

Årsrapport



INDUSTRI

2013

ÅRSRAPPORT 2013

Udgivet af CO-industri marts 2014

Tekst:

Arne Sørensen, Peter Rimfort, Jørn Larsen, Peter Faber, Michael Jørgensen, Linda Hansen, René Johansen, Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Carlo Søndergaard, Erik Bjørlik Hansen, Claus Krogh Hansen, Erik Mosegaard, Ole Larsen, Nadja Christy, Henrik Keinicke, Allan Lyngsø Madsen, Magnus Tolum Buus og Dorthe Kragh

Foto: Simon Lautrop s. 3, Lars Rønbøg s. 15, Peter Palle Skov s. 25 og 26 og arkiv øvrige

Layout og tryk: Rosendahls a/s

ISBN: 978-87-93174-02-3

CO-Meddelelse nr. 2014/020



CO-industri
Vester Søgade 12, 2
1790 København V
Telefon 3363 8000
www.co-industri.dk
e-mail co@co-industri.dk

Forord

Endnu et hektisk år er afsluttet. 2013 har været stærkt præget af optakten til overenskomstforhandlingerne 2014 med udvalgsarbejder, udredningsarbejder og forberedende arbejder.

I den forbindelse kan vi konstatere, at det ser ud til, at krisen er ved at klinge af. CO-industri er tilfreds med, at det går bedre økonomisk for industrien, men der er desværre fortsat alt for mange arbejdsløse industriansatte.

Der er dog fortsat ingen tvivl om, at industrien i den nærmeste fremtid i udpræget grad vil efterspørge kvalificeret og uddannet arbejdskraft.

Derfor forventer CO-industri sig også meget af den kampagne for at skaffe flere lære- og elevpladser i industrien, som vi blev enige med Dansk Industri om ved overenskomstforhandlingerne i 2012 og som i løbet af 2013 er faldet på plads og søsat i fjerde kvartal. Med besøg på 1.000 virksomheder håber vi, at flere virksomheder bliver inspireret til at give en ung eller to mulighed for at færdiggøre deres faglige uddannelse på en rigtig arbejdsplads. Det er afgørende nødvendigt, at vi får gjort noget ved optaget af lærlinge og elever på industriens område.

Men det er ikke kun de unge, som skal have mulighed for at tage en god uddannelse i industrien – også de mennesker, som allerede er på industriens arbejdspladser, er nødt til løbende at vedligeholde deres kvalifikationer.

Det er derfor også glædeligt, at 2013 har budt på en massiv fremgang for brugen af Industrien Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Cirka 70 procent flere har søgt om støtte fra IKUF i 2013 i forhold til året før.

Ligeledes er det godt at se en flot fremgang i mænds anvendelse af barsel. Her er mændenes andel af forældreorlov steget fra 17 procent i 2011 til 33 procent i 2013.

Der er således grund til at glæde sig over fremgangen i 2013, og CO-industri ser frem til 2014, hvor overenskomstfornyelserne er første punkt på en spændende dagsorden.

Rigtig god læselyst.

Arne Sørensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-industri Årsrapport 2013

FORORD	3	SAMARBEJDSOMRÅDET	25
		TekSam	25
CO-INDUSTRI 2013	5	Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	26
Regnskab	5	Lean	27
		Lønssystemer	27
ÅRET I CO-INDUSTRI	6	Praktikpladskampagne	27
		Ekstraordinær ligelønsindsats	28
UDVALGENE	7	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	29
Overenskomstudvalg	7	Europæiske Samarbejdsudvalg	30
Tillidsrepræsentantudvalg	8	Europæiske Selskaber	31
Ligestillings-, Social- og Familiepolitisk udvalg	9		
Støberitudvalg	10	INTERNATIONALT SAMARBEJDE	32
Pensionsudvalg	10		
Miljøudvalg	11	KOMMUNIKATION	34
Uddannelsesudvalg	11		
Industriens lønssystemudvalg	12	INDUSTRIENS BRANCHE- ARBEJDSMILJØRÅD	36
Maritimt udvalg	12		
Regionale industripolitiske udvalg	13	DEN ØKONOMISKE UDVIKLING	37
OVERENSKOMSTER M.M.	14	PUBLIKATIONER I 2013	40
Optaktsmøder	14		
Protokollater og aftaler	14		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	17		
DET FAGRETLIGE OMRÅDE	19		
Fagretlig behandling	19		
Faglig voldgift	19		
Tiltrædelsesaftaler	21		
Erstatningsferie	21		
Pension	23		
Uddannelsesfonde	23		
TRWEB	24		

CO-industri 2013

CO-INDUSTRI (CENTRALORGANISATIONEN AF INDUSTRI-ANSATTE I DANMARK) HAR I 2013 OTTE MEDLEMSFORBUND:

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

De otte medlemsforbund er i alt tilmeldt med 225.310 medlemmer (pr. 1. januar 2013). 1. august er 8.054 medlemmer af 3F, som er omfattet af Træets Overenskomst og Piano- og orgelbyggeroverenskomsten, tilmeldt til CO-industri. Og medlemstallet er således steget til 233.364.

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

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F's Industrigruppe.

CO-INDUSTRI'S FORRETNINGSUDVALG:

Claus Jensen	Dansk Metal
Mads Andersen	3F-Industri
Arne Sørensen	CO-industri
Henrik Kjærgaard	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F-Industri
Tina Christensen	3F-Industri
Simon Tøgern	HK/Privat
Marianne Vind Petersen	HK/Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Gita Grüning	Teknisk Landsforbund
Max Meyer	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Dybart	Serviceforbundet
Jørn Erik Nielsen	Malerforbundet

(Pr. 31. december 2013)

REGNSKAB

Regnskab for 2013 for CO-industri i hovedtal:

Indtægter	
Kontingent	35.861.696
Andre indtægter	13.321.436
Indtægter i alt	49.183.132
Udgifter	
Kontingent	4.269.457
Konferencer	1.685.334
Kurser	207.629
Møder	872.850
CO-Magasinet	2.658.683
Personaleomkostninger	22.927.057
Overenskomster, pjecer	623.741
Afskrivninger	406.507
Andre driftsudgifter	10.591.898
Omkostninger i alt	44.243.155
Resultat før finansielle poster m.m.	4.939.977
Finansielle poster	3.303.321
Resultat før foreningsskat	8.243.298
Skat af årets resultat	732.013
Årets resultat	7.511.285

CO-industris regnskab for 2013 viser indtægter på godt 49 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de otte medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2013 med samlede udgifter på cirka 44 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretslige møder og kontingenter.

Alle otte forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

Året i CO-industri

JANUAR

Det første af 11 "Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter" afholdes.

CO-industri, Dansk Industri og Lederne afholder det første af 10 Arbejdsmiljøroadshow 2013.

FEBRUAR

CO-industri overgår til udelukkende at udsende CO-Meddelelser digitalt.

CO-industri afholder konference for tillidsrepræsentanter og forbundsrepræsentanter om prekære ansættelser i industrien.

MARTS

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) får ny hjemmeside.

APRIL

Engelsksprogede versioner af industriens overenskomster offentliggøres på CO-industris hjemmeside. CO-industri afholder det første af 10 fyraftensmøder for tillidsrepræsentanter og andre interesserede om mulighederne for at vælge en repræsentant til bestyrelsen.

CO-industris Årsrapport 2012 udkommer. For første gang udkommer rapporten kun i elektronisk form. Sammen med Dansk Industri og Lederne gennemfører CO-industri i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) seks regionale møder, hvor der præsenteres praktiske redskaber, som virksomhederne kan bruge til at styrke deres indsats for bedre produktivitet, kvalitet og arbejdsmiljø.

MAJ

CO-industri afholder det første af to lean-kurser.

JUNI

TRWEB sættes i drift. Systemet håndterer anmeldelser og udbetaling af vederlag til tillidsrepræsentanter.

CO-industri afholder underviserkonference.

AUGUST

CO-industri og DI lancerer kampagne for flere praktikpladser i industrien i forbindelse med lanceringen af kampagnen "Hands-On".

SEPTEMBER

1. august indtræder 8.054 medlemmer af 3F, som er omfattet af Træets Overenskomst og Piano- og orgelbyggeroverenskomsten, i CO-industri.

OKTOBER

1. oktober er deadline for indsendelse af overenskomstkrav til CO-industri.

TekSams Årsdag 2013 afholdes i Odense.

Årets ESU-konference afholdes.

CO-industri og Dansk Industri indgår en køreplan for overenskomstforhandlingerne 2014.

I samarbejde med 3F-ligestilling og FIU-ligestilling afholder CO-industri en temadag om ligeløn på industriens område.

Formand for CO-industri Claus Jensen og næstformand Mads Andersen tager hul på otte optaktsmøder rundt i landet forud for overenskomstforhandlingerne 2014.

NOVEMBER

CO-industri afholder Topmøde for medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.

DECEMBER

Højesteret slår i en dom fast, at der ikke skal gives erstatningsferie til en medarbejder, som før ferielovens ændring i 2012 blev syg under sin ferie.

Udvalgene

OVERENSKOMSTUDVALG

CO-industris overenskomstudvalg er et underudvalg af Forretningsudvalget. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstspørgsmål og følge udviklingen mellem overenskomstforhandlingerne.

Udvalget har i 2013 afholdt fire møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet, lige som udvalget har fulgt udviklingen i faglige voldgifter. Desuden har udvalget drøftet en række spørgsmål, som er fremkommet efter overenskomstfornyelsen 2012.

Udvalget har gennem året fulgt arbejdet med at afslutte opgaverne i de sidste af de 10 udvalg, som blev nedsat i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2012. Herunder implementeringen af Vikardirektivet i Industriens Funktionæroverenskomst, som er faldet på plads i 2013.

Prekære ansættelser har været et stort emne i det forgangne år, hvor de er blevet drøftet grundigt. Udvalget har blandt andet diskuteret de problemstillinger, der blev rejst på en konference i februar for tillidsrepræsentanter og forbundsrepræsentanter om prekære ansættelser i industrien.

På baggrund af konferencen er der udarbejdet flere forslag fra forbundene, og de indgår nu i pakken til overenskomstforhandlingerne 2014. Afhængig af resultatet af OK2014 vil arbejdet med prekære ansættelser fortsætte i 2014.

Udvalget har desuden drøftet en række sager fra Lønmodtagernes Garantifond vedrørende konkurser, og udvalget har spillet ind med input til LO's arbejde med ændring af konkursloven.

Derudover har udvalget fulgt arbejdet med at tydeliggøre aftalen med DI om uddannelse i forbindelse



med arbejdsfordeling, ligesom arbejdet med at skabe en overenskomst for Oplevelsesindustrien er blevet fulgt.

Også lovgivningen om fleksjob er i årets løb faldet på plads, og udvalget noterer sig, at aftalen mellem CO-industri og DI vedrørende fleksjob nu er i kraft.

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2014 er i løbet af året blevet fulgt. Ligesom udvalget i det kommende år vil følge arbejdet med at gennemføre de udvalgsarbejder, der vil blive aftalt ved OK2014.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Jens Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Bjarne Mortensen	3F-Industri
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Jesper S. Sørensen	HK/Privat
John Dybart	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Arne Sørensen	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri
Peter Faber	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALG

Tillidsrepræsentantudvalgets opgaver er blandt andet at skabe bedre rammer og arbejdsbetingelser for tillidsrepræsentanterne, at fremme det tværfaglige tillidsrepræsentantarbejde, at udvikle erfarings- og videndeling om medlemsforbundenes tillidsrepræsentantarbejde samt at afholde tillidsrepræsentantkonferencer om aktuelle emner

Herudover har udvalget arbejdet med at opsamle viden og inspiration fra uddannelsesinstitutioner, sko-

ler og andre relevante samarbejdspartnere til brug for CO-industris tillidsrepræsentantarbejde.

Udvalget har igennem perioden afviklet møderne på skift i medlemsforbundene, hvor værtsforbundet har haft indlæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, kurser for tillidsrepræsentanter, organiseringsindsats m.m.

Denne nye mødeform har været en stor succes, idet der på tværs af forbundene har været en stor vidensdeling og gensidig inspiration til yderligere initiativer på tillidsrepræsentantområdet i de enkelte forbund.

Der er et ønske om og behov for, at flere medlemmer/medarbejdere på området bliver dækket af en tillidsrepræsentant. Derfor har udvalget diskuteret og er enige om, at der efter OK2014 skal igangsættes et arbejde med at få flere tillidsrepræsentanter, lige som muligheden for at blive omfattet af andre fagområders tillidsrepræsentant skal opprioriteres.

Der har været mange drøftelser om en øget indsats på organiseringssiden, og alle forbund har konkrete initiativer i gang, men på forskellige måder. Et fælles fokus er dog, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres, og at forbundene har dette med i deres tillidsrepræsentantuddannelse.

TekSam-kurset "Samarbejdskursus for tillidsvalgte" indgår nu som et fast dagsordenspunkt på udvalgs-møderne. Her har været drøftet, hvordan det sikres, at nye tillidsrepræsentanter deltager, og at kursets indhold altid er relevant for tillidsrepræsentanterne. Der har været en løbende revidering af kurserne efter blandt andre funktionærforbundenes ønsker.

Forbundene får løbende lister over tillidsrepræsentanter, der ikke har deltaget i TekSam-kurset. Og alle forbund har påtaget sig opgaven med at kontakte disse, så flest mulig af de nye tillidsrepræsentanter får rettet opmærksomheden mod kurset og deltager i det.

På kurset er der desuden igangsat en procedure med indsamling af navne på tillidsrepræsentanter, som



forbundenes blade kan bruge til yderligere markedsføring af kurset via konkrete artikler om disse.

Der er enighed om, at det er vigtigt, at navnene bruges til at fortælle om TekSam-kurset, men også til at vise, hvilke problemstillinger tillidsrepræsentanterne arbejder med ude på virksomhederne.

Der er samtidig igangsat et arbejde omkring synliggørelse af TekSams hjemmeside via forbundenes egne hjemmesider. I skrivende stund er dette sket i HK og Teknisk Landsforbund. Synligheden skal sikre, at tillidsrepræsentanterne i CO-industri-forbundene via denne indgang også kan være opmærksomme på TekSams ydelser.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Vibeke Ansbjerg	HK
Anja B. Weiss	Teknisk Landsforbund
Finn Johansen	Serviceforbundet
Erik Wiberg	Dansk Metal
Stig Pedersen	Dansk El-Forbund
Hanne Simonsen	3F-Industri
Tonny Olsen	Malerforbundet
Jan Hansen	Blik- og Rørarbejderforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

LIGESTILLINGS-, SOCIAL- OG FAMILIE-POLITISK UDVALG

Udvalget beskæftiger sig med ligestillings-, social- og familiepolitiske forhold på arbejdsmarkedet. I 2013 har fokus især været på spørgsmålet om det nu droppede regeringsinitiativ om øremærket fædreorlov, afholdelsen af konstituerende møder i kvinde- og ligestillingskomiteen i henholdsvis IndustriAll Global og IndustriAll Europe samt udmøntning af overenskomsternes bestemmelse om ligelønsstatistikker.

Udvalget har desuden i januar 2013 haft besøg af EU-parlamentariker Britta Thomsen (S), som fortalte om Europa-Parlamentets og EU-Kommissionens ligestillingsarbejde samt om sandsynligheden for, at ligelønsdirektivet og forslaget om kvoter og virksomhedsbestyrelser bliver genåbnet. I december 2013 har udvalget desuden haft møde med fem afdelingsrepræsentanter fra de respektive forbund, som var med til at diskutere barrierer og muligheder for at få individuelle ligelønssager frem i lyset. Udvalget fortsætter denne debat med afdelingerne i løbet af 2014.

Den 29. oktober afholdt udvalget, i samarbejde med 3F-Ligestilling og FIU-ligestilling, en konference om ligeløn inden for industriens område. Konferencen havde 42 deltagere fra henholdsvis Teknisk Landsforbund, HK, 3F, Dansk Metal og CO-industri. Konferencen omhandlede blandt andet erfaringerne med brug af ligelønsstatistikker og dialog om ligeløn på arbejdspladsen. Derudover offentliggjorde Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) på konferencen en undersøgelse, sponsoreret af 3F, om lønforskelle på timelønsområdet. Undersøgelsen hedder "Lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien. Medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde". Den kan downloades fra SFI's hjemmeside: www.sfi.dk

I 2014 vil udvalget fortsat have fokus på det faglige ligelønsarbejde. Herunder hvordan arbejdet med ligelønsstatistikker skrider frem, og hvordan det går med at få individuelle ligelønssager frem i lyset. Derudover vil udvalget sætte fokus på den nyligt oversatte ILO-guide, der handler om kønsneutral jobvurdering.



UDVALGETS MEDLEMMER:

Jannie Andersen	3F-Industri
Anne-Lise Nyegaard	Dansk Metal
Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Klara Hoffritz	HK/Privat
Nadja Christy	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

STØBERIUDVALG

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.

Med baggrund i udvalgets opgaver er der i 2013 holdt tre udvalgsmøder. Der er ansøgt og bevilget en støberikonference, som afholdes i maj 2014.

Udvalget har igennem hele 2013 drøftet og fulgt det meget lave aktivitetsniveau på efteruddannelse og manglen på undervisere. Der er taget initiativet til at nedsætte et brancheudvalg med repræsentanter fra arbejdsgivere og arbejdstagere.

Der er også i 2013 blevet arbejdet på at få synliggjort støberiuuddannelsen over for virksomhederne og tillidsrepræsentanterne. Ved indgangen af 2012 var tre lærlinge i lære som støberitekniker, og ved udgangen af 2013 er der seks lærlinge, men der er fortsat brug for flere.

Støberiuudvalget har besøgt støberiet C.C. Jensen A/S i Svendborg og TH. Jensen Modelfabrik A/S i Ringe, hvor der var møde med ledelsen, faglige repræsentanter og rundvisning på virksomheden.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Jens Peter Christensen	3F-Industri
Michael Sanderson	3F-Industri
Ole Bej	3F-Industri
Arne Petersen	Dansk Metal
Torben Andresen Lindhardt	Dansk Metal
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

PENSIONSUDVALG

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

Pensionsudvalget har fulgt arbejdet omkring protokol 20 fra overenskomstfornyelsen i 2012. Udvalget har afsluttet sit arbejde i september 2013 med en udvalgsrapport, hvor det indstilles, at en ny samlet Industriens Overenskomst § 34 og en ny samlet Industriens Funktionæroverenskomst § 8 indgår i overenskomstfornyelsen 2014.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer i oktober 2013 er 160.370.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Jens Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Joan Alsing	Industriens Pension
Karen Poulsen	Teknisk Landsforbund
Kasper Palm	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK/Privat
Stig Søllested	Blik- & Rørarbejderforbundet
Tina Christensen	3F-Industri
Toni Rytgård	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

MILJØUDVALG

Miljøudvalgets opgave er blandt andet at drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet (AMR), at koordinere arbejdet i Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) og formidle forbundenes synspunkter, at koordinere arbejdet i det fælles miljøudvalg med DI, at deltage i løsning af uoverensstemmelser om arbejdsmiljøforhold på virksomheder, der er omfattet af CO-industris overenskomster samt at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Udvalget har i 2013 drøftet I-BARs arbejde med at udarbejde en ny strategiplan for 2014-2016, da den hidtidige udløb ved udgangen af 2013. Den nye strategi for I-BAR vil betyde, at der de kommende tre år vil blive sat ekstra fokus på formidling af materialer udviklet i regi af I-BAR – det være sig nye som ældre materialer. Endvidere vil der hvert år blive fokuseret på et af de tre nationale fokusområder. I 2014 er der særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Miljøudvalgets medlemmer har i 2013 taget fat på at drøfte mulighederne for udvalgets fremtidige indsatsområder, da der ikke har været mange konkrete

sager at forholde sig til. Disse drøftelser vil fortsætte i 2014.

I forbindelse med at AMR skal evaluere resultaterne af de ændringer af Arbejdsmiljøloven, som blev foretaget i 2010, har Miljøudvalget drøftet de erfaringer, som man har indhøstet om virksomhedernes måde at forvalte bestemmelserne om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Der er fremsendt materialer til LO om sager, der er ført i det fagretlige system, hvor virksomhederne efter forbundenes opfattelse har tilsidesat lovens intention. Udvalget afventer nu LO's videre ageren i forhold til AMR.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Steffen Hansen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Ole Jespersen	3F-Industri
Flemming Lassen	3F-Industri
Jesper Schmidt Sørensen	HK/Privat
Lene Christiansen	Dansk El-Forbund
Michael Jørgensen	CO-industri
Keld Høgh	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

UDDANNELSESUDVALG

Udvalgets arbejde er primært fokuseret på uddannelsespolitiske og overenskomstmæssige uddannelsesforhold med relation til industrien, herunder forhold som relaterer sig til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Udvalget orienteres løbende om aktuelle IKUF-forhold og drøfter tiltag og input til IKUF. Og i 2013 har udvalget med glæde noteret sig den positive udvikling i antallet af ansøgninger til IKUF.

Praktikpladssituationen er et tilbagevendende tema sammen med behovet for at tiltrække unge til er-

hvervsuddannelserne specielt i industrien. Her har kampagnen "Hands-On" været drøftet, og kampagnen bliver fulgt, så længe den løber.

På udvalgs møderne drøftes indsatsen med at besøge 1.000 virksomheder, hvoraf CO-industri skal besøge de 500. Besøgene er nu i gang, og udvalget vil følge udviklingen. Resultatet skulle gerne blive, at flere virksomheder tager elever/lærlinge ind, så flere unge får mulighed for at færdiggøre en uddannelse inden for industrien.

De uddannelsespolitiske diskussioner har i perioden været knyttet til specielt den kommende revision af erhvervsuddannelserne og regeringens vækstplan, der blandt andet indeholder en milliard kroner til Voksen- og Efteruddannelse (VEU).

Det er afgørende vigtigt, at erhvervsuddannelsesreformen får skabt et bedre grundlag for gode og attraktive uddannelser, som gør, at flere unge får lyst til at gå den vej.

På nordisk og europæisk plan arbejder udvalget med den uddannelsespolitiske sociale dialog.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Per Påskesen	Dansk Metal
Pia Maul Andersen	3F-Industri
Conny Larsen	HK/Privat
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Birgitte G. Schwendsen	Teknisk Landsforbund
Peter Rimfort	CO-industri
Erik Mosegaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

INDUSTRIENS LØNSYSTEMUDVALG

Industriens lønsystemudvalg består af repræsentanter fra forbundene og CO-industri samt DI. Udvalget aftaler tiltag inden for lønsystempolitikken samt hol-

der øje med, hvad der sker med lønsystemer i virksomhederne.

Der har været afholdt to ordinære møder med forbundene og DI i løbet af 2013. Der arbejdes fortsat i udvalget med en øget fokus på funktionærlønsystemer.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Hanne Simonsen	3F-Industri
Henrik Lunde Jensen	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK/Privat
Otto Aagaard Nielsen	DI
Nils Kaasing	DI
Steen Nielsen	DI
Søren Johannesen	DI
Claus Krogh Hansen	CO-industri
Nadja Christy	CO-industri
Peter Faber	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

MARITIMT UDVALG

Maritimt udvalg har fokus på arbejds- og ansættelsesforhold i hele det maritime område, hvor medlemmer af fagforbundene i CO-industri arbejder.

Udvalget har på møder i april og oktober diskuteret muligheder og udfordringer for den maritime branche i Danmark.

I forbindelse med årets første møde, som blev afholdt på H.J. Hansen Genvindingsindustri i Odense, fik udvalget et indtryk af mulighederne for genindvinding i Danmark. Virksomheden genindvinder blandt andet en stor del maritimt udstyr. Dette sker under ordentlige forhold for såvel miljøet, de ansatte som det omgivende samfund. Der er optimisme i sektoren, og der er gode muligheder for vækst og dermed nye arbejdspladser.



Udvalget er fortsat optaget af sektorens muligheder og udviklingspotentiale. Derfor har udvalget arbejdet med "Det blå Danmark" og regeringens vækstplan. Det spænder lige fra genindvinding og udvikling af bæredygtig søfart som transportform til udvikling af havne, montørordningen, offshore, sikkerhed, uddannelse, nye materialer og meget mere. Sammen med Rederiforeningen og Danske Maritime afholdt CO-industri i november en stor og velbesøgt konference i Landstingssalen på Christiansborg. Her var der indlæg fra organisationer, virksomheder og politikere. Også her blev regeringens vækstplan drøftet, og konferencen understregede, at vi har at gøre med en sektor med udviklings- og vækstmuligheder.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Henrik Kjærgaard	Dansk Metal
Henry Andersen	3F-Industri
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Jacob M. Christiansen	Teknisk Landsforbund
Henrik Stilling	Dansk Metal, Hovedstaden
Lars H. Hansen	Dansk Metal, Fyn
Jørn E. Larsen	Dansk Metal, Nordjylland
Erik Jensen	3F, Nordøst Vendsyssel
Jan Johansen	MF
Allan L. Madsen	Dansk Metal
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2013)

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 arbejdspladser i industrien. Det sker ved at skabe interesse og forståelse for industriens vilkår blandt politikere, myndigheder,

medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Der blev afholdt 30 udvalgs møder i 2013 – stort set samme antal som i 2012, hvor der blev afholdt 28 udvalgs møder. Herudover har der været et ekstra højt aktivitetsniveau i RIPU'erne i forbindelse med kommunalvalget.

De senere år har uddannelse stået øverst på dagsordenen i RIPU'erne. Særligt rekruttering af dygtige unge til industriens uddannelser har været i centrum for dialogen med politikere og samarbejdet med skoler og uddannelsesvejledere. Også i 2013 har flere RIPU afholdt møder eller fællesarrangementer med uddannelsesvejledere om vejledningsindsatsen i folkeskolen.

I august lancerede DI sammen med HK/Privat, 3F og Dansk Metal det treårige fremstød "Hands-On", som skal fremme optaget på de faglige uddannelser gennem en masse aktiviteter for folkeskoleelever, lærere, vejledere, forældre og virksomheder. De fleste RIPU har skrevet indlæg i de regionale aviser for at fortælle om fremstødet og vigtigheden af flere faglærte.

De senere års økonomiske krise har sat fokus på den regionale beskæftigelse i RIPU'ernes arbejde. Både i forhold til arbejdsløshedsinitiativer og i forhold til vækstinitiativer, som kan fastholde og skabe nye lokale produktionsarbejdspladser.

Størstedelen af RIPU'erne afholdt offentlige debatmøder i forbindelse med efterårets kommunalvalg, hvor de lokale spidskandidater diskuterede erhvervs-, arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik. For første gang stod beskæftigelse øverst på dagsordenen til et kommunalvalg, og debatmøderne var generelt velbesøgte og fik god synlighed i de lokale medier.

Overenskomster m.m.

OPTAKTSMØDER

Som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2014 har CO-industri i oktober og november afholdt otte optaktsmøder over hele landet for tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter.

Cirka 800 interesserede deltog i møderne, hvor der var mulighed for at møde formand for CO-industri Claus Jensen og næstformand Mads Andersen og drøfte de kommende forhandlinger om nye overenskomster i industrien.

På møderne gennemgik de to forhandlere de temaer, som kunne komme på forhandlingsbordet, og de fremmødte kunne fortælle om deres ønsker og forventninger til forhandlingerne.

Blandt de emner som var på bordet på møderne var bedre muligheder for videre- og efteruddannelse samt bedre beskyttelse mod misbrug af vikarsætninger i virksomhederne.

Den gode og konstruktive diskussion på møderne er en vigtig ballast for formandskabet at have med, når de sætter sig til forhandlingsbordet for at skabe fornyelser af overenskomsterne. Og møderne gav Claus Jensen og Mads Andersen et godt indblik i, hvor tillidsrepræsentanterne på industriens arbejdspladser mener, at der er plads til forbedringer, og hvordan deres arbejde kan lyses gennem fornyelse af overenskomsterne.

PROTOKOLLATER OG AFTALER

I løbet af 2013 er CO-industri og DI blevet enige om otte protokollater, som knytter sig til industriens overenskomster eller aftaler indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Industriens Funktionæroverenskomst – implementering af Vikardirektivet

I forlængelse af CO-industris Meddelelse nr. 2011-052 og det ved overenskomstfornyelsen 2012 indgåede protokollat nr. 45 har CO-industri og Dansk In-

dustri gennemført drøftelser om implementering af vikarbureaureglerne på Industriens Funktionæroverenskomst efter Beskæftigelsesministeriets fremsendelse af lovforslag vedrørende implementering af Vikardirektivet i Danmark fremsat i offentlig høring 18. marts 2013.

Det er nu lykkedes for parterne at opnå enighed om et protokollat, hvori det fremgår, at vikarer der udsendes fra et vikarbureau, som er medlem af DIO-1 ved DI, til brugervirksomheder for at udføre arbejdsopgaver dækket af Funktionærlovens faglige gyldighedsområde, fremover gennem vikarbureauet vil være omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst i sin helhed.

Samt at der for vikarbureauer, som er medlem af DIO-1 ved DI, omfattet af eksisterende overenskomst for vikarer under Funktionærlovens gyldighedsområde foretages tilpasningsforhandling inden den 28. februar 2014 med det formål at overgå til Industriens Funktionæroverenskomst efter reglerne i § 2.

På linje med den implementeringsaftale, som blev indgået august 2011, finder aftalen anvendelse fra samme dato som ikrafttræden af lov om Vikardirektivets retsstilling ved udsendelse fra et vikarbureau, hvilket forventes at ville være endelig afsluttet inden sommeren 2013.

Når lovgivningen er vedtaget, træder Dansk Industri og CO-industri sammen med henblik på at vurdere, om forudsætningerne for nærværende aftale er opfyldt.

(CO-Meddelelse nr. 2013/020)

Protokollat – aftale om fleksjob

CO-industri har i CO-Meddelelse nr. 2012/060 orienteret om, at der mellem parterne Dansk Industri og CO-industri er indgået aftale om fleksjob i forlængelse af den indgåede politiske aftale mellem regeringspartierne, Venstre, konservative og Liberal Alliance om reform af fleksjob af 30. juni 2012.

Parterne har drøftet, hvorvidt forudsætningerne for aftalen af 29. august 2012 kan anses som opfyldt ved den nye lovgivning om fleksjob og har i enighed konstateret, at forudsætningerne samlet set kan betragtes som opfyldt, og at parternes aftale af 29. august 2013 er trådt i kraft.

(CO-Meddelelse nr. 2013/043)

Vikardirektivet – Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst

I forlængelse af vores aftale om ikraftsættelse af Industriens Funktionæroverenskomst for vikarbureauer og sikring af de heri værende vikarers overenskomstdækning er parterne enige om, at lovens vedtagelse den 30. maj 2013 opfylder samtlige forudsætninger, og at aftale af 22. marts 2013 træder i kraft samtidig med lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau.

Vi er derfor enige med Dansk Industri om, at vores protokollat om overenskomstens ikraftsættelse for vikarbureauer er gældende og dette med virkning fra 1. juli 2013, hvor loven træder i kraft.

(CO-Meddelelse 2013/045)

Protokollat – I-FOK – § 1 stk. 4

CO-industri aftalte ved OK-fornyelsen 2012 et protokollat omkring ny bestemmelse i I-FOK under § 1 stk. 4, hvor vi kodificerede håndværkergruppens mulighed for at være omfattet af I-FOK, når disse medarbejdergrupper udførte arbejde under Funktionærloven. Parterne har drøftet denne kodificering og er enige om, at der er behov for yderligere en kodificering, idet ordlyden i det i 2012 gennemførte protokollat kunne forstås således, at medarbejdere for at blive omfattet af bestemmelsen skulle have været ansat på IOK forud for omfattelse af I-FOK.





Dette har aldrig været tilsigtet, og bestemmelsen ændres således nu, så vi ikke længere har dette forhold gældende, og således at medarbejdere kan ansættes i disse jobtyper og samtidig være omfattet af I-FOK. Det er selvfølgelig afgørende vigtigt, at der ikke er skabt et hul, hvor en medarbejdergruppe kan falde uden for overenskomstdækning. Dette hul har vi nu fået lukket.

Endvidere er det aftalt, at disse medarbejdergrupper i lighed med HK-området og laborantområdet omfattes af I-FOK § 11 stk. 6.

(CO-Meddelelse 2013/050)

Protokollat – uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling

I forhold til IKUF og arbejdsfordeling aftaltes det ved OK-fornyelsen 2012, at der kunne etableres en uddannelsesindsats på op til halvdelen af fordelingsugerne ved arbejdsfordeling. En bestemmelse, som begge vores overenskomster er omfattet af, selvom der ikke kan etableres arbejdsfordeling på I-FOK.

Ordningen betyder som bekendt, at medarbejdere modtager deres fulde løn, og at virksomheden modtager tilskud fra fonden på 85 procent af lønnen.

Der har i den forbindelse været nogle uoverensstemmelser mellem DI og CO om forståelsen af denne nye mulighed, hvor det var DI's opfattelse, at der skulle være tale om ledighed i forbindelse med en arbejdsfordeling, før ordningen kunne bringes i anvendelse. Efter flere drøftelser med DI herom, er parterne enige om at udtrykke en fælles forståelse om, at det ikke er nødvendigt – altså en aftale om, at al ledighed i en arbejdsfordeling kan erstattes af uddannelse, således at der reelt ikke etableres en arbejdsfordelingsordning. Det er i den forbindelse aftalt, at virksomheden forbruger sin overenskomstmæssige ret til arbejdsfordeling under en sådan ordning, men at dette til gengæld ikke forhindrer en lokal aftale efter § 8 stk.

7 i IOK om en forlængelse af en eksisterende arbejdsfordelingsperiode med op til 13 uger.

Endvidere er der aftalt visse øvre forbrugsrammer, og i den forbindelse skal vi gøre opmærksom på, at det er virksomhedens tilskud, som nedsættes fra 85 procent til 75 procent, og ikke medarbejdernes løn under uddannelse.

(CO-Meddelelse 2013/051)

Organisationsaftale – oplevelsesindustrien

CO-industri og DI har i forlængelse af Protokollat nr. 5 om underholdnings- og forlystelsesbranchen indgået en Organisationsaftale for oplevelsesindustrien.

Aftalen bygger på den aftale, vi hidtil har haft med oplevelsespakken på Danfoss Universe på Als.

Vi skal gøre opmærksom på, at der p.t. ikke er nogen virksomheder omfattet af det nye regelsæt, idet det fremgår af aftalens § 7, at der ved omfattelse af regelgrundlaget skal foretages en tilpasningsforhandling, således at vi sikrer, at særlige forhold kan tilgodeses i de enkelte virksomheder.

Organisationsaftalen er med ikrafttrædelse pr. 2. september 2013.

(CO-Meddelelse 2013/068)

Protokollat – Redigering af IOK § 49 og IFOK § 24 – frister i faglig voldgift

CO-industri og Dansk Industri har i forbindelse med deres almindelige evalueringsarbejde omkring gennemførelse af faglige voldgifter konstateret, at de i IOK § 49 stk. 4 og IFOK § 24 stk. 4 værende frister for aflevering af skrifter synes at være så stramme, at vi i en række faglige voldgifter har set dokumenter fremlagt på selve voldgiftsdagen.

Parterne er enige om, at dette er uhensigtsmæssigt, og har derfor aftalt, at samtlige frister for aflevering af skrifter i faglige voldgifter forlænges med fem arbejdsdage.

Denne enighed er udtrykt i et protokollat om redigering af IOK § 49 og IFOK § 24 aftalt den 27. september 2013.

Protokollatet træder i kraft pr. 27. september 2013 og finder anvendelse på faglige voldgifter, som på denne dato ikke er berammet til retsmøde.

Der er endvidere enighed om, at protokollatet indføres i overenskomsten ved næste overenskomstfornyelse som en teknisk redigering. Protokollatet vil således blive gentaget i forbindelse med OK-fornyelsen 2014 og indgå i det samlede resultat.

(CO-Meddelelse 2013/069)

Dong Energy – Overenskomstfornyelsen 2014

CO-industri har efter sædvanlig praksis indgået protokollat med DI vedrørende arbejde på platforme på den danske kontinentalsokkele for Dong Energy-ansatte offshore-medarbejdere.

Det er aftalt, at fornyelse af overenskomst afventer parternes hovedfornyelse på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt at man inden otte dage efter et forlig på hovedområdet søger at afslutte forhandlingerne vedrørende fornyelse af overenskomsten.

Det er naturligvis sådan, at en del af de allerede indsendte overenskomstkraav for så vidt angår Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst samt de mellem parterne værende Organisationsaftaler til en vis grad dækker også denne overenskomst. Der kan dog være særlige vilkår, som kræver en særskilt stillingtagen.

(CO-Meddelelse 2013/072)

Danfoss Universe – Overenskomstfornyelsen – 2014

CO-industri har efter sædvanlig praksis indgået protokollat med DI vedrørende Danfoss Universe.

Det er aftalt, at fornyelse af overenskomst afventer parternes hovedfornyelse på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst,

samt at man inden otte dage efter et forlig på hovedområdet søger at afslutte forhandlingerne vedrørende fornyelse af overenskomsten.

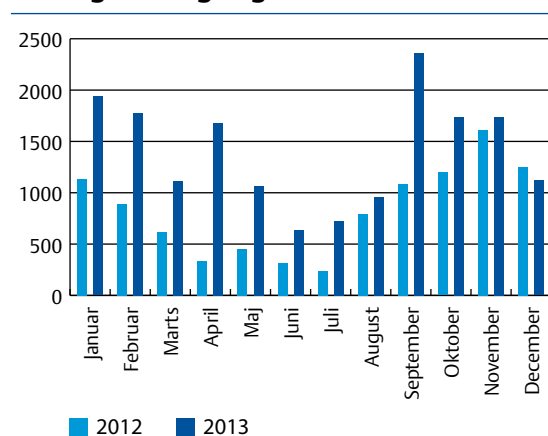
Det er naturligvis sådan, at en del af de allerede indsendte overenskomstkraav for så vidt angår Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst samt de mellem parterne værende Organisationsaftaler til en vis grad dækker også denne overenskomst. Der kan dog være særlige vilkår, som kræver en særskilt stillingtagen.

(CO-Meddelelse 2013/073)

INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

2013 blev travlt for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Aktiviteterne blev kraftigt øget sammenlignet med 2012. Fra cirka 10.000 ansøgninger i 2012 til cirka 17.000 ansøgninger i 2013 er aktiviteten steget med omkring 70 procent.

Modtagne ansøgninger IKUF 2012-2013



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



En del af forklaringen på stigningen i modtagne ansøgninger skal findes i de ændringer, der blev besluttet ved overenskomstforhandlingerne i 2012, samt i at CO-industri's medlemsforbund har ydet en stor indsats for at oplyse medlemmerne om mulighederne for at bruge IKUF.

Fra oktober 2012 blev det muligt at få forudbetalt kursusafgiften, så man ikke selv skal lægge ud for kursusgebyret. Det er en lettelse – specielt for de medlemmer, der har søgt de lidt dyrere kurser. Samtidig blev det muligt at aftale IKUF-understøttet uddannelse under en arbejdsfordeling. Denne mulighed afskærer ikke den enkelte fra den selvvalgte uddannelse.

I 2013 blev der desuden aftalt en tydeliggørelse i muligheden for at bruge IKUF-uddannelse under arbejdsfordeling. Uddannelse kan nu fuldt erstatte ledighed i en arbejdsfordeling. Dette er betinget af, at alternativet er arbejdsfordeling eller afskedigelser. Virksomheder, der ønsker at bruge denne mulighed, skal dokumentere dette. Der er sat en begrænsning i brugen af denne mulighed, så den ikke "tømmer" muligheden for selvvalgt uddannelse.

Fra 1. januar 2013 blev det også muligt at akkumulere ikke afholdt uddannelse. Det betyder, at man kan tage ikke-brugte rettigheder med sig fra de forudgående to år. Man bruger den "ældste" uddannelse først.

I foråret blev IKUFs nye hjemmeside taget i brug. Den har til formål at gøre det nemmere for brugerne at bruge siden, ligesom den skal lette arbejdet i IKUFs sekretariat med at administrere udbetalinger m.m. på de mange kursusansøgninger, der behandles.

Sidst på året blev den nye hjemmeside evalueret. Der er gennemført en brugerundersøgelse blandt dem, der har brugt hjemmesiden, og efterfølgende har den været drøftet blandt IKUF's parter. Hjemmesiden bliver jævnligt gennemgået, og der vil løbende blive foretaget forbedringer med henblik på at sikre den fornødne funktionalitet.

Et mindre antal virksomheder benytter muligheden for selv at administrere deres IKUF-midler.

Det fagretlige område

FAGRETLLIG BEHANDLING

Visse sagstyper under det fagretlige område er blevet væsentlig "tungere" end tidligere, idet der stilles større krav til dokumentation og beregning af eventuelle krav.

Især sager, som angår udenlandsk arbejdskraft (bilag 8-sager), og sager vedrørende vikarers løn- og arbejdsforhold inden for overenskomsternes område har stillet store udfordringer i 2013.

Der er gennem året udviklet modeller til beregning af efterbetalingskrav, ligesom der gennem hele året er forhandlet med DI for at få afdækket, hvilke former for dokumentation der skal gives, og hvem der er forpligtet til at fremskaffe denne dokumentation.

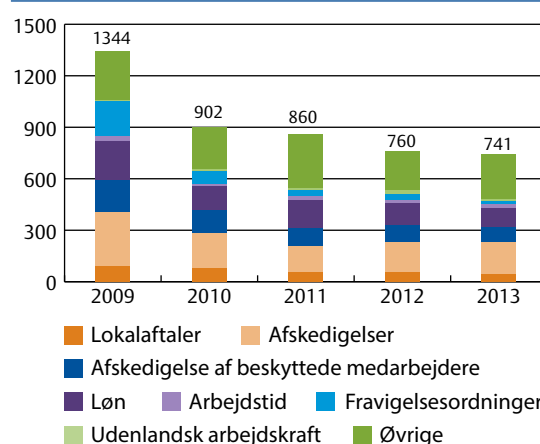
Dette arbejde fortsættes, og det forventes, at der opnås enighed om nogle rammer, som kan gøre det nemmere og hurtigere at få dokumenteret de to ovennævnte sagstyper.

Generelt er antallet af sager stagnerende i forhold til 2012, men blandt andet på grund af sammenlægning af medlemsforbund er der sket en stigning i antallet af enkeltforbundssager, som modsvares i et fald af flerforbundssager (CO-sager). Således er mængden af det forberedende arbejde stigende, mens de faglige medarbejdere har deltaget i lidt færre sager.

I de enkelte sagstyper er der ikke sket den store forskydning i forhold til 2012. Således er antallet af sager om afskedigelser og sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere uændret.

Et fald på cirka ti procent ses i sager omhandlede lokalaftaler og kutymers samt i sager vedrørende løn. Overenskomsternes muligheder for at fravige visse bestemmelser er i 2013 kun anvendt i meget begrænset omfang. CO-industri har kun modtaget 20 aftaler, og heraf omhandler størsteparten udvidet anvendelse af Industrien Overenskomsts bestemmelser om arbejdsfordeling.

Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2009-2013:



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

FAGLIG VOLDGIFT

En fagretlig sag starter som udgangspunkt med en lokal forhandling, hvorefter der afholdes mæglingssmøde og organisationsmøde, før en sag kan videreføres til en faglig voldgift.

Af statistikken under fagretlig behandling fremgår det ikke, på hvilket niveau i møderækken den fagretlige behandling afsluttes, og mængden af møder i gennemsnit pr. sag er således ikke synligt.

I forbindelse med begæring af en faglig voldgift kan der forlanges afholdt et forhandlingsmøde. Denne model anvendes i dag stort set i alle sager, der begæres til voldgift, hvad enten sagen stammer fra en fagretlig behandling eller er henvist fra Arbejdsretten. Sker begæring af den faglige voldgift i forlængelse af en fagretlig behandling, er der behov for et omfattende udredningsarbejde forud for forhandlingsmødet i modsætning til i sager henvist fra Arbejdsretten, hvor der oftest foreligger en udveksling af processkrifter mellem LO og DA.



En meget stor andel af sager, der kommer til forhandlingsmøde, løses ved forlig. Der er således kun behandlet fem sager ved faglig voldgift i 2013:

Betaling for kurser under opsigelse

En medarbejder søger, i forbindelse med sin afskedigelse, uddannelse efter bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 25 stk. 7.

Medarbejderen har ansøgt om et kursus, som koster 18.500 kroner, og den faglige voldgift skulle tage stilling til, om kursusprisen oversteg, hvad virksomheden var forpligtet til at betale.

CO-industri var af den opfattelse, at medarbejderen var berettiget til kurset, medens DI mente, at medarbejderen var berettiget til et antal selvvalgte kurser af højst to ugers varighed og med en udgift for arbejdsgiveren på samme niveau, som hvis der var tale om deltagelse i et AMU-kursus.

Dommeren nåede frem til, at overenskomstens tekst berettiger en medarbejder til: "arbejds-mæssigt relevante kurser for den pågældende, som varer højst to uger, og som den pågældende kan deltage i med en udgift for arbejdsgiveren nogenlunde på niveau med, hvad deltagelse i AMU-kurser i op til to uger koster".

Beregning af pensionsbidrag – ferietillæg

I en anden sag var der opstået en uenighed om, hvorvidt der skulle beregnes pensionsbidrag af ferietillæg til medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår, som får løn under ferie.

I overenskomsten angives, at der skal beregnes pension af "den A-skattepligtige lønindkomst".

DI var af den opfattelse, at der ikke skulle beregnes pension af ferietillæg, og at overenskomstparterne havde gjort endeligt op med denne problemstilling, idet parterne i "Vejledning – Indberetning af indbetaling til Industriens Pension" havde oplyst de løndelev, som skal pensionsberegnes, og her fremgår ferietillæg ikke.

Opmanden finder, at den nævnte vejledningsopremsning af elementer, der skal beregnes efter, er udtømmende, og at begrebet "ferietillæg" ikke falder ind under hverken begrebet "månedsløn" eller "feriegodtgørelse". Der skal således ikke beregnes pension af ferietillæg.

Twist om, hvorvidt Industriens Overenskomst bilag 8 indebærer et hæftelsesansvar

Sagen drejer sig om, hvorvidt der i bilag 8 om udenlandsk arbejdskraft indeholdes et pengekrav over for en dansk DI-medlemsvirksomhed til overholdelse af løn og arbejdsvilkår over for udenlandske medarbejdere, som er udsendt af en ikke-medlemsvirksomhed. Det var CO-industris opfattelse, at medlemsvirksomheden hæfter for pengekrav, når der udføres arbejde inden for byggeri- og elevatormontage med anvendelse af udenlandsk arbejdskraft.

Af bilag 8 fremgår, at overenskomsten samt de på medlemsvirksomheden gældende lokalaftaler og kutymer skal overholdes.

Det var DI's opfattelse, at bilag 8 ikke indebærer et hæftelsesansvar, og at et sådant ville være i strid med EU-retten.

Sagens opmænd anfører, at overenskomstparterne er enige om, at overenskomstens bestemmelser samt eventuelle lokalaftaler og kutymer skal overholdes ved arbejde, der udføres af udstationerede udenlandske arbejdstagere inden for byggeri. Det fremgår dog ikke af bilag 8, hvem der er ansvarlig for overholdelse af denne pligt, og derfor kan et hæftelsesansvar for den danske virksomhed ikke udledes heraf.

I øvrigt finder opmændene, at et hvervgiveransvar, der alene gælder i forhold til udenlandske tjenesteydelser, vil stride imod EU-retten.

Sundhedsforsikring

Sagen handler om, hvorvidt virksomheden kan fastholde en obligatorisk, ensidigt indført sundhedsforsikring, efter at der er sket ændringer i skattelovgivningen pr. 1. januar 2012, som medfører, at værdien af sundhedsordningen bliver skattepligtig, og således medfører en lønnedgang for medarbejderne.

CO-industri gjorde gældende, at ledelsesretten ikke kunne udstrækkes til, at en virksomhed kunne fastholde en ensidigt indført ordning, når senere ændringer i skattelovgivningen medførte, at der skete en egentlig forringelse af lønnen ved fastholdelse af ordningen.

Opmanden når frem til, at ordningen oprindelig var indført som et personalegode uden protester fra medarbejderside, og at skattemæssige ændringer ikke har umiddelbar indflydelse på eksisterende personalegoder.

I den konkrete sag beskattes medarbejderne årligt med 1.445,70 kroner, og opmanden finder, at dette beløb ikke kan anses for en urimelig stor økonomisk byrde. Opmanden henviser her til et proportionalitetsprincip, som dog ikke nærmere defineres, men som giver udtryk for, at der med ledelsesretten ikke gives åbne rammer for, hvilke økonomiske byrder der kan pålægges medarbejderne gennem ensidigt indførte ordninger.

Bortvisningssag

I den femte voldgift var en medarbejder blevet bortvist efter at have tilegnet sig personfølsomme oplysninger fra firmaets data. Medarbejderen var af den opfattelse, at tilegnelsen var legitim i forhold til det mål, han havde haft med de tilegnede data.

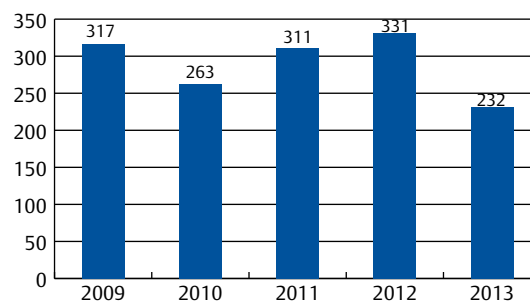
Uanset medarbejderens personlige målsætning med dataene fandt opmanden, at den erkendte tilegnelse i sig selv var tilstrækkeligt grundlag for bortvisningen.

TILTRÆDELSESAFTALER

Hvor der i perioden 2010 til 2012 var en fortsat stigning i antallet af indgåede tiltrædelsesaftaler, er der i 2013 sket et fald på knap 30 procent i forhold til 2012. Det kan være udtryk for, at de sidste års intensive arbejde med at opnå tiltrædelsesaftaler har "mættet" markedet, men der vil altid være virksomheder, der fortjener et besøg af de lokale afdelinger, hvor de kan præsenteres for kravet om en lokaloverenskomst eller en tiltrædelsesaftale.

Overenskomstudvalgets projekt med opdatering af register over allerede eksisterende tiltrædelsesaftaler har vist sig at være meget arbejdskrævende. Arbejdet med at indsamle data vil derfor fortsætte i 2014.

Antal påbegyndte tiltrædelsesaftaler 2009-2013:



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

ERSTATNINGSFERIE

I 2012 påbegyndte CO-industri en sag omhandlende erstatningsferie til et medlem af Dansk Metal, som var blevet syg efter at have påbegyndt sin ferie. CO-industri anlagde sagen med baggrund i en kendelse fra EU-domstolen, der fastslår, at retten til erstatningsferie er uafhængig af, om sygdommen indtræffer før eller efter feriens påbegyndelse.

Sagen bliver på grund af sit principielle indhold anlagt direkte ved Østre Landsret. Domstolen giver i en dom i juni 2012 CO-industri medhold i, at medlemmet i den konkrete situation var berettiget til at modtage erstatningsferie efter dagældende ferielov, selv om sygdommen indtrådte, efter at ferien var påbegyndt. Østre Landsret slår fast, at dagældende ferielov måtte fortolkes EU-konformt i overensstemmelse med EU's arbejdstidsdirektiv.

Blandt andet som konsekvens af denne sag bliver ferieloven ændret med virkning fra 1. maj 2012, således at ferieloven nu giver ret til erstatningsferie ved sygdom såvel efter som før feriens påbegyndelse, således at de fire ugers ferie er beskyttet af EU-direktivet. Det er efter den nye ferielov fortsat medlemmets egen risiko for så vidt gælder den femte ferieuge.

DI vælger at anke dommen til Højesteret, som den 18. december 2013 kommer frem til, at reglen om

EU-konform fortolkning ikke kan strækkes til at fortolke ferieloven direkte mod den nationale lovs ordlyd.

CO-industri har endvidere anlagt sag mod Beskæftigelsesministeriet for fejlagtig implementering af EU-direktivet i ferieloven med påstand om, at staten herved har pådraget sig erstatningsansvar over for de borgere, som er blevet forhindret i at modtage erstatning for sygdom opstået efter feriens påbegyndelse som konsekvens af den fejlagtige implementering af EU-direktivet i ferieloven.

Denne sag verserer nu i Østre Landsret og vil finde sin afgørelse i 2014.

CO-industri har således bidraget til at få ændret ferieloven til gunst for lønmodtagerne, således at ferieretten er sikret i hvert fald for de fire uger.



PENSION

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

I 2013 er der påbegyndt 112 sager på manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er et fald på 27 sager i forhold til 2012. Færre sager er løst ved forlig mellem DI og CO-industri, idet der i 24 sager har været afholdt fællesmøde, hvilket er en stigning på 50 procent. Kun få sager er dog videreført for Arbejdsretten.

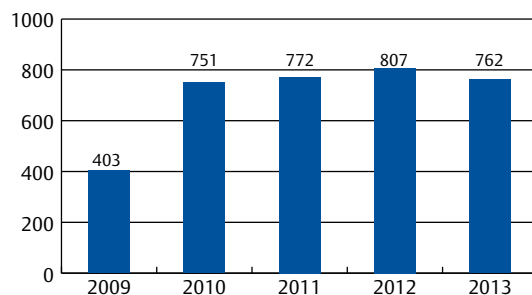
I forhold til det aftalte overvågningssystem på den skærpede rykkerprocedure mellem Industriens Pension, DI og CO-industri fra oktober 2012 blev det i september 2013 besluttet, at den skærpede rykkerprocedure forsat er sat i bero, idet 2.731 DI-virksomheder er i grønt scenarie. Overvågningssystemet bygger på et grønt, gult, og rødt scenarie på henholdsvis første reaktions- og første differencykker. I grønt scenarie køres med kvartalvis rapportering, i gult scenarie følges udviklingen hver måned, og ved rødt scenarie mødes parterne.

Der er i 2013 påbegyndt 78 sager om protokollering af en optrappingsordning og 75 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er en stigning på 25 sager om optrappingsordning, men stort set det samme niveau på firmapensionsordning som i 2012. I cirka en fjerdedel af sagerne gives der fortsat afkald på protokollering.

I 2013 er der behandlet 146 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på

deres firmapensionsordning. Det er en stigning på 31 sager. I alt for mange sager overholder virksomhederne ikke overenskomstens regler for skift af pensionsleverandør, der er manglende overholdelse af tidsfristerne, og virksomhederne fratager medlemmerne mulighed for at vælge den overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionsordning. De fleste sager løses mellem DI og CO-industri i henhold til protokollet om indeståelseserklæring, men i fire sager har der været afholdt fællesmøde, hvoraf en er videreført for Arbejdsretten.

Antal påbegyndte pensionssager i 2009-2013:



Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer

UDDANNELSESFONDE

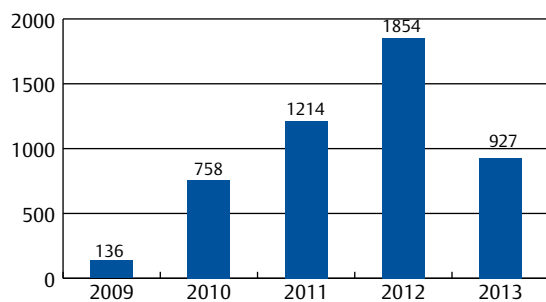
På vegne af overenskomstparterne opkræver Industriens Pensions Service (IPS) bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Udviklingsfonden (FIU). Bidragene opkræves samlet som en procentdel af lønsummen. Yderligere oplysninger findes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

Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2013:

Bidragsdato	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2013	0,1670	0,1490	0,1360	0,4520	0,2004	0,1718	0,1632	0,5424
2. halvår 2013	0,1690	0,1500	0,1360	0,4550	0,2028	0,1800	0,1632	0,5460

Også i 2013 blev et stort antal sager om virksomhedernes manglende indberetning eller manglende indbetaling til uddannelsesfondene påbegyndt. Således er sagsbehandlingen indledt i over 920 sager. Hertil skal lægges sagsbehandling af tidligere års sager, som ikke har været færdigbehandlet.

Antal påbegyndte fondssager 2009-2013:



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

TRWEB

I løbet af 2013 har CO-industri implementeret et nyt system, TRWEB, sammen med DI og Industriens Pensionservice. Det nye system håndterer registreringen af valgte tillidsrepræsentanter på industriens overenskomster. Samtidig danner det grundlag for udbetalingen af vederlag til disse.

Fysisk er systemet placeret i CO-industris it-miljø og kommunikerer direkte med forbund, DI og Industriens Pensionservice.

Forbundene kan nu selv oprette nyvalgte, rette eksisterende og fjerne tillidsrepræsentanter, der er fratrukket. Samtidig får forbundene et overblik over egne valgte tillidsrepræsentanter. Industriens Pension får fra systemet oplysninger om, hvem der skal have udbetalt vederlag, og DI får automatisk oplysning om nyvalgte og fratrukkede.

I forbindelse med implementeringen har der været afholdt en række orienterings- og instruktionsmøder med de involverede parter.

Efter implementeringen er der arbejdet med uhenigtsmæssigheder og efterfølgende foretaget rettelser af disse. Alle nye systemer har en indkøringstid med uforudsete problemer. Der er stadig småting at rette, men det kan konstateres, at systemet overordnet set fungerer fint og har gjort anmeldelser m.v. lettere og hurtigere for brugerne.

Systemet åbner mulighed for også at kunne registrere andre tillidshverv, og på længere sigt er det hensigten at bruge systemet til anmeldelse og registrering af arbejdsmiljørepræsentanter.

Samarbejdsområdet

TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for CO-industri og DI. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg. Målsætning for udvalgets arbejde er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

TekSam ledes af et politisk udvalg nedsat af CO-industri og DI. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.

TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både CO-industri og DI. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg (SU).

TekSam fik i 2012 ansvaret for at yde konsulentbistand til virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling. Til dato er der ni samarbejdsudvalg, der har gjort brug af ydelsen.

TekSam igangsatte i 2010 to projekter med fokus på dels SU's arbejdsform og inddragelse af samtlige medarbejdere, og dels på den positive betydning, som et SU kan bidrage med i indsatsen for øget vækst, kompetenceudvikling og produktivitet i virksomheden.

Projekterne vil blive afsluttet med udarbejdelse af en pjece om SU-ernes erfaringer.

TekSams årsdag 2013 blev afholdt med overskriften "Udvikling og produktion – Danmark som produktionsland". Årsdagen blev besøgt af 750 SU-medlemmer, ledere og tillidsrepræsentanter, hvilket er det samme som i 2012. Evalueringen af konferencen viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra 1 til 10 er scoren på spørgsmålet "Har du lyst til at deltage i årsdagen næste år?" 8,4. Årsdagens program samt de afholdte oplæg kan findes på TekSams hjemmeside www.teksam.dk

TekSam har herudover i perioden fulgt konsulenternes arbejde samt behandlet de løbende sager.





TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 100 sager på virksomheder. Bistanden har varieret fra inspiration til samarbejdsudvalgene til forløb over samlet fire til fem dage i forbindelse med arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Cirka halvdelen af sagerne handler om inspiration til arbejdet i SU. Der har i perioden været en stigning i antal sager, der omhandler kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Afskedigelser og nedskæringer har fortsat præget SU'ernes dagsorden, samtidig med at trivselen for de tilbageværende medarbejdere i stigende omfang er blevet sat i fokus. Samtidig har der dog været en fornyet vækst, hvor der har været en stigende aktivitet i samarbejdsudvalgene om omstilling, trivsel, produktivitet og kompetenceudvikling.

TekSam har desuden afviklet en række temadage om uddannelse og kompetenceudvikling rettet mod virksomhedernes samarbejdsudvalg. I gennemsnit var der cirka 30 deltagere pr. temadag.

Derudover har konsulenterne fortsat forestået undervisning i Samarbejdsaftalen på TekSams kurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt været gennemgående personer på kurserne.

TekSams hjemmeside har stadig stor betydning i dialogen og kontakten mellem virksomhedernes samarbejdsudvalg og TekSam.

Hjemmesiden bliver udover formidling af nyhedsbrevet brugt til tilmelding til uddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter, orientering om og tilmelding til arrangementer som temadage og årsdagen, formidling af diverse præsentationer efter eksempelvis årsdagen samt ikke mindst generel information om TekSams erfaringer, holdninger, aktiviteter og tilbud. TekSams aktiviteter og viden om kompetenceudvikling formidles ligeledes via hjemmesiden.

TekSam vil i 2014 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø og mobning og seksuel chikane. Der vil også i det kommende år blive afholdt temadage om psykisk arbejdsmiljø. Temadagene

vil blive annonceret på TekSams hjemmeside www.teksam.dk samt ved direkte udsendelse til samarbejdsudvalgene.

TekSams årsdag 2014 afholdes den 1. oktober i Odense Congress Center. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne foretages på TekSams hjemmeside www.teksam.dk

KURSUS FOR NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

"Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter" tilbydes alle nyvalgte tillidsrepræsentanter i industrien. Kurset skal styrke tillidsrepræsentanterne i det daglige samarbejde og i samarbejdsudvalgets arbejde, i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø samt give en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Undervisningen varetages af konsulenter fra TekSam samt eksterne undervisere.

"Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter" har i 2013 haft fem-års jubilæum.

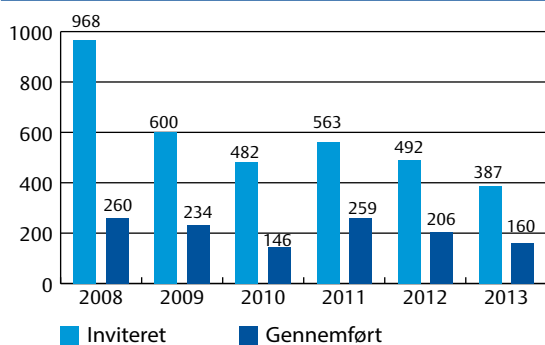
Der er i 2013 valgt betydeligt færre nye tillidsrepræsentanter, hvilket også har medført et lavere deltagerantal. Der er derfor aflyst tre kurser, og de resterende 11 kurser er gennemført med lavt deltagerantal.

Hvert år afholdes et evalueringsmøde med alle undervisere, hvor forbedringer bliver diskuteret. Årets møde har resulteret i en forbedret udgave af materialerne og undervisningen på modulet "Produktionsforståelse". Der er sat fokus på at få service- og administrationsfolk til at forstå deres produktion, og at der også kan indføres lean i service- og administrationsfunktioner.

Der vil i 2014 blive gennemført en kampagne i regionerne, hvor forbundenes lokalafdelinger bliver inviteret til en orientering om tillidsrepræsentant kurserne. Her bliver intentionerne med kurset, dets indhold med mere gennemgået. Møderne vil blive afholdt

et til to steder i hver region, og de forventes afholdt i tidsrummet februar til marts.

Inviterede i forhold til deltagelse på samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter 2008-2013:



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

LEAN

I 2013 har der været planlagt tre leankurser, hvoraf det har været nødvendigt at aflyse ét på grund af nedgang i antal kursister. Forklaringen på nedgangen i antal kursister skyldes sandsynligvis, at der er sket en generel nedgang i antallet af kursister på tillidsrepræsentantkurser, samt at tillidsrepræsentanterne på de store virksomheder, der har indført lean, har gennemført kurset.

Kurset er løbende blevet revideret med nye emner. I år er uddannelse med på programmet, idet et af de eksterne indlæg kommer fra Industriens Uddannelser. Kursisterne har taget godt imod det nye tema.

Generelt opleves stor tilfredshed blandt kursisterne med kurset og indholdet af det. Og det er opfattelsen, at der stadig er behov for kurset for nye tillidsrepræsentanter, som endnu ikke har haft mulighed for at deltage.

Som konsekvens af det faldende antal deltagere er det i 2014 besluttet at udbyde færre kurser, som er planlagt til afholdelse i efteråret.

Ud over kursusaktiviteter deltager samarbejdskonsulenterne også i forskellige korte aktiviteter vedrørende lean som for eksempel tillidsrepræsentantsmøder.

LØNSYSTEMER

Lønkonsulenternes primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønsystemer i samarbejde med de lokale parter.

Der har været god aktivitet på lønområdet igennem 2013. Lønkonsulenterne har besøgt cirka 85 virksomheder og afholdt cirka 165 møder, da der er virksomheder, som har behov for flere besøg.

Trenden bevæger sig imod flere lønsystemer, som er hæftet op på produktivitet. Men der udarbejdes også stadig kvalifikationssystemer, især på større virksomheder.

Der er i løbet af året udkommet en pjece, som beskriver virksomheders proces med at udvikle lønsystemer. Pjecen "Skanderborg Forsyningsvirksomhed får nyt lønsystem" beskriver en forsyningsvirksomhed i Skanderborg, som har fået et system bestående af både kvalifikationsløn og resultatløn.

PRAKTIKPLADSKAMPAGNE

Ved overenskomstforhandlingerne 2012 blev CO-industri og DI enige om at skabe initiativer, der kan få flere virksomheder til at åbne deres arbejdsplads for flere lærlinge og elever. Aftalen skal ses i lyset af, at der i flere år har været mangel på praktikpladser, samtidig med at der er enighed om, at industrien om få år vil mangle faglært arbejdskraft.

De to organisationers arbejde er resulteret i en kampagne, hvor organisationerne tager på besøg i 1.000 virksomheder landet over for at inspirere dem til at oprette flere praktikpladser.

I løbet af 2013 har CO-industri arbejdet på at finde det rigtige format på kampagnen, som blev skudt i gang i november i forbindelse med lanceringen af "Hands-On" kampagnen, der skal få flere unge til at vælge en uddannelse i industrien.

CO-industri og DI har delt besøgene ligeligt mellem sig, og i slutningen af 2013 fik de første af 500 virksomheder et brev fra CO-industri med et forslag til en besøgsdato og en opfordring til at inddrage en tillidsrepræsentant fra virksomheden i besøget. Besøgene koordineres og foretages af samarbejdsområdet i CO-industri.

På mødet vil CO-industri gennemgå virksomhedens praktikpladsgodkendelse og sammen med virksomheden se på, om antallet af pladser og uddannelser skal reguleres. Der tilbydes hjælp til at udnytte de nye muligheder for kun at have en elev i en del af uddan-

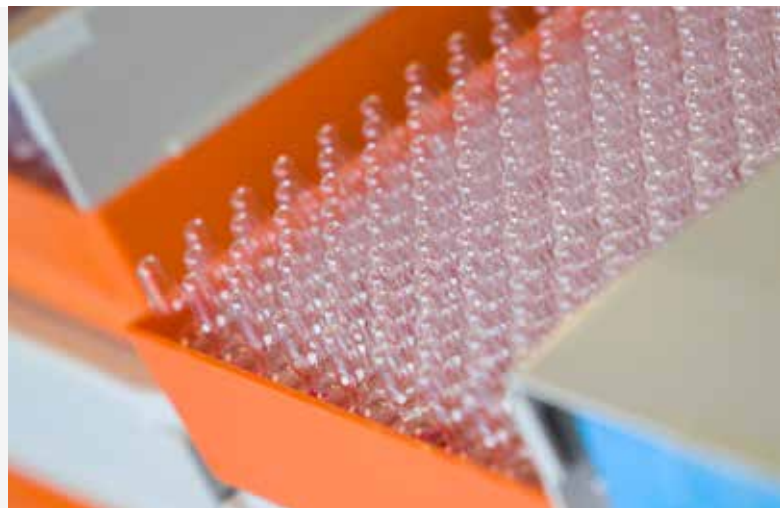
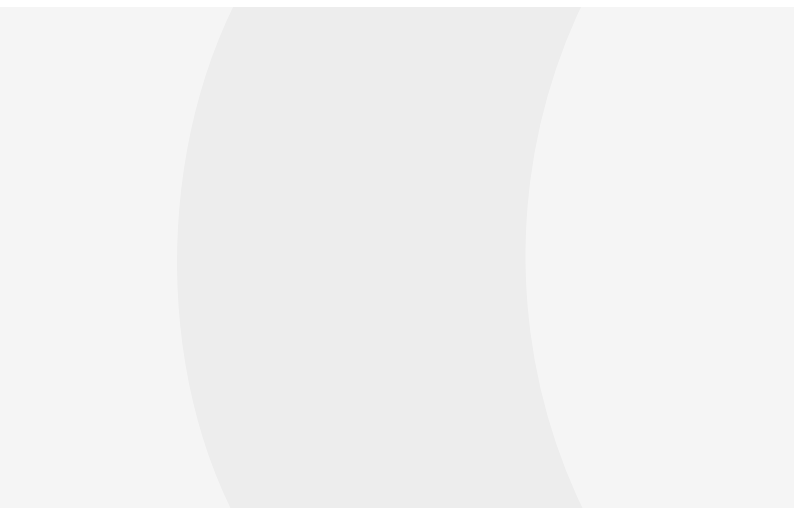
nelsesforløbet, hvis virksomheden er specialiseret og ikke kan opfylde alle praktikpladsmål. CO-industri kan også skabe kontakt til et praktikpladscenter eller en erhvervsskole. Og endelig kan CO-industri via sit samarbejde med uddannelsesudvalgene bære problemer og ønsker direkte videre til de rette personer. Praktikpladskampagnen fortsætter hele 2014.

EKSTRAORDINÆR LIGELØNSINDSAT

I 2013 afsluttede CO-industri en treårig indsats på ligelønsområdet godkendt af forretningsudvalget. Initiativet til indsatsen blev taget på baggrund af indarbejdelsen af ligelønsloven i industriens overenskomster i 2010.

Formålet med indsatsen var at opdatere intern viden om ligeløn i CO-industri og forbund. Det var desuden formålet at gøre tillidsrepræsentanterne opmærk-





somme på ligelønsbestemmelserne i overenskomsterne, så sager om uligeløn kunne identificeres og om nødvendigt videreføres til Ligelønsnævnet. Til det formål blev der nedsat en tværfaglig taskforce i CO-industri bestående af en konsulent, en faglig sekretær, en jurist og en lønkonsulent.

Taskforcen har arbejdet med at afprøve overenskomsterne bestemmelser om ligelønsstatistikker, som skal udarbejdes på virksomheder med over 35 ansatte og mindst 10 personer af hvert køn inden for den sekscifrede DISCO-kode (se IOK bilag 21 § 4 stk. 1 og 2 og IFOK bilag 25 § 4 stk. 1 og 2). Statistikken skal give en status over ligeløn mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen og lægge op til en dialog mellem ledelse og medarbejdere herom.

CO-industri har oplevet, at tillidsrepræsentanter på flere virksomheder enten ikke har fået udleveret ligelønsstatistikkerne eller har fået statistikker, der var uigennemsigtige og dermed ubrugelige. CO-industri har, i samarbejde med forbund og de lokale afdelinger, hjulpet tillidsrepræsentanterne, så de kunne tage dialogen med ledelsen om kvaliteten og indholdet af statistikkerne.

Det er der kommet rigtig gode resultater ud af. Ud over mere gennemsigtighed i statistikkerne har indsatsen resulteret i, at der er blevet løftet flere løn/ligelønssager lokalt, og et forbund har tillige oplevet, at der er kommet 14 indmeldelser i kølvandet på arbejdet.

Ifølge det lovforslag om kønsopdelte lønstatistikker, der blev sendt i høring i november 2013, er mange af CO-industris ønsker til forbedringer medtaget. Navnlig at tillidsrepræsentanterne skal have ret til at få udleveret statistikken, at medarbejderne skal have ret til at få oplyst deres egen DISCO-kode, og at statistikkerne bliver mere detaljerede, fordi de kommer til at omfatte flere medarbejdere. Lovforslaget forventes fremsat i løbet af 2014.

CO-industri udarbejder i løbet af 2014 en guide til at arbejde med ligelønsstatistikker, som kan bruges af forbundene. I samarbejde med forbundene udvikles desuden i 2014 et FIU-kursus for de tillidsrepræsentanter, der arbejder med statistikkerne. CO-industri udformer desuden en introduktion til forskellige statistiske metoder, som lægges på CO-industris hjemmeside og kan bruges af forbund/afdelinger/tillidsrepræsentanter. CO-industris pjece "Ligeløn – En del af det faglige arbejde" kan tillige bestilles via CO-industris hjemmeside.

Derudover kan CO-industri fremover vejlede forbundene i, hvilke spørgsmål tillidsrepræsentanterne skal stille til statistikken, hvordan en ligelønsstatistik skal se ud, hvordan man får et resultat ud af arbejdet, samt hvordan man bør medtænke ved fagretlig behandling, og hvordan man kan styrke det faglige lønarbejde via ligelønsarbejdet.

MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSES-MEDLEMMER

CO-industri yder service og udvikler nye typer af service til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. En del af dette arbejde sker i samarbejde med de øvrige karteller (BAT-kartellet, Handelskartellet i Danmark og GIMK) på LO-området.

De fleste medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – 673 valgte – er tilknyttet CO-industri. Handelskartellet har 38 valgte, BAT-kartellet har 48 valgte og GIMK har 28 valgte.

I første halvår af 2013 har der været afholdt to fyraftensmøder for tillidsrepræsentanter, der vil vide mere om, hvordan man kan få medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på netop deres virksomhed. Møderne var en fortsættelse af indsatsen, der blev gennemført i 2012. Desværre er der ikke den store tilslutning til den form for oplysningsmøder. Derfor vil CO-industri i stedet koncentrere sig om den direkte kontakt til til-



lidsrepræsentanter på virksomheder med mere end 50 ansatte for at kunne give dem den bedste viden og støtte i forbindelse med valg af medarbejdere til bestyrelsen.

CO-industri har gennemført sådan en indsats med stor succes, da CO-industri har fulgt bestræbelserne hos Siemens Wind Power på at få valgt medarbejdere ind i bestyrelsen. For at bakke op om valghandlingen og sikre, at det var kandidaterne fra CO-industris medlemsforbund, der blev valgt ind, arrangerede CO-industri et mentorforløb for kandidater, suppleanter samt valgudvalgsrepræsentanter. Der blev afholdt tre møder i forløbet. Første møde fokuserede på valgudvalgets muligheder for at sikre en god valgproces. Andet møde blev afholdt under valget og fokuserede på, hvordan stemmeprocenten kunne komme op ved at arrangere valgmøder med videre. Tredje møde blev afholdt efter valget, hvor fokus var på kandidater og suppleanternes rolle i bestyrelsen samt valgudvalgets rolle fremover. Det lykkedes tillidsrepræsentanterne på Siemens Wind Power at få alle fire opstillede kandidater og suppleanter valgt ind. Metoden med at klæde de tillidsvalgte på til processen viste sig altså at være rigtig effektiv.

I 2012 lavede CO-industri i samarbejde med Nyhedsbrev for bestyrelser en spørgeskemaundersøgelse for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Baggrunden var at få belyst, hvordan de medarbejdervalgte ser på deres arbejde i bestyrelsen. Nyhedsbrevet har igen i 2013 kontaktet CO-industri vedrørende en ny undersøgelse af de medarbejdervalgte. Undersøgelsen blev foretaget blandt deltagerne på årets A/S Topmøde, og resultatet kan læses i novemberudgaven af Nyhedsbrev for bestyrelser.

På årets A/S Topmøde var der 103 deltagere. Der er tale om et fald på cirka 26 procent i forhold til året før. Det kan skyldes, at invitationerne udelukkende er sendt elektronisk. CO-industri vil i 2014 arbejde for, at der kommer flere deltagere på konferencen.

A/S Nyt udkommer udelukkende elektronisk og fremsendes til medarbejdervalgte og suppleanter i de fire karteller. Selve udgivelsen produceres i og af CO-industri. Udgangspunktet er at sætte fokus på aktuelle og relevante emner og temaer. I 2013 har emnerne været indflydelse i bestyrelsen, samarbejdet i bestyrelsen, medarbejdervalgte i EU og det at være medarbejdervalgt i bestyrelsen. Alle udgivelser af A/S Nyt findes på den lukkede del af CO-industris hjemmeside.

EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Der har været en stigning i antallet af sager vedrørende Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) i 2013. Det skyldes en meget direkte kontakt til de danske ESU-repræsentanter, og at CO-industri har prioriteret at komme ud og drøfte EU-direktivet om ESU samt mulighederne for at indtræde i europæiske samarbejdsudvalg på de konkrete virksomheder. Der er samtidig sket en stigning på 18 procent i antallet af ESU-repræsentanter og suppleanter, således at antallet pr. 31. december 2013 var på 149.

I perioden er der ved CO-industris hjælp og med aktiv indsats fra virksomhedernes danske tillidsrepræsentanter oprettet ESU'er i den svenske koncern Nibe, den tyske koncern Beumer Group og den amerikanske koncern SPX. CO-industri har desuden i samarbejde med ESU-arbejdsgruppen, bestående af repræsentanter fra forbundene, gjort en indsats for at etablere ESU'er i de danske koncerner, der endnu ikke har et. Denne indsats fortsættes i 2014.

CO-industris ESU-arbejdsgruppe har igennem 2013 haft en drøftelse af, hvordan man får en endnu tættere kontakt med de danske virksomheder, hvor koordinatorrollen i regi af IndustriAll Europe ligger hos CO-industri eller forbundene. Arbejdsgruppen er blevet enig om, at der skal etableres møder i løbet af 2014 på disse virksomheder. Det skal ske for at synlig-

gøre organisationernes tilstedeværelse og den hjælp, der kan tilbydes.

CO-industri afholdt sin årlige ESU-konference den 8. oktober. Evalueringerne fra konferencen var meget positive. CO-industri oplever et stigende antal henvendelser fra ESU-repræsentanter på baggrund af konferencen med ønske om hjælp til alt lige fra gennemgang af ESU-aftale til deltagelse på ESU-møder og inspiration til arbejdet. I år trak konferencen 61 deltagere. Der er tale om et fald på cirka 25 procent i forhold til året før. Det kan skyldes, at invitationerne udelukkende er sendt elektronisk. CO-industri vil i 2014 arbejde for, at der kommer flere deltagere på konferencen.

Derudover har CO-industri støttet tillidsrepræsentanten i en dansk virksomhed, som i november 2013 gik fra at være amerikansk ejet til hollandsk ejet. Den hollandske koncern havde et ESU, og den danske tillidsrepræsentant havde ifølge koncernens ESU-aftale ret til en plads.

Den danske tillidsrepræsentant var bekymret for, at produktionen ville blive lukket og flyttet til Polen. Derfor ville han gerne deltage i det førstkommande ESU-møde. Det var virksomhedens ledelse ikke indstillet på. CO-industri måtte derfor presse ledelsen med trussel om sagsanlæg, hvis tillidsrepræsentanten ikke blev inviteret med til førstkommande ESU-møde i juli.

I mellemtiden havde tillidsrepræsentanten fundet ud af, at den danske produktion skulle flyttes til Polen, men på ESU-mødet, hvor han deltog, blev det ikke nævnt. Oveni fik han at vide af direktøren, at han ikke måtte nævne lukningen på mødet.

At ESU'et hverken blev informeret eller hørt er en klar overtrædelse af både koncernens ESU-aftale og direktivet.

ESU blev først informeret om lukningen af virksomheden i Danmark via en pressemeddelelse i august.

På et forhandlingsmøde med virksomhedens direktør, hvor tillidsrepræsentanten, formanden og næst-

formanden for ESU'et og CO-industri deltog, blev der indgået en aftale, der gav en ekstra pose penge til økonomidirektøren, som han kunne tage med til Danmark, når aftrædelserne skulle forhandles på plads.

De danske medarbejdere modtog på den baggrund en kompensation til en værdi af cirka 2,5 millioner kroner. Samtidig blev det på mødet aftalt, at ESU'et fremover har adgang til at indkalde til ekstraordinært møde ved omstruktureringer i firmaet.

Sagen viser, at man kan få rigtig gode resultater ud af at bruge sin ESU-aftale og ESU-direktivet aktivt i sager om manglende høring. Eksemplet er – sammen med gode råd til, hvordan man håndterer sager om manglende høring af ESU, lagt på CO-industris lukkede del af hjemmesiden under 'ESU-service'.

EUROPÆISKE SELSKABER

Selvom der ikke i Danmark er Europæiske Selskaber inden for CO-industris område, betyder det ikke, at CO-industri ikke har medlemmer i Europæiske Selskaber; der er bare tale om selskaber, der ikke har hjemsted i Danmark. Det er tyske MAN Turbo & Diesel et godt eksempel på. Derfor er det vigtigt, at CO-industri har fokus på området og den udvikling, der sker i Europa. Områdeleder Peter Faber fra CO-industri deltog derfor sammen med tillidsrepræsentant Henning Søe fra MAN Turbo & Diesel i en konference om udviklingen af Europæiske Selskaber i Europa. ETUI stod bag konferencen, hvor der i alt deltog cirka 100 repræsentanter.

Internationalt samarbejde

I august blev CO-industri medlem af yderligere tre internationale faglige organisationer, nemlig Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF), European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) samt Building and Wood Worker's International (BWI), idet CO-industri med indmeldelse af 3F Industris medlemmer i træ- og møbelindustrien dækker endnu en branche i fremstillingsindustrien.

I december etablerede CO-industri og DI Tænk tanken EUROPA, der skal hjælpe med at kvalificere den danske EU-debat og øge kendskab og vidensniveau omkring EU og betydningen for Danmark af at indgå i samarbejdet. Direktør forventes ansat i slutningen af januar 2014, hvorefter et sekretariat vil blive opbygget.

Nordic IN holdt i juni Nordisk Forum, hvor den siddende generalsekretær Jens Bundvad blev genvalgt. Arve Bakke fra Fellesforbundet i Norge blev bekræftet som formand, og Claus Jensen, formand for CO-industri, blev valgt som næstformand. En temadiskussion omkring den økonomiske krise i Europa mandede ud i konkrete politiske papirer, hvor de nordiske organisationer i Nordic IN udtrykker deres bekymring omkring EU-Kommissionens angreb i Europa på de sociale parters autonomi i forhold til indgåelse af overenskomster og fastlæggelse af lønniveauer. Nordic IN kræver desuden en aktiv europæisk industripolitik, der kan revitalisere fremstillingsindustrien i Europa og skabe flere job, og de nordiske organisationer afviser den ensidige nedskæringspolitik og forlanger i stedet socialt balancerede budgetter.

Efter valget i Norge i september valgte Høyre at danne regering med Fremskrittspartiet. Flere fagforbund frygter, hvad det kommer til at betyde for Norges associering til den Europæiske Union, idet den såkaldte EØS-aftale ofte diskuteres, og en række kræfter ønsker at trække Norge ud af samarbejdet omkring social- og arbejdsmarkedspolitik.

I april blev organisationerne i det svenske Facken inom Industrin enige med industriarbejdsgiverne om en ny aftale for cirka 500.000 industriansatte. Aftalen løber fra 1. april 2013 til 31. marts 2016, hvor det sidste år i aftalen er et optionsår, som kan opsiges ensidigt. Værdien af den samlede aftale – i dette tilfælde løn og nyt delpensionssystem – er på 6,8 procent. Delpensionssystemet giver industriansatte mulighed for at gå på delpension fra 60-årsalderen og for eksempel arbejde halvtid eller have en ugentlig fridag. Planen er at øge bidraget til delpensionssystemet fra de nuværende 0,5 procent til 1,5 procent efter tre år. Efter valget i Tyskland i september blev CDU/CSU og SPD i slutningen af november enige om et koalitionsgrundlag og indgår i regering sammen. Partierne er blevet enige om et af de helt store stridspunkter – nemlig indførelsen af en mindsteløn. Mindstelønnen indføres i 2015 og vil være landsdækkende med et niveau på 8,50 euro i timen. Dog kan arbejdsmarkedets parter indtil 2017 lave aftaler om et lavere mindsteniveau på deres områder. Størrelsen på mindstelønnen overvåges og kan foreslås ændret af en kommission bestående af syv medlemmer udpeget af arbejdsmarkedets parter. Mindstelønnen gælder ikke for lærlinge og praktikanter.

Efter at Tyskland nu indfører en lovfastsat minimumsløn, er det kun Danmark, Sverige og Italien i Europa, som hverken har lovfastsatte minimumslønninger eller såkaldt almengørelse af en overenskomstaftale. Det må derfor forventes, at diskussionen omkring en europæisk minimumsløn eller europæiske minimumslønninger vil fortsætte i 2014.

I maj indgik IG Metall og metalarbejdsgiverne i Bayern en aftale om ny overenskomst, som løber fra 1. juli 2013 til 31. december 2014. Aftalen dækker umiddelbart 180.000 metalarbejdere i Bayern og er senere blevet udbredt som pilotaftale til resten af forhandlingsområderne i Tyskland. Resultaterne er en lønstigning pr. 1. juli 2013 på 3,4 procent og 2,2

procent pr. 1. maj 2014. Derudover indeholder overenskomsten en forbedret aftale om jobsikkerhed for lærlinge efter endt uddannelse, genindførelse af mulighed for fleksibel overgang til pension samt flere midler til efter- og videreuddannelse.

I december lykkedes det for EU's beskæftigelsesministre at opnå et kompromis vedrørende supplementet til udstationeringsdirektivet, det såkaldte håndhævelsesdirektiv, som sendes til behandling i Europa-Parlamentet. Kompromisset åbner mulighed for at indføre yderligere velbegrundede kontrolforanstaltninger samt at indføre et kædeansvar i forbindelse med brug af underleverandører.

Efter 12 års forhandlinger nåede landene i verdenshandelsorganisationen WTO til enighed om en aftale,

der skal øge verdens frihandel blandt andet gennem afmontering af tekniske handelshindringer og nedsættelse eller fjernelse af told på varer og ydelser. Analyser peger på, at verdenshandlen kan øges med 960 milliarder USD som følge af aftalen.

I december afholdt Building and Wood Worker's International (BWI) kongres. På kongressen blev Per Olaf Sjöo fra svenske GS valgt som ny præsident og generalsekretær Ambet Youson blev genvalgt. Der blev blandt andet vedtaget en resolution stillet af de nordiske medlemsforbund; den har til formål at sikre, at BWI får en mere robust økonomi i fremtiden og mindsker afhængigheden af projektmidler.



Kommunikation

CO-industris kommunikationsafdeling arbejder løbende på at informere bedst muligt internt og eksternt om kartellets arbejde samt at være talefører for industriens ansatte i den offentlige debat. Arbejdet foregår blandt andet via hjemmesiden www.co-industri.dk, CO-Magasinet, pjecer og tryksager samt pressemeddelelser.

For at målrette og opdatere kommunikationen med de tillidsvalgte i CO-industris medlemsforbund, er det besluttet i CO-industris ledelse, at CO-industris fagblad, CO-Magasinet, gøres elektronisk. Desuden ændres antallet af årlige udgivelser fra otte til seks.

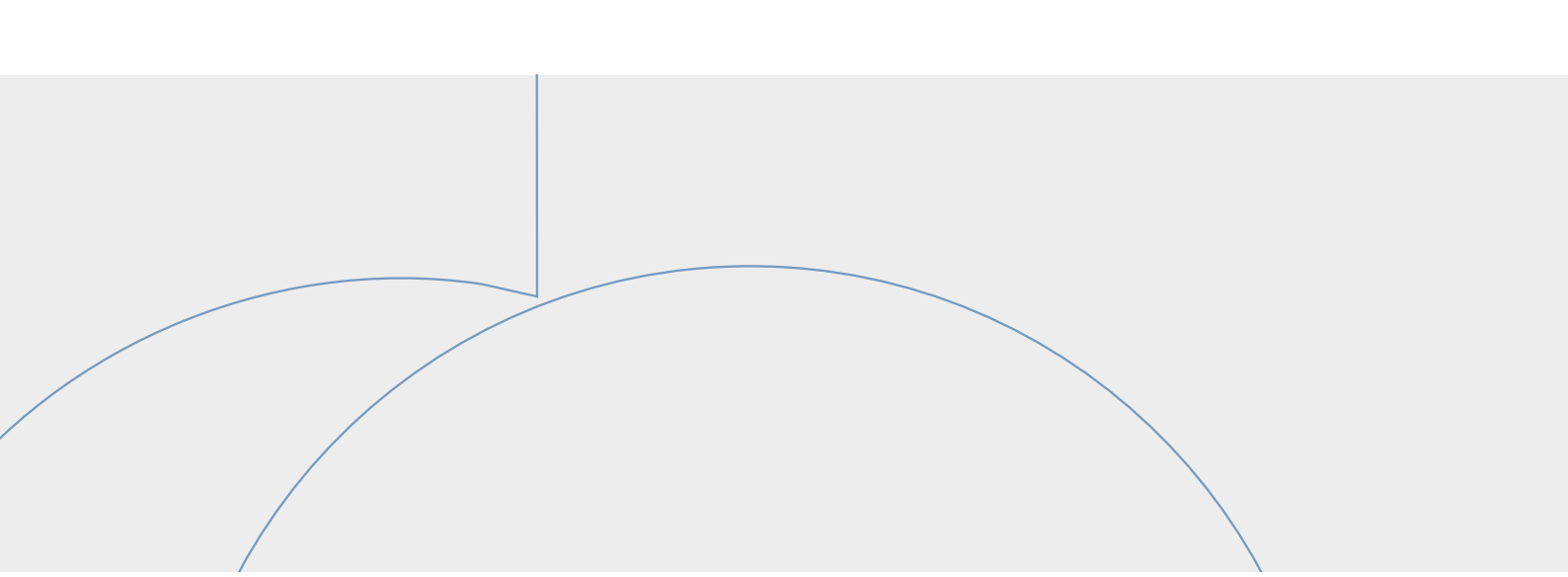
Samtidig lanceres et elektronisk nyhedsbrev, som skal kunne sendes til forskellige målgrupper som eksempelvis medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmed-

lemmer, tillidsvalgte i industrien generelt samt journalister.

Ved at mikse CO-Magasinet med et nyhedsbrev vil det være muligt at formidle aktuelle begivenheder som overenskomstforhandlinger, afsigelse af kendelser i voldgifter eller aktuelle temaer som ESU og arbejdsmiljø, langt hurtigere end i dag.

Den nye måde at kommunikere på indebærer, at der sker en række ændringer på CO-industris hjemmeside, så det bliver muligt at håndtere de nye elektroniske muligheder. På forsiden vil der blive lavet mere plads til at vise eller omtale CO-industris produkter som pjecer, nyhedsbreve, A/S-materiale, årsrapport, konferencer, temadage og CO-Magasinet.





Og på den lukkede del af CO-industris hjemmeside vil der ske en større ”oprydning”, så det bliver lettere for industriens tillidsvalgte at bevæge sig rundt og finde relevant materiale.

Dette indebærer blandt andet, at der kommer en ny struktur på den del af den lukkede hjemmeside, der i dag hedder OK-Service, AS-Service og ESU-service. Eksempelvis skal tillidsvalgte ikke længere vælge mellem de nævnte tre opdelinger, men vil i stedet komme ind i et fælles rum med en inddeling, der er mere opdateret i forhold til de tillidsvalgtes måde at arbejde på.

Den tekniske løsning i forhold til både CO-Magasinet og nyhedsbrevet falder på plads i 2013, og i løbet af 2014 vil der blive lavet prøveudsendelser af både CO-Magasinet og nyhedsbrevet.

Desuden arbejdes der ved slutningen af 2013 på nyt layout af både CO-Magasinet og nyhedsbrevet. Dette ventes at falde på plads i starten af 2014.

I forhold til CO-industris intranet er der hen over sommeren 2013 lavet en analyse af nødvendigheden af at opretholde intranettet. På den baggrund er det besluttet at nedlægge intranettet, som det ser ud og bruges i dag.

Fremover vil enkeltdele som sygemeldinger, blanketter til generering af kilometerregnskab samt it-fejlmeldinger – ting, der i dag autogenereres – fortsættes på en sharepoint-plattform, mens andet af indholdet i dag lægges i et internt mappesystem.

Og så har industriens overenskomstforhandlinger i 2014 sat sit præg på arbejdet i kommunikationsafdelingen i perioden efter sommerferien.

I forbindelse med formandskabets landsturne i efteråret til otte byer i Danmark for at møde de tillidsvalgte på arbejdspladserne og i forbundene, er der udarbejdet en række materialer.

Der er lavet invitationer til forbundene til at hænge op i de enkelte afdelinger, nye bannere er layoutet og

gjort klar til at sætte op på mødestederne, og diverse tekster er frisket op.

Desuden er der gjort klar til at indhente tilbud på tryk af industriens nye overenskomster – i den udstrækning, at der bliver forhandlet et forlig hjem, og at dette efterfølgende stemmes hjem.

Der er lavet layoutforslag til forsiderne på industriens nye overenskomster, og desuden er der lavet layoutforslag til den kommende pjece med information om de nye overenskomster på industriens område.

I slutningen af 2013 er der deadline for tekster til Årsrapport 2013 for CO-industri, og dermed er der linet op til endnu en udgave af årsrapporten, der udkommer i foråret 2014.

Industriens overenskomstforhandlinger vil også udfylde arbejdsdagene i begyndelsen af 2014 i både kommunikationsafdelingen og sekretariatet som helhed. Senere vil det nye digitale magasin, udsendelsen af et nyhedsbrev og færdiggørelsen af ændringerne på den lukkede del af CO-industris hjemmeside komme til at dominere arbejdsopgaverne.

Industriens Branche- arbejdsmiljøråd

Industriens Branchearbejdsmiljøråds (I-BAR) opgaver er at udarbejde information og branchevejledninger, at kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation, at foreslå forskningsprojekter, at udtale sig om eller foreslå nye regler, at deltage i og gennemføre indsatser og kampagner, danne og deltage i lokale arbejdsmiljøfora samt andre opgaver, der findes relevante for at opfylde rådets formål.

I-BAR har i 2013 forsat arbejdet med at understøtte de initiativer fra brancheudvalg, som omhandler et eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2020-indsatsområder; ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.

Der er bevilget midler til elleve nye 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 2013 blev der afsluttet fjorten aktiviteter, hvoraf de otte har betydet, at der er udgivet nyt materiale.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har i 2013 udarbejdet en strategiplan for perioden 2014-2016. I denne plan vil der hvert af de tre år være særligt fokus på ét af de tre prioriterede 2020-indsatsområder. Endvidere betyder den nye plan, at der vil blive lagt særlig vægt på formidlingsindsatsen i forhold til at udbrede kendskabet til rådets materialer – nye såvel som eksisterende.

Alle materialeudgivelser kan bestilles via CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk, lige som alt gældende materiale kan downloades fra www.i-bar.dk, der er I-BARs hjemmeside.

Også i 2014 vil brancheudvalgene have mulighed for at byde ind på aktiviteter, som angiver løsninger eller belyser forhold om arbejdsmiljø, der kan anses for at være af betydning for den specifikke branche eller for industrivirksomheder generelt. Forudsætningerne for at komme i betragtning til støtte er, at

branchens parter er enige om behovet for aktiviteten, og at aktiviteten understøtter Industriens Branchearbejdsmiljøråds Plan 2014-2016. Ifølge planen vil der i 2014 blive lavet særlige tiltag med fokus på psykisk arbejdsmiljø.

Der er ved årsskiftet 2013/2014 niogtyve igangværende aktiviteter.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd består i 2013 af:

ARBEJDSTAGERNE:

Dansk Metal	2
3F-Industri	2
Fødevareforbundet NNF	1
HK/Privat	1
Dansk El-Forbund	1

ARBEJDSGIVERNE:

Dansk Industri	6
Dansk Textil & Beklædning	1

ARBEJDSLEDERNE:

Lederne	1
---------	---

Lederne henregnes til rådets arbejdsgiverside.

Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2013-2014 er det arbejdsgiversiden, som har formandskabet.

Den økonomiske udvikling

2013 var fortsat præget af den økonomiske krise, der ramte Danmark i 2008. Dog steg bruttonationalproduktet (BNP) i både andet og tredje kvartal 2013, hvilket har bidraget til, at BNP i de tre første kvartaler af 2013 var 0,1 procent større end i samme periode i 2012.

Industriproduktionen har klaret sig noget bedre og er i de første tre kvartaler steget med 3,1 procent i forhold til samme periode sidste år.

Den globale genopretning er så småt ved at finde fodfæste. Det kan eksempelvis aflæses af, at væksten i verdenshandlen i første halvdel af 2013 var større end i samme periode i 2012. EU forventes at opleve nulvækst i 2013, mens USA fortsat klarer sig noget bedre og efterhånden har genopnået et nogenlunde normalt vækstspor. Væksten i de nye vækstøkonomier herunder BRIK-landene er fortsat høj og udgør en betragtelig andel af verdens samlede vækst. Vækstraterne i BRIK-landene har dog generelt været aftagende gennem det seneste år.

De sydeuropæiske landes økonomier er fortsat markant underdrejede, og deres vækstpotentialer begrænses af meget voldsomme offentlige stramninger. Den tidligere frygt for statsbankerotter eller udmeldelser af eurosamarbejdet synes dog at være drevet over.

EU's kernelande har generelt oplevet fremgang gennem det seneste års tid, selvom vækstraterne stadig ligger markant under normalen. Den økonomiske situation i lande som Tyskland, Frankrig og Storbritannien synes stabil. Vækstraterne i Sverige og Norge er fortsat højere end i Danmark, men forskellene er indsnævret.

Danmark opnåede i de tre første kvartaler af 2013 et meget stort overskud på betalingsbalancens løbende poster på cirka 92 milliarder kroner. I perioden er importen steget med 1,5 procent, mens eksporten er faldet med 0,4 procent. Handelsbalancen udviser dog stadig et stort overskud, der i perioden lød på over 75

milliarder kroner, og er derfor fortsat den primære årsag til den gode betalingsbalance. Forbedringen af betalingsbalancen skal dog tilskrives øgede løn- og formueoverførsler fra udlandet.

Danmarks nettoaktiver er væsentligt forbedret fra 2012 til 2013, og Danmarks nettoformue over for udlandet udgjorde i starten af 2013 cirka 732 milliarder kroner. Forbedringen skyldes først og fremmest det fortsat meget høje overskud på betalingsbalancen.

For økonomien som helhed har 2013 markeret en begyndende vending på arbejdsmarkedet. Desværre har industribeskæftigelsen endnu ikke formået at stige, selvom faldet dog har været mindre end sidste år. Den samlede beskæftigelse er steget i årets tre første kvartaler og ligger i perioden knap 10.000 personer



højere end i samme periode sidste år. Industribeskæftigelsen er dog faldet i alle tre kvartaler og ligger i perioden 6.200 personer lavere end i samme periode sidste år. Siden krisens start er industribeskæftigelsen faldet med omtrent 86.000 personer svarende til mere end hver femte danske industribeskæftigede. Arbejdsløsheden er faldet en anelse gennem 2013 fra 5,9 procent i januar til 5,7 procent i oktober (sæsonkorrigeret). En del af dette fald skyldes dog udfald fra dagpengesystemet som konsekvens af forkortelsen af dagpengeperioden. Samlet set har ledigheden ligget stort set uændret siden starten af 2010. Kontrasten er fortsat stor til de omkring 2,5 procent, som arbejdsløsheden nåede ned på midt i 2008. Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund:

Fuldtidsledige (pct.)	2012	2013*	Ændring, pct.point
Dansk EI-Forbund	4,7	3,4	-1,3
3F	11,4	10,3	-1,1
HK	6,4	6,0	-0,4
Dansk Metal	6,9	5,7	-1,2
Teknisk Landsforbund	8,6	7,5	-1,1

Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

*Bygger på perioden januar-oktober 2013.

Kilde: Danmarks Statistik.

Det ses, at ledigheden for samtlige grupper er faldet. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F og Teknisk Landsforbund (TL) ligger over landsgennemsnittet for 2013, mens den for Dansk Metal og HK nogenlunde ligger på landsgennemsnittet. EI-Forbundets ledighed ligger noget under landsgennemsnittet.

Den samlede omsætning i industrien steg 2,9 procent i de første tre kvartaler af 2013 sammenholdt med samme periode 2012. Der er dog store forskelle i udviklingerne. Det er særligt fødevarerindustrien og anden industri (herunder møbler og legetøj), der oplever fremgang. Tidligere var det i høj grad medicinalindustrien og den kemiske industri, der holdt hånden under den samlede industriomsætning. Ordrebeholdningen er faldet en lille smule gennem 2013. Da eksportordrebeholdningen til gengæld er steget, skyldes det samlede fald, at hjemmemarkedet fortsat lider under manglende efterspørgsel. Industriens produktion er steget med 3,4 procent i de første ti måneder af 2013 i forhold til samme periode 2012. Produktionen lå næsten helt fladt fra midten af 2011 til slutningen af 2012, jf. figur 1. Produktionen er nu omkring 25 procent større end i slutningen af 2009, hvor produktionen nåede sit lavpunkt.

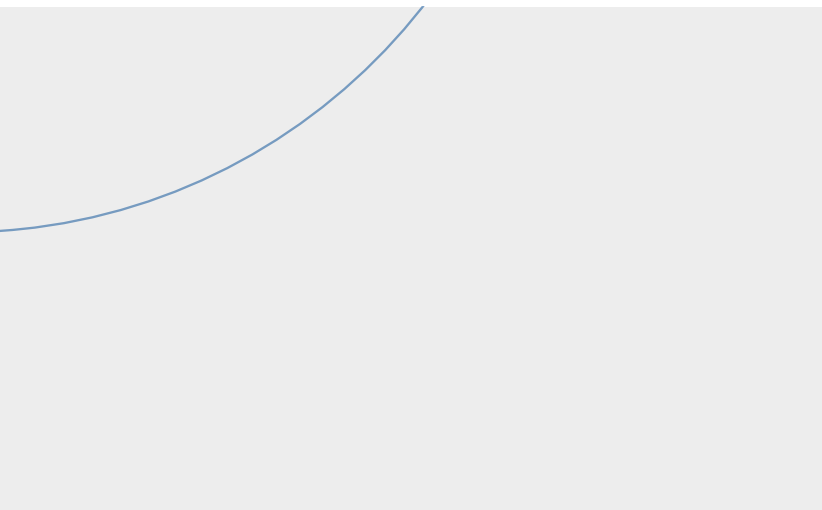
Figur 1. Udviklingen i industriens produktion 2008-2013 (2010=100)



Data er sæsonkorrigerede.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den årlige lønstigningstakt for en arbejder i fremstillingsvirksomhed var i tredje kvartal 2013 på 1,3 procent mod 0,8 procent i tredje kvartal 2012 ifølge



Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) konjunkturstatistik på DA-området. Med en forventet inflation i 2013 på 0,8 procent (jf. Økonomisk Redegørelse, december 2013) er der umiddelbart udsigt til en mindre fremgang i reallønnen.

De relativt lave lønstigningstakter, der har været gældende siden 2009, skal blandt andet ses i lyset af de meget høje lønstigninger i årene forud. I 2007 steg lønningerne på DA-området med 4,6 procent, mens de steg med 4,2 procent i 2008.

De danske lønstigninger har i det sidste par år ikke kun været lave i forhold til tidligere, men også i forhold til udlandet. Således var tredje kvartal 2013 det tiende kvartal i træk, hvor lønudviklingen i fremstillingsvirksomhed var lavere i Danmark end i udlandet. Det danske lønniveau er relativt højt. Til gengæld har arbejdsgiverne ikke markante medarbejderudgifter til eksempelvis sygesikring, som det er tilfældet i mange andre lande. Derfor oppebærer lande som Norge, Sverige og Belgien et højere niveau for medarbejderomkostninger end Danmark, jf. tabel 2.

Tabel 2. Samlede medarbejderomkostninger, fremstilling

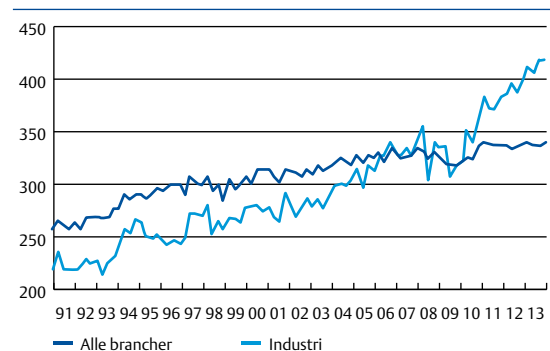
Land	Kr. pr. time (2012)	Pct. vis afvigelse fra Danmark
Norge	397,22	36
Sverige	329,37	13
Belgien	312,74	7
Danmark	291,37	-
Frankrig	270,75	-7
Tyskland	261,45	-10
Finland	250,93	-14
Holland	243,85	-16
USA	206,78	-29
Storbritannien	157,72	-46

Kilde: DA's internationale lønstatistik, 3. kvartal 2013.

Det danske produktivetsniveau ligger på et internationalt højt niveau. Dog har produktivetsudviklingen i den samlede økonomi siden midten af 1990'erne været ringere end i de fleste af de lande, vi normalt sammenligner os med.

Industriproduktiviteten er dog generelt og i særdeleshed de seneste år steget hurtigere end produktiviteten i den samlede økonomi, jf. figur 2.

Figur 2. Produktivetsudvikling, kr. pr. præsteret time 1991-2013:



Produktiviteten er beregnet som BVT (i faste 2005-kr., kædede værdier) pr. præsteret time.

Kilde: Danmarks Statistik.

Publikationer i 2013

I-BAR:

Materialeoversigt 2013, januar 2013

Den årlige arbejdsmarkedsdrøftelse som strategisk værktøj, maj 2013

Gode råd om arbejdsmiljøorganisationens struktur, maj 2013

Introduktion til PKA, maj 2013

Gode råd om arbejdsmiljøuddannelse, maj 2013

Gode råd om den årlige arbejdsmiljødrøftelse, maj 2013

Eksem og hudallergi, september 2013

Strategi for Industriens Branchearbejdsmiljøråd, november 2013

Udgivelser fra I-BAR kan bestilles på

www.co-industri.dk eller downloades på

www.i-bar.dk

TEKSAM:

TekSam Nyt, juni 2013

TekSam Nyt, september 2013

Udgivelser fra TekSam kan bestilles på

www.co-industri.dk eller downloades på

www.teksam.dk

ØVRIGE:

A/S Nyt 1, april 2013

CO-industris Årsrapport 2012, april 2013

Engelsksprogede versioner af industriens overenskomster, elektronisk, april 2013

Skanderborg Forsyningsvirksomhed får nyt lønsystem, november 2013

A/S Nyt 2, december 2013

CO-Magasinet udkommer seks gange i løbet af året

Udgivelser fra CO-industri kan bestilles og/eller downloades på www.co-industri.dk

