 11. marts.

Formand for CO-industri og Dansk Metal Thorkild E. Jensen bliver 60 år den 22. marts.

Faglig voldgift fastslår, at en medarbejder ikke er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, når dennes stilling forudsætter en videregående uddannelse ud over en handels- og kontoruddannelse.

Faglig voldgift fastslår, at en arbejdstager ikke er berettiget til pensionsindbetaling fra første ansættelsesdag, da han er omfattet af en lokalaftale med en 30 dages regel. Den går forud for anciennitetsbe-

stemmelserne omkring pension i Industriens Overenskomst.

#### **APRIL:**

To ud af tre af de afgivne stemmer siger ja til deres nye overenskomst. Afstemningsresultatet offentliggøres den 20. april.

I-BAR udgiver pjecen "Laboratorier – vejledning om EBA".

I-BAR udgiver pjecen "Planlægning af nye arbejdspladser".

Faglig voldgift fastslår, at edb-arbejde, der typisk udføres af medarbejdere med mellemlange eller videregående uddannelser på bachelor- eller kandidatniveau, ikke er omfattet af Funktionæroverenskomsten.

Faglig voldgift fastslår, at det er arbejdstager og dennes faglige organisations opgave at løfte bevisbyrden for, at en arbejdslidelse skyldes uforskyldt tilskade-

komst på arbejdspladsen. En anmeldelse til Arbejdsskadestyrelsen om en arbejdsskade eller -lidelse er ikke tilstrækkelig til at opnå beskyttelse mod afskedigelse.

I-BAR udgiver vejledningen "Stinkskebe – Vejledning om arbejde i stinkskebe".

TekSam udgiver pjecen "Klar tale om afskedigelser – Kommunikation med de tilbageværende medarbejdere".

I-BAR udgiver vejledningen "Asbest i skibe".

#### **MAJ:**

Nadja Christy tiltræder som konsulent.

I-BAR udgiver pjecen "Mikroskoper – Vejledning om mikroskop og lup".

#### **JUNI:**

CO-industri afholder tværfaglig pluslønskursus på Metalskolen Jørlunde.





A/S Nyt nr. 1 2010 udkommer.

CO-industri afholder underviserkonference på Højstrupgaard.

CO-industris Årsrapport 2009 udkommer.

Pjecen "Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter" udgives.

#### **JULI:**

Faglig voldgift fastslår, at en passus om beregning af timelønnen fortsætter som kutyme ved indgåelse af nyt lokalaftalesæt. Kutymen gælder således, indtil den opsiges eller der indgås en anden aftale.

#### **AUGUST:**

TekSam afholder det første af tre temamøder om mobning i Roskilde.

CO-industri afholder første del af den tredelte forhandleruddannelse.

Faglig voldgift fastslår, at en række medarbejdere har krav på betaling for timer, der står på en afspadseringskonto, efter at virksomheden har opsagt lokal-aftalen.

Opmanden siger i en faglig voldgift, at når parterne har aftalt, hvad der skal tilstræbes, og aftalt en metode til beregning af det relevante sammenlignings-tal ved lønforhandlinger, så er det væsentligt for de aftalte forhandlinger, at de foregår på et grundlag, som er i overensstemmelse med aftalen.

I en tilkendegivelse i en faglig voldgift fremgår det, at en medarbejdergruppe ikke kommer ind under en lokal-aftale, blot fordi deres fagforbund fusionerer med et forbund, som er omfattet af aftalen.

Faglig voldgift tilkendegiver, at en kvindelig medarbejder godt kan afspadser sit overarbejde inden for fritstillingsperioden, hvorved der ikke opstår et efterbetalingskrav. Parterne var enige om at tage tilkendegivelsen til efterretning med samme virkning som en kendelse.

#### **SEPTEMBER:**

Børge Frederiksen går af som gruppeformand i 3F's Industrigruppe og næstformand for CO-industri. En post som han har beklædt siden 2001.

Mads Andersen afløser Børge Frederiksen som ny næstformand i CO-industri. Han er desuden gruppeformand i 3F's Industrigruppe.

Faglig voldgift fastslår, at det følger af Industriens Overenskomsts specielle del, at det alene "tilstræbes", at VVS-arbejde udføres i akkord. Det er derfor ikke en ubetinget pligt at lade denne type arbejde udføre i akkord, men virksomheden har pligt til at forhandle om dette.

I en kendelse fastslår en faglig voldgift, at virksomheden ikke kan komme uden om at betale harmoniseringsløn til nyansatte og vikarer.

Faglig voldgift fastslår, at en tillidsrepræsentant ikke har krav på at få en fritstillingsskrivelse, når en medarbejder fritstilles.

I en faglig voldgift bliver det slået fast, at når medarbejderne i forbindelse med en brand får tilsagn om genansættelse og kun midlertidigt opsiges, så kan arbejdsgiveren godt benytte overenskomstens paragraf om uforudsete omstændigheder i stedet for varsling af masseafskedigelser.

I en tilkendegivelse i en faglig voldgift siger opmanden, at det var i orden, at en virksomhed bortviste en kvindelig medarbejder, som i forbindelse med et sikkerhedstjek afviste at tage sin hovedbeklædning af. Kvinden havde fået en advarsel samt besked om, at hun kunne benytte et aflukket undersøgelsesrum. Parterne var enige om at tage tilkendegivelsen til efterretning med samme virkning som en kendelse.

En kendelse i en faglig voldgift fastslår, at det ikke strider mod vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst at indgå lokalaftaler, hvor vikarer fra ikke-DI-vikarbureauer ikke har krav på loyalitetsbonus på lige fod med de øvrige ansatte.



I en faglig voldgift tilkendegiver opmanden, at en virksomhed godt kan oprette en ny stilling, hvorefter medarbejderen falder uden for lokalaftalen og kan aflønnes højere end medarbejdere omfattet af lokalaftalen.

I en kendelse fra Afskedigelsesnævnet fastslår opmanden, at det ikke var berettiget at bortvise en distributionsmedarbejder efter kontroverser med en kunde. Medarbejderen havde ikke haft mulighed for at give sin version af sagen, ligesom hans tillidsrepræsentant ikke var til stede, da bortvisningen fandt sted. Men en afskedigelse ville på baggrund af sagen have været berettiget.

I en tilkendegivelse i en faglig voldgift slår opmanden fast, at en vikar godt kan ansættes i en periode, der er kortere end vedkommendes opsigelsesvarsel.

I en tilkendegivelse anfører opmanden, at bortvisningen af to medarbejdere var berettiget, da de to medarbejdere vægrede sig ved lovlig pålagt arbejde. Parterne var enige om at tage tilkendegivelsen til efterretning med samme virkning som en kendelse.

I en kendelse i en faglig voldgift tolker opmanden Industriens Overenskomst bilag 2 således, at afskedigede medarbejdere godt kan holdes lovligt uden for en arbejdsfordeling ved at arbejde på fuld tid under fordelingen. Han anfører ligeledes, at fordelingsreglerne og bekendtgørelsen om supplerende dagpenge ikke skal læses i sammenhæng med hinanden.

I en faglig voldgift bliver det fastslået, at en sikkerhedsrepræsentant, der bliver permanent flyttet væk fra sit valggrundlag, ikke længere kan betragtes som sikkerhedsrepræsentant og derfor kan afskediges med 70 dages varsel.

#### **OKTOBER:**

TekSam afholder årsdag med temaet "Giv kurven et knæk – Samarbejdet om de nye udfordringer".

A/S Nyt nr. 2 2010 udkommer.

I-BAR udgiver vejledningen "Fiskeindustri – Vejledning om arbejdsmiljø i fiskeindustrien".

Årets ESU-konference afholdes.

#### **NOVEMBER:**

A/S Topmøde afholdes med hovedtemaet "Hvad har krisen lært os?".

Kommunikationschef og redaktør Linda Hansen bliver 50 år den 22. november.

I-BAR udgiver pjecen "Nanopartikler i arbejdsmiljøet – Laboratorium".

#### **DECEMBER:**

Faglig voldgift fastslår, at der ikke er bevis for, at en arbejdsgiver har givet indtryk af, at det var kutyme med betalt 30 minutters frokostpause på 12 timers vagter.

# Udvalgene

## OVERENSKOMSTUDVALGET

CO-industris overenskomstudvalg er et underudvalg af Forretningsudvalget og refererer direkte til dette. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstspørgsmål mellem overenskomstperioderne.

Udvalget har i 2010 afholdt to møder og en konference. På møderne er der blevet ført drøftelser over en række overenskomstmæssige problemstillinger, ligesom en række spørgsmål, som er fremkommet efter og i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2010, er blevet drøftet. Udvalget har desuden løbende fulgt arbejdet med gennemførelsen af de udvalgsarbejder, som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen 2010.

Udvalget har gennemført en strategisk drøftelse af den fremtidige anvendelse af den fælles forhandlerkonference mellem DI og CO-industri, ligesom man har drøftet, hvorledes det daglige samarbejde mellem DI og medlemsforbundene/CO-industri kan styrkes, så flere sager kan løses på de indledende møder i det fagretlige system, som for eksempel mægling- og organisationsmøder.

På forslag fra CO-industri er parterne blevet enige om, at der skal afholdes et til to møder årligt mellem DI's overenskomstchefer og CO-industris Overenskomstudvalg, hvor forhold og problemstillinger kan drøftes på mere uformel basis. Den fælles forhandlerkonference vil fortsat blive afholdt hvert andet år. Udvalget forventer, at det kan forbedre kommunikationen mellem parterne og sikre det personlige kendskab mellem parternes forhandlere, så det er muligt at lave uformelle løsninger i de uproblematisk sager. Samtidig håber udvalget, at denne mulighed i stigende grad vil blive udnyttet ved direkte kontakt mellem parterne.

Overenskomstudvalget har i november gennemført en mere gennemgribende gennemgang af alle de kendelser og tilkendegivelser, som faldt i perioden oktober 2006 til maj 2010 på CO-industris overenskomstområder. I den forbindelse bad udvalget

arbejdsretsprofessor Jens Kristiansen om at komme med et oplæg til, hvordan medlemsforbundene og CO-industri kan kvalificere det fælles arbejde i forbindelse med afvikling af faglige voldgifter.

På den baggrund har udvalget besluttet at iværksætte en række nye initiativer i både medlemsforbundene og CO-industri. Blandt initiativerne er:

- En ny pjece om indgåelse af lokalaftaler som et inspirationsværktøj til de valgte tillidsrepræsentanter, fordi mange af de faldne afgørelser omhandler lokalaftaleforhold.
- En styrkelse i forberedelsen af hver enkelt begæret faglig voldgift gennem udarbejdelse af en tjekliste om dokumentation og mere kvalitative forberedelsesmøder mellem involverede medlemsforbund og CO-industri.
- Etablering af en bedre og mere målrettet evaluering af den enkelte afgørelse i de førte faglige voldgifter med de involverede medlemsforbund som supplement til Overenskomstudvalgets løbende evaluering.

Overenskomstudvalget har løbende fulgt udviklingen for afholdelse af konfliktløsningsmøder og kan konstatere, at der er gennemført et begrænset antal, og at langt den største del af de afholdte møder er begæret af lønmodtagersiden, samt at løsningsprocenten på de afholdte møder er meget høj.

I det kommende år vil udvalget fortsat følge den almindelige udvikling i overenskomsterne, hvor der forventeligt vil være en lang række spørgsmål, som skal belyses. Samtidig vil arbejdet med opfølgning og gennemførelse af de nye initiativer komme til at fylde en del i 2011.

## TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALGET

I løbet af 2010 har Tillidsrepræsentantudvalget fortsat arbejdet med Fællesklubprojektet og OK-protokollat 27 – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder – Missing Link.

Fællesklubprojektet har konkret medført, at der er ved at blive oprettet en CO-fællesklub på DISA med medlemmer fra DM, TL, 3F og HK/Privat.

Projektet Missing Link, som var et samarbejde med DI, blev afsluttet i løbet af året. Det betyder dog ikke, at udvalget stopper med at have fokus på at få valgt flere tillidsrepræsentanter, men at arbejdet fortsætter som en del af det daglige faglige arbejde.

Udvalget har løbende modtaget orientering om status på tillidsrepræsentanternes deltagelse i de to gange to dages kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, "Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter", der udbydes af TekSam. Udvalget følger op over for de tillidsrepræsentanter, der ikke er tilmeldt, med henblik på at undersøge årsagen til den manglende tilmelding.

Udvalget ønsker i 2011 at arbejde videre med at udbyde en temadag i hver region for tillidsrepræsentanter. Et af emnerne forventes at være problemet med

det stigende antal uorganiserede på arbejdspladser, hvilket fremgår af LO's TR-undersøgelse 2010. Temadagene tænkes afholdt umiddelbart efter sommerferieperioden i 2011.

Udvalget planlægger også at arbejde videre med at få oprettet flere fællesklubber i løbet af 2011.

#### **LIGESTILLINGS-, SOCIAL- OG FAMILIEPOLITISK UDVALG**

Udvalget beskæftiger sig med ligestillings-, social- og familiepolitiske forhold på arbejdsmarkedet, eksempelvis ved at sætte fokus på ligeløn mellem mænd og kvinder.

Med indarbejdelsen af ligelønsloven i overenskomsterne i 2010 og forligsaftalen om at nedsætte et ligelønsnævn blev der skabt nye værktøjer til arbejdet. LO og DA forsøgte i løbet af efteråret at nedsætte et fælles ligelønsnævn, men måtte opgive at blive enige. Opgaven gik derfor tilbage til CO-industri og DI,



som har landet en aftale. Nævnet forventes operationelt i første halvår af 2011.

Udvalget har i årets løb prioriteret at arbejde med, hvordan de nye bestemmelser i overenskomsterne kan omsættes til konkret fagligt arbejde, og hvordan man kan finde ligelønsager, der kan videreføres til det nye nævn. Udvalget har desuden arbejdet på en mainstreaming af overenskomsterne frem til forhandlingerne i 2012.

I 2010 afholdt udvalget et seminar med ressourcerpersoner fra EMF, ICEM, EMCEF og IN. På baggrund heraf arbejdes der på at færdiggøre en international ligestillingsstrategi. Strategien skal være med til at sætte fokus på ligestilling i de internationale organisationer. Udvalget overvejer blandt andet at deltage med en repræsentant i et europæisk ligestillingsnetværk under EMF.

På det førstkomende møde i det nye år forventes udvalget at vedtage en ny handlingsplan for 2011-2012. Handlingsplanen vil koncentrere sig om ligeløn, mainstreaming af overenskomsterne og det internationale ligestillingsarbejde.

Da ligelønsager ofte er vanskelige at håndtere, og der kun er ført få sager, arbejder CO-industri sideløbende på at få skabt et overblik over erfaringerne med ligelønsager. Hvad er der af dokumentationskrav, hvad lægges der vægt på i afgørelserne, og hvad skal tillidsrepræsentanterne være opmærksomme på? Arbejdet præsenteres for forbundene i løbet af 2011.

### **UDVALGET FOR ENERGIPRODUKTION OG -DISTRIBUTION**

Udvalget har i perioden formelt skiftet navn fra Energpolitisk udvalg til Udvalget for energiproduktion og -distribution, som mere præcist afgrænser området for udvalgets arbejde. Udvalget udgøres samtidig alene af forbundsrepræsentanter.

Udvalget har afholdt tre udvalgs møder i perioden. Dagsordenen har primært indeholdt en fælles briefing af aktuelle emner for området samt planlægningen af en 12/12 tillidsrepræsentant-konference i januar 2011 på LO-skolen.

### **STØBERIUDVALGET**

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

Der er i 2010 holdt tre udvalgs møder, hvor arbejdsmiljøspørgsmål, beskæftigelsen, lønudviklingen og uddannelse i branchen er drøftet. Udvalget har desuden planlagt den årlige støberikonference for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der blev afholdt den 8. og 9. oktober i Laugesens Have. I maj aflagde udvalget besøg på Uldalls Jernstøberi A/S i Vejen.

### **PENSIONSUDVALGET**

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

Med udgangspunkt i klarlægningen fra 2009 på uenigheder om firmapensionsordninger har der i 2010 været en række møder med DI, hvor uenighederne har været drøftet. Der er oprettet en fælles pensionsgruppe mellem parterne, hvor der blandt andet arbejdes på en vejledning om indeståelseserklæring, ny fællesforståelse om omkostninger i pensionsordninger, omkostninger ved leverandørskift og indbetalinger af små pensionsbidrag.

Pensionsudvalget har desuden fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension. Her var antallet af aktive medlemmer i december 2010 cirka 165.000 medlemmer.

### **MILJØUDVALGET**

Udvalgets opgave er blandt andet at drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet (AMR), koordinere arbejdet i Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) og formidle forbundenes synspunkter.

Miljøudvalget har i 2010 fulgt arbejdet i I-BAR, herunder arbejdet i de mange brancheudvalg. Der har været arbejdet med at få lavet en strategi og visionsplan for I-BAR's fremtidige virke.

Der har også været drøftelser om, hvordan og i hvilket omfang Miljøudvalget kunne medvirke til at få materialer udarbejdet i regi af I-BAR – og kendskab til disse – udbredt til brugergrupperne, som er arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Der er i årets løb sket en reduktion af aktivitetsmidler i BAR-arbejdet. Regeringen konfiskerede 50,4 millioner kroner af forsikringsselskabernes bidrag til parternes arbejdsmiljøindsats ved at gøre bidraget til en afgift og derefter inddrage et årligt beløb til medfinansiering af "Genoprettelsesplanen". Et forhold som Miljøudvalget tager afstand fra.

Udvalget har fået gennemgået protokoludvalgsarbejdet om helbreds kontrol ved natarbejde ved Jørn Larsen. I protokoludvalget er der opnået enighed om indhold af et spørgeskema samt omfang af fysiske



undersøgelser, som parterne finder skal indeholdes i helbredsundersøgelsen.

Første halvår 2011 vil der blive fremstillet materiale samt gennemført en informationskampagne om helbreds kontrol ved natarbejde.

Udmøntningen af Revision af Arbejds miljølovens bestemmelse om organiseringen af sikkerhedsarbejdet har været fulgt tæt, og flere af Miljøudvalgets medlemmer har deltaget i vejledningsarbejdet. Loven trådte i kraft 1. oktober, uden at reglerne var på plads. I regi af I-BAR udarbejdes der materiale, som skal forklare, hvordan man i arbejdsmiljøorganisationen fremadrettet skal forholde sig. Det er Miljøudvalgets opfattelse, at eventuelle ændringer af den struktur, virksomheder har på deres sikkerhedsorganisation, skal drøftes i sikkerhedsorganisationen og med inddragelse af alle sikkerhedsgrupperes repræsentanter, samt at en eventuel indstilling fra et sådan forum skal

til afstemning blandt alle medarbejdere i henhold til CO-industri/DI-organisationsaftale herom.

Konsekvenserne ved ændringen af reglerne for organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde vil blive fulgt tæt i 2011.

I 2011 vil udvalget – i forhold til behandling af arbejdsskadesager – forsøge at få gang i erfaringsudveksling på regionsniveau og undersøge, om der i regi af CO-industrifællesskabet kan gøres tiltag, som vil gavne medlemmer.

#### **UDDANNELSESUDVALGET**

CO-industris Uddannelsesudvalg beskæftiger sig med samfundsmæssige og overenskomstmæssige uddannelsesspørgsmål som eksempelvis praktikpladssituationen, efteruddannelse og lokale uddannelsesudvalg.

*Tillidsrepræsentant  
Peter Andersen  
fra Galten Elværk  
modtager som  
en af de første  
Praktikpladsprisen.  
FOTO: IUS.*





Udvalget har hovedsagelig arbejdet med opfølgning af overenskomstforhandlingerne 2010 i forbindelse med en afklaring af behovet for udvikling af uddannelsesværktøjer til kompetenceafklaring og uddannelsesplanlægning.

I forlængelse af overenskomstaftalen fik CO-industri og DI bevilget 500.000 kroner til en undersøgelse af behovet for redskaber til kompetenceudvikling. Denne analyse blev færdig ved udgangen af 2010.

Undersøgelsen er gennemført blandt samtlige tillidsrepræsentanter, der har haft e-mailadresse registreret via deres vederlagskonto.

Som en del af aftalen var der enighed om at sætte særligt fokus på virksomheder med 25-100 medarbejdere og koncentrere undersøgelsen om disse medarbejders uddannelsesbehov. Der deltog 314 tillidsrepræsentanter samt 71 virksomheder.

Konklusionen er, at halvdelen af virksomhederne anvender en form for registrering af medarbejdernes uddannelse, mens kun en tredjedel foretager en analyse af behovsafdækning på virksomhederne, og endelig er det kun en fjerdedel, der har et overblik over de egentlige uddannelsesmuligheder.

Langt de fleste virksomheder har selv udviklet deres uddannelsesværktøjer (cirka 75 procent), og virksomhederne føler dermed et stort ejerforhold herfor og en tilfredshed med deres værktøj.

Typisk er værktøjerne, som virksomhederne udvikler, meget mere simple end de systemer, man kan købe færdigudviklet eller få stillet til rådighed ved diverse offentlige leverandører. Men samtidig erkender virksomhederne, at de har behov for sparring med andre og inspiration til, hvordan man anvender uddannelsesværktøjer i andre virksomheder.

På baggrund af undersøgelsens resultat arbejdes der nu via TekSam videre på at finde en form for mulighed for at hjælpe virksomhederne med rådgivning, vejledning og uddannelsesplanlægning.

I regi af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond har CO-industri i samarbejde med DI lanceret Praktikpladsprisen. Prisen gives som et skulderklap til personer, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og lignende, der gør en ekstraordinær indsats for at skaffe flere praktikpladser eller få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse på industriens område. De 50 bedste initiativer bliver præmieret med prisen, som er en statuette i bronze skabt af kunstneren Bjørn Nørgaard til lejligheden. De første prismodtagere fik deres Praktikpladspris i november 2010 ved et arrangement på Nationalmuseet, hvor blandt andre undervisningsminister Tina Nedergaard deltog.

Praktikpladsprisen vil også blive uddelt i første halvår af 2011.

## **INDUSTRIENS LØNUDVALG**

Industriens lønudvalg 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.

Der har været afholdt to ordinære møder med forbundene og DI i løbet af 2010, hvor den lønpolitiske situation er blevet diskuteret. Udvalget arbejder fortsat med job-vurdering og har særlig fokus på funktionærjob. Til arbejdet er udvalget ved at indhente viden fra først og fremmest Norge og Sverige.

## **REGIONALE INDUSTRIPOLITISKE UDVALG**

De 13 regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-industris og DI's fælles stemme i den regionale erhvervs politik. Formålet med udvalgene er at fremme mulighederne for vækst og beskæftigelse i industrien ved at skabe interesse og forståelse for industriens vilkår blandt politikere, myndigheder og medier i kommuner og regioner.



I 2010 har RPU'erne afholdt 27 møder mod 41 møder i 2009. Det lavere antal møder i 2010 kan blandt andet forklares ved, at alle møder i foråret 2010 var aflyst på grund af overenskomstforhandlinger, mens der i efteråret 2009 var et højt aktivitetsniveau på grund af kommunalvalget i november måned.

De senere år har uddannelse stået øverst på dagsordenen i RPU'erne. Særligt rekruttering af unge til industriens uddannelser har været i centrum for dialog med politikere, samarbejde med skoler og uddannelsesvejledere samt kampagneaktiviteter. Også i 2010 har flere RPU'er afholdt møder med politikere og uddannelsesvejledere, ligesom der har været gennemført rekrutteringskampagner i forhold til industriens uddannelser.

I takt med udviklingen i den økonomiske krise har lavvækst og voksende ledighed fået en mere dominerende rolle i RPU'ernes arbejde. På alle møder drøftes udviklingen i den regionale ledighed samt initiativer til samarbejde med kommuner og andre aktører om uddannelses- og beskæftigelsesaktiviteter. Det forventes, at dette fokus fastholdes i det kommende år, hvor temaet om Danmark som produktionsland og nye initiativer til vækst i industriens virksomheder vil stå højt på dagsordenen.



# Overenskomster m.m.

## OVERENSKOMSTER OG AFTALER

Onsdag den 6. januar 2010 går de første egentlige forhandlinger om nye overenskomster for ansatte i industrien i gang.

Selv om forhandlingerne kører i skyggen af den internationale finanskriser, skal der findes en langtidsholdbar løsning, fastslår Thorkild E. Jensen i forbindelse med det første møde.

- Det er vigtigt for os, at Danmark fortsætter med at være produktionsland, for på den måde bevarer vi arbejdspladser. Industrien er grundstenen i den danske økonomi, men hvis den fortsat skal kunne tiltrække dygtige ansatte, skal vi have en løn, der sikrer, at de søger derhen, siger Thorkild E. Jensen og understreger dermed, at der skal være plads til forbedringer af både løn og arbejdsvilkår til de industriansatte.

Lørdag den 13. februar finder første officielle forhandlingsmøde sted. Forhandlingerne indledes klokken 13 og afsluttes klokken 2 natten til søndag. Parterne aftaler at mødes igen søndag. Klokken 13 søndag sidder parterne ved forhandlingsbordet, men skilles igen klokken 17.45 uden at have aftalt nyt møde.

Fredag den 19. februar kalder forligsmand Asbjørn Jensen parterne på industriens område til et orienteringsmøde i Forligsinstitutionen. Parterne meddeler efterfølgende, at de på opfordring af forligsmanden gør et nyt forsøg på at blive enige om nye overenskomster.

Søndag den 21. februar mødes parterne igen, og mandag den 22. februar indgår de nye to-årige overenskomster.

Tirsdag den 23. februar godkender CO-industris Centralledelse de nye overenskomster og anbefaler, at der stemmes ja til forliget.

### Hovedelementerne i OK 2010:

- I forbindelse med afskedigelser indføres der per 1. maj 2010 fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør forskellen mellem dagpenge

og lønnen med fradrag af 15 procent. Denne godtgørelse udbetales for en måned efter tre års ansættelse, efter seks års ansættelse udbetales to måneders fratrædelsesgodtgørelse og efter otte år tre måneders fratrædelsesgodtgørelse.

- Varsling af feriefridage ændres således, at feriefridage ikke kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra arbejdsgiverens side.
- Mindstebetaling, der i dag udgør 103,15 kroner, forhøjes per 1. marts 2010 med 1,10 kroner, og per 1. marts 2011 med 1,75 kroner.
- Genetillæg reguleres med 1,5 procent per 1. marts 2010 og med to procent per 1. marts 2011.
- Lærings- og elevsatser reguleres per 1. marts 2010 med to procent og per 1. marts 2011 med 2,5 procent.
- Lærings- og elever, der ikke allerede er omfattet af pensions- eller forsikringsordninger, vil fremover have krav på invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og død.
- Pr. 1. marts 2011 skal der indbetales til pension efter to måneders ansættelse mod hidtil ni måneder.
- Pr. 1. marts 2011 udvides perioden med betalt forældreorlov med en uge til moderen og en uge til faderen.
- Genetillæg i forbindelse med natarbejde kan konverteres til fridage.
- Medarbejdere beskæftiget på natarbejde skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt med et tidsrum på højst to år.
- Grundlovsdag er fremover en fridag for funktionærer i lighed med, hvad der hidtil har været gældende for timelønnede.
- Parterne er enige om at nedsætte et Ligelønssævn til behandling af klager over brud på love og regler om ligeløn.

CO-industris formand Thorkild E. Jensen var i fokus, da industriforliget var i hus den 22. februar. Tv. i billedet CO-industris næstformand Børge Frederiksen, adm. direktør i DI Hans Skov Christensen samt viceadm. Kim Graugaard, DI. FOTO: Harry Nielsen.



Overenskomstforliget mellem CO-industri og DI indgår i et samlet mæglingsforslag på LO-DA-området, der kommer til urafstemning i april. Og den 20. april siger to ud af tre industriansatte ja til de nye overenskomster.

67,4 procent af de afgivne stemmer siger ja til de nye overenskomster, mens 32,1 procent af de industriansatte, der deltog i urafstemningen, siger nej til overenskomsten.

I alt benytter 89.071 personer sig af deres stemmeret, hvilket giver en stemmeprocent på 36,8.

#### Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal stemmeberetigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne Ja-stemmer	Ja-stemmer i %	Antal Nej-stemmer	Nej-stemmer i %	Antal blanke eller ugyldige stemmer	Blanke eller ugyldige stemmer i %
DM	92.667	31.267	33,7 %	26.007	83,2 %	4.930	15,8 %	330	1,1 %
3F	91.830	34.726	37,8 %	24.326	70,1 %	10.403	30,0 %	0	0,0 %
HK	27.062	13.602	50,3 %	1.797	13,2 %	11.740	86,3 %	65	0,5 %
HKHandel	469	156	33,3 %	112	71,8 %	42	26,9 %	0	0,0 %
TL	7.232	2.524	34,9 %	2.233	88,5 %	221	8,8 %	70	2,8 %
DEL	19.239	5.697	29,6 %	4.653	81,7 %	1.044	18,3 %	0	0,0 %
TIB	1.893	586	31,0 %	485	82,8 %	97	16,6 %	4	0,7 %
B&R	1.100	434	39,5 %	348	80,2 %	86	19,8 %	0	0,0 %
Maler	155	42	27,1 %	30	71,4 %	12	28,6 %	0	0,0 %
DFF	113	37	32,7 %	18	48,6 %	19	51,4 %	0	0,0 %
Total	241.760	89.071	36,8 %	60.009	67,4	28.594	32,1 %	469	0,5 %

#### FRAVIGELSESDRINGER

Det har siden indgåelse af overenskomsterne fra 1. marts 2007 været muligt at fravige overenskomsternes bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter, arbejdstidsbestemmelser, ude- og rejsearbejde og bestemmelserne om efter- og videreuddannelse.

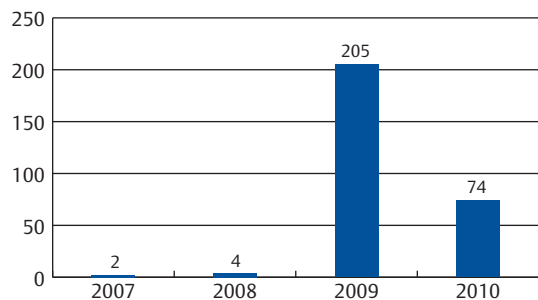
En forudsætning for fravigelse af disse bestemmelser er, at der indgås lokalaftale med en tillidsrepræsentant om fravigelsen.

Der er i 2010 fremsendt 74 fravigelsesordninger. Det er en reduktion på 64 procent i forhold til året før, hvor der var 205 fravigelsesordninger.

Omkring halvdelen af fravigelserne er forlængelse af arbejdsfordelingsordninger, og mange vedrører årets første to kvartaler. Som forventet er antallet af fravigelsesordninger vedrørende forlængelse af arbejdsfordelinger faldet drastisk i 2010 i forhold til 2009. CO-industri tager det som udtryk for, at mange

virksomheder har fået tilpasset medarbejderstaben til det niveau, de for nuværende har behov for. De øvrige fravigelser vedrører arbejdstidsbestemmelser, feriefridage og genebetalinger.

#### Fravigelsesordninger i alt:



#### INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) yder støtte til medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som retter sig mod beskæftigelse på dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

IKUF har behandlet 7.993 ansøgninger i 2010, hvoraf man har godkendt 6.960 og bevilget 22,6 millioner kroner. Beløbet er en smule højere end i 2009, hvor der var 6.999 ansøgere, og der blev bevilget 16,5 millioner kroner.

Cirka 90 procent af dem, der søger uddannelse inden for IKUF's område, er personer, der er dækket af "positivlisten", hvilket betyder at de automatisk får pengene bevilget.

Listen over de mest søgte kurser viser, at truckcertifikat kommer ind på en første plads efterfulgt af en del kurser i sociale færdigheder samt it.

#### De meste søgte kurser i 2010:

Uddannelse	Antal ansøgninger
Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage	398
Brug af pc på arbejdspladsen	393
Anvendelse af regneark til talbehandling	308
Indskrivning og formatering af mindre tekster	262
Personlig udvikling til arbejde og uddannelse	259
Kunde/leverandørforhold for operatører	252
Effektiv internetsøgning på jobbet	204
Kommunikation i teams	194
Jobrelateret brug af styresystemer på pc	180
Online kommunikation til jobbrug	175
Grafiske virkemidler til layout i tekst	165
Design og automatisering af regneark	151
Basic Offshore Safety Course incl. HUET	141
Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser	123
Almen fødevarerhygiejne – obligatorisk certifikat	121
Anvendelse af præsentationsprogrammer	114
TIG-svejsning	103
Teambuilding for selvstyrende grupper	96
Forebyggelse af fejl med Poka-Yoke for operatører	77
EU-Efteruddannelse for godschauffører	76

Fordelt på faggrupper har funktionærerne søgt om 527 kurser, som koster i alt 2,5 millioner kroner svarende til cirka 4.701 kroner per kursus. De ufaglærte har søgt om 3.429 kurser med en samlet pris på 7,8 millioner kroner svarende til 2.278 kroner per deltager. De faglærte har søgt om 3.004 kurser med et be-



løb på 12 millioner kroner svarende til 4.109 kroner per kursus.

Årsagen til de store forskelle i bevilgede beløb skyldes de forskellige tilskudsregler, der er i det offentlige uddannelsessystem, herunder at der er en del kurser på funktionærområdet, hvor deltagerne ikke kan modtage støtte. Endvidere søger funktionærerne og de faglærte typisk private kurser, da deres kursusønsker ikke altid findes i det offentlige område.

### VEDERLAG

Antallet af tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag, er i 2010 faldet med cirka 100 personer i forhold til 2009.

#### Modtagere af vederlag:

Periode	Valggrundlag	Antal
<b>1. kvartal</b>	under 50	2739
	50-99	583
	over 100	474
<b>I alt</b>		<b>3796</b>
<b>2. kvartal</b>	under 50	2727
	50-99	569
	over 100	472
<b>I alt</b>		<b>3768</b>
<b>3. kvartal</b>	under 50	2679
	50-99	566
	over 100	461
<b>I alt</b>		<b>3706</b>
<b>4. kvartal</b>	under 50	2574
	50-99	564
	over 100	436
<b>I alt</b>		<b>3574</b>

# Det fagretlige område

## FAGRETLLIG BEHANDLING

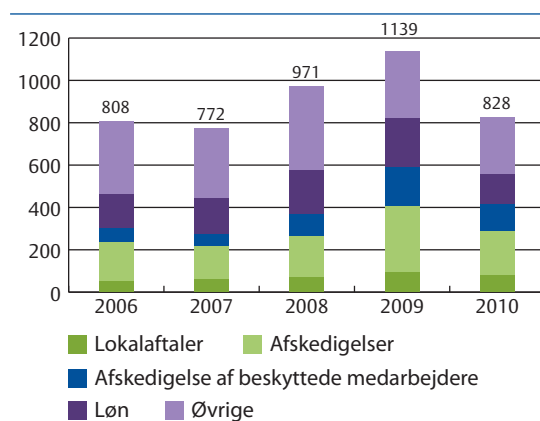
I den fagretlige behandling tager CO-industri sig af sager, hvor der ude i den enkelte virksomhed er opstået uoverensstemmelser, som enten skyldes brud på eller fortolkning af enten overenskomsten eller de tilhørende lokalaftaler. Endvidere bistår CO-industri, hvor de lokale forhandlinger ikke har kunnet nå frem til et resultat.

CO-industri rejste i 2010 828 fagretlige sager. Specielt i første halvår 2010 fortsatte den massive reduktion af medarbejderstyrken inden for overenskomstens områder. Det har betydet en stor mængde af sager (209) om uberettiget afskedigelse, som forbundene har fået afprøvet i det fagretlige system. Ligeledes i første halvår har der været en stor mængde af sager om afskedigelse af medarbejdere med særlig beskyttelse, altså tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, A/S-bestyrelsesmedlemmer m.v. Denne type sager skal som udgangspunkt altid rejses fagretligt, og de udgjorde 131 sager.

Der har desuden været en række sager om udenlandsk arbejdskraft samt en række konfliktløsningsmøder på virksomheder, hvor der har været optræk til arbejdsuro.

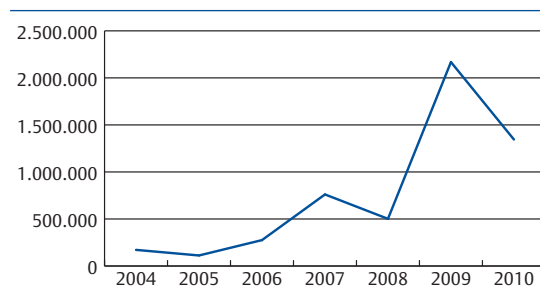
I forbindelse med pensions- og fondssager blev der i 2010 rejst 22 inkassosager.

## Antal opstartede fagretlige sager fordelt på emne:



CO-industri har gennem de seneste år oplevet stigende indtægter via bod. I 2009 slog CO-industri rekord ved at hente over 2.168.199 kroner hjem i bod. I 2010 har CO-industri hentet 1.344.926 kroner i bod fra pensions- og fondssager, hvor arbejdsgivere har brudt overenskomsterne.

## Udviklingen i indtægter via bod 2004-2010:

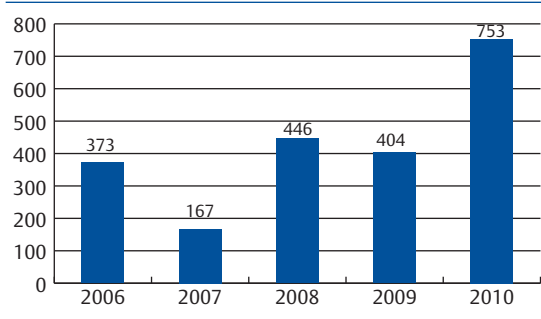


## PENSION

Pensionsområdet omfatter blandt andet sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokolering af optrappingsordning og firmapensionsord-

ning og tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold.

#### Antal opstartede pensionsager 2006-2010:



I 2010 har der været afholdt 44 fællesmøder, som omhandlede manglende indbetaling af pensionsbidrag, manglende indeståelseserklæring ved leverandørskit af pensionsordning og sundhedsforsikring i pensionsordning. Af disse sager er tre videreført for Arbejdsretten eller faglig voldgift.

Ved overleveringerne i 2010 fra Industriens Pension på den almindelige rykkerprocedure er 75 procent af sagerne sluttet med forlig mellem DI og CO-industri, og 23 procent af sagerne er sluttet ved fællesmøde, mens øvrige er afgjort ved Arbejdsretten. Den samlede bod udgør cirka 140.000 kroner.

Ved overleveringerne fra Industriens Pension på den skærpede rykkerprocedure er 90 procent af sagerne sluttet med forlig mellem DI og CO-industri, og 10 procent er sluttet ved fællesmø-

de. Den samlede bod udgjorde cirka 75.000 kroner. Ved virksomheders optagelse i DI har der været 60 begæringer om etablering af en optrappingsordning af pensionsbidraget. I 23 sager er der protokolleret en optrappingsordning, og i tre sager er der i alt betalt 16.500 kroner i bod, mens arbejdsgiveren i 24 sager har givet afkald på optrappingsordningen, efter at CO-industri har rykket DI for modtagelse af protokollater. Endvidere er der 13 sager, der afventer faglig voldgift på uenighed om optrappingsens udformning. Ved virksomheders optagelse i DI har der i 2010 været 73 virksomheder, der har begæret videreførelse af en eksisterende firmapensionsordning, hvoraf der i 43 sager er protokolleret en firmapensionsordning. I 13 sager er der i alt betalt 71.500 kroner i bod, og i 26 sager har arbejdsgiveren givet afkald på optrappingsen, efter at CO-industri har rykket DI for modtagelse af protokollaterne. I fire sager er protokollaterne endnu ikke modtaget.

#### UDDANNELSESFONDENE

På vegne af overenskomstparterne opkræver Industriens Pensions Service (IPS) bidrag til uddannelsesfondene: Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Uddannelsesfonden (FIU). Yderligere oplysninger findes på hjemmesiden <http://www.industrienspensionservice.dk/> Bidragene opkræves samlet som en procentdel af lønsummen.

#### Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen:

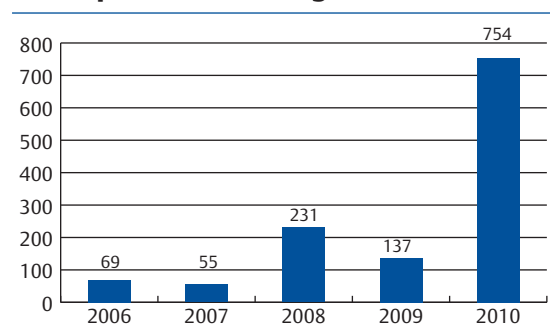
Bidragsdato	DI-virksomheder				ikke DI-virksomheder			
	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2010	0,137	0,132	0,141	0,410	0,1644	0,1584	0,1692	0,492
2. halvår 2010	0,141	0,136	0,145	0,422	0,169	0,163	0,174	0,506

Ved overenskomstfornyelsen i 2010 enedes parterne om en forenkling af proceduren for virksomhedernes indberetning af lønsummer til IPS. Fra 2011 skal virksomhederne således kun indberette lønsummer én gang om året mod tidligere to gange. Manglende indberetning af lønsummer medfører et tillæg på 25 procent til tidligere indberettet lønsum.

CO-industri behandler manglende indberetning og/eller indbetaling til industriens uddannelsesfonde. Tidligere blev disse sager behandlet i Arbejdsretten som brudssager, men der er i årets løb indgået aftaler med DI, som gør det muligt at forlige disse sager udenretligt og rent administrativt.

På grund af ændrede indberetningsformer, hvor virksomhederne selv skal indberette lønsummer, har der været en voldsom stigning i antallet af virksomheder, som enten ikke indberettede rettidigt eller korrekt. Forenklingen af indberetningssystemet forventes at nedbringe antallet af sager.

#### Antal opstartede fondssager 2006-2010:



# Samarbejdsområdet

## TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg. Målsætning for arbejdet 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. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.

TekSam har igangsat to projekter i samarbejde med interesserede samarbejdsudvalg på industriens område:

- **Det kompetente samarbejdsudvalg:** Projektet fokuserer på SU's arbejdsform og inddragelse af samtlige medarbejdere, herunder ikke mindst hvordan et samarbejdsudvalg kan få positiv indflydelse på det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, den generelle information og den gensidige forståelse for virksomhedens og medarbejdernes situation.
- **Samarbejdsudvalget og produktivitet:** Projektet har fokus på den positive betydning, som et samarbejdsudvalg kan bidrage med i indsatsen for øget vækst, kompetenceudvikling og produktivitet i virksomheden.

Projekterne vil blive igangsat i 2011 med 10 deltagende arbejdspladser.

TekSam afholdt i samarbejde med Industriens Branchearbejdsmiljøråd 12 temadage om mobning og konflikthåndtering med deltagelse af cirka 350 tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

TekSams årsdag 2010 blev afholdt med overskriften "Giv kurven et knæk - Samarbejdet om de nye udfordringer". 800 SU-medlemmer, ledere og tillidsrepræsentanter deltog i årsdagen. Årsdagens program

samt de afholdte oplæg kan findes på TekSams hjemmeside [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk)

TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 110 sager på virksomheder. Bistanden har varieret fra inspiration til samarbejdsudvalgene til forløb over samlet fire til fem dage i forbindelse med arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Konsulenterne har ligeledes forestået undervisning i samarbejdsaftalen på TekSams kurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt været gennemgående personer på kurserne.

Sagerne i 2010 har som i 2009 været præget af den økonomiske krise, hvor afskedigelser og nedskæringer har præget SU'ernes dagsorden, samtidig med at trivselen for de tilbageværende medarbejdere i stigende omfang er blevet sat i fokus. Der har endvidere været en stigende aktivitet i samarbejdsudvalgene i forhold til håndtering af mobning og psykisk arbejdsmiljø samt udformning af politik på områderne.

Der er for tiden 2.040 abonnenter på TekSams elektroniske nyhedsmail, som kan læses på [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk). TekSam vil i 2011 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø og mobning og seksuel chikane. Der er planlagt temadage om trivselsundersøgelser. Temadagene vil blive annonceret på TekSams hjemmeside [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk) samt ved direkte udsendelse til samarbejdsudvalgene.

I 2011 afholder TekSam igen årsdag den 4. oktober i Odense. Programmet offentliggøres medio august.

## KURSUS FOR NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev det aftalt at etablere et kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, "Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter". Kurset afholdes i regi af TekSam og undervisningen varetages af konsulenter fra TekSam samt eksterne undervisere.



Kurset er gratis, da det finansieres af uddannelsesfonden, og arbejdsgiveren betaler løn og transport. Protokollatet og nærmere om kurset kan læses på TekSams hjemmeside [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk)

Formålet med kurset er at styrke tillidsrepræsentanterne i det daglige samarbejde, i arbejdet i samarbejdsudvalget, i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø samt give en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse. Der tilbydes 12 kurser om året med plads til 20 deltagere på hvert hold.

I 2010 er der sendt velkomstbrev og indbydelse til Samarbejdskurset til 484 personer, og heraf er der i årets løb 150, der har gennemført. Det er en deltager-gennemførelse på cirka 31 procent. Det er en langt mindre gennemførelsesprocent end året før. Dog skal det bemærkes, at der er mulighed for at tilmelde sig op til 18 måneder efter, at en ny tillidsrepræsentant er blevet valgt. Derfor er tallene også kun et øjebliksbillede af gennemførelsesprocenten. For at øge deltagerantallet blev det i 2010 besluttet, at CO-industri skulle ud og møde de enkelte afdelingers tillidsrepræsentantansvarlige, ligesom CO-industris Tillidsrepræsentantudvalg skal hjælpe med at få et bedre samarbejde i gang omkring kurset.

I 2010 blev kurset revideret. Det betyder blandt andet, at der er indført aftenundervisning, og efteruddannelse er taget med på programmet. De nye tiltag har vist en yderligere forhøjelse af deltagertilfredsheden i deltagerevalueringerne.

Den store udfordring i 2011 bliver fortsat at øge deltagerprocenten og få et endnu bedre samarbejde med forbundenes afdelinger om kendskab til kurset. Allerede i begyndelsen af 2011 tegner sig en stor stigning i antallet af tilmeldinger.

## LEAN

Foråret 2010 blev brugt til de sidste to prøvekurser i lean. Formålet med kurserne har været at give delta-

gerne et indblik i produktivitet og forståelse af lean og et indblik i de forskellige værktøjer på et niveau, så kursisterne kan deltage aktivt i debatten omkring indførelse og implementering af lean.

Desuden skulle deltagerne have en grundig viden om de muligheder, som lovgivningen (Arbejds miljøloven), overenskomster og samarbejdsaftale giver for at sikre indflydelse, når virksomhederne går i gang med at snakke om lean.

Der har været stor efterspørgsel på kurserne, hvilket gjorde, at 26 kursister deltog i første kursus. Det viste sig dog, at det ikke var ideelt i forhold til afvikling af leanspil, hvor det blev svært at involvere alle. Et deltagerantal på 20 er passende.

Blandt kursisterne har været stor tilfredshed med kurserne. Alle har givet udtryk for at have et bedre udgangspunkt for at kunne arbejde med lean. Det bliver også fremhævet, at tværfagligheden er god. Det giver mulighed for, at flere faggrupper fra samme virksomhed kan deltage i samme kursus.

På baggrund af tilbagemeldinger fra kurserne har forretningsudvalget i CO-industri besluttet at fortsætte med at afvikle tværfaglige lean-kurser i CO-industri regi efter samme retningslinjer, som i flere år er blevet brugt til at afvikle lønkurser.

## LØNSYSTEMER

Lønkonulentens primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønsystemer i samarbejde med de lokale parter. Lønkonulentene yder blandt andet hjælp til at indføre kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn.

Igennem 2010 har der været afholdt cirka 150 virksomhedsmøder. Derudover er der afholdt cirka 25 møder i lokalafdelinger. Virksomhedsmøderne dækker overalt fra virksomheder, som bare vil høre noget om Plusløn, til virksomheder, som ønsker assistance til et nyt lønsystem, hvor CO-industri deltager ved flere møder.



På virksomhederne er trenden stadig den, at der tales meget om produktivitet og produktivitsafhængig løn, så der indføres mange resultatorienterede lønsystemer i disse år. Men der laves også kvalifikationsløn, og specielt på virksomheder, som er meget kompetencetunge, ønsker parterne stadig kvalifikationsløn. DI og CO-industri har indledt et udredningsarbejde for at revidere nye eksempelpjecer i 2010. På tre virksomheder bliver den proces, som virksomhederne anvender, mens de udvikler deres nye lønsystem i samarbejde med DI og CO-industri, fulgt og beskrevet. Pjecerne forventes færdige i løbet af 2011.

Desuden udarbejdes en pjece, som alene behandler forskellige former og metoder til at lave resultatlønsordninger. Pjecen forventes at være færdig ved udgangen af 2011.

Der har været en god søgning til de afholdte Pluslønskurser de seneste år. Derfor forventes det, at der udbydes to Pluslønskurser i 2011.

### **MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER**

På LO-området er der valgt cirka 1.000 medarbejderrepræsentanter og suppleanter til selskabsbestyrelser, og af disse er cirka 860 valgt på CO-industris område.

CO-industri arbejder sammen med de øvrige karteller (Handelskartellet, GIMK og BAT) om at yde service til de medarbejdervalgte. Den kønsmæssige fordeling på de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er cirka 17 procent kvinder og cirka 83 procent mænd.

I alt er der kun medarbejderrepræsentanter i cirka 27 procent af selskaberne, hvor det er en mulighed. Til gengæld dækker de virksomheder, der har medarbejderrepræsentation, cirka 56 procent af alle medarbejdere ansat i selskaber, hvor repræsentation i bestyrelsen er mulig.

Igen i 2010 afviklede CO-industri i samarbejde med de øvrige karteller et topmøde for de medarbejdervalgte. Cirka 170 personer deltog.

Der blev på topmødet sat fokus på, hvad det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem kan gøre og skal være opmærksom på, tavshedspligten og virksomhedernes sociale ansvar samt Danmark som produktions- og udviklingsland. Evalueringen af mødet viser, at deltagerne er tilfredse med indholdet af temaerne. Tilbagemeldingerne indgår i planlægningen af kommende topmøder.

Der vil i 2011 blive sat aktiviteter i gang for at få medarbejdervalgte i flere bestyrelser. Kampagneaktiviteten vil køre over et par år, hvor det lokale arbejde med at etablere medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelserne vil blive understøttet.

A/S NYT udgives af CO-industri i samarbejde med Handelskartellet i Danmark, BAT-kartellet og GIMK og udsendes til cirka 1.000 medarbejdervalgte medlemmer af selskabsbestyrelser samt suppleanterne for disse.

I 2010 udkom to numre af A/S NYT, der blandt andet satte fokus på tavshedspligt, insiderhandel, virksomhedernes sociale ansvar og den nye selskabslovgivning. Alle udgivelser af A/S NYT findes på den lukkede del af CO-industris hjemmeside.

### **EUROPÆISKE SELSKABER**

Der er ikke nogen aktive Europæiske Selskaber (SE) etableret og hjemmehørende i Danmark ved udgangen af året. De to selskaber, der fandtes i Danmark, har flyttet hovedsæde til henholdsvis Cypern og Luxembourg.

Et par aktive SE-selskaber driver virksomhed i Danmark, men kun et enkelt har en sådan størrelse, at der er danske medlemmer af bestyrelsen og det tilhørende hørings- og informationsorgan, nemlig MAN Turbo Diesel, som har hovedsæde i Tyskland. Der er

løbende kontakt mellem de valgte og CO-industri i spørgsmål, der vedrører deres bestyrelsesarbejde. EFS (Det europæiske LO) har etableret en europæisk fond, hvortil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal indbetale en del af deres honorar. CO-industri har oprettet en konto, hvortil indbetalingen vil ske, og hvorfra halvdelen vil blive videreformidlet til den europæiske fond, mens resten reserveres til danskunderstøttede initiativer. Både den europæiske og den nationale andel skal bruges til at understøtte arbejde i forbindelse med medarbejdervalgte i form af uddannelse, forskning m.v. Den europæiske fond afholder en række aktiviteter, blandt andet seminarer, hvor også danske repræsentanter har deltaget.

### **EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG**

I løbet af 2010 har CO-industri afholdt en række møder med tillidsrepræsentanter i forskellige virksomheder, som har vist interesse for at etablere Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) i virksomheden/koncernen. Et par af virksomhederne er interesserede i at arbejde videre med ideen om at etablere ESU. Sideløbende hermed har CO-industri arbejdet på at lave nye tekster til CO-industris hjemmeside og til brug for en ny pjece om ESU. Begge dele færdiggøres i 2011.

I efteråret blev den årlige ESU-konference afholdt med mere end 50 deltagere ud af cirka 125 mulige. Konferencen indgår i det samarbejde, der er mellem kartellerne, også på ESU-området, og som også om-



fatter hjemmesiden for ESU-medlemmer og supplementer på [www.co-industri](http://www.co-industri), et fælles register og andre aktiviteter.

Sammen med CEFAL, Center for Arbejdsliv og Læring er der udviklet et kursus for ESU-medlemmer, som forventes afviklet i 2011.

### ESU-DIREKTIVET

I 2009 blev et nyt revideret ESU-direktiv (Europæiske Samarbejdsudvalg) besluttet. Det skal være omsat til dansk lov senest den 5. juni 2011. I løbet af 2010 har der pågået et ministerielt udvalgsarbejde, hvor både CO-industri og LO har været repræsenteret.

Udvalgsarbejdet er afsluttet, og der foreligger nu et udkast til dansk lov, som skal behandles i Folketinget

i foråret 2011. Der er tale om en implementering, der ret nøje vil følge direktivets tekst.

CO-industri havde gerne set en række forbedringer, herunder af sanktionsmulighederne, når en virksomhed ikke følger direktivet, men det var ikke muligt at opnå i udvalgsarbejdet.

FOTO: EMF.



# Internationalt samarbejde

## INTERNATIONALT SAMARBEJDE

I løbet af 2010 blev arbejdet med at skabe en ny international industriarbejderføderation, bygget på grundlag af det internationale metalarbejderforbund (IMF), det internationale kemi-, energi- og minearbejderforbund (ICEM) og det internationale tekstil-, beklædnings- og lædervarearbejderforbund (ITGLWF), intensiveret.

På nuværende tidspunkt forventes det, at man i løbet af 2011 vil kunne nå til enighed om vedtægter, finanser og strukturer i en ny fælles føderation, og at man vil kunne holde stiftende kongres i midten af 2012.

2010 blev også året, hvor arbejdet med at skabe en ny fælleseuropæisk industriarbejderføderation, bygget på grundlag af det europæiske metalarbejderforbund (EMF), det europæiske kemi-, mine- og energiarbejderforbund (EMCEF) og det europæiske tekstil-, beklædnings- og lædervarearbejderforbund (ETUF-TCL), tog fart.

En række arbejdsgrupper har arbejdet på kontingenter, vedtægter og struktur, og resultaterne vil i 2011 blive diskuteret i de relevante fora i de tre organisationer.

Det forventes, at de tre organisationer vil sigte mod at holde en stiftende kongres for det nye europæiske forbund i løbet af 2012.

Som et led i processen for at skabe en ny fælleseuropæisk føderation blev der i 2010 afholdt to fælles konferencer mellem de tre forbund på områderne for kollektive forhandlinger samt industripolitik. Et fælles arrangement på området for virksomhedspolitik og EWC er planlagt i 2011.

Samarbejdet i Nordic IN koncentrerede sig i 2010 primært omkring at drive de to ovenstående processer på det europæiske og internationale område gennem udarbejdelse af oplæg, deltagelse i diskussioner og afholdelse af konsultationsmøder med kolleger i relevante organisationer. Nordic IN's medlemsorganisationer har været særdeles engagerede i arbejdet – ikke mindst CO-industri, som fortsat vil være stærkt repræsenteret i arbejdet.

Desværre så vi i 2010 fortsatte krænkelser og undertrykkelser af arbejdstagerrettigheder, og i mange lande et meget lavt arbejdsmiljømæssigt sikkerhedsniveau for de ansatte med ulykker og dødsfald til følge. CO-industri fortsatte i 2010 sit arbejde både gennem de globale føderationer og gennem direkte støtte for at sikre arbejdstageres rettigheder i hele verden.

# Kommunikation

## KOMMUNIKATION

De første måneder af 2010 har arbejdet i CO-industris Kommunikationsafdeling været præget af, at overenskomstforhandlingerne på industriens område kørte for fuld kraft.

Opkald fra journalister fyldte på visse dage godt i billedet, men forhandlingerne prægede løbende store dele af afdelingens øvrige arbejde.

De nye overenskomster blev layoutet, indhold og udseende på urafstemningsavisen – eller ”Information om aftalen” – blev aftalt med de involverede forbund og ført ud i livet, der blev fremstillet power-point skabeloner med information om de nye aftaler, og en række pressemeddelelser blev sendt ud for at informere omverdenen om industriens nye overenskomster. Desuden blev ni numre af CO-Magasinet produceret. Fremover er det besluttet, at magasinet udkommer otte gange årligt.

CO-industris nye årsrapport så i 2010 dagens lys for første gang, og med den bliver det fremover lettere

at følge med i de aktiviteter, som CO-industri løbende igangsætter og afholder.

I 2010 var hjemmesiden i fokus. [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) blev redesignet i løbet af året, og den går i luften i begyndelsen af 2011 med et nyt udseende og opdaterede tekster. Herefter vil arbejdet med at forny tekster og øvrigt indhold ske løbende. Med den nye hjemmeside er det lettere og mere overskueligt for alle brugere at finde rundt samt finde kontaktoplysninger på CO-industri. Desuden blev der ved samme lejlighed udarbejdet et nyt layout på CO-industris intranet. Forsyelserne betyder, at kommunikationen både internt og eksternt forbedres.

Arbejdet med at etablere en overordnet kommunikationspolitik blev der så småt taget hul på i 2010, og det arbejde ventes at fortsætte og blive afsluttet i 2011. Dermed burde der inden udgangen af 2011 foreligge en fuldt udviklet kommunikationspolitik, som også indeholder direkte retningslinjer og procedurer i forhold til arbejdet internt og eksternt.

CO-industris hjemmeside blev i 2010 redesignet.



# I-Bar



Da Benny gaflede Ivan, fik begrebet "løftet stemning på arbejdspladsen", en helt ny betydning.

[i-bar.dk](http://i-bar.dk) – når du vil vide mere om færdsel på arbejdspladsen

## INDUSTRIENS BRANCHEARBEJDS- MILJØRÅD

Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) arbejder blandt andet med at udarbejde information og branchevejledninger, kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation, udtale sig om eller foreslå nye regler samt deltage i og gennemføre indsatser og kampagner.

I-BAR har i 2010 besluttet, at der primært skal være fokus på initiativer fra brancheudvalg, som omhandler et eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede indsatsområder: Ulykker, Psykisk arbejdsmiljø, Støj og Muskel- og skeletbesvær.

Der er bevilget midler til 33 aktiviteter, som spænder over en række opgaver: formidling, vejledninger, informationsmateriale, kortlægning og kampagner. Flere af disse har fokus på et af de prioriterede områder.

I løbet af 2010 blev der afsluttet 18 aktiviteter, som har medført, at der er udgivet nyt materiale. Alle ma-

terialeudgivelser kan bestilles via CO-industris hjemmeside: [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer), samt downloades fra [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk), der er I-BAR's hjemmeside.

Også i 2011 vil brancheudvalgene have mulighed for at byde ind på aktiviteter, som kan angive løsninger eller belyse forhold om arbejdsmiljø, der kan være af betydning for den specifikke branche eller for industrivirksomheder generelt. Forudsætningerne for at komme i betragtning er, at branchens parter er enige om behovet for aktiviteten, og at aktiviteten understøtter I-BAR's Plan2011, der er et nyt værktøj, som er kommet til verden som følge af Arbejdsmiljølovens ændring om branchearbejdsmiljørådenes indsatser.

Endvidere er I-BAR's aktivitetsramme for 2011 blevet halveret i forhold til 2010 som følge af regeringens Genopretningsplan. Der er ved årsskiftet 2010/2011 48 igangværende aktiviteter.

# Den økonomiske udvikling

## DEN ØKONOMISKE UDVIKLING

2010 var fortsat præget af den økonomiske krise, der ramte Danmark i 2008. 2010 var året, hvor Danmark på den ene side igen fik økonomisk vækst, men hvor arbejdsmarkedet fortsatte sin rutsjetur nedad. BNP steg med 2,1 procent i 2010.

Industriens produktion og omsætning steg gennem 2010. I starten af året var der en pæn fremgang at spore i produktionen, men den faldt lidt tilbage hen mod slutningen af året.

Ses der på den samlede verdensøkonomi, var billedet meget blandet. En række udviklingslande og ny-industrialiserede lande (herunder Kina og Indien) fandt relativt hurtigt tilbage på et kraftigt vækstspor efter krisen, mens de mere etablerede økonomier havde noget sværere ved at finde tilbage på vækstsporet. Samlet set steg verdens BNP med omtrent 4,8 procent i 2010.

I løbet af 2010 var der en frygt for, at verdensøkonomien skulle blive ramt af et såkaldt "dobbel dyk" med endnu en tilbagevenden til negative vækstrater. Det skete dog ikke. Ikke desto mindre kæmpede en del vestlige økonomier med at få ordentlig gang i væksten. Særligt mange europæiske lande havde det svært, ikke mindst fordi de kæmpede med store offentlige budgetunderskud, der mange steder førte til høje renter. Som positive undtagelser til de europæiske økonomiers vækstproblemer havde både Sverige og Tyskland pæne vækstrater i deres økonomier. De europæiske økonomier havde en samlet vækst på 1,8 procent i 2010.

Danmark havde i 2010 et historisk stort overskud på betalingsbalancen på næsten 94 milliarder kroner. Samlet set steg Danmarks eksport af varer næsten 10 procent i 2010, mens importen kun steg med 7,8 procent. På den baggrund steg Danmarks handelsoverskud med udlandet med lidt over 20 procent i 2010. Danmarks nettoaktiver blev væsentligt forbedret i løbet af 2010 og Danmarks nettoformue over for ud-

landet udgjorde ultimo 2010 næsten 166 milliarder kroner. Forbedringen skyldes i høj grad Danmarks forbedrede betalingsbalance over for udlandet, herunder en meget stærk handelsbalance.

I både økonomien som helhed og i industrien faldt beskæftigelsen fortsat i 2010.

Beskæftigelsen faldt med omtrent 58.000 personer i 2010. Industribeskæftigelsen faldt med omtrent 25.000 personer og er siden krisen satte ind samlet set faldet med omtrent 65.000 personer, svarende til omtrent 16 procent.

Arbejdsløsheden fortsatte med at stige igennem 2010 og sluttede på seks procent i 2010. Det svarer til 164.000 arbejdsløse. Det er en voldsom stigning i betragtning af, at arbejdsløsheden i 2008 nåede ned på et gennemsnit på 2,7 procent.

Stigningen i arbejdsløsheden for de seks største medarbejdergrupper i CO-industri fremgår af tabellen nedenfor. Som det kan ses har der været markante stigninger i arbejdsløsheden fra 2009 til 2010 i alle a-kasserne. Hertil kommer, at alle a-kasserne med undtagelse af HK ligger højere end landsgennemsnittet. HK ligger præcis på landsgennemsnittet for 2010.

## Arbejdsløsheden i de seks største medlemsforbund:

Fuldtidsledige (pct.)	2009	2010	Pct.vis stigning
3F	10,8	13,3	23,1
HK	4,3	6	39,5
Metal	7,1	9,2	29,6
TL	7,1	10,4	46,5
TIB	12,7	15,6	22,8
EL	4,1	7,2	75,6

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.  
Anm. Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

Den moderate vækst i dansk økonomi i 2010 afspejlede sig også i industriens produktion, ordreindgang

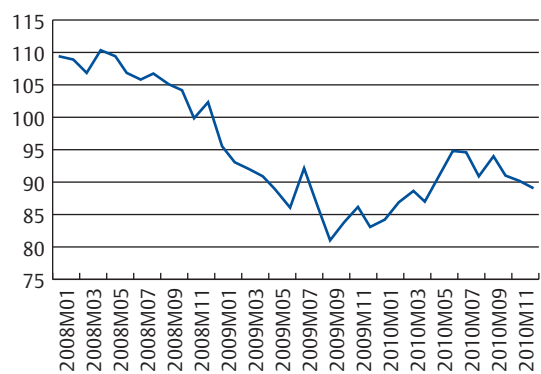


og omsætning. Den samlede omsætning i industrien steg med 3½ procent i forhold til 2009. Det dækkede over, at omsætningen fra eksportmarkederne steg med 7½ procent, mens omsætningen til hjemmemarkedet fortsatte med at falde. I 2010 faldt omsætningen til hjemmemarkedet med tre procent.

Set over året skete der enormt store spring i industriens ordresituation. Ordreindgangen fra eksportmarkedet lå dog generelt set markant over ordreindgangen fra hjemmemarkedet.

Industriens produktion løftede sig samlet set med omtrent to procent i 2010 i forhold til 2009.

#### Udviklingen i industriens produktion 2008-10 (2005=100):



Kilde: Danmarks Statistik

Sammenlignes industriens produktion i fjerde kvartal 2009 med fjerde kvartal 2010, kan det ses, at produktionen løftede sig med omtrent 7 procent, mens produktionen i 4. kvartal 2010 lå omtrent 10 procent højere end det absolutte lavpunkt i 2009.

Årsagen til den relativt lille stigning på årsplan fra 2009 til 2010 skal findes i, at produktionen i starten af 2009 endnu ikke var nået ned på det lavpunkt, der markerede vendingen i løbet af 2009, samt at produktionen i slutningen af 2010 igen fik et knæk nedad.

Sammenlignet med 2008 lå produktionen i industrien ved udgangen af 2010 stadig omtrent 15 procent lavere. Det ses derfor også af statistikken, at der stadig var en del ledig produktionskapacitet i industrien ved udgangen af 2010.

Som følge af den økonomiske krise fik lønstignings-takten endnu en lille tak nedad i 2010. På DA-området steg lønningerne samlet set med omtrent 2,1 procent fra fjerde kvartal 2009 frem til fjerde kvartal 2010.<sup>1</sup> Dermed var lønstigningstakten ikke helt høj nok til at følge med udviklingen i forbrugerpriserne. Inflationen steg således med 2,8 procent i 2010. Til sammenligning var lønstigningstakten 2,3 procent på DA-området i 2009.

De moderate lønstigningstakter i 2009 og 2010 skal ses i lyset af relativt kraftigere stigninger i lønningerne i årene forud. I 2007 steg lønningerne på DA-området med 4,6 procent, mens de steg med 4,2 procent i 2008.

Lønstigningstakten var i 2010 på nogenlunde samme niveau som i udlandet. Lønstigningerne er i skrivende stund ikke opgjort for alle landene. I fremstillingssektoren var lønstigningerne dog højere i både Norge, Sverige og England, mens de i USA var på niveau med Danmark.

Finansministeriet forventer i sin Økonomiske Redegørelse fra december 2010, at de danske lønninger i 2010 stiger en kvart procent mere end i udlandet. Der er i skrivende stund endnu ikke opgjort tal for Tyskland, men Finansministeriet forventer, at Tysklands lønninger vil stige med omtrent to procent i 2010. Altså nogenlunde på niveau med Danmark.

På trods af den relativt ensartede udvikling i lønningerne i Danmark og i udlandet i 2010 ligger Dan-

<sup>1</sup> DA's konjunkturstatistik er kilden til løntallene. DA har opgjort lønstigningen i perioden til 2,5 pct., men mener, at den skal korrigeres ned med 0,4 pct., da der indgår bidrag fra multimedieskatten på 0,2 pct. samt en måleteknisk fejl på 0,2 pct.



marks lønninger højt i forhold til vores konkurrerende lande. Kun i Norge er industriens lønomkostninger højere end i Danmark.

#### Samlede lønomkostninger, fremstilling:

Land	Kr. pr. time (2008)	Pct.vis afvigelse fra Danmark
Norge	291	11
<b>Danmark</b>	<b>261</b>	<b>-</b>
Tyskland	246	-6
Østrig	243	-7
Belgien	240	-9
Finland	228	-14
Holland	226	-15
Sverige	221	-18
Frankrig	214	-22
Storbritannien	182	-43
USA	164	-59

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2010

Det giver dog ikke nogen mening at sammenligne udviklingen i lønninger uden samtidig at se på, hvordan produktiviteten udvikler sig. Efter i en række år at have haft en lavere produktivitsudvikling end i udlandet steg produktiviteten i Danmark i 2010 mere end i de fleste andre lande. I OECD havde Danmark den tredje højeste stigning i 2010.

Inden for industrien var der en nærmest eksplosiv stigning i produktiviteten. Fra 2009 til 2010 steg timeproduktiviteten med 12,6 procent. Til sammenligning var produktivitetsvæksten i industrien 0,1 procent i 2008-2009.

Væksten i produktiviteten blandt samtlige brancher i Danmark var 2,9 procent fra 2009 til 2010.





CO-industri  
Vester Søgade 12, 2.  
1790 København V  
Telefon 3363 8000  
Fax 3363 8099  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
e-mail [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)