

Årsrapport



2014

ÅRSRAPPORT 2014

Udgivet af CO-industri marts 2015

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, Allan Lyngsø Madsen, Mikkel Skydsgaard, Rasmus Stoklund Holm-Nielsen og Dorthe Kragh

Foto:

Harry Nielsen, s. 6 og s. 17, Simon Lautrop s. 3 og s. 7, Peter Palle Skov s. 28, s. 29 og s. 32, øvrige arkiv

Design/tryk: Rosendahls a/s

ISBN: 978-87-93174-39-9

CO-Meddelelse nr. 2015/025



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

Forord

Et spændende og travlt år er afsluttet.

Overenskomstfornyelsen var naturligvis et af de store emner på dagsordenen i 2014, og vi kan med stor tilfredshed notere os, at det endnu en gang er lykkedes os at lande en overenskomstaftale, som sikrer reallønnen og åbner nye muligheder for de ansatte i industrien.

Også ved denne overenskomstfornyelse prægede uddannelse dagsordenen. Det betyder blandt andet, at vi har fået etableret nye muligheder for tidlig igangsættelse af uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Vi håber, at også disse muligheder vil være med til at sikre hurtigt jobskifte i den situation, hvor virksomheden foretager afskedigelse, og sikre virksomheder i vækst den nødvendige, kvalificerede og uddannede arbejdskraft.

2014 var også året, hvor CO-industri gennemførte den praktikpladskampagne, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2012. Det har været en yderst positiv oplevelse. Vi har besøgt 1.000 virksomheder i fællesskab med Dansk Industri og har fået etableret en lang række nye lærlinge- og elevpladser. Vi har desuden benyttet besøgene til at sætte fokus på voksenuddannelse.

Det er glædeligt, at fremgangen i brug af IKUF i 2013 holdt ved et stort stykke af vejen i 2014. men vi må også konstatere, at der fortsat er mulighed for en forøgelse af brugen af IKUF.

Vi kan også glæde os over, at det i 2014 lykkedes at fastholde løsningen tæt på virksomhed og medarbejdere i de fagretlige sager, som året har budt på. Og vi er tilfredse med, at vi fortsat i den langt overvejende del af sagerne finder løsninger på uoverensstemmelserne i samarbejde og i et godt forhandlingsklima.

I CO-industri er vi stolte over, at vi i 2014 for første gang uddelte CO-industris Samarbejdspris. Prisen gives til virksomheder, der har udmærket sig ved at have et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Vi håber, at prisen kan inspirere andre

arbejdspladser til at sætte fokus på det gode samarbejde til gavn for både trivsel og produktiviteten.

Ved årsskiftet 2015/16 får CO-industri nyt domicil, hvilket vi glæder os meget til. I den forbindelse har vi foretaget interne ændringer af strukturen og ledelsen, som vi forventer vil optimere arbejdet i CO-industri på alle niveauer.

Rigtig god fornøjelse med CO-industris årsrapport 2014.

Arne Sørensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-industri Årsrapport 2014

FORORD	3	SAMARBEJDSOMRÅDET	28
		TekSam	28
CO-INDUSTRI 2014	5	Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	29
Regnskab	5	Lean	30
		Lønssystemer	30
ÅRET I CO-INDUSTRI	6	Praktikpladskampagne	30
		Ligelønsarbejdet i CO-industri	31
UDVALGENE	8	CO-industris Samarbejdspris	32
Overenskomstudvalg	8	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	32
Tillidsrepræsentantudvalg	8	Europæiske Samarbejdsudvalg	33
Ligestillings-, Social- og Familiepolitisk udvalg	10		
Støberitudvalg	11	INTERNATIONALT SAMARBEJDE	34
Pensionsudvalg	11		
Miljøudvalg	11	KOMMUNIKATION	35
Uddannelsesudvalg	12		
Industriens lønssystemudvalg	13	INDUSTRIENS BRANCHE- ARBEJDSMILJØRÅD	36
Maritimt udvalg	13		
Regionale industripolitiske udvalg	14	DEN ØKONOMISKE UDVIKLING	37
OVERENSKOMSTER M.M.	16	PUBLIKATIONER I 2014	40
Overenskomster	16		
Protokollater og aftaler	18		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	19		
DET FAGRETLIGE OMRÅDE	21		
Fagretlig behandling	21		
Faglig voldgift	21		
Fravigelsesordninger	25		
Pension	25		
Uddannelsesfonde	26		
TRWEB	27		

CO-industri 2014

CO-INDUSTRI (CENTRALORGANISATIONEN AF INDUSTRIANSATTE I DANMARK) HAR I 2014 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 229.864 medlemmer (pr. 1. januar 2014).

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

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

CO-INDUSTRIS 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
Lone E. Thomsen	Teknisk Landsforbund
Max Meyer	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Dybart	Serviceforbundet
Kresten Vendelboe	Malerforbundet

(Pr. 31. december 2014)

Alle otte forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

REGNSKAB

Regnskab for 2014 for CO-industri i hovedtal:

Indtægter	
Kontingenter	36.049.571
Andre indtægter	15.890.584
Indtægter i alt	51.940.155
Udgifter	
Kontingenter	4.488.611
Konferencer	1.530.961
Kurser	199.632
Møder	964.369
CO-Magasinet	2.580.081
Personaleomkostninger	23.087.258
Overenskomster, pjecer	204.549
Afskrivninger	436.520
Andre driftsudgifter	11.748.936
Omkostninger i alt	45.240.917
Resultat før finansielle poster m.m.	6.699.238
Finansielle poster	5.092.932
Resultat før foreningsskat	11.792.170
Skat af årets resultat	541.592
Årets resultat	11.250.578

CO-industris regnskab for 2014 viser indtægter på knap 52 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de otte medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2014 med samlede udgifter på godt 45 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretlige møder og kontingenter.

Året i CO-industri

JANUAR:

1. januar har Arne Sørensen, organisationssekretær i CO-industri, 25 års jubilæum i fagbevægelsen.

Overenskomstforhandlingerne 2014 mellem CO-industri og Dansk Industri (DI) begynder officielt den 7. januar.

Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg (CO-industri, DI og Lederne) afholder Arbejdsmiljøroadshow 2014 10 steder i landet fra den 20. januar til den 6. januar.

Det første af syv "Samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter" afholdes.

FEBRUAR:

Søndag den 9. februar bliver CO-industri og DI enige om nye treårige overenskomster.

APRIL:

Urafstemningsresultatet på Industriens Overenskomster 2014 offentliggøres den 11. april.

CO-industri afholder kursus i faglig voldgift for fagretlige sagsbehandlere i CO-industris medlemsforbund. Claus Jensen, CO-industris formand og forbundsformand for Dansk Metal, bliver 50 år den 30. april.

MAJ:

TekSam inviterer i samarbejde med Industriens Branchearbejdsmiljøudvalg til temamøder om social kapital.

CO-industri og DI afholder fire regionale debatmøder op til afstemningen om den europæiske patentdomstol.

JUNI:

CO-industri afholder sin årlige Underviserkonference. CO-industri afholder tværfaglige pluslønskurser. CO-industri og Dansk Industri afholder forhandlerkonference.



JULI:

Juridisk konsulent i CO-industri Azad Cakmak fratræder.

AUGUST:

CO-industri og Dansk Industri udvikler et nyt web-baseret skifteholdsprogram.

IKUF udsender et postkort, som skal gøre opmærksom på muligheden for to ugers selvvalgt uddannelse.

CO-industri tegner et kollektivt medlemskab af Tænkertanken EUROPA for CO-industris medlemsforbund.

SEPTEMBER:

TekSam afholder syv informationsmøder om "Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter" og TekSams andre ydelser for lokalafdelingernes faglige sekretærer og forbundenes undervisere på TR-uddannelserne.

CO-industris kampagne for at skaffe flere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ind i de danske erhvervsbestyrelser udvides med kontakt til tillidsrepræsentanter med tilbud om råd og vejledning.

CO-Magasinet udkommer for første gang digitalt.

OKTOBER:

TekSams Årsdag afholdes.

CO-industri afholder ESU-konference.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd afholder for første gang Arbejdsmiljøtopmøde.

Herning Vand A/S modtager som de først CO-industris Samarbejdspris.

NOVEMBER:

CO-industri gennemfører med virkning fra 1. november en intern omorganisering af arbejdet i CO-industri.

Jørn Larsen, områdeleder i CO-industri, fylder 60 år den 2. november.

CO-Magasinet har 100 års jubilæum.

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

CO-industri og DI aftaler at gennemføre en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

Lidia Chantal Marie Bay tiltræder som juridisk konsulent i CO-industri.

CO-industri og DI afslutter deres praktikpladskampagne.

DECEMBER

I-BAR afholder i samarbejde med TekSam temamøder om mobning med den internationalt anerkendte mobbeforsker Ståle Einarsen.



Udvalgene

OVERENSKOMSTUDVALG

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

Udvalget har i 2014 afholdt to møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet, ligesom udvalget har fulgt udviklingen i faglige voldgifter. Desuden har udvalget drøftet en række spørgsmål, som er fremkommet efter overenskomstfornyelsen 2014.

Udvalget har gennem året fulgt arbejdet med at nedsætte de udvalg, som blev aftalt under overenskomstforhandlingerne 2014. Udvalgsarbejderne gik i gang i december 2014.

Vikarområdet har været et stort emne i det forgangne år, og i maj afholdt CO-industri en konference for forbundsrepræsentanter om vikaransættelser i industrien. Som udløber af konferencen er det besluttet, at der etableres et kursusforløb om vikaransættelser for forbundsansatte. Formålet er, at de herefter er klædt på til sammen med repræsentanter fra DI at tage ud til virksomheder, der ønsker hjælp til at få styr på vikaransættelser og fleksibel arbejdstid.

Udvalget har desuden løbende drøftet sagsprocedurer vedrørende sager om alder og handicap. Det er glædeligt, at der i løbet af året er indgået en procesaftale, som betyder lettelse i sagsbehandlingen. Se CO-meddelelse 2014/073.

Udvalget har også fulgt retssagerne vedrørende erstatningsferie ved sygdom. En sag er vundet i Landsretten, men tabt i Højesteret. Der føres nu sag mod Beskæftigelsesministeriet vedrørende "forkert" direktivimplementering for at få afklaret, om ministeriet er erstatningspligtig i forhold til de lønmodtagere, som ikke kan få erstatningsferie for sygdom opstået under ferie, fordi ministeriet var lang tid om at implementere EU-domstolens kendelse. Sagen forventes for retten i løbet 2015.

Udvalget vil i det kommende år følge arbejdet med at gennemføre de udvalgsarbejder, der blev aftalt ved OK2014.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Jens Olav Pedersen	Dansk EI-Forbund
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Bjarne Mortensen	3F-Industri
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt 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 2014)

TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALG

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

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

Udvalget har igennem de sidste to et halvt år afviklet møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet har haft indlæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser, organiseringsindsats med mere.



Den nye mødeform har været en stor succes, idet der på tværs af forbundene har været en stor vidensdeling. Det er besluttet, at denne mødeform fortsættes i 2015.

Flere af forbundene oplever en nedgang i antallet af medlemmer, der er dækket af en tillidsrepræsentant. Derfor har udvalget efter OK2014 diskuteret, om der bør igangsættes et arbejde med at få flere tillidsrepræsentanter, og her kan muligheden for at blive omfattet af andre fagområders tillidsrepræsentanter opprioriteres.

Der har været orienteret om indsatsen på organiseringsiden, og alle forbund har flere konkrete initiativer i gang. Et fælles fokus er, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres via uddannelse i organisering, og at forbundene har det 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 hvordan kursernes indhold stadig sikres at være relevant for tillidsrepræsentanterne. Der har været en løbende revidering af kurserne efter eksempelvis funktionærforbundenes ønsker. Der afsendes nu en sms til tillidsrepræsentanten: "Husk dit TekSam-kursus", hvilket har været en succes.

Der er også nogle af forbundenes repræsentanter, der har deltaget i kurserne for herigennem at opnå en større indsigt og derved blive bedre ambassadører for kurserne.

Forbundene får løbende lister på tillidsrepræsentanter, der ikke har deltaget i kurserne. Alle forbund har påtaget sig opgaven med, at kontakte disse, så flest mulig af de nye tillidsrepræsentanter får opmærksomheden rettet mod kurserne og også deltager.

Området har også på CO-industris underviserkonference markedsført kurserne, så forbundene kan anbefale disse på deres grundkurser.

Det overvejes også, hvilke initiativer der kan igangsættes vis TekSams hjemmeside og sekretariatet. Det undersøges desuden, om der er mulighed for at vise de positive effekter af tillidsrepræsentantens deltagelse på kurset med app/QR-koder samt video fra kurserne og fra virksomheder med deltagelse af tillidsrepræsentant og arbejdsgiver.

Det drøftes løbende i udvalget, hvordan vi kan hæve deltagelsesprocenten i kurserne. Det vil blandt andet ske ved, at forbundenes tilmeldings- og frameldingsprocenter samt årsagerne til manglende tilmelding og framelding fremover analyseres.

Der er samtidig igangsat et arbejde omkring synliggørelse af TekSams hjemmeside via forbundenes egne hjemmesider – i skrivende stund er det sket i HK og Teknisk Landsforbund – for at tillidsrepræsentanterne via denne indgang også kan blive opmærksomme på TekSams ydelser.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Erik B. Wiberg	Dansk Metal
Finn Johnsen	Service Forbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F Industrigruppen
Jan Kjærsgaard Hansen	Blik- og Rørarbejderforbundet
Stig Kjærulff Pedersen	Dansk El-forbund
Tonny Leon Olsen	Malerforbundet
Erik Mosegaard	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2014)



LIGESTILLINGS-, SOCIAL- OG FAMILIEPOLITISK UDVALG

Udvalget beskæftiger sig med ligestillings-, social- og familiepolitiske forhold på arbejdsmarkedet.

I 2014 har fokus især været på anvendelsen af overenskomsternes bestemmelse om ligelønsstatistikker samt metoder til at få flere individuelle ligelønssager frem i lyset.

Udvalget har beskæftiget sig med de konkrete resultater og udfordringer, der er for tillidsrepræsentanterne i at få så gennemskuelige og brugbare ligelønsstatistikker på virksomhederne som muligt. Samtidig har udvalget løbende diskuteret den nye lov om ligelønsstatistikker og de forbedringer og udfordringer, der er i den. Den nye lov blev vedtaget i maj 2014. Udvalget vil fortsat følge arbejdet med ligelønsstatistikker i 2015.

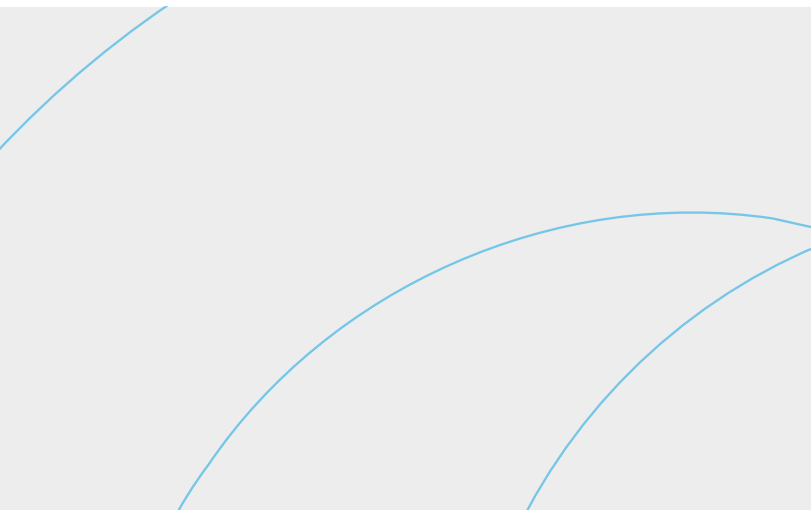
Udvalget har derudover arbejdet med at udvikle metoder til at finde frem til individuelle ligelønssager. I 2014 udgav Institut for Menneskerettigheder en rapport, der belyser, at det kan være ganske svært og belastende for den enkelte lønmodtager at gennemføre en sag om ligeløn.

Sammen med udvalgte afdelingsrepræsentanter har CO-industris ligestillingsudvalg diskuteret muligheden for at finde frem til ligelønssager – eventuelt via afskedigelsessager. Udvalget vil i 2015 fortsat have fokus på at finde metoder, der kan understøtte, at individuelle ligelønssager kommer frem i lyset.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2014)



STØBERIUDVALG

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

Med baggrund i udvalgets opgaver er der i 2014 holdt tre udvalgsmøder. Udvalget har desuden afholdt støberikonference i maj 2014, hvor der var oplæg om organisering anno 2014 med erfaringer fra tværfagligt organiseringsarbejde på Siemens Wind Power, FIT TIL JOB af ergoterapeut samt uddannelse og efteruddannelse i støberibranchen.

Udvalget har igen i år drøftet, fulgt og taget en række initiativer for at ændre på det meget lave aktivitetsniveau på efteruddannelse.

Støberitudvalget har besøgt Jernstøberi Tasso A/S i Odense, 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 2014)

PENSIONSUDVALG

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

Pensionsudvalget følger arbejdet omkring protokol 24 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2014. Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode, og ved enighed fortsætter den med eventuelle ændringer, ellers falder der tilbage på den gamle overenskomstbestemmelse. Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension – antallet af aktive medlemmer i oktober 2014 er 164.414.

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 2014)

MILJØUDVALG

Udvalgets 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, og at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Den nye strategi for I-BAR (2014-2016) betyder, at der i de tre omfattede år vil blive sat ekstra fokus på formidling af materialer udviklet i regi af I-BAR, det være sig nye som ældre materialer. Der vil i hvert år være en særlig fokus på et af de tre nationale fokusområder. I 2014 har det været det psykiske arbejdsmiljø.

I 2014 afsluttede den centrale evaluering af BAR'enes indsats. Rapportens elementer i forhold til I-BAR har været drøftet i udvalget. Det er generelt en positiv rapport, der er udformet som en "læringsevaluering", det vil sige, at konklusionerne omhandler forhold, der bør tages i betragtning i forhold til at få en bedre gennemslagkraft med produkter. Det gælder både i relation til form, indhold og formidling. Mange af de forslag, som rettede sig mod I-BARs indsats, havde rådet allerede taget op og implementeret i strategiplanen for 2014-2016.

Miljøudvalgets medlemmer har i 2014 forsat drøftelserne om udvalgets fremtidige indsatsområder. Der er i den forbindelse truffet beslutning om at indtræde i det igangværende arbejde med at få lavet en international standard for arbejdsmiljøledelsessystemer: ISO 45001. Denne standard bygger i udgangspunktet på OHSAS 18001, men da hele verden skal involveres, vil der være ændringer i forhold hertil – og det vil tage tid at nå et resultat.

Med afsæt i evaluering af arbejdsmiljølovens ændringer fra 2010 om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, har CO-industri lavet en aftale med DI om en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Aftalen, der løber over to år, indebærer, at CO-industri og DI i fællesskab afholder seks til otte informationsmøder – i regi af I-BAR – hvor man vil fortælle om intentionerne med lovændringerne, hvilke muligheder virksomhederne har for at opfylde disse, og hvordan dette kan gøres i praksis. Der vil blive lagt vægt på forhold omkring afvikling af

den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kompetenceudviklingsplaner og tilbud om supplerende uddannelse. Informationsmøderne vil kunne følges op med et vejlednings- og/eller inspirationsbesøg af repræsentanter fra CO-industri og DI på virksomheder, hvor man ønsker en mere uddybende forklaring på, hvordan man håndterer disse og andre arbejdsmiljøforhold.

UDVALGETS MEDLEMMER

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

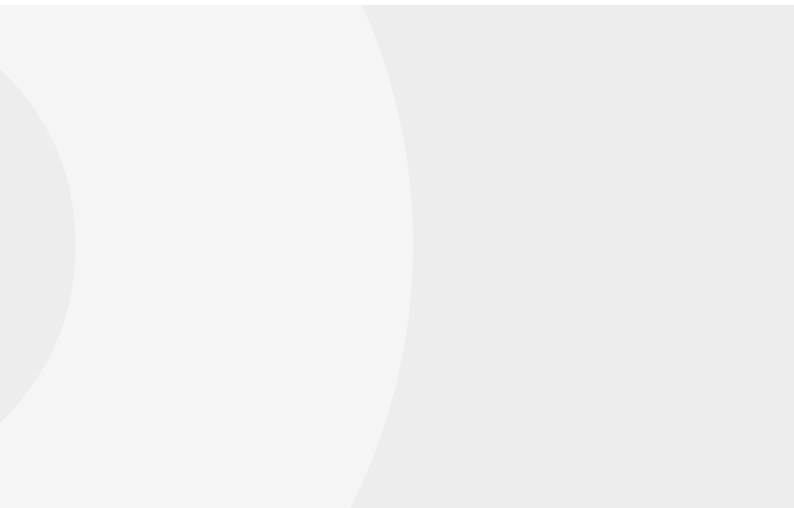
(Pr. 31. december 2014)

UDDANNELSESUDVALG

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

Udvalgsarbejdet har i 2014 været fokuseret på overenskomstforhandlingerne (OK2014), erhvervsuddannelsesreformen, vækstmilliarden, praktikpladskampagnen og naturligvis IKUF.

Der blev ved OK2014 indgået et forlig med en række forbedringer på uddannelsesområdet, særligt IKUF. Kontinuerlige forbedringer er skridt på vejen mod at sikre medlemmernes muligheder på arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Det er derfor glædeligt, at IKUF giver medlemmerne nye muligheder og forbedrer rettig-



hederne til uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

I 2014 blev en ny erhvervsuddannelsesreform vedtaget. Den skal gerne sikre kvalitet i erhvervsuddannelserne, så disse får den prestige og tiltrækning på de unge, som både de unge og en erhvervsuddannelse fortjener. Sammen med dagsordenen om "Danmark som produktionsland" er det meget væsentlige forudsætninger for "fremtidens Danmark" som vel-færdssamfund. Regeringens "vækstmilliard" er også drøftet, og milliarder er nu udmøntet i en række initiativer. Blandt andet skal flere gå fra ufaglært til faglært, og flere skal have kortere videregående uddannelser.

Praktikpladskampagnen, der blev besluttet i forbindelse med OK2012, står over for at skulle afsluttes i denne omgang. Målet var 1.000 virksomhedsbesøg fordelt ligeligt mellem CO-industri og DI. CO-industri har gennemført sin del af besøgene, og en afrapportering for hele projektet forventes at kunne ske i starten af 2015. Det kan dog allerede nu konstateres, at besøgene har haft en effekt i form af nye praktikpladser.

Det betyder ikke, at problemet med for få praktikpladser er løst. Der er stadig behov for, at virksomhederne påtager sig et større ansvar for at sikre de nødvendige praktikpladser.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Per Påskesen	Dansk Metal
Pia Maul Andersen	3F
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 2014)

INDUSTRIENS LØNSYSTEMUDVALG

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

Der afholdes to årlige, ordinære møder: et i juni og et i december. Udvalget har gennemgået og diskuteret arbejdstidsregler, flekstid, VUA og andre værktøjer, som kan finde anvendelse, når virksomhederne begynder at tale lønsystem.

Udvalget har desuden haft en systematisering af konsulentarbejdet oppe til diskussion. Det er aftalt, at konsulenterne skal udarbejde et system til at udbyde nogle forskellige pakker til virksomhederne, og eventuelt teste det, så det kan fremlægges på udvalgets møde i juni 2015.

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
Jørn Larsen	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2014)

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 afholdt to møder i årets løb. Ved begge lejligheder har udvalget søgt viden og indblik i forholdene på det maritime område.

I maj besøgte udvalget Esvagt i Esbjerg. Virksomheden har over en årrække været i vækst mere eller mindre upåvirket af krisen. Virksomheden leverer sikkerhed og support på offshore-området. Meget specialiseret og internationalt i top.

I oktober besøgte udvalget DTU. Maritime DTU er et enkelt kontaktpunkt til universitetets samlede ekspertise inden for det maritime område, også kaldet "det blå Danmark". I DTU's nye center forener forskere fra hele universitetet deres kræfter om at udvikle nye, tværfaglige løsninger på det maritime erhvervsudfordringer. Det er sådanne aktiviteter, der skal til for at sikre Danmark i årene fremover.

Initiativerne i vækstplanen for "det blå Danmark" er også i fremdrift, og i årets løb er også afholdt "Maritime Days" med stor succes.

Der har også været et fint samarbejde med Danske Maritime og herunder en god dialog om, hvordan flere unge kan tiltrækkes til uddannelser inden for det maritime område. Herunder, hvordan uddannelserne kan gøres mere attraktive eksempelvis gennem praktik i udlandet.

På det internationale område har Claus Jensen været formand for IndustriAll Globals værftskomite. Her er han nu afløst af en japansk kollega. CO-industri deltager fortsat i dette arbejde.

De lokale (danske) meldinger om situationen i de maritime virksomheder viser, at området har fremgang og ser ud til også at ville have det i de kommende år. Udvalget vil naturligvis følge denne udvikling og understøtte initiativer og aktiviteter, der peger i den retning.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Henrik Kjærsgaard	Dansk Metal
Jørn Erik Larsen	Dansk Metal
Lars Hansen	Dansk Metal
Allan L. Madsen	Dansk Metal
Henrik Stilling	Dansk Metal
Erik Jensen	3F
Henry Andersen	3F
Jacob M. Christiansen	Teknisk Landsforbund
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Jan Johansen	MF
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2014)

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.

Samtidig er de 13 RIPU'er væsentlige aktører, når indsatser og samarbejder mellem CO-industris medlemsforbund og DI skal formidles til samarbejdspartnere i lokalområderne. Der blev afholdt 19 udvalgs-møder i 2014.

De senere år har uddannelse stået øverst på dagsordenen hos flertallet af RIPU'erne. Rekruttering af dygtige unge til industriens uddannelser har været et væsentligt fokusområde, som blandt andet har dannet baggrund for uddannelsesvejlederdage, debatindlæg, dialog med politikere og virksomheder.

I august 2013 lancerede DI sammen med HK/Privat, 3F og Dansk Metal det treårige fremstød "Hands-On", som skal fremme optaget på de faglige uddannelser

gennem aktiviteter for folkeskoleelever, lærere, vejledere, forældre og virksomheder. De fleste RIPU'er har skrevet indlæg i de regionale aviser for at fortælle om fremstødet og vigtigheden af flere faglærte. CO-industri og DI har drøftet en revidering af strukturen på RIPU, således at det regionale arbejde fungerer optimalt, og industriens rammevilkår og sikringen af beskæftigelsen får en plads på den regionale dagsorden. Parterne er nået til enighed om en model, hvor de nuværende 13 udvalg bliver til otte. Hvert udvalg vil således skulle dække et lidt større geografisk område hver, bortset fra Fyn og Bornholm, som tænkes at fortsætte uændret. Udvalgene kommer således til at hedde RIPU Nordjylland, RIPU Midt Vest, RIPU Østjylland, RIPU Sydjylland, RIPU Fyn, RIPU Sjælland, RIPU Hovedstaden og RIPU Bornholm. Det forventes, at den nye struktur vil være helt på plads til opstart i forbindelse med et centralt møde i april 2015.



Overenskomster m.m.

OVERENSKOMSTER

Tirsdag den 7. januar går de første egentlige forhandlinger mellem CO-industri og DI om nye overenskomster til godt 240.000 ansatte i industrien i gang.

Det er første gang Claus Jensen står i spidsen for forhandlingerne som formand for CO-industri, og han går sammen med Mads Andersen, CO-industris næstformand, til forhandlingsbordet med krav om blandt andet en fremgang i reallønnen og tryghed i ansættelsen i form af bedre uddannelsesmuligheder for industriens ansatte.

DI er ved forhandlingerne repræsenteret af administrerende direktør Karsten Dybvad og viceadministrerende direktør Kim Graugaard.

Parterne sætter den 7. februar som deadline for forhandlingerne, og der er god forhandlingsvilje på begge sider.

Efter mere end 24 timers uafbrudte forhandlinger indgår CO-industri og DI søndag den 9. februar en aftale om nye overenskomster på industriens område. Aftalen er treårig og rækker frem til 1. marts 2017.

Industriens medarbejdere får blandt andet ret til uddannelse i opsigelsesperioden, højere pensionsbidrag under barsel, flere penge sat ind på fritvalgskontoen, bedre forældreorlov og bedre mulighed for at sikre, at vikaransatte ikke misbruges.

CO-industris formand Claus Jensen er tilfreds med forliget.

– Forliget kan blandt andet bidrage til, at vikaransatte sikres mod misbrug, reallønnen sikres, og der sker desuden en lang række forbedringer af de industriansattes muligheder for uddannelse – også i opsigelsesperioden, siger Claus Jensen.

Den 10. februar godkender CO-industris Centralledelse de nye, treårige overenskomster. Med Centralledelsens godkendelse indstilles forliget til vedtagelse i den urafstemning, som finder sted med fremsættelsen af et mæglingforslag fra forligsmanden.

HOVEDELEMENTER I AFTALEN, DER GÆLDER FRA 1. MARTS 2014 TIL 1. MARTS 2017:

* Fremover bliver det muligt at uddanne sig en uge i opsigelsesperioden med støtte fra IKUF. Og har man ikke brugt sin ret til to ugers selvvalgt uddannelse, kan disse uger lægges til, så man har tre ugers uddannelse i opsigelsesperioden.

Hvis man samtidig ikke har brugt sin ret til yderligere to ugers kursus betalt af virksomheden efter tre års anciennitet, kan disse lægges til de tre uger, så der tilsammen er mulighed for op mod fem ugers uddannelse i opsigelsesperioden.

* Den opsagte kollega får desuden ret til to timers vejledning i fagforeningen/a-kassen med fuld løn.

* Lærlinge får fremover mulighed for fritidsundervisning via IKUF.

* Voksne udlændinge kan tage danskurser via IKUF.

* Desuden får skifteholdsarbejdere på aften/nathold opfyldt et længe næret ønske om, at de får beregnet støtten til IKUF inklusive tillæg.

* IKUF vil desuden støtte screening til FVU- og ordblindeundervisning.

* Industriens ansatte får bedre muligheder for at deltage i uddannelse, idet ancienniteten for brug af IKUF nedsættes fra ni til seks måneder.

* Indbetalingen til at styrke det uddannelsespolitiske arbejde øges, idet betalingen til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond øges med fem øre hvert af de tre overenskomstår.

* Forældreorloven udvides med to uger fordelt på en uge til hver af forældrene, og samtidig sættes satsen op fra 140 kroner til 145 kroner.

* Pensionsbidraget under de 14 ugers barselsorlov forhøjes med 1,50. kr. pr. time pr. 1. juli 2014.

* Ud over dette ligestilles par af samme køn som noget nyt med øvrige par.

* Ved lokal enighed kan der hentes bistand fra organisationerne til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende

ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

*Samtidig får de tillidsvalgte et nyt værktøj, idet de får ret til at få at vide, hvilke lokalaftaler og kutymer brugervirksomheden oplyser, at der skal overholdes i forbindelse med de vikaransattes arbejdsfunktioner på virksomheden.

Dette styrker de tillidsvalgtes mulighed for at holde sig ajour med, at vikarerne ikke misbruges. På funktionærområdet er det organisationerne, der har denne ret.

*Funktionæroverenskomstens dækningsområde udvides med nye grupper på Teknisk Landsforbunds område, og for hele funktionærområdet gælder en ny regel, som betyder, at man kan bede om at få et møde i virksomheden med deltagelse af organisationerne, hvis medarbejdere fejlagtigt eller uretmæssigt holdes ude af overenskomsten.

*Der indføres mulighed for funktionsløn for teknikere, og muligheden dækker dermed hele funktionærområdet. Og i forhold til funktionæroverenskomstens område samt for funktionærlignende ansatte skal ferietillægget nu også med i beregningen af pensionsbidrag.

* HK's ret til opsøgende arbejde gøres permanent.

* Industriforliget indebærer også, at bidraget til fritvalgslønkontoen fordobles fra en til to procent i perioden frem til 2016.

* Mindstebetalingen, der i dag udgør 108,70 kr., forhøjes pr. 1. marts 2014 med 1,50 kr. til 110,20 kr., forhøjes pr. 1. marts 2015 med 1,65 kr. til 111,85 kr., og forhøjes med 1,80 kr. pr. 1. marts 2016 til 113,65 kr.

* Genetillægget forhøjes med 1,5 procent pr. 1. marts 2014, 1,6 procent pr. 1. marts 2015, og 1,6 procent pr. 1. marts 2016.

* Lærlinge- og elevsatser forhøjes med 1,9 procent pr. 1. marts både i 2014, 2015 og 2016.





Den 15. april bliver resultatet af urafstemningen offentliggjort og rekordmange industriansatte siger ja tak til de nye overenskomster. Knap 43 procent af de stemmeberettigede benytter sig af deres ret til at

give deres mening til kende og godt 83 procent stemmer ja til de nye overenskomster, mens knap 17 procent stemmer nej.

Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i procent	Antal afgivne JA stemmer	JA stemmer i procent	Antal afgivne NEJ stemmer	NEJ stemmer i procent	Antal blanke eller ugyldige stemmer	Blanke eller ugyldige stemmer i procent
DM	78.106	34.233	43,8	30.994	90,5	3.225	9,4	64	0,2
3F	82.859	33.062	39,9	23.843	72,1	9.222	27,9	0	0,0
HK	22.455	12.294	54,7	11.531	93,8	741	6,0	22	0,2
HK Handel	354	37	10,5	35	94,6	2	5,4	0	0,0
TL	5.422	1.923	35,5	1.664	86,5	192	10,0	67	3,5
DEF	4.288	1.495	34,9	1.192	79,7	300	20,1	3	0,2
B&R	600	270	45,0	9	3,3	261	96,7	0	0,0
Maler	58	21	36,2	15	71,4	6	28,6	0	0,0
Serviceforbundet	49	16	32,7	15	93,8	1	6,3	0	0,0
Total	194.191	83.354	42,9	69.298	83,1	13.950	16,7	156	0,2

PROTOKOLLATER OG AFTALER

I løbet af 2014 er CO-industri og DI blevet enige om et protokollat og en aftale, som knytter sig til industriens overenskomster eller aftaler indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Aftale – Sagsprocedure for alder og handicap mv.

I forlængelse af CO-Meddelelse nr. 2014/010 omkring sagsprocedure i forbindelse med sager, som handler om alder og handicap, har CO-industri nu gennemført forhandlinger med DI om en ændring i den uheldige retstilstand, som opstod efter tidligere sagers behandling og Afskedigelsesnævnets afvisning af behandling af emner implementeret i industriens overenskomster.

Parterne er enige om, at der i sager, hvor der fra forbundenes side nedlægges påstand om manglende efterlevelse af regler i industriens overenskomster omkring alder og handicap, tidsbegrænset ansættelse og deltid, og hvor sådanne sager er sammenhængende med påstand om brud på Hovedaftalens § 4 stk. 3 eller Funktionærlovens § 2b, kan behandles i ét forum i form af en faglig voldgift, således at den faglige voldgift, ud over at tage stilling til fortolkning af overenskomsters implementeringsindhold, kan tage stilling til en usaglig afskedigelse efter Hovedaftalens § 4 stk. 3 og Funktionærlovens § 2b.

Der er i den forbindelse enighed om, at behandling af disse sager sker efter de sædvanlige, gældende regler for afholdelse af faglig voldgift, og at der til erstatning

for forberedende retsmøde i relation til Hovedaftalen og Funktionærloven altid afholdes et forhandlingsmøde i sådanne sager, og således at skriftsudveksling for disse sager følger industriens overenskomsters sædvanlige gældende regler for en faglig voldgift, hvilket vil sige, at der ikke behøver udfærdigelse af klageskrift senest syv dage efter forgæves organisationsmæssig forhandling.

Aftalen er indgået for sager, som anlægges i indeværende overenskomstperiode, hvilket vil sige frem til 1. marts 2017.

Parterne vil mødes ved udgangen af 2016 med henblik på en drøftelse af videreførelse af aftalen, for så vidt den har virket efter hensigten.

Vi håber med aftalen, at vi har fået gjort behandlingen af disse sager mere overkommelige.

(CO-meddelelse 2014/044)

Industriens aftale om fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

CO-industri og DI indgik den 22. oktober en aftale om at gennemføre en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

Aftalen omfatter fælles informationsmøder om, hvordan virksomhederne implementerer arbejdsmiljølovens bestemmelser om afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, udarbejdelse af kompetence, udviklingsplan for medlemmer af Arbejdsmiljøorganisationen samt tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Aftalen omfatter også en forpligtigelse til at deltage i op til 50 årlige vejlednings- og inspirationsbesøg på virksomheder (DI-medlemmer), der måtte ønske et sådan i 2015–2016.

(CO-meddelelse nr. 2014/073)

INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

2013 var et usædvanligt travlt år for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) med en aktivitetsfremskud på cirka 70 procent i forhold til 2012.

2014 har også været et travlt år for IKUF, selv om niveauet for 2013 ikke helt blev nået. Ved årets udgang var der modtaget knap 13.000 ansøgninger til fonden mod knap 17.000 i 2013. Nedgangen kan delvist forklares ved, at der i løbet af året igen er blevet travlt i mange danske industrivirksomheder, og at det kan have påvirket aktiviteten.

IKUF oplever, at antallet af afslag på ansøgninger er faldende. Det tyder på, at det for flere og flere står klart, hvad der kan søges i IKUF.

Ser man på gennemsnittet for udbetalinger hen over den tid, IKUF har eksisteret, er der tale om et stigende gennemsnit år for år.

Ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2014 blev der aftalt en række nye muligheder og forbedringer vedrørende IKUF.

Anciennitetskravet for at opnå støtte er ændret fra ni til seks måneder. Der kan ydes støtte til screening og FVU, voksne udlændinge kan få støtte til danskundervisning, lærlinge og elever kan få støtte til undervisning i fritiden, på funktionæroverenskomstens område er der udvidet med et antal grupper med KVVU og MVU baggrund og ikke mindst er retten til at bruge IKUF udvidet med en uge i forbindelse med afskedigelse.

Alle de nævnte tiltag er endnu ikke slået helt igennem, og der er derfor forhåbninger om og udsigter til en øget aktivitet fremover.

IKUFs hjemmeside bliver løbende forbedret, og også i 2014 er der foretaget en række ændringer med det formål at øge brugervenligheden.

Forbundene er også flittige til at udbygge kendskabet til IKUF blandt afdelinger, tillidsrepræsentanter og medlemmer.

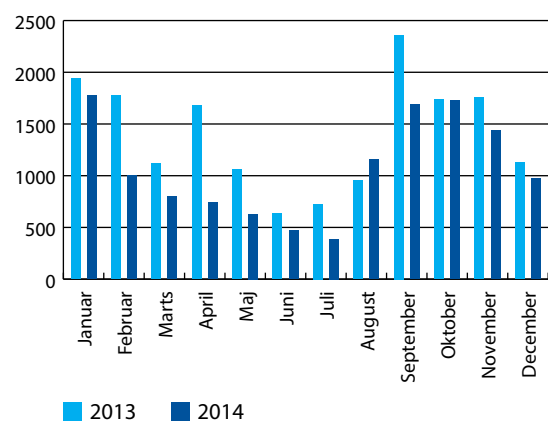


IKUF fik efter sommerferien produceret et postkort, der gør opmærksom på IKUF og mulighederne. Det er nu distribueret i lidt under 10.000 eksemplarer blandt andet i forbindelse med forbunds-/afdelingsarrangementer, på kurser og konferencer og ved Tek-Sams årsdag i oktober.

I december har CO-industri, på baggrund af en beslutning i uddannelsesudvalget, udgivet en pjeces: "Vælg selv din efter-og videreuddannelse – så nemt er det", som nu er ved at blive distribueret gennem forbund og afdelinger.

Der er stadig et antal virksomheder, der bruger overenskomsternes mulighed for selv at administrere midlerne i en decentral pulje i virksomheden. Antallet er dog faldende.

Modtagne ansøgninger IKUF 2013-2014



Det fagretlige område

FAGRETLLIG BEHANDLING

Der har i 2014 været en lettere stigning i antallet af fagretlige sager i forhold til 2013. Igennem de sidste 10 år har antallet af sager ligget omkring 800 sager årligt.

Undtagelsen herfra er årene 2008–2010, hvor mængden af sager vedrørende fravigelsesordninger og antallet af lønsager hævede gennemsnittet til 1.000 sager årligt. Det var et tydeligt tegn på den økonomiske krise, at specielt fravigelsesaftaler i forhold til arbejdsfordeling blev flittigt anvendt, ligesom de mange lønsager viste, at det var svært at komme igennem med lønstigninger.

Når man ser en stigning på over 50 procent i antallet af lønsager fra 2013–2014 skyldes det, at medarbejderne nu anser den økonomiske krise som overstået, der er tale om nye overenskomster, og man har været vidne til større lønudvikling på direktiongangene.

Antallet af nye sager omkring udarbejdelse af lønsystemer er tilbage på et niveau som før krisen, og en del af stigningen er direkte afledt af det stigende antal lønsager.

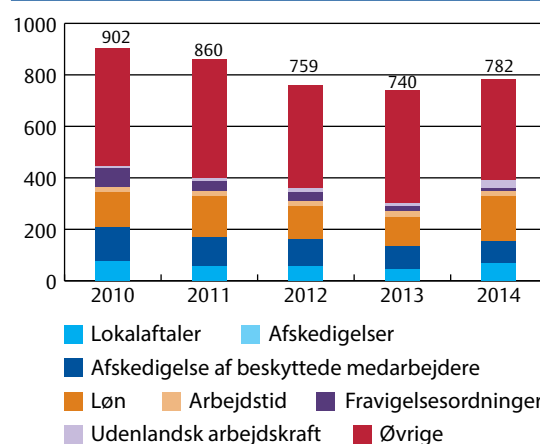
Et betragteligt fald i antallet af afskedigelsessager kan ligeledes tages som tegn på, at der er en positiv udvikling på vej i industrien.

Sager om opsigelse af lokalaftaler og kutymer er steget knap 50 procent i forhold til 2013. En af årsagerne kan være, at DI har opfordret deres medlemmer til at gennemgå, revidere og eventuelt opsig lokalaftaler og kutymer. Desværre viser det sig, at der ikke nødvendigvis ligger en rationel holdning bag virksomhedernes reaktionsmønstre, og man derfor opsig ”revl og krat” uden at have forholdt sig til indholdet. I værste fald kan det medføre en lang række problemer på de pågældende virksomheder, indtil man får genetableret et niveau med det nødvendige antal lokale aftaler.

De meget dokumentationstunge sager om udenlandsk arbejdskraft er steget med 133 procent på

blot et år. Ud over at sagerne behandles, arbejdes der fortsat på at skabe et aftalegrundlag for, hvilken form for dokumentation, der skal til, hvem der skal fremskaffe dokumentationen, og hvem der skal udrede en eventuel efterbetaling.

Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2010-2014:



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

FAGLIG VOLDGIFT

Det er langt fra alle de sager, der begæres til faglig voldgift, som når frem til en mundtlig forhandling og hermed en afgørelse, som involverer en eller flere højesteretsdommere.

I 2014 blev 38 sager begæret til faglig voldgift, og af dem er 20 allerede afsluttet, enten ved at sagen efter drøftelse med involverede forbund er blevet forliget med arbejdsgiversiden, eller ved at der er blevet indgået forlig enten ved forhandlingsmøde eller udenretligt.

Det samme vil ske for en større del af de resterende 18 sager, efterhånden som de behandles i det fagret-

lige system, og kun en mindre del vil nå frem til en egentlig voldgift.

Således er der i 2014 modtaget fem kendelser/tilkendegivelser som vedrører sager, der er begæret til voldgift i andet halvår 2013 og første halvår 2014.

Sagerne havde følgende indhold:

Sundhedsforsikring

Sagen drejer sig om, hvorvidt en virksomhed var berettiget til at opretholde en obligatorisk og ensidigt indført sundhedsforsikringsordning for samtlige medarbejdere på virksomheden.

På en virksomhed blev der i 2008 i forbindelse med lønforhandlinger indført en sundhedsforsikringsordning ensidigt fra virksomhedens side.

CO-industri gjorde navnlig gældende, at denne ensidige og obligatoriske indførelse ikke kunne rummes inden for ledelsesretten, og at medarbejderne led

en lønnedgang, da ordningen blev skattepligtig for medarbejderne, da skattereglerne blev ændret pr. 1. januar 2012. Derfor kunne ordningen ikke opretholdes, da der blev foretaget en lønnedgang uden varsel. DI anførte blandt andet, at ordningen var et personalegode, og at de skattemæssige konsekvenser for medarbejderne var virksomheden uvedkommende. I øvrigt stred ordningen ikke mod ledelsesretten.

Opmanden anfører, at virksomheden med ordningen indførte det som et personalegode, og at medarbejderne ikke protesterede mod den hverken ved dens indførelse eller de følgende år, hvorfor de måtte have indstillet sig på, at den var gældende for alle virksomhedens medarbejdere.

Virksomheden havde ingen indflydelse på, at skattereglerne blev ændret pr. 1. januar 2012 med den konsekvens, at medarbejdere årligt blev beskattet med 1.445,70 kroner. Da skattemæssige ændringer



ikke giver ret til ændringer i personalegoder, lønvilkår mv. hos medarbejderne, blev virksomheden således frifundet.

Betaling af uddannelse efter I-FOK § 25, stk. 7

Sagen handler om, hvorvidt medarbejder A, der havde været ansat som produktudvikler på virksomheden, i forbindelse med sin afskedigelse efter Industriens Funktionæroverenskomsts § 25, stk. 7 havde krav på at deltage i kurset "Projektstyring i praksis" til en pris på 18.500 kroner, eller om kursusprisen oversteg, hvad virksomheden efter overenskomsten var forpligtet til at betale.

CO-industri mente, at A var berettiget til kurset til 18.500 kroner, mens DI anførte, at A i henhold til overenskomstens § 25, stk. 7 var berettiget til et antal selvvalgte kurser af højst to ugers varighed, når udgiften for arbejdsgiveren lå nogenlunde på niveau med, hvad deltagelse i AMU-kurser i op til to uger koster.

Opmanden tager i sagen DI's synspunkter og påstand til følge. Han anfører, at virksomheden således var berettiget til at afvise kurset til 18.500 kroner og skriver i sin kendelse:

"Klager skal anerkende, at Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 7 berettiger en medarbejder, arbejdsmæssigt relevante for den pågældende, som varer højst 2 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 fratrædelsesgodtgørelse

Uoverensstemmelsen omhandler, om overtidsbetaling mv. til rejsemontør indgår i grundlaget for beregning af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

I sin tilkendegivelse lægger opmanden vægt på, at retspraksis såvel som lovgrundlag tilsiger, at det ale-

ne er den månedlige grundløn mv., der udgør grundlaget for beregning af fratrædelsesgodtgørelsen. Ansættelsen som rejsemontør har medført stor rejseaktivitet med heraf følgende stor overarbejds mængde.

Indtægten ved overarbejde har derfor været væsentlig, men det findes dog ikke, at den har haft en sådan fast og regelmæssig karakter, så der er grundlag for at indregne dette i beregningsgrundlaget for fratrædelsesgodtgørelsen.

Virksomheden frifindes, idet de allerede har beregnet fratrædelsesgodtgørelse af grundlønnen samt den arbejdsgiverbetalte pensionsandel.

Manglende fratrædelsesgodtgørelse til flexjobber

Sagen handler om, hvorvidt medarbejder A ved sin fratrædelse fra virksomheden har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 38 stk. 11.

Medarbejderen overgik i 2009 efter flere års ansættelse til beskæftigelse i et flexjob og blev i 2012 opsagt på grund af arbejdsmangel.

Medarbejderen opnåede ved sin fratrædelse ret til ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik.

Denne ydelse er blandt andet betinget af, at medarbejderen står til rådighed i overensstemmelse med samme lovs § 74 b og således er forpligtiget på samme niveau som en ledig, der modtager arbejdsløshedsdagpenge.

Fra arbejdsgiverside var man af den opfattelse, at medarbejderen ikke var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, idet det i § 38 stk. 11 pkt. 3 fremgår, at der ikke betales fratrædelsesgodtgørelse "såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden beskæftigelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge". Her påstod arbejdsgiversiden, at begrebet "dagpenge" alene skulle forstås som arbejdsløshedsdagpenge.



Efter at bestemmelsen kom ind i overenskomsten i 2010, har der mellem overenskomstparterne været drøftelser for at opnå fælles forståelse af nogle af de mindre klare elementer i overenskomstens tekst.

Disse drøftelser er mundet ud i et protokollat, hvor man beskriver en fælles forståelse af flere elementer, og i et brev, der sammen med protokollatet afslutter drøftelserne, tilkendegiver DI, at der ikke er taget stilling til "Spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse ved flexydelse...".

Opmanden træffer derfor en afgørelse, der er baseret på formålet med bestemmelsen, og anfører, at hvis parterne, da de udformede bestemmelsen, havde været opmærksomme på problemet omkring medarbejdere på flexydelse, ville de have tilføjet bestemmelsen om, at også modtagere af flexydelse var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Med tilkendegivelsen er det således slået fast, at medarbejdere, som ved fratrædelse oppebærer ledighedsydelse i henhold til lov om aktiv beskæftigelsespolitik, opfylder betingelserne for at modtage fratrædelsesgodtgørelse efter bestemmelserne i § 38 stk. 11, pkt. 1 i Industriens Overenskomst.

Manglende løn og befording

Sagen drejer sig om, hvorvidt der i forbindelse med uddannelse, som er besluttet af arbejdsgiver, og som foregår på et særligt uddannelsessted, er krav på løn med tillæg af overtidsbetaling for transporttiden til og fra kursusstedet, jf. I-OK § 44, stk. 1.

A har været ansat som mekaniker hos virksomheden i perioderne 1988-1995 og 1999-2013. I perioden fra 24. november 2009 har A deltaget i 14 kurser hos et teknisk erhvervscenter.

Bilimportøren krævede, at et autoriseret værksted skulle have en mastertekniker og en tekniker på det bestemte vognmærke, og da A var den mest erfarne mekaniker, skulle han være mastertekniker.

Virksomheden har afholdt alle udgifter i forbindelse med kursUSDeltagelsen (betaling til kursusstedet, hotelophold og forplejning, såfremt kurset er afviklet over flere dage). Virksomheden har også stillet bil til rådighed.

Kurserne er i reglen foregået i tidsrummet kl. 9-16. Køretiden er cirka to timer hver vej. I alle årene har det været praktiseret således, at virksomheden ud over ovennævnte har betalt for 7,5 time pr. kursusdag.

Opmanden kommer frem til, at arbejdstiden er effektiv, jf. I-OK § 9, stk. 3, og at tiden, der bruges på transport til og fra arbejdsstedet, er arbejdsgiver uvedkommende

Af I-OK fremgår det af § 19 "udearbejde", at der i mangel af anden aftale lokalt ydes godtgørelse for transporttiden med 75 procent af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde

Af I-OK fremgår det af § 44, stk. 1, at hvad enten det sker som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg.

Opmanden konkluderer, at af bestemmelsen fremgår intet om uddannelsessted, hvorfor betalingen er den samme, uanset om uddannelsen foregår på virksomheden eller uden for denne.

Da der efter ordlyden er aftalt en særlig betaling for deltagelse, kan man ikke komme frem til, at beordret deltagelse i et kursus skal sidestilles med arbejde, som skal betales efter medgået tid, inklusive rejsetid. Dette understøttes af den særlige regel om betaling for befordingstiden ved udearbejde, hvor det ikke kan have været overenskomstparternes mening, at befordingstiden til efter- og videreuddannelse, som også er i medarbejderens interesse, skal betales som arbejde, herunder med tillæg for overarbejde.

FRAVIGELSESDORDNINGER

De muligheder, der er i industriens overenskomster, for at fravige visse bestemmelser, anvendes i meget lille omfang.

Til trods for at der er muligheder for at aftale fravigelser på så væsentlige områder som eksempelvis samarbejdet, ude- og rejsearbejde og efter- og videreuddannelse, begrænser de 12 fremsendte fravigelsesordninger i 2014 sig til at vedrøre overenskomstens kapitel om arbejdstid.

Her er der indgået 10 aftaler, som vedrører den daglige arbejdstids længde, placering eller aflønning, medens to aftaler vedrører fravigelser i bestemmelserne om arbejdsfordeling.

En overenskomstmæssig forudsætning for eventuel fagretlig behandling af en fravigelsesaftale er, at den er fremsendt til orientering til organisationerne. Derfor opfordrer CO-industri tillidsrepræsentanter, som underskriver aftaler om fravigelse, til at fremsende dem via deres forbund.

PENSION

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokolering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension, indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har og ad hoc-sager. I 2014 er der påbegyndt 102 sager på manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er et fald på 10 sager i forhold til året før. Antallet af fællesmøder har ikke samme fald, idet der har været afholdt 23, hvilket blot er et fald på én sag. Kun få sager bliver videreført for Arbejdsretten.



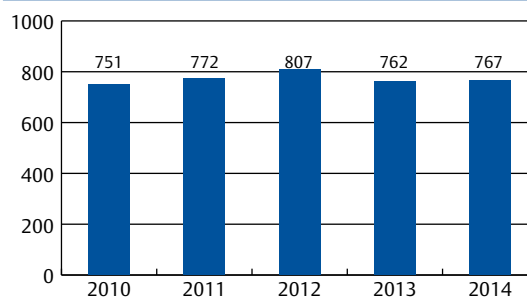
Overvågningen af den skærpede rykkerprocedure mellem Industriens Pension, DI og CO-industri bygger på et grøn, gult og rødt scenarie på henholdsvis første reaktions- og første differencykkere. I grønt scenarie køres med kvartalvis rapportering, i gult scenarie følges udviklingen hver måned og ved rødt scenarie mødes parterne. I perioden april til september var virksomhederne i gult scenarie.

I år er der påbegyndt 45 sager om protokollering af en optrappingsordning og 82 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er et fald på 33 sager om optrappingsordning, men en lille stigning af firmapensionsordning i forhold til sidste år. Antallet af sager, hvori der gives afkald på protokollering, er faldende, især på optrappingsordninger.

Der er behandlet 144 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er stort set uændret i forhold til sidste år. I mange sager overholder virksomhederne ikke overenskomstens regler for skift af pensionsleverandør. Der er fald i antallet af sager, hvor fristen ikke er overholdt, og virksomhederne fratager medlemmerne mulighed for at vælge den overenskomstbaserede Arbejdsmarkedspensions-

ordning. Hovedparten af sagerne løses mellem DI og CO-industri i henhold til organisationsaftalen.

Antal påbegyndte pensionsager i 2010-2014:



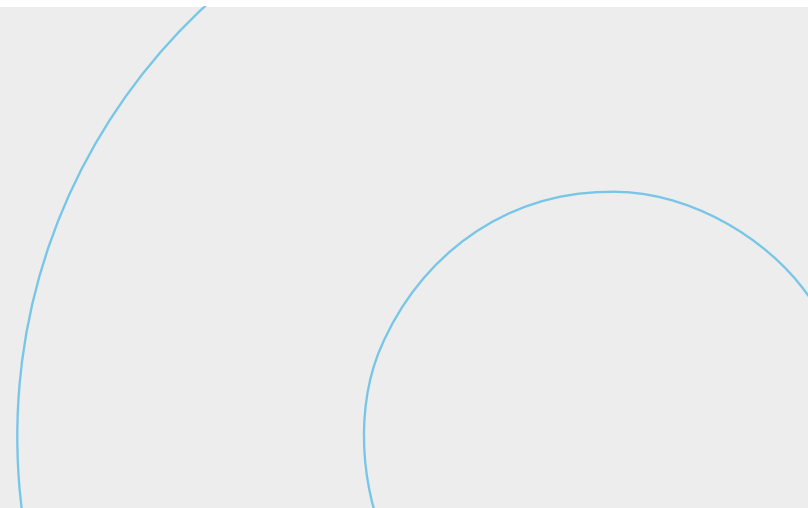
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

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). Yderligere oplysninger findes på hjemmesiden www.industrienspensionservice.dk

Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2014:

Bidragsdato	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2014	0,168	0,165	0,136	0,469	0,2020	0,198	0,1630	0,563
2. halvår 2014	0,166	0,170	0,134	0,470	0,1992	0,204	0,1608	0,564



Ved overenskomstfornyelsen i 2014 protokolleredes en række ændringer til bestemmelserne for uddannelsesfondene.

Såfremt en virksomheds pensionsindberetninger til Industriens Pension er repræsentative som grundlag for beregning af årslønsummen for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, friholdes virksomheden for lønsumsindberetninger til Industriens Pension Service for denne medarbejdergruppe. Ændringen har virkning allerede for 2013 – lønsummerne.

Ændringen har fået umiddelbar succes. Således reduceredes overleveringen af sager om manglende indberetninger fra 2012 til 2013 for DI-virksomheder med 1/3 og for ikke-DI-virksomheder med 2/3.

Ændringen nødvendiggjorde en forlængelse af indberetnings- og betalingsfristerne. Forfaldsdatoen for den årlige indberetning af årslønsummer er nu den 1. marts eller følgende hverdag.

Forfaldsdatoen for to halvårslige bidragsbetalinger er nu den 10. april eller følgende hverdag henholdsvis den 10. september eller følgende hverdag.

Endelig blev bodssatserne minimeret ved overlevering af førstegangsimpberetninger.

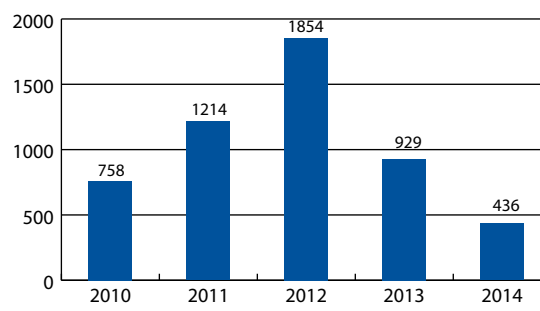
I Arbejdsrettens domme af 6. februar 2014 med udvidet formandskab blev et vigtigt princip fastslået i en række uddannelsesfondssager.

Arbejdsgiverne havde i sagerne fremført det synspunkt, at en virksomheds manglende eller forsinkede efterlevelse af forlig mellem overenskomstparterne eller fællesmødereferater/-forlig ikke kunne videreføres for Arbejdsretten med bodskrav, men at disse forlig og pålæg var eksigible og derfor havde gjort endeligt op med bodsspørgsmålet.

Arbejdsretten gav imidlertid CO-industri ret i, at den manglende efterlevelse udgjorde et selvstændigt og bodspådragende brud.

Arbejdsretten fastsatte samtidig et bodsprincip i disse sager således, at boden forhøjedes med en femtedel dog mindst 3.000 kroner.

Antal påbegyndte fondssager 2010-2014:



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

TRWEB

CO-industri implementerede i 2013 et nyt system "TRWEB", hvor tillidsrepræsentanter omfattet af CO-industris overenskomster er registreret.

Systemet er fysisk placeret i CO-industris it-miljø. Systemet kommunikerer direkte med Industriens Pensions Service (IPS), der udbetaler vederlag til de tillidsrepræsentanter, der er berettiget hertil via overenskomsterne. Samtidig sikrer systemet, at DI automatisk får besked om nyvalgte og fratrådte tillidsrepræsentanter.

Systemet har fungeret fint gennem 2014 med nogle enkelte smårettelser og må nu siges at være indarbejdet også i forbundene.

I slutningen af 2014 er der foretaget en række ændringer i NemID, der bruges til at verificere brugerne. Disse ændringer er indarbejdet i TRWEB og er med til at sikre, at de, der skal have en adgang til systemet, også kan "komme ind".

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 DI og CO-industri. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.

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

TekSam har udviklet en ny konsulentydelse, der tilbyder industriens virksomheder hjælp med arbejdet

med kompetenceudvikling. Ydelsen er nu en del af TekSams ydelser. Der er udarbejdet en pjece, som er en enkel vejledning til samarbejdsudvalg, der vil i gang med uddannelsesarbejdet. Pjecen kan hentes på www.teksam.dk/udgivelser

Samarbejdskonsulenterne har indtil nu arbejdet med 13 samarbejdsudvalg om kompetenceudvikling. Der er ved slutningen af 2014 to uafsluttede opgaver.

TekSam's årsdag 2014 blev afholdt under overskriften "Samarbejde om vækst". Formålet med årsdagen var at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration og motivation til at arbejde med de opgaver, der lægges op til i Samarbejdsaftalen. Alle præsentationerne fra Årsdagen kan hentes på www.teksam.dk/arrangementer

Årsdagen blev besøgt af 850 SU-medlemmer, ledere og tillidsrepræsentanter, hvilket er 100 mere end i





2013. Konferenceevalueringen 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.

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 arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Det er hovedsageligt inspiration til arbejdet i SU, konsulenterne bliver hidkaldt til at give. Cirka 30 procent af sagerne havde denne baggrund i 2014. Der har i perioden været en stigning i antal sager, der omhandler kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og sager med baggrund i anonyme henvendelser om mobning.

Endvidere er der sket en stigning i sager, der har baggrund i faglige sager, hvor parterne har bedt samarbejdskonsulenterne om at deltage i forløb, der forbedrer samarbejdet på virksomheden.

Sagerne i 2014 har som i 2013 været præget af eftervirkningerne af den økonomiske krise. Dels mange sager, hvor afskedigelser og medskæringer har præget SU'ernes dagsorden, samtidig med at trivsel for de tilbageværende medarbejdere i stigende omfang er blevet sat fokus. Og dels sager, hvor fornyet vækst har bidraget til en stigende aktivitet i samarbejdsudvalgene om omstilling, trivsel, produktivitet og kompetenceudvikling.

Konsulenterne har ligeledes fortsat forestået undervisning i samarbejdsaftalen på TekSam's 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 er i 2014 blevet ændret i sit layout, så den kan vises hensigtsmæssigt på flere medier. Ændringen går i luften i starten af 2015.

TekSam har i 2014 fortsat sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane. Afholdelse af temadage om psykisk arbejdsmiljø vil blive videreført. Temadagene vil blive annonceret på TekSams hjemmeside www.teksam.dk samt ved direkte udsendelse til samarbejdsudvalgene. De temaer, der er taget op i 2014, er Social kapital og mobning.

I 2015 afholder TekSam igen årsdag på 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 samarbejdsudvalgets arbejde, arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø samt give en bredere viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Kurset varetages af konsulenter fra TekSam samt eksterne undervisere.

I 2014 er der kun 160 personer, der har gennemført kurset. Det har betydet, at der blev aflyst tre kurser på grund af for få deltagere.

I 2013 blev der valgt betydeligt færre nye tillidsrepræsentanter, hvilket også har medført et mindre deltagerantal i 2014, fordi tilmeldingsfristen er 18 måneder. Det betyder til gengæld, at der allerede nu er nænt mange tilmeldt de første kurser i 2015.

Der blev gennemført en kampagne i regionerne i sommerperioden 2014, hvor forbundenes lokalafde-

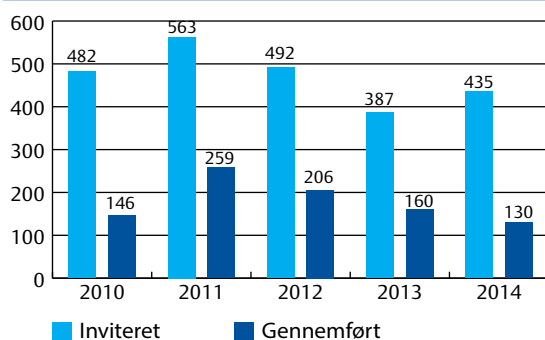
linger blev inviteret til en orientering om tillidsrepræsentantkurserne. Her blev intentionerne med kurset, dets indhold med mere gennemgået.

På alle møderne var der gode tilbagemeldinger på kurset, og flere faglige i lokalafdelingerne udtrykte interesse for selv at lære det samme som deltagerne på kurserne. Især det at kunne læse et virksomhedsregnskab kan være svært.

Der vil fremadrettet være en liste på TekSams hjemmeside over, hvor og hvornår der afholdes samarbejdskurser, som rækker mindst et år ud i fremtiden. På den måde har alle nyvalgte tillidsrepræsentanter mulighed for at finde et kursusforløb, der passer ind i kalenderen.

For TekSam er kurset en vigtig kontakt til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter. Det er her de får indblik i, hvilken hjælp de kan få, og hvilke regler der er for samarbejdsudvalg, psykisk arbejdsmiljø samt uddannelse og kompetenceudvikling.

Inviterede i forhold til deltagelse på samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter 2010-2014:



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

LEAN

CO-industri måtte i 2014 aflyse planlagte leankurser på grund af manglende tilslutning. I 2015 er et kursus planlagt i uge 10, som tegner til at blive gennemført. Et andet kursus overvejes.

LØNSYSTEMER

Lønkonulentens 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 2014. CO-industris lønkonulent har besøgt cirka 80 virksomheder og afholdt cirka 155 møder, da der er virksomheder, der har haft besøg flere gange.

Trenden er fortsat imod flere lønsystemer, som er hæftet op på produktivitet, men der laves også stadig kvalifikationssystemer, særligt på større virksomheder.

Der er udkommet en ny pjec i år, som beskriver virksomhedens proces med at udvikle lønsystemer. Pjecen er den tredje i rækken af pjecer, som omhandler lønsystemer. Pjecen "Vestfrost får nyt lønsystem" beskriver, hvordan Vestfrost i Esbjerg omlægger deres ældre lønsystem, som var bygget op på en stor akkordandel, til et lønsystem efter pluslønsmetoden med en kvalifikationsdel og en resultatlø. Pjecen kan bestilles eller downloades på www.co-industri.dk/pjecer

PRAKTIKPLADSKAMPAGNE

I 2013 og 2014 besøgte CO-industri og DI i alt 1.000 virksomheder. Formålet var at fremme forståelsen af og mulighederne for at bidrage til uddannelse af faglærte samt fremme oprettelsen af praktikpladser. Besøgene blev foretaget hos både allerede praktikpladsgodkendte virksomheder som virksomheder uden uddannelsestraditioner på området.

Projektet var et resultat af overenskomstforhandlingerne i 2012, og Industriens Uddannelses- og Sam-



arbejdsfond støttede kampagnen økonomisk. Kampagnen begyndte i slutningen af 2013.

I CO-industri var det de seks konsulenter på samarbejds- og lønområdet, der udførte selve besøgene. Målet var 500 virksomhedsbesøg, og i oktober 2014 var målet nået.

Kampagnen viser, at der er behov for nytænkning af hele det praktikpladsopsøgende arbejde.

Virksomhedernes kontakt til og servicering fra erhvervsskolerne er vidt forskellig rundt i landet. Nogle steder kender virksomhederne alt til mulighederne med praktikpladser, delaftaler og skolepraktikelever, mens de andre steder ikke får besøg fra skolerne eller kan få hjælp til at finde elever, hvis ikke eleverne efterfølgende skal gå på den lokale erhvervsskole. Rigtig mange virksomheder har aldrig hørt om muligheden for at få skolepraktikelever ud i kortere eller længere tid.

Flere virksomheder ville gerne have CO-industri til at finde en elev, der kunne starte hurtigst muligt. Nogle skoler var glade for CO-industris hjælp, når en konsulent ringede med sådan en opgave, andre ligeglade, og flere henviste bare videre til andre personer på skolerne.

Nogle virksomheder, som har både administration og produktion, oplever ofte den ene gren af uddannelsessystemet som fraværende. Ofte har de fået besøg fra en erhvervsskole om lærlinge, som ikke kan hjælpe med elever på den administrative side, og så skal virksomheden selv finde ud af, hvor den så skal henvende sig.

Besøgene viser dog, at mange af erhvervsskolerne gør et godt stykke arbejde, og i disse områder blev besøget mest et serviceeftersyn af virksomhedernes praktikpladsgodkendelser.

En del steder rundt i landet stødte konsulenterne på arbejdsgivere, der ikke kunne få kvalificeret arbejdskraft fra jobcentrene og var i desperat nød på grund af deres ordretilgang. I alle tilfælde kontaktede

CO-industri den lokale afdeling, og uanset behovet fik afdelingerne fundet de rette folk til virksomhederne. Det endelige resultat af kampagnen er, at CO-industri fik tilsagn om ekstra oprettelse af 144 praktikpladser. Derudover blev virksomhedernes godkendelser rettet. Heraf 470 godkendelser, der blev slettet, og 133 nye, der blev tilføjet. En stor del af de slettede godkendelser skyldes, at virksomhederne er blevet mere specialiserede.

LIGELØNSARBEJDET I CO-INDUSTRI

Formålet med CO-industris ligelønsarbejde er at sikre, at overenskomsternes bestemmelser om ligeløn bliver overholdt, og at eventuelle lønforskelle med baggrund i køn fjernes.

I 2014 har CO-industri, efter anmodning fra forbundene, blandt andet assisteret dem i konkrete ligelønssager. CO-industri har desuden i samarbejde med forbundene hjulpet tillidsrepræsentanter med at diskutere virksomhedernes ligelønsstatistikker med ledelsen.

Det er på den baggrund lykkedes flere tillidsrepræsentanter at sætte fokus på kønsskævheder i virksomhedens lønsystem, få mere i lønningsposen til medlemmer og at organisere flere medlemmer.

CO-industri har givet konkret bistand på virksomhederne og afholdt et FIU-kursus for tillidsrepræsentanter i ligelønsstatistikker. CO-industri har desuden udarbejdet en guide til at arbejde med ligelønsstatistikker, der kan bruges af forbundene. Guiden kan findes i CO-industris sagssystem, under sagsnummer 2014-03073.

CO-industri har desuden samarbejdet med LO om at påvirke den nye lov om ligelønsstatistikker. Det har båret frugt, da der er kommet en række forbedringer i den nye lov. Fremover får tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret statistikken, og statistikkerne bliver mere detaljerede, da flere bliver omfattet.



Da der stadig er metodefrihed til, hvordan virksomheden vil udarbejde statistikken, er det vigtigt, at tillidsrepræsentanterne fortsat støttes i at arbejde med dem.

CO-industri vil i 2015 fortsat stå til rådighed for forbundene med hjælp og bistand ved problemstillinger, der vedrører overenskomsternes ligelønsbilag.

CO-INDUSTRI'S SAMARBEJDSPRIS

CO-industris Samarbejdspris blev for første gang uddelt i 2014.

Prisen er blevet indstiftet for at sætte fokus på det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, og prisen består af en statuette i bronze lavet af Stiig Kalsing.

Det er tillidsrepræsentanter på landets industrivirksomheder, der eventuelt sammen med deres kolleger, kan indstille deres arbejdsplads til prisen. De har den bedste forudsætning for at vide, om samarbejdet fungerer, da det er dem, der til daglig lever med og er en del af samarbejdet på virksomheden.

Prisen blev i år uddelt til Herning Vand A/S, som blev udvalgt blandt en række indstillede virksomheder.

Herning Vand A/S er en virksomhed, som har omstillet sig fra at være en offentlig, kommunal virksomhed, til en privat virksomhed med de ændringer, det medfører. Samtidig er virksomheden en sammenlægning af tre forskellige afdelinger af vandforsyning, som nu er samlet i et fælles forsyningselskab.

Det giver en række udfordringer, ikke mindst når man skal tilpasse overenskomst og en række lokalaftaler, fra offentlig virksomhed til privat aktieselskab. Ligeledes har der ligget en række udfordringer i at få tre forskellige kulturer til at blive til én fælles kultur for Herning Vand A/S.

Tillidsrepræsentant Henrik Mikael Svendsen, som er den, der har indstillet Herning Vand til samarbejdsprisen, har i sin indstilling lagt vægt på, at medarbejderne føler, at de bliver hørt, og at ledelse og medar-

bejdere sammen er gode til at løse problemerne, når de opstår. Det understøttes af, at CO-industri ikke oplever faglige eller samarbejdsager på virksomheden. Det er meningen, at CO-industris Samarbejdspris skal uddeles hvert år, og der er mulighed for at indstille virksomheder til dette års pris frem til 30. juni 2015. Indstilling kan ske ved at gå ind på CO-industris hjemmeside under Samarbejdspris.

MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER

CO-Industri yder hjælp og støtte til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på industriens område. En del af dette arbejde sker i samarbejde med de øvrige karteller (BAT-kartellet og GIMK samt Handelsrådets koordinationsudvalg). CO-industri administrerer blandt andet registret over medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for kartellerne.

Ved udgangen af 2014 var der registreret 623 medarbejdervalgte, hvilket er et fald på 47 fra sidste år. En del af faldet kan tilskrives CO-industris indsats for at ajourføre registret.

Derudover arrangerer CO-industri i samarbejde med kartellerne det årlige A/S Topmøde. I år blev der sat fokus på 40-året for indførelsen af ordningen. CO-industri gjorde en ekstra indsats for at øge deltagertallet fra sidste år, der blev blandt andet sendt et postkort til alle. Indsatsen bar frugt, da konferencen i år havde 133 deltagere, hvilket var 30 flere end sidste år.

Der er stadig mange virksomheder, som kunne have medarbejdervalgte i bestyrelsen, men som ikke har det. Derfor fortsatte kampagnen for at få valgt flere medarbejder i 2014. I september modtog tillidsrepræsentanter i virksomheder med flere end 50 ansatte og uden medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer et brev med tilbud om hjælp fra CO-industri til at få valgt medarbejdere ind i bestyrelsen.

CO-industri har desuden hjulpet Coloplast igennem deres valgproces. Det lykkedes Coloplast at få valgt en medarbejderrepræsentant og en suppleant fra fællesklubben ind i bestyrelsen. Indsatsen viste endnu en gang, at det er meget vigtigt, at der er styr på både valgudvalgets rolle og samarbejdet mellem kandidater, tillidsrepræsentanter og valgudvalget.

CO-industri har oplevet, at det ofte overses, at repræsentanterne i valgudvalget spiller en nøglerolle i forhold til valgets udfald. Derfor lavede CO-industri i 2014 en guide til valgudvalgene. Guiden kan rekvireres via CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk/pjece

CO-industri har siddet i styregruppen for et projekt om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers kompetencer og virke, der blev afsluttet i september 2014. Der er lavet en rapport med baggrund i interviews med dels bestyrelsesformænd, dels medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter. Rapporten beskriver, at de medarbejdervalgte bringer kvalitet ind i de bestyrelser, hvor de bliver brugt og accepteret.

De er med til at give bestyrelsesformanden en second opinion i forhold til virksomhedens drift. Hele rapporten kan findes på www.bestyrelsesrepraesentanter.dk eller den lukkede del af CO-industris hjemmeside under 'AS-Service'.

ESU-udvalget vil i 2015 fortsat tilbyde råd og vejledning, så tillidsrepræsentanterne kan komme godt igennem processen med at få valgt medarbejdere ind i bestyrelsen. Derudover vil CO-industri i løbet af 2015 diskutere og videreudvikle LO-skolens grunduddannelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i samarbejde med Cefal.

EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Antallet af sager vedrørende Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) har været stigende siden sidste år. Det skyldes, at CO-industri har prioriteret at komme ud på virksomhederne for at drøfte oprettelse af nye

ESU'er og mulighederne for at indtræde i eksisterende ESU'er. I perioden er der ved CO-industris hjælp etableret og startet forhandlinger om ESU'er i de to svenske koncerner Nibe og Ballingslöv. Derudover har CO-industri bistået ESU'er i forhold til valg af ESU-repræsentanter.

CO-industris ESU-udvalg har desuden haft stort fokus på den koordinatorrolle, som varetages for IndustriAll Europe i danskejede virksomheder. Der er således afholdt møder med ESU-repræsentanterne i Novo Nordisk, Ecco, TDC og Danfoss. Derudover har CO-industri undervist hele Grundfos' ESU i ESU-direktivet og hjulpet dem med at få klarhed over, hvad de vil have ud af ESU-arbejdet.

CO-industri har også haft fokus på at efteruddanne nuværende ESU-repræsentanter. I juni 2014 afholdt CO-industri i samarbejde med LO-skolen et tredages kursus for ESU-repræsentanter. Kurset havde over 20 deltagere og vil blive søgt afholdt igen i 2015. CO-industri afholdt derudover sin årlige ESU-konference den 8. oktober. I år trak konferencen 70 deltagere, hvilket var en stigning fra sidste år. Evalueringerne fra konferencen var meget positive.

CO-industri deltog i 2014 aktivt i udviklingen af et koordinatorkursus i Nordisk IN, der blev afholdt i Stockholm i oktober. På kurset var der fokus på erfaringsudveksling i de nordiske lande, og de forskellige tilgange, der er til at forvalte koordinatorrollen.

I 2014 ringede CO-industri til alle ESU-repræsentanter og tilpassede ESU-registeret. Pr. 31. december 2014 var der 120 ESU-repræsentanter.

I 2015 vil CO-industri fortsat arbejde med koordinatorsindsatsen og støtte ESU-repræsentanter generelt.

Internationalt samarbejde

I oktober afholdt CO-industri sit første internationale seminar, som samlede alle de personer, der deltager i internationalt arbejde på vegne af CO-industri. Et af resultaterne fra seminaret var en konkretisering af strategien forbundet med det internationale arbejde. Igennem 2014 har der i regi af det nordiske træ- og bygningsarbejderforbund (NBTF), som CO-industri blev medlem af i 2013, været diskussioner omkring fremtiden for organisationen, som er økonomisk ramt af et faldende medlemstal og forskellige holdninger til, hvordan organisationen skal se ud i fremtiden. Disse diskussioner vil fortsætte i 2015, idet det seneste ekstraordinære styremøde i november ikke resulterede i et konkret resultat. Arbejdsgruppen, der behandler emnet, fik yderligere et år til at finde en forhandlingsløsning. På mødet valgtes Christer Wälivaara fra de svenske bygningsarbejdere som ny generalsekretær for en etårig periode og erstattede således Per Skau fra norske Fellesforbundet.

I forbindelse med valget til Europa-Parlamentet i maj blev de danske vælgere bedt om at tage stilling til, hvorvidt Danmark skulle tilslutte sig Den Europæiske Patentdomstol. Med 62,5 procent ja-stemmer har Danmark nu tilsluttet sig patentdomstolen sammen med 24 andre europæiske lande.

I juni afholdt IndustriAll Europe overenskomstpolitisk konference i Wien. På konferencen opnåedes der blandt andet enighed om formuleringer omkring mindsteløn og arbejdstid, der sikrer, at det fortsat er de nationale systemer og traditioner, der anvendes, når disse emner håndteres. Der er dog ingen tvivl om, at begge emner vil blive diskuteret også i 2015, idet den nye EU-kommission har sat både arbejdstid og mindsteløn på dagsordenen og senest har lanceret en høringsrunde vedrørende arbejdstidsdirektivet som en del af forberedelsesarbejdet med at revidere arbejdstidsdirektivet.

Aktivitetsniveauet vedrørende den mulige transatlantiske handelsaftale mellem EU og USA (TTIP) er

stigende. Den europæiske og amerikanske fagbevægelse er internt splittede i spørgsmålet om, hvorvidt aftalen er en god idé eller ej. Fra nordens side er vi tilhængere af en aftale, så længe blandt andet arbejdstagerrettigheder, arbejdsmiljø og miljøet respekteres. Det forventes ikke, at en aftale er på plads i den nærmeste fremtid.

De europæiske fødevarerarbejdere holdt kongres i november. Kongressen besluttede et arbejdsprogram med ti indsatsområder – blandt andet medlemsrekruttering, anstændigt arbejde samt efter- og videreuddannelse. Therese Guovelin fra de svenske hotel- og restaurationsansatte bliver valgt til præsident, mens Harald Wiedenhofer genvælges som generalsekretær.

På trods af at der i december måned 2013 var enighed om en verdensomspændende handelsaftale i WTO-regi, der ville have betydet sænkede barrierer og øget handel, blev aftalen ikke ratificeret. Indien skiftede regering i 2014 og landets nye ledelse kunne ikke acceptere aftalens loft på fødevaresubsidier, idet man i valgkampen havde lovet vælgerne fødevarerforsyningsikkerhed. Derfor valgte man at undlade at ratificere aftalen, hvilket ellers var planlagt til at finde sted i august i Genève. Derved ser det ud til, at verdens lande er nødt til at forlade sig på bilaterale handelsaftaler.

Kommunikation

CO-industris kommunikationsafdeling informerer internt og eksternt om kartellets arbejde. Arbejdet foregår blandt andet via CO-Magasinet, hjemmesiden www.co-industri.dk, pjecer og tryksager samt pressemeddelelser og nyhedsbreve.

Da industriens nye overenskomster faldt på plads med arbejdsgiverne i DI den 9. februar, udløste det en række arbejdsopgaver i kommunikationsafdelingen så som at lave urafstemningspjece i samarbejde med forbundene, pressekoordinering om indholdet af de nye overenskomster, opdatering af hjemmesiden med de nye forlig samt skitse til en udtalelse fra Centralledelsen.

I årets løb er der arbejdet videre med at digitalisere CO-Magasinet i samarbejde med eksterne it-folk og layoutere. Efter planen skulle de to sidste numre af CO-Magasinet leveres både i en trykt og en digital udgave. Det første digitale blad udkom i forbindelse med blad nummer fem, mens den sidste trykte udgave af CO-Magasinet blev omdelt i november – i øvrigt samme måned, som magasinet kunne fejre 100 års jubilæum. Dermed er 2014 året, hvor CO-industris første digitale magasin ser dagens lys, og hvor papirmagasinet lukkes efter 100 år på bagen.

Det digitale CO-Magasin udsendes via et særligt nyhedsbrev, og ud over det er der gjort klar til at udsende et mere generelt nyhedsbrev fra CO-industri.

Det betyder reelt, at det fremover bliver hurtigere og lettere at få information ud til de tillidsvalgte, som er hovedmålgruppe for både blad og nyhedsbrev.

I det digitale magasin er der mulighed for at bruge videoindslag, flere billeder og en opsætning af teksten, som gør artiklerne mere indbydende og lettere at læse. Læserne af både nyhedsbrev og digitalt magasin får desuden mere indflydelse på informationerne fra CO-industri, for de kan selv gå ind på CO-industris hjemmeside og til- eller framelde sig produkterne med et enkelt klik med musen.

Ud over at digitalisere og indføre et nyhedsbrev fra årsskiftet 2014/2015 er CO-industris åbne hjemmeside

blevet udvidet. Det sker for at kunne kommunikere bedre med medlemmerne og blandt andet få bedre plads til at præsentere CO-industris tilbud og produkter for brugerne.

Hen over sommeren er der udarbejdet materialer i forbindelse med uddelingen af industriens Samarbejdspris 2014, der blev uddelt for første gang nogensinde i efteråret.

På hjemmesiden kan nu findes det materiale om prisen, som er udsendt i forbindelse med uddelingen, og det er også muligt at hente skemaer til nominering af virksomhederne. I den forbindelse er der også lavet postkort for at gøre opmærksom på prisen.

Arbejdet med CO-industris hjemmeside er ikke slut endnu, da det er planlagt, at der skal ryddes op i strukturen på den lukkede del af hjemmesiden. Det vil give plads på den del, som både tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejdervalgte bruger løbende – svarende til punkterne under "Medlemsservice".

Det forventes, at der i løbet af 2015 implementeres en ny struktur, som gør det langt mere overskueligt end i dag at komme til de pjecer, notater, links med mere, som er tilgængelige her.

Desuden vil CO-industris intranet blive gjort mere enkelt og overskueligt end i dag.



Industriens Branche- arbejdsmiljøråd

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

I-BAR har i 2014 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 i skrivende stund bevilget midler til 18 nye aktiviteter, som spænder over: formidling, vejledninger, informationsmateriale, kortlægning og kampagner. Flere af disse har fokus på et af de prioriterede områder. I løbet af 2014 blev der afsluttet 17 aktiviteter, hvoraf de elleve har resulteret i udgivelse af nyt materiale.

I-BAR udarbejdede i 2013 en strategiplan for perioden 2014-2016. Der er i 2014 blevet taget fat på at føre målene for denne plan ud i livet. I planen er der for hvert af de tre år fokus på ét af de tre prioriterede 2020-indsatsområder; i 2014 har der været fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det er manifesteret ved, at der er udgivet en ny vejledning: "Psykisk arbejdsmiljø", og der er i samarbejde med TekSam blevet gennemført en række temamøder om, hvordan virksomheder kan arbejde med at få forhold omkring de psykosociale vilkår i arbejdslivet drøftet i de – på den enkelte virksomhed – relevante fora.

Endelig er der for første gang blevet gennemført "Arbejdsmiljø Topmøde 2014" med over 400 deltagere, hvor størstedelen af plenumoplæggene handlede om psykosociale forhold.

2014-2016-planen betyder også, at der er blevet lagt særlig vægt på formidlingsindsatsen i forhold til at udbrede kendskabet til rådets materialer. Blandt andet er Facebook og LinkedIn blevet brugt til at formidle viden om aktiviteter i regi af I-BAR samt oplysning om udgivelse af nye materialer.

Alle materialeudgivelser kan bestilles via CO-industris hjemmeside: www.co-industri.dk/pjecer

Alt gældende materiale kan downloades fra www.i-bar.dk, der er I-BARs hjemmeside.

Også i 2015 vil brancheudvalgene have mulighed for at byde ind på aktiviteter, som angiver løsninger eller belyser forhold om arbejdsmiljø. Forudsætningerne for at komme i betragtning i forhold til støtte til sådanne er, at branchens parter er enige om behovet, og at aktiviteten understøtter I-BARs Plan 2014-2016. Denne plan foreskriver, at der i 2015 vil blive lavet særlige tiltag med fokus på arbejdsmiljøforhold, som påvirker bevægeapparatet – primært muskel-skelet relaterede forhold.

Der vil også i 2015 blive gennemført et midtvejsseminar for "Strategiplan 2014-2016".

Der er ved årsskiftet 2014/2015 seksogtredive igangværende aktiviteter.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd består i 2014 af:

ARBEJDSTAGERNE:

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

ARBEJDSGIVERNE:

Dansk Industri	6
Dansk Mode & Textil	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

Både 2013 og første halvår af 2014 bød på positive takter og sprudlende optimisme i dansk og europæisk økonomi, men hen over sommeren forsvandt optimismen, og det har senest resulteret i en nedjustering af forventningerne til Danmarks økonomiske vækst. Således har regeringen i dens seneste prognose nedjusteret forventningen til BNP-væksten for 2014 til 0,7 procent, mens forventningen til BNP-væksten i 2015 er 1,4 procent.

Trods de afdæmpede forventninger til den økonomiske udvikling er der flere lyspunkter, som bør fremhæves. Først og fremmest har der været positiv – men svag – vækst de seneste fem kvartaler, og samtidig er beskæftigelsen stigende – primært i den private sektor. Der er altså flere klare sundhedstegn i dansk økonomi.

At dansk økonomi fortsat hænger i bremsen skyldes hovedsagligt udefrakommende faktorer. Grundlæggende blev der hen over sommeren skabt usikkerhed om styrken af det aktuelle opsving i flere eurolande. Derudover har krisen i Ukraine og de efterfølgende sanktioner mod Rusland haft en negativ effekt på de økonomiske forventninger.

Usikkerheden påvirker også forventningerne til væksten i Euroområdet, som i den seneste prognose er 0,9 procent for 2014. En af Europas store udfordringer er, at investeringslysten er meget svag. Den manglende investeringslyst har været medvirkende til, at inflationen i Europa er historisk lav, hvilket har skabt frygt for, at Europa kan være på vej ind i en ny krise med lav vækst og faldende priser – også kaldt den japanske syge. Der er dog igangsat flere initiativer af EU, som har til hensigt at skubbe gang i den europæiske vækstmotor igen og derved afværge endnu en potentiel krise.

Næsten alle europæiske kernelande har som Danmark nedjusteret deres forventninger til fremtiden. Særligt Italien og Frankrig har det svært. Tyskland, Sverige og Norge klarer sig bedre end Danmark, men

har også været påvirket af den økonomiske opbremsning.

Det er dog ikke alle lande, som fortsat kæmper med at komme helt ud af krisen. USA og Storbritannien har begge formået at få gang i væksten igen, mens BRIK-landene stadig har væsentligt højere vækstrater end Europa. Vækstraterne i BRIK-landene har dog generelt været aftagende gennem det seneste år, hvilket primært skyldes tilbagegang i Rusland og Brasilien.

Danmark opnåede i 2013 et rekordstort overskud på betalingsbalancens løbende poster på 134,7 milliarder kroner. I 2014 forventes importen at stige med 2,6 procent, mens eksporten stiger med 2,2 procent. Handelsbalancen udviser dog et stort overskud, der i 2014 vil lyde på cirka 103,9 milliarder kroner. Handelsbalancen er dermed den primære årsag til, at betalingsbalancen fortsat ligger højt på 131,2 milliarder kroner – hvad der svarer til syv procent af BNP.

Danmarks nettoaktiver forventes at blive væsentligt forbedret fra 2013 til 2014, hvor Danmarks nettoformue over for udlandet i 2014 forventes at ende på 873,6 milliarder kroner. Forbedringen skyldes først og fremmest det fortsat meget høje overskud på betalingsbalancen.

Et af beviserne på, at den økonomiske genopretning er undervejs, er, at beskæftigelsen er i fremgang. Siden midten af 2013 er beskæftigelsen steget med 30.000 personer, hvoraf den private beskæftigelse indtil videre er steget med 21.000 personer i 2014. Ifølge regeringens prognose forventes beskæftigelsen at stige med 60.000 personer i perioden 2014-2016. Trods fremgangen forventes der dog stadig at være ledige ressourcer på arbejdsmarkedet i 2016, så beskæftigelsesfremgangen giver ikke anledning til flaskehalse på arbejdsmarkedet foreløbig.

De seneste fem kvartaler er industribeskæftigelsen steget med cirka 3.600 personer. Udviklingen går i den rigtige retning, men det ændrer ikke ved, at in-

dustriens beskæftigelse forsat ligger godt 80.000 personer under niveauet fra før krisen.

Arbejdsløsheden er faldet med knap 15.000 personer i løbet af årets første 10 måneder, hvormed ledighedsprocenten i oktober måned var 5,0 procent for hele landet under ét (sæsonkorrigeret). I oktober 2013 var den 5,4 procent.

Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 1. Det ses, at ledigheden for samtlige grupper er faldet. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F, HK og Teknisk Landsforbund ligger over landsgennemsnittet for 2014, mens Dansk Metal og El-Forbundets ledighed ligger under landsgennemsnittet.

Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund:

Fuldtidsledige (pct.)	2013	2014*	Ændring, pct.point
Dansk El-Forbund	3,4	2,9	-0,5
3F	10,2	8,6	-1,5
HK	5,9	5,6	-0,4
Dansk Metal	5,6	4,4	-1,2
Teknisk Landsforbund	7,4	7,1	-0,3
Hele landet	5,6	5,1	-0,5

Anm.: Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

*Bygger på perioden januar-oktober 2014.

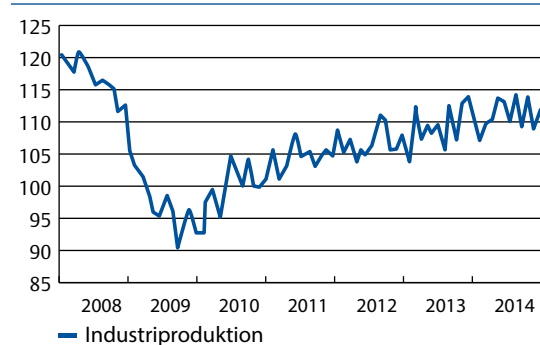
Kilde: Danmarks Statistik.

Den samlede omsætning i industrien steg 0,9 procent i de første tre kvartaler af 2014 sammenholdt med samme periode i 2013. Når der fokuseres yderligere på industriens underbrancher, observeres at der er stor forskel på de enkelte branchers udvikling. Særligt medicinal- og metalindustrien bidrager positivt til udviklingen i industriens omsætning.

Ordrebeholdningen er steget en lille smule gennem 2014, hvilket afspejler, at der er ved at komme gang i efterspørgslen på hjemmemarkedet igen.

Industriens produktion er steget med 1,5 procent i de første ti måneder af 2014 i forhold til samme periode 2013. Det er positivt, at den opadgående trend siden slutningen af 2011 er fortsat i 2014, jf. figur 1. Produktionen er på nuværende tidspunkt 22 procentpoint højere end i 2009, hvor den nåede sit lavpunkt.

Figur 1. Udvikling i industriens produktion

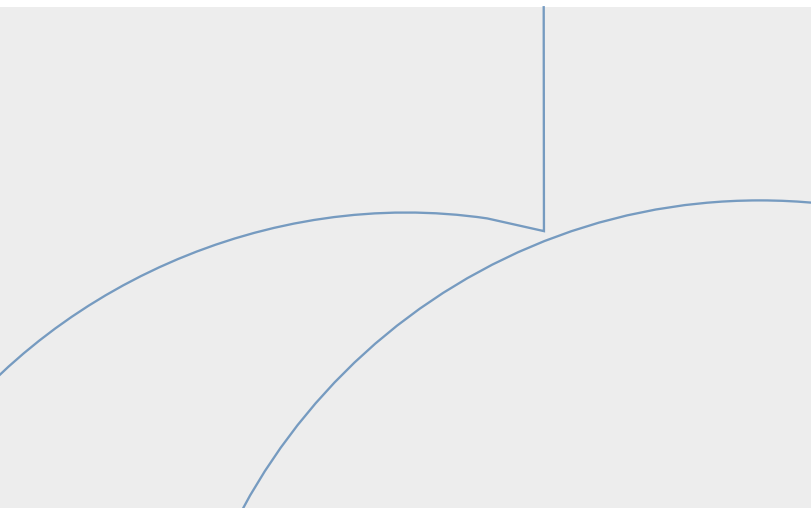


Anmærkning: Data er sæsonkorrigeret.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den årlige lønstigningstakt for en arbejder i fremstillingsvirksomhed var i tredje kvartal 2014 1,9 procent mod 1,7 procent i tredje kvartal 2013 ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) konjunkturstatistik for tredje kvartal 2014. Med en forventet inflation i 2014 på 0,6 procent (jf. Økonomisk Redegørelse, december 2014) – hvilket er den laveste årlige inflation observeret siden 1953 – er der udsigt til en relativ stor reallønsfremgang.

De 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 lønning-



gerne på DA-området med 4,6 procent, mens de steg med 4,2 procent i 2008.

De danske lønstigninger har i de sidste år ikke kun været lave sammenlignet med tidligere, men også sammenlignet med udlandet. Således har lønudviklingen i fremstillingsvirksomheder været lavere i Danmark end i udlandet i næsten fire år i træk.

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.

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.

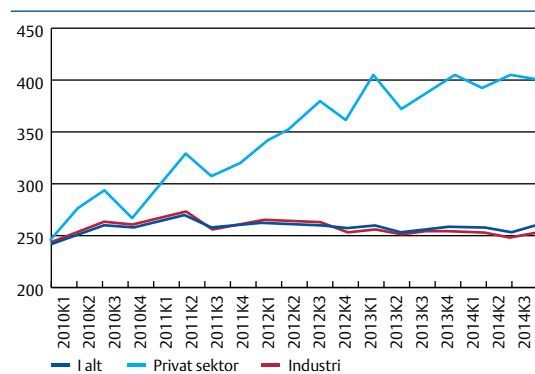
Industriproduktiviteten er dog generelt og i særdeleshed de seneste år steget hurtigere end produktiviteten i den samlede økonomi, jf. figur 2. Siden 2010 har produktiviteten i den samlede økonomi og den private sektor stået i stampe, mens industriens produktivitet ufortrødent har fortsat sin himmelflugt. Siden krisen er industriens mandeproduktivitet således øget med hele 33,6 procent.

Tabel 2. Samlede medarbejderomkostninger, fremstilling

Land	Kr. pr. time (2012)	Pct. vis afvigelse fra Danmark
Norge	400	34,0
Belgien	319	6,8
Sverige	315	5,5
Danmark	299	-
Tyskland	278	-6,7
Frankrig	271	-9,1
Finland	264	-11,6
Holland	257	-13,9
Italien	206	-31,1
USA	192	-35,7

Kilde: DA's internationale lønstatistik, 3. kvartal 2014.

Figur 2. Udvikling i mandeproduktiviteten



Anm.: Data er sæsonkorrigeret. Produktiviteten er beregnet som BVT (i faste 2010-kr., kædede værdier) pr. beskæftiget.

Kilde: Danmarks Statistik.

Publikationer i 2014

I-BAR

Materialeoversigt 2014, januar 2014
Partikelfiltre i tunge køretøjer, februar 2014
Serviceleverandører, februar 2014
Helkropsvibrationer, februar 2014
Hånd- armvibrationer, februar 2014
Autolakering, februar 2014
Brug af personlige værnemidler, februar 2014
Vejledning om limning, februar 2014
Dialog om arbejdsmiljø – Tal med din topleder, det betaler sig, marts 2014
Psykisk arbejdsmiljø, april 2014
APV-guide til industrien, oktober 2014
Elevator – vejledning om sikkerhed ved montage, reparation og eftersyn, oktober 2014
Håndtering af emballerede varer i fødevarerindustrien, 2014
Når samtaler er svære, december 2014

Udgivelser fra I-BAR kan bestilles på www.CO-industri.dk eller downloades på www.i-bar.dk

TEKSAM

Når SU får nye kompetencer – Erfaringer fra otte virksomheder, januar 2014

Udgivelser fra TekSam kan bestilles på www.co-industri.dk eller downloades på www.teksam.dk

CO-INDUSTRI

Urafstemningspjece, februar 2014
Vestfrost får nyt lønsystem, februar 2014
A/S NYT nr. 1, marts 2014
CO-industris Årsrapport 2013, marts 2014
Industriens Overenskomst 2014-2017, juni 2014
Industriens Funktionæroverenskomst 2014-2017, juni 2014
Industriens Organisationsaftaler 2014-2017, juni 2014
Guide til valgudvalget, oktober 2014
Skifteholdsarbejde – Praktisk vejledning for ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere, oktober 2014
Vælg selv din efter- og videreuddannelse, december 2014
CO-Magasinet udkommer seks gange i løbet af året

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

