



# ÅRSRAPPORT 2015

## ÅRSRAPPORT 2015

Udgivet af CO-industri marts 2016

**Tekst:**

Arne Sørensen, Peter Rimfort, 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, Lidia Bay, Mikkel Skydsgaard, Rasmus Stoklund og Dorthe Kragh

**Foto:**

Simon Lautrop s. 3 og 7, Lars Horn s. 17 og 40, Bo Amstrup s. 28, Palle Peter Skov s. 29 og 30, Robert Attermann s. 32, Alex Tran s. 33, Lars Aarø s. 38, øvrige arkiv.

Design/tryk: Rosendahls a/s

ISBN: 978-87-93174-49-8

CO-Meddelelse nr. 2016/034



CO-industri  
Molestien 7,3  
2450 København SV  
Telefon 3363 8000  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
e-mail [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)

# Forord

Flere industriansatte og øget produktion er nogle af de gode nyheder, som CO-industri vil se tilbage på i 2015.

Beskæftigelsen i industrien fortsætter med at stige, om end det ikke går helt så hurtigt, som man kunne ønske sig. Der er dog grund til optimisme, men også til at være forudseende. Alle prognoser peger nemlig på, at industriens arbejdspladser i fremtiden vil komme til at mangle kvalificeret arbejdskraft.

Derfor er der god grund til at glædes over, at antallet af ansøgninger til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) endnu en gang nærmer sig rekordhøjder. For skal industriens ansatte følge med udviklingen, er det afgørende, at allerede uddannede faglærte vedligeholder og videreuddanner sig, og at ufaglærte benytter sig af de mange muligheder, der er i IKUF for at uddanne sig hen mod at blive faglært.

Men manglen på kvalificeret arbejdskraft er ikke den eneste udfordring, som Danmark mødte i 2015. Et stort antal flygtninge søgte i løbet af året sikkerhed her, og med dem følger en stor udfordring for den danske velfærdsstat.

CO-industri og Dansk Industri er enige om, at indslusningsløn er fuldstændig unødvendigt, når industrien allerede har aftalt en metode - den såkaldte trappe-model - der gennem praktik og uddannelse kvalificerer flygtningene til en plads på arbejdsmarkedet på almindelige vilkår.

CO-industri og Dansk Industris samarbejdsorgan Tek-Sam satte i efteråret fokus på inklusion på sin årsdag, ligesom organisationerne har afholdt møder med råd og vejledning til virksomheder, der ønsker at tage et medansvar.

I 2014 tog CO-industri og Dansk Industri initiativ til AFL-ordningen, som er en fond, der skal sikre, at udenlandske ansatte på det danske arbejdsmarked får godtgørelse, hvis de bliver snydt for løn. På den måde får de samme vilkår som deres danske kolleger. Fonden skal finansieres af offentlige og private ar-

bejdsgivere. Det er derfor med glæde, at vi kan konstatere, at ordningen nu er så langt, at den forventes vedtaget ved lov i starten af 2016.

Den danske model viser gang på gang sit værd, hvilket endnu en gang kan aflæses af et fald i antallet af fagretlige sager. Mange sager løses i samarbejde og i et godt forhandlingsklima tæt på medarbejderne og virksomheden. Det er glædeligt.

I 2016 vil forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2017 sætte deres præg på arbejdet i CO-industri.

Rigtig god fornøjelse med CO-industris Årsrapport 2015

Arne Sørensen  
Organisationssekretær  
CO-industri



# CO-industri Årsrapport 2015

<b>FORORD</b> .....	3	<b>SAMARBEJDSOMRÅDET</b> .....	29
		TekSam .....	29
<b>CO-INDUSTRI 2015</b> .....	5	TR-Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter .....	30
Regnskab .....	5	Lean .....	30
		Lønssystemer .....	31
<b>ÅRET I CO-INDUSTRI</b> .....	6	CO-industris Samarbejdspris .....	31
		Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	32
<b>UDVALGENE</b> .....	8	<b>INTERNATIONALT SAMARBEJDE</b> .....	34
Overenskomstudvalg .....	8	<b>KOMMUNIKATION</b> .....	35
Tillidsrepræsentantudvalg .....	8	<b>INDUSTRIENS BRANCHE- ARBEJDSMILJØRÅD</b> .....	36
Ligestillings-, Social- og Familiepolitisk udvalg .....	9	<b>DEN ØKONOMISKE UDVIKLING</b> .....	37
Støberitudvalg .....	10	<b>PUBLIKATIONER I 2015</b> .....	40
Pensionsudvalg .....	10		
Miljøudvalg .....	11		
Uddannelsesudvalg .....	11		
Industriens lønssystemudvalg .....	12		
Maritimt udvalg .....	13		
ESU-udvalg .....	13		
Regionale industripolitiske udvalg .....	14		
<b>OVERENSKOMSTER M.M.</b> .....	16		
Protokollater og aftaler .....	16		
Industriens Kompetenceudviklingsfond .....	18		
<b>DET FAGRETLIGE OMRÅDE</b> .....	20		
Fagretlig behandling .....	20		
Faglig voldgift .....	21		
Pension .....	25		
Uddannelsesfonde .....	26		
Inkassosager .....	27		
Virksomhedsoverdragelser .....	27		
TRWEB og vederlag .....	28		

# CO-industri 2015

## CO-INDUSTRI (CENTRALORGANISATIONEN AF INDUSTRIANSATTE I DANMARK) HAR I 2015 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 228.962 medlemmer (pr. 1. januar 2015).

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
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
Arne Sørensen	organisationssekretær

(Pr. 31. december 2015)

Alle otte forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

## REGNSKAB

### Regnskab for CO-industri 2015 i hovedtal:

<b>Indtægter</b>	
Kontingenter	35.908.110
Andre indtægter	17.003.091
<b>Indtægter i alt</b>	<b>52.911.201</b>
<b>Udgifter</b>	
Kontingenter	4.692.107
Konferencer	1.928.093
Kurser	18.568
Møder	868.166
CO-Magasinet	2.096.505
Personaleomkostninger	22.668.513
Overenskomster, pjecer	-5.315
Afskrivninger	299.081
Andre driftsudgifter	11.938.562
Engangsbetaling fra bodskonto	2.289.620
Engangsbetaling fra uddannelsesfonden	6.868.860
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>53.662.760</b>
<b>Resultat før finansielle poster m.m.</b>	<b>-751.559</b>
Finansielle poster	1.446.857
<b>Resultat før foreningssskat</b>	<b>695.298</b>
Skat af årets resultat	58.575
<b>Årets resultat</b>	<b>753.873</b>

CO-industris regnskab for 2015 viser indtægter på 53 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de otte medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2015 med samlede udgifter på knap 54 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretslige møder og kontingenter samt tilbagebetaling til forbundene.

# Året i CO-industri

## **JANUAR:**

Organisationerne bag Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg (CO-industri, Dansk Industri (DI) og Lederne) afholder det første af 10 arbejdsmiljø-roadshows.

Det første af i alt 10 samarbejdskurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter afholdes.

## **FEBRUAR:**

I-BAR afholder i samarbejde med Videntcenter for Arbejdsmiljø "Rejsehold" det første af fem møder med titlen "Job og krop i industrien".

CO-industri afholder det første af tre kurser om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet herunder vikarer med videre.

CO-industri og DI afholder 12-12-møde vedrørende uddannelse til "Fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde".

## **MARTS:**

Chefkonsulent, advokat Jette Bøgeby, DI, overtager funktionerne som sekretariatsleder for det mellem CO-industri og DI nedsatte ligelønsnævn. CO-industri afholder kursus i lean.

## **APRIL:**

I-BAR afholder det første af seks regionale informationsmøder om samarbejde om arbejdsmiljø.

CO-industri afholder holddriftskonference.

Kontoassistent i CO-industri Pia Ameland afgår ved døden efter længere tids sygdom.

## **JUNI:**

CO-industri afholder sin årlige underviserkonference. CO-industri og DI afholder i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø et endages



seminar om udfordringer og løsningsmuligheder i forhold til skifteholdsarbejde.

CO-industri afholder fyraftensmøde om handicapbegrebet i forhold til forskelsbehandlingsloven.

#### **AUGUST:**

I-BAR afholder det første af to inspirationsmøder om, hvordan man opnår et sikkert arbejdsmiljø ved arbejde med stoffer og materialer.

Arne Egegård Jensen ansættes som konsulent.

Trang Thi My Vu ansættes som kontorassistent.

#### **SEPTEMBER:**

CO-industri afholder fyraftensmøde med temaet "Bevislære".

#### **OKTOBER:**

CO-industri udarbejder en plakat, der gør opmærksom på IKUF.

TekSam afholder TekSams Årsmøde med temaet "Den mangfoldige og rummelige arbejdsplads".

CO-industri afholder den årlige ESU-konference.

#### **NOVEMBER:**

TekSam afholder i samarbejde med I-BAR tre temadage landet over om konflikthåndtering.

CO-industri afholder det årlige topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### **DECEMBER:**

CO-industri pakker mellem jul og nytår ned for at flytte i nyt domicil pr. 1. januar 2016.



# Udvalgene

## OVERENSKOMSTUDVALG

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

Udvalget har i 2015 afholdt fire 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 i de udvalg, som blev aftalt under overenskomstforhandlingerne 2014.

Vikarområdet har også i 2015 været et stort emne. Udvalget kan konstatere, at CO-industris fleksibilitetskurser har været en succes, og flere forbundsrepræsentanter er nu klædt på til sammen med repræsentanter fra DI at tage ud på virksomheder, der ønsker hjælp til at få styr på vikaransættelser og fleksibel arbejdstid. Udvalget har løbende holdt sig orienteret om vikarindsatsen i de forskellige forbund. Også arbejdstidsager har fyldt meget i udvalgets arbejde i 2015. DI har sat fokus på, hvordan virksomhederne opnår større fleksibilitet, og det har udløst flere sager.

Udvalget har desuden fulgt arbejdet med implementeringen af håndhævelsesdirektivet i Danmark, ligesom udvalget følger med i arbejdet vedrørende samtidsholdning. CO-industri har her plads i et udvalg nedsat af LO.

Udvalget vil i det kommende år følge arbejdet med at gennemføre de udvalgsarbejder, der blev aftalt ved overenskomstaftalen 2014, ligesom det vil følge det forberedende arbejde til overenskomstforhandlingerne i 2017.

## UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2015)

## 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

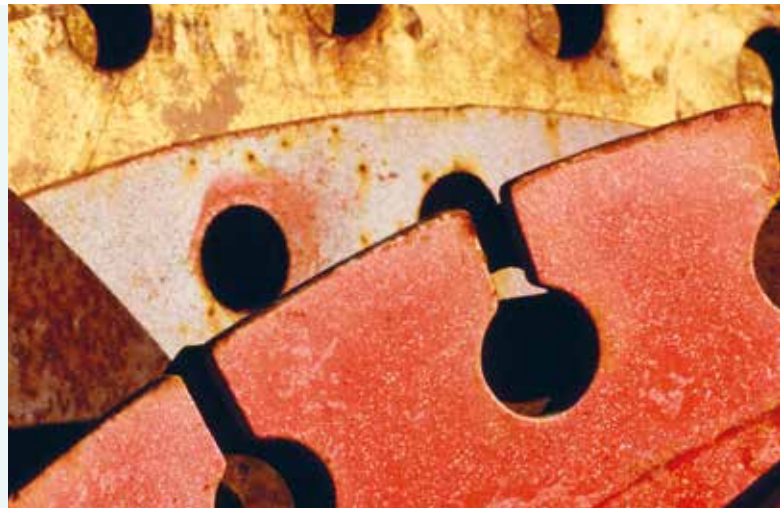
Herudover har udvalget arbejdet med at opsamle viden og inspiration fra uddannelsesinstitutioner/skoler og andre relevante samarbejdspartnere, til brug for CO-industris tillidsrepræsentantarbejde.

Der har i 2015 været afholdt to møder i udvalget.

Udvalget har fået inspiration fra HK's tillidsrepræsentantuddannelse med fokus på "Den organiserede fagforening" og de værktøjer, der bruges i denne forbindelse.

CO-industris TRWEB er blevet præsenteret for udvalget, og der var ønske om, at de enkelte tillidsrepræsentanter også kunne følges, så det var muligt at se arbejdspladsen m.m. De forskellige ønsker er samlet,





og der arbejdes videre på mulig implementering i TRWEB.

TekSams "Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter" er løbende på dagsordenen i forhold til deltagerlister og lister over tillidsrepræsentanter, der ikke har tilmeldt sig. Grundet et uventet skift af kursussekretær har CO-industri været bagefter med at få udsendt disse lister.

Det er rettet op her sidst på året, og alle forbund har nu fået et overblik over, hvilke tillidsrepræsentanter der endnu ikke har tilmeldt sig, så forbundene kan følge op på de enkelte personer.

Velkomst- og rykkerbreve, der udsendes af CO-industri, har været diskuteret, og et forslag, der arbejdes videre på, er en følgeskrivelse fra de enkelte forbund, hvor disse anbefaler deltagelse i TekSam-samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Udvalgets kommissorium har været til debat, og det er aftalt, at udvalget fremadrettet også skal følge FiU-udvalgets arbejde, så deltagerne er orienteret om, hvilke tiltag der sker fra denne side.

Der har været drøftet flere mulige projekter i udvalget, for eksempel et lokalaftaleprojekt i samarbejde med LO-skolen og eventuelt flere artikler om lokalaftaler.

**UDVALGETS REPRÆSENTANTER:**

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Erik B. Wiberg	Dansk Metal
Finn Johnsen	Service Forbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F-Industri
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Stig Kjærulff Pedersen	Dansk El-Forbund
Tonny Leon Olsen	Malerforbundet
Vibeke Ansbjerg	HK/Privat
Erik Mosegaard	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2015)

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

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

I 2015 har fokus været på anvendelsen af overenskomsternes bestemmelse om ligelønsstatistikker samt diskussioner af balancen mellem familie- og arbejdsliv på industriens område.

I december 2014 lavede LO en undersøgelse af, hvordan LO-familier oplever balancen mellem familie- og arbejdsliv. I 2015 lavede 3F en lignende undersøgelse, som gav mange af de samme konklusioner. Der er især et ønske blandt medlemmerne om mere indflydelse på egen arbejdstid samt flere rettigheder ved barns sygdom. Udvalget diskuterede i den anledning om overenskomstens muligheder for at lave lokalaftaler om flekstid bliver benyttet, og i hvilket omfang det bliver brugt. Udvalget vil fortsat have fokus på sammenhængen mellem familie og arbejdsliv i 2016. Udvalget har i 2015 ligeledes fulgt en ligelønssag på 3F's område, der handlede om seks kvindelige time-lønsansatte på en virksomhed i Nordjylland. Sagen blev forliget ved et forberedende møde, lige inden den skulle i Industriens Ligelønsnævn, til kvindernes fordel. Interesserede kan læse mere om sagen i CO-magasinet nr. 3, 2015: [http://www.co-magasinet.dk/mag/2015/03/forlig\\_sikrer\\_ligelon/forlig\\_sikrer.html](http://www.co-magasinet.dk/mag/2015/03/forlig_sikrer_ligelon/forlig_sikrer.html)

I 2016 vil udvalget desuden fortsat have fokus på loven om ligelønsstatistikker. Loven blev ændret af den tidligere SR-regering i 2014 med flere forbedringer, men ser ud til at blive ændret tilbage til det oprindelige lovgrundlag af V-regeringen i 2016.

---

**UDVALGETS MEDLEMMER:**

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

(Pr. 31. december 2015)

---

**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 2015 holdt fire udvalgs møder. Det seneste møde blev afholdt på støberiskolen i Jönköping, hvor skolens ledelse, DI-Danske Støberiers BrancheForening og støberiuudvalget drøftede den fremtidige efter- og erhvervsuddannelse i støberibranchen. I forbindelse med besøget på støberiskolen besøgte udvalget jernstøberiet Bruzaholm Bruk, hvor der var møde med ledelsen og rundvisning på virksomheden.

Udvalget har drøftet de arbejdsmiljøudfordringer, der er i støberibranchen, og arbejder med fire temaer:

- Nyansattes sikkerhed i varme afdelinger
- Det psykiske arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljørepræsentanternes indflydelse på sikkerhedsorganisationens omstrukturering
- Lovpligtige kurser for arbejdsmiljørepræsentanter

Støberiuudvalget har også besøgt Jysk Aluminium Industri A/S i Herning, 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 2015)

---

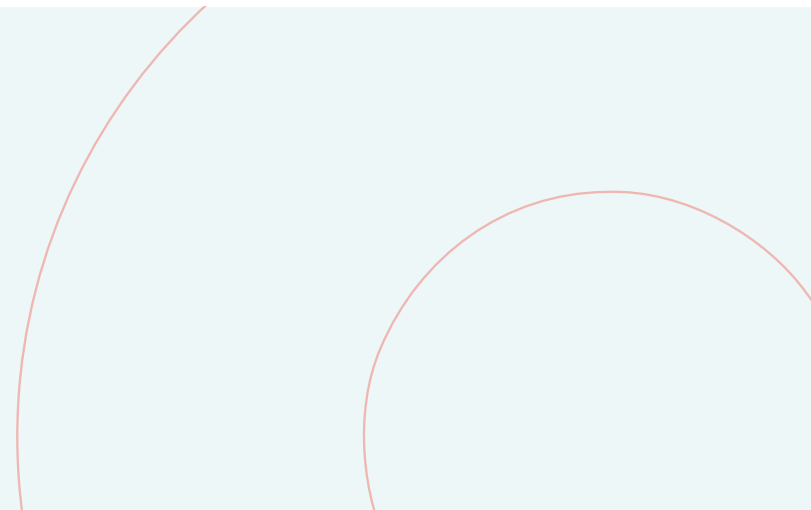
**PENSIONSUDVALG**

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 også i 2015 arbejdet omkring protokollat 24 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2014. DI og CO-industri har sammen med SB Aktuar udviklet en omkostningsberegner – denne er testet af de største pensionselskaber og vil blive sat i drift i 2016.

Pensionsudvalget har i løbet af året givet input til protokollater om henholdsvis ”Pensionsordninger omfattet af pensionsbeskatningslovens § 53A” og ”Pensionsordning kan normalt ikke tilbagekøbes”.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension - antallet af aktive medlemmer i november 2015 er 161.992.



---

#### UDVALGETS MEDLEMMER:

Stig K. 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
Torben Vangsgaard	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2015)

---

#### MILJØUDVALG

Udvalgets opgave er blandt andet at arbejde med sager om arbejdsmiljø og miljø af generel karakter, at drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet (AMR), at koordinere arbejdet i Industriens Branchearbejdsmiljøråd og formidle forbundenes synspunkter og at koordinere arbejdet i det fælles miljøudvalg med DI.

Den nye strategi for Industriens Branchearbejdsmiljøråd (2014-2016) betyder, at der i de tre omfattede år vil blive sat ekstra fokus på formidling af materialer. Der vil i hvert år være særligt fokus på et af de tre nationale fokusområder. I 2015 har fokus været på MSB (Muskel- og Skeletbesvær).

Miljøudvalgets medlemmer har i 2015 forsat drøftelserne om udvalgets fremtidige indsatsområder.

Med afsæt i evaluering af arbejdsmiljølovens ændringer fra 2010 om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde lavede CO-industri i 2014 en aftale med DI om en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Aftalen, der løber over to år, har medført, at CO-industri og DI i regi af I-BAR har afholdt fire informationsmøder, hvor der har været fokus på lovændringerne, og virksomhedernes mu-

ligheder har for at opfylde disse i praksis. Der var lagt vægt på forhold omkring afvikling af "den årlige arbejdsmiljødrøftelse", "kompetenceudviklingsplaner" og "tilbud om supplerende uddannelse".

På møderne blev der også orienteret om muligheden for at få besøg af repræsentanter fra CO-industri og DI med henblik på at vejlede og/eller inspirere virksomhedens arbejdsmiljøorganisation i forhold til arbejdsmiljøindsatsen. 10 virksomheder har i 2015 benyttet sig af tilbuddet.

---

#### UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2015)

---

#### UDDANNELSESUDVALG

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

Udvalget har på sine møder i 2015 beskæftiget sig med uddannelsesforhold i relation til primært lovgivnings- og overenskomst-mæssige forhold.

Praktikpladser er konstant på dagsordenen. Sammen med DI er gennemført en praktikpladskampagne, der blev afsluttet i begyndelsen af 2015. Der blev gennemført 1.000 besøg på virksomheder, der er opfordret til at tage flere elever og lærlinge. Besøgene har øget opmærksomheden om virksomhedernes

muligheder for at modtage bistand i forbindelse med at ansætte og rekruttere unge og voksne.

Løbende følger udvalget arbejdet med at implementere erhvervsuddannelsesreformen og dens effekter samt den debat, der er om, hvordan vi sikrer den fornødne kvalificerede arbejdskraft i fremtiden specielt i industriens virksomheder.

Efter sommerferien 2015 blev en ny EUD-portal søsat. Portalen indeholder i første omgang industriens uddannelser, men kan på sigt udvides med andre uddannelsesområder. Nogle forbund har medvirket til udarbejdelsen sammen med Industriens Uddannelser, og projektet er understøttet af midler fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2014 blev det blandt andet aftalt, at mulighederne for at søge tilskud til uddannelse via IKUF skal øges specielt i forhold til akademi- og diplomuddannelserne. Det skal blandt andet ske via IKUFs hjemmeside. Der er løbende sket tilretninger af hjemmesiden, og arbejdet er ikke afsluttet.

Udvalget drøfter også andre opfølgninger på overenskomstforhandlingerne herunder revision af de vejledende retningslinjer for IKUF. Arbejdet forventes fuldført frem mod sommeren 2016. Der arbejdes også med etableringen af en portal for akademiuddannelserne.

Udvalget har desuden drøftet "VEU-milliarden" og udmøntningen af denne og vil følge udviklingen.

En række af temaerne vil fortsat blive drøftet i 2016, ligesom udvalget vil drøfte de kommende overenskomstforhandlinger i 2017.

---

#### **UDVALGETS MEDLEMMER:**

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

(Pr. 31. december 2015)

---

#### **INDUSTRIENS LØNSYSTEMUDVALG**

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

Der afholdes normalt to årlige ordinære møder – et i juni og et i december.

I 2015 har der kun været afholdt et møde. Udvalget aftalte i december 2014, hvordan der gennem 2016 skal arbejdes med at understøtte mere i den proces, som virksomhederne ønsker. Udvalget har lavet en model med tre forskellige typer tilbud til virksomhederne, hvor konsulenterne involverer sig i forskellig grad. Dog stadig med det mål, at ejerskabet til processen bliver i virksomheden. Udvalget har fået tilbagemeldinger om, at det er en god praksis.



---

#### UDVALGETS MEDLEMMER:

Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Hanne Simonsen	3F-Industri
Henrik Lunde Jensen	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK/Privat
Nils Kaasing	DI
Allan Valentin	DI
Steen Nielsen	DI
Claus Krogh Hansen	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2015)

---

#### MARITIMT UDVALG

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

Udvalget kan konstatere, at det går godt i den danske maritime sektor. Sektoren er stærkt globaliseret og har en eksportandel på 65 procent. Den beskæftiger cirka 80.000 personer direkte og herudover 35.000 indirekte. Den største gruppe heraf er ansatte med en erhvervsmæssig uddannelse (cirka 40 procent).

Vækstteamet for Det blå Danmark har sat en række initiativer "i søen" for at udvikle og bevare en fortsat stærk sektor i Danmark. Flere informationer findes på dette link:

<http://www.soefartsstyrelsen.dk/Documents/Publicationer/V%C3%A6kstplanDetBlaaDanmark.pdf>

Ophugning af skibe sker mange steder under kummerlige forhold for både de personer (i nogle tilfælde børn), der arbejder med det, og under stærkt kritisable miljømæssige forhold. På den baggrund blev der i 2009 i FN-regi besluttet en konvention for sådant arbejde: Hong Kong-konventionen. Den træder ikke i kraft, før der er 15 lande, der udgør 40 procent af verdens bruttotonnage, der har omsat konventionen

til lovgivning i eget land. EU har ligeledes en forordning, der stiller større krav end FN-forordningen, og Danmark er i gang med en ratificeringsproces.

Sammen med Danske Maritime og Rederiforeningen blev der også i efteråret 2015 afholdt en konference på Christiansborg. Denne gang med temaet "Vækst i vandkanten". På konferencerne sættes der fokus på sektoren, og der suppleres med en debat mellem folketingspolitikere. Der opleves en fin forståelse for sektorens betydning.

På udvalgets to møder i 2015 er der aflagt besøg på Lindø Port samt Museet for Søfart i Helsingør.

---

#### UDVALGETS MEDLEMMER:

Henrik Kjærgaard	Dansk Metal
Henry Andersen	3F-Industri
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Lars Hansen	Dansk Metal
Jacob M. Christiansen	Teknisk Landsforbund
Henrik Stilling	Dansk Metal
Erik Jensen	3F-Industri
Jørn E. Larsen	3F-Industri
Jan Johansen	MF (tilforordnet)
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2015)

---

Økonom Allan L. Madsen (CO-industri) var, indtil han blev ansat som cheføkonom i LO, tilknyttet udvalget. Der vil blive tilknyttet en ny økonom i 2016.

#### ESU-UDVALG

CO-industri yder hjælp og støtte til Europæiske Samarbejdsudvalgs(ESU)-repræsentanter på industriens område. En del af arbejdet sker i samarbejde med BAT-kartellet og GIMK samt Handelsrådets Koordinationsudvalg. CO-industri varetager blandt andet registrering af ESU-repræsentanter for kartel-

lerne. I 2015 var der 133 ESU-repræsentanter. Det er en stigning fra sidste år på 13 personer.

I samarbejde med forbundsrepræsentanterne i CO-industris ESU-udvalg har fokus i 2015 været på at hjælpe med at oprette nye ESU'er, rådgive om reglerne for valg til ESU samt sørge for efteruddannelse til ESU-repræsentanterne.

ESU-udvalget har blandt andet diskuteret oplevelsen af, at valget til ESU ikke alle steder foregår efter reglerne. Der er eksempelvis blevet valgt ESU-repræsentanter, der repræsenterer ledelsen, og som ikke sidder i SU. CO-industri har hjulpet med at rette op på dette på flere virksomheder.

I august afholdt CO-industri i samarbejde med forbund og LO-skolen et tredages kursus for ESU-repræsentanter. Her blev der sat fokus på reglerne for valg til ESU samt målene for ESU-arbejdet. Et lignende ESU-kursus afholdes på LO-skolen igen i juni 2016.

Årets ESU-konference blev afholdt den 28. oktober. Evalueringerne fra konferencen var igen i år meget positive. Der var 65 deltagere, hvilket er et lille fald fra sidste år. ESU-udvalget vil i 2016 vurdere om proceduren for udsending af invitationer kan effektiviseres, så der kommer flere deltagere.

CO-industri er fortsat stærkt repræsenteret i de af IndustriAll Europes og Nordic INs udvalg, der omhandler europæiske samarbejdsudvalg. CO-industri blev bedt om at facilitere en del af IndustriAll Europes ESU-konference i december om medarbejderindflydelse ved omstruktureringer. Og i 2016 er CO-industri ansvarlig for at afholde et koordinatorkursus for nye ESU-koordinatorer i regi af Nordic IN.

---

#### **UDVALGETS MEDLEMMER:**

Kasper Palm	Dansk Metal
John Hansen	3F-Industri
June Halvorsen	HK/Privat
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Lene Kristiansen	Dansk El-Forbund
Nadja Christy	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2015)

---

#### **REGIONALE INDUSTRIPOLITISKE UDVALG**

De 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.

På mødet i Industripolitisk Udvalg (IPU), som blev afholdt i november 2014, blev det besluttet at foretage en omstrukturering af RIPU fra de tidligere 13 udvalg til otte, der følger samme struktur som RAR (Regionale Arbejdsmarkedsråd). Den nye struktur trådte i kraft den 1. april 2015.

Siden 1. april 2015 har der været afholdt i alt tolv møder fordelt på seks RIPU. Desuden er der afholdt seks RIPU-arrangementer. De tolv møder er fordelt på RIPU Bornholm, RIPU Fyn, RIPU Hovedstaden, RIPU Nordjylland, RIPU Sjælland og RIPU Sydjylland.

På møderne har blandt andet været drøftet: den nye struktur i RIPU, den lokale beskæftigelsessituation, iværksættelse af aktiviteter i samarbejde med Hands-On, Operation Praktikplads samt erhvervsuddannelser og EUX.

Fire udvalg har afholdt forskellige aktiviteter om erhvervsuddannelser i løbet af året. Det har dels været



arrangementer for UU-vejledere, som skal vejlede unge om uddannelser efter folkeskolen, og dels arrangementer for unge i folkeskolens afgangsklasser med henblik på at øge deres interesse for at tage en erhvervsuddannelse.

Sammen med RIPU'erne inviteres UU-centre ud for at besøge en lokal industrivirksomhed. Her får de en introduktion til virksomheden, de er i dialog med lærlinge og elever på virksomheden, de præsenteres for de udfordringer, danske industrivirksomheder har i relation til faglærte, og de introduceres til spillet "Hands-on Game", som de efterfølgende kan bruge som supplerende vejledningsværktøj. Hands-on Game er et spil i edutainment-genren, hvor viden 'lægges' ind via et spil. I spillet er det fokus på at formidle faglærtes betydning for de dele af samfundet, vi tager for givet, for eksempel veje og vand eller produktionsvirksomheder, skoler og vindkraft.

Der er i flere RIPU iværksat samarbejde med Hands-on-sekretariatet om afvikling af arrangementer omkring synliggørelse af mulighederne inden for industriens uddannelser over for både elever og UU-vejledere kombineret med virksomhedsbesøg og udbredelse af Hands-on-spillet. Det vurderes af IPU som vigtigt at fastholde det gode og aktive samarbejde med Hands-on-sekretariatet i Industriens Uddannelser, så der bevares en kontinuitet i de aktiviteter, der allerede er afviklet eller skal afvikles i de kommende år i de kommuner, som har sagt ja til at få Hands-on-arrangementer.

I 2016 planlægger Hands-on-sekretariatet cirka 20 arrangementer for unge. Planlægningen af disse finder sted løbende og i samarbejde med RIPU, hvor der er interesse for det.



# Overenskomster m.m.

## PROTOKOLLATER OG AFTALER

I løbet af 2015 er CO-industri og DI blevet enige om fem protokollater, som knytter sig til industriens overenskomster indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne:

### *Protokollat om overenskomstforhold for ISS Facility Services A/S*

Virksomheden ISS Facility Services A/S har på grundlag af enighed mellem parterne været tilknyttet DIO-1 og herved været omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst, dog således at der blev udfærdiget protokollat af 18. februar 2005, hvorefter virksomheden blev frigjort fra IOK § 48, og i sin medlemsperiode med tilknytning til DIO-1, således har været omfattet af den gamle SBA-overenskomst for så vidt angår timelønsområdet.

Efterfølgende blev det daværende HTS kollektivt indmeldt i Dansk Industri, og virksomheden blev tilknyttet DI med placering i DIO-2.

Med henblik på at få tydeliggjort og ensartet de organisatoriske tilhørsforhold for så vidt angår ISS Facility Services A/S er det nu aftalt, at virksomheden med virkning pr. 1. april 2015 fuldt og helt placeres i DIO-2 og omfattes af de herværende overenskomster for både timeløns- og funktionærområdet. For HK-området dog kun for så vidt de er i kraftsat.

Samtidig er det aftalt, at tidligere aftale om fritagelse fra IOK § 48 samt aftale om omfattelse af IFOK af 6. juli 2006 ophæves.

(CO-Meddelelse nr. 2015/029)

### *Protokollat om fælles forståelse af IFO §8, stk. 8.1 litra i: "Pensionsordning kan normalt ikke tilbagekøbes"*

Der er mellem CO-industri og DI indgået et protokollat, der handler om, at en pensionsordning normalt ikke kan tilbagekøbes, der er dog en undtagelse ved

permanent emigration fra Danmark, når særlige krav er opfyldt.

For arbejdsmarkedspensionsordningen i Industriens Pension og Pension for Funktionær sker det som hidtil, og for så vidt angår firmapensionsordninger, bliver det nu pensionselskaberne, der behandler ansøgninger efter den fastlagte procedure i protokollatet.

Endvidere er det præciseret i protokollatet, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning overføres til en anden pensionsordning, kan det kun ske til en pensionsordning, der normalt ikke kan tilbagekøbes.

(CO-meddelelse nr. 2015/032)

### *Protokollat om pensionsordninger omfattet af pensionsbeskatningslovens §53 A i forbindelse med udstationeringer for medarbejdere, der indbetaler pension til Industriens Pension*

Der er mellem CO-industri og DI indgået et protokollat, der i forbindelse med aftale om arbejde i udlandet jf. Industriens Overenskomst §20, stk. 5 gør det muligt, at virksomheden og medarbejderen skriftligt aftaler etablering af en pensionsordning i henhold til pensionsbeskatningslovens §53 A.

Ordningen henvender sig til medlemmer, som ikke er skattepligtige i Danmark, men får løn og pension fra en dansk arbejdsgiver i udlandet. Der er ikke fradrag for pensionsindbetalingerne, til gengæld udbetales pensionen skattefrit, når man går på pension.

Det anbefales af CO-industri at kontakte Industriens Pension, inden der indgås en aftale.

(CO-meddelelse nr. 2015/033)

### *Protokollat om godtgørelse ved brud på regler om alder og handicap*

CO-industri og Dansk Industri har implementeret Rådets direktiv 2000/78 af 7. november 2000 om alder og handicap i henholdsvis Industriens Overenskomst



bilag 19 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 26.

Begge disse implementeringsaftaler indeholder ikke regler om fastsættelse af godtgørelse ved konkrete individuelle krænkelse af beskyttelse indlagt i disse bilag.

Der er nu indgået protokollat om en fælles forståelse af dette forhold i relation til de omtalte bilag, således at parterne er enige om, at størrelsen på denne godtgørelse fastsættes i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, Højesteret har fastslået som gældende i relation til forskelsbehandlingsloven.

Jf. tidligere meddelelse om sagsprocedure ved brud på bilag 19 og 26 er der endvidere enighed om, at godtgørelseskrav indtales ved faglig voldgift, og at sådanne brud dermed ikke kan indbringes for Arbejdsretten herunder Afskedigelsesnævnet.

Den fælles forståelsesprotokol er indgået med virkning, således at det finder anvendelse i verserende og fremtidige sager, men at allerede afgjorte sager ikke vil kunne genløftes.

(CO-meddelelse nr. 2015/055)

#### *Organisationsaftale - Protokollat om Feriekonto/Feriekort*

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2014 aftalte parterne i protokollat 34 at nedsætte et udvalg, som havde til opgave at behandle spørgsmål om ferie og feriefridage, herunder muligheden for at afholde ferie i timer, samt hvorledes medarbejdere kan overgå til digital feriekorthåndtering.

Udvalgsarbejdet er nu afsluttet, og der er i den forbindelse udarbejdet en organisationsaftale vedrørende brug af Feriekonto, således at Industriens Overens-





komst §40, stk. 9 ændres, så der ikke længere skal ske orientering til CO-industri i hvert enkelt tilfælde ved skift til Feriekonto, men at virksomheden i stedet for forpligtiges til skriftligt at orientere medarbejderne forud for overgangen til Feriekonto samt ved eventuel tilbagevenden til Feriekontoordningen.

Ændringen vil blive indskrevet ved den tekniske redigering ved overenskomstfornyelsen 2017.

Endvidere er parterne enige om, at ferie fortsat afvikles i dage, sådan som det i øvrigt har været hidtil.

Endelig er parterne enige om, at der ved overenskomstfornyelsen 2017 i den tekniske redigering i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst indskrives bestemmelse omkring udbetaling af småbeløb, sådan som det fremgår af ferieloven, og som det praktiseres i relation til Feriekonto.

(CO-Meddelelse 2016/026)

### **INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND**

I 2013 kunne Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) berette om en stor stigning i antallet af ansøgninger til IKUF til 16.883, og i 2014 kom så et fald på cirka 20 procent. Det er i 2015 afløst af en stor stigning, så der i 2015 kom næsten lige så mange ansøgninger til IKUF som i 2013, nemlig 16.297.

Det er en positiv udvikling hen imod, at flere allerede uddannede eller ufaglærte tilegner sig nye kompetencer.

De fleste ansøgninger modtages i januar, februar, marts og september, oktober og november. I marts 2015 blev der modtaget flere end 2.000 ansøgninger. IKUF er med til at øge kompetenceniveauet blandt industriens ansatte, og forbundene er gennem deres mange efteruddannelsesaktiviteter og oplysningsindsats med til at øge kendskabet til IKUF. Det er vigtigt i forhold til at sikre, at medlemmerne er klar over

de mange muligheder, for at videreudanne sig som IKUF åbner.

IKUF producerede i 2014 et postkort (A6), der nu er distribueret i 15.000 eksemplarer til forbundene til brug ved diverse arrangementer. CO-industri har udgivet en pjeces med praktiske anvisninger i forhold til at søge kurser med støtte fra IKUF; også denne er distribueret i cirka 15.000 eksemplarer

Det er overenskomstmæssigt besluttet at øge synligheden af mulighederne for støtte til akademi- og diplomuddannelser. Derfor er der i løbet af 2015 foretaget nogle ændringer på hjemmesiden og det, der rester, skal implementeres i 2016.

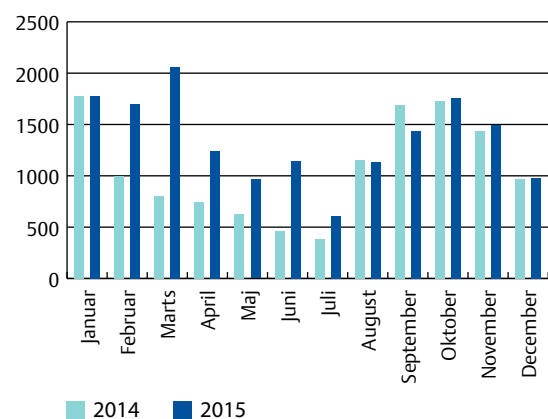
Der foretages løbende forbedringer af IKUFs hjemmeside blandt andet for at øge brugervenligheden og undgå, at det unødigt er svært at navigere gennem ansøgningsproceduren.

Når CO-industri og DI har udarbejdet opdaterede retningslinjer for IKUF, vil dette kunne medføre tilretninger af IKUFs hjemmeside, og de vil i givet fald blive implementeret efterfølgende.

IKUFs sekretariat, der er placeret i Industriens Uddannelser, varetager de daglige opgaver med besvarelse af henvendelser og udbetaling af tilskud. Langt de fleste overenskomstdækkede bruger den "centrale fond", der serviceres af IKUF-sekretariatet. Kun få virksomheder, der opfylder kravet om 100 ansatte for at have "egen decentral fond", benytter sig heraf. Antallet er faldende.

Læs mere om IKUF på [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk)

### Modtagne ansøgninger IKUF 2014-2015:



# Det fagretlige område

## **FAGRETLLIG BEHANDLING**

Der har i 2015 været et fald i fagretlige sager i forhold til 2014. Igennem de seneste 10 år har antallet af sager ligget omkring 800 om året. I 2015 var antallet af påbegyndte sager 666.

Når CO-industri ser et fald på 15 procent i antallet af fagretlige sager, kan det blandt andet skyldes, at krisen er godt overstået, og at parterne derved har nemmere ved at nå hinanden lokalt.

I 2015 har CO-industri modtaget 26 fravigelsesordninger, og af dem relaterer 22 sig til kapitel 3, herunder den daglige arbejdstids længde, placering eller aflønning. Det kan skyldes, at CO-industri og DI med overenskomstaftalen 2014 har sat fokus på, hvordan virksomhederne kan udnytte fleksibiliteten i overenskomsterne, og tilbyder virksomhederne hjælp til

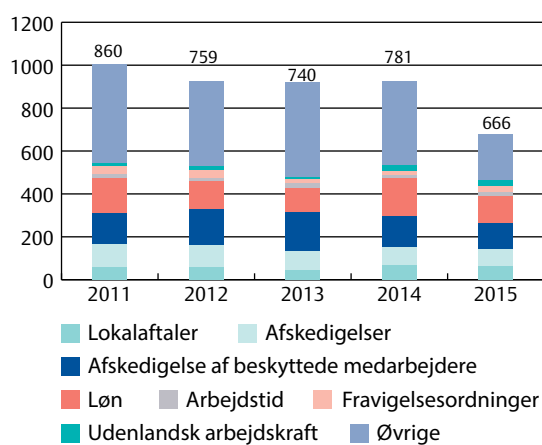
at gøre det. Der er i år kun modtaget tre fravigelsesordninger vedrørende arbejdsfordeling, hvilket tyder godt for industrien.

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.

Opsigelse af lokalaftaler/kutymer steg fra 2013 til 2014 med 50 procent, og her angav CO-industri baggrunden, at DI har opfordret deres medlemmer til at gennemgå, revidere og eventuelt opsigte aftalerne. Denne strategi kan være fortsat i 2015, da niveauet er meget lig med niveauet i 2014.



### Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2011-2015:



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 mundtlig forhandling og hermed en afgørelse, som involverer en eller flere højestere dommere.

I 2015 blev 23 faglige sager begæret til faglig voldgift. Af dem er 11 allerede afsluttet, enten ved at sagen efter drøftelse med involverede forbund er blevet forliget med arbejdsgiversiden, eller ved at der er indgået forlig ved forhandlingsmøde eller udenretligt. Det er sandsynligt, at det vil ske for nogle af de resterende 13 sager. I 2015 er der modtaget syv kendelser/tilkendigelser. Sagerne havde følgende indhold:

#### Jobklausuler

Sagen angår som hovedspørgsmål, om virksomheden efter Industriens Overenskomst har pligt til at oplyse de berørte lønmodtagere om størrelsen af det jobformidlingshonorar, som klausulen angår. Endvidere om klausulens gyldighed.

Vikardirektivet er implementeret i Industriens Overenskomst, og det fremgår blandt andet af §6, stk. 2, at "vikarbureauer kan modtage en rimelig betaling fra brugervirksomheder til dækning af vikarbureauets omkostninger i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikariansatte, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikariansat efter udsendelsens ophør inden for en frist fastlagt i aftalen mellem brugervirksomhed og vikarbureau".

I den konkrete sag bliver A 13. juni 2012 ansat af JKS A/S til at arbejde hos Kirkebjerg A/S med start 14. juni 2012 for en periode på tre uger. Ansættelsen varede til og med 5. juli 2012. A blev herefter pr. 6. juli ansat i Kirkebjerg A/S. A er bundet af en klausul, der lyder således:

*"Eventuel fastansættelse hos kunden  
Medarbejderen gøres opmærksom på, at en eventuel fastansættelse hos kundevirksomheden (uanset stilling) inden for de første 16 ugers vikariat (dog minimum 592 arbejdstimer) medfører at JKS fakturerer et jobformidlingshonorar til kunden. Efter denne periodes udløb kan fastansættelse ske omkostningsfrit for kundevirksomheden".*

En sådan formulering kan lede til, at A blot efter et kort vikariat bliver "straffet" for at få en fastansættelse ved Kirkebjerg A/S. Opmanden udtaler i forlængelse heraf, at der ikke i nævnte §6, stk. 2 fremgår en pligt til at oplyse vikaren om formidlingshonorarets størrelse. Endvidere beror det på en konkret bedømmelse, om et vikarbureaus formidlingsgebyr er rimeligt eller urimeligt højt. Et vikarbureau, som betinger sig et urimeligt højt beløb, begår overenskomstbrud – en sådan afgørelse henhører under Arbejdsretten.

På baggrund af sagens bevisførelse konkluderer opmanden, at klausulen dels er klart tidsmæssigt afgrænset i forholdet til den enkelte brugervirksomhed og uden betydning for ansættelse i andre virksomheder end den, hvortil vikaren aktuelt er udsendt, og at





det af Industriens Overenskomst angives i §37, stk. 1, hvilke oplysninger den ansatte skal have. Således skal vikaren kun have oplyst størrelsen af et vikarbureaus formidlingshonorar, hvor det er et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet, hvilket der ikke er grundlag for i nærværende sag. På baggrund heraf frifindes JKS A/S.

#### *Bortvisning*

Sagen angår, om virksomhedens bortvisning af A i maj 2014 og den deri indeholdte afskedigelse er uberegtiget.

L-Tek A/S var en vigtig kunde for virksomheden, og i marts 2014 modtog A en forespørgsel på en ordre. Forespørgslen resulterede ikke i en ordre til virksomheden, men det erfares den 20. maj 2014, at A kort forinden har produceret ordren med virksomhedens maskiner og værktøj.

A har ikke bestridt at have udført ordren, der var derimod tale om en ordre, som virksomheden ikke havde tid til, hvorfor denne blev afslået. Endvidere gør A gældende, at ordren er udført i overensstemmelse med medarbejderhåndbogens afsnit "fusk og fritidsarbejde", der lyder således:

*Der kan gives tilladelse til fusk efter normal arbejdstid. Tilladelse skal gives af din nærmeste leder og tilrettelægges af hensyn til de sikkerhedsmæssige forhold. Virksomhedens maskiner må IKKE anvendes uden særlig tilladelse fra din nærmeste leder. Du skal altid være opmærksom på, at du påtager dig et ansvar i forbindelse med lån af lokaler og håndværktøj. At du rydder op efter dig er en selvfølge.*

Hertil udtaler opmanden blandt andet, at det indgår som en del af en ansats grundlæggende forpligtigelse, at denne skal medvirke til, at arbejdsgiveren klarer sig bedst muligt. Det forhold, at en ansat uden arbejdsgiverens viden og indforståelse udøver konkurrerende virksomhed mod arbejdsgiveren, vil være et brud på denne loyalitetsforpligtigelse og vil som

oftest være en grov misligholdelse, som berettiger til øjeblikkelig bortvisning. Endvidere konkluderer opmanden, at A har tilsidesat sin loyalitetsforpligtigelse over for virksomheden på en sådan måde, at virksomheden var berettiget til at bortvise A.

#### *Overenskomstdækning af Quality Inspectors*

Sagen angår SAS' oprettelse af fem stillinger som Quality Inspector, og om det arbejde, de udfører, hidrører dækningsområdet for Industriens Funktionæroverenskomst §1, stk. 4, og dermed også er omfattet af klub 537, eller om de er omfattet af lederaftalen.

Baggrunden for, at SAS opretter fem stillinger som Quality Inspector, er, at SAS anså antallet af fejl i teknisk service og dokumentation for "grounding" af fly som mulig konsekvens til at være for stor. Som Quality Inspector udfører man ikke arbejde på flyene. Opgaven består udelukkende i at føre tilsyn med det arbejde, der bliver udført. Opgaven var at reducere betydningen af "human factor", derfor var det vigtigt, at den kontrol ikke skulle udføres af flymekanikerne selv, men af en "udefra". Deres opgave er udelukkende at føre et overordnet tilsyn, og Quality Inspector skal fange det, som flymekanikeren ikke har udført korrekt. Efter oprettelsen af fem Quality Inspector er fejlene nu nærmest nul.

På den baggrund konkluderer opmanden, at der ikke er tale om en omorganisering af det hidtidige arbejde, der udføres af flymekanikerne i klub 537, men om oprettelse af fem nye stillinger til kontrol og sikring af kvaliteten af det arbejde, der udføres af flymekanikerne. Stillingerne er driftsmæssigt begrundet og har et indhold, så det tydeligt fremgår, at der er tale om en stilling af overordnet karakter. Der er tale om en stilling, som falder uden for området for flymekanikernes faglige overenskomst. SAS frifindes.

### *Fortolkning af særaftale*

Sagen angår om betalingen for arbejde på lørdage i henhold til gældende lokalaftale.

Baggrunden for sagen er, at Distribution Aalborg har omlagt arbejdstiden for en del af medarbejderne sådan, at de nu har normal arbejdstid om lørdagen. Baggrunden for omlægningen er et ønske fra kunderne (indkøbscentre etc.), der ønsker at få leveret også lørdag.

Bestemmelsen om lørdagsbetaling blev ved depotområdets tiltrædelse i 1997 af industriens overenskomst indsat i dennes §13 om overarbejde, hvor den blev tilføjet som særbestemmelse. Overenskomsterne har ved protokollat af 16. marts 2007 aftalt, at "brygtafalten" skulle ophøre og erstattes af industriens overenskomst dog med undtagelser og tilføjelser, der blev videreført som lokalaftaler. Der er to lokalaftaler, der er gældende for arbejde på lørdage: Lokalaftale fra 22. juni 2008: *"særaftale om betaling for arbejde på SH dage og lørdage ..... På depotområdet betales der for arbejde på søn- og helligdage for mindst 4 timer. Arbejde på lørdage betales som søndagsarbejde....."*

Lokalaftale af 26. oktober 2009: *"lokalaftale om overtidstillæg lørdag, søndag og helligdage"*.

Opmanden udtaler i relation hertil, at Industriens Overenskomst ligesom de tidligere overenskomster på bryggeriernes område var overenskomster, hvor der blev placeret og udført arbejde på lørdage, hvorfor det må have formodningen imod sig, at normal arbejdstid særligt for depotområdet skulle betales med overtidstillæg. Heroverfor har klager med styrke påpeget, at lokalaftalen i sin overskrift generelt blot nævner "arbejde" på lørdage, mens den anden lokalaftale eksplicit handler om "overtids-tillæg" bl.a. for lørdage.

I forlængelse heraf konkluderer opmanden, at klager ikke har kunnet påvise, at der på depotområdet i sin tid har været lagt normal arbejdstid på lørdage, der er

betalt med overtidstillæg som påstået. Så på den anførte baggrund er det ikke godtgjort, at lokalaftalen af 22. august 2008 skal forstås anderledes, end hvad der følger af Industriens Overenskomst §13. Indklagede frifindes og deres påstand om, at lokalaftalen af 22. august 2008 alene finder anvendelse for overarbejde, tages til følge.

### *Afskedigelse*

Sagen angår, om afskedigelse med rette var sket med henvisning til A's manglende kompetencer, eller om afskedigelsen må anses for sket i strid med reglerne i overenskomstens bilag 26 (protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF – beskæftigelsesdirektivet).

A har arbejdet som receptionist hos Orbicon A/S siden 2006 på deltid (bortset fra en meget kort periode i 2010) grundet A's ubestridte, diagnosticerede behandlingskrævende depression. Opsigelsen blev givet i forlængelse af, at A beder om at få forlænget en deltidssygemelding. Af opsigelsen, der bliver givet den 25. februar 2014, fremgår følgende begrundelse: *"På grund af manglende kompetencer ser ledelsen i Orbicon sig nødsaget til at opsig dig pr. dags dato med dit individuelle opsigelsesvarsel på 5 måneder, således at du fratræder endelig den 31. juli 2014."*

Opmanden udtaler blandt andet, at opsigelsen ikke blev udløst af en væsentlig tjenesteforseelse eller af væsentlig tilsidesættelse af en arbejdsforpligtigelse. Endvidere kommer opmanden frem til, at det efter sagens oplysninger må lægges til grund, at A's ønske om fortsat deltidssygemelding havde sammenhæng med handicappet, og at dette var arbejdsgiveren bekendt. Ønsket om forlængelse var begrundet i hendes handicap, og en imødekommelse af dette ønske kan, som sagen foreligger oplyst, ikke antages at ville have indebåret en uforholdsmæssig stor byrde for Orbicon.



Orbicon findes herefter at skulle betale en godtgørelse til A, som henset til anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt passende findes at kunne fastsættes til ni måneders løn.

#### *Talsrepræsentants indgåelse af lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid*

Sagen angår, om hvorvidt en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid indgået på en virksomhed, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan indgås med en talsrepræsentant, der ikke er medlem af et forbund under CO-industri, endvidere om lokalaftalen er ugyldig.

28. august 2008 bliver der på virksomheden afholdt valg af tillidsrepræsentant, efterfølgende bliver der indgået fem lokalaftaler underskrevet af A for "medarbejderne". A bliver i september 2008 medlem af 3F, og 13. november 2008 fremsender 3F brev til DI om valg af A som tillidsrepræsentant. A bliver dog den 30. november 2010 slettet igen grundet restance; dette meddeles ikke virksomheden, og A indgår lokalaftaler den 29. april 2009 og 18. juni 2010 underskrevet som "tillidsrepræsentant". De lokale parter indgår den 4. december 2013 en aftale om arbejdsfordeling/erklæring om efteruddannelse, A underskriver som "For medarbejderne / repræsentant for medarbejderne". Ligeledes indgår de lokale parter den 5. august 2014 lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid og løn, denne underskriver A som "Fælles talsrepræsentant timelønnede".

Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid og løn fremsender Fabrikschefen til 3F Aalborg, der protesterer, idet en fravigelsesaftale kun kan indgås med tillidsrepræsentanter.

Opmærksomheden finder, at overenskomsternes §§ 8 og 19 giver mulighed for, at der på virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås lokalaftaler med de repræsentanter for medarbejderne, som medarbejderne måtte have valgt, og at dette også

gælder, selv om medarbejderrepræsentanten ikke er medlem af et af CO-industriets medlemsforbund.

Endvidere gælder dette også, selv om medarbejderrepræsentanten ikke umiddelbart selv har adgang til at rejse fagretlige sager om opsigelse eller fortolkning af de lokalaftaler, der er blevet indgået på denne måde.

Det bemærkes i øvrigt, at CO-industri, også hvad angår sådanne lokalaftaler, vil have sædvanlig adgang til ad fagretlig vej at forfølge de tilfælde, hvor en lokalaftale måtte være indgået i strid med overenskomsterne. A blev den 28. august 2008 enstemmigt valgt af de ansatte med beføjelse til at indgå lokalaftaler efter Industriens Overenskomst og indgår herefter fem lokalaftaler. På dette tidspunkt er A ikke medlem af 3F, hvorfor aftalerne må anses som indgået i overensstemmelse med IO §1, stk. 10,3. Tilsvarende er tilfældet ved indgåelse af lokalaftalen indgået i 2014. Der foreligger derfor ikke kompetencemangel og deraf følgende ugyldighed.

Virksomhedens lokalaftaler er ikke indgået i strid med IO §, stk. 10.

#### *Afskedigelse*

Sagen drejer sig om, Aviator Airport Services Denmark A/S' afskedigelse af A er sket i strid med overenskomstens forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

A blev den 20. november 2005 ansat som passagerassistent i Aviator Airport Systems Denmark A/S (dengang Novia Danmark A/S). A blev den 30. maj 2014 – sammen med 20 andre – opsagt. Opsigelsen blev begrundet med "*den driftmæssige situation*".

På tidspunktet for afskedigelsen var cirka 250 beskæftiget i Aviator. Baggrunden for afskedigelsen af de 21 medarbejdere var, at Aviator mistede British Airways, Air Berlin og Niki som kunder (21 procent af kapaciteten).



Opmanden fremfører, at det efter bevisførelsen lægges til grund, at det for A's vedkommende først og fremmest var A's sygefravær i året forud for opsigelsen (195 ud af 252 dage svarende til 77 procent), der var afgørende for afskedigelsen.

CO-industri fremfører, at A var handicappet i forhold til A's lidelse af leddegigt og det forhold, at A to gange havde revet akillessenen over.

Hertil konkluderer opmanden, at der ikke er grundlag for at antage, at A's brud på akillessenen har påført en funktionsbegrænsning af betydning for arbejdet, som giver grundlag for at anse A for handicappet. A havde på afskedigelsestidspunktet en mild, velbehandlet leddegigt, som nødvendiggjorde, at A gik i fladt fodtøj og klædte sig varmt på ved udendørsaktiviteter. Foranstaltninger, som ikke hindrede A i at udføre sit arbejde som passagerassistent på lige fod med andre passagerassistenter. Det kan derfor ikke konstateres, at A's leddegigt på opsigelsestidspunktet havde medført en sådan funktionsbegrænsning, at A kunne anses som handicappet som følge af sin leddegigt. I forlængelse heraf frifinder opmanden Aviator.

## **PENSION**

Pensionsområdet omfatter blandt andet sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber og afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension. I 2015 er der opstartet 139 sager på manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er en stigning på 37 sager i forhold til året før. Antallet af fællesmøder er også steget med 17, således at der har været afholdt 40 møder. Flere sager end sidste år er blevet videreført for Arbejdsretten.

Overvågningen af den skærpede rykkerprocedure mellem Industriens Pension, DI og CO-industri byg-

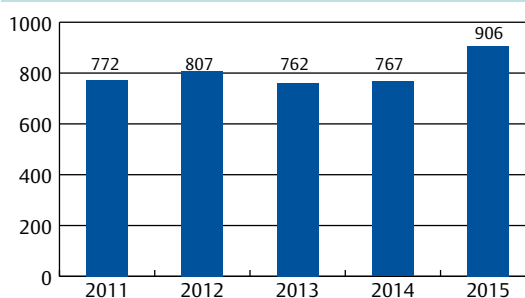




ger på et grøn, gult og rødt scenarie på henholdsvis 1. reaktions- og 1. differencykkere. I grønt scenarie køres med kvartalvis rapportering, i gult scenarie følges udviklingen hver måned og ved rødt scenarie mødes parterne. I perioden januar til maj var virksomhederne i gult scenarie – 4,1 procent af 2.782 DI-virksomheder modtog en førsterykker i januar måned. I år er der opstartet 48 sager om protokollering af en optrappingsordning og 136 sager om protokollering af en firmapensionsordning på Industriens Overenskomster, hvilket er en stigning på tre sager om optrappingsordning, og en stor stigning på 54 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år. Antallet af sager, hvori der gives afkald på protokollering er uændret i forhold til sidste år.

Der er behandlet 152 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. Det er et fald i antallet af sager, hvor fristen ikke er overholdt, og virksomhederne fratager medlemmerne mulighed for at vælge den overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionsordning. Hovedparten af sagerne løses mellem DI og CO-industri i henhold til organisationsaftalen.

### Antal opstartede pensionsager i 2011-2015:



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 <http://www.industrienspensionservice.dk/>

### Virksomhederne bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2015:

Bidragsdato	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2015	0,1730	0,1830	0,1330	0,4890	0,2076	0,2196	0,1596	0,5868
2. halvår 2015	0,1710	0,1870	0,1310	0,4890	0,2052	0,2244	0,1572	0,5868

IPS opkrævede 4.771 virksomheder for fondsbidrag vedrørende 2. halvår 2014 til ordinærbetaling den 13. marts 2015.

4.094 af disse virksomheder havde fået overført deres lønsumsoplysninger via deres pensionsoplysninger til Industriens Pension og er derfor sluppet for selv at skulle indberette lønsummerne for medarbejderne omfattet af Industriens Overenskomst. Det har været modtaget af virksomhederne som en betydelig lettelse.

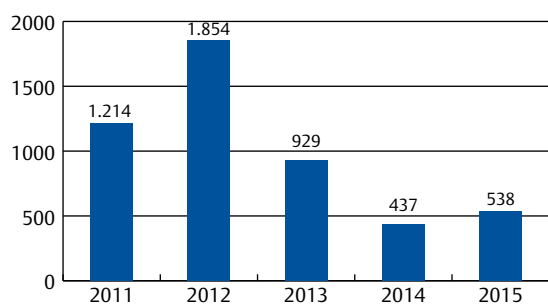
Ændringen slog igennem for 2013-lønsummerne og gav et umiddelbart fald i overleveringer fra IPS til organisationerne af virksomheder, som ikke fik indberettet lønsummer. Faldet er konsolideret for lønsumsindberetningerne vedrørende 2014.

Uddannelsesfondssagerne har siden 2009 haft et betydeligt omfang således, at der i de efterfølgende år er oparbejdet en pukkel af sager, hvis sagsbehandling udestår.

I 2015 har CO-industri for første gang fået reduceret antallet af åbne fondssager, idet der i året er åbnet 538 sager men samtidig lukket 785 sager.

Denne kurs forventes at fortsætte med ansættelsen i august af en ny konsulent, Arne Egegård Jensen, som har fået fondsområdet som et af sine primære arbejdsområder.

#### Antal påbegyndte fondssager 2011-2015:

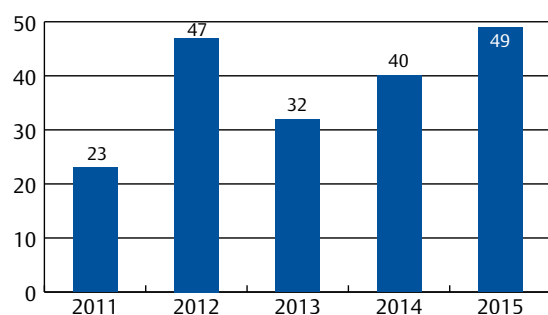


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

#### INKASSOSAGER

Inkassosager omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde. I 2015 er der oprettet 49 sager, hvilket er en mindre stigning i forhold til året før. Stigningen er ikke alarmerende eller usædvanlig og formodes at have årsag i en sagspukkel, som havde oparbejdet sig ved Arbejdsretten, og som til dels blev afviklet i 2015.

#### Antal påbegyndte inkassosager 2011-2015:



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

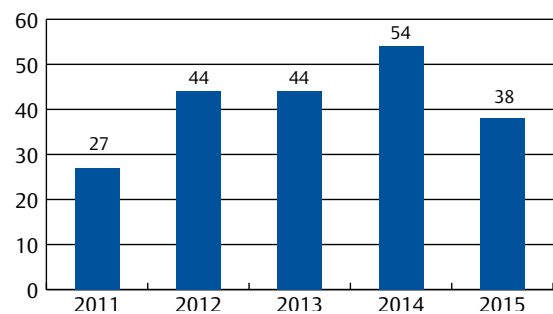
#### VIKRSOMHEDSOVERDRAGELSER

Virksomhedsoverdragelser dækker over sager, hvor CO-industri underrettes om, at erhverver i en virksomhedsoverdragelse ikke ønsker at indtræde i den overenskomst, som de ansatte eller dele af de ansatte på den overtagne virksomhed er omfattet af.

Antallet af oprettede virksomhedsoverdragelsessager har været nogenlunde stabilt de seneste år. Området oplevede imidlertid et fald i oprettede sager fra 54 sager i 2014 til 38 sager i 2015. Det er ikke muligt at angive en sikker forklaring på faldet.



### Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2011-2015:



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

### TRWEB OG VEDERLAG

TRWEB har nu været implementeret i et par år, og forbundene kan her indtaste data om valgte og fratrådte tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter. Systemet er placeret i CO-industri og kommunikerer direkte med Industriens Pensions Service (IPS), der udbetaler vederlag til de tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, der overenskomstmæssigt har krav på et sådant. Samtidig sikrer systemet, at DI får underretning om nyvalgte tillidsrepræsentanter. CO-industri og IPS drøfter løbende status og kan konstatere, at det kun er i nogle få promille af tilfældene, at der opstår problemer som manglende eller mangelfuld dataregistrering eller besvarelse af henvendelser om genbekræftelse. IPS har løbende forbedret kommunikationen med de valgte, specielt i forhold til genbekræftelsessituationen. Der har i 2015 været en god dialog mellem forbund, CO-industri og IPS, og i løbet af 2016 vil procedurer og registre blive gennemgået med henblik på yderligere forbedringer og om muligt forenklinger.

I første kvartal 2015 blev der udbetalt vederlag til 3.173 tillidsrepræsentanter, og ved udgangen af 2015 var dette tal lige omkring 3.000.

# Samarbejdsområdet

## TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg (SU).

Målsætningen 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 SU.

TekSams årsdag 2015 blev afholdt med overskriften "Den mangfoldige og rummelige arbejdsplads". Formålet med årsdagen er at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes SU inspiration og motivation til at arbejde med de opgaver, der lægges op til i Samarbejdsaftalen.

Årsdagen tiltrak 672 deltagere fra 92 virksomheder og organisationer. Ses der på virksomhederne alene, bidrog 86 virksomheder med 611 deltagere. Det svarer til i gennemsnit 7,1 deltagere pr. virksomhed. Hvilket er lidt mindre end i 2014.

Konferenceevalueringen viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra et til 10 er scoren på spørgsmålet "Har du lyst til at deltage i års-







*dagen næste år?*" 9,1. Årsdagens program samt de afholdte oplæg kan findes på TekSams hjemmeside. I forlængelse af årsdagen og med baggrund i den store tilstrømning af flygtninge har TekSam udbudt en række temamøder under overskriften "Gør noget – vi skal have flere i arbejde".

Temamøderne handler om, hvordan industriens virksomheder kan gøre en aktiv indsats for de mennesker, der i dag er uden for arbejdsmarkedet. På temadagen lægges vægt på "alt det praktiske", der kan hjælpe nye grupper på arbejdsmarkedet frem til en ordinær beskæftigelse.

Der afholdes en sidste temadag af tre den 18. januar 2016, og der vil blive udbudt flere, hvis der er interesse for emnet.

TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 100 sager på virksomheder. Bistanden har varieret fra inspiration til SU til forløb over samlet fire til fem dage i forbindelse med arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Cirka 50 procent af sagerne handlede i 2015 om inspiration til arbejdet i SU. Der har i perioden været en stigning i antal sager, der omhandler kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Ligesom sagerne i 2015 har været præget af virksomhedernes omstruktureringer og fusioner.

I forhold til TekSams arbejde med det psykiske arbejdsmiljø har DI og CO-industri afgivet et fælles høringssvar til arbejdstilsynet om arbejdet med at udfolde organisationernes aftale om "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø". Høringen er en del af arbejdet med Rigsrevisionens rapport om metodeudvalget.

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

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

TekSam vil i 2016 fortsætte 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 samt ved direkte udsendelse til SU.

I 2016 afholder TekSam igen årsdag. Det bliver den 12. oktober 2016. Emnet ligger fast medio juni og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne foretages på TekSams hjemmeside [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk).

## **TR-KURSUS FOR NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER**

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

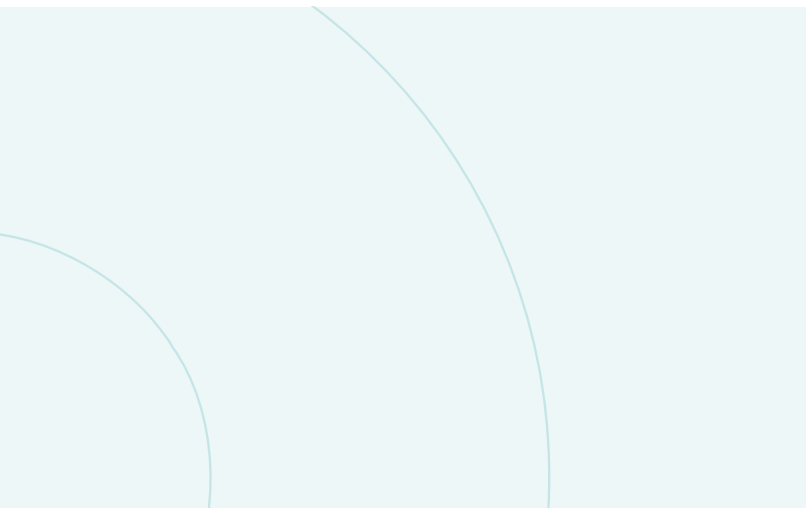
Kurset varetages af konsulenter fra TekSam samt eksterne undervisere.

I 2015 er der gennemført 10 kurser med 155 deltagere. Desværre måtte tre kurser aflyses på grund for få tilmeldte.

Kurset er godt kørende, og sms-advisering om kursusdeltagelse har øget gennemførelsesprocenten på kurserne.

Det har også givet en bedre sammenhæng i kurset, at tiden mellem modulerne er kortet ned til cirka tre uger fra del et til del to.

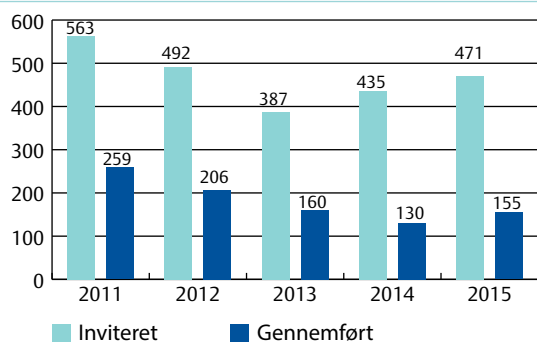
Hvert år holdes der et statusmøde med de eksterne undervisere, hvor der er fokus på, hvordan kurset kan forbedres. I år har der især været fokus på informationsfolderen, som sendes ud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter. Den nye folder vil være klar til udsendelse i det nye år.



En anden nyskabelse vil være en beskrivelse af en tillidsrepræsentant, som i sit hverv har problemer med virksomheden på nogle beskrevne områder. I løbet af kurset vil denne person blive brugt i forhold til at se, om de enkelte delelementer i kurset løser problemerne. På den måde kan deltagerne bedre se relevansen af de enkelte elementer, og hvad de kan bruges til i forhold til deres arbejde som tillidsrepræsentanter.

For TekSam er kurset en vigtig kontakt til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter. Det er her, der bliver skabt kontakter og orienteret om, hvilken hjælp TekSam kan bistå med, ligesom underviserne får et indblik i, hvordan det går ude på de enkelte arbejdspladser.

### Inviterede i forhold til deltagelse på samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter 2011-2015:



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

### LEAN

Interessen for lean-aktiviteter har ikke været stor i 2015. CO-industri oplever dog, at lean ofte bliver berørt i forbindelse med aktiviteter i TekSam for eksempel på seminarer, hvor der bliver diskuteret, hvordan lean implementeres ude i virksomhederne, og der er konsulenternes indsigt i lean til stor gavn.

Aktiviteterne har i 2015 primært været et kursus med 27 deltagere afholdt i februar på Metalskolen i Jørlunde.

I 2016 planlægges et leankursus, da der løbende er efterspørgsel på et sådant kursus.

### LØNSYSTEMER

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

Der har været god aktivitet på lønsystemområdet. Lønkonsulenten har i år arbejdet med at yde præcis den hjælp, som virksomhederne efterspørger, når de arbejder med at tilpasse et nyt lønsystem. CO-industri har derved konstateret, at succesraten synes højere. Og tilfredsheden med konsulentbistanden virker højere. Der har været afholdt cirka 160 konsulentbesøg på cirka 55 virksomheder.

I 2016 vil CO-industri og DI sætte fokus på vedligeholdelse af lønsystemer, da erfaringerne viser, at det er et kritisk punkt for virksomhederne.

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

### CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

I 2015 blev CO-industris Samarbejdspris uddelt for anden gang. Vinderen blev Nordic Waterproofing A/S i Vejen (det tidligere Phønix), som primært laver tagpap.

Prisen blev givet på baggrund af, at man på virksomheden har en meget høj social kapital kendetegnende ved stor tillid mellem ledelse og ansatte.

Virksomheden har valgt at inddrage alle medarbejdere i arbejdet med at udfolde virksomhedens strategier ved at afholde et strategiseminar hvert andet år. Virksomheden bruger også sæsonudsving til at udanne medarbejderne. Netop nu har de medarbej-

dere, der har lyst til det, mulighed for at uddanne sig til industrioperatører.

Virksomheden gennemfører også trivselsanalyser, som meget utraditionelt ikke foregår anonymt, hvilket kræver en meget høj grad af tillid mellem medarbejdere og ledelse.

Man har i samarbejdsudvalget desuden valgt at engagere sig i velgørende arbejde ved for eksempel at arrangere en mærkefestival med musik og madboder, og hvor overskuddet går til julemærkehjemmene.

Denne aktivitet er med til at få medarbejdere på tværs af organisationen til at arbejde sammen, og det styrker det daglige samarbejde i virksomheden.

Der vil i 2016 blive uddelt en samarbejdspris i oktober måned. Tidfrist for indsendelse af kandidater er 30. juni 2016. Indstillingsskema findes på CO-industris hjemmeside.

## **MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER**

CO-industri yder hjælp og støtte til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på industriens område. En del af arbejdet sker i samarbejde med de øvrige karteller (BAT-kartellet og GIMK samt Handelsrådets Koordinationsudvalg).

CO-industri varetager blandt andet registreringen af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for kartellerne. Pr. 31. december 2015 var der registreret 611 medarbejdervalgte, hvilket er 12 personer færre end sidste år.

CO-industri har i 2015 fortsat haft fokus på efteruddannelse af A/S-repræsentanter. Traditionen tro blev der derfor arrangeret A/S-Topmøde i november, hvor 124 A/S-repræsentanter deltog.





Derudover har CO-industri hjulpet med videreudviklingen af LO-skolens grunduddannelse for A/S-repræsentanter. Uddannelsen er i 2015 blevet ændret, sådan at både nyvalgte og erfarne A/S-repræsentanter har mulighed for at få efteruddannelse. Interesserede kan læse mere om det nye tilbud på: [www.cefal.dk](http://www.cefal.dk)

Der er stadig mange virksomheder, som kunne have medarbejdervalgte i bestyrelsen, men som ikke har det. CO-industri medvirker derfor i et FIU-projekt sammen med forbund og LO-skolen, der skal søge at få valgt flere A/S-repræsentanter. Der er trukket lister fra Erhvervsstyrelsen over virksomheder uden medarbejdervalgte, som viser, at der især er et potentiale for flere medarbejdervalgte inden for handel, transport, byggeri og industri. I løbet af 2016 inviteres tillidsrepræsentanter fra disse virksomheder til regionale informationsmøder og efterfølgende uddannelse på LO-skolen.

CO-industri har i 2015 assisteret valgudvalg og tillidsrepræsentanter med at få sat valghandlinger i gang på virksomhederne samt hjulpet med at udforme en frivillig aftale om medarbejderrepræsentation på en forsyningsvirksomhed. I 2016 vil CO-industri fortsat tilbyde råd og vejledning, så tillidsrepræsentanterne kan komme godt igennem processen med at få valgt medarbejdere ind i bestyrelsen og få den rådgivning, de har brug for, når de er blevet valgt.



# Internationalt samarbejde

CO-industri afholdt sit andet internationale seminar i september 2015. Deltagerne på seminaret var alle de personer, både i CO-industri og i medlemsorganisationerne, der tager del i det internationale arbejde. På mødet blev blandt andet EU-kommissionens arbejde på afreguleringsområdet (REFIT), den igangværende diskussion i Europa omkring arbejdstid samt afstemningen om Danmarks retsforbehold i forhold til EU-samarbejdet præsenteret og diskuteret.

Nordic IN afholdt Nordisk Forum (kongres) i juni. På mødet blev Anders Ferbe, formand for IF Metall, Sverige, valgt til ny formand efter Arve Bakke, Fellesforbundet, Norge. CO-industris formand Claus Jensen blev genvalgt som næstformand. Temaet på mødet var EU's og Europas fremtid, hvor blandt andre repræsentanter fra fagforeningerne Unite i Storbritannien og MCA-UGT i Spanien gav deres syn på betydningen af EU og de mulige fremtidige udviklingsscenarier.

I september annoncerede den finske regering en konkurrencepakke, der havde til hensigt at øge produktiviteten med fem procent, blandt andet ved at øge arbejdstiden uden lønkompensation, indføre karenstage ved sygdom, reducere kompensationen for overarbejde og søndagsarbejde og forkorte ferien i den offentlige sektor. Tiltagene ville blive gennemført som maksimumsbestemmelser, således at man ikke ved kollektiv forhandling kunne opnå et bedre resultat. Arbejdsmarkedets parter valgte at forsøge at forhandle sig frem til en løsning, men i december trak arbejdsgiverne sig fra forhandlingerne. Det forventes, at den finske regering vil fremlægge de relevante lovforslag i forhold til konkurrencepakken i starten af 2016. Forhandlingerne vedrørende en handelsaftale mellem EU og USA (TTIP) fortsætter. Der er fortsat stor skepsis blandt flere fagforeninger i Europa vedrørende indgåelse af en sådan aftale, idet de frygter, at arbejdsmiljø og arbejdsbetingelser kan blive forringet. I de nordiske lande med små og åbne økonomier ses der mange flere fordele end ulemper ved en sådan aftale. I for-

bindelse med sin tiltræden luftede EU-kommissionen tanken om at åbne for en revision af arbejdstidsdirektivet, hvilket gav fornyet næring til diskussionen om en reduktion af arbejdstiden i Europa. Især fagforeninger fra de hårdest kriseramte lande med høj arbejdsløshed ser en reduktion af arbejdstiden som en mulighed for at løse deres ledighedsproblemer, mens andre fagforeninger, der tidligere har prøvet at reducere arbejdstiden uden at høste nævneværdige beskæftigelsesmæssige gevinster, er meget skeptiske.

I november afholdt den europæiske føderation af bygnings- og træarbejdere, EFBWW, generalforsamling. Som ny præsident blev Dietmar Schäfers, IG Bau, Tyskland, valgt, mens svenske Sam Hägglund blev genvalgt som generalsekretær. Det vedtagne 10 punkts arbejdsprogram indeholdt blandt andet bekæmpelse af socialt snyd og social dumping, forbedret social dialog og skabelse af beskæftigelse i sektoren.

I den nordiske pendant til EFBWW, kaldet NBTF, har man endnu ikke løst de strukturudfordringer, man satte sig for at løse i slutningen af 2014. Derfor fortsætter man med den nuværende midlertidige løsning. Den Sydkoreanske præsident Park Geun-hye har intensiveret undertrykkelsen af fagforeningerne i landet. Det skete i starten af november 2015, hvor arrestationer af flere ledende fagforeningsmedlemmer og ransagninger af fagforeningskontorer, blandt andet deres LO (KCTU), begyndte. Den 14. november demonstrerede flere end 130.000 sydkoreanere mod disse angreb på fagforeningerne og demokratiet. CO-industri har afsendt protestskrivelse til den sydkoreanske præsident.

I IndustriAll Europe er forberedelserne til kongressen i 2016 i gang. På kongressen skal der blandt andet vælges ny generalsekretær, da Ulrich Eckelmann har meddelt, at han ikke genopstiller. Også IndustriAll Global forbereder kongres i 2016. På kongressen skal der blandt andet vælges ny generalsekretær, da Jyrki Raina ikke genopstiller.

# Kommunikation

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

CO-Magasinet er nu fuldt digitaliseret, og for første gang nogensinde er CO-Magasinet udkommet elektronisk i et helt år. Samtidig udsendes der jævnligt nyhedsbreve hen over året – både generelle til alle tillidsvalgte på industriens område samt målrettet mod A/S- og ESU-medlemmer.

Indholdet i nyhedsbrevene varierer fra gang til gang, men de tager altid udgangspunkt i en aktuell begivenhed.

Både i forhold til CO-Magasinet og nyhedsbrevene er det blevet muligt at målrette bedre, servicere i højere grad og komme hurtigere ud til læserne. Så kommunikationen med medlemmerne er blevet væsentligt styrket.

Samtidig får kommunikationsafdelingen nu et billede af, hvor mange der læser produkterne, og hvilke artikler der især er interesse for.

At der er kommet forstærket fokus på CO-industris arbejde, produkter og resultater, kan direkte aflæses i trafikken på hjemmesiden. Det giver sig også udslag i et øget antal tilmeldinger til kurser.

Et andet eksempel på den øgede synlighed er, at når nyhedsbrevet til CO-Magasinet udsendes, så stiger download af industriens overenskomster markant. Det skyldes, at der i nyhedsbrevet gøres opmærksom på, at overenskomsterne kan hentes på hjemmesiden, og at der medsendes direkte link.

Fælles for alle nyhedsbrevene og CO-Magasinet er, at læserne vender tilbage til dem og klikker sig ind i dem, flere uger efter de er sendt på gaden.

Hele hjemmesiden er i løbet af 2015 kommet over på en ny platform - Sharepoint 2013 - så den er bedre gearret til fremtidens udfordringer. I den forbindelse er layoutet blevet tilpasset, så der ikke længere er så

mange specialløsninger, men en mere generel opsætning af indholdet.

Arbejdet med hjemmesiden har også indebåret, at der er kommet ny struktur på både den åbne og lukkede del.

Desuden er layoutet på den lukkede del af hjemmesiden ved at blive opdateret, så det matcher layoutet på den åbne del af hjemmesiden.

Samtidig er der lavet helt nyt design af CO-industris intranet, ligesom der er foretaget en gennemgang og oprydning af indholdet, så det er blevet mere overskueligt for alle og lettere at redigere.

I 2016 sættes der fokus på finpudsning og funktionalitet på både den åbne og lukkede del af hjemmesiden. Denne proces er løbende og kører hele året. Og det er i den forbindelse, at layoutet på den lukkede del af hjemmesiden bliver tilpasset, så det i højere grad matcher udseendet på de åbne hjemmeside.

I forhold til både CO-Magasinet og nyhedsbrevene står der også finpudsning og funktionalitet på programmet. Desuden kommer der i starten af året fokus på adresselisterne, som der udsendes efter.

Hen over året skal overenskomstforhandlingerne i 2017 forberedes og håndteres i forhold til tillidsvalgte og presse.



# Industriens Branchearbejdsmiljøråd

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

I-BAR har i 2015 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 femten nye aktiviteter, som spænder over en række opgaver: formidling, vejledninger, informationsmateriale, kortlægning og kampagner. Flere af disse har fokus på et af de prioriterede områder.

I løbet af 2015 blev der afsluttet nitten aktiviteter, hvoraf de 10 har betydet, at der er udgivet nyt materiale.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd udarbejdede i 2013 en strategiplan for perioden 2014-2016. I 2015 fortsatte dette arbejde ved at sætte fokus på muskel- og skeletbesvær (MSB). Der er udgivet såvel et katalog som en håndbog om "Job & krop i industrien" samt gennemført fem møder, hvor disse materialer blev gennemgået og baggrunden for disse belyst.

"Arbejdsmiljø Topmøde 2015" med knap 600 deltagere satte også fokus på MSB to af plenumoplæggene var rettet mod MSB, ligesom en af de seks parallelsessioner: "Job & krop i industrien".

Strategiplanen betyder, at der lægges vægt på formidlingsindsatsen for at udbrede kendskabet til rådets materialer. Her har især brug af Facebook og LinkedIn med succes været benyttet til at formidle viden om aktiviteter i regi af I-BAR samt oplysning om udgivelse af nye materialer.

I-BAR har i 2015 gennemført en midtvejsevaluering af 2014-2016-planen. Her kunne man konkludere, at forløb og resultater af den foreløbige indsats svarede til ønsker og forventninger.

Det blev besluttet, at der skulle gøres yderligere tiltag i forbindelse med formidling ved at få udbredt kendskabet til møder og materialer til en endnu større kreds.

Alle materialeudgivelser kan bestilles via CO-industri hjemmeside: [www.co-industri.dk/pjecer](http://www.co-industri.dk/pjecer), ligesom alt gældende materiale kan downloades fra I-BARs hjemmeside [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)

Også i 2016 vil brancheudvalgene have mulighed for at byde ind på aktiviteter, som angiver løsninger eller belyser forhold om arbejdsmiljø, der kan anses for at være af betydning for den specifikke branche eller for industrivirksomheder generelt. Der vil i 2016 blive sat fokus på ulykkesforebyggende tiltag. I-BAR er dog i 2016 særligt udfordret, da de økonomiske midler grundet ydre omstændigheder er reduceret til cirka 50 procent af 2015-rammen.

Der er ved årsskiftet 28 igangværende aktiviteter.

---

## Industriens Branchearbejdsmiljøråd består i 2015 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 2015-2016 er det medarbejdersiden, som har formandskabet.

# Den økonomiske udvikling 2015

2015 lagde ud med gunstige vilkår for et solidt økonomisk opsving med historisk lave renter, en historisk lav oliepris og udsigt til en forbedring af den danske konkurrenceevne som følge af en svækkelse af kronen. Men over sommeren led optimismen dog et knæk, da usikkerhed om den økonomiske vækst i blandt andet Kina førte til en nedjustering af forventningerne i Danmark og resten af Europa. Derfor har regeringen i dens seneste prognose nedjusteret forventningen til BNP-væksten for 2015 til 1,4 procent, mens forventningen til BNP-væksten i 2016 og 2017 er henholdsvis 1,9 procent og 2,0 procent.

Trods nedjusteringen af forventningerne til den økonomiske udvikling er der flere lyspunkter. Først og fremmest har der primært været positiv – men svag – vækst, og samtidig er beskæftigelsen steget med over 60.000 personer siden begyndelsen af 2013 – en beskæftigelsesstigning som udelukkende er foregået i den private sektor. Industriens beskæftigelse er steget med 5.000 personer i samme periode. Der er altså på beskæftigessiden klare sundhedstegn i dansk økonomi.

At dansk økonomi fortsat har problemer med at få rigtig gang i hjulene skyldes både, at den indenlandske efterspørgsel fortsat er begrænset, og at flere europæiske lande fortsat hænger i bremsen. Samtidig har lavere vækstudsigter i blandt andet Kina ført til usikkerhed om udviklingen i verdenshandlen den kommende tid.

Europa har stadigvæk en meget lav inflation til trods for, at Den Europæiske Centralbank siden marts 2015 har postet 60 milliarder euro om måneden ud i Europa. Programmet har ført til en svækkelse af euroen over for dollaren, hvilket har forbedret konkurrenceevnen i Europa og Danmark, men den ønskede effekt i form af stigende inflation er fortsat ikke opnået.

Selv om væksten ikke er høj, er der stadig gang i Tyskland og resten af eurozonen. På trods af trusler om en svag udvikling i verdenshandlen og øget pres på

offentlige finanser grundet flygtninge, forventes der dog fortsat en positiv vækst i regionen.

De lande, som er kommet stærkest ud af krisen, er blandt andre USA, Storbritannien og Sverige, mens Kina som nævnt har oplevet en lille opbremsning i væksten, men trods det ligger landet fortsat på vækstrater over seks procent om året. Blandt de største vækstøkonomier – også kaldet BRIK-landene – er udviklingen gået helt i stå i både Rusland og Brasilien, som begge ventes at have negative vækstrater på over tre procent i 2015.

I Danmark fortsætter betalingsbalancens løbende poster med at udvikle sig særdeles positivt. I 2015 ventes et overskud på 155 milliarder kroner, og overskuddet ventes at fortsætte med at vokse de kommende år til 179 milliarder kroner i 2016 og 181 milliarder kroner i 2017. I 2015 forventes importen at stige med 1,4 procent, mens eksporten stiger med 2,1 procent. Handelsbalancen udviser et stort overskud, der i 2015 vil lyde på cirka 130 milliarder kroner, svarende til 6,5 procent af BNP. Handelsbalancen er dermed den primære årsag til, at betalingsbalancen fortsat ligger højt.

Danmarks nettoformue over for udlandet forventes at ligge omkring 1044 milliarder kroner i 2015 og ventes blot at blive forbedret de kommende år. 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 4. kvartal 2012 er beskæftigelsen i den private sektor steget med 66.000 personer. Ifølge regeringens prognose forventes beskæftigelsen i alt at stige med 26.000 personer i 2015 og yderligere 56.000 tilsammen i 2016 og 2017. Trods fremgangen forventes der dog stadig at være ledige ressourcer på arbejdsmarkedet frem til 2019, så fremgangen giver ikke anledning til flaskehalse på arbejdsmarkedet foreløbigt.



Siden slutningen af 2013 er industribeskæftigelsen steget med 5.000 personer. Udviklingen går i den rigtige retning, men det ændrer ikke ved, at industriens beskæftigelse forsat ligger godt 80.000 personer under niveauet fra før krisen.

Arbejdsløsheden er faldet med 8.800 personer i løbet af årets første 10 måneder, hvormed ledighedsprocenten i oktober måned var cirka 4,4 procent for hele landet under ét (sæsonkorrigeret). I oktober 2014 var den 5,0 procent.

Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabellen nedenfor. 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 Dansk El-Forbunds ledighed ligger under landsgennemsnittet.

**Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund**

Fuldtidsledige (pct.)	2014	2015*	Ændring, pct.point
Dansk El-Forbund	2,9	2,50	-0,4
3F	8,5	7,40	-1,1
HK	5,5	5,24	-0,3
Dansk Metal	4,4	4,18	-0,2
Teknisk Landsforbund	7,0	6,95	-0,1
Hele landet	4,9	4,60	-0,3

Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

\*Bygger på perioden januar-oktober 2015.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den samlede omsætning i industrien steg 3,1 procent i de første tre kvartaler af 2015 sammenholdt med samme periode i 2014. Der er dog stor forskel på de enkelte branchers udvikling. Især elektronik-, medicinal- og maskinindustrien bidrager positivt til udviklingen i industriens omsætning.

Ordrebeholdningen er steget markant gennem 2015, hvilket afspejler, at der for alvor er ved at komme gang i efterspørgslen på hjemmemarkedet igen.

Industriens produktion er steget med 2,9 procent i de første ni måneder af 2015 i forhold til samme periode 2014. Det er positivt, at den opadgående trend siden begyndelsen af 2011 er fortsat i 2015, jf. figur 1. Produktionen er på nuværende tidspunkt 27,3 procentpoint højere end i 2009, hvor den nåede sit lavpunkt.

**Figur 1. Udvikling i industriens produktionsindeks**



Data er sæsonkorrigerede.

Sidste observation er oktober 2015.

Kilde: Danmarks Statistik.

Den årlige lønstigningstakt for en arbejder i fremstillingsvirksomhed var 1,7 procent i tredje kvartal 2015 mod 1,9 procent i tredje kvartal 2014 ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) konjunkturstatistik for tredje kvartal 2015. Med en forventet inflation i 2015 på 0,5 procent (jf. Økonomisk Redegørelse, december 2015) - 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 lønningerne 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.

**Tabel 2. Samlede medarbejderomkostninger, fremstilling**

Land	Kr. pr. time (2014)	Pct. vis afvigelse fra Danmark
Norge	386,4	26,6
Belgien	322,1	5,5
Sverige	307,4	0,7
<b>Danmark</b>	<b>305,2</b>	<b>0,0</b>
Tyskland	284,9	-6,7
Frankrig	275,1	-9,9
Finland	268,5	-12,0
Holland	259,7	-14,9
Italien	207,0	-32,2
USA	202,2	-33,7

Kilde: DA's internationale lønstatistik, 3. kvartal 2015.

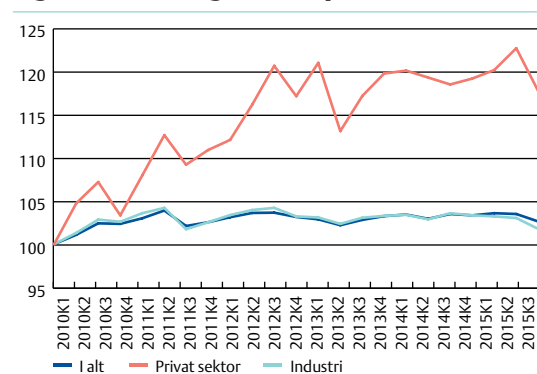
Det danske produktivetsniveau ligger på et internationalt højt niveau. Dog har produktivetsudviklingen i den samlede økonomi siden midten af 1990'erne været ringere end i de fleste lande, vi normalt sammenligner os med.

Produktiviteten i industrien 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 har været støt stigende.

Trods et markant fald i industriens produktivitet i tredje kvartal 2015, har industrien alligevel formået at øge mandeproduktiviteten med hele 28,6 procent siden finanskrisen.

**Figur 2. Udvikling i mandeproduktiviteten**



Data er sæsonkorrigerede. Produktiviteten er beregnet som BVT (i faste 2010-kr., kædede værdier) pr. beskæftiget. Sidste observation er tredje kvartal 2015.

Kilde: Danmarks Statistik.



# Publikationer i 2015



## **I-BAR**

- Job og krop i industrien, januar 2015
- Materialeoversigt 2015, januar 2015
- Kryogen køling, februar 2015
- Procesventilation, februar 2015
- Konflikthåndtering på arbejdspladsen, februar 2015
- Fotosafari, februar 2015
- Styr på værkstedet, februar 2015
- 5S – Bedre arbejdsmiljø gennem systematisk vedligehold og ryddelighed, februar 2015
- Støj, februar 2015
- Inspirationskatalog – Ideer til at arbejde med den fysiske trivsel på arbejdspladsen, februar 2015
- Lommebog – Job og krop i industrien, februar 2015
- En god arbejdsdag – Værktøjer om psykisk arbejdsmiljø, februar 2015
- Tunge løft, februar 2015
- Stress og stresshåndtering, marts 2015
- Sikkerhedsrunderinger, marts 2015
- Vær ikke en kylling – håndbog for ledere, marts 2015
- Vær ikke en kylling – håndbog for ildsjæle, marts 2015
- Risikovurdering, marts 2015
- Få styr på kemikalierne, august 2015

## **CO-INDUSTRI**

- CO-industris Årsrapport 2014, marts 2015