



2. sal

CO-industri



**Beretning**

**2003-2006**

**CO-industri**  
**Beretning 2003 – 2006**

**Udgivet af CO-industri – juni 2006**

Tekst: Arne Sørensen, Henrik Kjærgaard, Peter Rimfort, Jørn Larsen, Michael Jørgensen, Keld Høgh, Jens Bundvad, Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Susanne Jul Brandenburg, Benny Jensen, Claus Krogh Hansen, Aksel B. Simonsen, Ole Larsen, Jens Boe Andersen, Dines Schmidt Nielsen, Michael Bay Hansen og Bjarne Kjær (ansvh.)

Foto: Harry Nielsen og arkiv

Layout, repro og tryk: Schultz Grafisk/549518

Oplag: 4.000

ISBN/EAN 978-87-91080-02-9

CO-Meddelelse nr. 2006/062

**Forkortelser anvendt i beretningen:**

- CO – CO-industri
- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- DM – Dansk Metal
- HK – Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund
- SiD – Specialarbejderforbundet
- KAD – Kvindeligt Arbejderforbund
- TL – Teknisk Landsforbund
- DEF – Dansk EI-Forbund
- TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg
- B&R – Blik- og Rørarbejderforbundet
- DFE – Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet
- RBF – RestaurationsBranchens Forbund
- Maler – Malerforbundet
  
- LO – Landsorganisationen i Danmark
- DI – Dansk Industri
- LH – Ledernes Hovedorganisation
- IP – Industriens Pension
- FU – Forretningsudvalg
- CL – Centralledelse
- FV – Faglig voldgift/Industriens Overenskomst
- F-FV – Faglig voldgift/Industriens Funktionæroverenskomst
- AR – Arbejdsretten
- AN – Afskedigelsesnævnet
- FM – Forhandlingsmøder

# CO-industri beretning 2003-2006

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	side	7
<b>Kapitel 1</b>		
<b>CO-industris organisatoriske arbejde/udvalgene .....</b>	<b>side</b>	<b>9</b>
2003 .....	side	9
2004 .....	side	12
2005 .....	side	14
2006 .....	side	18
Overenskomstudvalget .....	side	21
Tillidsrepræsentantudvalget .....	side	22
Uddannelsesudvalget .....	side	23
Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg .....	side	25
Energipolitisk udvalg .....	side	26
Støberiuvalg .....	side	27
TIME-udvalg .....	side	28
Miljøudvalget .....	side	31
Skibsværftsudvalget .....	side	32
<b>Kapitel 2</b>		
<b>Information .....</b>	<b>side</b>	<b>35</b>
CO-Magasinet .....	side	35
Pjecer og tryksager .....	side	35
Ny hjemmeside .....	side	35
Informationsanalyse .....	side	36
<b>Kapitel 3</b>		
<b>Overenskomster og aftaler .....</b>	<b>side</b>	<b>39</b>
Klimaaftale .....	side	40
Ny tre-årig aftale .....	side	41
Urafstemningsresultat .....	side	43
Konfliktløsningsmøder .....	side	43
Forsøgsordninger .....	side	44
Protokollater mellem CO-industri og DI .....	side	44
<b>Kapitel 4</b>		
<b>Industriens Pension .....</b>	<b>side</b>	<b>47</b>
Ydelser .....	side	50
<b>Kapitel 5</b>		
<b>Regionale industripolitiske udvalg .....</b>	<b>side</b>	<b>53</b>
Medlemmerne .....	side	55
<b>Kapitel 6</b>		
<b>Den økonomiske udvikling .....</b>	<b>side</b>	<b>59</b>
Dansk økonomi .....	side	59
Udviklingen i ledigheden .....	side	61
Industriens udvikling .....	side	62
Skibsværfterne .....	side	65
Driftsstøtte .....	side	67

Den maritime sektor .....	side 69
Den danske værftssektor .....	side 71
Skibsværftspolitikken .....	side 71
Industrisamarbejdsaftaler .....	side 74

## **Kapitel 7**

<b>International beretning .....</b>	<b>side 77</b>
Europa .....	side 77
Forfatningstraktaten .....	side 78
Europa på arbejde .....	side 79
Service-direktivet .....	side 80
Internationale organisationer/Norden .....	side 81
Europa .....	side 82
Globalt .....	side 84
Overenskomstpolitisk samarbejde .....	side 87
Bistandssamarbejdet .....	side 88
Internationale organisationer .....	side 90

## **Kapitel 8**

<b>Samarbejde- A/S- ESU- Uddannelse Løn .....</b>	<b>side 93</b>
TekSam .....	side 93
Det psykosociale arbejdsmiljø .....	side 95
Industriens Uddannelsesfond .....	side 99
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer .....	side 101
A/S Nyt .....	side 102
Lønssystemer .....	side 102
Projekt vedligeholdelse af Lønssystemer .....	side 103
Lean-aktiviteter .....	side 105
Web-panel i CO-industri .....	side 106
Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) .....	side 107
ES- Europæisk Selskab .....	side 108

## **Kapitel 9**

<b>Industriens Branchearbejdsmiljøråd .....</b>	<b>side 111</b>
---	-----------------

## **Kapitel 10**

<b>Fagretlige sager .....</b>	<b>side 115</b>
Rekord-højt antal bortvisninger .....	side 115
Faglige voldgifter .....	side 116

## **Kapitel 11**

<b>Medlemsforbund – FU – CL – Sekretariat .....</b>	<b>side 119</b>
Medlemsforbund .....	side 119
Forretningsudvalg .....	side 119
Centralledelsen .....	side 120
CO-industris sekretariat .....	side 122

## **Kapitel 12**

<b>CO-industris historie .....</b>	<b>side 125</b>
Fra 1912 til 2006 .....	side 125
Ferie og arbejdstiden .....	side 141
Politiske/faglige milepæle .....	side 142
Overenskomstfornyelser 1971-2004 .....	side 142



## Forord

Globaliseringen har for alvor sat sit præg på de danske industrivirksomheder de seneste år. Mange traditionelle industriarbejdspladser er flyttet fra Danmark til landene i Østeuropa eller Asien og til gengæld er kommet nye arbejdspladser til. Det har skabt forståelig usikkerhed og frygt for fremtiden mange steder.

Vi skal ikke stoppe udviklingen, men være parat til de nye udfordringer. Derfor har CO-industri også etableret en særlig ”udrykningstjeneste”, der er parat med økonomisk, faglig og juridisk bistand til tillidsrepræsentanterne, når deres virksomhed rammes af nedskæringer eller udflytninger af produktionen til lavtlønslande. Og allerede i begyndelsen af 2003 lancerede vi FLOT-projektet, der stadig er et godt værktøj til tillidsrepræsentanterne, når de står over for globaliseringsplaner.

De nye udfordringer er også baggrunden for, at vi har taget fat på spørgsmålet om nye produktionsmetoder i form af Lean-produktion eller Toyota-modellen, i første omgang gennem en række meget velbesøgte fyraftensmøder rundt om i landet. Det skal være med til at gøre tillidsrepræsentanterne og medlemmer af samarbejdsudvalgene klar til at gå ind i diskussionerne, når nye produktionsformer kommer til debat på virksomhederne, så tillidsfolk og medarbejdere bliver taget med på råd og bliver involveret fra start. Og uden medarbejdernes positive medvirken er nye produktionsformer dømt til at mislykkes.

Med i billedet hører også, at CO-industri i samarbejde med Dansk Industri har lanceret et løn-system i industrien, Plusløn, der er ved at blive suppleret med nye vedligeholdelsværktøjer.

Internt i CO-industri er også sket store forandringer. På formandsposten er Max Bæhring blevet afløst af formanden for Dansk Metal Thorkild E. Jensen, og den daglige leder gennem 14 år Verner Elgaard er gået af og er blevet seniorrådgiver. Samtidig har sekretariatet i CO-industri gennemgået en større modernisering, ligesom der er sket omflytning af en række arbejdsfunktioner.

Nye udfordringer venter. CO-industri skal arbejde som en moderne og veltrimmet organisation, der hurtigt kan tage de nye udfordringer op. En af de helt store bliver at få taget fat på efter- og videreuddannelsen af de ansatte i industrien. Uden en velkvalificeret arbejdskraft får danske industrivirksomheder mere end svært ved at klare sig i fremtiden. En anden bliver at sikre tillidsrepræsentanterne bedre vilkår, både når det gælder deres daglige arbejde på virksomhederne, og når det gælder deres muligheder for bedre at kunne matche ledelserne i virksomhederne med deres ofte uanede ressourcer af konsulenter og eksperter.

Vi håber denne beretning kan være med til at give inspiration til de nye opgaver, der venter. God læselyst.



Arne Sørensen  
Organisationssekretær  
CO-industri







## Kapitel 1

### CO-industris organisatoriske arbejde og arbejdet i udvalgene

#### 2003

##### Marts

FLOT-projektet afsluttes, og der udsendes et omfattende materiale som støtteværktøj i forandringsprocessen i virksomhederne.

CO-industri indkalder forslag til OK 2004 med frist senest 1. oktober 2003.

Rapport "Udviklingen i den offentlige sektor" fra CO-DI-konference om kommunalreformen.

CO-industri og Dansk Industri holder fælles konference om klimapolitik og udsender pjecen "Klimapolitikken - muligheder og udfordringer i de fleksible mekanismer".

##### April

CO truer med at rejse sager mod virksomheder, der udbetaler mødebonus i strid med loven.

CO's forretningsudvalg udnævner faglig sekretær Henrik Kjærgaard, DM, til ny souschef i CO.

CO vinder faglig voldgift om fuld løn til lærlinge under sygdom.

Efter indstilling fra CO-industris lokaludvalg og tillidsrepræsentantudvalg nedlægges de to udvalg og i stedet etableres et udvalg, der skal arbejde med både strukturen på arbejdspladserne og med tillidsrepræsentantopgaver.

CO's forretningsudvalg vedtager retningslinjer for tilpasningsforhandlinger i forhold til pension for virksomheder, der optages i Dansk Industri.

Der indgås forligsprotokollat om opsigelse af weekendarbejdere uden opsigelse midt i en uge, og det aftales, at problemet skal løses ved OK 2004.

##### Maj

I sympati med de strejkende på Færøerne meddeler CO-industri, at strejkeramt arbejde fra færøske virksomheder, der overføres til DI's medlemsvirksomheder, ikke vil blive udført.

CO udsender sammen med BAT-kartellet, Handelskartellet og GIMK-kartellet ny og revideret pjece ”Medarbejdervalgte i bestyrelsen - vejen til indflydelse”.

CO taber faglig voldgift om ligeløn for fem kvindelige laboranter ved Aarhus Oliefabrik, der aflønnes væsentligt dårligere end deres mandlige kolleger. Opmanden mener, at lønforskellen mellem mænd og kvinder dels skyldes forskel i anciennitet og dels arbejdets art, og at lønforskellen derfor ikke er kønsrelateret.

CO og KAD holder konference for 100 kvinder fra de nye EU-lande.

CO vinder faglig voldgift om ret til betaling, når en opsagt funktionær, der har aftalt afspadsering forud herfor, bliver sygemeldt og fortsat er syg i hele afspadseringsperioden.

Ved en faglig voldgift får CO medhold i, at ændring af et tjenestested fra Århus til København er en så væsentlig ændring i ansættelsesvilkårene, at medarbejderen kan betragte sig som opsagt med ret til fratrædelsesgodtgørelse.

En kendelse i Afskedigelsesnævnet fastslår, at en 59-årig skibstørrer, der fyres efter 37 år på Ørskov Stålskibsværft i Frederikshavn, ikke har krav på en godtgørelse, da medarbejderen blev fyret samtidig med, at 564 andre ud af 744 medarbejdere blev afskediget og hele afdelingen blev lukket.

I en anden kendelse i Afskedigelsesnævnet afvises det at yde godtgørelse til syv andre, der har været på værftet mellem 27 og 38 år.

En faglig voldgift fastslår, at en lærling har krav på løn svarende til mindstesatsen i lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst under sygdom med efterfølgende ret til feriegodtgørelse.

## **Juni**

CO udsender beretning for 2000-2003.

CO-industri holder den første konference for undervisere fra forbundenes skoler om CO-overenskomsterne.

I solidaritet med strejkende tyske metalarbejdere meddeler CO, at arbejde, der overføres fra strejkeramte tyske virksomheder til DI's medlemsvirksomheder, vil blive afvist.

På CO's hjemmeside kan medlemmerne dagligt følge, hvilke tyske virksomheder der er strejkeramt.

CO taber sag om frihed til pasning af et sygt barn, fordi opmanden skønner, at medarbejderen havde en anden pasningsmulighed.

## **Juli**

Satserne for pension i industriens overenskomster sættes op 1. juli. I Industriens Overenskomst til i alt 9 pct. og i Industriens Funktionæroverenskomst til i alt 8,1 procent.

CO og DI udsender pjecer om Plusløn - industriens nye lønsystemer for timelønnede og funktionærer.

### **August**

Faglig voldgift fastslår, at det skal fremgå af den enkelte medarbejders ansættelsesbrev eller af lønsedlen, at der trækkes penge til pension.

Uenighed om fortolkning af et referat fra et mæglingmøde afgjort til arbejdsgiverens fordel ved faglig voldgift.

CO udvikler særligt edb-program til behandling af medlemsforbundenes ændringsforslag til overenskomsten, så man både kan se den nuværende tekst samtidig med ændringsforslaget.

### **September**

CO holder tre konferencer for medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.

Formanden for Dansk Metal Thorkild E. Jensen (53 år), bliver ny formand for CO-industri. Han afløser Max Bæhring, der har været CO-formand siden 1992.

### **Oktober**

CO udsender pjecer om "Den danske model" på dansk, engelsk, tysk, fransk og spansk.

CO-industri får helt ny hjemmeside med ny og bedre Medlemsservice med adgang kun for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, afdelingsrepræsentanter, forbundsrepræsentanter samt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.fl.

CO og DI indgår aftale om køreplan for OK 2004. De tekniske forberedelser og analyser starter i 2003 med henblik på egentlige overenskomstforhandlinger efter nytår. Efter aftalen bestræber parterne sig på, at færdiggørelse af overenskomstforhandlingerne sker inden 10. februar 2004.

CO holder kurser over hele landet om Plusløn.

### **November**

CO holder 9 optaktsmøder over hele landet om OK 2004 med deltagelse af omkring 1.500 tillidsrepræsentanter.

CO nedsætter sammen med DI ni analyse/forhandlingsudvalg i forbindelse med OK 2004.

### **December**

Tillidsrepræsentant Nelly Johnsen (50 år), Danfoss, Nordborg, ansættes som ny lønkonsulent i CO.

CO udsender brancheanalyse for IT-sektoren i Danmark.

CO holder konference for ESU-medlemmer.

IMF - den internationale sammenslutning af metalarbejderforbund - tager i et brev til statsminister Anders Fogh Rasmussen skarpt afstand fra regeringens fjernelse af støtten til Fagbevægelsens Ulandssekretariat og kalder det et angreb på det internationale solidaritetsarbejde.

## **2004**

### **Januar**

CO, DI og Ledernes Hovedorganisation holder en række fyraftensmøder landet over om nye krav til arbejdsmiljøet i jern- og metalbranchen.

CO vinder faglig voldgift om sygemelding ved arbejdsskade.

### **Februar**

CO og DI indgår ny 3-årig overenskomst for mere end 220.000 ansatte i industrien. (Se kap. 3).

CO udsender regnskabsanalyse til medarbejdervalgte selskabsbestyrelsesmedlemmer.

CO holder BST-konference for virksomhedernes medarbejderrepræsentanter i Odense.

CO udsender informationsavis i 350.000 eksemplarer om OK 2004.

### **Marts**

DI og CO indgår protokollat om opsigelse af 1. martsoverenskomsterne og varsling af konflikt.

CO udsender folder om Industriens Uddannelsesfond.

CO fremsender 2. konfliktvarsel til DA.

Susanne Jul Brandenborg (28 år) ansættes som projektmedarbejder i CO.

### **April**

60,51 procent af medlemmerne i industrien stemmer ja til den nye overenskomst.

CO-Magasinet udkommer i nyt format og nyt layout.

CO-industri og Dansk Industri starter treårigt projekt ”Vedligeholdelse af lønsystemer”.

Faglig voldgift om hvem der skal tage initiativet til indbringelse af en faglig voldgift.

### **Maj**

CO holder skibsværftskonference.

CO holder fyraftensmøder om de juridiske problemer i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse.

CO udsender de trykte versioner af industriens overenskomster.

### **Juni**

CO holder OK-konference for undervisere fra forbundenes skoler.

CO holder konference for tillidsrepræsentanter i Velux-koncernen.

Der holdes 19 regionale fyraftensmøder om arbejdsmiljø i autobranschen.

### **Juli**

Nye regler i industriens overenskomster for betaling ved barsel, sygdom, tilskadekomst og pension træder i kraft.

CO tager faglig voldgift om Funktionæroverenskomstens ikrafttræden i relation til ferieoverførsel.

### **August**

CO udsender pjecen "Nye udfordringer - nye muligheder" om den sociale dialog i Europa.

### **September**

Energipolitisk udvalg holder konference.

CO holder konference for tillidsrepræsentanter i Vestas-koncernen.

CO udsender pjecen "Flere i arbejde - på ordinære vilkår".

CO udsender pjece om resultaterne af en undersøgelse af de medarbejdervalgtes indflydelse i selskabsbestyrelserne.

CO udsender optryk i lommeformat af overenskomstens lærlingebestemmelser.

CO vinder faglig voldgift om omklædning i arbejdstiden.

CO får medhold i faglig voldgift om forsømt tid.

## **November**

CO og DI udsender fire nye pjecer om Plusløn.

Rapporten om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers indflydelse udsendes i engelsk version.

## **December**

CO udsender brancheanalyse for den danske el-sektor.

Afgørelse i faglig voldgift om retten til at indgå lokalaftaler.

## **2005**

### **Januar**

Kendelse i Afskedigelsesnævnet om usaglig fyring af syg medarbejder.

DI, CO og Ledernes Hovedorganisation holder fyraftensmøder om tunge løft og psykisk arbejdsmiljø i jern- og metalindustrien.



**Februar**

CO holder ESU-kursus for tillidsrepræsentanter i Vestas A/S.

CO holder møde for forbund og afdelinger om faglige forhold omkring Øresund.

Protokollat om ISS's optagelse i DI samt forståelsen af Industriens Overenskomst § 48.

Forlig i faglig voldgift om børns hospitalsindlæggelse.

Protokollat om arbejdsfordeling.

**Marts**

Nye satser i industriens overenskomster.

CO udsender ny version af pjecen "Kartellet for industriansatte".

Industriens overenskomster udsendes i engelske versioner.

CO og DI bliver enige om forståelsen af OK-bestemmelsen i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse.

Tilkendegivelse i faglig voldgift om brud på lokalaftale.

CO starter kampagne for at gøre de internationale regler om virksomhedernes sociale ansvar tilgængelige for tillidsrepræsentanter, medarbejdervalgte og SU-repræsentanter.

CO og DI underskriver protokollat om samarbejde og tillidsrepræsentantstrukturen efter fusionen mellem 3F og KAD.

CO opretter ny ESU-hjemmeside.

**April**

Medlemstallet i CO stiger godt 20.000 til 325.289 1. april, da Post Danmark er blevet medlem af DI. Hovedparten af de nye medlemmer kommer fra 3F, der herefter har 155.800 medlemmer i CO.

CO's forretningsudvalg indstiller forhandlingssekretær Arne Sørensen, 3F, til ny daglig leder af CO fra 1. september.

Pjecen om CO-industri ("Kartellet for industriansatte") udsendes på engelsk, tysk, fransk og spansk.

Kendelse i faglig voldgift om kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Tilkendegivelse i faglig voldgift om afskedigelse efter ophør af arbejdsfordeling.

## **Maj**

CO holder fyraftensmøde for forbundenes faglige medarbejdere og undervisere om forskningens betydning for industrien.

CO, DI og AC holder fælles forskningskonference og udsender pjecen ”Fra viden til vækst og beskæftigelse” med forslag til større satsning på forskning og innovation.

CO og DI indgår aftale om planlægning og afvikling af møder i det fagretlige system.

CO og DI underskriver principiel aftale om anciennitetsforhold ved genansættelser.

## **Juni**

Afdelingsformand Dennis Jensen (45 år), Dansk Metal, Bornholm, tiltræder som ny faglig sekretær i CO.

Underviserkonference for medlemsforbundenes undervisere.

CO og DI indkalder til en række optaktsmøder over hele landet om den nye EU-traktat (de bliver senere aflyst, da afstemningen om traktaten udsættes på ubestemt tid). CO, BAT-kartellet, Handelskartellet og Grafisk Kartel udsender A/S Nyt nr. 1 2005. CO og DI indgår protokollat om anciennitetsoverførsel for vikarer.

CO og DI indgår aftale om implementering af EU-direktiv om arbejdstid for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter.

Faglig sekretær Aase Dybart fratræder efter 13 år i CO for at gå på pension.

## **Juli**

Pensionssatserne i industriens overenskomster forhøjes med 0,9 procent til i alt 9,9 procent.

## **August**

Faglig voldgift om vikarer på funktionærområdet.

Faglig voldgift om bortvisning af medarbejder.

Tilkendegivelse i faglig voldgift om urimelig bortvisning af medarbejdere.

Tilkendegivelse i faglig voldgift om omklædning uden for arbejdstid.





### **September**

Forhandlingssekretær Arne Sørensen (48 år), 3F, tiltræder som ny organisationssekretær/daglig leder i CO-industri.

Verner Elgaard fratræder efter 14 år som daglig leder af CO og overgår til en stilling som seniorrådgiver i CO.

DI og CO udsender fællesavis "Hvad nu Europa?" om tænkepausen efter aflysningen af folkeafstemningen om den ny EU-traktat.

### **November**

CO holder kursus for tillidsrepræsentanter fra Dantherm, Glenco, DISA Air og Siemens Technology Service om etablering af ESU.

CO udsender ny version af pjecen "Helbreds kontrol ved natarbejde".

CO får medhold i faglig voldgift om brug af personlighedstest.

CO beslutter at etablere et web-panel med ca. 600 tillidsrepræsentanter fra medlemsforbundene.

Faglig voldgift om forståelsen af det fagretlige gyldighedsområde i Industriens Overenskomst (§ 48).

CO foretager større ombygning, omflytning og modernisering af hele sekretariatet.

CO har i løbet af 2005 ydet juridisk, faglig og økonomisk assistance til 15 virksomheder i forbindelse med udflytning af produktionen.

## **December**

DI og CO udsender inspirationshæfte til lokale uddannelsesudvalg om industriens uddannelser.

CO, BAT-kartellet, Handelskartellet og Grafisk Kartel udsender A/S-Nyt nr. 3 årgang 2005 med hovedtema om virksomhedernes sociale ansvar.

## **2006**

### **Januar**

CO, DI og Ledernes Hovedorganisation holder ni fyraftensmøder om arbejdsmiljøet i metal- og maskinindustrien.

CO starter projekt til analyse af fællesklubbernes arbejde.

Tilkendegivelse i faglig voldgift om funktionærlignende ansættelse. Opsagte medarbejder sikres ud over seks måneders opsigelsesvarsel også fratrædelsesgodtgørelse på ekstra to måneders løn.

CO og DI holder konference ”Energi og vækst” om klimapolitikens betydning for fremtiden. I en pjece giver de to organisationer deres bud på ønskerne til en kommende klimaaftale.

MAN B&W danner med assistance fra CO model for første europæiske Selskab.

### **Februar**

CO og DI indgår aftale i forbindelse med boykot af danske varer i Mellemøsten. Opstår der afsætningsmæssige problemer med efterfølgende beskæftigelsesmæssige problemer er parterne enige om omgående at drøfte konkrete tilfælde i forhold til evt. anvendelse af force majeure-reglen i overenskomsten.

CO indkalder krav til OK 2007. De skal indsendes til CO senest 3. oktober 2006.

CO, DI, LO og DA advarer regeringen mod at trække gulvtæppet væk under det 100 år gamle system med faglig voldgift gennem lovindgreb mod dommernes bijob.

**Marts**

Satserne i industriens overenskomster forhøjes.

Der indføres nyt individuelt log-in-system til den lukkede del af medlemservice på CO's hjemmeside.

CO og DI starter projekt, der skal begrænse sygefraværet i danske virksomheder.

CO får medhold i kendelse i faglig voldgift om placering af "almindeligt dagarbejde".

CO og DI holder konference om "Trafikal mobilitet" og udsender pjece med de to organisationers forslag til løsninger på de transportpolitiske udfordringer.

CO og DI offentliggør undersøgelse, der viser, at 59 procent af industriens ansatte bruger bil til og fra arbejde.

Danske Maritim, Danmarks Rederiforening og CO-industri holder maritim uge med temamøder, konferencer og åbent-hus-arrangementer.

**April**

Faglig sekretær i HK/Privat Jesper Schmidt Sørensen (48 år) ansættes som ny faglig sekretær i CO-industri.

CO holder fem fyraftensmøder rundt om i landet om Lean og produktivitet.

Sammen med CO-Magasinet udsender CO og DI informationsavisen "Tænk nyt, Europa" om udviklingen i Europa.

CO markerer den internationale arbejdsmiljødag med en kampagne, der sætter fokus på arbejdsmiljøforholdene i Danmark.

DI og CO holder forhandlerkonference i Middelfart.

CO holder to kurser i holddrift for medlemsforbundenes forhandlere.



## Udvalgsberetninger

### Overenskomstudvalget

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

Udvalget har besluttet at nedsætte et særligt fortolkningsudvalg, som løbende skal tage sig af de mere konkrete sager omkring fortolkningen af overenskomsterne. Fortolkningsudvalget mødes normalt en gang månedligt. Målet er bl.a. at medvirke til at optimere den viden der er og sikre, at medlemsforbundene opnår en fælles holdning til fortolkningerne af bestemmelserne i industriens overenskomster. Med i fortolkningsudvalget er en repræsentant fra hvert af medlemsforbundene.

Overenskomstudvalget mødes tre til fire gange om året og får her en gennemgang af den seneste udvikling på det fagretlige område. Det gælder blandt andet de faglige voldgifter, der har været, ligesom man diskuterer optræk til sager, der kan dukke op. Man diskuterer desuden resultaterne af organisationsudvalgsmøderne, ligesom man har en løbende udveksling af erfaringerne med de forsøgsordninger, der er kommet ind. Formålet er at oparbejde en erfaring og viden til brug for overenskomstfornyelserne. Den viden, der på den måde opsamles omkring disse spørgsmål, leverer overenskomstudvalget videre til forretningsudvalget.

Samtidig har CO-industri her en mulighed for at få drøftet den politiske udvikling og deltage i en videnspredning via overenskomstudvalget.

På et møde i maj 2006 planlægger overenskomstudvalget at vedtage en egentlig formålsbeskrivelse. Det er en nyskabelse, at udvalget drøfter en egentlig formålsbeskrivelse. Noget tilsvarende er på vej i CO-industris øvrige udvalg.

#### Udvalget består af:

Flemming Andersen	TIB
Keld Bækkelund	DM
Stig Søllested	B&R
Mogens Pedersen	Malerforb.
Villy Nielsen	DFF
Bjarne Mortensen	3F
Frank Lakmann	RBF
Stig K. Pedersen	DEF
Jens Chr. Larsen	TL
Gerda Christensen	HK
Arne Sørensen	CO
Henrik Kjærgaard	CO
Jørn Larsen	CO
Peter Rimfort	CO
Jesper Kragh-Stetting	CO

---

## Tillidsrepræsentantudvalget

I denne periode er lokaludvalget og tillidsrepræsentantudvalget blevet sammenlagt. Det har betydet ændringer i sammensætningen af udvalget, hvor der nu er én repræsentant fra CO-industris medlemsforbund.

Udvalget har i perioden beskæftiget sig med de problemstillinger, som berører tillidsrepræsentanternes hverdag.

### FLOT-projektet

Dette projekt er tidligere omtalt, og projektet er nu afsluttet, og i udvalget er vi glade for, at det kan betegnes som en succes.

Vi har fået undervisere fra forskellige forbund til at mødes og tale sammen om, hvordan man kunne bruge materialerne fra projektet.

Det førte til, at der er blevet udarbejdet materialer til et kursusforløb.

På baggrund af en henvendelse fra tillidsrepræsentanterne på virksomheden Vestas er materialet blevet afprøvet med tilfredsstillende resultat.

Det er blevet besluttet, at materialet, der i den sammenhæng er blevet udviklet, vil være tilgængeligt for undervisere i forbundene.

Materialet passer godt i diskussionerne, som forbundenes konsulenter deltager i ude på virksomheder, hvor de skal i gang med outsourcing og globalisering m.v. Der har materialet også fundet sin anvendelse.

### Projekt Fællesklub

Det er et projekt, som nu bliver søsat.

Udvalget mener, at dette projekt er meget vigtigt. Der er ingen tvivl om, at den øgede decentralisering af overenskomsterne overlader mere og mere til lokalforhandling på virksomhederne. Af samme årsag efterlyser tillidsrepræsentanter flere værktøjer, så de kan stå stærkere, når de indgår aftaler med ledelsen.

En anden del af Fællesklub-projektet er at få analyseret de forskellige kulturer, som af en eller anden grund findes i de enkelte fællesklubber. I nogle virksomheder har man fx en fasttømret fællesklub, hvor alle faggrupper er repræsenteret, og hvor man har nogle bestemte måder at arbejde og indgå aftaler på. På andre virksomheder har man ikke en formaliseret fællesklub, men alligevel en form for samarbejde faggrupperne imellem.

### Udvalget består af:

Stig K. Pedersen	DEF
Jørgen Andersen	3F
Preben Birk	TIB
Gerda Christensen	HK
Erik B. Wiberg	DM
Aksel B. Simonsen	CO

Mogens Pedersen	Malerforb.
Bjarne Larsen	DFF
Jan Hansen	B&R
Frank vid Stein	RBF

---

## Uddannelsesudvalget

CO-industris uddannelsesudvalg beskæftiger sig med samfundsmæssige og overenskomstsmæssige uddannelsesspørgsmål. I denne beretningsperiode har udvalget primært beskæftiget sig med:

- Praktikpladssituationen
- Skolepraktik
- Kompetenceafklaring
- SUM
- Lokale uddannelsesudvalg
- OK 2004
- Udvalgsarbejde med Dansk Industri
- Trepartsforhandlinger

### Mangel på praktikpladser

Alle er enige om, at en af søjlerne i fundamentet for Danmark er veluddannede unge. Når det kommer til handling, ser det ikke altid helt så godt ud. Et eksempel er praktikpladssituationen.

Det er helt katastrofalt, når der ikke er praktikpladser til alle unge, der er i gang med en erhvervsuddannelse. Alle er enige om, at erhvervslivet har brug for veluddannede unge. Erhvervslivet må derfor vise, at også de tager deres ansvar alvorligt. Det kan de gøre ved at medvirke til, at der er praktikpladser!

Bedre bliver det ikke, når der heller ikke er vilje til at opretholde skolepraktikpladser til de unge, der ikke får en praktikplads i en virksomhed. I perioden, der er gået, er der nedlagt et stort antal skolepraktikpladser. Når vi sammenholder det med de manglende praktikpladser i virksomhederne, er der ikke andet at sige end: ”Det kan vi ikke være bekendt over for alle de unge, der gerne vil tage en erhvervsuddannelse!”

Kompetenceafklaring drøftes ofte i uddannelsesudvalget. En ordentlig kompetenceafklaring er et rigtigt godt grundlag for både den enkelte og virksomhederne til at afklare, hvor der skal sættes ind med efter- og videreuddannelse. Det kræver de rigtige værktøjer.

### SUM

SUM – Strategisk Uddannelse af Medarbejdere er et værktøj, der har eksisteret i de sidste 13 år. Tidligere havde SUM et særskilt sekretariat i Industriens

Uddannelsessekretariater. Dette særskilte sekretariat er nedlagt, og opgaverne løses nu som en integreret del af arbejdet i Industriens Uddannelsessekretariater.

I det lokale uddannelsesarbejde er uddannelsesudvalgene på skolerne vigtige. Der har vist sig behov for et materiale, der kan understøtte udvalgenes arbejde. Derfor har CO-industri sammen med Dansk Industri lavet et vejledningsmateriale til disse udvalg. CO-industris uddannelsesudvalg var aktiv i dette arbejde, og der er kommet god respons på materialet, som blev lavet med udgangspunkt i Industriens Uddannelsessekretariater.

### **Efteruddannelse**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2004 var udvalget omdrejningspunkt i forhandlingerne af uddannelsesbestemmelserne, når det drejer sig om lønindplacering etc. I det snævre forhandlingsudvalg blev der opnået enighed om en bestemmelse i Industriens Overenskomst om efteruddannelse i forbindelse med afskedigelse efter 3 års ansættelse. Det er forhåbentlig det første skridt i den rigtige retning, når det drejer sig om at sikre medlemmerne bedre muligheder for ny beskæftigelse, når man afskediges.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev der nedsat et udvalg, der i den kommende periode skal se på mulighederne for kompetenceudvikling. Udvalget har mødtes et par gange, men har været nødt til at forholde sig til, at der sideløbende foregår 3-partsforhandlinger, hvor temaet også indgår. Blandt alle 3 parter er der enighed om, at kompetenceudvikling, efteruddannelse og videreuddannelse er vigtige faktorer i sikringen af Danmarks fremtid.

Der er mange forhold at tage stilling til, når der skal laves planer for kompetenceløft på nationalt niveau. Der mangler ikke visioner for, hvad vi vil opnå. Det bliver straks sværere at nå frem til praktiske og gennemførlige løsninger og finde finansiering hertil. Diskussionen heraf er kun lige begyndt i skrivende stund, så løsningerne nås forhåbentlig i næste beretningsperiode.

### **Udvalget består af:**

Per H. Madsen	DM (formand)
Erik Bjørlik Hansen	3F
Conny Larsen	HK/Privat
Per Hvenegaard	Teknisk Landsforbund
Ejner K. Holst	Dansk El-Forbund
Henrik Kjærgaard	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri

I perioden er følgende udtrådt af udvalget:

Ove Poulsen, Dansk Metal, var formand for udvalget, men gik på pension i 2003. En stor tak til Ove for det store arbejde, han udførte som udvalgsformand.



Lone Knudsen, KAD, udtrådte af udvalget i forbindelse med fusionen mellem KAD og SiD. Lone sad i uddannelsesudvalget i mange år, så også en stor tak til Lone for hendes indsats.

Erik Jensen og Svend Solvig, begge TL, er udtrådt i perioden. Erik grundet jobskift og Svend i forbindelse med ændret udpegning fra TL. Tak til jer begge for indsatsen.

## Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

Udvalget har i beretningsperioden diskuteret emner som overenskomster, det rummelige arbejdsmarked m.m.

### Overenskomst 2004

Overenskomstforhandlingerne på industriens område medførte væsentlige forbedringer. Blandt andet blev løn under sygdom forøget fra 5 til 9 uger. Barselsorloven blev ligeledes øget. Der er nu mulighed for 26 ugers forældreorlov.

Det blev også besluttet at nedsætte et udvalg, der skal have fokus på udviklingen af det rummelige arbejdsmarked.

### Det rummelige arbejdsmarked

Udvalget har i beretningsperioden haft fortsat fokus på det rummelige arbejdsmarked. CO-industris pjeces ”Kolleger som alle andre” udkom i 2002. Målet med pjecen var at få udbredt forskellige eksempler på, hvordan man kan arbejde med rummelighed på arbejdspladserne. Pjecen blev en stor succes og blev brugt af mange tillidsvalgte og medlemmer til vigtige drøftelser om udviklingen af virksomhedernes sociale ansvar.

Udvalget har i 2004 udsendt efterfølgeren ”Flere i arbejde på ordinære vilkår”, som sætter fokus på aftalen om flere i arbejde. Omdrejningspunktet er, at aftalen udmøntes



så den fortsat sikrer udviklingen af ordinære job, samtidig med at den åbner op for integration for langtidsledige og andre grupper med løntilskud.

### **Fremtidige arbejdsopgaver**

I løbet af 2005 blev alle medlemmer i udvalget skiftet ud, og 2005 har været brugt til, at udvalget skulle finde sine egne ben og finde arbejdsopgaver for det fremtidige arbejde.

Udvalget ville meget gerne se på at mainstreame overenskomsterne, men har i første omgang valgt at lade denne opgave ligge, da det vil være et meget stort stykke arbejde.

Udvalget har i stedet besluttet sig for, at emnet mænd og barselsorlov tages op som tema for år 2006 med det formål at få samlet viden omkring emnet. Da flere forbund arbejder med samme tanker, kunne resultatet af dette arbejde godt blive udarbejdelse af en CO-industri-pjece omhandlende emnet, med gode eksempler m.m. for at udbrede kendskabet til hvordan det kan gøres.

### **Udvalget består af:**

Tove Møller	3F (formand)
Anne-Lise Poulsen	DM
Karina Jensen	HK
Lone Engberg Thomsen	TL
Ole Larsen	CO

---

## **Energipolitisk udvalg**

Udvalgets arbejde består i at koordinere energipolitiske problemstillinger, der er en konsekvens af den tiltagende liberalisering, fusionering, køb og salg af virksomheder i elsektoren.

Udvalget har til stadighed fokus på de beskæftigelsesmæssige konsekvenser, der opstår for de enkelte forbundsmedlemmer i CO-industri som følge af disse tiltag.

De internationale relationer har i den sammenhæng også spillet en væsentlig rolle i udvalgets arbejde.

Udvalget har i perioden afholdt møder og konferencer for tillidsrepræsentanter inden for sektoren.

Endvidere har udvalget deltaget i virksomhedsbesøg samt besøg på Institut for Energiteknik på Aalborg Universitet.

**Udvalget består af:**

Svend Erik Jensen	3F (formand)
Keld Bækkelund Hansen	DM
Ejner K. Holst	DEF
Poul Vinholt	HK/Privat
Sofie Plesner	TL
Flemming Petersen	DM
Per Holm Pedersen	3F
Arne Jensen	DM
Aksel B. Simonsen	CO
Leif Schjertzer	3F

**Støberiuudvalget**

CO-industris støberiuudvalg skal gennem opsøgende virksomhed forbedre arbejdsvilkårene, herunder løn og arbejdsmiljø, uddannelse og beskæftigelse inden for Jern- og Metalstøberierne. Udvalgets opgave er at varetage de branchemæssige interesser og styrke tillids- og sikkerhedsrepræsentanter i deres arbejde.

CO-industris støberiuudvalg består af repræsentanter fra 3F-Industrigruppe, Dansk Metal og en repræsentant fra CO-industri.

Der holdes møder ca. 3 gange om året, og ligeledes holdes der 1 gang årligt en støberikonference for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

De temaer, der bliver diskuteret på konferencen, er ønsker fra deltagende repræsentanter og bliver besluttet fra år til år. Målet er, at temaerne skal være aktuelle og dagsordensættende og være med til at styrke tillids- og sikkerhedsrepræsentanter i deres faglige arbejde på virksomhedsniveau.

**Arbejdsmiljø**

Der er i beretningsperioden udsendt følgende om støberier fra Industriens Branche Arbejdsmiljøråd.

Marts 2004: Informationsmateriale om robotrensning af støbegods

Oktober 2004: Vejledning om støberier

**Uddannelse**

Der har i alle årene i udvalgets arbejde været lagt meget stor vægt på arbejdsmiljø. Det seneste år er uddannelse og efteruddannelse kommet øverst på dagsordenen.

Der har været en meget lav aktivitet på brancherettet efteruddannelse på erhvervsskolerne de sidste 3 til 4 år. Det seneste 1½ års arbejde på området vil sætte en stopper for den udvikling, idet en erhvervsskole har søgt om godkendelse til at afholde kurser i støberiteknik.

Der er nedsat en arbejdsgruppe af arbejdstagere og arbejdsgivere og Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser (IA-sekretariatet), der gennemfører et analysearbejde, som skal afdække behovet for kvalificering af operatørerne i branchen og om der er

behov for omskrivning af den bestående kompetencebeskrivelse og behovet for udvikling af korte støberitekniske uddannelser.

Udvalget har i beretningsperioden aflagt besøg på Ulldalls Jernstøberi, Jernstøberiet Dania A/S og Erhvervsskolerne i Års.

#### **Udvalget består af:**

Jens Peter Christensen	3F
Jørn Pedersen	3F
Arne Petersen	DM
Erik Mosegaard	DM
Hans P.M. Nielsen	3F
Dennis Jensen	CO

---

## **TIME-udvalget**

### **Teleregulering**

TIME-udvalget startede perioden med at deltage aktivt i debatten om, hvilke elementer der skulle indgå i den fremtidige teleregulering. Det var vigtigt for CO-industris TIME-udvalg, at debatten kom til at gå på andre elementer, end hvor lav en takst der skulle være i branchen.

Udvalget har den holdning, at hvis konkurrencen om de lavest mulige takster fortsætter, vil vi aldrig få videreudviklet nye produkter/serviceydelser i branchen og dermed få skabt ekstra arbejdspladser. Der er langt flere arbejdspladser i at udvikle nye produkter, end der er i drift af dem.

TIME-udvalget erindrer branchen om dens gamle motto ”bedst og billigst” og fandt, at man kun fokuserer på den ene af de to faktorer.

Udvalget fik CO-industri til at udsende en pressemeddelelse om forholdet, hvilket medførte, at vi kom i en meget åben og positiv dialog med flere af de største teleselskaber om problemet. Direktøren for Telestyrelsen bad på denne baggrund om et møde med formanden for CO-industri for at få vore synspunkter uddybet.

Efterfølgende har dette medført, at Telestyrelsen har besluttet at sætte fokus på kvaliteten af de produkter, som branchen tilbyder kunderne, på helt samme måde som de undersøger prisen for de forskellige teleprodukter, som løbende offentliggøres på bl.a. deres hjemmeside [www.itst.dk](http://www.itst.dk).

Men selv om der har været arbejdet med dette tema i hele perioden, er der stadig alt for meget fokus på billigst frem for bedst.

### **Risiko for stråling fra mobilsystemet**

I 2004 havde TIME-udvalget flere debatter om den fare og risiko, der er forbundet med brug af mobiltelefoner. Og i den forbindelse deltog udvalget i en høring herom i Teknologirådet.

Ved denne høring, hvor der var inviteret læger, teknikere og forskere, kunne man ikke påvise, at der fandtes en påviselig sundhedsrisiko ved brug af mobiltelefon. Det blev på konferencen fastslået, at de teknikere, der arbejder tæt på sendesystemerne og antennemaster, udsættes for risiko, hvis man ikke overholder de fastsatte sikkerhedsforskrifter.

### **Morgenmøder med Socialdemokratiets IT-ordfører**

I perioden har TIME-udvalget afholdt ca. 4 morgenmøder om året med Socialdemokratiets IT-ordfører, henholdsvis Thomas Adelskov og Magnus Heunicke, hvor der har været en uformel drøftelse af alle tele- og IT-mæssige forhold som bl.a. hjemme-pc-ordningen, kompetenceløft af medarbejdere i branchen, overvågning m.v.

Det er TIMEudvalgets opfattelse, at samarbejdet med Socialdemokratiet har været meget positivt, og at man i den kommende periode vil fortsætte med det tætte samarbejde.

### **Håndbog til tillidsrepræsentanter - Medarbejderes rettigheder i den digitale verden**

Udvalget mener, der er behov for at udarbejde en håndbog for tillidsrepræsentanter, som beskriver deres rettigheder i forbindelse med fx brugen af internettet i virksomheden. Hvad kan virksomheden forlange af medarbejderne og omvendt? Hvordan er reglerne ved overvågning af de ansatte i produktionen, omklædningsrummet m.v.? Alle fandt ideen rigtig god, men fandt, at opgaven skulle dække hele fagbevægelsen, og derfor blev opgaven overgivet til LO.

### **Antiterrorloven**

I forlængelse af tragedien i World Trade Center den 11. september 2001 fremsendte den socialdemokratiske regering nogle love til overvågning af elektronisk netværk. Det er senere fulgt op af en bekendtgørelse af den nuværende regering i 2004.

Bekendtgørelsen fastsætter, at alle teleselskaber skal registrere den enkelte brugers forbrug, hvem man ringer til, hvor man ringer fra og hvilke tidsrum samtalen har fundet sted. Endvidere skal de registrere samtlige brugeres færden på internettet, herunder hvilke hjemmesider de har set på, hvor lang tid der er set på de pågældende sider, samt hvem brugeren sender e-mails til.

Dette betyder, at teleselskaberne er pålagt at registrere ca. 60 mia. bevægelser på det elektroniske netværk hvert år, og der findes en tilvækst på 50% om året, hvilket kræ-

ver et enormt system for at kunne foretage en lockning - skønnet omkostning ca. 2 mia. kr. om året.

Udvalget fandt det betænkeligt, at de terrororganisationer, der står bag 11. september 2001, besidder en teknisk viden, der gør dem i stand til at omgå de lockninger, der foregår på netværket, ved at kryptere de budskaber, de ønsker bragt frem til andre personer i deres netværk.

Hele problemstillingen om det rimelige i, at man foretager en så snæver registrering af samtlige borgere, blev vendt med Socialdemokratiets retspolitiske ordfører.

### **Digital signatur**

Udvalget har arbejdet med anvendelse af digital signatur i de faglige organisationer, og udvalget har fået en gennemgang af, hvordan teknikken virker i forhold til medlemmernes indrapportering af dagpengekort, adgangskoder på hjemmesider m.v.

Udvalget havde herefter en drøftelse med TDC om den prispolitik, der er for at anvende den digitale signatur. Udvalget mente, at 5,00 kr. pr. bruger om året er mange penge for mange organisationer og virksomheder. Dette vil betyde, at udviklingen ikke vil gå så stærkt som ønsket. TDC oplyste, at prisen er fastsat i en aftale mellem TDC og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

### **Studietur 2005**

Udvalget var i 2005 på studietur til Irland, hvor man bl.a. besøgte den irske fagbevægelse, Intel og Den Danske Ambassade.

### **Virksomhedsbesøg**

Udvalget lægger stor vægt på at få muligheden for at følge den teknologiske udvikling ved at besøge virksomheder og forskningssteder. Der har i perioden været besøg på følgende steder:

DTU, Innovation Lab i Århus og Grundfoss elektronikafdeling

### **Udvalget består af:**

Ejner K. Holst	DEF
Hanne H. Simonsen	3F
Henrik Kjærgaard	CO
Morten Skov	HK/Privat
Per Påskesen	DM
Peter Rimfort	CO
Svend Solvig	TL

## Miljøudvalget

Miljøudvalgets væsentligste opgaver har været at koordinere aktiviteter i forbund og Industriens Branchearbejds miljøråd (I-BAR) samt behandle væsentlige nye regler om arbejdsmiljø og miljø.

Overenskomstens bestemmelse om helbreds kontrol har fortsat givet anledning til mange henvendelser. Pjecen om helbreds kontrol har været meget efterspurgt og er udsendt i en revideret udgave.

Hviletid og fridøgn har også givet anledning til mange henvendelser. Der er derfor udsendt en pjec herom.



Miljøudvalget har deltaget i den årlige markering af den internationale arbejdsmiljødag den 28. april. Bl.a. er udarbejdet en øjenåbner med postkort med en række spørgsmål med forskellige svarmuligheder. Kortene er omdelt på arbejdspladser og offentlige steder.

Der har været gennemført en BST-konference om rådgiverfunktionen under forandring med 40 deltagere, alle bestyrelsesmedlemmer i et BST-center. Evalueringer har vist tilfredshed med konferencen.

Miljøudvalget har taget aktiv del i EU's arbejdsmiljøtema-uger om bl.a. støj.

### Tilbageskridt

Regeringens ønske om at ændre på arbejdsgiverens særlige ansvar i forbindelse med ansattes arbejdsmiljøforhold - det "objektive ansvar" - er et tilbageskridt. Sammen med LO er det forsøgt at hindre lovændringen, hvis konsekvenser for lønmodtagerne kan blive uoverskuelige. En arbejdsgiver har allerede de fornødne redskaber til at sikre, at de ansatte efterlever arbejdsmiljøloven og virksomhedens egne arbejdsmiljøbestemmelser. Der er ikke som foreslået behov for at ændre på arbejdsgiverens ansvar for, hvad der sker i forbindelse med arbejdets udførelse.

Det nordiske samarbejde har været højt prioriteret. Miljøudvalgets formand er valgt til formand for arbejdsmiljønetværket i Industriansatte i Norden efter fusionen. Der er gennemført et projekt om udveksling af erfaringer om gode metoder til at få fokuseret på arbejdsmiljø og ikke mindst løsninger af arbejdsmiljøproblemer.

Projektet fik titlen NEX (Det Nordiske EXempel). Som led i projektet udarbejdede Industriens Branchearbejdsmiljøråd tre pjecer om Fotosafari samt Medarbejderbytte.

### **Personaleøkonomisk regnskab**

Det er også i Nordisk Metal lykkedes at blive enige om en formulering om ”Personaleøkonomiske regnskaber”, som skal anvise, hvilke oplysninger virksomheder bør offentliggøre på lige fod med de økonomiske oplysninger. Der søges nu efter danske virksomheder, som vil medvirke til at afprøve modellen. Det samme sker i de øvrige nordiske lande. På sigt er det tanken at få samlet tilstrækkeligt med erfaringer, således at der kan rejses krav om, at alle virksomheder, der opfylder kravene, skal aflægge et sådant regnskab.

Det fælles miljøudvalg med Dansk Industri har ført en hensygnende tilværelse. Der er presset på for at få afholdt møder, men Dansk Industri har tydeligvis nedprioriteret udvalget siden regeringsskiftet. I perioden har været afholdt et møde, hvor EU’s nye kemikalierereguleringsforslag (REACH), Arbejdsmiljøcertifikater (indføring af OHSAS 18001 som dansk standard) samt muligheder for temaer, som aftaler om arbejdsmiljø kunne omhandle, er blevet drøftet.

Miljøudvalget har i 2006 besluttet at øge aktiviteterne om arbejdsmiljø og miljø væsentligt. Det er hensigten at tage en række nye initiativer, som vil resultere i pjecer, artikler, temadrøftelser og forslag til Dansk Industri og myndigheder mv.

### **Udvalget består af:**

Jørgen Bernbom	DM (formand)
Jan Toft Rasmussen	DM
Tove Møller Pedersen	3F
Hans Max Rubin	3F
Mogens Nies	HK
Lennart Sørensen	TIB
Michael Jørgensen	CO
Keld Høgh	CO

---

## **Skibsværftsudvalget**

### **Skibsværftkonferencer**

Der har i perioden været skibsværftskonferencer i 2004 og 2006. På konferencen i 2004 var temaerne de mindre værfters forhold, udvikling af nye materialer inden for værftsindustrien samt LeaderSHIP 2015 - der er et EU-program for at støtte udvikling af skibsværfter i Europa.

På konferencen i 2006 var temaerne: Kina som værftslan, herunder vilkårene for de ansatte, status på de danske værfter samt mulighederne for at anvende robotter i



skibsbygning. Der foreligger særskilte rapporter fra de to konferencer. De kan få ved henvendelse til CO-industri.

### **Den Maritime uge**

Som en del af LeaderSHIP 2015 er det besluttet i Europæisk Metal og Brancheorganisationen for Skibsværfter at sætte fokus på de europæiske værfters forhold ved at gennemføre en værftsuge med forskellige aktiviteter overalt i Europa i foråret 2006.

I Danmark er Danske Maritim og Rederiforeningen samt CO-industri gået sammen om at deltage i den europæiske skibsværftsuge ved bl.a. at holde en fælles konference på Christiansborg - Det blå Danmark, som har til formål at sætte fokus på de vilkår og muligheder, der er i den maritime sektor.

De tre organisationer var enige om, at det var bedre i Danmark at gøre temaet bredere end til kun at omfatte skibsværfterne. Derfor valgte man den maritime sektor som tema, sådan at de industrielle virksomheder, som fremstiller produkter til den maritime sektor, også kunne blive omfattet, samt at man kunne få rederierhvervet med i debatten.

Arrangementet blev endvidere fulgt op med ”åbent hus”-arrangementer rundt om i landet, hvor det var muligt at se, hvordan man producerer dele til skibsindustrien, og havde mulighed for at besøge forskellige fartøjer mv.

Se endvidere afsnit om den internationale skibsværftsbranchens vilkår på side xxx

### **Udvalget består af:**

Ole Ibsen	DM (formand)
Jørgen Christoffersen	DM
Keld Westring	DM
Jørn Erik Larsen	DM
Anders Laubjerg	DM
Ole Klarskov	DEF
Bjarne Jensen	TIB
Henry Andersen	3F
Jan Johansen	3F
Bent Christensen	3F
Hans Ove Mertz	TL
Arne Sørensen	CO
Henrik Kjærgaard	CO
Dines Schmidt Nielsen	DM



## Kapitel 2 Information

### CO-Magasinet

CO-Magasinet udkommer normalt 11 gange årligt til tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte i A/S-bestyrelser, ESU-medlemmer og andre med tillidsposter i industrien. Desuden sendes bladet til forbund, afdelinger, skoler, politikere og presse. Bladets oplag er på 24.500 pr. gang.

I foråret 2004 blev CO-Magasinet format og layout ændret. Baggrunden for ændringen var først og fremmest regeringens omlægning af portostøtten til blade og magasiner, der betød mere end en tredobling af udgifterne, og samtidig et ønske om et mere tidssvarende layout af bladet. Bladets format blev lidt mindre (A4), og layoutet blev stærkt moderniseret.

### Pjecer og tryksager

Ud over CO-Magasinet udgiver CO-industri en lang række pjecer og tryksager.

I perioden 1. april 2003 til 1. april 2006 er udsendt 155 pjecer og tryksager. En del af dem i samarbejde med Dansk Industri eller med de øvrige karteller og en stor del er udsendt af Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Alle pjecer og tryksager kan bestilles i CO-industris pjeceafdeling eller de kan bestilles direkte på CO-industris hjemmeside [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk). Her ligger også en samlet oversigt over samtlige pjecer og tryksager udsendt af CO-industri siden begyndelsen af 1990'erne.

Samtlige nyere pjecer og en meget stor del af de ældre og udgåede pjecer kan desuden ses som pdf-filer på hjemmesiden. Det benytter et stigende antal medlemmer sig af.

Siden CO etablerede pjecebestilling direkte via hjemmesiden og pjecerne blev lagt ind som pdf-filer, er de fleste pjecer blevet læst af et meget stort antal medlemmer. I gennemsnit er de elektroniske versioner af hver pjece blevet læst af mellem 950 og 1450 brugere.

CO-industris øvrige informationsindsats omfatter desuden udsendelse af pressemeddelelser, pressemøder og pressekontakt blandt andet gennem presseseminarer o. lign.

### Ny hjemmeside

CO-industris hjemmeside er blevet stærkt udbygget gennem den seneste beretningsperiode.

I anden halvdel af 2003 blev lanceret en helt ny hjemmeside. På grund af teknisk sammenbrud hos leverandøren brød hjemmesiden kort efter årsskiftet 2002/2003 totalt ned og kunne trods flere måneders intensivt arbejde ikke genopbygges. Derfor måtte der etableres en midlertidig løsning og i sidste ende en helt ny hjemmeside. Den var klar og i luften i oktober 2003.

Siden er hjemmesiden til stadighed blevet udbygget med daglige opdateringer af nyheder og informationer.

Også den lukkede del af hjemmesiden (Medlemsservice) er blevet stærkt udbygget. Her ligger industriens overenskomster, samtlige faglige voldgifter m.v. siden 1969, CO-Meddelelser til medlemsforbundene, aftaler mellem CO og DI, skifteholdsprogram m.m.

Desuden kan samtlige aftaler og overenskomster igennem de seneste 100 år ses her som pdf-filer.

Som en ny service er etableret særlige sider for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (A/S-Service) og særlig information til ESU-medlemmer (ESU-Service).

I foråret 2006 er indført et nyt adgangssystem til Medlemsservice med individuelt log-in med brug af cpr-nummer og et password efter eget valg. Det er indført for at hindre, at uvedkommende får adgang til de informationer, der først og fremmest er beregnet for medlemmer og for de tillidsvalgte.

I takt med udbygningen er der også sket en markant stigning i brugen af CO-industris hjemmeside. I gennemsnit er der et sted mellem 85.000 og 90.000 sidevisninger pr. måned. Og alene på OK-delen med overenskomster og faglige voldgifter ligger det gennemsnitlige antal sidevisninger pr. måned på omkring 16.300. Og tallene stiger støt i takt med, at flere og flere tillidsvalgte får adgang til pc'er enten på deres arbejde eller hjemme.

### **Informationsanalyse**

I slutningen af 2002 fik CO-industri i samarbejde med konsulentvirksomheden Scharling Research foretaget en omfattende informationsanalyse. Den omfattede alle former for information fra CO-industri til de tillidsvalgte i industrien.

Informationsanalysen bestod af i alt fire delrapporter, der blev offentliggjort i første halvdel af 2003.

Første del bestod af 10 personlige dybdeinterviews og fire fokusgrupper fordelt geografisk over hele landet først og fremmest bestående af tillidsrepræsentanter.

Anden del bestod af en kvantitativ, telefonisk interview-runde med et repræsentativt udsnit af de tillidsvalgte i CO's medlemsforbund. Tredje del bestod af 11 personlige dybdeinterviews med medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser i industrien. Og den fjerde delundersøgelse var personlige interviews med repræsentanter fra medlemsforbundene i CO. I alt deltog op mod 1.000 tillidsvalgte i industrien i undersøgelsen.

Helt generelt konstaterer analysen, at der var stor tilfredshed med CO-industris informationsindsats.

Når det gælder CO-Magasinet konkluderede undersøgelsen, at 60 procent af modtagerne bruger over en halv time på det enkelte nummer af bladet, og læserne anser det for at være et godt blad. Læserne finder det interessant at læse artikler fra andre brancher. Det mente ikke mindre end 90 procent af KAD'erne og SiD'erne (nu 3F). Flertallet mente, at de kan drage nytte af bladet i deres tillidshverv. De tillidsvalgte fra KAD og SiD og Dansk Metal var de mest positive over for bladet.

**Rammer rigtigt**

”Magasinets blanding af historier og informationer rammer rigtigt. Bladets kerne er den gode historie, der kan inspirere en TR med ideer og erfaringer fra andre virksomheder, men også informationer, det er vigtigt at kende som TR. Den gode historie, det hverdagsagtige, det at spejle livet på arbejdspladserne i industrien, er det, der gør bladet godt.”  
Rapporten om informationsanalysen.

”Det er noget af det gode ved det, at det er så dejligt alsidigt. Man får også indsigt i, at det ikke kun er mig, der har et problem, det er ikke kun mig, der er idiot. Det er spændende at læse om, hvordan andre tillidsrepræsentanter har det.”  
En af tillidsrepræsentanterne i den store fokusgruppe om CO-Magasinet.





## Kapitel 3

### Overenskomster og aftaler

I slutningen af oktober 2003 aftalte CO-industri og Dansk Industri en køreplan for de kommende overenskomstforhandlinger. Der nedsættes 9 tekniske analyseudvalg og det aftales, at de indledende drøftelser kan starte inden nytår, mens de egentlige forhandlinger går i gang efter nytår. Det aftales, at parterne bestræber sig på at færdiggøre forhandlingerne senest 10. februar 2004.

I begyndelsen af november 2003 indleder formanden for CO-industri, forbundsformand Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, og næstformanden, gruppeformand Børge Frederiksen, SiD (nu 3F Industri), en landsomfattende turné, hvor de mødes med tillidsrepræsentanter i industrien for at høre deres holdning til overenskomstkra-vene som optakt til OK 2004. Det er første gang, CO's topforhandlere mødes med tillidsrepræsentanterne forud for en overenskomstforhandling. Omkring 1.500 deltager i optaktsmøderne over hele landet. Her bliver CO's udspil til ny overenskomst præsenteret: Det er blandt andet en udbygning af pensionsordningen, forlængelse af perioden med fuld løn under sygdom og en bedre dækning under barselsorlov samt højere løn til lærlinge og ungarbejdere.





### **Klimaaftale**

I slutningen af november 2003 indgår LO og DA en såkaldt klimaaftale. Formålet er at skabe grundlag for hurtige og uddramatiske overenskomstforhandlinger. Man siger på, at overenskomstforhandlingerne bliver afsluttet inden 1. marts 2004.

I slutningen af november indleder CO og DI arbejdet i de 9 udvalg, der skal foretage den tekniske gennemgang af overenskomstkraevne.

Tirsdag den 6. januar kl. 11.30 indledes de egentlige forhandlinger om fornyelse af industriens overenskomster. Forhandlingerne føres af Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen fra CO og adm. dir. Hans Skov Christensen og dir. Kim Graugaard, DI.

### **Råd til forbedringer**

Ved starten af forhandlingerne sagde CO-formanden Thorkild E. Jensen, at der er råd til forbedringer i overenskomsterne. CO's hovedkrav er udbygning af pensionen, forlængelse af perioderne med fuld løn under sygdom og barsel, forhøjelse af læringe- og ungarbejderlønningerne og forhøjelser af satserne. DI's krav var blandt andet øget fleksibilitet. Lørdag den 17. januar 2004 indkalder CO-industri medlemmerne af de 9 OK-forhandlingsudvalg til møde i DI. Forinden mødes CO's forretningsudvalg. Flere steder bliver mødet udlagt som et afgørende forsøg på at nå et forlig, men begge parter melder om manglende vilje til indrømmelser hos modparten.

### **Sammenbrud**

Lørdagens møde endte uden resultat og parterne gik hver til sit uden aftale om nye forhandlinger. Efter sammenbruddet var der skarpe beskyldninger fra parterne om, at modparten ikke viser vilje til reelle forhandlinger.



Efter 14 dages pause og en række sonderinger genoptager CO og DI forhandlingerne lørdag den 31. januar 2004 kl. 13.00. Begge parter store forhandlingsudvalg og alle underudvalgene deltager.

Søndag den 1. februar 2004 indgår CO og DI en ny 3-årig overenskomst. Den omfatter direkte 220.000 funktionærer og timelønnede i DI's medlemsvirksomheder og indirekte andre flere tusinde industriansatte.

### Ny treårig aftale

Hovedelementerne i aftalen er en forhøjelse af pensionsbidraget for både arbejdere og funktionærer fra 9 pct. til 10,8 pct., en udvidelse af perioden med fuld løn under barsel, fuld løn i de sidste fire uger af graviditeten, forbedring af løn under sygdom, løn til forældre under barns indlæggelse på hospital, forhøjelse af betalingen for søgnehelldage, regulering af mindstebetalingerne og genetillæg samt en række bestemmelser, der øger muligheden for, at der i virksomhederne kan aftales en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endelig er parterne blevet enige om en række bestemmelser, der skal forhindre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Parterne vurderer, at aftalen over de tre år vil koste arbejdsgiverne i underkanten af tre pct. i øgede lønomkostninger, hertil kommer resultaterne af de årlige lokale lønforhandlinger på virksomhederne.

### Hovedelementerne i overenskomsten

\* Pensionsbidraget forhøjes på følgende vis:

	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag
Timelønnede		
1. juli 2005	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2006	0,6 pct.	0,3 pct.
Funktionærer		
1. juli 2004	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2005	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2006	0,6 pct.	0,3 pct.

Hermed kommer det samlede bidrag 1. juli 2006 op på 10,8 procent.

\* Søgnehelldagsbetalingen for timelønnede hæves pr. 1. januar 2004 fra 3,5 pct. til 4,0 pct. og fremover omfattes den 24. december af søgnehelldagsbetalingen.

\* Løn under barsel udvides pr. 1. juli 2004 fra 14 uger til 20 uger. De sidste 6 uger dog max. kr. 125 pr. time.

\* Pr. 1. juli 2004 ydes der løn i 4 ugers graviditetsorlov.

\* Løn under sygdom udvides pr. 1. juli 2004 fra fem uger til ni uger.

\* Løn under forældres indlæggelse på hospital sammen med deres syge børn i op til en uge med virkning fra 1. juli 2004.

\* For afskedigede medarbejdere med mindst tre års anciennitet betaler arbejdsgiveren for to ugers efteruddannelse.

- \* Mindestbetaling, der i 2003 udgjorde 88,40 kr., forhøjes med kr. 2,25 hver den 1. marts 2004, 2005, 2006.
- \* Genetillæg reguleres med gennemsnitlig 3 pct. hvert af de tre overenskomstår.
- \* Lærlinge- og elevsatserne reguleres i gennemsnit med 4,5 pct. pr. år.
- \* Der indføres en række bestemmelser, der øger muligheden for varierende ugentlig arbejdstid, hvor de lokale parter fastlægger rammerne for aftaler med de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere.
- \* Der indføres mulighed for at afvige en række af overenskomstens bestemmelser ved lokale aftaler mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden.
- \* Der indføres en række bestemmelser, der skal forhindre arbejdsuro i at bryde ud, samtidig er det aftalt at i tilfælde af, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fører til produktionstab, der skal indhentes ved overarbejde, skal dette ske uden overarbejdstillæg.
- \* Hvis der i overenskomstperioden ændres i lovgivningen, der væsentligt forringer medarbejdernes dagpenge i forbindelse med hjemsendelser og arbejdsfordeling, eller der gennemføres lovgivning vedrørende arbejdsgivernes omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond, træder parterne sammen for at finde en løsning. Hvis der ikke kan findes en løsning suspenderes overenskomstens bestemmelser om disse forhold.

### **Sociale forbedringer**

CO-industris centralledelse godkendte 2. februar aftalen og fremhævede især de sociale forbedringer og forbedringerne i tryghedsbestemmelserne, der er et resultat af aftalen. Det gælder først og fremmest udbygningen af pensionsordningen i industrien, forlængelse af barselsorloven fra 14 til 20 uger og de fire ugers graviditetsorlov med fuld løn før fødslen. Desuden udvides perioden med fuld løn under sygdom fra fem til ni uger. Som noget helt nyt sikrer aftalen, at der ydes løn under forældres indlæggelse på hospital sammen med deres syge børn i op til en uge fra 1. juli 2004. Endelig indføres to ugers betalt efteruddannelse til afskedigede medarbejdere med mindst tre års anciennitet.

Også bestemmelserne, der giver tillidsrepræsentanterne en langt mere central rolle, hilste CO-industris centralledelse velkommen.

- Det gælder ikke mindst i forbindelse med de forsøgsordninger omkring samarbejdet, arbejdstid, ude- og rejsearbejde samt efter- og videreuddannelse, der nu bliver mulighed for. Bestemmelserne om lokal enighed er fastholdt, og forsøgsordninger kan alene indgås på arbejdspladser, hvor der er en valgt tillidsrepræsentant.

Centralledelsen understregede samtidig betydningen af den særlige ”musefælde-klausul” i aftalen. Den sikrer mod politiske indgreb, der forringer lønmodtagernes vilkår i overenskomstperioden.

CO-DI-aftalen til OK 2004, der blev indgået 1. februar 2004, indgik i et samlet mæglingsforslag for LO-DA-området, der blev sendt til urafstemning i april. Ved urafstemningen stemte 57,5 procent af LO's medlemmer ja til mæglingsforslaget.

I industrien stemte 60,51 procent ja og 38,77 pct. nej. Knap 41 pct. af de stemmeberettigede CO-medlemmer stemte.

Af CO's 11 medlemsforbund (i 2004) var der nej-flertal i SiD og B&R. I HK/Privat stemte 89,13 pct. ja og i Teknisk Landsforbund 88,04 pct. ja.

Urafstemningsresultat for industriens overenskomster:

Forbund	Antal Stemmeberet- tige	Antal Stem- mer	Antal afgivne stem- mer i %	Antal afgivne JA- stem- mer	JA- stem- mer i %	Antal afgivne NEJ- stem- mer	NEJ- stem- mer i %	Antal blanke eller ugyl- dige stem- mer	Blanke eller ugyl- dige stem- mer i %
1. DM	115.076	47.980	41,6	30.669	63,9	17.159	35,76	152	0,31
2. SiD	78.456	29.120	37,11	13.510	46,4	15.610	53,6	0	0
3. KAD	30.553	14.971	49,0	8.121	54,24	6.702	44,76	147	0,98
4. HK	29.093	10.511	36,1	9.369	89,13	1.142	10,86	0	0
5. TL	6.967	2.560	36,75	2.254	88,04	294	11,48	12	0,46
6. DEL	5.229	2.240	42,83	1.288	57,5	952	42,5		
7. TIB	2.960	1.052	35,54	685	65,11	362	34,41	5	0,47
8. B&R	1.100	627	57,0	87	13,87	539	85,96	1	0,15
9. Malerne	231	96	41,55	64	66,66	32	33,33	0	0
10. RBF									
11. DFF	161	68	42,23	51	75,0	17	25,0	0	0
Ialt:	269.826	109.225	40,47	66.098	60,51	42.809	38,77	317	0,29

#### 45 konfliktløsningsmøder

Ved overenskomstafslutningen i 2004 blev der, efter krav fra DI, lavet tilføjelser til overenskomsternes ”Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter”.

Overenskomstparterne er nu forpligtet til at begære konfliktløsningsmøder, hvis en af de lokale parter ”vurderer, at der er risiko for arbejdsuro”.

Efter længere tids diskussion enedes overenskomstparterne om formen for begæring, berømmelse og gennemførelse af konfliktløsningsmøder.

Siden overenskomstperiodens start er der begæret 45 og gennemført 37 møder.

42 af disse møder er begæret af CO-industri.

Ikke alle gennemførte møder er endt med enighed, men har så i høj grad medvirket til, at spørgsmålene kunne løses lokalt.

Der har således kun været afholdt 2 opfølgingsmøder på virksomhederne.

## **64 forsøgsordninger**

Industriens overenskomster har adgang til, at der kan indgås forsøgsordninger på dele af overenskomstens bestemmelser, hvis de lokale parter er enige herom.

Overenskomstparterne skal orienteres om indgåelse af lokale forsøgsordninger, og vi har siden overenskomstperiodens start modtaget 64 aftaler.

62 af disse aftaler drejer sig om arbejdstidens lægning og længde, arbejdsfordeling, kombination af weekenddrift og holddrift og betaling for overarbejde.

Det kan konstateres, at langt den største del af forsøgsordningerne centrerer sig om Industriens Overenskomst §§ 9, 10, 13, 15 og bilag 2. Det vil sige om den normale arbejdstid (§9), weekendarbejde (§10), overarbejde (§13), skifteholdsarbejde (§15) og arbejdsfordeling (bilag 2).

## **Protokollater indgået mellem CO-industri og Dansk Industri**

### **2003:**

CO-Meddelelse nr. 2003/125.

OK 2004 – Køreplan

CO-Meddelelse nr. 2003/130.

Organisationsaftale om medregning af bonushensættelser ved beregning af solvenskrav samt medlemmernes retsstilling i samme forbindelse.

CO-Meddelelse nr. 2003/134.

OK 2004 – analyse/forhandlingsudvalg.

### **2004:**

CO-Meddelelse nr. 2004/010.

Aftaleprotokollater vedrørende overenskomstforhandlinger 2004.

CO-Meddelelse nr. 2004/027.

Protokollat om opsigelse af 1. marts-overenskomsterne og varsling af konflikt.

CO-Meddelelse nr. 2004/029.

OK 2004 – rettelsesprotokollat af 4. marts 2004.

CO-Meddelelse nr. 2004/042.

Rettelsesprotokollater vedrørende OK 2004.

CO-Meddelelse nr. 2004/060.

OK 2004 – Tillægsprotokollat om møder om organisationsansvar.

CO-Meddelelse nr. 2004/096.

Direktiv om alder og handicap.

CO-Meddelelse 2004/100.

Afholdelse af konfliktløsningsmøder, jf. overenskomsternes – I-OK § 49, stk. 7 og F-OK § 20, stk. 8.

CO-Meddelelse nr. 2004/119.

Protokollering af pensionsforhold.

CO-Meddelelse nr. 2004/131.

Forsøgsordninger I-OK § 50 og F-OK § 25.

**2005:**

CO-Meddelelse nr. 2005/020.

Protokollat om arbejdsfordeling.

CO-Meddelelse nr. 2005/031.

Børns hospitalsindlæggelse.

CO-Meddelelse nr. 2005/038.

Protokollat om samarbejdet og tillidsrepræsentantstrukturen.

CO-Meddelelse nr. 2005/044.

Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri om planlægning og afvikling af møder i det fagretlige system på industriens overenskomster.

CO-Meddelelse nr. 2005/067.

Implementering af direktiv om arbejdstid for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter.

**2006:**

CO-Meddelelse nr. 2006/015.

Situationen i Mellemøsten.

Hele indholdet af protokollaterne kan ses på OK-delen af CO-industris hjemmeside [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) under CO-Meddelelser på Medlemsservice. Der er kun adgang hertil for medlemmer med særligt password. Du kan se mere herom ved at klikke dig ind på Bestil password nederst i feltet på forsiden af hjemmesiden.



## Kapitel 4 Industriens Pension

### Udviklingen i arbejdsmarkedspension

Industriens Pension fra 1. juli 2003 til 1. juli 2006.

Dato	Arbejdsgiver	Arbejdstager	Samlet
1. juli 2003	6,0%	3,0%	9,0%
1. juli 2005	6,6%	3,3%	9,9%
1. juli 2006	7,2%	3,6%	10,8%
Arbejdsgiver betaler 2/3			
Arbejdstager betaler 1/3			

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst, dvs. at der også skal beregnes pension af feriepenge og søgnehelligdagsbetalingen løbende.



## **Udviklingen i de årlige pensionsindbetalinger:**

Den gennemsnitlige årlige indbetaling pr. medlem før arbejdsmarkedsbidrag.

2003 – 22.548 kr.

2004 – 24.441 kr.

2005 – 26.827 kr.

## **Udviklingen i medlemstilgangen:**

Medlemmer, der er tilknyttet Industriens Pension.

2003 – 316.316

2004 – 316.606

2005 – 322.101

## **Virksomheder der er tilknyttet Industriens Pension:**

2002 – 8.346

2003 – 8.326

2004 – 7.901

2005 – 7.990

## **Pensionssager:**

Sager, som CO-industri har været involveret i, hvor arbejdsgiverne har undladt at indbetale medlemmers pensionsbidrag til tiden.

2003 – 260

2004 – 159

2005 – 135

En del af disse sager bliver løst ved en henvendelse til Dansk Industri. Andre ender med et fællesmøde eller i Arbejdsretten, hvor arbejdsgiverne får et pålæg om indbetaling straks samt betaling af bod til CO-industri for overenskomstbrud.

### **Analyse af virksomhedernes indberetning og indbetaling af pensionsbidrag.**

Analysen er foretaget af Industriens Pension og omfatter perioden januar 2004 til november 2005.

Samlet er 1.566 virksomheder blevet rykket i perioden. Af dem har 180 fået mindst 5 rykkere af 21 mulige og har således været forsinkede med mindst 25 % af deres indbetalinger til Industriens Pension.

829 virksomheder modtog en eller flere første og anden rykkere i perioden. Af de 829 virksomheder er der 341 virksomheder, der har fået mindst 3 anden rykkere.

Der synes derfor ikke at være en klar tendens til, at virksomheder, der har fået en anden rykker, indretter sig, så det ikke sker igen.



Analysen viser, at en større gruppe virksomheder jævnlige er bagud med betalingerne. En markant overvægt af virksomheder med 1 til 10 medlemmer ansat har problemer med at indbetale til tiden.

For at få virksomhederne til at indbetale pensionsbidraget rettidigt, har Dansk Industri efter henvendelse fra CO-industri skrevet til virksomhederne, med henblik på at få dem til at overholde betalingsfristen. Medio 2006 måles effekten af dette.

CO-industri følger nøje udviklingen.

### **Fællesmøder:**

Der har i beretningsperioden været følgende antal fællesmøder.

2003 – 44

2004 – 48

2005 – 54

### **Optrappingsordninger:**

144 virksomheder havde ved indmeldelsen i Dansk Industri ingen pensionsordning, her er der etableret en optrappingsordning over to år.

### **Firmapensionsordninger:**

32 virksomheder havde ved indmeldelsen i Dansk Industri en firmapensionsordning, der var mindst 3 år gammel og som de ønskede at beholde.

Fælles for disse ordninger er, at de protokolleres mellem overenskomst parter, CO-industri og Dansk Industri. Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionsoverenskomst, og Pensionsselskabet skal udstede erklæring herfor.

### **Pensionsforhold for fleksjobbere:**

Medlemmer af Industriens Pension, der ansættes i fleksjob, har i forsikringsmæssig sammenhæng en større risiko for at være invalide ved optagelsen i pensionsordningen end andre medlemmer. Derfor har vi oprettet en pensionsordning uden invalidedækning, så disse medlemmer ikke betaler for nogle ydelser, som de alligevel ikke har ret til. I stedet indbetales der så mere til alderspensionen.

Hvis medlemmet tidligere har været medlem af Industriens Pension, kan der være mulighed for, at medlemmet kan fortsætte sin tidligere pensionsordning med invalidedækning.

Hvis medlemmet kommer fra en anden arbejdsmarkedspension, hvor der er en invalidedækning, kan der også være mulighed for, at medlemmet kan fortsætte bidragsbetalingen til den tidligere arbejdsmarkedspension.

## Optjent ret til arbejdsmarkedspension:

Efter Industriens Overenskomst skal der indbetales pensionsbidrag fra ansættelsens start, når medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension fra en tidligere ansættelse eller medarbejderen i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspension.

Det betyder altså, at hvis anciennitet er optjent én gang, er den optjent for altid.

## Ydelser i Industriens Pension:

De fleste medlemmer har ret til følgende ydelser:

Ydelser	Pensionsbidrag på mindst 7,2 %
Alderspensionering	Alderssum Livsvarig alderspension Børnepension Ratepension
Død	Dødsfaldssum på 300.000 kr. Børnepension Opsparingssikret alderssum Rateforsikring ved død
Invaliditet	Invalidesum på 100.000 kr. Invalidepension Børnepension Bidragsfritagelse
Kritisk sygdom	Engangssum på 50.000 kr.

## Industriens Pensions bestyrelse:

Bestyrelsen i Industriens Pensionsforsikring A/S har 12 medlemmer: Seks fra arbejdstagersiden og seks fra arbejdsgiversiden. Arbejdstagersiden har altid formandsposten, arbejdsgiversiden har altid næstformandsposten.

Formand er Børge Frederiksen, gruppeformand i 3F, Industrigruppen

Næstformand er Hans Skov Christensen, adm. direktør i Dansk Industri

Øvrige bestyrelsesmedlemmer (i alfabetisk rækkefølge):

Lars Andersen, direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Kim Graugaard, direktør i Dansk Industri

Lars Hansen, fællestillidsrepræsentant, Odense Stålskibsværft A/S

Thorkild E. Jensen, forbundsformand, Dansk Metal

Johannes Madsen-Mygdal, adm. direktør, Konvolutfabrikken DANMARK A/S

Birthe Noer, tillidsrepræsentant, MalacoLeaf A/S

Jens Due Olsen, Vice President og CFO, GN Store Nord as

Johan Schrøder

Bjarne Uldall, tillidsrepræsentant, Aarhus United A/S

Carl Chr. Ægidius, direktør

## Kontakt med medlemmerne

Industriens Pension har besluttet, at al kontakt med medlemmerne fremover skal varetages direkte af Industriens Pension. Industriens Pension har derfor opsagt aftalen med ATP Pension Service fra 2007, der hidtil har stået for en del af kontakten. Industriens Pension er derfor ved at udvikle et nyt it-system, som giver mulighed for hurtigt og fleksibelt at kunne reagere på nye ønsker fra medlemmerne.

Baggrunden for beslutningen er ikke utilfredshed med ATP Pension Service, som har gjort – og gør – et glimrende stykke arbejde, men en vurdering af udviklingen. Det var naturligt at ATP Pension Service bistod Industriens Pension i opbygningsfasen. Industriens Pension har nu nået sådan en størrelse, at det er naturligt selv at stå for hele serviceringen af medlemmerne og virksomhederne.

## CO-industris pensionsudvalg

Udvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst), bearbejde overenskomstmæssige informationer samt løbende tage stilling til og bearbejde forhandlingsoplæg over for Dansk Industri. Udvalget har endvidere til opgave at følge udviklingen i arbejdsmarkedspensionerne og ved overenskomst fornyelserne at bearbejde overenskomstmæssige krav.

Udvalget holder møde 4 gange om året.

### Udvalgets sammensætning:

Steffen Knudsen	HK-Privat
Hans Søby	Blik- og Rørarbejderforbundet
Stig Kj. Pedersen	Dansk El-Forbund
Lotte Knudsen	RBF
Carl Mahler	Dansk Metal
Peter Rimfort	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
Tove Møller Pedersen	3F – Industrigruppen
Kurt Bach Thomsen	Teknisk Landsforbund
Gösta Schlosser	Træ-Industri-Byg
Mogens Pedersen	Malerforbundet
Joan Alsing	Industriens Pension



## Kapitel 5

### Regionale industripolitiske udvalg

De regionale industripolitiske udvalg er CO-industri og Dansk Industris fælles stemme i den regionale erhvervs politik. Deres mål er at øge den regionale forståelse for industriens betydning og sikre gode rammevilkår for industrien i Danmark med fokus på fremtiden.

De regionale industripolitiske udvalg blev etableret i hvert amt i henhold til ”Protokollat om Industripolitisk Udvalg” af 22. januar 2000. I OK2004 blev aftalen bekræftet, og under indtryk af den forestående strukturreform blev det indføjet i aftalen, at organisationerne kunne tilpasse den fremtidige regionale udvalgsstruktur til den nye kommunale struktur. I forlængelse heraf er det på baggrund af de lokale drøftelser besluttet, at der med virkning fra den 1. maj 2006 etableres 13 regionale industripolitiske udvalg (se nedenstående oversigt).

Hvert udvalg består som hovedregel af seks medlemmer. Af disse udpeger CO-industri og Dansk Industri hver tre medlemmer. Antallet af medlemmer fra hver part kan overstige tre, såfremt RIPU’erne etableres i større geografiske områder, hvilket er tilfældet i RIPU Nordjylland, RIPU Østjylland samt RIPU Hovedstaden. Den sekretariatsmæssige bistand til udvalgene ydes af henholdsvis CO-industri og DI.

De industripolitiske udvalg har som beskrevet til formål at øge den regionale forståelse for industriens betydning og forbedre vilkårene for industriproduktionen i Danmark.

Dette sker gennem kontakt til politikere, myndigheder og medier i regionen, hvor medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg arbejder for at fremme industriens synspunkter.

Med lov 47 om Erhvervsfremme af 16. juni 2005 etableredes Danmarks Vækstråd samt (minimum) et regionalt vækstforum i hver af de fem regioner i Danmark, der fulgte af strukturreformen. Også kontakten til de regionale vækstråd bliver centralt for de regionale industripolitiske udvalgs arbejde i de kommende år.

De regionale industripolitiske udvalg gennemfører ud fra målsætningen om at øge forståelsen for industriens betydning og forbedre vilkårene for denne en række forskellige aktiviteter. Der er forskel på, hvor mange og hvilke emner det enkelte udvalg beskæftiger sig med, men fælles for udvalgene er, at man i indeværende periode har beskæftiget sig med følgende temaer:

Strukturreformen og den fremtidige indretning af den kommunale og regionale struktur, herunder ikke mindst de mulige konsekvenser for den fremtidige infra- og erhvervsstruktur af en ændret kommunal struktur.

## **Regional infrastruktur og pendling**

Fra RIPU's side har fokus været at sikre, at den kommunale struktur afspejler de eksisterende sammenhænge, når det gælder erhvervsstruktur, uddannelser, arbejdsmarkeder/pendlingsområder og den øvrige infrastruktur.

## **Uddannelse, rekruttering af arbejdskraft/skolevejledning**

Der har i de fleste af udvalgene været afholdt konferencer for skolevejledere/UU-centre. Denne aktivitet har stor betydning i forhold til at synliggøre og orientere om de mange beskæftigelsesmuligheder, der også i fremtiden eksisterer inden for industrien, således at vejlederne på kvalificeret vis kan anvende den viden i vejledningen af de unge. Der er i relation til dette arbejde udarbejdet et fælles materiale fra CO samt DI, der også indeholder et internetbaseret program: "Min Plan", der kan anvendes af såvel vejledere som de unge uddannelsessøgende.

Også mulighederne for at fremme rekruttering af højtuddannet arbejdskraft til områder uden for de større byer har været analyseret og behandlet i adskillige RIPU'er. I forlængelse af dette står spørgsmålet om samarbejde med de regionale uddannelsesinstitutioner centralt.

## **Kommunal- og regionsvalg**

Fælles for udvalgene har også været arbejdet med at påvirke kandidaterne op til kommunalvalget i november 2005, hvor der blev udarbejdet et fælles erhvervspolitisk oplæg fra CO og DI.

Af andre emner, der behandles i de regionale industripolitiske udvalg kan nævnes, konferencer om erhvervspolitiske temaer, integration, trafik samt globalisering og outsourcing. I relation til disse temaer har der været afholdt mødeaktiviteter og CO og DI konferencer med de lokale og regionale politikere samt folketingspolitikere. Endelig har nogle industripolitiske udvalg kontakt med institutioner med hvem der er interessesammenfald.

## **Aktiviteten fremmer forståelsen for industriens vilkår og udvikling**

Dermed har udvalgene været med til at øge den regionale forståelse for, at større industriproduktion og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen. Udvalgene har arbejdet for at fremme industriens konkurrenceevne, at øge beskæftigelsesmulighederne regionalt og været med til at sikre, at en aktiv regional arbejdsmarkedspolitik giver kvalificerede medarbejdere til industrien. Udvalgene har været med til at sikre en god og bred kontakt mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner og dermed forbedret industriens adgang til fornøden opkvalificering af medarbejdere og medvirket til øget søgning til uddannelser for industriens arbejdskraft.

Medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg er (1. maj 2006):

---

<b>Nordjylland:</b>	Kurt T. Nielsen	DM
	Eddie Christensen	3F
	Jørgen B. Vestergård	HK
	Benny Falk	TL
	Jens Kristian Andersen	DEF

---

<b>Østjylland:</b>	Finn Frandsen	DM
	John Hansen	3F
	Andy Dalum	HK
	Knud Egon Poulsen	DEF
	Vacant	TL

---

<b>Horsens:</b>	Hans A. Sørensen	3F
	Bjarne Sørensen	DM
	Vacant	HK

---

<b>Midt-Vest:</b>	Erik Damborg	DM
	Paw Jensen	3F
	Per Ørberg	DEF

---

<b>Trekantområdet:</b>	Hans P. Jørgensen	DM
	John Johansen	3F
	Lone Thomhav	HK

---

<b>Sydvestjylland:</b>	John Schmidt	3F
	Bent Friis	DM
	Peter Thomsen	DEF

---

<b>Vestsjælland:</b>	Henning Nielsen	DM
	Flemming Lassen	3F
	Jørgen Viggo Jensen	TL

---

<b>Sønderjylland:</b>	Ole Lynnerup	DM
	Kim Brandt	3F
	Vacant	TIB

---

<b>Fyn:</b>	Keld Westring	DM
	Poul E. Jensen	3F
	Lone Engberg Thomsen	TL

---

<b>Storstrøm:</b>	Benny Pedersen	DM
	Jørgen Nielsen	3F
	Peer Mikkelsen	TL

---

<b>Roskilde-Køge:</b>	Allan Thomsen	3F
	Ebbe Hansen	DM
	Lene Andersen	HK

---

<b>Hovedstaden:</b>	Bjarne Jensen	DM
	Jim Staal	3F
	Poul Vinholt	HK
	Kirsten Andersen	TL
	Lars Jensen	DEF

---

<b>Bornholm:</b>	Jens Chr. Skovgaard	3F
	Klaus Holm	DM
	Linda Jensen	HK

---







## Kapitel 6

### Den økonomiske udvikling

#### Udviklingen i dansk økonomi

I starten af beretningsperioden var Danmark ramt af en lavkonjunktur. Ledigheden i Danmark var oppe på næsten 7 pct. før det vendte. I begyndelsen af 2006 var ledighedsprocenten nede på 5 procent. En lav rente, stigende boligpriser og en skatteletelse fra regeringen var alt sammen med til at sætte gang i dansk økonomi.

Udover en stærk indenlandsk efterspørgsel, som har trukket hovedparten af fremgangen i dansk økonomi, har eksporten også været stigende. Selv om der har været svingninger, er der tale om en opadgående tendens også for industriens vedkommende.

Dette har også medført, at den danske betalingsbalance over for udlandet hele tiden har vist overskud. Dansk konkurrenceevne har således været stærk, selvom vores stærkeste handelspartner, Tyskland, har haft en høj ledighed og lav indenlandsk efterspørgsel.

Samlet set har beskæftigelsen også været stigende i beretningsperioden. Industribeskæftigelsen har dog været kraftigt faldende. I tredje kvartal 2003 var industribeskæftigelsen på ca. 378.000 personer og i fjerde kvartal 2005 var den ca. 351.000 personer.

Der er ingen tvivl om, at industribeskæftigelsen er presset pga. de bedre muligheder for at flytte produktion til lavtlønslande i Østeuropa og Asien. Der er dog også sket en statistisk forskydning, da mange virksomheder i højere grad outsourcer serviceopgaver, som før var placeret internt i industrivirksomheden, til en serviceunderleverandør. Dermed falder industribeskæftigelsen, mens beskæftigelsen inden for service stiger.

## Vækst - også internationalt

Som det ses af tabel 1 var realvæksten i det danske bruttonationalprodukt lav i 2003, men stigende i de efterfølgende år.

**Tabel 1** Udviklingen i BNP i udvalgte lande

Realvækst, pct.	2003	2004	2005
Danmark	0,8	2	2,8
Norge	0,7	3,5	3,7
Sverige	1,5	3,6	2,5
Finland	2,4	3,6	1,9
Tyskland	-0,2	1,6	0,8
Storbritannien	2,5	3,2	1,6
Frankrig	0,8	2,3	1,5
Italien	0,3	1,2	0,2
Holland	-0,1	1,7	0,5
USA	2,7	4,2	3,5
Japan	1,4	2,7	2,5
EU25	1,2	2,4	1,5
Euroområdet	0,7	2,1	1,3

*Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2005*

Sammenlignet med resten af EU25 var væksten også lavere sammenlignet med disse lande i de to første år, men i 2005 ses et kraftigt opsving i Danmark, hvorimod gennemsnittet for Europa har faldende vækst.

I hele perioden har USA haft en pæn vækst især trukket fremad af et højt privatforbrug samt en ekspansiv finanspolitik gennemført af Bush-regeringen.

Langt værre har udviklingen været i Tyskland, som er Danmarks vigtigste handelspartner. Der var negativ realvækst i 2003 og kun en svag vækst i 2004 og 2005. Den lave vækst i Tyskland har medført stærkt stigende ledighed. Årsagen til den svage udvikling skal findes i et meget lavt privat forbrug, hvorimod tysk eksport har klarer sig ganske godt. Det vurderes, at det er den svage tillid til fremtiden, som har gjort, at tyskerne ikke sætter gang i forbruget. Derimod er deres opsparing steget, hvilket indikerer, at såfremt forventningerne til fremtiden ændrer sig blandt forbrugerne vil et kraftigt opsving være muligt i Tyskland. Et opsving i Tyskland vil have en stærk positiv indvirkning på dansk eksport - herunder dansk industri.

Samlet set har den internationale økonomi været påvirket af en stigende oliepris. I midten af 2003 var olieprisen på under 30 dollars til i starten af 2006 at være over 60 dollars, dvs. en fordobling. Der er ingen tvivl om, at den høje oliepris har sænket væksten i den internationale økonomi, men alligevel er det bemærkelsesværdigt,

at indvirkningerne på væksten ikke har været kraftigere. Det tyder på, at verdens økonomi er blevet mindre følsom for udsving i olieprisen set i et historisk perspektiv. Det vurderes dog, at en fortsat stigende oliepris vil have stor negativ påvirkning af den internationale økonomi. I de internationale vurderinger af udviklingen af olieprisen forventes det dog, at denne vil falde i de kommende år.

Også renten har været i fokus i den internationale økonomi over de seneste år. Renten har været lav, hvilket også har hjulpet det danske opsving på vej. USA har af frygt for en overophedning af økonomien hævet renten adskillige gange, det samme er sket i Europa, hvor der i begyndende af 2006 var begynde frygt for stigende inflation.

Den Europæiske Centralbank har et snævert mål om lav inflation og skal dermed ikke tage hensyn til udviklingen i beskæftigelsen. Et begyndende opsving i Europa i starten af 2006 kan derfor gå galt, såfremt Centralbanken er for aggressiv i sin rentepolitik.

### Udviklingen i ledigheden

Af nedenstående tabel ses, at den gennemsnitlige ledighed i Danmark lå på sit højeste i 2004, hvor der var ca. 175.000 ledige. Allerede i 2005 er ledigheden dog reduceret til ca. 156.000.

Ses specifikt på de tre store medarbejdergrupper i CO-industri er ledighedsfaldet indtruffet lidt tidligere end for gennemsnit, nemlig allerede i 2004.

**Tabel 2 Arbejdsløsheden 2003-2005**

	2003	2004	2005
Total gns. ledighed	169.270	174.955	155.774
Mænd	82.461	83.747	72.055
Kvinder	86.809	91.208	83.719
Metal	6.680	6.519	5.143
HK	22.144	21.919	19.061
3F	34.141	33.154	28.806
Ledighed i procent	6,1	6,3	5,7

*Kilde: Statistikbanken*

### Betalingsbalancen

I 1980'erne var der stor fokus på betalingsbalancen, og der blev gjort en stor indsats for at vende underskud til overskud. I disse år er der pæne overskud på betalingsbalancen og udviklingen fra 2003-2005 har også været pæn. Det skyldes ikke mindst en stærk eksport, så selv om Danmark har oplevet et begyndende opsving i en del af 2004 og 2005 har dette ikke betydet, at væksten i importen har reduceret overskuddet.

---

**Tabel 3 Betalingsbalance og gæld til udlandet 2003-2005**

mia. kr.	2003	2004	2005
Betalingsbalancens løbende poster i alt	46,1	35,8	49,3
Nettogæld til udlandet (ultimo året)	178,0	125,0	61,7
Nettogæld til udlandet i procent af BNP	12,7	8,6	4,0

*Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2005*

---

Af tabellen ses også, at nettogælden til udlandet i perioden er reduceret voldsomt, og må forventes at være væk inden for de kommende år. Det vil være ensbetydende med, at Danmark således har penge til gode i udlandet.

### Industriens udvikling

Udviklingen i industrien følger udviklingen i dansk vækst. Som det ses af nedenstående tabel var der i 2004 en meget moderat udvikling eller et direkte fald i omsætningen i de fleste industribrancher. Lav vækst i Danmark, men også en svag udvikling i eksporten til Tyskland smitter af på industribrancherne. I 2005 stiger omsætningen dog.

---

**Tabel 4 Industriens omsætning i løbende priser**

Sæsonkorrigeret, mia. kr	2003	2004	2005
Tekstil- og læderindustri	11,0	10,4	9,9
Træindustri	12,0	12,7	13,6
Papir og grafisk industri	36,5	36,9	37,3
Kemisk industri	59,2	57,2	60,8
Gummi- og plastindustri	20,5	20,7	21,9
Sten-, ler- og glasindustri	16,7	17,8	18,9
Fremst. og forarbejdning af metal	41,4	41,8	44,6
Maskinindustri	61,5	63,1	66,0
Elektronikindustri	59,0	55,4	66,8
Transportmiddelindustri	16,7	16,5	19,1
Møbelindustri og anden industri	27,8	29,0	29,6

*Kilde: Statistikbanken*

---

Det var henholdsvis elektronik- og transportmiddelindustrien, der over de tre år havde den største vækst i omsætningen med mellem 13-14 procent.

Desværre kan udviklingen i industriens omsætning ikke direkte overføres til opgørelserne for virksomhedernes indtjening, da disse først opgøres med adskillige års forsinkelser. Således har Danmarks Statistik kun en opgørelse for perioden 2001-2003.

Af nedenstående tabel ses, at industriens indtjening har været faldende i perioden 2001-2003.

**Tabel 5 Industriens indtjening og investeringer 2001-2003**

	2001	2002	2003
Industriens indtjening (overskud før skat), mia. kr.	38,9	35,4	33,2
Industriens investeringer, mia. kr.	29,9	31,9	27,4
Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)	11	11	12
Gennemsnitlig obligationsrente, samtlige serier (pct. p.a.)	5,7	5,3	4,3

*Kilde: Statistikbanken, REGN3*

Investeringerne har samlet over perioden 2001-2003 været faldende, hvilket sandsynligvis hænger sammen med, at udsigterne på det tidspunkt ikke har været tilstrækkelig positive, da konjunkturerne også internationalt var negative.

Egenkapitalens forrentning er dog steget med et procentpoint i 2003, og dermed er det lykkedes på trods af faldende indtjening at lave en god forrentning af pengene. Forrentningen skal sammenlignes med, at investorerne alternativt kunne have investeret i andet fx obligationer, hvor den gennemsnitlige obligationsrente 2003 er 4,3 procent. Der er altså tale om en flot forrentning.

### Lønudviklingen

De seneste opgørelser af DA's lønstatistik fordelt på brancher dækker perioden 2002-2004.

**Tabel 6 Udviklingen i fortjenesten ekskl. genetillæg 2002-2004**

	2002	2003	2004
Tekstil- og beklædningsindustri	5,5	3,7	2,2
Træ- og papirindustri	3,6	3,6	1,7
Grafisk industri	3,3	3,3	2,3
Kemi-, gummi- og plastindustri	5,1	5,7	3,8
Jern- og metalindustri	4,3	3,5	2,8
Maskin- og elektronikindustri	4,9	5,2	2,6
Transportmiddelindustri	6,4	2,8	3
Fremstillingsvirksomhed	4,9	4,2	2,9

*Kilde: DA Lønstatistik*

Af tabel 6 ses fortjenesten eksklusive genetillæg for lønmodtagere i forskellige industrier. Der er en pæn udvikling i 2002 og 2003, men i 2004 ses et dyk i lønstigningstakten for næsten alle de udvalgte brancher.

Opgjort efter arbejdsomkostningerne pr. time fordelt på brancher ses, at de højeste arbejdsomkostninger findes i den grafiske industri med ca. 265 kr. i timen i 2004, mens de laveste findes inden for tekstil- og beklædningsindustrien med ca. 210 kr. i timen.

---

**Tabel 7 Arbejdsomkostninger pr. time i udvalgte brancher 2002-2004**

	Kr./time		
	2002	2003	2004
Tekstil- og beklædningsindustri	192,87	200,78	210,18
Træ- og papirindustri	200,63	208,49	216,19
Grafisk industri	249,04	255,32	264,62
Kemi-, gummi- og plastindustri	226,28	234,75	244,90
Jern- og metalindustri	200,64	207,83	214,66
Maskin- og elektronikindustri	213,27	223,62	225,64
Transportmiddelindustri	216,29	222,84	226,40
Fremstillingsvirksomhed	213,04	221,83	231,25

*Kilde: DA Lønstatistik*

---

For at få et indblik i den seneste udvikling ses tabel 8, der viser forskellige medarbejdergruppers udvikling i fortjenesten fra 2003 til 2005. Disse medarbejdergrupper dækker blandt andre CO-industris medlemsforbund.

---

**Tabel 8 Udviklingen i udvalgte grupperes fortjeneste 2003-2005**

	2003	2004	2005
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	3,7	2,6	2,6
Kontorarbejde	4,2	2,5	3,0
Håndværkspræget arbejde	2,2	2,8	3,4
Proces- og maskinoperatørarbejde	4,2	2,4	2,7

*Kilde: DA Konjunkturstatistik*

---

Her ses for de fleste grupper den største stigning i 2003, mens der de øvrige år er en mere moderat udvikling i lønnen.



## Skibsværfterne

Udviklingen i den internationale skibsbygningssektor har været særdeles positiv i beretningsperioden 2003 - 06, hvilket kan ses på en rekordstor ordreindgang på knap 50 mill. cgt. i 2004 mod knap 45 mill. i 2003. For 2005 har niveauet for ordreindgangen været lidt lavere end i det foregående år, hvilket skyldes en afmatning i ordreindgangen i sidste halvår af 2005 på grund af faldende fragtrater. Det har fået rederierne til at tøve med at afgive nye ordrer.

Den positive udvikling i ordreindgangen til værfterne skyldes særdeles gode fragtrater med en stærk stigende indtjening i rederierne til følge. Det har specielt været den økonomiske vækst i Kina, der har været den drivende kraft bag de stærkt stigende fragtrater i beretningsperioden, idet udviklingen i Kina har skabt en stærk stigende import og eksport, hvilket har medført en stærk stigende efterspørgsel efter søfragt.

Den stærke efterspørgsel efter nye skibe har dannet grundlag for en betragtelig stigning i priserne på nybygninger på ca. 65 pct. siden udgangen af 2002, hvor priserne var ca. 28 pct. lavere end ved starten af 1995. I forhold til priserne på nybygninger i starten af 1995 var priserne ved udgangen af 2005 ca. 20 pct. højere.

I 2004 satte de koreanske værfter sig på 33 pct. af alle nye ordrer, mens de japanske værfter modtog 30 pct. De europæiske værfter modtog kun godt 11 pct. af de nye ordrer i 2004, mens de kinesiske værfter tog godt 14 pct.

Der er siden 1990 sket en markant udvikling i strukturen i den internationale skibsbygningssektor. I 1990 modtog de japanske værfter over 41 pct. af de samlede nye ordrer, mens de koreanske kun modtog knap 14 pct. Samme år modtog de europæiske værfter godt 21 pct. af de nye ordrer, mens de kinesiske værfter modtog 2,6 pct.

### Sydkorea størst

Sydkorea passerede Japan som verdens største skibsbygger i 2000, hvor Japan blev henvist til en andenplads, mens de europæiske værfter blev passeret af Sydkorea i 1997.

Kina, der især er kommet stærkt siden 1995, har det erklærede mål at være verdens største skibsbygger i 2015. Samtidig har udviklingen gennem de senere år på det internationale skibsbygningmarked fået Vietnam, Indien og Brasilien til at melde sig med kraftige investeringer i skibsværftskapacitet.

Der blev i 2004 afleveret 25,6 mill. cgt. nye skibe fra værfterne mod 22,4 mill. cgt. det foregående år. I 2005 kan det forventes, at afleveringerne vil ligge på samme niveau som rekordniveauet i 2004. I kriseåret 1988 blev der afleveret 8,4 mill. cgt.

I 2004 stod de koreanske værfter for 32,5 pct. af samtlige afleveringer af nye skibe,

mens de japanske værfter stod for godt 31 pct. De europæiske værfter stod for godt 13 pct., mens de kinesiske leverede godt 12 pct. af de nye skibe det pågældende år.

Hvis der ses på værdien af skibsværftsproduktionen kan det konstateres, at de europæiske værfters produktionsværdi var på ca. 10,5 mia. euro i 2004 mod de koreanske og japanske værfters på ca. 9,5 mia. euro, mens produktionsværdien for de kinesiske værfter var på ca. 5 mia. euro. Den høje produktionsværdi hos de europæiske værfter skyldes primært, at de stort set er enerådende inden for bygningen af krydstogtskibe.

Den samlede ordrebeholdning ved udgangen af juni måned 2005 var på knap 100 mill. cgt. mod godt 70 mill. cgt. ved udgangen af 2003. Korea havde med knap 38 pct. af den samlede ordrebeholdning ved udgangen af juni måned 2005 den største ordrebeholdning, mens Japan havde 25½ pct. De europæiske værfter havde 11½ pct. af den samlede ordrebeholdning, mens Kina havde 14½ pct.

Det må således konstateres, at den internationale skibsbygning i stigende omfang domineres af asiatiske værfter, mens de europæiske værfter fortsætter med at tabe markedsandele. I 1990 var de europæiske værfters andel af den samlede ordrebeholdning på knap 29 pct. mod Kinas på 3 pct., mens Japan sad på 29 pct. og Korea på knap 13 pct.

### **Kina investerer**

Denne udvikling må forventes at fortsætte, idet Kina investerer kraftigt i en udvidelse af deres værftskapacitet, samtidig med at Vietnam, Indien og Brasilien også har meldt sig på markedet.

De europæiske værfter har ellers i beretningsperioden haft en fuld udnyttelse af kapaciteten, hvilket skyldes det høje kontraheringsniveau, der har ført til manglende kapacitet på de asiatiske værfter, samtidig med at der er kommet gang i kontraheringen af krydstogtskibe igen.

Den høje afleveringsaktivitet fra værfterne har skabt et stigende udbud af skibstonnage i forhold til efterspørgselen, hvilket har fået fragtraterne til at udvise en vigen- de tendens. Dette gør sig især gældende inden for containertrafikken, hvor ekspansionen af skibstonnage har været stærkest.

Afmatningen i fragtraterne har i slutningen af 2005 og begyndelsen af 2006 medført et fald i ordreaktiviteten ved værfterne. Rederierne trækker vejret og ser tiden an.

Det er således et spørgsmål, om den høje kapacitetsudnyttelse i den internationale værftsindustri kan fastholdes i de kommende år, såfremt ordreindgangen begynder at falde, samtidig med at værftskapaciteten internationalt udbygges i især Kina, men også i Indien, Vietnam og Brasilien.

De seneste prognoser fra den europæiske skibsværftsorganisation CESA forventer, at den internationale værftskapacitet vil stige fra i dag ca. 26 mill. cgt. til godt 31 mill. cgt. i 2011. Hvis denne udbygning af værftskapaciteten falder sammen med en stagnerende produktion på ca. 25 mill. cgt., som CESA forventer, vil der i løbet af de næste 5 år skabes en overkapacitet på 20 - 25 pct. i den internationale værftsindustri. En sådan udvikling vil medføre en kraftigt skærpet konkurrence om ordrerne mellem værfterne, hvilket vil blive en gigantisk udfordring for de europæiske værfter. Kina har meldt ud, at de i 2015 vil være verdens største skibsbygger foran Korea og Japan, og de kinesiske værfter vil få den nødvendige støtte fra staten til at opnå målet, idet staten ejer de fleste kinesiske værfter.

### **Forlængelse af den midlertidige driftsstøtte**

EU's Ministerråd besluttede på dets møde den 11. marts 2004 at forlænge den midlertidige driftsstøtte til bygning af containerskibe, produkt- og kemikalie-tankskibe samt LNG-gastankskibe med et år, således at EU-landene indtil 31. marts 2005 kunne yde støtte på op til 6 pct. til bygning af ovennævnte skibstyper. Skibe kontraheret under ordningen skal leveres senest 31. marts 2008.

Danmark, Finland, Sverige og Holland stemte imod ordningen, men udgjorde ikke et blokerende mindretal.

### **WTO-sagen mellem EU og Sydkorea**

Det lykkedes ikke trods mange forhandlinger at opnå en aftale med Sydkorea om fair prissætning på skibe, og Kommissionen besluttede derfor den 21. oktober 2002 at åbne en klage ved WTO over Sydkoreas anvendelse af ulovlige subsidier til deres skibsværftsindustri, hvilket skadede den europæiske værftsindustri.

Efter mere end 2 års ventetid - den 7. marts 2005 - kom endelig afgørelsen om EU's anklage mod Sydkorea for at have anvendt og anvende ulovlig statssubsidiering af den koreanske værftsindustri i forbindelse med restruktureringen efter den økonomiske kollaps i 90'erne i Sydkorea. WTO's afgørelse gav EU ret og pålagde den sydkoreanske regering inden for 90 dage at afskaffe de individuelle garantier på forsudsbetalinger fra rederne og forhåndslån.

Men EU fik ikke ret i, at Sydkorea havde anvendt ulovlige subsidier i forbindelse med restruktureringen af den sydkoreanske værftsindustri. WTO konstaterer, at EU ikke har løftet bevisbyrden i denne sag. Sydkorea havde indklaget EU for, at indførelse af den midlertidige defensive støtteordning var ulovlig iht. WTO's regler, men her tabte Sydkorea.

### **LeaderShip 2015**

De europæiske værfters organisation - CESA - udarbejdede en "road map" over mulighederne for en styrkelse af den europæiske værftsindustris konkurrenceevne og fremtid. Rapporten blev afleveret til Europa-Kommissionen med opfordring til at

igangsætte et udvalgsarbejde. Europa-Kommissionen besluttede at nedsætte en High Level Advisory Group under ledelse af kommissær for industri og informationssamfundet Erkki Liikanen med det formål at koordinere det nødvendige arbejde.

High Level Advisory Group kom til at bestå af ledende personligheder inden for området, fra individuelle selskaber, industrisammenslutninger og fagforeninger, syv kommissærer med ansvar som relaterede sig til skibsbygning og to medlemmer af Europa-Parlamentet. Fra fagbevægelsens side deltog generalsekretær Reinhard Kuhlmann, EMF.

Den overordnede gruppe nedsatte otte undergrupper, der hver især arbejdede med forskellige områder af vigtighed for skibsværftsindustrien.

Der var tale om følgende områder:

- Etablere en lige og fair konkurrence inden for den globale skibsbygning.
- Forbedre forskning, udvikling og innovationsinvesteringerne i den europæiske skibsbygningsindustri.
- Udvikle avancerede finansierings- og garantiordninger.
- Promovere sikre og mere miljøvenlige skibe.
- En europæisk tilgang til militær skibsbygningsbehov.
- Beskyttelse af den europæiske skibsbygningsindustris intellektuelle ejendomsrettigheder.
- Sikre adgang til en uddannet arbejdsstyrke.
- Opbygge en habil industristruktur.

Arbejdet i arbejdsgrupperne skulle danne konkret udgangspunkt for politiske tiltag i løbet af 2004, der kunne forbedre forholdene inden for forskning og udvikling, finansiering, konsolidering af branchen samt sikring af den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Siden offentliggørelsen af LeaderShip 2015 i efteråret 2003 er der blevet arbejdet med flere af de forslag, der blev fremsat i programmet. EU-Kommissionen arbejder for nærværende på en revision af programmet, der forventes at være færdig i slutningen af 2005 eller begyndelsen af 2006.

### **Social dialog**

Det blev i 2003 besluttet at starte en social dialog på skibsbygningsområdet i EU, og der blev i efteråret 2003 nedsat en Social Dialogue Committee med deltagelse af

repræsentanter fra EMF og CESA med det formål at drøfte problemstillinger af fælles interesse inden for den europæiske skibsværftssektor.

I forbindelse med opstarten af den sociale dialog inden for skibsbygningsområdet blev det besluttet at gennemføre en kortlægning af skibsværftsindustrien inden for EU og kandidatlandene. Undersøgelsen blev foretaget på grundlag af en spørgeskemaundersøgelse til værfterne og tillidsrepræsentanterne på værfterne. Kortlægningen blev foretaget af Bremen Universitet og lå færdig ved slutningen af 2005.

Det blev endvidere besluttet at koncentrere sig om 3 emner - skibsværftssektoren image, kompetence og uddannelse og udvikling af værktøj til at dæmpe de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af konjunkturudsvingene inden for branchen. Den sociale komité nedsatte en arbejdsgruppe på hvert område til at udarbejde forslag til tiltag på de enkelte områder.

Arbejdet har foreløbigt resulteret i afholdelse af en fælles europæisk skibsværftsuge og uddannelseskonference i Trieste.

### **Den maritime sektor**

EU-Kommissionen har taget initiativ til at starte formuleringen af en samlet politik for den maritime sektor i EU under overskriften "Towards a future Maritime Policy for the Union: A European vision for the oceans and seas".

Kommissionen har nedsat en Maritime Policy Task Force bestående af 7 kommissærer. Denne task force skal styre arbejdet med udarbejdelse af en maritim grønbog, der skal være færdig i 1. halvdel af 2006.

### **OECD**

Efter konstateringen af, at OECD-aftalen af 1994 på skibsværftsområdet ikke kunne ratificeres af alle lande, begyndte man i efteråret 2001 i WP 6 at drøfte mulighederne for en ny international aftale vedrørende konkurrence og kapacitet på skibsbygningsmarkedet.

En ny international aftale skal også omfatte Kina, der er ved at blive en stor skibsbygningsnation, men ikke USA, idet det ikke forventes, at amerikanerne har skiftet holdning vedrørende Jones Act og Title XI-garantier.

Der har siden været gennemført flere forhandlinger uden de store fremskridt, idet Sydkorea ikke vil være med til at diskutere fair priser og kapacitet, og Kina kræver at blive behandlet som et udviklingsland.

I efteråret 2005 blev det besluttet at sætte forhandlingerne på standby, idet der ikke kunne opnås enighed om en aftale for nærværende, idet EU bl. a. krævede, at en

aftale også skulle omfatte kapacitet og fair prissætning, hvilket Japan og især Korea ikke ville være med til.

### **EMF's arbejdsgruppe vedrørende skibsbygning**

CO-industri har deltaget aktivt i EMF's arbejdsgruppe vedrørende skibsværftsindustrien i beretningsperioden. Arbejdsgruppen har i beretningsperioden arbejdet med at få etableret en social dialog med CESA på skibsværftsområdet. I efteråret 2003 fik man Kommissionens godkendelse, og en social dialoggruppe mellem CESA og EMF blev nedsat.

Arbejdet i den sociale dialogkomité har været ret intens i beretningsperioden og har bl. a. resulteret i offentliggørelse af en stor undersøgelse og kortlægning af den europæiske skibsværftssektor, samtidig med at der er afholdt en konference i Trieste i Italien vedrørende kvalifikationer og uddannelse.

Der er også blevet arrangeret en europæisk skibsværftsuge i uge 13 i marts 2006 med aktiviteter på nationalt plan i alle medlemslandene, og der blev afholdt en konference den 22. marts 2006 i Bruxelles med deltagelse af flere repræsentanter fra EU-Kommissionen.

Skibsværftsgruppen har endvidere i perioden arbejdet med at revidere EMF's politiske platform på skibsværftsområdet. Dette arbejde blev afsluttet på gruppens møde i Berlin i midten af april 2004, således at det kunne forelægges EMF's forretningsudvalg til godkendelse i maj 2004.

På gruppens møder har der også været drøftelser omkring den europæiske skibsværftsindustri's fremtid og konkurrenceforhold over for Fjernøsten, og i den forbindelse hele problemstillingen omkring WTO-sagen mod Korea og den midlertidige defensive støtteordning.

EMF's skibsværftsgruppe har i beretningsperioden afholdt tre møder i henholdsvis Berlin, Lissabon og Turku.

### **IMF's arbejdsgruppe vedrørende skibsbygning**

CO-industri har i beretningsperioden deltaget i arbejdet i IMF's skibsværftsgruppe, hvor mødeaktiviteten i perioden ikke har været særligt høj, idet problemerne mellem EU og Sydkorea i begyndelsen af beretningsperioden gjorde det svært at få etableret møder på internationalt niveau på skibsværftsområdet.

Der har i 2004 været afholdt et enkelt møde på skibsværftsområdet i IMF i Hamburg, hvor det blev besluttet at nedsætte en lille aktionsgruppe med repræsentanter fra Europa, USA, Japan og Korea. Gruppen har afholdt sit første møde i efteråret 2005, hvor man drøftede situationen inden for den internationale skibsbygningssektor.

På mødet i Hamburg var der endvidere enighed om, at IMF skulle fortsætte sin ind-

sats på ophugningsområdet for derigennem at kunne opnå bedre arbejdsmiljøvilkår for de ansatte, samtidig med at der også bliver foretaget forbedringer af det ydre miljø på ophugningspladserne.

### **Den danske værftssektor**

For de danske værfters vedkommende kan det konstateres, at beretningsperioden 2003 - 06 har været en relativ positiv periode med en positiv udvikling i beskæftigelsen.

Den samlede beskæftigelse inden for nybygning på de danske værfter faldt til 2.590 ansatte pr 1. januar 2004 mod 2.818 ansatte pr 1. januar 2003. Der skete igennem 2004 en kraftig stigning i beskæftigelsen inden for nybygning, således at der pr 1. januar 2005 var beskæftiget 3.390 ansatte med nybygning på de danske værfter. Der er i løbet af 2005 sket en yderligere stigning i beskæftigelsen på de danske værfter.

Med hensyn til reparationssektoren kan der konstateres en fortsat hård konkurrence med de øvrige værfter omkring Østersøen, men det er dog lykkedes at holde beskæftigelsen rimeligt stabilt på 450 - 500 ansatte på de danske reparationsværfter i beretningsperioden 2003 - 06. Den tidligere tendens til et stigende brug af underleverandører på reparationsværfterne er fortsat i perioden.

I forbindelse med forsvarsforliget 2000-04 er der ved danske værfter blevet kontraheret 2 stk. støtteskibe – der er leveret fra Lindø, 6 stk. MK I fartøjer, 6 stk. MK II fartøjer, 2 stk. inspektionsskibe og hjemneværnsfartøjer, mens der i forbindelse med forsvarsforliget for 2005-09 er besluttet at anskaffe 3 patruljeskibe til Søværnet og 5 kuttere til Hjemneværnet, mens det blev besluttet, at ubådene skulle udgå af det danske søværn.

### **Skibsværftspolitikken**

Den generelle drøftelse af skibsværftspolitikken i Danmark foregår i Økonomi- og Erhvervsministeriets kontaktudvalg vedrørende skibsværftsindustrien, hvor forbundsformand Thorkild E. Jensen, (DM), organisationssekretær Arne Sørensen (CO) og seniorkonsulent Dines Schmidt Nielsen (DM) er medlemmer. I de senere år har møderne i kontaktudvalget kun omfattet Danske Maritime, CO-industri og ministeriet.

I forbindelse med EU-Kommissionens og Ministerrådets beslutning i foråret 2004 om at forlænge den midlertidige driftsstøtte til EU's værftsindustri med ét år frem til ordrer modtaget inden 31. marts 2005 til levering inden udgangen af marts 2008 blev der afholdt møde i kontaktudvalget med ministeren.

Den danske regering havde stemt imod Kommissionens forslag, bl. a. på opfordring fra Danske Maritime og CO-industri, idet vi mener, at statsstøtte ikke er fremtiden i værftsindustrien eller i nogen anden industri. Men Danske Maritime og CO-industri

har præciseret over for regeringen, at dansk værftsindustri måtte have samme konkurrencebetingelser som værfterne i de øvrige EU-lande.

Erhvervsministeren påpegede, at med vedtagelsen af den oprindelige midlertidige driftsstøtte var forligspartierne enige om, at det var sidste gang, at man bevilgede driftsstøtte til værftsindustrien, og for øvrigt var der ikke afsat penge på Finansloven til dette formål.

Resultatet af de langvarige forhandlinger blev, at driftsstøtten blev forlænget med ét år. Finansieringen blev klaret gennem en privatisering af Danmarks Skibskreditfond, hvorved staten fik frigivet 1,6 mia. kr., hvoraf 460 mill. kr. blev afsat til finansiering af forlængelsen af driftsstøtten.

### **Omdannelsen af Skibskreditfonden**

Danmarks Skibskreditfond blev omdannet til et almindeligt finansieringsinstitut i form af et A/S, hvori den gamle fonds formue indkapsles som en erhvervsdrivende fond.

Der blev udbetalt 810 mill. kr., der øremærkes til fondens opløsningsformål, altså til gavn for den maritime sektor. Det er fra dette beløb midlerne til finansiering af forlængelsen af driftsstøtten er taget.

Der vil endvidere blive mulighed for løbende udbetalinger fra den erhvervsdrivende fond til fremme af dansk skibsfart og værftsindustri.

### **Ophugning af færgen Frederik IX**

I forbindelse med Scanlines salg af færgen Kong Frederik IX, der blev videresolgt til ophugning i Indien, opstod der igen en offentlig debat om de miljø- og arbejdsmæssige aspekter ved ophugning af gamle skibe på stranden i Alang.

Sidste gang danskerne interesserede sig for de miljømæssige konsekvenser af ophugningen af gamle skibe var i 1998, hvor en dansk færge blev hugget op på et værft i Bombay.

Det er klart, at ophugningen i Indien efter dansk standard foregår under stærkt kritisable miljø- og arbejdsmæssige forhold, mens inderne siger, at den foregår efter indisk miljø- og arbejdslovgivning.

Holdningen fra CO-industris side i sagen var, at færgen burde hugges op under miljømæssige rigtige forhold i Danmark, idet vi selv har et ansvar for, at danske skibe ophugges under miljømæssig forsvarlige forhold.

Der er allerede i dag en ophugningsindustri i Danmark, der hugger mindre skibe op, og som er ved at gøre sig klar til at ophugge de udtjente olieinstallationer i Nordsøen. Med det forventede ophugningsbehov i de kommende år af udtjente olieplatforme o. lign. burde der være basis for etablering af en miljørigtig ophugningsindustri i Danmark.



På dansk foranledning blev EU's miljøministre enige om bindende regler for ophugning af skibe, der af et samlet EU blev præsenteret på IMO's møde i slutningen af juli i London. Det drejer sig om oprettelse af et rapporteringssystem og en international certificering af ophugningsværfter.

### **Skibsværftsuge i marts 2006**

I forbindelse med den sociale dialog mellem Kommissionen, CESA og EMF i skibsværftssektoren blev det besluttet at afholde en europæisk skibsværftsuge i uge 13 i marts måned 2006.

I Danmark gik CO-industri, Danske Maritime og Danmarks Rederiforening sammen om at arrangere forskellige aktiviteter i den pågældende uge, men udvidede området til at omfatte hele den maritime sektor og ikke kun skibsværftssektoren.

Der blev besluttet følgende aktiviteter:

- Åbent hus i virksomheder og institutter inden for den maritime sektor
- Seminar onsdag den 29. marts 2006

Formålet med den maritime uge var at gøre opmærksom på den maritime sektors rolle i det danske samfund og uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne i denne sektor.

### **Viking-projektet**

Det fællesnordiske projekt vedrørende udvikling af en ny type ubåde til de nordiske landes forsvar led afgørende skibbrud, da Danmark i forbindelse med forsvarsforliget for perioden 2005-09 besluttede, at ubådene ikke længere skulle indgå i Søværnets beredskab.

### **Forsvarets Materielnævn**

Arbejdet i Forsvarets Materielnævn har i beretningsperioden været centreret omkring færdiggørelsen af materielanskaffelserne, der var besluttet i forbindelse med forsvarsforliget 2000-04, og vedtagelsen af forsvarsforliget for 2005-09.

I forbindelse med forsvarsforliget for 2005-09 blev det vedtaget under indtryk af den sikkerhedspolitiske udvikling at omlægge det danske forsvar fra at være et mobiliseringsforsvar til at være totalforsvar, herunder evnen til at imødegå terrorhandlinger og deres virkninger, og til at udsende veluddannede og veludrustede enheder til internationale opgaver.

Vedtagelsen af forsvarsforliget 2005-09 medfører en kraftig beskæring af antal ansatte i forsvaret. Ca. 2.500 af de nuværende arbejdspladser vil blive nedlagt, og omkring halvdelen af alle ansatte skal flytte arbejdsplads fysisk.

## **Følgegruppen for Industrisamarbejdsaftaler**

I følgegruppen for industrisamarbejdsaftaler har man i beretningsperioden afsluttet revisionen af aftalekomplekset, hvor den vigtigste ændring har været, at leverandørerne ved materielkontrakter på over 100 mill. kr. kan anvende en bankgaranti i stedet for at skulle indgå industrisamarbejdsaftaler med danske virksomheder på 30 pct. af kontraktsummen inden kontrakten kan underskrives.

Der har i beretningsperioden været lagt vægt på teknologioverførsel til danske virksomheder i forbindelse med indgåelse af industrisamarbejdsaftaler.

Der vil i andet halvår 2006 blive foretaget en evaluering af de reviderede industrisamarbejdsaftaler.

Følgegruppen for industrisamarbejdsaftaler har også i beretningsperioden arbejdet med definition af begrebet ”forsvarsmateriel”, idet der er et stigende antal produkter, der anvendes både af forsvaret og i privat regi - dual use-produkter.

## **EMF's arbejdsgruppe vedr. stålindustrien**

Det internationale stålmarked har i beretningsperioden været præget af gunstige efterspørgselsforhold med mangel på stål i visse perioder. Dette medførte stærkt stigende stålpriser og dermed pæne indtjener hos stålselskaberne.

Baggrunden for den stærke efterspørgsel efter stål var især den stærke økonomiske vækst i Kina, hvor efterspørgselen efter stål steg eksplosivt. I andet halvår 2005 har der dog kunnet konstateres en afmatning i efterspørgselen efter stål, hvilket har bevirket, at Kina fra at være nettoimportør af stål er blevet nettoeksportør. Denne udvikling har medført kraftige prisfald på stål.

I EMF's arbejdsgruppe vedrørende stålindustrien har man fulgt den internationale udvikling i stålsektoren i beretningsperioden tæt, idet der er og har været tale om betragtelige strukturændringer i den internationale stålindustri, hvor fx Mittal er meget aktiv på opkøbsiden.

Der har også været fokus på den løbende tilpasning af strukturen i stålindustrien i de nye EU-medlemslande og de problemer, der har og er forbundet med denne tilpasning på især de beskæftigelsesmæssige og sociale områder.

Der har også på møderne været anvendt en del tid på diskussion omkring bestemmelserne om CO<sub>2</sub>-udledningen, der efter EMF's stålgruppes mening ikke må medføre en forringelse af EU's stålindustri internationale konkurrenceevne.

Arbejdet i den Consultative Commission on Industrial Change, der afløste det Rådgivende udvalg for kul- og stålindustrien i EU i 2002, er også blevet fuldt tæt gennem den repræsentant EMF har i kommissionen.





## Kapitel 7

### International beretning 2003-2006

#### Indledning

Vor verden har ændret sig i de seneste 10-15 år. Fra internettet over supermarkedet til situationen på vores arbejdsplads er vores dagligdag gennemsyret af den globale verden. Økonomiske og politiske beslutninger truffet langt væk får umiddelbar betydning her. Beslutninger truffet på en avisredaktion i Århus fører til op imod 100 dødsfald i forbindelse med demonstrationer over store dele af verden. Verden stopper hverken ved Danmarks eller Europas grænser.

Ledelsesbeslutninger træffes i stigende grad uden for Danmarks grænser. Vilkårene for produktion her i landet vurderes i en sammenligning med vilkår i lande som Tyskland, Polen, Ungarn og Kina. Løn og arbejdsforhold sammenlignes over grænserne af både arbejdsgivere og faglige organisationer.

Det faglige samarbejde over grænserne bliver tættere i disse år. Både i de internationale faglige organisationer og bilateralt mellem landene. For uden de andre kan vi ikke formulere en effektiv politik. Og vi kan ikke gøre denne politik til virkelighed. Koordineret politik og koordineret handling er mere og mere det faglige svar på globale beslutningsprocesser.

---

## Europa

### Den Europæiske Union

Der har været mange op- og nedture i udviklingen af den Europæiske Union i den forgangne beretningsperiode. Man kan roligt sige, at Den Europæiske Union i perioden har været på en konstant tur i rutsjebane.

Der har været begejstring over realiseringen af udvidelsen med 8 nye central- og øst-europæiske lande og Malta og Cypern den 1. maj 2004. Der var stor lettelse og triumf i luften, da det efter lange og svære forhandlinger lykkedes stats- og regeringscheferne at opnå enighed om en forfatningstraktat på topmødet i juni 2004. I samme måned kunne CO-industri med tilfredshed notere sig en flot socialdemokratisk fremgang ved valget til Europa-Parlamentet.

Til gengæld var det europæiske samarbejde i krise efter sammenbruddet i forhandlingerne om forfatningstraktaten i december 2003 under det italienske formandskab. Europa var i sorg og angst, da den internationale terrorisme viste sit grimme ansigt ved bombesprængningerne i Madrid i marts 2004 og London juli 2005.

Det franske og hollandske nej til forfatningstraktaten ved folkeafstemningerne i de to lande hensatte den Europæiske Union først i overraskelse og senere i rådvildhed. Dette førte til en aflysning af den planlagte danske folkeafstemning den 27. september 2005. CO-industri havde ellers forberedt en grundig informationsindsats om forfatningstraktatens betydning for Danmark og den danske beskæftigelse.

Forfatningstraktatens fremtid er nu usikker. Den Europæiske Union er i tænkepause. En pause, hvis længde og slutresultat står hen i det uvisse.

### **Forfatningstraktaten**

Europas ledere modtog i sommeren 2003 et forslag til forfatningstraktat fra det tidligere nedsatte konvent og igangsatte en regeringskonference, der skulle føre til en endelig og færdig forfatningstraktat for Europa. Der var flere udestående spørgsmål, herunder ikke mindst fordelingen af stemmewægte i Ministerrådet og dermed spørgsmålet om medlemslandenes magt og indflydelse i de europæiske beslutningsprocesser.

Det italienske formandskab havde betydelige vanskeligheder med at afslutte forhandlingerne, og det endte også med et klart sammenbrud på topmødet i december 2003 under den italienske premierminister Silvio Berlusconis ledelse. Det irske formandskab overtog forhandlingerne i foråret 2004.

Det tragiske terrorangreb i Madrid i marts bidrog stærkt til, at de europæiske lande rykkede sammen og opnåede betydelige fremskridt i regeringskonferencens forhandlinger. Dermed kunne det irske formandskab på topmødet i juni 2004 præsentere den færdigforhandlede forfatningstraktat, der skulle udgøre grundlaget for det fremtidige europæiske samarbejde mellem 25 lande. Det stod dog samtidig klart, at forfatningstraktaten skulle til folkeafstemning i mange medlemslande, før den kunne træde i kraft.

CO-industri fulgte forhandlingerne om forfatningstraktaten tæt. Det var besluttet at iværksætte en informationsindsats om forfatningstraktaten og dens betydning for Danmark og den danske industri, i samarbejde med Dansk Industri.

CO-industri hilste forfatningstraktaten velkommen af flere grunde.

For det første blev der foretaget en gennemgribende modernisering og klargøring af samarbejdet med mere åbenhed og rene linjer.

Forfatningstraktaten gjorde det muligt at sikre handlekraften i det udvidede europæiske fællesskab. Forfatningstraktaten var på denne baggrund en anden halvleg på udvidelsen af EU. Den skulle sikre, at EU i fremtiden ville kunne træffe beslutninger og enes om nødvendige initiativer for at sikre vækst og beskæftigelse i Europa.

Forfatningstraktaten ville også have styrket EU's muligheder for at løfte mere på den

internationale scene. Den ville have styrket det europæiske fællesskabs sikkerhedspolitik over en bred kam lige fra forsvars- til politisamarbejdet. Dette ville have givet Europa muligheder for at spille en stærkere global rolle, blandt andet i forhold til USA.

Endelig fastslås det i forfatningstraktaten, at Europa og det europæiske samarbejde bygger på fælles værdier såsom respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling, respekt for menneskerettigheder, herunder ytringsfrihed. Charteret for grundlæggende rettigheder blev nemlig en del af forfatningstraktaten og synliggjorde de fælles europæiske værdier. Det blev slået fast, at målet for EU var en bæredygtig udvikling og en social markedsøkonomi, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.

Der var megen spænding om tidspunktet for den danske folkeafstemning, der af statsministeren blev fastsat til den 27. september 2005. Inden fastsættelsen af dato havde regeringen indgået en politisk aftale med socialdemokraterne, de radikale og SF om en fælles dansk forståelse af forfatningstraktaten, der skitserede grundlaget for Danmarks Europapolitik. Den politiske aftale gjorde det muligt for partierne, inklusive SF at anbefale forfatningstraktaten til de danske vælgere.



### **Europa på arbejde**

CO-industris og Dansk Industris fælles informationsindsats blev lanceret under overskriften ”Europa på arbejde”. I stil med informationsindsatsen op til folkeafstemningen om euroen i september 2000 var grundideen gennem regionale semina-

rer for ledelses- og tillidsrepræsentanter i løbet af maj og juni 2005 at informere om mulighederne for at afholde EU informations- og debatmøder på virksomhederne. Der blev ligeledes oprettet fælles hjemmeside med informationer og muligheder for at tilmelde sig industriens EU-netværk.

Der blev også planlagt såkaldte ”opmærksomhedsmøder” med partiledere, hvoraf et enkelt nåede at blive afholdt med statsminister Anders Fogh Rasmussen på Coloplast i Humlebæk.

Over hele informationsindsatsen hvilede en tung skygge fra de franske og hollandske meningsmålinger. Det tydede på et nej til forfatningstraktaten. Meningsmålingerne holdt stik, og resultaterne i Frankrig og Holland ændrede med ét den europapolitiske dagsorden. Uanset motiverne bag resultaterne af folkeafstemningerne stod det klart, at der herskede stor usikkerhed om forfatningstraktatens videre skæbne.

Topmødet i juni 2005 besluttede i lyset af begivenhederne at iværksætte en såkaldt tænkepause om Europas fremtid frem til sommeren 2006. Statsminister Anders Fogh Rasmussen aflyste den danske folkeafstemning og CO aflyste de planlagte regionale seminarer og andre informationsaktiviteter og materialer.

Informationsindsatsen Europa på arbejde fortsatte, men skiftede spor. CO-industri og Dansk Industri afholdt en EU-konference på datoen for den aflyste folkeafstemnings under titlen ”Europa, hvad nu?”. Hermed markerede organisationerne deres bidrag til den danske tænkepause. ”Europa på arbejde” har siden produceret to aviser om europæiske spørgsmål, den fælles hjemmeside opdateres, og der udsendes ugentlige elektroniske nyhedsbreve til særlige EU-interesserede.

Forfatningstraktatens skæbne er fortsat uvis. Det forventes, at tænkepausen forlænges udover juni 2006, men den fælles informationsindsats ”Europa på arbejde” vil fortsætte med at bidrage til den danske europadebat.

### **Den svenske folkeafstemning om euroen**

Den 14. september 2003 sagde 56,1% af svenskerne nej til at erstatte den svenske krone med den fælles europæiske valuta - euro. Vores kolleger i Svensk Metal havde anbefalet et ja og ført en intensiv kampagne for at indføre euroen. CO-industri ydede ved et par lejligheder støtte til denne kampagne.

Det blev et klart og stort nej til at komme tættere på Europa. Den svenske EU-modstand vandt ved denne folkeafstemning en betydelig sejr.

### **Service-direktivet**

I første halvdel af 2004 fremsatte Kommissionen et forslag til liberalisering af tjenesteydelser i Europa - det såkaldte servicedirektiv. Direktivforslaget gav hurtigt anledning til en heftig debat, blandt andet fordi Kommissionens forslag på en række afgø-



rende punkter forekom uklart. Et hovedspørgsmål var, hvorvidt oprindelseslandsprincippet skulle gælde for arbejdsvilkår - altså om en udenlandsk tjenesteudbyder kunne få mulighed for at arbejde i Danmark, men følge sit eget lands løn- og arbejdsvilkår.

CO-industri har fulgt direktivforslaget tæt. Det har været et ufravigeligt krav, at arbejde i Danmark skulle udføres efter danske løn- og arbejdsvilkår. Oprindelseslandsprincippet måtte ikke gælde arbejdsvilkår.

Direktivforslaget er også blevet brugt og misbrugt i debatten om forfatningstraktaten i en lang række lande.

Det er dog vigtigt at fastslå, at en liberalisering af tjenesteydelser i Europa vil være en klar økonomisk fordel for Danmark og bidrage til at skabe flere danske arbejdspladser. CO-industri har i samarbejde med den øvrige fagbevægelse og gennem politiske kontakter forsøgt at varetage medlemsforbundenes interesser i direktivforslaget.

Europa-Parlamentet vedtog i februar 2006 et kompromis om direktivforslaget. Her slås det utvetydigt fast, at direktivet ikke berører arbejdsmarkedet, arbejdsretten eller relationer mellem arbejdsmarkedets parter. Det fastslås endvidere, at direktivet skal respektere de grundlæggende rettigheder i EU-charteret, herunder vedrørende kollektive forhandlinger og strejkeret. Dette er en klar opfyldelse af CO-industris krav til direktivet. På et EU-topmøde i marts 2006 besluttede stats- og regeringscheferne at støtte kompromisforslaget fra Europa-Parlamentet.

---

## Arbejdet i de internationale organisationer Norden

### Udvikling i organisationerne

Arbejdet i de nordiske organisationer har i meget stor udstrækning været rettet mod Europa og verden. Fælles diskussioner forud for møder og kongresser har sikret en betydelig nordisk indflydelse på beslutningerne i de europæiske og globale organisationer. På samme måde har der været en koordinering i forhold til arbejdet i de respektive europæiske politiske udvalg.

Den helt store organisatoriske begivenhed på det nordiske plan har utvivlsomt været fusionen mellem Nordisk Metal og NIF. Den nye organisation, Industriansatte i Norden (IN), blev dannet i december 2005.

Forud for dette havde Nordisk Metal i 2003 skiftet generalsekretær fra Kaj Laxen til Jyrki Raina og i 2004 formand fra Max Bæhring til Kjell Bjørndalen.

IN har Kjell Bjørndalen som formand og Jyrki Raina som generalsekretær. NIF's tidligere formand Leif Ohlsson er næstformand sammen med Thorkild E. Jensen, CO-industri, og Mari-Ann Krantz fra SIF. Arbejdsformen vil blive baseret på fem tværgående politiske udvalg, der skal koordinere arbejdet i de tre brancher, som IN dækker.

### **De politiske områder**

På overenskomstområdet er der i alle de nordiske organisationer foregået en løbende udveksling mellem landene. I Nordisk Metal gennemførtes en betydelig indsats for at koordinere arbejdet i forbindelse med at Norge, Sverige og Danmark forhandlede overenskomster i 2004. I NIF har man hvert år afholdt overenskomstkonferencer, hvor der er sket en udveksling. For NIF's vedkommende var der også en betydelig indsats i forbindelse med den finske papirkonflikt i 2005.

Industripolitisk har man i Nordisk Metal arbejdet med Kyoto-protokollen og Emissions trading. Dette er sket med klar adresse til arbejdet i EMF.

På miljøområdet har Nordisk Metal igangsat et projekt, der skal belyse problemer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

NIF har haft fokus på ESU og der har været gennemført flere nordiske seminarer og konferencer om dette emne.

### **Baltikum**

I forhold til nærområdet har NIF, Nordisk Metal, Nordisk Union for levnedsmiddelarbejdere og Nordisk Bygning og Træ sat en stor samlet satsning i gang for at styrke de faglige organisationer i Baltikum. Projektet, der har EU-støtte, tager udgangspunkt i de nordiske investeringer i de baltiske lande. Der sker også et målrettet forsøg på at fremme strukturændringer i landenes faglige organisationer så de får en bæredygtig størrelse.

Ved siden af dette projekt har NIF i en længere periode ydet særlig støtte til organisationer i Baltikum, og Nordisk Union har satset på at styrke samarbejdet med de to polske organisationer Solidarnosc og OPZZ.

---

## **Europa**

### **Udvikling i organisationerne**

EMF afholdt kongres i Prag i maj 2003. Ud over den politiske diskussion enedes man om at der skulle oprettes et virksomhedspolitisk udvalg ved siden af overenskomststudvalget og det industripolitiske udvalg. Tanken med udvalget var at styrke arbejdet i forhold til virksomhederne, derunder ESU-arbejdet.

I foråret 2005 trådte Reinhardt Kuhlmann pludseligt tilbage som generalsekretær fordi han havde fået en direktionspost i Krupp's værftssektion. Til afløser valgtes Peter Scherrer fra IG-Metall.

EMCEF har gennemført betydelige strukturændringer. På kongressen i Stockholm maj 2004 besluttedes det, at den branchevise opdeling skulle opgives til fordel for en struktur baseret på politiske udvalg. I den forbindelse blev kvinderepræsentationen styrket ved, at der i stedet for et separat kvindeudvalg er kommet tre kvinder som ekstra medlemmer af hvert af de stående udvalg. Kongressen valgte Patrick Mazeau fra CFDT i Frankrig til ny vicegeneralsekretær.

Blandt andet på nordisk initiativ er der stigende tilnærmelser mellem EMF og EMCEF. De deltager gensidigt i hinandens udvalgmøder, og der er et initiativ på vej til, at de to organisationer kan finde kontorlokaler i samme bygning.

EFFAT havde kongres i maj 2004. Her spillede diskussionen om økonomien og organisationernes rolle i forhold til de multinationale selskaber en væsentlig rolle.

### **Overenskomstpolitikken**

EMF har fortsat det tætte overenskomstpoltiske samarbejde. Der er i perioden vedtaget papirer om finansiel deltagelse og fleksible lønsystemer. Der foregår også en løbende udveksling af informationer i det såkaldte Eucob@netværk.

EMF afholdt sin 5. overenskomstkonference i Rom i 2005. De vigtigste emner var prekære ansættelsesformer og formuleringen af det første fælleseuropæiske overenskomstkrav: Uddannelse.

EMCEF har styrket overenskomstarbejdet i perioden. Efter EMF's model har man bl.a. dannet et netværk til udveksling af overenskomst-informationer, COBAN.

### **Industripolitik**

På det industripolitiske område har EMF arbejdet med Emissions trading. Man har også vedtaget et papir om innovation. Dette papir udspringer af et godt samarbejde mellem IDA og CO-industri på området.

Inden for EMCEF har REACH spillet en meget stor rolle for arbejdet. Der har også været diskuteret energipolitik, ikke mindst i forbindelse med liberalisering af energimarkederne i de nye medlemslande.

ETUF-TCL har haft meget opmærksomhed omkring afskaffelsen af de eksisterende reguleringer på verdenshandelen og Kinas optagelse i WTO. Der er givet støtte til Kommissionens initiativer for at sikre, at denne proces får et ordentligt forløb med mulighed for tid til restrukturering.

Generelt mener EFFAT, at også liberaliseringen af sukkerhandelen sker for hurtigt til, at relevante strukturændringer kan foretages. Ved siden af dette har EFFAT også haft stort fokus på fødevarekvalitet samt på den europæiske landbrugspolitik.

### **Virksomhedspolitik og ESU**

Alle de europæiske branchesekretariater har arbejdet med ESU. Ved siden af dette har der været en stor opgave med at koordinere information og forhandlinger på virksomhedsplan omkring restrukturering og særlige aftaler. Her er der på EMF-området i et par tilfælde indgået særlige solidaritetsaftaler om at bære en eventuel nedskæring i fællesskab. Dette er for eksempel tilfældet for GM.

### **Social dialog**

Den branchevise sociale dialog spiller en stor rolle for alle de europæiske organisationer.

EMF har en officiel social dialog på værftsområdet, og der er netop åbnet for en uofficiel dialog med den europæiske metalarbejdsgiverorganisation CEEMET.

EMCEF har en social dialog på mineområdet, og i beretningsperioden lykkedes det endelig at få en officiel dialog etableret på kemiområdet. Ved siden af dette deler man en dialog på energiområdet med de offentligt ansattes organisation EPSU.

ETUF-TCL har i mange år haft en officiel social dialog inden for henholdsvis tekstil-, beklædnings- og læderbrancherne. ETUF-TCL var blandt de første som underskrev en aftale om en adfærdskodeks, og man arbejder nu med at sikre, at denne kodeks overholdes.

EFFAT har på CO-industris område en social dialog inden for sukkersektoren. Her indgik man en aftale om adfærd i 2003. Der har siden været taget fælles initiativer med arbejdsgiverne for at markedsføre denne aftale over for Kommissionen i forbindelse med åbningen af den europæiske sukkerhandel.

### **Den europæiske lovgivningsproces**

Her har de europæiske organisationer været særdeles aktive i forhold til de fleste af de initiativer, der er nævnt ovenfor, derunder service-direktivet, revisionen af arbejdstidsdirektivet og direktivforslaget om vikarbejde.

---

## **Globalt**

### **Udvikling i organisationerne**

IMF fik ny formand på centralkomitémødet i Cape Town i 2003. Klaus Zwickel afgik i IG-Metall, og hans efterfølger Jürgen Peters overtog også posten i IMF.

IMF's kongres i Wien i maj 2005 vedtog betydelige ændringer i vedtægterne. Det drejede sig om et nyt og transparent kontingentsystem, styrkelse af kvinderepræsentationen i eksekutivkomiteen med en kvinde fra hver region og nye regler for afstemninger, der skal sikre, at et enkelt stort forbund får sværere ved at tage magten i organisationen.

På nordisk initiativ vedtog kongressen en beslutning om, at man kraftigt skal styrke samarbejdet mellem de globale faglige organisationer inden for industrien med henblik på en eventuel fusion.

ICEM havde kongres i august 2003 i Stavanger. Her forsøgte man at opnå et kompromis i de store persondiskussioner mellem generalsekretæren Fred Higgs og formanden John Maitland. Disse konflikter kulminerede imidlertid i foråret 2005, hvor John Maitland pludseligt trådte tilbage. Han er blevet erstattet som formand af Senzeni Zokwana fra de sydafrikanske minearbejdere.

Et specielt problem er opstået i forlængelse af fusionen mellem FFI og WCL. Det er i ICEM besluttet, at kemisektoren fra WCL's industriarbejderorganisation WFIW skal optages en bloc i ICEM. Der er fra CO-industris side rejst indvendinger mod dette, idet Kristelig Fagforening i Danmark er medlem af WFIW. Denne sag er endnu ikke afklaret.

ITGLWF holdt kongres i Istanbul i oktober 2004. Også her styrkedes kvinderepræsentationen og Anne M. Pedersen, 3F, blev valgt til formand for den europæiske sektion.

### **Økonomi**

IMF's økonomi er god. Kontingentet er det laveste blandt de globale organisationer, og det er ikke steget siden 1993.

Hverken ITGLWF eller ICEM er i en tilsvarende situation.

Den politiske diskussion i ICEM har reelt i stor udstrækning ligget underdrejet i forhold til megen debat om organisationens økonomiske problemer. Baggrunden for disse er faldende medlemstal, så budgettet på trods af kontingentstigninger skrumper.

Som konsekvens af den økonomiske situation blev det i 2004 besluttet at nedlægge ICEM's regionale kontorer og flytte aktiviteterne til Bruxelles. Dette har givet betydelig kritik fra medlemsorganisationerne i Latinamerika, Asien og Afrika.

En anden konsekvens har været, at der nu lægges op til, at ICEM's hus i Bruxelles skal sælges. I stedet skal organisationen leje lokaler. Herved vil der kunne spares betydelige midler til istandsættelse af bygningen.

ITGLWF har i en periode haft en lille, men god økonomi. Problemet er, at beskæftigelsen og medlemmerne flytter fra de vestlige lande, der betaler højt kontingent, til Østeuropa og den tredje verden, der betaler lavt kontingent. Det betyder, at økono-

mien er udsat og under pres. Det er på den baggrund i flere omgange, senest på eksekutivkomitémødet i 2005, besluttet at arbejde for at skabe en fusion af de globale faglige organisationer på industriområdet. Det er dog samtidig klart, at der må ske en afklaring af ITGLWF's finansielle situation først.

### **Globalisering**

Globaliseringen er det politiske fokus for alle organisationerne. IMF's handlingsprogram fra kongressen i Wien lægger vægt på, at der både satses på arbejdet i de internationale regeringsorganisationer og på alternative grupperinger som World Social Forum.

ITGLWF har arbejdet med indsamlet tøj, der gensælges i dele af Afrika, og med en løbende kampagne for etisk handel med slogans om "Rent tøj" og "Play Fair" - sidstnævnte i forbindelse med de olympiske lege i Athen.

ICEM har taget vikarområdet op. Dette er et stigende problem ikke mindst i de økonomier, der har haft en vis udvikling, for eksempel Korea og Sydafrika. CO-industri har medvirket som ekspert i forhold til dette arbejde.

Et særligt aspekt af globaliseringsdiskussionen i alle organisationer er forholdet til Kina. Dette er på det økonomiske og politiske område præget af udviklingen af den kinesiske industri og ikke mindst Kinas optagelse i WTO. ITGLWF har arbejdet meget med de konsekvenser dette vil få for tekstilindustrien i de fattige lande, fra Latinamerika over det sydlige Afrika til Bangladesh. På det organisatoriske område er det fortsat et problem, at den kinesiske faglige landsorganisation har tætte forbindelser til den kinesiske regering. Netop dette faktum har skabt betydelig debat fx i IMF, hvor vore amerikanske kolleger har været mere afvisende over for et eventuelt samarbejde end Europa og Japan.

### **Solidaritetsarbejde**

Alle de globale faglige organisationer har haft solidaritetsarbejdet på dagsordenen. Der har løbende været informeret om konkrete situationer, som krævede støtte, i forskellige dele af verden. Der er meget fokus på dette arbejde i IUL og ICEM, men også IMF og ITGLWF har været aktive.

### **Internationale rammeaftaler**

Den forløbne periode har medført et gennembrud for internationale rammeaftaler. Der er nu indgået ialt 49 sådanne aftaler, og der er flere på vej. IUL var en af de organisationer, der førte an. ICEM var også med på et relativt tidligt tidspunkt, mens IMF først i de seneste tre år har fået gennembrud på området. Der er 4 aftaler for IUL, 11 aftaler for ICEM (heraf en med ISKA), 1 med IBTU og 15 aftaler for IMF. Dertil kommer aftaler med internationale faglige organisationer, hvor CO-industri ikke er med. Her er der nu 9 aftaler med UNI og 9 med IBTU. ITGLWF har blandt andet på grund af virksomhedernes struktur i denne branche endnu ingen aftaler.

---

## Det bilaterale samarbejde

### Overenskomstpolitisk samarbejde

CO-industri har et meget intenst samarbejde med IG-Metall, ikke mindst på overenskomstområdet. Samarbejdet retter sig både mod forbundet og mod den nordligste region i IG-Metall, Bezirk Küste. Vi deltager således løbende på møderne i Bezirk Küstes overenskomstkomité. Der foregår også en gensidig udveksling, der rækker fra generelle informationer til oplysning om konkrete vilkår i en konkret forhandlingssituation. Dette samarbejde har været særdeles værdifuldt i forbindelse med de tyske aftaler om jobsikkerhed, som ofte indebærer, at man accepterer vilkår, der på nogle områder ligger under overenskomsterne.

Samarbejdet med IG-BCE har været mindre intenst end med IG-Metall. Der har dog været løbende gensidig orientering om overenskomstudviklingen, ikke mindst hvor kemi-sektoren adskiller sig fra metalområdet i Tyskland.

Samarbejdet med de nordiske organisationer på dette område er beskrevet ovenfor. Det er dog værd at bemærke, at der fandt en meget intens informationsudveksling sted omkring overenskomstrunden i 2004, hvor både Danmark, Tyskland, Sverige og Norge forhandlede næsten samtidigt.

### Arbejdsmarkedspolitik

Den danske flexicuritymodel har fået meget opmærksomhed fra mange sider. CO-industri har haft besøg af grupper fra Sverige, og vi har gennemført et seminar med IG-Metall, Bezirk Küste om udviklingen på det danske og tyske arbejdsmarked. Vi har også været inviteret til at indlede ved seminarer i Frankrig og Japan om dette emne.

---

## Besøg i Danmark og ude

CO-industri har modtaget en række besøg i den forløbne periode. Et særligt besøg var fra Nigeria. Vi gennemførte en uges kursus i moderne energipolitik og fagligt arbejde for et af de nigerianske oliearbejderforbund, Pengassan.

Facken inom industrin fra Sverige sendte en jurist-delegation for at hente inspiration om, hvordan vi i Danmark håndterer udenlandske arbejdstagere.

Der har været besøg af forbundsformænd fra Belgien, USA og flere svenske og norske forbund og besøg af demokratiministeren fra Benin. En gruppe af værftsarbejderformænd fra Korea gennemførte et meget interessant besøg. De ønskede i lyset af udviklingen i Kina at se på, hvordan vi i Danmark politisk og socialt reagerede på konkurrencen fra bl.a. Korea.

Besøget fra Korea førte til et genbesøg i Korea af en delegation fra CO-industri. Besøget var særdeles interessant og belyste i høj grad, hvilken eksplosiv udvikling det koreanske samfund har været igennem, samt den afgørende rolle, de koreanske faglige organisationer har spillet.

---

## Bistandssamarbejdet

### Indien

Projektet i Indien har haft til formål at styrke organiseringen af metalarbejderne i en række indiske delstater. Projektet begyndte i 2001, og det var planlagt at slutte i sommeren 2007. Projektet har haft betydelig succes med hensyn til rekruttering af nye medlemmer, men kritik fra bl.a. Danida har været mødt med usikkerhed fra IMF's side. Det er endnu uklart, hvordan den sidste del af projektet kan gennemføres.

### Tanzania

CO-industris søsterorganisation i Tanzania, TUICO, indgår som del i fagforeningskomponenten under DANIDAS erhvervsstøtteprojekt i Tanzania. Som supplement til dette projekt har CO-industri med Ulandssekretariatet gennemført et vellykket to-årigt miljøprojekt med TUICO. Projektet sigter mod at styrke TUICOs arbejdsmiljøindsats på virksomhedsplan, og det er netop blevet forlænget for endnu to år.

#### **EMF's solidaritetspagt**

Denne aftale blev indgået i 1999. Den betyder, at man skal yde bistand til medlemmer af andre europæiske metalorganisationer på samme måde som man gør over for egne medlemmer. Flytter man i mere end et år til et andet land, skal man overføre sit faglige medlemskab.

I perioden har CO-industri fået behandlet sager i det tyske arbejdsretlige system for flere af vores medlemsforbund. Sagerne har typisk drejet sig om manglende betaling af løn og feriepenge, men vi har også fået bistand i forbindelse med en arbejdsulykke, der skete på en tysk fabrik. For øjeblikket behandler vi en sag for en tysk metalarbejder, der i kort tid har arbejdet i Danmark.

Der er ingen tvivl om, at denne type samarbejde vil stige i betydning med det stigende antal kolleger, der rejser over grænserne.



### **Mapol, Sorocaba**

Denne virksomhed er en emballagefabrik, der ejes af Brødrene Hartmann. I 2002 henvendte vore brasilianske kolleger sig til os angående en række problemer om arbejdsforholdene. Virksomheden førte ikke ordentlig dialog med den lokale papirarbejderorganisation. Der var foregået en række usaglige afskedigelser af syge og arbejdsskadede i forbindelse med omlægning af produktionen og der var arbejdsmiljøproblemer på virksomheden.

En dialog med virksomheden blev startet, og der blev afholdt et fælles møde mellem danske og brasilianske ledelses- og faglige repræsentanter på virksomheden. Resultatet var en aftale om rammerne for en løsning af problemerne.

Denne ramme har nu fungeret i en årrække. I 2003 gennemførte CO-industri et kursus for papirarbejdernes fagforening i Sorocaba til støtte for processen. Situationen i dag er, at det meldes klart tilbage fra vore brasilianske kolleger, at dialogen med virksomheden er meget forbedret. Det samme gælder arbejdsmiljøforholdene, selv om der fortsat er enkelte udestående problemer. Forholdet om de skete afskedigelser forhandles i et udvalg mellem virksomheden og fagforeningen sag for sag for at finde en løsning, der kan accepteres af begge sider.

### **Twinning-projekterne**

De nye EU-medlemslande fik fra EU tilbudt en lang række projekter, så de kunne blive styrket forud for deres tiltræden. Et af de områder, der fik støtte, var social dialog, og her lykkedes det i konkurrence med flere andre gamle EU-lande et dansk konsortium at vinde projekterne i Tjekkiet, Polen og Ungarn. Det danske konsortium bestod af CO-industri, Dansk Industri, LO og AMS. Projekterne var defineret af parterne i de nye medlemslande og de var meget forskellige. I Tjekkiet var kapacitetsopbygning blandt parterne vigtigt. I Polen ønskede man opbygning af et rundbordsforum for social dialog, styrkelse af dialogen på brancheniveau og en stribe regionale strukturer. I Ungarn var opgaven at få oprettet 18 branchevisse sociale dialogkomiteer.

Projekterne, der havde betydelig success, involverede korttidsekspertes fra en række af CO-industris medlemsforbund og CO-industris sekretariat. Der har været stor anerkendelse for deres indsats fra vore søsterorganisationer i disse lande.

### **Aftale om kvartsstøv**

Respirabelt krystallinsk kvarts har i mange år været kendt som årsag til stenlunge og andre lidelser i åndedrætsorganerne. Nyere forskning viser, at der også er risiko for udvikling af kræft. Den nye viden åbner mulighed for en skærpelse af kræft- eller kemidirektivet. Brancheorganisationer for de brancher, der anvender kvartssand, tog på den baggrund kontakt til de faglige organisationer for at foreslå en aftale om en stadig stigende forebyggelse mod indånding af krystallinsk kvarts. EMF og EMCEF sagde efter konsultation af medlemsorganisationerne ja til at forhandle mens de europæiske byggeorganisationer sagde nej, da man ikke ønskede at foregribe en stramning af EU's regelsæt.

I februar 2006 blev der indgået en aftale, der i alt væsentligt opfylder de forudsætninger der var vedtaget forud for forhandlingernes start.

- arbejdstagernes repræsentanter inddrages i forebyggelsesplanen
- uddannelse af alle ansatte, der kan komme i kontakt med respirabelt kvarts - ansatte er defineret som "alle", altså også fremmede håndværkere
- bestemmelser om medicinsk overvågning
- tidligere ansatte skal kunne deltage i denne overvågning
- der er et system for overvågning af aftalens opfølgning, herunder løbende udvikling af forebyggelsens effektivitet
- aftalen må ikke stå i vejen for eller erstatte en eventuel EU-regulering

Aftalen vil ikke anfægte dansk arbejdsmiljøstandard negativt. Den vil tværtimod betyde, at der skal dokumenteres en løbende forbedring af forebyggelsen, og den vil inddrage industrier, som ikke har haft særligt fokus på krystallinsk kvarts. På den baggrund har CO-industri anbefalet at den accepteres.

### **Internationale organisationer, hvor CO-industri er medlem:**

IN – Industriansatte i Norden

EMF – Europæisk Metalarbejderføderation

IMF – International Metalarbejderforbund

EMCEF – Europæisk Mine-, Energi- og Kemiarbejderføderation

ICEM – International Kemi-, Energi- og Minearbejderføderation

ETUC-TCL – Europæisk Fagforenings Føderation – Tekstil, Beklædning, Læder

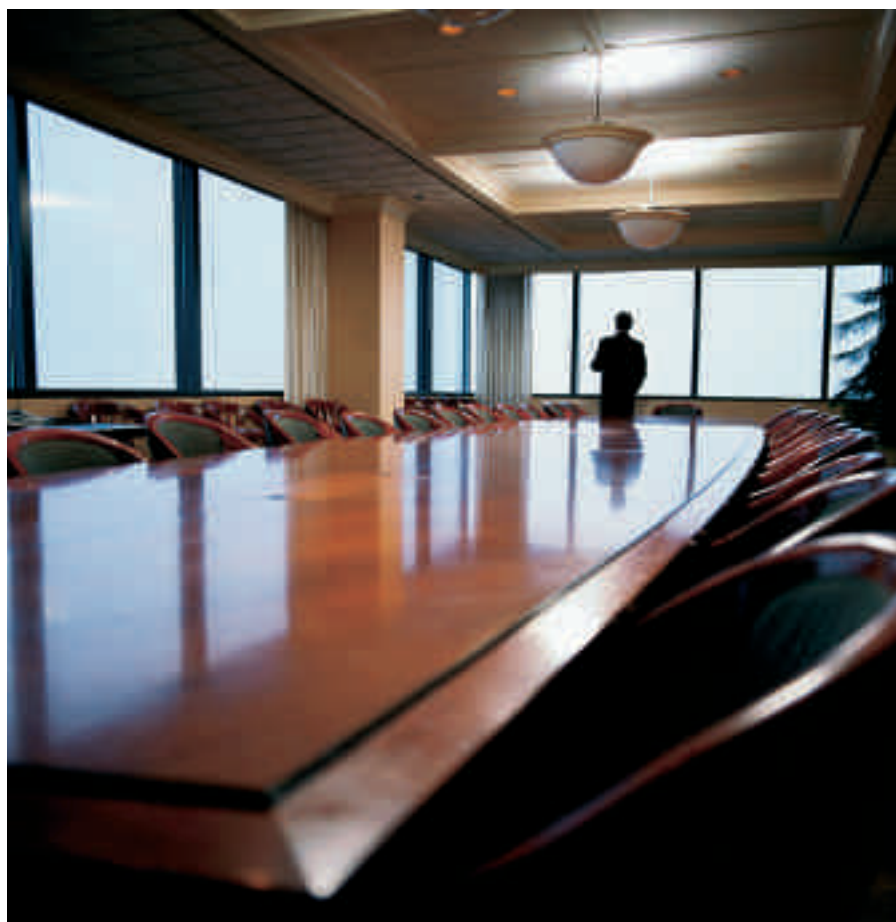
ITGLWF – International Tekstil-, Beklædning- og Læderarbejderføderation

NNN – Nordisk Union inden for Nærings- og Nydelsesmiddelområdet

EFFAT – Europæisk Føderation for Fødevarer, Landbrug og Turismearbejdere

IUL – International Union for Levnedsmiddelarbejdere





## Kapitel 8

### Samarbejde - A/S - ESU - Uddannelse - Løn

#### TekSam

TekSam-udvalget har i syv år forvaltet samarbejdsaftalen på industriens område, der er det største område med to tredjedele af de 1.500 samarbejdsudvalg på det private område.

TekSam-udvalget har til formål at følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejdet til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi. Det skal desuden være organ for behandling af uoverensstemmelser.

TekSam-sekretariatet udfører de daglige opgaver for TekSam-udvalget med vejledning og bistand til virksomhederne om samarbejde og samarbejdeudvikling.

#### TekSam-udvalgets medlemmer er:

For CO-industri:

Gruppeformand Børge Frederiksen	3F - Industri
Næstformand for TekSam-udvalget	

Næstformand Ole Ibsen	Dansk Metal
Organisationssekretær Arne Sørensen	CO-industri
Områdeleder Peter Rimfort	CO-industri

For Dansk Industri:

Vicedirektør Bolette Christensen	DI
Formand for TekSam-udvalget	

Underdirektør Erik Kjærgaard	DI
Samarbejdschef Lotte Andersen	DI
Afdelingschef Kim Møller Laursen	Ledernes Hovedorganisation

Samarbejdskonsulenter i CO-industri:

Benny Jensen	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri
Peter Dragsbæk	CO-industri

Samarbejdskonsulenter i Dansk Industri

Niels Sejersen	DI
Rikke Kofoed	DI

TekSam-sekretariatet:  
Fra CO - industri, Benny Jensen  
Fra Dansk Industri, Rikke Kofoed

### **Samarbejdsopgaver**

Samarbejdskonsulenterne giver vejledning og bistand til mere end 100 virksomheder om året i form af:

- \* Oprettelse af samarbejdsudvalg
- \* Inspiration til samarbejdsudvalg
- \* Gennemfører konference for samarbejdsudvalg
- \* Gennemfører analyser af det psykiske arbejdsmiljø
- \* Behandler problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- \* Behandler uoverensstemmelser og brud på samarbejdsaftalen
- \* Udviklingsopgaver til fremme af samarbejdet

TekSam-udvalget gennemfører projekter til fremme af samarbejdet i virksomhederne, hvor viden fra projekterne formidles ud til industriens virksomheder med samarbejdsudvalg, enten ved afholdelse af konferencer, informationsmøder eller ved udsendelse af pjecer.

### **Nyhedsbrev og hjemmeside**

TekSam's nyhedsbrev udsendes fire gange årligt med artikler om aktuelle emner om ledelse, samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø.

TekSam har fået ny hjemmeside - [www.teksam.dk](http://www.teksam.dk)

De ca. 1.000 samarbejdsudvalg inden for industriens virksomheder har behov for at kunne finde hurtige svar på spørgsmål om samarbejde og samarbejdsudvalg.

Hjemmesiden har derfor fået et helt nyt design, et bedre visuelt udtryk og en lettere vej til at finde information om samarbejdsaftalen, samarbejde og samarbejdsudvalg og temaer om samarbejde til inspiration for samarbejdet i virksomhederne.

Hjemmesiden opdateres løbende med informationer om samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø og de aktiviteter som TekSam gennemfører.

### **TekSam-Årsdagen**

Der afholdes hvert år en årsdag for industriens virksomheder med samarbejdsudvalg.

Hvert år i oktober måned deltager ca. 500 medlemmer af samarbejdsudvalg fra over 125 virksomheder.

Årsdagen 2005 var over temaet "SU's håndtering af forandringer".

500 lyttede til Børge Frederiksens og Bolette Christensens indledende oplæg om udfordringer til samarbejdsudvalgene.

”En af samarbejdsudvalgenes vigtigste opgaver fremover bliver at forholde sig til fremtiden. Det gælder om at ruste sig til globaliseringen og forberede sig på forandringer, som mange virksomheder skal igennem.”

Professor Per Hull Kristensen omtalte i sit oplæg, at dansk samarbejdskultur giver resultater.

Erfaringer med velfungerende samarbejdsudvalg er ligefrem blevet et forbillede på koncernniveau, efter at mange danske virksomheder er overtaget af udenlandske virksomheder. Og de bør inspirere danske tillidsfolk og ledere til at videreudvikle samarbejdet i det globale perspektiv.

Formand og næstformand for House of Prince i Søborg fortalte om deres gennemførte kulturforandringsprojekt.

Kulturforandringsprojektet blandt alle medarbejdere og ledere på tobaksfabrikken har givet et bedre samarbejds-klima, markant højere produktivitet og flere cigaretter af god kvalitet.

Eftermiddagen bød på et dilemmaspil.

Med journalist Morten Løkkegaard som spilstyrer blev fire dilemmaer fra filmen ”En arbejdsdag” vist på storskærm. De 500 deltagere var delt op i grupper, som fik fem minutter til hvert dilemma til at forholde sig til fem løsningsmuligheder, der på forhånd var tildelt hver sin farve. Hver gruppe udnævnte en talsmand, og efter endt debat markerede vedkommende gruppens svar ved at række en seddel med svarets farve i vejret.

Når en konflikt på arbejdspladsen først er gået i hårdknude, så var der ingen ”flerfarvet” vaklen blandt deltagerne. Så var svaret: SU må straks på banen.

Årsdagen er meget populær og en god måde at formidle viden om ledelse, samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø.

## Det psykosociale arbejdsmiljø

I TekSam er arbejdet med bistand til industriens samarbejdsudvalg omkring arbejde med det psykiske arbejdsmiljø videreført. I perioden er der gennemført kortlægning på 35 virksomheder med mere end 4.300 medarbejdere.

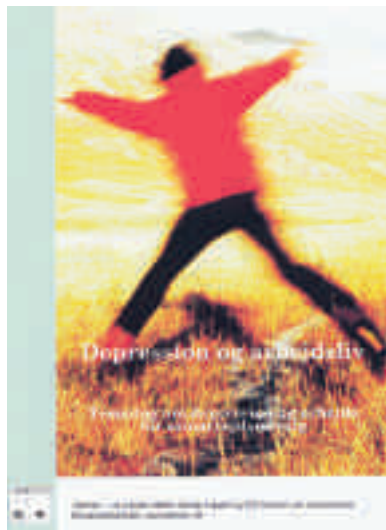
De mange undersøgelser har givet anledning til gennemførelse af tværgående analyser, som har givet overblik over de væsentlige problemstillinger i industrien. Set på tværs er de temaer som giver anledning til de største belastninger i det psykiske arbejdsmiljø:

- \*Konflikthåndtering
- \*Roller og rolleklarhed
- \*Ledelse og samarbejde
- \*Social støtte

### **”Kompetenceudvikling i det psykiske arbejdsmiljø”**

For at støtte og udbygge virksomhedernes kompetence i forhold til at arbejde med og udvikle det psykiske arbejdsmiljø igangsatte TekSam i 2001 med støtte fra Industriens Uddannelsesfond projektet ”Kompetenceudvikling i det psykiske arbejdsmiljø”. Projektet blev afsluttet januar 2005.

Projektet tog sit afsæt i Samarbejdsaftalen og TekSam-aftalen om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø samt arbejdskonsulenternes arbejde. Projektets opgave var at formidle holdninger, udvikle metoder og uddannelseskoncepter, som understøtter udviklingen af virksomhedernes kompetence til at arbejde konstruktivt med udvikling af det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte virksomhed.



Projektet har synliggjort industriens arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i en række sammenhænge. Som eksempler kan nævnes: TekSam’s årsdage, Arbejdsmiljøinstituttets konferencer, Arbejdsmiljørådets konferencer, LO’s længerevarende uddannelse for tillidsrepræsentanter, seminarer i I-BAR-regi, lederkurser i DI og i de faglige organisationer.

Resultatet er, at industrien er kendt for at yde en kvalificeret indsats, når det gælder arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, og at den konsulentbistand, der stilles til rådighed for SU og SIO, opleves som kompetent, viser gennemførte undersøgelser og fra andre arbejdsmiljøprofessionelle.

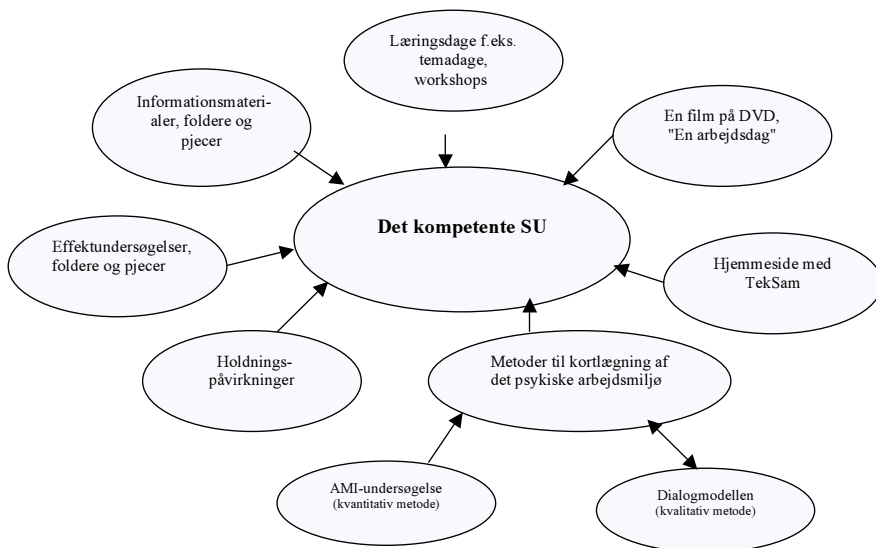
Profileringen blev underbygget, da beskæftigelsesministeren i efteråret 2004 besøgte en industrivirksomhed og oplevede den seriøsitet, samarbejdsudvalget her havde lagt for dagen.

Som udgangspunkt var målgruppen alle medlemsvirksomheder i Dansk Industri og deres medarbejdere (uanset antal ansatte). Den primære målgruppe for projektet har imidlertid været virksomhedernes samarbejdsudvalg. På virksomheder, hvor der ikke har været et SU, har det været sikkerhedsorganisationen (SIO).



I projektperioden blev der gennemført en række konkrete aktiviteter. Aktiver, der på forskellige måder har forsøgt at tilgodese forskellige samarbejdsudvalgs forskellige behov og samtidig været bevidst om projektets formål, nemlig at skabe kompetence.

Nedenfor vises en samlet oversigt over de typer af aktiviteter, der har været gennemført under projektet.



Løbende gennem projektet blev der afholdt forskellige læringsdage i form af eksempelvis temadage og kurser. Hver temadag blev afholdt to steder i landet og havde følgende temaer:

- Mobning og chikane
- Konfliktåndtering
- Roller og rolleklarhed
- Stress og stresshåndtering
- Samspelet mellem ledere og medarbejdere

Flere af temaerne blev gentaget flere gange. Projektets succes på dette område underbyggede behovet for at fortsætte denne aktivitet.

Som en del af projektet blev der udgivet en række foldere med temaer, der relaterer sig til det psykiske arbejdsmiljø. Folderne har haft følgende temaer:

- Mobning
- Stress
- Konfliktåndtering
- Trivsel

Formålet med folderne var at skærpe SU/SIO's opmærksomhed på de forskellige temaer inden for psykisk arbejdsmiljø.

Den store opgave i projektet var at udvikle de metoder TekSam's samarbejdskonsulenter anvender som led i at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø på virksomhederne, når der er behov for og ønske om en undersøgelse.

I projektet blev der udviklet en dialogbaseret metode. Modellen er kendetegnet ved, at det gøres til SU/SIO's opgave at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø. Metoden er en væsentlig del af dette projekts indsats for at kvalificere SU/SIO til at arbejde selvstændigt med udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø i den enkelte virksomhed. Formålet med den beskrevne dialogmodel har været at øge SU's kompetence, således at SU kontinuerligt indgår i en "søge/lære" proces, hvor man hele tiden er opmærksom på det psykiske arbejdsmiljø og samtidig anvender denne viden som anledning til forandringer i virksomheden.

Dialogmodellen kan bruges selvstændigt som værktøj til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø. Den kan ligeledes kombineres med en spørgeskemaundersøgelse.

Der er i projektet udarbejdet en DVD-film om det psykiske arbejdsmiljø med titlen "En arbejdsdag". Filmen er udsendt til alle industriens virksomheder med mere end 10 ansatte.

Når filmmediet blev valgt, var det for at tilbyde alle medlemmerne i et udvalg at få de samme oplysninger samtidig, nemlig at se filmen sammen, og at gøre budskabet uafhængigt af læsefærdigheder. Filmen er overalt blevet rigtig godt modtaget.

Som en del af projektet er der udviklet et kursus for samarbejdsudvalg i håndtering af det psykiske arbejdsmiljø. Kurset strækker sig over et forløb vekslende mellem kursusdage og projektarbejde hjemme i virksomheden. Kurset er blevet gennemført i en pilotudgave med 2 samarbejdsudvalg. Pilotkursets succes har medført at denne aktivitet videreføres som en driftsaktivitet efter projektets afslutning.

Som afslutning på projektet afholdtes den 27. januar 2005 en konference under temaet "Kompetenceudvikling i det psykiske arbejdsmiljø - vejen til viden". Konferencen satte fokus på de temaer, der har været behandlet i projektperioden via indlæg fra eksperter på de forskellige områder. Endvidere blev projektets erfaringer og resultater pressenoteret. Alle medlemmer af SU og SIO i industrien var inviteret.

Projektet har resulteret i en række aktiviteter som TekSam viderefører som faste tilbud til industriens virksomheder.

### Nye TekSam-aktiviteter

Tilbudet om deltagelse i temadage er videreført i et samarbejde med I-BAR. Der er således udbudt og gennemført 20 temadage med aktuelle temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø. Emnerne har været:

Arbejde og privatliv  
 Mobning  
 Depression og stress  
 Forandringer og det psykiske arbejdsmiljø  
 Roller og rollekonflikter i gruppeorganiseret arbejde

Alle disse temadage har været meget velbesøgte, og de enkelte temaer har været gentaget flere gange.

Invitationerne til disse temadage sendes til såvel ledelse som medarbejdere, og det er en betingelse for deltagelse, at der deltager såvel ledelse som medarbejdere i arrangementerne.

Ligeledes er tilbudet om kursus i håndtering af det psykiske arbejdsmiljø videreført. Under overskriften ”Det kommer ikke af sig selv - kursus for samarbejdsudvalg i håndtering af det psykiske arbejdsmiljø”, tilbydes industriens samarbejdsudvalg et forløb med fire kursusdage kombineret med projektarbejde i egen virksomhed.

Kurset har i foråret 2006 været gennemført 2 gange med 6 samarbejdsudvalg.

Ud over disse konkrete tilbud vil TekSam også viderefører projektets aktivitet med udarbejdelse af skriftligt inspirationsmateriale til industriens virksomheder.

---

## Industriens Uddannelsesfond

Gennem Industriens Uddannelsesfond er CO-industri med til at sikre en fortsat udvikling af de ansatte i industrien.

Uddannelsesfonden ledes af en bestyrelse bestående af 10 medlemmer. Fem udpeges af CO-industri og fem udpeges af Dansk Industri.

Fondens midler opkræves ved, at virksomheder, der er omfattet af industriens overenskomster eller tiltrædelsesaftaler, indbetaler en del af medarbejdernes lønsum til fonden. For nuværende opkræves ca. 3.800 virksomheder som er medlem af Dansk Industri og ca. 1.500 virksomheder med hvem der er tiltrædelsesaftaler.

Virksomheder, organisationer, uddannelsessekretariater, uddannelsessteder og enkeltpersoner med tilknytning til dansk industri kan søge fonden om midler.

Uddannelsesfonden støtter en række formål:

- \* Udvikling af uddannelser af relevans for den danske industri og for at højne uddannelsesniveaue for de ansatte i industrien
- \* Etablerer fælleskurser og andre former for fælles uddannelse af CO-industris medlemmer og virksomhedsrepræsentanter inden for områder, der er relevante for industrien
- \* Yder støtte til bredere udviklingsopgaver - herunder gennemførelse af særlige forsøgskurser - inden for intern og ekstern efter- og videreuddannelse af voksne medarbejdere i industrien
- \* Afholder konferencer mv. for CO-industris medlemmer og repræsentanter for virksomhedernes ledelse om fremtidige uddannelsesbehov og uddannelsessystemer i relation til industriens udviklingsmuligheder
- \* Gennemfører særligt planlagte projekter og forsøg med henblik på at tilvejebringe erfaringer og viden omkring nye undervisningsmuligheder
- \* Iværksætter og yder støtte til studieophold i ind- og udland af relevans for udviklingen i industrien
- \* Gennemfører eller yder støtte til aktiviteter, der gavner den teknologiske udvikling, beskæftigelsen og industrien generelt, herunder oplysningsaktiviteter med uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt sigte
- \* Gennemfører og yder støtte til andre aktiviteter efter bestyrelsens beslutning i hvert enkelt tilfælde

## **80 ansøgninger**

Uddannelsesfonden har i de seneste tre år behandlet 80 ansøgninger, et noget mindre antal end for den foregående beretningsperiode. Faldet i antallet skyldes, at man i fonden er blevet enige om at yde basistilskud til uddannelsessekretariatene og dermed undgå en del ansøgninger.

Af store ansøgninger kan nævnes, at Dansk Metal og Dansk Industri har fået penge fra fonden til gennemførelse af et projekt med det formål at skabe interesse for industriens jobmuligheder i folkeskolen. Konkret har projektet udviklet en hjemmeside "Min plan" som kan hjælpe skoleelever med at vælge job/uddannelse inden for industrien.

Ligeledes har uddannelsesfonden bevilget penge til et projekt om vedligeholdelse af lønsystemer, et projekt der ventes afsluttet i år 2006.

I det daglige administreres fonden af et sekretariat, der består af en repræsentant fra CO-industri og Dansk Industri.

## **Fondsbestyrelsens sammensætning:**

Thorkild E. Jensen	DM
Børge Frederiksen	3F
Erik Andersson	DEF

Ole Skals Pedersen	TL
Arne Sørensen	CO-industri
Berit Winther (formand)	DI
Poul Scheuer	DI
Bolette Christensen	DI
Kim Graugaard	DI
Svend Askær	Ledernes Hovedorganisation

---

## Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Det lovmæssige grundlag for medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser trådte i kraft i 1974. Reglerne har nu været gældende i mere end 30 år.

Som bekendt er der ikke noget krav om at de ansatte skal vælge medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer - det er en ret, når der er beskæftiget mere end 35 medarbejdere i selskabet.

Ser vi på, hvordan denne ret udnyttes, er der medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i 26,3% (2004) af de selskaber, hvor det er muligt at vælge medarbejderrepræsentanter. Det synes ikke umiddelbart at være nogen stor udnyttelse af muligheden. Anderledes ser det dog ud, når vi ser på, hvor mange medarbejdere der er omfattet af en ansættelse i et selskab med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Det er nemlig 57,4% (2004), der er ansat i virksomheder, hvor valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er realiseret. Med andre ord er det sådan, at jo større en virksomhed er, desto større er udbredelsen af medarbejdervalgte selskabsbestyrelsesmedlemmer. Disse tal burde naturligvis være større, men vi må konstatere, at fakta er som beskrevet.

### Har indflydelse

De medarbejdervalgte udøver stort engagement i arbejdet, og det belønnes med indflydelse. Det viser en stor undersøgelse fra 2004. Handelshøjskolen gennemførte undersøgelsen, der blev lavet i samarbejde med CO-industri, de øvrige karteller og IDA (Ingeniørforeningen i Danmark). Undersøgelsen bygger på interview med 500 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i både børsnoterede og unoterede selskaber. I hovedtræk viser undersøgelsen, at de medarbejdervalgte i børsnoterede selskaber mener, at de har større indflydelse end de valgte i unoterede selskaber. Mænd vurderer deres indflydelse højere end kvinderne vurderer deres. Indflydelsen afhænger blandt andet af, om man som medarbejdervalgt har deltaget i kursusaktivitet i forhold til bestyrelsesarbejde, netværk og en række andre forhold. De medarbejdervalgtes eget uddannelsesniveau (faglært/ikke faglært etc.) spiller derimod ikke nogen markant rolle.

Med undersøgelsen var CO-industri med til at sætte fokus på de medarbejdervalgte, og undersøgelsen blev meget omtalt i medierne.

Vi støtter dagligt op bag de medarbejdervalgtes arbejde. Vi får mange henvendelser

om både konkrete og mere generelle spørgsmål. På CO-industris hjemmeside er et særligt afsnit for medarbejdervalgte, hvor de vigtigste informationer findes. Her indgår også håndbogen for medarbejdervalgte.

Årligt afvikler vi 2-3 velbesøgte konferencer for de medarbejdervalgte, hvor vi sætter fokus på aktuelle emner af juridisk og økonomisk karakter. Vi har i beretningsperioden haft praktiske indlæg fra medarbejdervalgte og indlæg af eksterne oplægsholdere om: virksomhedernes sociale ansvar, globalisering, udflytning af virksomheder, Handelshøjskolens undersøgelse etc. Der deltager i gennemsnit omkring 100 medarbejdervalgte på hver af konferencerne.

### **A/S Nyt**

3-4 gange årligt udsender vi et nyhedsbrev (A/S Nyt) til de medarbejdervalgte, hvor vi behandler aktuelle temaer. Gennem de seneste 3 år har vi ændret layout og på andre måder forbedret nyhedsbrevet. Der er også meget positive tilbagemeldinger om nyhedsbrevet.

CO-industri administrerer et register over de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for kartellerne (CO-industri, BAT, GIMK og Handelskartellet), og dette register er netop ajourført i foråret 2006.

Der sker konstant forandringer i virksomhederne, og det afspejler sig også i virksomhedernes bestyrelsesarbejde. I de senere år har vi været vidne til kapitalfondes overtagelser af virksomheder.

Senest TDC som en af de store. Det betyder i nogle tilfælde, at virksomheder afnoteres fra Børsen. Det medfører større lukkethed, men har ingen betydning for opretholdelsen af ordningen med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.



Vi vil naturligvis følge udviklingen og fortsat yde en indsats for at være stedet, hvor de medarbejdervalgte kan hente viden, inspiration og støtte.

---

## **Lønssystemer**

### **2003**

Plusløn-uddannelsen blev kendt i løbet af 2003. Det bevirkede en stor efterspørgsel på konsulentbistand og uddannelse, som blev afholdt på forbundenes skoler. Der blev uddannet over 400 kursister i løbet af året.

Der blev arbejdet i forbindelse med projektet ”implementering af et lønsystem”, som beskriver processerne ved et lønsystemarbejde.

**2004**

Konsulentbistand på virksomhederne var tiltagende i 2004.

Vi arbejdede igennem 2004 med at udvikle en ny arbejdstaktfilm med 40 træningsøvelser, som blev udgivet i dec. 2004 på cd-rom.

Der har været stor efterspørgsel på cd'en

I efteråret udgav vi 4 støttepjecer til plusløn:

Plusløn i praksis

Resultatløn ved Nassau Door

Kvalifikationsløn for timelønnede ved Saint-Gobain Isover

Nyt lønsystem for funktionærer ved Energi Randers

Pjecerne er blevet godt modtaget, der har været stor interesse for dem.

**2005-2006**

Konsulentbistand på virksomhederne var lidt aftagende i 2005.

Der bliver arbejdet på at udvikle et værktøj til Job-vurdering. Vi forventer at have et nyt værktøj til dette i løbet af 2006/2007, som hovedsagelig vil finde anvendelse, når man ønsker at lave et lønsystem for funktionærer.

Igennem 2005 arbejdede vi på at igangsætte et ”Task-force” som ville kunne understøtte medlemmerne, når de bliver stillet over for nye opgaver i forbindelse med produktivitetforbedringer, for eksempel lean eller six sigma. Tanken er at disse møder vil kunne afholdes på samme principper som lønkonsulent møder.

I foråret gennemfører CO-industri fem fyraftensmøder, hvor temaet er: Lean, samarbejde, løn og overenskomst.

## **Projekt ”Vedligeholdelse af lønsystemer” – Tag temperaturen på lønsystemet**

**Formål**

CO-industri og Dansk Industri har 1. marts 2004 startet et treårigt projekt ”Vedligeholdelse af lønsystemer”. Projektet er finansieret af Industriens Uddannelsesfond.

Projektet har til formål at:

- Undersøge hvad industriens virksomheder gør for at evaluere, vedligeholde og videreudvikle deres lønsystemer
- Udvikle en vedligeholdelsesmodel som ledelse og tillidsrepræsentanter i samarbejde kan anvende til at evaluere og vedligeholde et lønsystem

## **Baggrund**

Med Plusløn har organisationerne skabt nye rammer for virksomhedernes udarbejdelse af lønsystemer samt dækket et længe næret ønske om nye muligheder for at kunne tilpasse lønsystemet i henhold til den enkelte virksomheds behov.

Erfaringerne har imidlertid vist, at trods en vellykket indførelse af et nyt lønsystem på en virksomhed vil lønsystemet ofte sande til efter en årrække. Det kan fx være et resultatlønsystem, der ikke længere motiverer medarbejderne, eller et kvalifikationslønsystem, hvor lønspredningen med tiden er forsvundet. Mange gange har ledere og tillidsrepræsentanter ikke et samlet overblik over, hvorfor lønsystemet er kørt af sporet. Det er denne problemstilling, som organisationerne ønsker at sætte fokus på med projektet ”Vedligeholdelse af lønsystemer”.

## **Projektets resultat – udvikling af en vedligeholdelsesmodel til lønsystemer**

Projektets mål er at udvikle en vedligeholdelsesmodel, som ledere og tillidsrepræsentanter selv kan anvende i arbejdet med at evaluere og videreudvikle deres lønsystemer. Modellen udvikles løbende i et samarbejde med 10 såkaldte testvirksomheder. Samarbejdet med testvirksomhederne er et vigtigt element i projektet, da det er et stort ønske at udvikle en model, der er baseret på virksomhedernes praktiske erfaringer og problemstillinger.

Vedligeholdelsesmodellen vil blive udviklet som et web-baseret værktøj. Et centralt element i modellen vil være et spørgeskema, der bidrager til at tage en temperaturmåling af den enkelte virksomheds lønsystem. Udover at stille spørgsmål om lønsystemet indeholder spørgeskemaet også spørgsmål om temaer såsom information, forventninger og krav, planlægning og samarbejde. Dette er forhold som kan påvirke lønsystemet og som således kan få stor betydning for lønsystemets trivsel i virksomheden. Med temperaturmålingen får virksomhedernes lønsystemudvalg en samlet og værdifuld viden, der kan anvendes i arbejdet med at revidere lønsystemet.

Yderligere funktionaliteter i vedligeholdelsesmodellen er blandt andet muligheden for at sammenligne resultater med andre virksomheder, muligheden for at opsplutte svar på afdelinger og på leder- og medarbejdersvar. Andre elementer i modellen vil blive fastlagt og udviklet i den resterende del af projektperioden.

## **Projektforløb: 2004 – 2007**

Projektet blev startet i marts 2004 og vil løbe frem til foråret 2007, hvor den færdige vedligeholdelsesmodel vil blive præsenteret.

I projektet deltager først og fremmest de såkaldte testvirksomheder, der deltager som sparringspartnere i udviklingen af vedligeholdelsesmodellen. Et første udkast til modellen blev afprøvet på tre testvirksomheder. I andet testforløb blev de tre virksomheder suppleret med yderligere syv testvirksomheder. Alle ti testvirksomheder vil deltage i den afsluttende revision og udvikling af modellen.



I hele projektperioden gennemføres en større undersøgelse på ca. 100 virksomheder – disse omtales som besøgsvirksomheder. Undersøgelsen bygger både på en spørgeskemaundersøgelse og på interview med både ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter på de deltagende virksomheder. Forløbet for besøgsvirksomhederne starter med, at medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledere svarer på et elektronisk spørgeskema om lønsystemet. Spørgeskemaet er identisk med det spørgeskema, der anvendes i vedligeholdelsesmodellen. De data, der indsamles hos besøgsvirksomhederne, skal i sidste ende anvendes som benchmarktal i det spørgeskema, som vedligeholdelsesmodellen bygger på.

Når medarbejdere og ledere på hver enkelt besøgsvirksomhed har svaret på spørgeskemaet, behandles data af en konsulent fra henholdsvis CO-industri og Dansk Industri. Herefter tager konsulenterne på besøg på den pågældende virksomhed. Under besøget bliver først 3-4 medarbejdere interviewet som led i at få uddybet de svar, der er afgivet i spørgeskemaundersøgelsen, og efterfølgende interviewes et par ledelsesrepræsentanter. Besøget afsluttes med et møde med virksomhedens lønsystemudvalg/de personer, der er ansvarlige for lønsystemet. Lønsystemudvalget får en tilbagemelding på spørgeskemaundersøgelsens resultater og på baggrund heraf tages en dialog om svarene. Som beskrevet skal spørgeskemadata fra undersøgelsen anvendes i vedligeholdelsesmodellen som benchmarktal. Herudover skal den kvalitative viden, der udspringer fra undersøgelsen, anvendes til at få en dyberegående indsigt i erfaringer med vedligeholdelse af et lønsystem. Denne viden kan blandt andet integreres i vedligeholdelsesmodellen i form af gode råd og anbefalinger. Der er p.t. besøgt ca. 45 besøgsvirksomheder.

Projektet forventes afsluttet ultimo 2006/primo 2007 og offentliggørelsen vil finde sted herefter. Vedligeholdelsesmodellen vil som beskrevet blive udviklet som et web-baseret værktøj. Herudover vil der i forlængelse af Pluslønsprojekterne blive beskrevet et afsnit om vedligeholdelse af lønsystemer.

---

## Lean-aktiviteter

Som noget nyt har vi i CO-industri besluttet at lave en indsats i forhold til at udbrede kendskabet til Lean og kunne give konsulentbistand til tillidsrepræsentanter og medarbejdere i forhold til Lean.

Baggrunden for denne indsats har været et ønske om at styrke tillidsrepræsentanters og medarbejders viden omkring Lean, således at de sættes i stand til at tage diskussionerne med virksomhedernes ledelser på et mere kvalificeret niveau, når Lean bliver sat på dagsordenen.

Endvidere er det et ønske at lave et ”udrykningsteam” som kan understøtte tillidsrepræsentanter og medarbejdere i det konkrete arbejde med Lean.

Hele indsatsen har det overordnede mål at være med til at sikre medarbejderindflydelse, når der indføres Lean på industriens virksomheder.

Udrykningsteamet består af CO's løn- og samarbejdskonsulenter.

I foråret 2006 blev der holdt fem fyraftensmøder rundt i landet om Lean og Leanproduktion. Alene på de tre første arrangementer deltog 150, fordelt på 70 forskellige virksomheder.

Indholdet i møderne er udarbejdet sammen med Merete Nørby fra Teknologisk Institut. Merete Nørby har haft til opgave at give et overblik over Lean og de forskellige måder at arbejde med Lean på, mens løn- og samarbejdskonsulenterne har fortalt om rettigheder i forhold til overenskomst og samarbejdsaftale.

Ligeledes er der på møderne gjort opmærksom på, hvilke ydelser CO-industri kan tilbyde, når Lean bliver sat på dagsordenen.

---

## Web-panel i CO-industri

Det er pr. 1. februar 2006 blevet besluttet at oprette et web-panel i CO-industri. Det er målet at have et panel bestående af 600 tillidsrepræsentanter, der er udpeget repræsentativt blandt CO's 10 medlemsforbund. Det er ligeledes målet at sikre, at de udvalgte er fordelt repræsentativt på blandt andet køn, alder, geografiske områder, brancher og virksomhedsstørrelser. Web-panelet er på nuværende tidspunkt i gang med at blive oprettet. Der er blevet sendt breve til 1.600 tillidsrepræsentanter, der er blevet spurgt, om de ønsker at deltage i panelet. Den første gruppe af tilmeldte har fået tilsendt det første spørgeskema.

Web-panelets formål er at sikre bedre og hurtigere kontakt til tillidsrepræsentanterne på industriens virksomheder. Det kan give CO en hurtig og effektiv information om, hvad tillidsrepræsentanterne oplever på deres virksomheder samt en direkte kontakt mellem tillidsrepræsentanter og CO. Web-panelet skal blandt andet anvendes til følgende:

- Undersøgelser af hvordan industriens overenskomster anvendes på de enkelte virksomheder
- Afdække om der er fælles træk i noget af det, der sker på virksomhederne
- Give tillidsrepræsentanterne mulighed for at komme med forslag/idéer til artikler eller emner, som de gerne vil have omtalt i CO-Magasinet
- "Læseundersøgelser" af CO-Magasinet, fx hvilke artikler i det seneste CO-Magasin som tillidsrepræsentanterne har læst og oplevet som mest relevante for dem.

Der er nedsat en arbejdsgruppe i CO-industri bestående af Henrik Kjærgaard, Bjarne Kjær, Claus Krogh Hansen og Susanne Jul Brandenborg. Gruppen er ansvarlig for udvikling og gennemførelse af spørgeskemaundersøgelserne. Der anvendes et elektronisk spørgeskemaprogram, som gør det nemt og hurtigt dels at udsende spørgeskemaer og dels at behandle de indkomne svar. Web-panelets styring er underlagt CO-industris Overenskomststudvalg, som løbende vil blive orienteret om arbejdet.

---

## Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU)

Antallet af europæiske (multinationale) virksomheder, hvor der kan dannes ESU skønnes at være ca. 1.800. De europæiske fagsekretariater (EMF, EMCEF m.v.) arbejder naturligvis med at sikre, at så mange virksomheder som muligt har et ESU. En opgave, der i perioden har fyldt meget, er at få integreret de 10 nye medlemslande i de eksisterende ESU'er og at få dannet ESU'er, der har hovedsæde i disse lande.

På nationalt plan er det CO-industri der står for koordineringen af arbejdet, når der er tale om industrielle virksomheder. Vi støtter med at være behjælpelige med dannelse af nationale netværk mellem danske tillidsrepræsentanter og formidler europæiske kontakter. Der er inden for CO-industris overenskomstområder valgt ca. 120 medlemmer af ESU'er. Det er desværre begrænset hvad der findes af uddannelses tilbud til medlemmer af ESU, men der er dog lidt hjælp at hente blandt andet via ETUCO, der organiserer sprogundervisning, seminarer etc. På LO-Skolen udbydes en fælles nordisk ESU-uddannelse.

Der er i perioden blevet arbejdet meget med at forny eksisterende aftaler, idet de første aftaler, der blev indgået i slutningen af 1990'erne, har skullet fornyes.

Udover etableringen af nationale netværk m.v. afholder vi hvert år en konference for danske ESU-medlemmer, og på konferencerne har vi blandt andet beskæftiget os med globalisering og corporate social responsibility.

Vi har i perioden også etableret et særligt ESU-afsnit på CO-industris hjemmeside.

En lang række internationale virksomheder gennemfører restrukturerings, udflytning, lukning af produktionsenheder etc. Det præger naturligvis arbejdet i de europæiske samarbejdsudvalg, og EMF (Europæisk Metalføderation) er ved at have færdiggjort en håndbog, der giver en række værktøjer til at håndtere sådanne forhold.

CO-industri er tilsluttet EMF (metalindustri) og EMCEF (kemisk industri, medicinalindustri, papirindustri etc.) der begge arbejder med ESU-forhold.

---

## **ES – Europæisk Selskab**

Siden oktober 2004 har det været muligt for multinationale virksomheder med aktiviteter inden for flere EU-lande at transformere til et Europæisk Selskab.

ES vil placere sin øverste ledelse i et af medlemslandene og kan vælge kun at have dette ene selskab eller lade det supplere af et eller flere nationale selskaber.

EU vedtog en statut for etableringen af ES, herunder at der skal indgås aftale om medarbejderrepræsentationen i det Europæiske Selskabs bestyrelse.

Samtidigt blev vedtaget et direktiv om, at der skal laves aftale om medarbejdernes ret til information og høring i et ES.

I EMF har man udarbejdet en politik for indholdet af aftaler i forhold til de to ovennævnte fora, hvor medarbejderne kan lade sig repræsentere.

Der har endnu ikke vist sig den store interesse for at etablere Europæiske Selskaber, men i skrivende stund assisterer CO-industri medarbejderrepræsentanter fra MAN B&W Diesel, som forhandler to aftaler, da det tyske moderselskab MAN B&W Diesel AG påtænker at starte som ES fra 1. juli 2006.





## Kapitel 9

### Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Industriens Branchearbejdsmiljøråd er sammensat på følgende måde:

**Medarbejderside:**

Dansk Metal	2 repræsentanter
3F - Fagligt Fælles Forbund - Industrigruppen	2 repræsentanter
HK/Privat	1 repræsentant
Forbundet Træ-Industri-Byg	1 repræsentant
Teknisk Landsforbund	1 repræsentant
Dansk El-Forbund	1 repræsentant
NNF	1 repræsentant

**Arbejdsgiverside:**

Dansk Industri	8 repræsentanter
Dansk Tekstil og Beklædning	1 repræsentant
Lederne	1 repræsentant

Industriens Branchearbejdsmiljøråd dækker over mange af industriens brancher. Derfor har Industriens Branchearbejdsmiljøråd valgt en struktur, hvor det er brancheudvalgene og emneudvalgene i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd, som foreslår aktiviteter ud fra udvalgenes branchekendskab.

Igennem udvalgenes branchenærhed sikres det, at aktiviteter under Industriens Branchearbejdsmiljøråd altid er relevante for den enkelte branche.

Brancheudvalgene består ud over repræsentanter fra organisationerne også af ansatte og ledere, der arbejder med arbejdsmiljø i virksomhederne i de pågældende brancher. Dermed søges det samtidig sikret, at der vælges optimale formidlingsmetoder til de enkelte aktiviteter.

#### **Prioritering af indsatsen**

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har på sine årlige planlægningsseminarer i perioden 2003-2005 besluttet, at de centralt prioriterede områder (Ulykker - EGA - Tunge løft - Psykisk arbejdsmiljø) skulle udgøre de overordnede rammer for, hvilke projekter der gennemførtes i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd. Herudover har brancheudvalgene haft mulighed for at ansøge om og gennemføre projekter om andre arbejdsmiljøproblemer, som har været vurderet som væsentlige i den pågældende branche.

Der er i perioden 2003-2005 iværksat 57 projekter, ud af en total på 118 igangsatte aktiviteter, som er om et af de 4 prioriterede områder. Den overvejende del af disse forslag er baseret på ideer og initiativer, som medarbejdersidens repræsentanter har fremlagt for de respektive udvalg.

Herudover har flere brancher haft fokus på støj, kemi, APV, formidling, screening, systemer til arbejdsmiljøledelse (OHSAS 18001) og andet, i alt 61 projekter.

### **Fyraftensmøder**

En del af disse aktiviteter er fyraftensmøder, hvor der til nu har været et stort flertal af medarbejderrepræsentanter blandt de fremmødte, hvor repræsentanter fra organisationerne i fællesskab er ude i det ganske land for at fortælle om de nye materialer, der nu er kommet, og som skal hjælpe til med at få et bedre arbejdsmiljø på virksomhederne.

Af de i alt 118 igangsatte aktiviteter er de 75 blevet afsluttet. Dertil kommer, at der fra årene før 2003 er 21 aktiviteter, som ligeledes er afsluttet.

Som disse tal afslører så er de fleste af aktiviteterne i Industriens Branchearbejdsmiljøråd af en sådan art, at de har et kort forløb fra ansøgning til afslutning. Det betyder, at ideerne til forbedring af arbejdsmiljøet hurtigt materialiserer sig i nyttige værktøjer for virksomhedernes indsats for at få et godt arbejdsmiljø. De kan med andre ord hurtigt bringes i anvendelse.

Desuden arbejder Industriens Branchearbejdsmiljøråd løbende med revision og genoptryk af Industriens Branchearbejdsmiljøråds materialer samt ældre branchesikkerhedsråds materiale for BSR 1, 5 og 9, således at alt materiale til enhver tid er tidsvarende og i overensstemmelse med lovgivningen og den teknologiske udvikling.

Medarbejdersidens sekretariatsfunktioner varetages i CO-industri.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har sin egen hjemmeside [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk), hvor alle materialer som laves i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd bliver lagt ud og dermed er tilgængelige i elektronisk form.

Endvidere udgiver Industriens Branchearbejdsmiljøråd hvert år en Materialeoversigt som kan bestilles i CO-industri. Oversigten er også på hjemmesiden.

### **Rådet:**

Medarbejdersidens repræsentanter i Industriens Branchearbejdsmiljøråd er:

Formand forbundssekretær Jørgen Bernbom	DM (FU)
Forhandlingssekretær Tove Møller Pedersen	3F (FU)
Miljøkonsulent Jan Toft Rasmussen	DM (FU suppl.)
Afd. næstformand Evy Andersen	3F, Odense
Faglig sekretær Kjeld Sørensen	TIB
Forbundssekretær Erna Lange	NNF
Miljøkonsulent Allan Petersen	TL
Faglig sekretær Jens Klingenberg Rasmussen	HK (FU)
Miljøsekretær Allan Schneidermann	DEF

Sekretariatet:

Sekretariatsleder: Miljøsekretær Michael Jørgensen	CO
Konsulent Keld Høgh	CO







## Kapitel 10

### Fagretlige sager

Der har fra 1. april 2003 til 1. april 2006 været i alt 168 fagretlige sager. Det er en stigning i forhold til 2000-2003, hvor der var 127 sager, der blev sendt til faglig voldgift. Til gengæld er flere af sagerne løst undervejs, blevet hævet eller løst på organisationsudvalgsmøder eller ved forlig, mens i alt 48 sager er afgjort ved faglige voldgifter i treårsperioden.

Til sammenligning var det tilsvarende tal for afgjorte faglige voldgifter i

2000-2003: 65

1997-2000: 61

1994-97: 42

1991-94: 39.

De 168 fagretlige sager i perioden 2003-2006 fordeler sig således (med de tilsvarende tal fra 2000-2003 i parentes):

- Afskedigelser/bortvisning af medarbejdere: 45 (23)
- Afskedigelse/bortvisning af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter: 15 (19)
- Lønspørgsmål: 28 (21)
- Brud på lokalaftaler: 13 (14)
- Fratrædelsesgodtgørelser: 4 (7)
- Manglende pensionsbetaling: 7 (6)
- Ansættelseskontrakter: 0 (4)
- Holddrift/skiftehold: 1 (5)
- Bonusaftaler: 1 (5)
- Barsel: 2 (3)
- Funktionærlignende ansættelser: 0 (2)
- Opsigelsesvarsler: 4 (2)
- Feriepenge: 2 (2)
- Fridage: 4 (2)
- Ligeløn: 0 (1)
- Afskedigelser i større omfang: 1 (1)
- OK-dækning: 2 (1)
- Hjemsendelse: 2 (1)
- Barns sygdom: 1 (1)
- Grænsedragning: 0 (1)
- ”Andre”: 36 (6)

#### Rekord-højt antal bortvisninger

Antallet af sager om afskedigelser/bortvisninger af medarbejdere og af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter var i perioden 2000-2003 det højeste nogensinde. Det er nu endnu højere, når det gælder afskedigelser/bortvisninger af medarbejdere. Her er tallet nu helt oppe på 45 sager. Til gengæld er der et mindre fald i antallet af sager

omkring afskedigelser/bortvisninger af tillids-og sikkerhedsrepræsentanter. Samtidig er der en del flere sager om lønspørgsmål.

### **Afskedigeslesnævnet**

Ud over de 168 sager, der er sendt til faglig voldgift, har der været behandlet 15 sager i Afskedigelsesnævnet (17) ligesom 16 (8) sager er sendt til behandling i Arbejdsretten.

#### **Faglige voldgifter**

Samtlige faglige voldgifter helt fra 1969 og til dato kan ses på CO-industris hjemmeside [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)

Her kan du også følge, hvilke paragraffer i overenskomsterne der har været faglige voldgifter på.

Adgang til denne del af hjemmesiden er forbeholdt tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte i A/S-bestyrelser, ESU-medlemmer, medlemmer af koncernbestyrelser, klubbestyrelser, ansatte i afdelinger og medlemsforbund og andre med tillidshverv i industrien.

Du får dit eget password til Medlemsservice ved at udfylde skemaet på hjemmesiden.

Gå ind på [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk) og nederst på forsiden klikker du i feltet til bestilling af password.

Når du har udfyldt skemaet får du på din e-mail besked om din adgangskode.





## Kapitel 11

### Medlemsforbund – FU - CL – Sekretariat

CO-industris forretningsudvalg (FU) holder normalt otte ordinære møder årligt, mens Centralledelsen (CL) normalt har fire. Centralledelsen er CO-industris øverste myndighed, og medlemmerne udpeges af medlemsforbundene i henhold til CO's love.

Centralledelsen består (1. januar 2006) af 60 medlemmer, 59 fra medlemsforbundene samt CO's daglige leder. Antallet af medlemmer i Centralledelsen varierer efter det enkelte medlemsforbunds antal tilmeldte medlemmer. I Centralledelsen fremlægges på årets sidste møde beretninger fra CO's politiske udvalg.

Dette er centralledelsen, der vælger forretningsudvalgets 10 medlemmer. Forretningsudvalget fungerer som CO-industris forhandlingsudvalg i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

### CO-medlemsforbund

	Medlemstal 1.1. 2006	CL
3F - Fagligt Fælles Forbund	140.000	17
Dansk Metal	103.901	14
HK/Privat	36.678	7
Teknisk Landsforbund	13.000	5
Dansk EI-Forbund	8.000	4
Forbundet Træ-Industri-Byg	2.851	3
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.100	3
RestaurationsBranchens Forbund/Gastronomerne	500	2
Malerforbundet i Danmark	358	2
Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet	286	2
<b>I alt</b>	<b>306.674</b>	<b>59</b>
+ Daglig leder CO-industri Arne Sørensen		1
<b>CL i alt</b>		<b>60</b>

(CL: Antal medlemmer af Centralledelsen)

### Forretningsudvalget

Thorkild E. Jensen, Dansk Metal  
 Børge Frederiksen, 3F – Industri  
 Ole Ibsen, Dansk Metal  
 Svend E. Jensen, 3F – Industri  
 Karin Retvig, HK/Privat  
 Erik Andersson, Dansk EI-Forbund

Arne Johansen, TIB  
Johanne Gregersen, Teknisk Landsforbund  
Kurt H. Jakobsen, Blik & Rør  
Arne Sørensen, CO-industri  
(1. 5. 2006)

---

## **Centralledelsen**

### **Blik og Rør:**

Kurt H. Jacobsen  
Stig Søllested  
Jan Hansen

### **Dansk EI-Forbund:**

Erik Andersson  
Jørgen Juul Rasmussen  
Stig K. Pedersen  
Lars Jensen

### **Funktionærforbundet:**

Villy Nielsen  
John Dybart

### **Dansk Metal:**

Thorkild E. Jensen  
Ole Ibsen  
Bo Stenør Larsen  
Claus Jensen  
Jørgen Bernbom  
Keld Bækkelund Hansen  
Kurt T. Nielsen  
Finn Frandsen  
Poul Verner Jensen  
Tonny F. Nielsen  
Keld Westring  
Steffen Hansen  
Allan Thomsen  
Bjarne Jensen

### **HK/Privat:**

Karin Retvig  
Bjarne Nielsen  
Gerda Christensen  
Isa Rogild  
Marianne Vind Petersen



Poul Vinholt  
Wivi Nielsen

**RBF/Gastronomerne:**

Lotte Knudsen  
Frank Vid Stein

**TIB:**

Arne Johansen  
Flemming Andersen  
Preben Birk

**3F:**

Børge Frederiksen  
Svend Erik Jensen  
Per Sørensen  
Bjarne Mortensen  
Erik Bjørlik Hansen  
Ole Jespersen  
Jens Bendtsen  
Jim Staal  
Jan Johansen  
Eddie Christensen  
Benny Jensen  
John Hansen  
Tove Møller Pedersen  
Ellen Hoffmann  
Hanne Simonsen  
Linda Nielsen  
Aino Refs

**Malerforbundet:**

Carsten Niebuhr  
Mogens Pedersen

**Teknisk Landsforbund:**

Gita Grüning  
Aase Weiler Madsen  
Jens Chr. Larsen  
Johanne Gregersen  
Tonni Nørgaard

**CO-industri:**

Arne Sørensen  
(1. 5. 2006)

### **CO-industris sekretariat**

Arne Sørensen, organisationssekretær/daglig leder

Jeanette Jensen, chefsekretær

Henrik Kjærgaard, souschef

Lisbeth Satina, kontorassistent

Benedicte K. Larsen, kontorassistent

Dorthe Strømsted, regnskabschef

Helle Ahlmgreen-Møller, bogholderiassistent

Jens Bundvad, international sekretær

Jørn Larsen, områdeleder fagretlig

Aksel Bloch Simonsen, faglig sekretær

Dennis Jensen, faglig sekretær

Jesper Schmidt Sørensen, faglig sekretær

Kirsten Jensen, kontorassistent

Lotte Goth, kontorassistent

Pia Ameland, kontorassistent

Linda Knudsen, kontorassistent

Chanette Styhm, kontorassistent

Peter Rimfort, områdeleder, A/S-SU-området

Benny Jensen, samarbejdskonsulent

Ole Larsen, samarbejdskonsulent

Claus Krogh Hansen, lønkonsulent

Nelly Johansen, lønkonsulent

Peter Dragsbæk, konsulent

Susanne Jul Brandenborg, projektmedarbejder

Verner Elgaard, seniorkonsulent

Jesper Kragh-Stetting, juridisk konsulent

Mads Mølgaard Braüner, studentermedhjælp

Steven Turkington-Hansen, studentermedhjælp

Lillian Bendixen, kontorassistent

Bjarne Kjær, redaktør/informationschef

Lise Trampedach, informationskonsulent

Michael Jørgensen, områdeleder miljø

Keld Høgh, miljøkonsulent

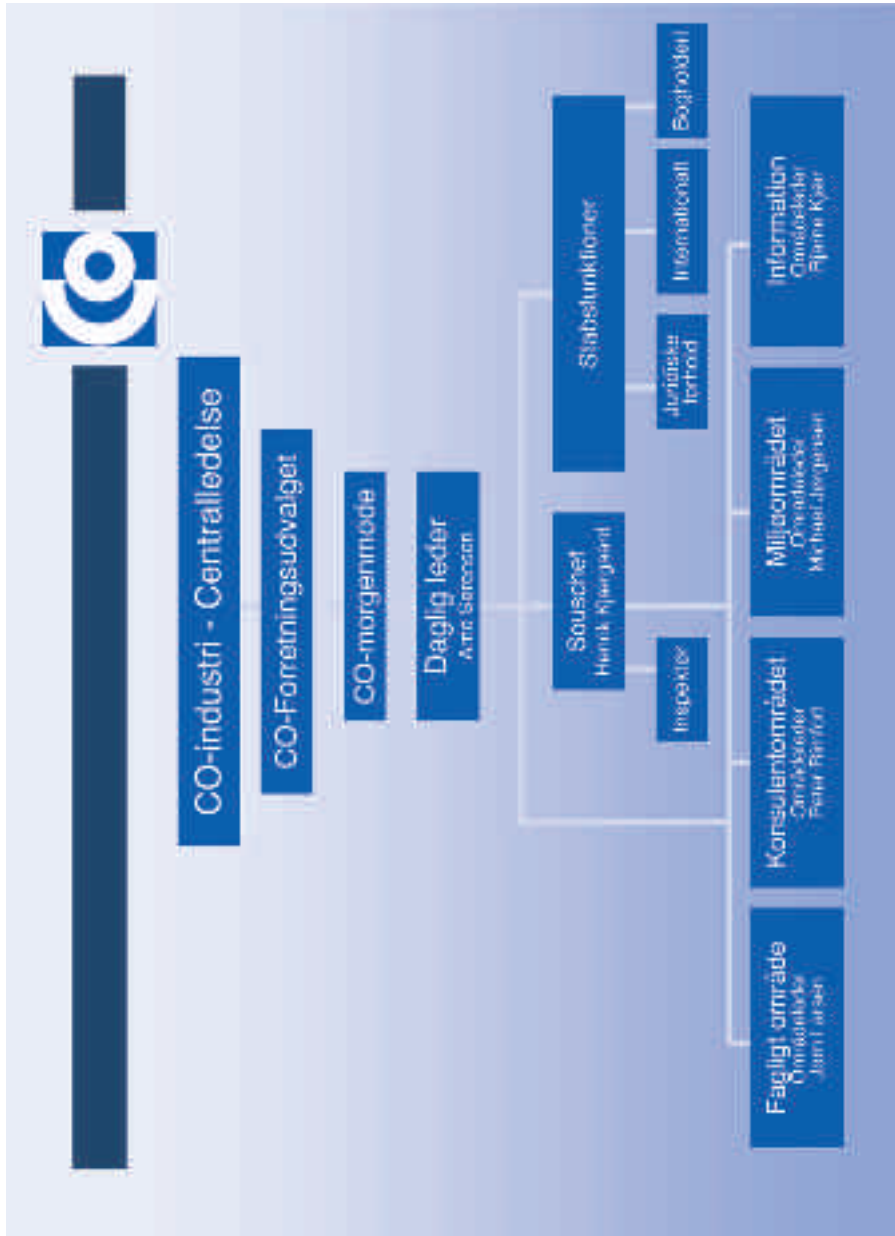
Anne-Marie Andersen, kontorassistent

Jørgen Nielsen, inspektør

Tanja Holmegaard Bjørn, medhjælper

Signe Nyholm-Hansen, kontorelev

(1. 4. 2006)





## Kapitel 12

### CO-industris historie

#### 1912

På initiativ af Smedeforbundets formand I.A. Hansen stiftes Centralorganisationen af Metalarbejdere den 1. juli med 15.529 medlemmer. Tre medlemsforbund med fra starten: Dansk Jærn- og Metalsliberforbund, Dansk Formerforbund og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund.

#### 1913

Centralorganisationen indgår sin første overenskomst for metallsliberne.

#### 1914

Dansk Metaltrykkerforbund, Dansk Elektrikerforbund og Gørtler- og Metalarbejderforbundet ind i CO. Centralorganisationens forbund udgiver et fælles fagblad under titlen ”Jern- og Metalarbejderen”.

#### 1915

Centralorganisationen indgår sin første overenskomst for samtlige organisationer i Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark.

Medlemstal 31. marts: 17.409.

#### 1916

Dansk Elektrikerforbund melder sig ud.

Centralorganisationer får kontor på 2. sal i Smedeforbundets nye bygning på hjørnet af Gl. Kongevej og Vester Søgade.

#### 1917

Centralorganisationen og Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jærn- og Metalindustrien i Danmark aftaler en forlængelse af de løbende overenskomster. Det er 2. gang det lykkes at lave en fælles overenskomst gældende for alle fag under Centralorganisationen.

#### 1918

Specialarbejderforbundet (for tillærte på skibsværfter) ind i CO.

#### 1919

Gørtlerforbundet melder sig ud af Centralorganisationen

Centralorganisationen indgår fælles overenskomst for ”Jernet” med Arbejdsgiverne i Jernindustrien. Den forkastes i nogle af forbundene og gennemføres derefter forholdsvis med enkelte ændringer. Den ugentlige arbejdstid sættes ned til 50½ time med 8½ time på hver af ugens 5 første dage og 8 timer om lørdagen. Der indføres ret til 3 dages ferie (uden løn) og en fridag til en årlig virksomhedsskovtur.

Ved overenskomst mellem hovedorganisationerne indføres 8-timers dagen eller 48 timer ugentligt senest fra 1. januar 1920. I fag, hvor arbejdstiden er 9 timer, nedsættes den til 8½ time 1. oktober.

### **1920**

Arbejdsgiverne varsler storlockout for ca. 100.000 arbejdere. Kongen fyrer regeringen, mens Rigsdagen er hjemsendt på påskeferie. De samvirkende fagforbund varsler generalstrejke i protest mod kongens statskup.

Medlemstallet 1. januar: 23.913.

### **1921**

Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 18. marts til 2. maj. Sluttes med lønnedgang på 13 øre pr. time.

### **1922**

Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 14. februar til 10. april. Sluttes med lønreduktion på 15 procent. Betydelig arbejdsløshed.

### **1925**

Dansk Lokomotivmandsforbund ind i CO. Lockout på hele arbejdsmarkedet fra 18. marts til 8. juni. Arbejdsgiverne kræver 10 procent lønreduktion. Lønnen hæves med 6 øre pr. time.

### **1926**

I.A. Hansen dør og efterfølges som formand af Johs. Kjærboel.

Tillidsmændene opnår særligt opsigelsesvarsel på 2 måneder. Værkstedstekniske samråd - forløber for samarbejdsudvalgene - indføres.

### **1928**

Fællestillidsmanden "legaliseres" og får særligt arbejdsområde.

### **1931**

Efter forhandlinger mellem Centralorganisationen og Sammenslutningen indføres 6 dages ferie med løn i "Jernet".

### **1933**

Stauning-regeringen forlænger alle overenskomster i et år og stopper dermed arbejdsgivernes varslede lockout, hvis formål var en lønreduktion på 20 procent.

### **1935**

Johs. Kjærboel bliver handelsminister og afløses som formand af Peter Andersen.

### **1936**

Kobbersmedeforbundet ind i CO.

**1937**

Centralorganisationen fejrer 25 år. 8 forbund med tilsammen 39.640 medlemmer er tilsluttet.

**1938**

Ferieloven med ret til 14 dages betalt ferie gennemføres. Lovens ophavsmand var den tidligere form, socialminister Ludvig Christensen, medstifter af Centralorganisationen.

**1940-45**

Danmark besat af det nazistiske Tyskland. Aktionsretten lammet.

**1943**

Første kendelse fra arbejds- og forligsnævnet om dyrtidstillæg. ”Jernets” bevægelige lønsystem står sin prøve og sikrer gennemsnitligt 25 øre pr. time ud over dyrtidsreguleringen.

**1944**

Peter Andersen går af p.g.a. alder. Ny formand bliver Hans Rasmussen.

**1945**

Blik- og Rørarbejderforbundet og Guld- og Sølvvarearbejderforbundet ind i CO.

**1946**

Mangel på faglært arbejdskraft. Arbejdsgiversammenslutningen forsøger at stavnsbinde folk til virksomhederne, men et cirkulære herom stækkes af Arbejdsretten. Snedkerforbundet ind i CO.

**1947**

Dansk Skibstømrerforbund og Rigger- og Sejlmagerforbundet samt Malerforbundet ind i CO.

**1948**

Arbejdstiden på 3. skiftehold nedsættes til 42 timer. Løn under sygdom efter anciennitet sikres.

Drejerforbundet, Tømrerforbundet, Træindustriarbejderforbundet, Sadelmager- og Tapetsererforbundet, Karetmager- og Karosseriarbejderforbundet ind i CO.

**1949**

Dansk Arbejdsmands Forbund (SiD) og Kvindeligt Arbejderforbund (KAD) ind i CO.

**1950**

De første opsigelsesvarsler gennemføres i ”Jernet”.

## **1951**

Dansk Kedel- og Maskinpasserforbund ind i CO, der med 22 medlemsforbund når sit højeste antal tilsluttede forbund.

## **1952**

Ferien udvides til 3 uger i Jernindustrien. (Lovfæstet i 1953).

## **1954**

Løn for ”skæve” helligdage”.

## **1956**

Efter mere end fire ugers storkonflikt med stop for benzin og olie, skibsfart, aviser og industrien forkaster arbejderne et mæglingsforslag fra forligsmanden. H.C. Hansens regering ophører forslaget til lov og stopper konflikterne. Det resulterer i voldsomme protester og kæmpe demonstrationer foran Christiansborg.

Opsigelsesbestemmelserne i ”Jernet” forbedres og sygelønsordningen indføres.

## **1958**

CO får gennemført arbejdstidsforkortelse til 45 timer om ugen. Kommer efterfølgende til at gælde hele arbejdsmarkedet.

## **1961**

Overenskomstforslagene i ”Jernet” og transportområdet bliver forkastet. Efter næsten 3 ugers konflikt bliver et nyt og lidt ændret mæglingsforslag vedtaget. Arbejdstiden nedsættes til 42 timer også på 2. skiftehold. Opsigelsesvarslene for arbejdere og for tillidsmænd forlænges. Bedre ferie- og søgnehellidagsløn. På transportområdet bliver konflikten stoppet ved lovindgreb.

## **1962**

Centralorganisationen markerer 1. juli sit 50 års jubilæum med udgivelse af bogen ”50 år i Metal”. Medlemstal i CO: 148.535.

Funktionærforbundet ind i CO.

Paulus Andersen ansættes som lønsystemkonsulent i Centralorganisationen. CO's formand Hans Rasmussen konstitueres som formand for Socialdemokratiet ved Viggo Kampmanns afgang som statsminister. J.O. Krag bliver ny statsminister.

## **1963**

Sammenbrud i overenskomstforhandlingerne, hvor arbejdsgiverne åbenlyst stillede mod konflikt for at fremprovokere et politisk indgreb. Den såkaldte helhedsløsning med særlige lavtlønstillæg, pris- og avancementstop, udbyttebegrænsning og en række sociale forbedringer. ATP-ordningen gennemføres fra 1. april 1964. CO's formand Hans Rasmussen var socialdemokratisk ordfører i Folketinget.

Smedeforbundet fejrer 20. august 75 års jubilæum.



**1965**

Begrebet indkomstpolitik bliver centralt i overenskomstforhandlingerne.

Ved overenskomstfornyelsen nedsættes arbejdstiden med 1 time til 44 timer ugentlig fra 1. marts 1966 med kompensation på 15 øre pr. time for faglærte mænd, 11 øre for kvinder og 6 øre for ungarbejdere.

Mindstebetalingen for de tre grupper forhøjes over 2 år med 63 øre, 52 øre og 25 øre. Tidløstillæg på 25 øre. Arbejdstid på holddrift 42 timer på 2. og 3. skift fra marts 1966. Aftale om korttidsbeskæftigelse af kvinder i jern- og metalindustrien. Glasarbejderforbundet ind i CO.

**1966**

Medlemstallet i Centralorganisationen: 161.623.

**1967**

Overenskomstfornyelse: Arbejdstiden ned med 1½ time fra 1. juni 1968. Kompensation 30 øre for mænd, 22 øre for kvinder og 10 øre for ungarbejdere. Mindstebetalingen op over to år med 54 øre. Dyrtidstillæg forhøjes til 20 øre pr. tre points. Der indføres 35 dages opsigelsesvarsel efter 8 års ansættelse og beskyttelse af tillidsmandens stedfortræder.

Et strukturudvalg i CO foreslår etableret et selvstændigt sekretariat med en daglig leder.

**1969**

Overenskomstfornyelse: Mindstebetalingen op med 75 øre. Tidløstillæg over 2 år på 40 øre til mænd, 32 øre til kvinder og 25 øre til ungarbejdere. Forskellen mellem mænds og kvinders dyrtidstillæg udlignes. Arbejdstiden ned med 3/4 time til 41 3/4 time fra september 1970. Tillidsmandsbeskyttelse 4 måneder mod før 3.

CO får 1. april selvstændigt sekretariat med sekretær i Smedeforbundet Charles Hansen som daglig leder og næstformand.

**1971**

Overenskomstfornyelse: 4 ugers ferie, fuldt ud fra 1973. Arbejdstidsforkortelse på 2. og 3. skiftehold til 40 timer ugentlig. Forhøjelse af ATP-pensioner og -bidrag. Udbygget tillidsmandsbeskyttelse: 5 måneder efter 5 års anciennitet. Hidtil største forhøjelse af mindstelønningerne: 131 øre for mænd, 165 øre for kvinder. Ligeløn forbedres. Ens tillægsbetalinger for mænd og kvinder.

**1972**

Ved en folkeafstemning siger et flertal ja til dansk medlemskab af EF fra 1. januar 1973. J.O. Krag går af og overlader statsministerposten til formanden for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund - og medlem af CO's centralledelse - Anker Jørgensen.

**1973**

Overenskomstforhandlingerne ender i konflikt. 14 dages strejke i Metalindustrien

efter at arbejdsgiverne afviste forligsmændens mæglingsskitse. Konflikten afsluttes med et mæglingforslag, hvorved Centralorganisationen som første faglige organisation slår igennem med ligeløn for mænd og kvinder. 40 timers arbejdsuge fra 1. december 1974.

Arbejdstiden på 2. og 3. skift ned til 38 timer ugentlig. Dyrtidsportionerne op fra 30 til 40 øre pr. time. 120 dages opsigelsesvarsel for 50-årige med 15, senere 12 års anciennitet.

Hans Rasmussen fratræder 26. april efter 29 år på formandsposten i CO. Metals formand Paulus Andersen vælges til ny formand for CO.

### **1975**

Overenskomstfornyelse ved regeringsindgreb. Den automatiske dyrtidsregulering, som arbejdsgiverne krævede fjernet, bevares med januar 1975 = 100. Dyrtidsportionerne forhøjes fra 40 til 60 øre pr. time og bliver ens for alle - arbejdere, funktionærer og tjenestemænd. Der gives lavtlønstillæg på 80 øre pr. time over 2 år. Overenskomstløsningen kombineres med avancestop, udbyttebegrænsning og regulering af rentemarginal.

Dansk Metalarbejderforbunds kongres vedtager med 335 stemmer imod 65 at udmelde forbundet af Centralorganisationen af Metalarbejdere angiveligt for at lægge pres på en organisatorisk strukturændring frem mod industriforbund.

Paulus Andersen fratræder 1. december som CO-formand. Han efterfølges af formanden for Guld- og Sølvvarearbejdernes Forbund, Verner Andersen. CO har nu 11 medlemsforbund, idet blikkenslagerne, skibstømmerne og karetmagerne sammen med Metal melder sig ud.

### **1976**

Udmeldelserne bliver effektive fra 1. april 1976. Tilbage i CO er 11 forbund med 86.000 medlemmer. CO flytter 1. februar fra Vester Søgade 12 til kontorer i SiD's ejendom, Nyropsgade 30.

### **1977**

CO og Dansk Metal etablerer fælles OK-forhandlinger. Overenskomstfornyelse: Arbejdsgivernes angreb på det bevægelige lønsystem og dyrtidsregulering afvises. Mindstebetaling for voksne arbejdere op med 280 øre over 2 år. Der indføres en såkaldt garantiløn på mindst 29 kroner ved timelønsarbejde (+ dyrtidstillæg). Feriegodtgørelsen forhøjes fra 9,5 til 10 procent. Bedre opsigelsesregler. Mæglingforslag, som arbejdsgiverne forkaster, ophøjes til lov.

### **1978**

Georg Poulsen afløser Paulus Andersen som formand for Dansk Metal.

### **1979**

Overenskomstfornyelse i to tempi: 5.-6. februar opnås enighed i "Jernet" om specielle spørgsmål: Bedre tillidsmandsbeskyttelse, begrænsning af overarbejde, læng-

ere opsigelsesvarsler. I øvrigt - efter omfattende strejkevarsler - overenskomstløsning ved politisk indgreb: Ferieforlængelse til 5 uger, feriegodtgørelse til 12½ procent. Dyrtidsreguleringen fastholdes uændret, to dyrtidsportioner pr. 1. september 1979 "indefryses" - senere i Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Lavtlønsforbedringer inden for en ramme på 225 millioner kroner.

Hardy Hansen vælges til formand for SiD, efter at to SiD-formænd, Erik Bording og Knud Ellegaard, begge døde i løbet af 1979.

### 1980

Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet genindtræder 1. februar i CO, og forbundsformand Georg Poulsen, Dansk Metal, vælges 1. april til ny CO-formand.

### 1981

Decentrale OK-forhandlinger. "Jernets" organisationer klarer selv forhandlingerne. Arbejdsgiverkrav om lønstop og bortfald af automatisk dyrtidsregulering afvises. Mindstebetalingen op med 255 øre. Generelt timelønstillæg på 90 øre, 40 øre til akkorder. Løfteparagraffen suspenderes i 10 måneder. Enighed om forhøjelse af ATP-bidrag og - pensioner. Betalt frihed ved børns 1. sygedag. Søgnehelligdagsbetaling forhøjes med ½ procent. Opsigelsesvarsel på 90 dage for 50 -årige med 9 års anciennitet.

### 1982

Statsminister Anker Jørgensens socialdemokratiske regering giver op og overlader magten til den konservative Poul Schlüter og hans borgerlige firkløver-regering (V, K, CD og KRF).

CO's sekretariat flytter tilbage til Metalarbejderforbundets bygning på sin gamle adresse Vester Søgade 12, 2. sal. SiD's repræsentanter i centralledelsen stemte imod formandens beretning, da tilbageflytningen var en del af beretningen.

### 1983

Decentrale OK-forhandlinger. Generelt timelønstillæg på 110 øre. Mindstebetalingen forhøjes med 440 øre over de to overenskomstår. Etablering af Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond betalt med et arbejdsgiverbidrag på 5 øre pr. arbejdstime. Det bevægelige lønsystem begrænses til 1 tidslønsændring i 1. overenskomstår og 2 i andet overenskomstår, for akkordernes vedkommende til 1 forhandling pr. år. Der indføres en tilføjelse til indledningen (præambelen) i løfteparagraffen, hvorefter arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettigede til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

### 1985

Regeringen griber ind i OK-forhandlingerne og dekreterer en ramme på lønstigningerne i første overenskomstår på 2 procent og på 1,5 procent i andet overenskomstår. Desuden nedsættes arbejdstiden med 1 time pr. 1. december 1986. Ændringen

i præamblen om lønstyring bibeholdes. Der gennemføres en bunden opsparing for skatteydere med skattepligtige indkomster over 150.000 kroner.

Med Jernets Arbejdsgiverforening aftales, at arbejdstidsforkortelsen kan gennemføres med nedsættelse af den daglige arbejdstid med 12 minutter eller 1 time om ugen eller fortsat 40 timers arbejdsuge med "opsparing" af arbejdstidsforkortelsen over en 6 måneders periode til samlet frihed. Regeringsindgrebet fører til omfattende demonstrationer foran Christiansborg.

Jens Beck-Lauritzen bliver 1. januar ny næstformand og daglig leder i CO efter Charles Hansen.

### **1987**

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger: 4-årig OK. Arbejdstiden nedsættes med en halv time pr. 1. september i hvert af de fire overenskomstår 1987, 1988, 1989 og 1990 - til 37 timer. Mindstebetalingen forhøjes pr. 1. marts 1987 med 6,30 kr. til 55,00 og fra 1988 til 58,00. Samtidig aftales Midtvejsforhandlinger om alle satser. Præambelen i løfteparagraffen bibeholdes, og adgang til lokal lønforhandling begrænses til 1 gang pr. overenskomstår. De lokale afdelingsrepræsentanter sikres adgang til virksomhederne. Lærlingelønningerne forhøjes kraftigt. Samtlige tillægssatser forhøjes med 20 procent. ATP-bidraget fordobles over 2 omgange. Et flertal af CO-medlemmerne stemte nej til aftalen (Nej: 53.862 - Ja: 51.606), men i kraft af sammenkædning af samtlige mæglingforslag og forligsmandslovens 35 pct. regel blev konfliktvarslerne ikke effektive.

Centralorganisationen markerer sit 75 års jubilæum den 1. juli og udsender bogen "CO-Metal - Op til 75".

### **1988**

Forretningsfører Jørn Larsen 34 år, SiD, ansættes som faglig sekretær i CO 1. november.

### **1989**

CO er vært ved det internationale metalarbejderforbunds (IMF) 27. verdenskongres i København. Det er 4. gang IMF holder kongres i København (1920 -1930 - 1947 - 1989). Marcello Malentacchi vælges til ny generalsekretær for IMF. Dronning Margrete besøger for første gang en arbejderkongres.

### **1991**

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger, og efter erfaringerne fra 1987- 91 aftales en 2-årig overenskomst. Der er enighed om at 2. afsnit i præamblen vedr. arbejdsgivernes lønstyringsadgang bortfalder ved overenskomstens udløb. Altså en normalisering af lønsystemet fra næste overenskomstperiode.

Fra 1. januar 1993 etableres en pensionsordning for samtlige medlemmer beskæftiget i jernindustrien. Alle med 9 måneders anciennitet i virksomheden får ret til 1 uges frihed til efteruddannelse samt 2 ugers fuld løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.

Georg Poulsen går af som formand for Dansk Metal og afløses af Max Bæhring, der efterfølgende også bliver formand for CO.

### 1992

Jens Beck-Lauritzen afgang som næstformand i CO for at blive direktør i Industriens Pension. En ny ledelsesstruktur betyder, at gruppeformand Willy Strube, SiD, bliver ny næstformand, mens Verner Elgaard, hidtidig faglig sekretær i Dansk Metal bliver organisationssekretær og daglig leder i CO 1. februar.

CO-Metal fylder 80 år og skifter navn til CO-industri - Centralorganisationen af industriansatte i Danmark. Det sker med 11 forbund og 310.000 tilmeldte medlemmer i ryggen. Poul Nyrup Rasmussen overtager formandsposten i Socialdemokratiet efter kampvalg mod Svend Auken.

Aase Dybart 47 år, KAD, bliver ansat som faglig sekretær i CO 1. august.

### 1993

Aftalen mellem CO-industri og Dansk Industri om en arbejdsmarkedspensionsordning træder i kraft 1. januar. Virksomheder, som er medlem af DI, betaler 0,9 procent af den samlede lønsum for hver ansat som er tilsluttet CO-industri til pensionsordningen. Virksomheden betaler 2/3 og de ansatte 1/3.

Overenskomstforlig: Fra 1. juli 1994 lægges yderligere 1,2 pct. på pensionen. Fem overenskomster bliver til én. Fremover vil én og samme overenskomst fastlægge løn- og arbejdsforhold for størsteparten af CO-industris medlemmer.

Arbejdsgivernes mulighed for lønstyring falder bort. De lokale lønforhandlinger skal foregå med udgangspunkt i situationen på den enkelte virksomhed. Enhver form for lønstyring, åbent eller skjult, er i strid med overenskomsten, og der vil blive kørt fagretlige sager, hvis der er dokumentation for, at DI blander sig i de lokale forhandlinger.

Willy Strube, næstformand i CO-industri og gruppeformand i SiD's Fabriksgruppe bliver formand for Industriens Pension.

Poul Schlüters regering bliver fældet af Tamil-skandalen og må overlade magten til en S-R-CD-KRF-regering under Poul Nyrup Rasmussen (S).

### 1994

Teknisk Landsforbund optages som medlem af både LO og CO-industri. Dansk Arbejdsgiverforening og LO skal på økonomisk slankekur, og der skæres drastisk ned på antallet af medarbejdere i hovedorganisationerne. I stedet overføres ressourcer til kartellerne.

Max Bæhring vælges til formand for skibsværftsudvalget i IMF.

Dansk Industri og CO-industri kan se det første hold uddannede vejledere fra det fælles SUM-projekt gå i marken. (SUM: Strategisk Udvikling af Medarbejdere - er en metode til kortlægning af jobfunktioner og uddannelsesbehov i de enkelte virksomheder).

Peter Rimfort 36 år, Teknisk Landsforbund, ansættes som faglig sekretær i CO 1. april.

Aksel B. Simonsen 50 år, SiD, ansættes som faglig sekretær i CO 1. juni.

Benny Jensen 53 år, LO, ansættes som samarbejdskonsulent i CO 1. september.

## 1995

En kompliceret OK-situation løses ved, at CO-industri og Dansk Industri indgår en 3-årig aftale. Den slår hul på HK'ernes landsoverenskomst, idet HK/Industris medlemmer omfattes af en særlig funktionæroverenskomst mellem CO og DI.

Overenskomstfornyelsen byder desuden på en række sociale forbedringer: 14 ugers barselsorlov for kvinder og 2 ugers fædreorlov med løn, fuld løn under sygdom i op til fire mod før to uger, forhøjelse af pensionsbidrag og af ATP-bidrag, løn under efteruddannelse, hvor deltagelsen er en virksomhedsbeslutning.

Medarbejderne får større indflydelse på egen arbejdstid, idet afvigelse af 37-timers ugen kun, inden for visse rammer, kan gennemføres, hvor der er enighed mellem parterne på den enkelte arbejdsplads. Ansatte i vikarbureauer skal arbejde på overenskomstmæssige vilkår, når de kommer ind på industriens virksomheder. Overenskomstparterne etablerer fælles beskæftigelsesudvalg i de enkelte amter. Mindstebetalingssatsen forhøjes først til 73,05 og derefter til 74,80 kroner, ligesom andre satser forhøjes.

CO-Magasinet udkommer fra januar 1995 nu som månedsblad - før 4 gange årligt - og belønnes med SAFT-prisen. CO og DI udsender multimedieprojektet "Zapp til Europa".

Hans Flugler, hidtidig sekretariatschef i Dansk Metal, vælges til generalsekretær i den europæiske metalarbejderføderation EMF. EU-Kommissionens formand Jacques Santer taler for 700 indbudte gæster ved et dialogmøde arrangeret af CO-industri og Det Fri Aktuelt.

Jesper Kragh-Stetting, 31 år bliver 1. juli 1995 ansat som EU-konsulent, senere juridisk konsulent i CO.

Medlemstal 1. januar 1995: 333.607.

## 1996

CO-industri indleder offensiv for at få flere medarbejdere i virksomhedsbestyrelserne. Der er kun valgt medarbejderrepræsentanter til A/S-bestyrelserne i godt og vel en tredjedel af de virksomheder, hvor der lovmæssigt er ret til det.

CO indleder kampagne for at sikre de bedst mulige aftaler om ESU, Europæiske Samarbejdsudvalg, i koncerner med virksomheder i flere EU-lande.

Et af de væsentligste CO-arbejdspladsforsøg - et samarbejde mellem klubberne efter CO-model - lider skibbrud, da Metal-klubben på Grundfos i Bjerringbro melder sig ud af fællesklubben.

DI og CO beklager mangelen på en strukturel reform i hovedstaden - hvor lukningen af B&W's skibsværft er med til at underminere den industrielle beskæftigelse.

## 1997

CO-industri ser til fra sidelinjen, mens det øvrige offentlige og private arbejdsmarked forhandler nye 1-, 2- og 3-årige overenskomster. CO-industri udbygger sin internationale indsats og overtager en koordinering af forbundenes indsats inden for en række internationale faglige samarbejdsorganer.

CO og DI udgiver fælles materiale om etnisk ligestilling.

Jens Bundvad, 45 år, DM, ansættes som international sekretær i CO 1. februar.

Journalist Bjarne Kjær, 56 år, Fagbladet, bliver 1. november ny informationschef i CO-industri og redaktør af CO-Magasinet.

Medlemstal 1. januar 1997: 330.439.

### 1998

En af de vanskeligste overenskomstforhandlinger nogensinde ender i en 11 dages lang storkonflikt, der bliver stoppet ved et regeringsindgreb. Allerede fra starten på forhandlingerne lægger Dansk Industri op til dramatik med krav om en nulløsning samtidig med, at virksomhederne har rekordoverskud.

Midt i en i forvejen meget vanskelig OK-forhandling udskriver regeringen folketingsvalg til den 11. marts. Alt tegner til, at de borgerlige vil vinde valget og Venstres leder Uffe Ellemann-Jensen blive ny statsminister, men da de sidste stemmetal er talt op står det klart, at Poul Nyrup Rasmussens SR-regering overlever. Efter valget genoptages OK-forhandlingerne i forligsmandens regi. Det ender i en aftale, der indgår i et samlet mæglingsforslag. Det bliver forkastet ved en urafstemning og udløser storkonflikten.

Af CO-industris medlemmer stemte 57,9 procent imod og 41,8 procent for.

Ved regeringsindgrebet i storkonflikten fastholdtes de væsentligste dele af DI-CO-aftalen. Dog blev pensionsbidraget for arbejdsgiverne sat 0,4 pct. ned, og der blev indført 1 feriefri dag og børnefridage. Det samlede resultat betød forhøjelse af genetillæg med 8,5 pct., forhøjelse af pensionsbidraget med 0,5 pr. 1. juni 1998 og 0,9 pct. 1. juni 1999 til 5,3 pct. for arbejdere og 4,4 for funktionærer. Løn under barsel forhøjes fra max. 95 kr. pr. time til 115 kr. og for funktionærer fra 15.232 til 18.438 kr. månedligt. Arbejdstiden for 2. og 3. skift sættes ned fra 35 til 34 timer pr. 4. oktober 1999. Juleaftensdag bliver betalt fridag. Der indføres en feriefri dag med fuld løn for ansatte med mindst 9 måneders anciennitet. Ansatte med 6 måneders anciennitet og hjemmeboende børn under 14 år får ret til 2 fridage (børnefridage) i 1998 og 3 i 1999. Mindstelønnen hæves med 2 gange 2 kroner til i alt 80,40 kr. Den normale arbejdstid skal lægges mellem 6 og 18. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

Ole Larsen, 43 år, SiD, ansættes 1. december som konsulent i CO.

Medlemstal 1. januar 1998: 331.568.

### 1999

CO overtager fra årsskiftet arbejdsmiljøområdet for omkring 450.000 ansatte i industrien, og det nye I-BAR's sekretariat bliver for lønmodtagersiden placeret i CO-industri.

Faglig sekretær Michael Jørgensen, 38 år, SiD, bliver ansat som miljøsekretær og konsulent Keld Høgh, 47 år, SiD, som miljøkonsulent i CO.

SiD flytter godt 14.000 medlemmer fra det tidligere Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund, nu SiD - Beklædning & Textil, fra HTS-Kartellet til CO-industri, hvor det samlede medlemstal hermed kommer op på 338.000.

CO-industri er vært for EMF's første kongres i København i juni under mottoet "A New Deal for Europe". Her vælges Reinhard Kuhlmann til ny generalsekretær.

Som led i en fælles europæisk aktionsdag for at redde de sidste europæiske værfter opfordrer CO's formand Max Bæhring Folketing, Europa-Parlamentet og regeringen til at stoppe Sydkoreas dumping ved byggeri af nye skibe.  
Medlemstal 1. januar 1999: 338.000.

## 2000

CO-industri og Dansk Industri indgår 22. januar en 4-årig overenskomst: Den 6. ferieu-ge gennemføres i form af 5 feriefridage. Den hidtidige ene feriefridag og de tre børne-ridage afløses af fem feriefridage for samtlige ansatte med mindst 9 måneders ancien-nitet - fire feriefridage fra 2. maj 2001 og fem feriedage fra 2. maj 2003. Pensions-bidraget forhøjes 1. juli i hvert af de fire år med 1,0, 0,3, 1,2 og 1,2 til i alt 9,0 pct. for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer. Løn under 14 ugers barsel og 2 ugers fædre-orlov forhøjes 1. maj 2000 til 120 kr. pr. time og til fuld løn fra 1. maj 2003. For funk-tionærer fra 18.438 kr. til 19.240 kr. månedligt og fra 1. maj 2003 til fuld løn.

Løn under sygdom udvides 1. juli 2000 fra 4 til 5 uger. Løn ved barns første syge-dag ændres 1. juli 2000 til fuld løn. Mindstebetalingen forhøjes med 2 kr. hver 1. marts 2000, 2001, 2002 til i alt 86,40. Mindstebetaling for lærlinge og elever forhø-jes 1. marts 2000 med 5 procent og 1. marts 2001 og 1. marts 2002 med 4 procent. Genetillæg forhøjes med 5 procent 1. marts 2000 og 2 procent 1. marts 2002. Sats-er, mindstebetaling m.v. genforhandles i januar 2003 uden konfliktret.

Den normale arbejdstid kan placeres kl. 6-18 uden der skal betales genetillæg. Lokal enighed er fortsat forudsætning for varierende ugentlig arbejdstid. Forsøgsvis kan åbnes op for at overenskomstens bestemmelser kan fraviges, hvis der er enighed om det på den enkelte arbejdsplads og aftalen kan godkendes af overenskomstparterne. CO-industri og Dansk Industri etablerer regionalpolitiske udvalg i alle amter. De afløser de tidligere beskæftigelsesudvalg.

CO-industri vinder de første sager i Afskedigelsesnævnet om fyring af ældre medarbej-dere med mange års anciennitet. Bl.a. får tre tidligere ansatte fra Thrige Electric i Odense en samlet godtgørelse på 260.000 kroner for urimelig afskedigelse.

Op til afstemningen om Danmarks deltagelse i euroen iværksætter CO-industri og DI en landsomfattende oplysningskampagne. Ved folkeafstemningen den 28. sep-tember 2000 siger 53,2 procent nej og 46,8 procent ja til euroen.

Industriens Pension beslutter at indføre en engangsydelse ved kritisk sygdom.

DONG indgår en fireårig overenskomst med CO-industri og i sidste øjeblik afvær-ges en truende konflikt.

Telekommunikationsforbundets kongres beslutter, at forbundet søger optagelse i CO-industri.

Tillidsrepræsentant Claus Krogh Hansen, 32 år, DM, bliver ansat i CO som lønkon-sulent 1. juli.

Medlemstallet 1. januar 2000: 330.948.

## 2001

Dansk EI-Forbund fortsætter som et selvstændigt forbund. Ved en urafstemning stemte 55,4 procent nej og 44 procent ja til en fusion med Dansk Metal.



CO-industri udsender i samarbejde med FAOS rapporten ”Fremtidens overenskomster i decentraliserings tegn”.

Socialdemokratiet taber 11 mandater ved folketingsvalget og overhales for første gang siden 1920 af Venstre som Danmarks største parti. Poul Nyrup Rasmussen går af som statsminister og afløses af Anders Fogh Rasmussen og hans VK-regering støttet af Dansk Folkeparti.

Børge Frederiksen, 52 år, bliver ny gruppeformand for SiD's Industrigruppe og ny næstformand i CO-industri samt ny formand i Industriens Pension efter Willy Strube, der begår selvmord efter afsløring af fusk og bedrageri mod SiD.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om psykisk arbejdsmiljø.

Flertal på kongres i HK/Industri siger nej til sammenlægning med HK/Service.

Telekommunikationsforbundets medlemmer siger ved en urafstemning ja til tilpasning af Landsoverenskomsten til Industriens Funktionæroverenskomst og dermed også medlemskab af CO-industri. Med sine godt 11.000 medlemmer bliver TKF det 12. forbund i CO-industri.

CO-industris sekretariat får ny struktur. Jørgen Juul Rasmussen bliver ny souschef, faglig sekretær Jørn Larsen ny områdeleder for det fagretlige område, faglig sekretær Peter Rimfort bliver områdeleder for det organisatoriske område, miljøsekretær Michael Jørgensen bliver områdeleder for miljøområdet og informationschef Bjarne Kjær områdeleder for informationsområdet.

Dagbladet AKTUELT lukker efter 130 år, og derved slutter en epoke i dansk fagbevægelse.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der giver mulighed for at overføre ferie fra et ferieår til et andet.

Kvindeligt Arbejderforbund fejrer 100 års jubilæum.

Faglig sekretær i Teknisk Landsforbund Peter Dragsbæk, 47 år, ansættes i CO-industri som projektmedarbejder.

Medlemstal 1. januar 2001: 315.396.

## 2002

CO-industri og Dansk Industri udarbejder edb-program til udarbejdelse af skifteholdsplaner.

Lønkonsulent Finn Jakobsen forlader CO-industri efter 14 år for at gå på efterløn.

CO-industri fejrer 90 års jubilæum med udgivelse af jubilæumsbogen ”Ingen ting kommer af ingenting”.

Folketinget vedtager VK-regeringens deltidsindgreb med støtte fra Dansk Folkeparti trods omfattende protester fra en lang række arbejdspladser.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om pension til fleksjobbere. Målet er at rydde en væsentlig hindring for det rummelige arbejdsmarked af vejen.

Souschef Jørgen Juul Rasmussen bliver ny næstformand i Dansk EI-Forbund og forlader CO-industri.

CO-industri starter arbejdet med at få sat en obligatorisk helbreds kontrol af natarbejdere i system.

CO-industri og Dansk Industri præsenterer et fælles nyt lønsystem for industrien,

Plusløn, med funktionsløn som en ny fælles overbygning på lønsystem for timelønnede og funktionærer.

Medlemstal 1. januar 2002: 324.281.

### 2003

Henrik Kjærgaard, 40 år, ansættes som ny faglig sekretær i CO-industri 1. januar. Han bliver senere udpeget til ny souschef i CO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der skal hjælpe langtidsledige, indvandrere og folk med nedsat arbejdsevne til at få job i industrien.

VK-regeringen fremsætter forbud mod eksklusivaftaler. Landbruget, advokater, dyrlæger og læger omfattes ikke af lovindgrebet. Forbudet vil føre til mere splid og ballade på virksomhederne, mener en lang række tillidsrepræsentanter.

LO's ekstraordinære kongres vedtager et nyt værdigrundlag for et nyt LO, aftale om løsning af grænsekonflikter og en ny ledelsesstruktur i LO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om ændringer i mindsteløn, tillæg for skiftehold og forskudt tid, overarbejde og øvrige tillæg samt elev- og lærlingelønninger. Satserne forhøjes generelt med 3 procent 1. marts 2003.

CO-industri præsenterer "FLOT-projektet - fleksible organisationer og tillidsrepræsentantens nye rolle". Der er tale om en samlet "værktøjskasse", der viser, hvordan man etablerer teamarbejde og selvstyrende grupper.

CO-industri og Dansk Industri foreslår i fælles forslag til reform af den offentlige sektor, at amterne nedlægges og at antallet af kommuner skæres drastisk ned.

Ekstraordinær kongres i Dansk Metal siger ja til sammenlægning af Dansk Metal og Telekommunikationsforbundet.

HK/Industri og HK/Service lægges sammen til HK/Privat.

1. juli 2003: Det samlede pensionsbidrag til Industriens Pension stiger til 9,0 procent for ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og til 8,1 pct. for ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Thorkild E. Jensen vælges til ny formand for Dansk Metal efter Max Bæhring og bliver ny formand for CO-industri 29. september.

CO-industri får helt ny hjemmeside.

CO-industri holder otte optaktsmøder med omkring 1.500 tillidsrepræsentanter forud for overenskomstforhandlingerne i 2004.

Tillidsrepræsentant Nelly Johnsen, 50 år, Danfoss, ansættes som ny lønkonsulent i CO 1. december 2003.

Medlemstal 1. januar 2003: 318.438.

### 2004

Blandt CO-industris hovedkrav ved overenskomstforhandlingerne er udbygning af pensionen, forlængelse af perioderne med fuld løn under barsel, forhøjelse af lærlingenes og ungarbejdernes løn og satsforhøjelser.

Efter mere end 30 timers uafbrudte forhandlinger indgår CO-industri og Dansk Industri ny 3-årig OK-aftale med forbedringer af pension, barsel, sygeløn, løn under børns hospitalsindlæggelse, ny efteruddannelse ved fyringer, forhøjelse af mindste-

løn, genetillæg og lærlinge- og elevløbninger og indførelse af konfliktløsningsmøder. Susanne Jul Brandenburg, 28 år, ansættes 1. marts som projektkonsulent i CO. CO-Magasinet kommer i nyt format og nyt layout. Poul Nyrup Rasmussen går af som S-formand og afløses af Mogens Lykkesøft. Stort flertal i industrien stemte ja til de nye overenskomster. SiD og KAD vedtager på ekstraordinære kongresser at slå de to forbund sammen. Den udvidede barselsorlov træder i kraft 1. juli. Undersøgelse fra Handelshøjskolen viser, at de medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelserne i aktieselskaberne har indflydelse. Medlemstal 1. januar 2004: 314.787.

## 2005

KAD og SiD bliver 1. januar til 3F og største medlemsforbund i CO med 139.200 (1. jan. 2005) medlemmer. Ved folketingsvalget 8. februar taber S 5 mandater og VK-regeringen fortsætter trods tab til V på 4 mandater. Mogens Lykkesøft afløses af Helle Thorning-Schmidt som ny S-formand efter kampvalg ved en urafstemning mod Frank Jensen. CO indleder kampagne for at få de internationale regler og vejledninger for virksomhedernes sociale ansvar gjort tilgængelige, så tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte og SU-medlemmer kan tage spørgsmålene op med virksomhedernes ledere. Antallet af beskæftigede i industrien faldt fra 2002 til 2003 med 17.467. CO-industris forretningsudvalg indstiller forhandlingssekretær Arne Sørensen, 48 år, 3F, til ny daglig leder af CO-industri fra 1. september 2005. Han afløser organisationssekretær Verner Elgaard, der har været leder af CO siden 1992. CO og DI forbereder optaktsmøder om den ny EU-traktat. En planlagt dansk folkeafstemning bliver aflyst efter nej til traktaten ved afstemninger i Frankrig og Holland. Afdelingsformand Dennis Jensen, 45 år, Dansk Metal Bornholm, bliver 1. juni ansat som ny faglig sekretær i CO-industri. Han afløser Aase Dybart, der går på pension efter 13 år i CO. CO-industri giver økonomisk og juridisk rådgivning i forbindelse med lukning og udflytning af virksomheder. Medlemstal 1. januar 2005: 306.511 – Medlemstal 1. april 2005: 326.289.

## 2006

CO-industri starter analyse af de faglige fællesklubbers arbejde. Målet er at få belyst, hvordan fremtiden udvikler sig for fællesklubbernes arbejde og hvilken tværfaglig indsats der er behov for. Rapport fra EU's statistiske kontor viser, at de danske lønstigninger fra 2004 til 2005 er blandt de laveste i Europa. CO-industri og Dansk Industri foreslår på klimakonference flere investeringer i miljøprojekter i udlandet. MAN B&W Diesel danner første Europæiske Selskab med bistand fra CO.

CO-industri opretter web-panel for tillidsrepræsentanter. Det skal bl.a. bruges til at undersøge, hvordan tillidsrepræsentanterne i industriens virksomheder bruger de forskellige dele af industriens overenskomster.

De ansatte i industrien foretrækker egen bil til og fra arbejde, viser CO-DI-undersøgelsen "Trafikal Mobilitet".

CO starter en række fyraftensmøder, hvor flere hundrede tillidsrepræsentanter får ny inspiration til at skabe mere spændende og produktive arbejdspladser med Lean.

Faglig sekretær i HK/Privat Jesper Schmidt Sørensen, 48 år, ansættes 1. april som ny faglig sekretær i CO.

I både Tyskland og Norge afværges truende storkonflikter med nye overenskomster. Teknisk Landsforbund vælger Gita Grüning som ny formand efter Ole Skals Pedersen.

Medlemstal 1. januar 2006: 306.674.



## Ferie og arbejdstiden

### Ferie:

1920	3 dages ferie (uden løn)
1931	6 dages ferie (med løn)
1938	14 dages ferie
1952	3 ugers ferie
1972	3 ugers ferie + 3 dage
1973	4 ugers ferie
1979	5 ugers ferie
1998	5 ugers ferie + 2 feriefridage (heraf juleaftensdag som den ene) + 2 børnefridage
1999	5 ugers ferie + 2 feriefridage (inkl. juleaftensdag) + 3 børnefridage
2001	5 ugers ferie + 4 feriefridage (plus juleaftensdag)
2003	5 ugers ferie + 5 feriefridage (plus juleaftensdag)

### Arbejdstid:

1920	48 timer
1959	45 timer
1966	44 timer
1968	42 1/2 time
1970	41 3/4 time
1974	40 timer
1986	39 timer
1987	38 1/2 time
1988	38 timer
1989	37 1/2 time
1990	37 timer



## Politiske/faglige milepæle:

1978 Lov om ligebehandling  
1976 Lov om ligeløn  
1975 Arbejdsmiljøloven  
1973 Danmark medlem af EF/EU  
1973 Lov om arbejdsretten  
1971 Økonomisk Demokrati  
1968 Ledelse og samarbejde  
1967 Rød LO-betænkning (Økonomisk Demokrati)  
1966 Sygelønsordningen  
1956 Folkepension  
1947 Første SU-aftale  
1938 Ferieloven  
1924 1. socialdemokratiske regering  
1920 8 timers arbejdsdag  
1912 Centralorganisationen af Metalarbejdere, nu CO-industri stiftes  
1910 2. Internationales kongres i København  
1901 Systemskiftet  
1899 Septemberforliget  
1878 Socialdemokratisk Forbund  
1873 Første overenskomst  
1870 Fagforeningens opståen  
1849 Politisk demokrati (Grundloven)

## Hovedelementer i overenskomstfornyelserne siden 1971:

### OK 1971:

Forhøjelse af alle lønsatser.

Arbejdstid for holddriftsarbejde på 2. og 3. hold nedsættes fra 41 1/4 time til 40 timer pr. uge.

Retten til ferie erhverves i et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det følgende år.

Ferien forlænges fra 3 uger til 3 uger + 3 dage.

Feriegodtgørelsen forhøjes fra 7 til 9½ procent.

Ligeløn for mænd og kvinder.

Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn.

### OK 1973:

Konflikt:

Konflikten brød ud 21. marts og først 10. april blev arbejdet genoptaget efter at Forligsmanden var kommet med et nyt forligsforslag.

Der gennemføres ligeløn for mænd og kvinder med omgående virkning. Det vil

sige, at de særlige kvindelønsatser forsvinder. Ligelønsspørgsmålet skal være løst inden 1. juli 1973.

40 timers uge fra 1. december 1974. Lønkomensationen fastsættes til 75 øre i timen. Arbejdstiden på 2. og 3. skiftehold nedsættes til 38 timer om ugen.

”Jernets” tillidsmandsbestemmelser forbedres, så det fremtidigt bliver umuligt for en arbejdsgiver at bortvise en tillidsmand.

”Jernets” arbejdere får forbedrede opsigelsesregler. For arbejdere over 50 år og med 15 års anciennitet: 90 dages varsel.

Alle satser i Fælles Værkstedesregler forhøjes gennemsnitligt med 30-35 procent.

### **OK 1975:**

Regeringsindgreb:

Regeringen vedtog 7 love, der udgjorde den indkomstpolitiske løsning:

1. Overenskomstloven, der forlænger de kollektive overenskomster. Den automatiske dyrtidsregulering opretholdes. Kompensationstillægget for arbejdstidsforkortelsen forhøjes med 35 øre. Satserne forhøjes.
2. Lov om tjenestemandslønninger, hvor den procentvise dyrtidsregulering opgives, så der fremtidig dyrtidsreguleres med et fast ørebeløb.
3. Lov om avancementstop.
4. Lov om begrænsning af udbytter og vederlag.
5. Lov om 0-stilling af pristallet.
6. Lov om pengeinstitutternes rentemarginal.
7. Ændring i pensionsloven og regulering af grundpensioner og tillæg.

### **OK 1977:**

Feriegodtgørelsen forhøjes til 10 procent.

Der fastsættes en garanteret mindstelønsudbetaling på 29,00 kr. pr. time på tidløn.

Opsigelsesvarslerne forbedres.

Der sikres overenskomstmæssig ret til at rejse klager vedr. miljøanliggender og få dem organisationsmæssigt behandlet.

Satserne forhøjes.

### **OK 1979:**

Regeringsindgreb:

1. Forlængelse af de kollektive overenskomster indtil 1. marts 1981 med de ændringer, om hvilke der inden lovens ikrafttræden var enighed mellem parterne.
  2. Garantibetalingen forhøjes.
  3. En fælles beløbsramme på 225 millioner kroner, der fortrinsvis skal komme de lavtlønnede til gode samt anvendes til afhjælpning af opståede uligheder.
- Ændringer i Ferieloven således at feriegodtgørelsen fra 1. september 1979 forhøjes fra 10 til 12½ procent og at optjeningen af ferie forøges med en halv dag pr. månedens beskæftigelse, ligeledes fra dette tidspunkt.
- Det indebærer, at i ferieåret 1. april 1981 til 31. marts 1982 forhøjes ferien med 1 uge til 5 ugers ferie, ved fuld beskæftigelse i kalenderåret 1980 (optjeningsåret).

### **OK 1981:**

1. Et generelt timelønstillæg pr. 1. marts 1981 på 90 øre og et akkordlønstillæg på 40 øre.
2. Afskaffelse af garantibetalingen på 3635 øre og fastsættelse af ny mindstebetaling 1. marts 1981 på 3890 øre.
3. Forhøjelse af søgnehelligdagsbetalingen med ½ procent.
4. Forhøjelse af lærlingelønningerne og ungarbejdernes mindstebetaling, samt forhøjelse af tillægsbetalinger.
5. Frihed til pasning på 1. sygedag af børn under 14 år.
6. Frihed til deltagelse i efteruddannelse.
7. Kun adgang til 8 (hidtil 10) timers afspadseringsfrit overarbejde om måneden.
8. Nyt opsigelsesvarsel: For 50-årige og derover med 9 års anciennitet - 90 dage.
10. Forbedringer i tillidsmandsbeskyttelsen.
11. Der nedsættes udvalg til forberedelse af en teknologiaftale med beskyttelse mod f. eks. afsked på grund af ny teknologi.

### **OK 1983:**

1. Alle satser forhøjes.
2. Der etableres en ny uddannelsesfond i "jernet" med bidrag fra arbejdsgiverne på 5 øre pr. arbejdstime (ca. 10 mill. kr. på årsbasis).
3. Arbejdsgiverbidraget til LO/DA-uddannelsesfonden fordobles til 10 øre pr. arbejdstime. Heraf tilfalder de 8 øre LO-området, 2 øre DA.
4. Der indføres i overenskomstens tidlønsparagraf et tidsbegrænset protokollat, som - ud fra hensyn til beskæftigelse og produktivitet - giver/bekræfter arbejdsgivernes mulighed for styring af lønudviklingen i den enkelte virksomhed.

### **OK 1985:**

Konflikt og regeringsindgreb:

Storkonflikten trådte i kraft mandag den 24. marts 1985. Den resulterede i et regeringsindgreb med lov om forlængelse af de kollektive overenskomster lørdag den 29. marts 1985, hvor regeringen sammen med de radikale dikterede, at lønstigninger i 1. overenskomstår ikke kunne andrage mere end 2 procent og i 2. overenskomstår 1½ procent.

### **OK 1987:**

4-årig overenskomst:

1. En arbejdstidsnedsættelse med 2 timer frem til 1990 til 37 timer.
2. Der ydes lønkomensation for arbejdstidsnedsættelsen med 186 øre pr. time.
3. Mindstebetalingen forhøjes 1. marts 1987.
4. Overenskomstens præambel bibeholdes uændret med ret til én årlig lønforhandling.
5. Alle overenskomstens tillægssatser forhøjes med ca. 20 procent 1. marts 1987.
6. Der aftales midtvejsforhandlinger 1. marts 1989.
7. Afdelingsformanden får ret til at drøfte forholdene med ledelsen på den enkelte virksomhed.



8. Aftale om betaling af værnefordtøj.
9. Forbedring af tillidsmandsbestemmelserne.

**OK 1991:**

1. Den 4-årige overenskomstperiode erstattes med en 2-årig.
2. Lønstyringsbestemmelsen i overenskomsten bortfalder.
3. Etablering af en arbejdsmarkedspension 1. januar 1993.
4. Mindstebetalingssatserne forhøjes.
5. Tillidsmandens indflydelse styrkes.
6. Ret til en uges frihed pr. år til relevant uddannelse.
7. Ved tilskadekomst på arbejdspladsen er arbejdsgiveren pligtig til at betale indtil 2 ugers løn.
8. Overenskomsten indfører regler om weekend-arbejde, såfremt begge parter er interesseret heri.
9. Samtlige satser forhøjes med 6 procent 1. marts 1991.

**OK 1993:**

1. En samling af fem overenskomster i én.
2. Fuld løn under sygdom de første 14 dage af sygdomsperioden.
3. Der nedsættes et arbejdstidsudvalg, som skal forsøge at forberede Industrioverenskomstens arbejdstidsafsnit således, at det dækker alle former for arbejdstid - herunder arbejdstid i holddrift.
4. Nedsættelse af et egentligt beskæftigelsesudvalg til at følge og forstærke indsatsen for at skabe nye arbejdspladser via konkrete initiativer.
5. Forhøjelse af diverse satser.

**OK 1995:**

3-årig overenskomst:

Variierende ugentlig arbejdstid:

Overenskomstens § 9, stk. 2 udgår og erstattes af ny stk. 2:

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 6 måneders periode.
- b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.  
Timer ud over 37 pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling uden at disse er fastlagt i arbejdstidsplanen, dog inden for den aftalte periode, jfr. punkt a. Der kan aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres lønudjævning.
- d. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 12 og 13.
- e. Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

f. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

g. Igangværende aftaler jfr. § 9. stk. 3 i 1993-overenskomsten bortfalder ved aftalens udløb, dog senest til den 1. januar 1996.

Arbejdsgiverbestemt 40 timers uge:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at overenskomstens § 9 stk. 3 udgår.

Atp forhøjes til 15 procent.

Arbejdstidens overholdelse:

Ændring af § 11.

Parterne er enige om, at § 11, stk. 1 og 2 ændres til:

§ 11 - inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud.

Arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse.

Holddriftsaftalen:

Skifteholdsarbejde indarbejdes i arbejdstidsreglerne.

Betaling for udearbejde (uændret)

Sygeløn:

Arbejdsgiveren yder sygeløn indtil 4 uger fra første hele fraværsdag.

Barselsorlov i industrien:

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 1997.

Anciennitetsregler/opsigelsesvarsler:

Der indføres bestemmelse i overenskomstens § 25 stk. 6 nr. 2 a om, at arbejdere, der har været beskæftiget på samme virksomhed i 6 måneder, ved arbejdsgiverens opsigelse har krav på et opsigelsesvarsel på 14 dage.

Efter- og videreuddannelse:

Når en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg.

Vikarbureauer:

Protokollat med i Industriens Organisationsaftaler.

Funktionæroverenskomsten:

Funktionæroverenskomsten omfatter medlemmerne af Teknisk Landsforbund og HK-Industri, som nu har fået funktionæroverenskomst inden for industriens område.

### **OK 1998:**

2-årig overenskomst:

Forligsmandens mæglingsforslag med aftalen mellem DI og CO blev stemt ned ved urafstemning med en rekordhøj deltagelse. 41,8 procent af de stemmeberettigede i industrien stemte ja, mens 57,9 procent stemte nej. Det udløste 11 dages storkonflikt og et regeringsindgreb, der gav lettelse i arbejdsgivernes sygedagpengebetaling, skar 0,4 procent af de aftalte stigninger i pensionsbidrag og indførte de nye begreber børnefamiliefridage og feriefridage.

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 6 og 18. Den normale ugentlige

arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved arbejde på forskudt tid.

Stk. 2 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

Arbejdstid for skiftehold på 2. og 3. skift nedsættes fra 35 til 34 timer.

Juleaftensdag bliver betalt fridag.

Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i en virksomhed i mindst 9 måneder har ret til 1 feriefridag hvert år. Der ydes betaling som ved sygdom.

Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i mindst 6 måneder og som for et eller flere børn har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 dages frihed i 1998 og fra 1999 til 3 dages frihed.

Mindstelønnen sættes op med to gange 2 kr. til i alt 80,40 kr. pr. time.

Barselslønnen sættes op fra 95 til 115 kr. for timelønnede, for funktionærer fra 15.232 til 18.438 kr. pr. måned.

Genetillæg forhøjes med 8,5 procent.

Lærlinge-, elev- og praktikantlønninger sættes op med op til 18 procent.

Aftale om distance/hjemmearbejde.

Flere penge til uddannelser i industrien.

Pensionsbidraget forhøjes til i alt 5,3 procent, for funktionærer 4,4.

### **OK 2000:**

4-årig overenskomst

CO og DI indgår i efteråret 1999 en "køreplan", der sigter mod en forhandlingsløsning inden 10. februar 2000. Efter analysearbejde indledes forhandlingerne 4. januar 2000. Efter to ugers arbejde i ni forhandlingsudvalg afsluttes forhandlingerne 22. januar med en fireårig OK.

Hovedpunkterne i aftalen:

Gennemførelse af den 6. ferieuge i form af 5 feriefridage: Den hidtidige ene feriefridag og 3 børnefridage erstattes af 5 feriefridage til alle med mindst 9 måneders anciennitet – 1. januar 2000 – 1. maj 2001 har medarbejderne ret til 3 børnefridage og 1 feriefridag. Fra 2. maj 2001 er der ret til 4 feriefridage og fra 2. maj 2003 til 5 feriefridage.

Juleaftensdag er fortsat betalt fridag.

Pensionsbidraget sættes op med i alt 3,7 procent for både timelønnede og funktionærer – 1 pct. 1. juli 2000, 0,3 pct. 1. juli 2001, 1,2 procent 1. juli 2002 og 1,2 pct. 1. juli 2003. Den samlede pensionsbetaling udgør herefter pr. 1. juli 2003 9,0 procent for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer.

Satserne for barsel forhøjes: Løn under de første 14 ugers barsel og 2 ugers fædreorlov forhøjes 1. maj 2000 fra 115 til 120 kr. (max-beløb). Fra 1. maj 2003 ydes fuld løn. For funktionærer forhøjes den maksimale månedsløn ved barsel og fædreorlov fra 1. maj 2000 fra 18.438 til 19.240 kr., fra 1. maj 2003 til fuld løn.

Løn under sygdom udvides pr. 1. juli 2000 fra 4 til 5 uger

Løn ved barns første sygedag ændres pr. 1. juli 2001 til fuld løn.

Mindstebetaling for voksne arbejdere på 80,40 kr. i timen forhøjes med 2 kr. hver den 1. marts 2000, 2001 og 2002 til i alt 86,40. For ungarbejdere under 18 år med 3 x 1,25 kr. fra 45,60 til 49,35 kr. Mindstebetalingen for lærlinge og elever forhøjes med 5 procent 1. marts 2000 og med 4 pct. 1. marts 2001 og 1. marts 2002. Genetillæg m.v. forhøjes med 5 pct. i 2000 og 2 pct. i 2002.

Der aftales en genforhandling af satserne for mindstebetaling, genetillæg og for lærlinge- og elevløbninger i januar 2003 gældende for OK-periodens 4. år.

Det aftales, at den normale arbejdstid kan placeres i tidsrummet fra kl. 6.00 morgen til kl. 18.00 aften, uden at der skal betales genetillæg. Samtidig indføres mulighed for, at arbejdstiden kan fastsættes enten på uge-, måneds- eller årsbasis. Lokal enighed er fortsat forudsætning for varierende ugentlig arbejdstid.

Der åbnes op for forsøgsordninger, så overenskomstens bestemmelser kan fraviges, hvis der er enighed på den enkelte virksomhed og aftalen kan godkendes af overenskomstparterne.

#### **2004:**

3-årig OK

1. februar 2004 indgår DI og CO-industri ny treårig overenskomst. Aftalen omfatter direkte 220.000 ansatte funktionærer og timelønnede i DI's medlemsvirksomheder.

Hovedelementerne i aftalen er en forhøjelse af pensionsbidraget for både arbejdere og funktionærer fra 9 pct. til 10,8 pct., en udvidelse af perioden med fuld løn under barsel, fuld løn i de sidste fire uger af graviditeten, forbedring af løn under sygdom, løn til forældre under barns indlæggelse på hospital, forhøjelse af betalingen for søgnehellidage, regulering af mindstebetalingerne og genetillæg samt en række bestemmelser, der øger muligheden for, at der i virksomhederne kan aftales en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endelig er parterne blevet enige om en række bestemmelser, der skal forhindre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Parterne vurderer, at aftalen over de tre år vil koste arbejdsgiverne i underkanten af tre pct. i øgede lønomkostninger, hertil kommer resultaterne af de årlige lokale lønforhandlinger på virksomhederne.

Hovedelementerne i overenskomsten

\*Pensionsbidraget forhøjes:

Timelønnede	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag
1. juli 2005	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2006	0,6 pct.	0,3 pct.
Funktionærer	Arbejdsgiverbidrag	Lønmodtagerbidrag
1. juli 2004	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2005	0,6 pct.	0,3 pct.
1. juli 2006	0,6 pct.	0,3 pct.

\* Søgnehellidagsbetalingen for timelønnede hæves pr. 1. januar 2004 fra 3,5 pct. til 4,0 pct. og fremover omfattes den 24. december af søgnehellidagsbetalingen.

\* Løn under barsel udvides pr. 1. juli 2004 fra 14 uger til 20 uger. De sidste 6 uger dog max. kr. 125 pr. time.

- \* Pr. 1. juli 2004 ydes der løn i 4 ugers graviditetsorlov.
- \* Løn under sygdom udvides pr. 1. juli 2004 fra fem uger til ni uger.
- \* Løn under forældres indlæggelse på hospital sammen med deres syge børn i op til en uge med virkning fra 1. juli 2004.
- \* For afskedigede medarbejdere med mindst tre års anciennitet betaler arbejdsgiveren for to ugers efteruddannelse.
- \* Mindestbetaling, der i dag udgør 88,40 kr., forhøjes med kr. 2,25 hver den 1. marts 2004, 2005, 2006.
- \* Genetillæg reguleres med gennemsnitlig 3 pct. hvert af de tre overenskomstår.
- \* Lærlinge- og elevsatserne reguleres i gennemsnit med 4,5 pct. pr. år.
- \* Der indføres en række bestemmelser, der øger muligheden for varierende ugentlig arbejdstid, hvor de lokale parter fastlægger rammerne for aftaler med de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere.
- \* Der indføres mulighed for at afvige en række af overenskomstens bestemmelser ved lokale aftaler mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden.
- \* Der indføres en række bestemmelser, der skal forhindre arbejdsuro i at bryde ud, samtidig er det aftalt at i tilfælde af, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fører til produktionstab, der skal indhentes ved overarbejde, skal dette ske uden overarbejdstillæg.
- \* Hvis der i overenskomstperioden ændres i lovgivningen, der væsentligt forringer medarbejdernes dagpenge i forbindelse med hjemsendelser og arbejdsfordeling, eller der gennemføres lovgivning vedrørende arbejdsgivernes omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond, træder parterne sammen for at finde en løsning. Hvis der ikke kan findes en løsning suspenderes overenskomstens bestemmelser om disse forhold.





**CO-industri**

Vester Søgade 12<sup>2</sup>  
1790 København V

Telefon 3363 8000 · Telefax: 3363 8099  
co@co-industri.dk · www.co-industri.dk