INDUSTRI

ÅRSRAPPORT 2017

ÅRSRAPPORT 2017

Udgivet af CO-industri marts 2018

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Peter Rimfort, Michael Jørgensen, Allan Petersen, René Moser-Johansen, Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Carlo Søndergaard, Mary-Ann Skovning, Claus Krogh Hansen, Erik Mosegaard, Ole Larsen, Amalie Ferdinand, Lidia Bay, Rasmus Stoklund Holm-Nielsen, Thomas Søby, Brahim El Khattoti og Dorthe Kragh

Foto: Carsten Snejbjerg s. 6, 16. Kristian Brasen s. 7, 14, 21. Lars Aarø s. 24. Lars Horn s. 28. Palle Peter Skov s. 37, 47. Øvrige arkiv.

Layout: Rosendahls a/s
ISBN: 978-87-93174-80-1
CO-Meddelelse nr. 2018/015

CO-industri
Molestien 7,3
2450 København SV
Telefon 3363 8000
www.co-industri.dk
e-mail co@co-industri.dk

FORORD

De ansatte i industrien fik i midten af februar 2017 nye muligheder, da CO-industri og Dansk Industri blev enige om nye treårige overenskomster.
Med blandt andet ret til seniorfridage, mulighed for to omsorgsdage, fuld løn under forældreorlov og en markant forhøjelse af indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen er der nu gode muligheder for selv at vælge, hvilke af rettighederne der passer til den enkelte, uanset hvor man er i sit liv. Samtidig sikrer resultatet, at der er plads til forbedringer ved lokale lønforhandlinger.
De nye overenskomster indeholder også et historisk løft af uddannelsesniveauet på arbejdspladserne, som ikke kun vil komme industrien og den enkelte medarbejder til gode, men vil gavne hele samfundet. Med en saltvandsindsprøjtning på 200 millioner kroner til aftalt uddannelse, vil CO-industri og Dansk Industri sikre, at de ansatte i industrien er kvalificerede til den teknologiske udvikling. Digitalisering og automatisering af industrien gør det nemlig bydende nødvendigt, at de ansatte opkvalificerer sig gennem efter- og videreuddannelse, hvis vi skal fastholde produktionen og arbejdspladserne i Danmark. Målet med aftalt uddannelse er derfor at løfte ufaglærte til faglært niveau og give faglærte og funktionærer mulighed for at videreuddanne sig.
Ved at bruge aftalt uddannelse vil virksomhederne også være bedre i stand til at dække behovet for kvalificeret arbejdskraft, som flere undersøgelser forudsiger, vi vil komme til at mangle i fremtiden.
Det har siden september været muligt at søge tilskud til aftalt uddannelse i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), og det er glædeligt at se, at tilbuddet er blevet taget godt imod.
Det er vigtigt ikke at glemme selvvalgt uddannelse, som fortsat giver mulighed for to ugers uddannelse lige efter den enkeltes ønske inden for IKUF's rammer. Heldigvis ser det ud til, at de ansatte i industrien i stigende grad er opmærksomme på, at det har betydning for deres løn- og ansættelsesforhold og fremtidige jobmuligheder, at de vedligeholder og udvider deres kompetencer. I 2017 var antallet af modtagne ansøgninger til IKUF nemlig det højeste nogensinde.

Dertil kommer, at det i 2017 ved trepartsforhandlingerne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter blev aftalt at forbedre mulighederne for voksen- og efteruddannelse til blandt andet dem, som har brug for grundlæggende uddannelse.
Det går godt i industrien. Overskudsgraden i virksomhederne er stigende, og det samme er produktiviteten. Virksomhederne tjener med andre ord flere penge. Det kan dog ikke aflæses af lønudviklingen, som ikke er fulgt med produktiviteten. Derfor må det også forventes, at de lønstigninger, der gives i år ved de lokale lønforhandlinger bliver større, end vi har set de seneste år.
Det er et helt grundlæggende princip ved vores overenskomstsystem, at lønnen aftales ud fra forholdene i den enkelte virksomhed. Da krisen kradsede, oplevede vi relativt lave lønstigninger – nu hvor det går godt i mange virksomheder, er der berettiget forventning om, at det også kan aflæses på lønsedlen.

Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri

CO-INDUSTRI ÅRSRAPPORT 2017

FORORD 3

CO-INDUSTRI 2017 5
Regnskab 5

ÅRET I CO-INDUSTRI 6

UDVALGENE 8
Overenskomstudvalg 8
Tillidsrepræsentantudvalg 8
Ligestillings-, Social- og Familiepolitisk udvalg 9
Støberiudvalg 10
Pensionsudvalg 11
Miljøudvalg 11
Uddannelsesudvalg 12
Industriens lønsystemudvalg 13
Maritimt udvalg 13
Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer . . . 14
Regionale industripolitiske udvalg 15

OVERENSKOMSTER M.M 16
Overenskomster 16
Protokollater og aftaler 19
Industriens Kompetenceudviklingsfond 20

DET FAGRETLIGE OMRÅDE 21
Fagretlig behandling 21
Faglig voldgift 22
Bedre lokalaftaler på industriens område 32
Erstatningsferie 32
Pension 32
Uddannelsesfonde 34
Inkasso 35
Virksomhedsoverdragelser 35
Vederlag og TRWEB 35

SAMARBEJDSOMRÅDET 37
TekSam 37
Temadage om psykisk arbejdsmiljø 38
Lønsystemer 38
Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 39

INTERNATIONALT SAMARBEJDE 40

BFA INDUSTRI 41

KOMMUNIKATION 42

DEN ØKONOMISKE UDVIKLING 43

PUBLIKATIONER I 2017 47

CO-INDUSTRI 2017

CO-INDUSTRI (CENTRALORGANISATIONEN AF INDUSTRIANSATTE I DANMARK) HAR I 2017 NI MEDLEMSFORBUND:

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

De ni medlemsforbund er i alt tilmeldt med 229.038 medlemmer (pr. 31. december 2017).
Formand for CO-industri er Claus Jensen, forbundsformand for Dansk Metal.
Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F's Industrigruppe.

CO-INDUSTRIS FORRETNINGSUDVALG:

Claus Jensen	Dansk Metal
Mads Andersen	3F-Industri
René Nielsen	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F-Industri
Pia M. Andersen	3F-Industri
Simon Tøgern	HK/Privat
Marianne Vind	HK/Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Lone E. Thomsen	Teknisk Landsforbund
Max Meyer	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Kresten Vendelboe	Malerforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	organisationssekretær

(Pr. 31. december 2017)

Alle ni forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

REGNSKAB

Regnskab for CO-industri 2017 i hovedtal:

Indtægter	
Kontingenter	35.979.154
Andre indtægter	18.557.576
Indtægter i alt	**54.536.730**
Udgifter	
Kontingenter	4.345.205
Konferencer	1.992.354
Kurser	2.498
Møder	695.274
CO-Magasinet	2.128.116
Personaleomkostninger	25.238.707
Overenskomster, pjecer	-60.341
Afskrivninger	733.073
Andre driftsudgifter	11.298.898
Engangsbetaling fra bodskonto	2.294.150
Engangsbetaling fra uddannelsesfonden	9.176.600
Omkostninger i alt	**57.844.534**
Resultat før finansielle poster m.m.	**-3.307.804**
Finansielle poster	2.070.957
Resultat før foreningsskat	**-1.236.847**
Skat af årets resultat	-26.992
Årets resultat	**-1.263.839**

CO-industris regnskab for 2017 viser indtægter på 54,5 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.
CO-industri kom ud af 2017 med samlede udgifter på knap 44 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretlige møder og kontingenter samt tilbagebetaling til forbundene.

ÅRET I CO-INDUSTRI

JANUAR

Onsdag den 4. januar indleder CO-industri og DI de egentlige forhandlinger om nye overenskomster på industriens område.

Højesteret fastslår i en sag anlagt af CO-industri mod Beskæftigelsesministeriet, at den danske stat ikke ændrede ferieloven tilstrækkeligt hurtigt i forbindelse med erstatningsferie. Staten er derfor erstatningsansvarlig for tiden efter, at ferieloven burde være ændret

Organisationerne bag Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg (CO-industri, DI og Lederne) afholder i januar og februar 10 Arbejdsmiljø Roadshow rundt i landet, hvor der præsenteres værktøjer til løsning af konkrete arbejdsmiljøforhold.

FEBRUAR

CO-industri og DI indgår søndag den 12. februar en aftale om nye overenskomster på industriens område. Aftalen er treårig og rækker frem til 1. marts 2020.

Aftalen om nye overenskomster bliver den 13. februar godkendt af CO-industris Centralledelse.

MARTS

CO-industri afholder i marts og april fem fyraftensmøder om bedre lokalaftaler.

Faglig sekretær i CO-industri Erik Bjørlik Hansen går på pension.

APRIL

Keld Brødsgaard tiltræder som faglig sekretær i CO-industri.

Henrik Jensen kan fejre 25 års jubilæum i fagbevægelsen.

Sammen med TekSam afholder I-BAR tre temadage om organisatorisk robusthed og trivsel.

20. april offentliggøres resultatet af urafstemningen om industriens overenskomster. 65 procent af de afgivne stemmer siger ja tak til de nye treårige overenskomster.

MAJ

Amalie Ferdinand begynder som konsulent i CO-industri. Hun skal primært beskæftige sig med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, europæiske samarbejdsudvalg og ligestilling.
TekSam afholder i samarbejde med I-BAR den første af fire temadage om forebyggelse af mobning på arbejdspladsen.
TekSam afholder i samarbejde med I-BAR tre temadage om organisatorisk robusthed og trivsel.

JUNI

CO-industri og DI afholder forhandlerkonference.
CO-industri afholder den årlige underviserkonference.
Organisationssekretær og daglig leder af CO-industri Arne Sørensen dør efter længere tids sygdom.

JULI

Michael Jørgensen, leder af CO-industris arbejdsmiljøområde, kan fejre 25 års jubilæum i fagbevægelsen den 1. juli.

SEPTEMBER

Jan Kristensen Schmidt tiltræder 1. september som souschef for det faglige område i CO-industri.
CO-industri afholder første del af kurset "Kulturforskelle i din virksomhed". Anden del afholdes i november.
Aftalen om Aftalt uddannelse træder i kraft 1. september.

OKTOBER

Henrik Jensen bliver valgt til ny organisationssekretær og daglig leder i CO-industri, hvor han tidligere har været fungerende organisationssekretær og souschef.
TekSams Årsdag afholdes med temaet kompetencer, konkurrencekraft og trivsel.
BFA Industri afholder Arbejdsmiljø Topmøde.

NOVEMBER

Områdeleder i CO-industri Jørn Larsen går på pension efter 29 år i CO-Metal/CO-industri.
TekSam afholder i samarbejde med BFA Industri tre temadage om sygefravær og psykisk arbejdsmiljø.

UDVALGENE

OVERENSKOMSTUDVALG

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

Udvalget har i 2017 afholdt tre møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Fornyelsen af overenskomsterne har præget udvalgets møder, hvor blandt andet redigeringsarbejdet er blevet fulgt. Ligesom udviklingen efter overenskomstfornyelsen er blevet fulgt.

Udvalget har fortsat holdt sig orienteret om arbejdet med at udarbejde en ny ferielov efter krav fra EU om samtidighedsferie. Loven er nu vedtaget i Folketinget, og udvalget glæder sig over, at der er ikke er sket forringelser af feriegodtgørelsen. Ligesom der er tilfredshed med, at der er gjort op med arbejdsgiverens mulighed for at aftale kortere varsel for afholdelse af ferie.

Udenlandsk arbejdskraft og vikarer har også i 2017 været til drøftelse i overenskomstudvalget, både i forhold til faglige voldgifter og i forhold til en vejledning i forbindelse med sager om udenlandsk arbejdskraft.

Udvalget har drøftet, hvordan kommunikationen til de virksomheder, der udmelder sig af DI, er mest optimal, samt hvordan samarbejdet mellem CO-industri og medlemsforbund vil kunne føre til flere indgåede tiltrædelsesaftaler, der sikrer overenskomstvilkårene fremover.

Udvalget er desuden løbende blevet orienteret om diverse faglige voldgifter og arbejdsretsdomme.

Udvalget vil i det kommende år følge udviklingen efter overenskomstfornyelsen 2017.

UDVALGETS MEDLEMMER

Keld B. Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F-Industri
Jesper S. Sørensen	HK/Privat
Jens Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Kim Vormsby	Serviceforbundet
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri
Jan Kristensen Schmidt	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
Jesper Herrmann	CO-industri
Lidia Bay	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALG

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

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

I 2017 har der været fokus på kurser og fyraftensmøder med mere om lokalaftaler, som er omtalt særskilt på side 32.

Et andet fokus har været udviklingen af kursus for fællestillidsrepræsentanter, som har været efterspurgt

af mange fællestillidsrepræsentanter. Da forbundene ikke har særlige kurser i dette, har udvalget besluttet, at opgaven naturligt ligger i CO-industri.
I sommeren 2017 udsendte CO-industri et spørgeskema til alle fællestillidsrepræsentanter, og mere end 50 procent har besvaret skemaet. Resultaterne fra undersøgelsen bliver brugt i forbindelse med planlægningen og afviklingen af kurset, som er under udvikling i samarbejde med LO-skolen og er planlagt til afvikling i 2018.
Formålet er at styrke fællestillidsrepræsentantens evner og muligheder for at håndtere koordineringen og ledelsen af det faglige arbejde i virksomheden.
Der vil til kurserne også blive udviklet en række værktøjer og materialer, ligesom erfaringsudveksling og netværksdannelse bliver en del af projektet.
Et andet kursus, som udvalget har fulgt, er kursus om ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanter og CO-industris medlemsforbund oplever, at synligheden af kulturforskelle i globale/"grænseoverskridende" virksomheder skaber større og større udfordringer for tillidsrepræsentanter og tillidsvalgte. Kurset har fokus på arbejdsmodeller og differencer i forhandlerkulturer i forskellige samfund.
Kurset er blevet udbudt til tillidsvalgte i internationalt orienterede virksomheder, idet de tillidsvalgte ofte også er medlemmer af SU, A/S-bestyrelser og ESU. Kursusindholdet er udviklet i samarbejde med LO-skolen.
Der vil blive udviklet en række værktøjer til håndtering af kulturforskelle og produceret informationsmateriale på engelsk, som tillidsrepræsentanter og tillidsvalgte kan videreformidle til deres udenlandske ledere/personer med ledelsesansvar.
TekSams samarbejdskurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter indgår som et fast dagsordenspunkt på udvalgsmøderne. Det drøftes løbende i udvalget, hvordan deltagelsesprocenten i kurserne kan hæves.
Der er derfor igangsat en ny procedure med at vedlægge et brev med en anbefaling af kurset fra det enkelte relevante forbund til nyvalgte tillidsrepræsentanter. Anbefalingen udsendes af CO-industri sammen med tilbuddet om deltagelse i TekSam-kurserne.
Det kan konstateres, at flere forbund oplever nedgang i antallet af medlemmer, der har en tillidsrepræsentant. Derfor drøftes det at igangsætte et arbejde med at få flere tillidsrepræsentanter.
Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Disse drøftelser vil forsætte i 2018.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Kasper Palm	Dansk Metal
Finn Johnsen	Service Forbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F-Industri
Vibeke Ansbjerg	HK/Privat
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Stig Kjærulff Pedersen	Dansk El-Forbund
Kirsten Andersen	Dansk Jernbaneforbund
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Erik Mosegaard	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

LIGESTILLINGS-, SOCIAL- OG FAMILIEPOLITISK UDVALG

Udvalget beskæftiger sig med ligestillings-, social- og familiepolitiske forhold på arbejdsmarkedet.
I 2017 har udvalget primært fokuseret på de nye og forbedrede vilkår og muligheder for børnefamilier, der kom med OK2017.
Udvalget har et ønske om at følge udviklingen i fædres brug af muligheden for at holde forældreorlov med fuld løn og arbejder i den forbindelse på at få korrekte statistikker til at afdække det.
CO-industri er endvidere via udvalgets medlemmer en aktiv deltager i ligestillingsarbejdet på nordisk, europæisk og internationalt niveau.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Anne-Lise Nyegaard	Dansk Metal
Jannie Andersen	3F-Industri
Klara Hoffritz	HK/Privat
Maiken D. Christensen	Teknisk Landsforbund
Amalie Ferdinand	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

STØBERIUDVALG

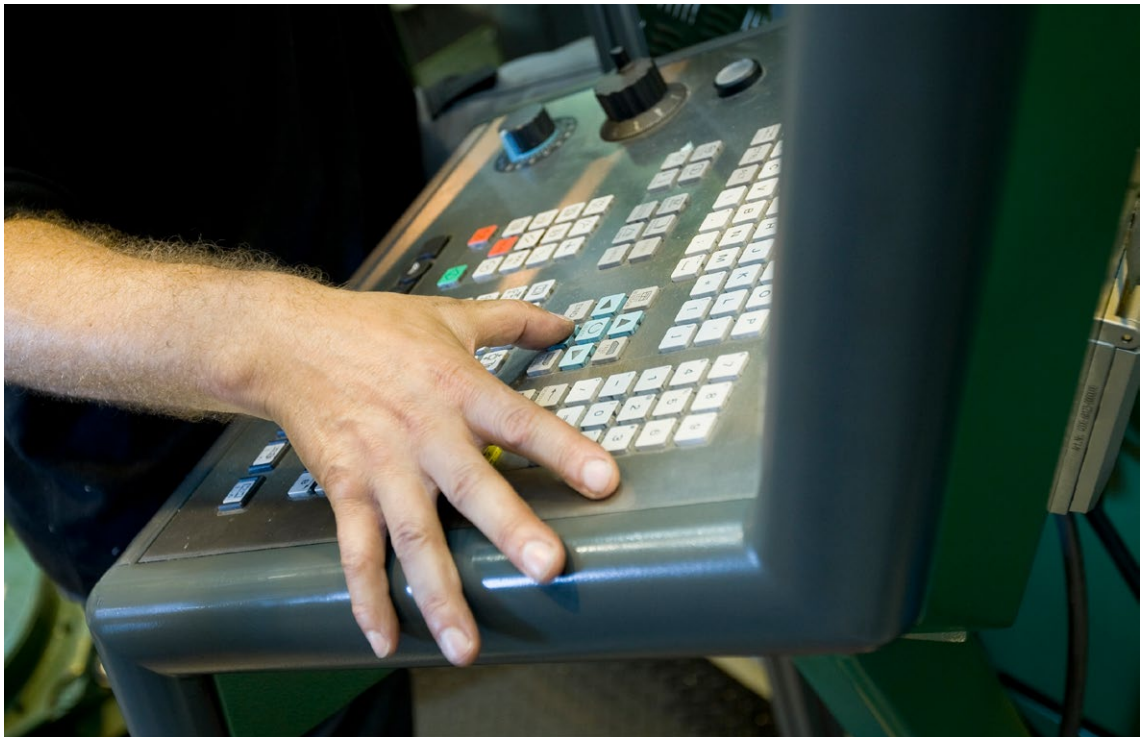
Udvalget skal gennem opsøgende virksomhed forbedre arbejdsvilkårene, herunder løn og arbejdsmiljø samt uddannelse og beskæftigelse inden for jern- og metalstøberierne. Udvalgets opgave er at varetage de branchemæssige interesser og styrke tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i deres arbejde.

Der er i 2017 holdt to udvalgsmøder. Det første som 12/12-møde med besøg på Sapa Precision Tubing A/S i Tønder, der producerer aluminiumsrør. Her var der møde med ledelsen, faglige repræsentanter og rundvisning på virksomhederne.

Udvalget har også på møderne drøftet den fremtidige udvikling på efter- og erhvervsuddannelse i støberibranchen, hvor det med glæde kan konstateres, at antallet af lærlinge på støberiteknikeruddannelsen er det højeste i 10 år.

Endvidere er de arbejdsmiljøudfordringer, der er i støberibranchen, blevet drøftet, og der er givet input til BFA Industri.

Støberiudvalget har på årets sidste møde besøgt DISA A/S i Taastrup, der udvikler og producerer et komplet udvalg af metalstøbningsløsninger til støberier. Der var møde med ledelsen, faglige repræsentanter og rundvisning på virksomheden.



UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2017)

PENSIONSUDVALG

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

Pensionsudvalget følger arbejdet med protokollat 26 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2017. Protokollatet er også i denne overenskomstperiode videreført som forsøgsordning.

Underdirektør Anne Seiersen fra Forsikring og Pension har givet et oplæg til udvalget om implementeringen af IORP-direktivet. Hun fortalte om en række problemer i forhold til, hvad det kommer til at betyde for de danske pensionsordninger, som i dag er dækket af Solvens II-direktivet.

Pensionsudvalget har i løbet af året givet input til protokollat om *Bod ved manglende efterlevelse af visse administrative pligter*. Med baggrund i Arbejdsrettens dom af 15. februar 2016 er DI og CO-industri blevet enige om bodsniveauet ved forlig og på fællesmøde for manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidigt lønophør, og medarbejder ansat i fleksjob til Industriens Pension.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen af medlemstallet i Industriens Pension, hvor antallet af aktive medlemmer i november 2016 var 166.893. Det er nu steget til 167.542 aktive medlemmer i november 2017.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Else Mathiesen	Dansk Jernbaneforbund
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Joan Alsing	Industriens Pension
Karen Poulsen	Teknisk Landsforbund
Kasper Palm	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK/Privat
Stig Søllested	Blik- & Rørarbejderforbundet
Allan Schmidt	3F-Industri
Torben Vangsgaard	Serviceforbundet
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Carlo Søndergaard	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

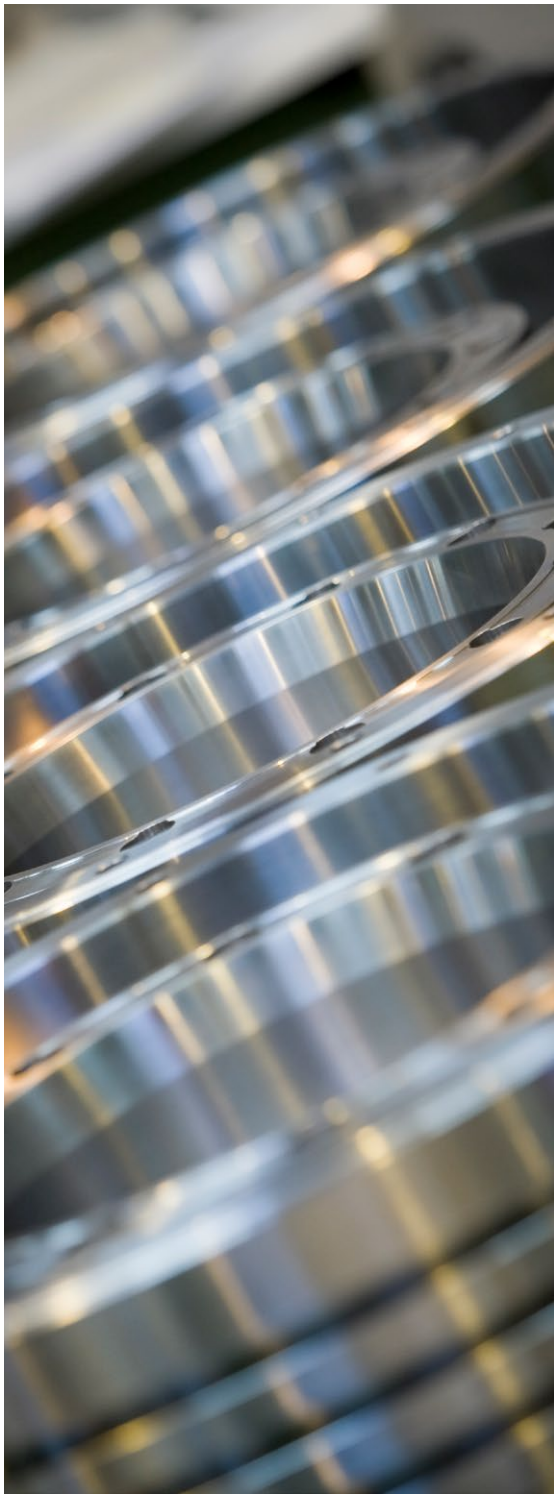
MILJØUDVALG

Udvalgets opgave er at arbejde med sager om arbejdsmiljø og miljø af generel karakter, drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet (AMR), koordinere arbejdet i BFA Industri og formidle forbundenes synspunkter, koordinere arbejdet i det fælles miljøudvalg med DI, deltage i løsning af uoverensstemmelser om arbejdsmiljøforhold på virksomheder, der er omfattet af CO-industris overenskomster samt udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

I 2017 har udvalget blandt andet beskæftiget sig med den nye struktur for partsindsatsen, der har betydet, at der fra 1. januar 2017 har været et nyt organ for industriens arbejdsmiljøindsats: BFA Industri (Branchefællesskabet For Arbejdsmiljø i Industrien).

I 2017 har der, trods bureaukratiske formaliteter, været fokus på det psykiske arbejdsmiljø, da parterne i BFA Industri har valgt at fortsætte handlingsplanen fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR).

Op til overenskomstforhandlingerne anbefalede miljøudvalget, at man forlængede aftalen med DI om en fælles indsats for at hjælpe virksomhederne med arbejdsmiljøindsatsen ved at tilbyde besøg af konsulenter fra organisationerne. Besøgene skal give inspiration til arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte



virksomhed til at revitalisere arbejdsmiljøindsatsen. Derfor glæder det også udvalget, at der var enighed mellem parterne om at forlænge aftalen.

Miljøudvalget vil i 2018 drøfte udvalgets mulighed for at støtte op om LO-forbundenes fælles kampagne i 2019, som får titel af "Arbejdsmiljørepræsentantens år". Udvalget vil ligeledes arbejde videre med en variant af TRWEB, som omhandler registrering af CO-industris medlemsforbunds arbejdsmiljørepræsentanter.

I 2018 vil der desuden blive taget hul på drøftelser af arbejdsmiljørelaterede overenskomstforhold i industriens overenskomster med henblik på at kunne komme med udvalgets indspil til overenskomstfornyelsen i 2020.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Peter Poulsen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Ole Jespersen	3F-Industri
Flemming Lassen	3F-Industri
Marianne Vind	HK/Privat
Lene Christiansen	Dansk El-Forbund
Maiken D. Christensen	Teknisk Landsforbund
Michael Jørgensen	CO-industri
Keld Høgh	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

UDDANNELSESUDVALG

Uddannelsesudvalgets primære fokus er på uddannelsespolitiske og overenskomstmæssige uddannelsesforhold med relation til industrien, herunder forhold med relation til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Uddannelsesudvalgets arbejde har været koncentreret om overenskomstforhandlingerne i 2017 og de deraf følgende muligheder for at lave aftaler om Aftalt uddannelse. Sådanne aftaler indgås lokalt og skal understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål samt give medarbejderen mulighed for et uddannelsesløft på gunstige vilkår.

Senere i 2017 er der indgået en trepartsaftale om efter- og videreuddannelse. Både overenskomstresultatet og trepartsaftalen er med til at understøtte det dobbelte uddannelsesløft, hvor ufaglærte får mulighed for at blive faglærte, og hvor faglærte og funktionærer får mulighed for at få en videregående uddannelse.
Udvalget følger også kampagnen "Hands On", der skal medvirke til, at flere unge vælger en erhvervsuddannelse. Der er desværre lang vej endnu, før vi ser ud til at nå målet om flere unge, der tager en erhvervsuddannelse. Der er derfor behov for fortsat at have søgelyset rettet imod initiativer, der kan medvirke til at mindske manglen på faglært arbejdskraft.
Udvalget drøfter løbende IKUF, både det selvvalgte og det aftalte, samt en lang række andre forhold som produktion 4.0, digitalisering, robotteknologi og automatisering.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Per Påskesen	Dansk Metal
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Birgitte Grum-Schwensen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt Sørensen	HK/Privat
Pia Maul Andersen	3F-Industri
Preben Steenholdt Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Peter Rimfort	CO-industri
Erik Mosegaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

INDUSTRIENS LØNSYSTEMUDVALG

Industriens lønsystemudvalg aftaler tiltag omhandlende industriens lønsystemer samt følger udviklingen med de implementerede lønsystemer i virksomhederne.
Der afholdes to årlige ordinære møder.
I 2017 har udvalget blandt andet fulgt udviklingen på lønsagsområdet. Udvalget er tilfreds med, at der er en positiv tendens til en højere succesrate med nye lønsystemer i mindre, mellemstore og store virksomheder. Det tillægges organisationernes villighed til at følge virksomhederne hele vejen i lønsystemprocessen.
Udvalget har desuden fulgt arbejdet med opdatering og gennemskrivning af diverse eksisterende lønpjecer, tilblivelsen af en ny handoutpjece om PlusLøn, samt en mere værktøjspræget pjece også om PlusLøn. Dertil kommer en ny pjece om kvalifikationsløn.
I det kommende år vil udvalget fortsat følge lønkonsulenternes arbejde og følge op på tilblivelsen og opdatering af nye og eksisterende pjecer.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2017)

MARITIMT UDVALG

Den maritime sektor i Danmark beskæftiger mere end 40.000 medarbejdere og producerer for lidt under 100 milliarder kroner om året. En stor del af sektoren er virksomheder, der blandt andet producerer udstyr til skibe, og af et skibs samlede værdi udgør udstyr cirka 70 procent. Så der er fortsat gode muligheder i branchen, selv om Danmark ikke producerer skibe i større omfang sammenlignet med tidligere.
Det maritime udvalg beskæftiger sig med denne sektor og forhold, der relaterer sig til den maritime sektor.
Udvalget har således besøgt Alfa Laval i Aalborg i 2017, hvor udvalget fik mulighed for at se produktionen og høre om den innovation af produkter, som virksomheden arbejder med.

På den maritime konference i 2017, som afholdes af Danske Maritime, Rederiforeningen og CO-industri, er der fokus på globaliseringen, innovation og uddannelse, blandt andet med et internationalt indlæg og indlæg fra erhvervsministeren. I konferencen deltager en række maritime aktører og interessenter og politikere.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Allan Borgwardt Schmidt	3F-Industri
Erik Jensen	3F-Industri
Henrik Lefevre Stilling	Dansk Metal
Jacob Maienborg Christiansen	Teknisk Landsforbund
Jan Johansen	MF (tilforordnet)
John Karlsson	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Lars Henning Hansen	Dansk Metal
Stig Kjærulf Pedersen	Dansk El-Forbund
Thomas Søby	Dansk Metal
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

UDVALG FOR EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG OG MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER

Udvalgets opgave er at fremme det tværfaglige samarbejde inden for CO-industri for at sikre mere medarbejderindflydelse på virksomhederne via Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) og medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelserne (MAB).

I det forgangne år har udvalget haft fokus på en ændring af koordinatorens rolle for danskbaserede Europæiske Samarbejdsudvalg. Alle ESU-udvalg i en dansk koncern har en koordinator tilknyttet fra CO-industri. ESU-udvalgene kan bruge koordinatoren i situationer, hvor koncernen bliver omstruktureret for eksempel ved køb og salg af dele af virksomheden, eller hvis ESU-aftalen skal genforhandles.

ESU-udvalget kan også bruge koordinatoren til at få opbygget gode samarbejdsrelationer mellem medlemmerne fra de forskellige lande og få lagt en fælles retning for arbejdet i ESU'et. Det indebærer også at få skabt gode netværk og uformelle relationer mellem medlemmerne af ESU.

Udvalget har desuden fulgt FIU-projektet om udvikling af et e-læringsforløb for ESU-medlemmer. Udvalget er kommet med input til indholdet i læringsforløbet. E-læringsforløbet forventes færdigt til test i løbet af foråret 2018.

I samarbejde med forbundene har CO-industri i løbet af året rådgivet ESU-medlemmer om arbejdet og støttet tillidsrepræsentanter i arbejdet med anmodninger om oprettelse af ESU'er.

CO-industris forretningsudvalg besluttede i eftersommeren at igangsætte et projekt for at få valgt flere medarbejdere i selskabsbestyrelserne. Udvalget har drøftet projektplanen, og CO-industri begynder nu en målrettet indsats, der kommer til at løbe i det kommende år. Udvalget følger arbejdet og forbund/afdelinger inviteres til at deltage i møder med videre i det omfang, der er ønsker og behov for det.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Jesper Schmidt Sørensen	HK/Privat
John Hansen	3F-Industri
Kasper Palm	Dansk Metal
Lene Christiansen	Dansk El-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Amalie Ferdinand	CO-industri

(Pr. 31. december 2017)

REGIONAL INDUSTRIPOLITISK UDVALG

De regionale industripolitiske udvalg (RIPU) er CO-industris og DI's fælles stemme i arbejdet med regional erhvervspolitik. Formålet med udvalgene er at fremme mulighederne for vækst og arbejdspladser i industrien ved at skabe interesse og forståelse for industriens vilkår blandt politikere, myndigheder, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

I løbet af 2017 har der været afholdt i alt 16 møder fordelt på de otte RIPU-udvalg. I forhold til 2016, hvor der blev afholdt 20 møder, er det en lille nedgang. Forklaringen er dog, at overenskomstforhandlingerne i starten af året betød, at RIPU-arbejdet midlertidigt blev suspenderet.

Aktivitetsniveauet i udvalgene har generelt været større i 2017 end i 2016. Det skyldes, at flere udvalg i forbindelse med kommunalvalget har arrangeret valgmøder og sendt indlæg til lokale og regionale medier. Og endelig er RIPU Østjylland igen blevet aktivt efter en pause.

De tre temaer, der har fyldt mest på RIPU-møderne i 2017 har været kommunal- og regionsrådsvalget i november, udfordringer med mangel på kvalificeret arbejdskraft, og hvordan flere unge motiveres til at søge mod industriens erhvervsuddannelser. Desuden har infrastruktur været et tema, som flere af udvalgene har været optaget af.

OVERENS-KOMSTER M.M.

OVERENSKOMSTER

Onsdag den 4. januar 2017 tager CO-industri og DI hul på forhandlinger om nye overenskomster på industriens område. De to overenskomster – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst – gælder direkte for cirka 6.000 virksomheder og omfatter cirka 230.000 medarbejdere.

Parterne sigter mod at gøre forhandlingerne færdige tids nok til, at opsigelse af overenskomsterne ikke bliver nødvendig – det vil sige inden den 7. februar 2017.

Forhandlingerne sker i lyset af, at det går betydeligt bedre med både konkurrenceevnen og beskæftigelsen efter en række år, hvor den økonomiske krise har præget forholdene på industriens arbejdspladser.

Og CO-industris formand Claus Jensen, formand for Dansk Metal, lægger da heller ikke skjul på, at han har større forventninger til forhandlingerne denne gang end ved de forrige tre overenskomstindgåelser.

- Vi har gennem en lang årrække fra medarbejdernes side udvist rigtig stor solidaritet med virksomhederne i forhold til at køre en afdæmpet udgiftsudvikling. Det betyder, at virksomheder igen er i stand til at sælge deres varer til udlandet i meget højere grad, end de kunne, da krisen var værst. Så vi er optimistiske på industriens og Danmarks vegne. Og det er med det udgangspunkt, vi vil gå til forhandlingerne. Vi er fortrøstningsfulde i forhold til at nå et godt resultat ved de her forhandlinger, sagde han i forbindelse med et pressemøde forud for de første forhandlinger.

Med sig til forhandlingerne har han Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F-Industri. Mens DI er repræsenteret af administrerende direktør Karsten Dybvad og viceadministrerende direktør Kim Graugaard.

CO-industris topforhandleres krav tager udgangspunkt i de 364 krav, der er indleveret til CO-industri fra de ni medlemsforbunds medlemmer landet over.

Og blandt dem er der især mange krav om mere uddannelse og forbedringer af mulighederne for seniorordninger.

Efter et døgns uafbrudte forhandlinger indgår CO-industri og DI søndag den 12. februar en aftale om nye treårige overenskomster på industriens område.

Efter- og videreuddannelse er et helt afgørende element i de nye overenskomster. Industrien sætter de kommende tre år 200 millioner kroner af til et uddannelsesløft, der ikke tidligere er set på samme niveau i forbindelse med en overenskomst på det danske arbejdsmarked. Indsatsen skal hæve tusindvis af ufaglærte til faglært niveau og videreuddanne faglærte og funktionærer samt løfte folk med læse- og skrivevanskeligheder.

- Det bliver et historisk løft, som skal flytte hele uddannelsesniveauet på de danske industriarbejdspladser, hvilket er helt afgørende for Danmarks fremtid. Med denne aftale sikrer vi trygheden og fremtiden for vores medlemmers beskæftigelse, siger Claus Jensen.

Derudover er der en række andre forbedringer i den nye overenskomstaftale som blandt andet ret til seniorordning i op til 32 dage om året, hurtig afklaring af om arbejde udefra er vikar- eller entreprisearbejde, fuld løn under forældreorlov og flere penge på Fritvalgs Lønkontoen, lærlingeløn og overarbejdssatser m.v.

- Med denne række af forbedringer har vi indgået en overenskomstaftale, som alle grupper af industriansatte får glæde af. Vi har forbedret vilkårene på de hovedområder, som medlemmerne af de ni medlemsforbund har peget på forud for forhandlingerne for blandt andet seniorer og børnefamilier. Vi har desuden givet tillidsrepræsentanterne et endnu stærkere værktøj til at sikre overenskomstmæssige vilkår, når der hyres arbejdskraft udefra, siger Mads Andersen, der også peger på, at den fulde løn under forældreorlov forhåbentlig kan medvirke til, at fædrene vil holde mere orlov.

Aftalen om nye overenskomster bliver den 13. februar godkendt af CO-industris Centralledelse, der består af 48 repræsentanter fra de ni medlemsforbund.

Og forliget indstilles til vedtagelse i den urafstemning, som finder sted ved fremsættelsen af et mæglingsforslag fra forligsmanden.

OVERENSKOMSTAFTALEN FOR 2017-2020 INDEHOLDER BLANDT ANDET:

Uddannelse: Uddannelsesmulighederne forbedres markant. Industriansatte med læse- og skriveudfordringer løftes uddannelsesmæssigt, ufaglærte løftes til faglærte, og faglærte og funktionærer løftes til videregående niveau.

Tillidsrepræsentanten får en større rolle i forbindelse med aftalt uddannelse.

Fritvalgs Lønkonto: Fritvalgs Lønkontoen forhøjes til 2,7 procent i 2017, til 3,4 procent i 2018 og til 4 procent i 2019.

Seniorer: Seniorer får ret til at købe sig til seniorfridage gennem fritvalgsordningen og pensionsindbetalingerne, hvilket i alt kan give 32 dage.

Børnefamilier: Bliver en forælder kaldt hjem på grund af barns sygdom, har forælderen fortsat ret til barns første sygedag dagen efter.

Forældre til børn op til 14 år får mulighed for at købe sig til to børneomsorgsdage via fritvalgsordningen.

Forældre til børn, der indlægges i åben indlæggelse i hjemmet, får samme rettigheder som ved barns indlæggelse.

Der indføres fuld løn ved forældreorlov.

Pension for funktionærer: Funktionærer sikres pension eller betaling svarende til pensionsindbetaling efter det fyldte 65. år.

Vikarer: Bedre muligheder for at overføre anciennitet for vikarer: vikarbureau til rekvirentvirksomhed, rekvirentvirksomhed til vikarbureau og mellem vikarbureauer, hvis der fortsat arbejdes i samme rekvirentvirksomhed.

Tillidsrepræsentanten får bedre mulighed for at få hurtig afklaring på, om der er tale om vikararbejde eller entreprisearbejde.

Satser: Mindstebetalingen, der i dag udgør 113,65 kroner forhøjes pr. 1. marts med to kroner i hvert af overenskomstårene.

Genetillæg forhøjes med 1,6 procent pr. 1. marts 2017, med 1,6 procent pr. 1. marts 2018 og 1,6 procent pr. 1. marts 2019.
Lærlinge- og elevsatser forhøjes med gennemsnitlig 1,7 procent pr. 1. marts i både 2017, 2018 og 2019.
Satserne i specialdelen i overenskomsten bliver forhøjet med 1,6 procent pr. år.

Den 20. april bliver resultatet af urafstemningen offentliggjort, og de ansatte i industrien bakker med et flertal på 65,2 procent ja-stemmer op om industriens nye overenskomster. Stemmeprocenten er på 55,7 procent på industriens område.

Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne JA-stemmer	JA-stemmer i %	Antal afgivne NEJ-stemmer	NEJ-stemmer i %	Antal blanke eller ugyldige stemmer	Blanke eller ugyldige stemmer i %
Dansk Metal	72.084	41.971	58,2	29.876	71,2	12.072	28,8	23	0,1
3F	62.312	33.031	53,0	16.244	49,2	16.787	50,8	0	0,0
HK	20.694	11.767	56,9	10.251	87,1	1.516	12,9	0	0,0
HK Handel	506	218	43,1	173	79,4	45	20,6	0	0,0
Teknisk Landsforbund	5.450	2.478	45,5	2.152	86,8	326	13,2	0	0,0
Dansk El-Forbund	4.557	2.917	64,0	1.633	56,0	1.284	44,0	0	0,0
Blik & Rør	600	293	48,8	151	51,5	142	48,5	0	0,0
Malerforbundet	78	48	61,5	15	31,3	33	68,8	0	0,0
Serviceforbundet	53	13	24,5	8	61,5	5	38,5	0	0,0
Dansk Jernbaneforbund	225	70	31,1	26	37,1	44	62,9	0	0,0
Total	**166.559**	**92.806**	**55,7**	**60.529**	**65,2**	**32.254**	**34,8**	**23**	**0,0**

PROTOKOLLATER OG AFTALER

I løbet af 2017 er CO-industri og DI blevet enige om tre protokollater, som knytter sig til industriens overenskomster:

Protokollat om bod ved manglende efterlevelse af visse administrative pligter

Der er indgået følgende protokollat af 9. maj 2017 omkring ændring af tekst i forhold til protokollat om håndtering af sager om manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag.

Protokollatet er indgået i forlængelse af dom af 15. februar 2016 (AR2014.0458) og tilføjes ved næste redigering af overenskomsten.

Protokollatet omhandler aftale om bod ved almindelig rykkerprocedure og bod ved fællesmøde samt aftale om sager rejst i CO-industri omhandlende problemstillingen.

(CO-Meddelelse nr. 2017/032)

Protokollat af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

Ved overenskomstfornyelsen 2017 indgik parterne Protokollat nr. 30 om optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, hvor parterne DI og CO-industri var enige om at tilføje en ny bestemmelse i forhold til IOK § 48 og IFOK § 2.

Med henblik på at sikre en entydig og smidig sagsbehandling i forhold til etablering af optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst vedlægges til orientering for forbundene indgået Protokollat af 16. august 2017 om håndtering af sager om optrapningsordninger samt det aftalte Protokollat G med bilag, hvor beregning af optrapningsordning fremgår.

(CO-Meddelelse nr. 2017/047)

Protokollat om lønafkortning efter skolepraktik

I protokollat om lønafkortning efter skolepraktik, er det nu aftalt med DI, hvordan lærlinge skal indplaceres i mindstelønssatserne, når de kommer i praktik i en virksomhed efter at have været i skolepraktik.

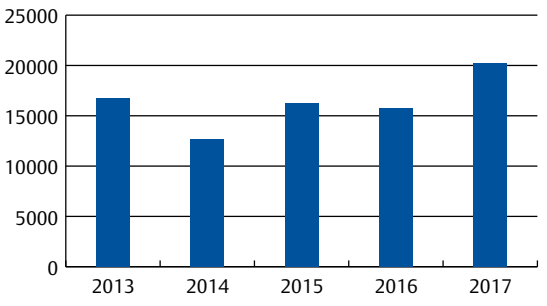
DI har fortolket lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 4b på den måde, at uanset hvor længe lærlinge har været i skolepraktik, skal de det første halve år i virksomheden aflønnes efter sats 1.

CO-industris fortolkning er, at lærlinge skal indplaceres lønmæssigt efter, hvortil lærlingen er nået i sin uddannelse. Det vil sige, at der skal afkortes i de laveste satser for den tid, skolepraktikken har varet.
Fremadrettet er overenskomstparterne enige om CO-industris fortolkning. Ved overenskomstfornyelsen 2020 skal det præciseres i lærlingebestemmelserne, så det udtrykkeligt fremgår, at skolepraktik forud for virksomhedspraktik giver ret til lønafkortning.
Det skal bemærkes, at sager, der verserede inden protokollatet blev indgået, løses efter det aftalte.
Lærlinge, der er indplaceret lønmæssigt uden afkortning i de laveste satser, skal indplaceres efter det nu aftalte med virkning fra protokollatets indgåelse.
Parterne anbefaler virksomheder og lærlinge, at de i fællesskab kontakter erhvervsskolerne med henblik på en korrekt lønindplacering.
Endvidere har parterne aftalt at arbejde politisk for, at erhvervsskolerne pålægges at give lærlinge dokumentation for den tid, de har været i skolepraktik.
(CO-Meddelelse nr. 2017/064)

INDUSTRIENS KOMPETENCE-UDVIKLINGSFOND

Det er positivt at konstatere, at interessen for at søge kurser med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) er rekordstor. Med 20.178 ansøgninger overstiger 2017 det hidtil bedste år (2013) med mere end 20 procent.
Antallet af ansøgte arbejdsfordelinger med støtte til uddannelse er nærmest halveret både på antal og på antal omfattede medarbejdere. Et tegn på, at det går godt i de fleste virksomheder.
Det er dog fortsat ønsket, at endnu flere bruger muligheden for efter- og videreuddannelse, og det kan det nye initiativ med aftalt uddannelse medvirke til.
Som beskrevet andet sted i årsrapporten, er der ved overenskomstforhandlingerne 2017 aftalt en ny uddannelsesmulighed: Aftalt uddannelse. Udgangspunktet er en lokal aftale på den enkelte virksomhed om uddannelse. Der er udarbejdet en positivliste over de uddannelser, der kan søges støtte til. Den kan findes på IKUFs hjemmeside ikuf.dk.
Muligheden for aftalt uddannelse træder i kraft 1. september 2017, og ved udgangen af 2017 er der modtaget lidt over 30 rammeaftaler om aftalt uddannelse. De skal nu udfyldes med oprettelse af individuelle uddannelsesplaner.
IKUF-sekretariatet, der er placeret i Industriens Uddannelser, administrerer nu både selvvalgt uddannelse, aftalt uddannelse og uddannelse under arbejdsfordeling jævnfør bestemmelserne i industriens overenskomster. Det er via IKUFs hjemmeside, at ansøgerne indtaster deres ansøgning. På IKUFs hjemmeside ikuf.dk kan man også læse nærmere om, hvordan man søger støtte til efter- og videreuddannelse.
Virksomheder med mere end 100 ansatte kan vælge at have egen lokale uddannelsesfond i stedet for at bruge IKUF. I 2017 er antallet af virksomheder med egen fond faldet, formentligt fordi de ønsker at bruge muligheden for aftalt uddannelse.

Modtagne ansøgninger IKUF 2013-2017:



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

DET FAGRETLIGE OMRÅDE

FAGRETLIG BEHANDLING

Efter to år med et fald i fagretlige sager steg antallet af sager i 2017. Således blev 678 sager fagretligt behandlet i CO-industri i 2017, mens tallet i 2016 var 618. Der er altså tale om en lille stigning på knap 10 procent.

En del af stigningen kan skyldes, at antallet af lønsager i 2017 steg til 139 fra 107 i 2016. Det er svært at give en præcis forklaring på stigningen, men den kan skyldes, at der efter en række år med løntilbageholdenhed oven på den økonomiske krise, nu formentlig er større forventninger om lønstigninger i takt med, at produktiviteten og væksten stiger.

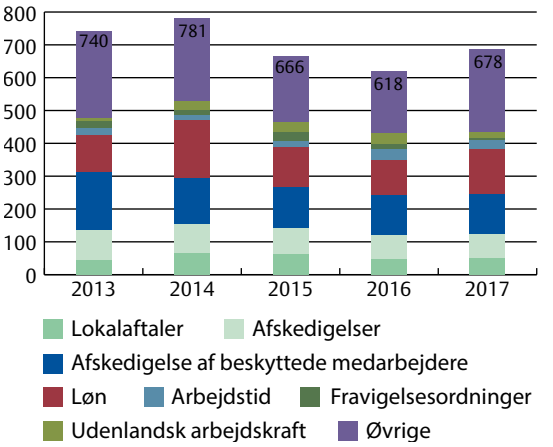
For første gang i mange år er der et fald i antallet af sager om udenlandsk arbejdskraft. Hele 53 procent er antallet af sager faldet. Der er dog tale om relativt få sager, og det er vanskeligt at sige, hvad baggrunden for faldet er. Der er dog stadig god grund til fortsat bevågenhed på området fra medlemsforbundenes afdelinger.

Efter et 2016 med forholdsvis mange arbejdstidssager er antallet af påbegyndte sager igen på vej ned. Fra 33 sager i 2016 til 25 sager i 2017. På samme vis er antallet af sager om fravigelsesordninger faldet fra 16 til ni. Arbejdstid har traditionelt udgjort en stor del af fravigelsesordningerne.

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

Selv om antallet af sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere er steget med to i forhold til 2016, så er der på den baggrund fortsat ikke tegn på, at der er en udvikling i gang mod flere afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2013-2017:



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

FAGLIGE VOLDGIFTER:

CO-industri begærer hvert år sager til faglig voldgift, når der opstår uenighed om fortolkningen af overenskomster, lokalaftaler og kutymer på arbejdspladserne. Flere af sagerne har lang sagsbehandlingstid, som kan strække sig over år. Det er dog langt fra alle begæringer, der når frem til mundtlig forhandling og dermed en afgørelse, som involverer en eller flere højesteretsdommere.

19 sager er afsluttet i 2017, heraf blev fem behandlet ved en faglig voldgift. Otte sager blev forligt ved forhandlingsmøder, mens de sidste seks sager enten blev trukket eller forligt lokalt efter drøftelser med de involverede forbund og arbejdsgiversiden.

30 sager blev i 2017 begæret til faglig voldgift.

I 2017 har CO-industri modtaget ti kendelser/tilkendegivelser. Sagerne har følgende indhold:

Ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst for alle medarbejdere

Sagen drejer sig om, hvorvidt Industriens Funktionæroverenskomst var trådt i kraft for de fastansatte, der udfører arbejde, der er omfattet af § 1, stk. 2 på andre af virksomhedens driftskontorer end hovedkontoret.

CO-industri påstod, at Industriens Funktionæroverenskomst var trådt i kraft, og at virksomheden skulle betale en bod.

Som argumentation herfor fremførte CO-industri, at dette følger af forhandlingsprotokollatet af 7. januar 2014 samt af Industriens Funktionæroverenskomst og af det juridiske princip om overenskomstens udelelighed.

Opmanden tilkendegav, at 50-procentreglen efter overenskomsten fortsat gælder, selv om vikarbureauvikarer nu også er omfattet af overenskomsten.

Opmanden påpegede, at forhandlingsprotokollatet af 7. januar 2014 vedrører en tilpasningsforhandling til Industriens Funktionæroverenskomst af virksomhedsoverenskomsten fra 2007, som kun er gældende for vikarer, og dernæst, at protokollatet må forstås sådan, at det alene har betydning for vikarernes overenskomstforhold i virksomheden.

CO-industri fik således ikke medhold i, at Industriens Funktionæroverenskomst er sat i kraft for andre end virksomhedens vikarer og de fastansatte på hovedkontoret, der udfører arbejde omfattet af overenskomstens § 1, stk. 2.

(CO-Meddelelse nr. 2017/012)

Opgørelse af efterbetalingskrav

Sagen afklarer om et eventuelt efterbetalingskrav i forbindelse med betaling af tillæg skal opgøres efter reglerne om forskudt tid i Industriens Overenskomst § 14 eller efter reglerne om skiftehold i § 15.

CO-industri fremførte, at der er tale om varierende ugentlig arbejdstid, og derfor skal overtid og forskudt tid betales henholdsvis efter overenskomstens §§ 13 og 14, som det fremgår af § 9, stk. 2, litra f. Hvis andet skal være gældende, skal der være indgået en overenskomstfravigende lokalaftale efter overenskomstens § 8, stk. 7.

DI anførte, at henvisningen i § 9, stk. 2, litra f ikke kan tages som udtryk for, at der ikke kan etableres varierende ugentlig arbejdstid med udgangspunkt i § 15 om skiftehold. Endvidere hindrer bestemmelser i §

15 eller andre steder ikke, at der kan etableres varierende ugentlig arbejdstid med udgangspunkt i skifteholdsreglerne.
Da arbejdet i virksomheden ifølge Dansk Industri er etableret som skifteholdsarbejde, vil det arbejde, der udføres af medarbejdere, der er omfattet af lokalaftalen om varierende ugentlig arbejdstid, ligeledes være skifteholdsarbejde.
Opmanden kom frem til, at de indgåede lokalaftaler efter deres formulering var aftaler om varierende ugentlig arbejdstid. De omfattede medarbejdere skulle derfor have betaling efter §§ 13 og 14 ved overarbejde og forskudt arbejdstid i forbindelse med varierende ugentlig arbejdstid, som det fremgår af § 9, stk. 2, litra f.
CO-industri fik således medhold i, at reglerne i Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, litra f skal anvendes ved opgørelse af manglende betaling til en række ungarske medarbejdere fra 8. maj til 14. december 2010.
(CO-meddelelse nr. 2017/035)

Afskedigelse af tillidsrepræsentant
Sagen drejer sig om, hvorvidt en tillidsrepræsentant kan betragtes som fratrådt i henhold til en tidsbegrænsning, som fremgik af den seneste ansættelseskontrakt, eller om han var opsagt i strid med reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant mv. i § 21 i Industriens Funktionæroverenskomst.
CO-industri fremførte, at tillidsrepræsentanten var valgt efter overenskomstens regler om valg af tillidsrepræsentant, og afskedigelsen af ham derfor skal behandles efter reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant, uanset at han var ansat som vikar.
Endvidere anførte CO-industri, at tillidsrepræsentanten i over to år havde været udsendt successivt til samme virksomhed – Siemens Wind Power A/S.
Forlængelserne er sket automatisk, og der har ikke været reelle driftsmæssige hensyn som årsag til forlængelserne. I øvrigt blev han valgt til tillidsrepræsentant, da han var omfattet af en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning. Han er derfor reelt set blevet afskediget, uden at virksomheden har anvendt § 21 i Industriens Funktionæroverenskomst.
Der var ikke arbejdsmangel, da andre tekniske vikarer fik forlænget vikariater hos Siemens Wind Power, og virksomheden har heller ikke godtgjort, at der ikke var mulighed for et vikariat i en anden brugervirksomhed.
CO-industri krævede derfor, at virksomheden skulle betale ham løn indtil videre, og som minimum i opsigelsesvarslet på to måneder samt en ikke ubetydelig godtgørelse.
Dansk Industri påstod, at tillidsrepræsentanten var ansat på en tidsbegrænset kontrakt, og at ansættelsen efter dens indhold ophørte uden varsel. Det var ikke en afskedigelse, men alene et kontraktophør, og det er ikke omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelsen.
Forlængelserne var sket med baggrund i driftsmæssige hensyn, og der var ikke tale om omgåelse.
Under alle omstændigheder mente Dansk Industri, at der forelå tvingende årsager, da Siemens Wind Power havde meddelt, at de ikke ville gøre brug af hans arbejdskraft, og virksomheden var ikke forpligtet til at forsøge at finde et andet vikariat i en anden brugervirksomhed.
Opmanden tilkendegiver, at Industriens Funktionæroverenskomst skal fortolkes på samme måde som Industriens Overenskomst, hvad angår det, at successive udsendelser af vikarer ikke i sig selv er i strid med overenskomsten, men det må ikke få karakter af omgåelse.
Opmanden fandt ikke, at der er tale om omgåelse af overenskomsten, men tilføjer, at der imidlertid klart foreligger en omgåelsesrisiko, såfremt den tidsmæssige udstrækning af vikariaterne og fornyelsen af disse ikke er baseret på et reelt og sagligt skøn over brugervirksomhedens behov for midlertidig arbejdskraft.
Opmanden lagde til grund, at da han fik en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning, har han derefter kunnet anse sig som værende udsendt til Siemens Wind Power for at udføre vikararbejde, så længe der var arbejde. Han var derfor ansat i et vikariat, der løb

indtil videre. Han blev valgt til tillidsrepræsentant, da han var omfattet af denne kontrakt.
Når han var valgt som tillidsrepræsentant, kunne virksomheden alene af den årsag ikke lade ansættelseskontrakten erstatte med en ny med en udløbsdato.
Overenskomstens § 21 kan ikke overholdes på den måde.
Han skulle have været opsagt med overenskomstmæssigt varsel, og der skulle foreligge tvingende årsager for at afskedige ham jf. overenskomstens § 21.
Virksomheden har ikke godtgjort, at der ikke var et andet vikariat hos Siemens Wind Power eller en anden brugervirksomhed, som det påhviler virksomheden at gøre. Bevisbyrden var derfor ikke løftet for, at afskedigelsen var begrundet i tvingende årsager.
Virksomheden skulle derfor betale løn i opsigelsesvarslet på to måneder efter overenskomstens § 15, stk. 2 med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid samt en godtgørelse på 30.000 kr.
CO-industri fik derved medhold i det nævnte omfang og blev frifundet for Dansk Industris påstand.
(CO-meddelelse nr. 2017/036)

Opsigelse af kutyme

Sagen går på, om en mangeårig fulgt praksis om fast betaling af op til 30 overtimer pr. offshoreturnus skulle opsiges med to måneders varsel til udgangen af en måned efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, pkt. a, og om medarbejderne i den forbindelse skulle have lønmæssig kompensation for op til 30 overtimer i februar måned 2016.
Opmanden tilkendegiver, at platformsmedarbejdere i Nordsøen i en meget lang årrække har været udsendt i perioder på 14 dage med daglig arbejdstid alle ugens dage på 12 timer, og de har oven i betalingen herfor modtaget overarbejdsbetaling for tre timer på "lange" dage og en time på "korte" dage, selv om de kun i særlige situationer har udført arbejde ud over de 12 timer.
Medarbejderne har som følge heraf gennem alle årene modtaget et løntillæg i form af overarbejdsbetaling på op til 30 timer pr. tur. Det konkrete antal "paptimer" for en tur har beroet på kendte, objektive

arbejdstidsopgørelsesfaktorer, som må anses for en integreret del af praksis.
Denne praksis har kontinuerligt været fulgt så længe, og er af en sådan betydning for medarbejderne, at de naturligt har indrettet sig på, at der er tale om en ordning, der ikke kan bringes til ophør uden varsel, men en ordning, som Semco var retlig forpligtet til at følge. Medarbejderne har derfor kunnet opfatte Semcos udbetaling af overarbejdstimer som udslag af en retlig forpligtelse. Dette også selv om arbejdet blev rekvireret af Mærsk.
Som følge deraf skulle den hidtidige praksis for overarbejdsbetaling for "paptimer" have været fulgt i februar 2016 som påstået af CO-industri.
CO-industri fik derved medhold.
(CO-meddelelse nr. 2017/037)

Løn under sygdom til vikarer – I-OK
Sagen handler om, hvorvidt tre vikarer fratrådte ved udløbet af deres vikariater, eller om de var berettiget til løn under sygdom/tilskadekomst, uanset at de ikke havde fået jobordrer til yderligere vikariater.
CO-industri fremførte, at et vikarbureau ikke må anvende successive udsendelser af en vikar, hvis det ikke er sagligt begrundet. Det følger af organisationsaftalen mellem DI og CO-industri af 19. august 2011 om implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst. Vikardirektivet må anses som til fulde implementeret ved bestemmelserne i overenskomstens bilag 17.
CO-industri henviste i den forbindelse til opmandskendelse af 13. juli 2015 i sag FV2014.0063 (PPP Vikar-sagen), hvor opmanden fastslår, at successive udsendelser ikke må have til formål at omgå overenskomsten.
CO-industri fremførte endvidere, at vikarerne havde være udsendt til Siemens Wind Power på den måde, at indklagede successivt har forlænget vikararbejdet, og de har derfor hver især kunnet anse sig som udsendt indtil videre, så længe der var arbejde.
Vikariaterne skulle derfor have været forlænget, selv om vikarerne var syge.
Dette skete ikke, og derfor antages, at indklagede anvender successive, tidsbegrænsede vikariater for at undgå at skulle betale for syge- og opsigelsesvarsler jf. overenskomsten.
CO-industri anførte, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at der forelå driftsmæssige begrundelser, og at vikariaterne er blevet løbende automatisk forlænget i stedet for at ansætte vikarerne, uden at det er drøftet med disse. Indklagede har overset eller negligeret forbuddet mod successive forlængelser.
Der er tale om et alvorligt brud på henholdsvis bilag 17, § 29 og § 38 i Industriens Overenskomst, og der skal derfor betales en meget betydelig bod.
Dansk Industri fremførte, at der ikke er noget grundlag for at fastslå, at der skulle gælde et generelt forbud mod successive forlængelser af tidsbegrænsede vikariater. Der må dog ikke foreligge omgåelse, hvilket der ifølge DI imidlertid på ingen måde gør i denne sag.
Forlængelserne skete ikke automatisk og var baseret på virksomhedens drift.
Indklagede havde forholdt sig til ordrerne fra Siemens Wind Power og var ikke herre over forholdene der.
Dansk Industri argumenterede med, at denne sag ikke er sammenlignelig med PPP-vikarsagen, hvor der ikke var en løbende kommunikation mellem vikarbureauet og brugervirksomheden, og hvor vikaren reelt var udsendt med henblik på at arbejde hos brugervirksomheden uden tidsbegrænsning.
De tre vikarer er i denne sag ikke blevet stillet andet i udsigt, end at de var ansat på tidsbegrænsede kontrakter.
Dansk Industri gjorde gældende, at der ikke foreligger overenskomstbrud.
Opmanden fastslår, at det følger af flere opmandsafgørelser, herunder PPP vikar-sagen, at det ikke i sig selv er i strid med Industriens Overenskomst successivt at udsende en vikar tidsbegrænset til samme brugervirksomhed, men at det ikke må få karakter af omgåelse af overenskomsten.
Opmanden vurderer, at udsendelserne i denne sag er driftsmæssigt begrundede, og at de sker med bag-

grund i et reelt og sagligt skøn over behovet for midlertidig arbejdskraft. Der ville ellers foreligge en klar risiko for omgåelse.
Forlængelserne beroede på en konkret aftale mellem JKS og Siemens Wind Power, der blev lavet, efter at Siemens Wind Power havde vurderet sit fortsatte behov for midlertidig arbejdskraft.
Opmanden mener derfor ikke, at de successive udsendelser har haft til formål at omgå overenskomsten. Tidsbegrænsningerne er reelle og bindende, medmindre det godtgøres, at der har foreligget forhold, som har givet vikarerne berettiget forventning om at have været ansat indtil videre på trods af, hvad der fremgik af det skriftlige ansættelsesgrundlag. Dette er ikke sket i denne sag.
Virksomheden blev således frifundet.
(CO-Meddelelse nr. 2017/ 39)

Manglende betaling af pension af overtidstillæg m.v.
Sagen handler om, hvorvidt en lokalaftale, efter hvilken indklagede ikke skulle betale pensionsbidrag af en række løndele til timelønnede, fortsat var gældende, efter at det i 2010 blev aftalt, at der skulle indberettes og indbetales pension til Industriens Pension.
CO-industri påstod, at indklagede skal indberette fuldt pensionsbidrag efter Industriens Overenskomst fra 1. januar 2011.
I den forbindelse fremførte CO-industri, at efter overgangen til Industriens Pension skal betalingen ske efter Industriens Overenskomst, således at beregningsgrundlaget for pensionsindberetningen er den A-skattepligtige lønindkomst.
Efter tilpasningsforhandling af 2. november 2005 var overenskomstgrundlaget Industriens Overenskomst samt de aftaler, der blev videreført. Da forligsaftalen af 14. oktober 2003 mellem de faglige klubber og Ferrosan A/S om et særligt beregningsgrundlag ikke blev videreført, er beregningsgrundlaget herefter jf. Industriens Overenskomst. Det fremgår i øvrigt af aftalen, at virksomheden fremtidigt som minimum følger de til enhver tid gældende pensionskrav i Industriens Overenskomst.
CO-industri gjorde gældende, at beregningsgrundlaget i hvert fald efter aftalen om skift af pensionsleverandør af 24. november 2010 til Industriens Pension var efter Industriens Overenskomst. Det er i øvrigt en naturlig forståelse, at det er sådan, og hvis noget andet skulle være aftalt, skulle det fremgå udtrykkeligt af aftalen.
Ydermere opsagde indklagede pensionsordningen i TopDanmark den 14. november 2010, og ved lønforhandlinger i 2013 fremgår det af lønaftalen, at reguleringen af pensionen skete med en procentsats af bruttolønnen.
CO-industri bestred, at medarbejdersiden har udvist passivitet. Det var ikke medarbejderne bekendt, at indklagede anvendte et forkert beregningsgrundlag, og tillidsrepræsentanterne havde ikke grund til at kontrollere ansættelseskontrakter og lønsedler nærmere.
Dansk Industri anførte, at beregningsgrundlaget er videreført uændret fra parternes forligsaftale af 14. oktober 2003 ved såvel tilpasningsaftalen af 2. november 2005 og aftalen om overgang til Industriens Pension af 24. november 2010.
Beregningsgrundlaget blev videreført ved indgåelsen af pensionsaftalen med TopDanmark i 2005. Aftalen blev videreført uændret som lokalaftale for alle ansatte, hvilket fremgår af referatet. Virksomheden fortsatte i øvrigt med at indbetale pension med det samme beregningsgrundlag.
Dansk Industri anførte endvidere, at beregningsgrundlaget ikke blev forhandlet, da aftalen om skift til Industriens Pension blev indgået 24. november 2010, og at klager ikke har bevist, at den gældende aftale er ændret.
På trods af, at det tydeligt fremgik af såvel ansættelseskontrakter og lønsedler, hvordan pensionen blev beregnet, har medarbejdersiden ikke gjort indsigelse før 2014, og der er derfor tale om passivitet. At der står "bruttoløn" i lønaftalen fra 2014 handler ikke om beregningsgrundlaget, men angiver, at det var lønnen før skattetræk.
Opmanden kommer frem til, at beregningsgrundlaget er videreført fra forligsaftalen til pensionsaftalen

af 10. juni 2005 med TopDanmark, og dette er fortsat gældende efter tilpasningsforhandlingerne 2. november 2005, da det ikke blev drøftet her. Dernæst tiltrådte CO-industri tiltrædelsesaftalen, herunder videreførelsen af firmapensionsordningen, uden præjudice.
Ved forhandlingerne om overgang til Industriens Pension 24. november 2010 blev beregningsgrundlaget ikke drøftet. En ændring ville have forøget pensionsindbetalingerne. Virksomheden fortsatte med at indbetale som hidtil, og det fremgik af nye ansættelseskontrakter, som tillidsrepræsentanterne havde adgang til, ligesom det kunne udledes af lønsedlerne, at der ikke blev beregnet pension af blandt andet overtidsbetaling.
Herefter finder opmanden, at det ikke er godtgjort, at overgangen til Industriens Pension har medført en ændring af beregningsgrundlaget i forhold til den gældende lokalaftale.
Virksomheden blev således frifundet.
(CO-Meddelelse nr. 2017/040)

Brud på I-OK § 48, stk. 5
Med sagen skulle det afgøres, om et pensionsbidrag til en firmapensionsordning, der var protokolleret som videreført ved virksomhedens indmeldelse i Dansk Industri, kunne ændres ved lokalaftale.
CO-industri gjorde gældende, at det er i strid med § 48, stk. 5 at indgå en lokalaftale om reduktion af pensionsbidragssatsen, der er højere end overenskomstens satser. Der er derfor krav på efterbetaling af differencen.
CO-industri anførte, at ordningen om videreførsel af firmapensionsordninger i overenskomstens § 48, stk. 5 er en undtagelse fra almindelige pensionsordninger i overenskomsten, og disse ordninger skal derfor protokolleres.
Det følger af ordlyden, at det er den eksisterende ordning, der protokolleres mellem overenskomstparterne.
Der kan lokalt aftales et højere pensionsbidrag, men ikke et lavere. Derfor er det overenskomstparterne, der skal underskrive ordninger efter § 48, stk. 2 og stk. 5.
Hvis en videreført firmapensionsordning forlades, så gælder den almindelige ordning i overenskomsten.
Der er ikke i § 48, stk. 5 adgang til at ændre pensionsbidragssatsen i den eksisterende ordning. Hvis det sker, er der ikke længere tale om den "eksisterende ordning", der vil kunne videreføres efter § 48.
DI anførte, at de lokale parter kan aftale højere satser end pensionssatsen i overenskomstens § 34. Hvis der er videreført et højere pensionsbidrag ved en tilpasningsforhandling, så kan de lokale parter efterfølgende aftale et lavere, der dog som minimum skal udgøre mindstesatsen efter § 34.
DI mente ikke, at der er pligt til at bruge et bestemt protokollat ved protokollering af firmapensionsordninger. Det kan også ske ved en tilpasningsforhandling.
Standardprotokollatet er blot et administrativt redskab, og protokollering af firmapensionsordninger udgør ikke en overenskomstfravigelse.
Endvidere anførte DI, at det fremgår af § 48, stk. 7, at bidragssatsen kan ændres, uden at ordningen som sådan ændres eller ophører.
Opmanden tilkendegiver, at § 48, stk. 5 henviser til overenskomstens § 34, som blandt andet regulerer mindstesatserne for bidrag til Industriens Pension. Det gør, at den videreførte firmapensionsordnings bidragssatser lokalt kan aftales opad eller nedad til mindstesatserne i § 34.
Opmanden finder ikke, at overenskomstparterne har haft en fælles hensigt om, at nyoptagede virksomheder i DI skal afskæres fra at indgå lokale aftaler inden for bidragssatserne i § 34.
Virksomheden blev dermed frifundet.
(CO-meddelelse nr. 2017/042)

Vikarprotokollatet Bilag 17, stk. 4
Sagen omhandler en vikar, der i foråret 2010 bliver tilknyttet vikarbureauet (JKS, herefter vikarbureauet) som vikar. Den 22. juni 2010 bliver vikaren udsendt til rekvirentvirksomheden Siemens Wind Power, og i tiden frem til og med 29. november 2013 var vikaren

tilknyttet samme brugervirksomhed (Siemens Wind Power, herefter virksomheden).
I perioden fra 30. november 2013 til den 9. december 2013 var vikaren ikke tilknyttet virksomheden.
Fra den 10. december 2013 bliver vikaren igen tilknyttet virksomheden frem til den 15. februar 2015, hvor der herefter sker fastansættelse på virksomheden.
Der var mellem parterne CO-industri og DI enighed om, at arbejdsforholdet på virksomheden således har været afbrudt fra den 29. november 2013 til den 10. december 2013 svarende til 10 kalenderdage og syv arbejdsdage.
Det var herefter CO-industris krav over for DI, at den anciennitet, der skulle overføres fra vikarbureauet til brugervirksomheden, omfattede alle arbejdsforhold udført for vikarbureauet på virksomheden fra den 22. juni 2010 frem til fastansættelsen den 15. februar 2015.
CO-industri gjorde gældende, at den samlede ordlyd af pkt. 4 i Vikarprotokollatet indebærer efter en naturlig sproglig forståelse, at sætningen "Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres", skal forstås sådan, at der ikke herved foreligger en afvigelse af den udtrykkelige akkumuleringsregel i overenskomsten.
DI´s forståelse af pkt. 4 i Vikarprotokollatet var, at det alene var anciennitet fra det seneste arbejdsforhold, altså perioden fra den 10. december 2013 og frem til fastansættelsen den 15. februar 2015, der skulle overføres i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er ikke bestemmelsens indhold, at vikarbureauvikarer kan overføre hele deres akkumulerede anciennitet fra vikarbureauerne ved ansættelse i rekvirentvirksomheden.
Opmanden udtaler, at det er ubestridt, at arbejdsforholdet i Siemens Wind Power A/S var afbrudt i perioden fra den 29. november 2013 til den 10. december 2013.
På den anførte baggrund finder opmanden, at A's seneste arbejdsforhold hos Siemens Wind Power skal regnes fra den 10. december 2013. Da han blev fastansat hos Siemens Wind Power i umiddelbar forlængelse af vikararbejdet, skal hans anciennitet hos Siemens Wind Power herefter i medfør af pkt. 4 i be-

mærkningerne til overenskomstens Bilag 17 regnes fra den 10. december 2013.
Indklagedes frifindelsespåstand tages til følge.
(CO-Meddelelse nr. 2017/052)

Orientering til TR om forlængelser af allerede opsagte medarbejdere

Uoverensstemmelsen angår, hvorvidt virksomheden har pligt til, ved påtænkt forlængelse af allerede opsagte medarbejdere, at orientere tillidsrepræsentanten om disse påtænkte forlængelser med navns nævnelse i henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 5.

CO-industri påstod, at DI skal anerkende, at en virksomhed, der påtænker at forlænge ansættelsesforholdet for en række medarbejdere, der går i opsagt stilling, har pligt til som ved forestående afskedigelser forud for effektuering af forlængelserne at orientere tillidsrepræsentanten om navnene på disse medarbejdere.

Virksomhedens ejer beslutter i år 2015, at produktionen skal flyttes fra Frederikshavn til Ungarn, hvilket samarbejdsudvalget blev orienteret om på et møde den 5. august 2015. Herefter bliver der nedsat et forhandlingsudvalg bestående af repræsentanter for medarbejdergrupper og ledelsen, hvor rammer og vilkår for nedlukningen drøftes.

Den 19. august 2015 indgås en lokalaftale, hvori det gøres klart, at nedlukning er uundgåelig, og planlagt slutdato således vil være tidligst den 31. december 2015.

Sidste arbejdsdag ville derfor for langt størstedelen af medarbejderne være den 31. december 2015, bortset fra de medarbejdere, der har længere opsigelsesvarsel, og dem, der skal bistå oprydning og nedlukning.

Efterfølgende viste det sig, at virksomheden ikke kunne overholde den oprindelige tidsplan, hvorfor der af to omgange i henholdsvis oktober og november 2015, er en række medarbejdere, der derfor bliver forlænget til fratræden den 31. marts 2016.

Medarbejderrepræsentanterne blev orienteret om forlængelserne, men de blev ikke informeret om navnene på de medarbejdere, der blev berørt af disse forlængelser.

CO-industri gjorde gældende, at tillidsrepræsentanten jf. I-OK § 4, stk. 5 ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt skal holdes orienteret, og at der herved ved forestående afskedigelser skal oplyses navne på de personer, der påtænkes afskediget. Når der således skal oplyses navne på de medarbejdere, som en virksomhed påtænker afskediget, er der ikke holdepunkter for, at bestemmelsen derfor skal forstås anderledes, når der er tale om påtænkte ansættelser. Der påhviler derfor virksomheden en pligt til, forud for de skete forlængelser, at orientere tillidsrepræsentanten om navnene på de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold påtænkes forlænget.

Dansk Industri bestrider, at overenskomstens § 4, stk. 5 finder anvendelse på forlængelser af opsagte ansættelsesforhold. En forlængelse af et ansættelsesforhold svarer til en ændring i ansættelsesforholdet, hvilket der ikke er pligt til at orientere tillidsrepræsentanten om. Der er derfor ikke klar hjemmel til at kræve en forudgående orientering til tillidsrepræsentanten om påtænkte ansættelser, herunder oplysning af navnene på disse.

DI fremfører derudover blandt andet det synspunkt, at situationen ved ansættelser ikke er den samme som ved afskedigelser, idet navneoplysning ved afskedigelser giver tillidsrepræsentanten mulighed for eksempelvis ved urimelige afskedigelser at gøre indsigelse jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er ikke en tilsvarende adgang til at gøre indsigelser mod ansættelser og forlængelser og derfor heller ikke behov for forudgående oplysninger om navne på påtænkte ansættelser.

Opmanden kommer herefter frem til følgende:

En opsagt medarbejder, der fratræder en bestemt dato, har som udgangspunkt ikke pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed efter denne dato, ligesom arbejdsgiveren som udgangspunkt er frit stillet til at tilbyde medarbejderen arbejde efter fratrædelsesdatoen.

Hvis der indgås aftale om udskydelse af fratrædelsesdatoen i relation til overenskomstens § 4, stk. 5,

findes det mest naturlig at anse en sådan aftale som et nyt tidsbegrænset ansættelsesforhold og dermed som ansættelse, som derfor udløser pligt til at orientere tillidsrepræsentanten bedst muligt med henblik på, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at påtale eventuelt forekommende urimeligheder.
Ansættelser forudsætter imidlertid, i modsætning til afskedigelser, en accept fra den person, som påtænkes ansat, og en arbejdsgivers pligt til at oplyse bedst muligt om påtænkte ansættelser eller forlængelser kan derfor ikke antages at omfatte en pligt til at oplyse navnene på de personer, som påtænkes ansat, eller hvis ansættelsesforhold påtænkes forlænget, så længe der ikke er indgået en aftale med de pågældende herom.
Som klagers påstand er formuleret, kan påstanden herefter ikke tages til følge, og konklusionen må derfor blive, at indklagede frifindes.
(CO-Meddelelse nr. 2017/53)

Vikarbureauer – udlån/udleje af ansatte fra en virksomhed, der ikke er et vikarbureau
Sagen omhandler forståelse af, hvorvidt Bilag 17 i Industriens Overenskomst "Protokollat – Vikarbureauer" ud over vikarbureauvikarer også omfatter ansatte i en virksomhed, som ikke er et vikarbureau, i tilfælde, hvor sådanne ansatte udlånes/udlejes til en anden virksomhed.
Klager, CO-industri, har nedlagt påstand om, at "DI tilpligtes til at anerkende, at Industriens Overenskomsts Bilag 17 skal forstås således, at bilaget omfatter udleje af anden arbejdskraft end vikarbureauvikarer".
At Vikarprotokollatet ikke indeholder en definition af begrebet "vikarbureauer" udelukker således ikke, at udlån eller udleje af medarbejdere fra en virksomhed, der ikke helt eller delvist har til formål at udsende medarbejdere til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse, betragtes som vikarbureauer i protokollatets forstand.
Vikardirektivet af 19. november 2008 indeholder ikke definitioner af begreberne "vikarbureau" og "vikar". Vikardirektivet er et minimumsdirektiv, og der er således intet til hinder for, at medlemsstaterne ved implementering af direktivet, ved lov eller overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter kan stille udsendte medarbejdere gunstigere end krævet af direktivet.
Af parternes implementeringsaftale af 19. august 2011 fremgår, at Vikarprotokollatet Bilag 17 i Industriens Overenskomst videreføres uændret, og at vikarprotokollatet ikke begrænses af vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling.
Parterne er endvidere enige om, at aftalen ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis vedrørende protokollatet om vikarbureauer i Industriens Overenskomst.
CO-industri gør herefter gældende, at parterne har haft en fælles opfattelse, hvorefter også lejlighedsvis udlån eller udleje af medarbejdere fra en virksomhed, der ikke har sådan en aktivitet som hovedformål, er omfattet af Vikarprotokollatet. Desuden har DI i forbindelse med afgjorte faglige sager her tilkendegivet den opfattelse, at også udlån/udleje af medarbejdere fra virksomheder, som ikke er vikarbureauer, til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder under disses ledelse er omfattet af vikarprotokollatet.
Indklagede, Dansk Industri, har herefter blandt andet anført, at vikardirektivet angår vikarer, som er ansat i et vikarbureau og af dette udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde i disse, og at det alene er sådanne arbejdsrelationer, der omfattes af direktivet.
Spørgsmålet er herefter, om Vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst har et bredere dækningsområde end direktivet og loven.
Vikarprotokollatet blev aftalt i 1995 - adskillige år før direktivet blev udsendt. Parterne har i fællesskab i implementeringsaftalen af 19. august 2011 taget stilling til protokollatets forenelighed med direktivet. Vikarprotokollatet har siden 1995 uændret haft overskriften "Vikarbureauer". I implementeringsaftalen var parterne enige om, at vikarprotokollatet kunne videreføres uændret, og at det ikke blev begrænset

af direktivets mindre omfattende princip om ligebehandling.

Der er derimod ikke tale om en henvisning til et udvidet dækningsområde i Vikarprotokollatet.

Opmanden bemærker, at Bilag 17 til Industriens Overenskomst siden aftalen om dette protokollat i 1995 har båret overskriften "Vikarbureauer", og protokollatet indeholder bestemmelser om forholdene for vikarer udsendt af vikarbureauer til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder.

Protokollatet indeholder ingen definition af et "vikarbureau" eller af en "vikaransat". Sådanne definitioner findes imidlertid i parternes implementeringsaftale af vikardirektivet i Industriens Overenskomst af 19. august 2011.

Et vikarbureau er her defineret som en "virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse".

Tilsvarende er en vikaransat defineret som en "arbejdstager, der indgår en ansættelsesaftale med et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde for disses ledelse".

Det må herefter lægges til grund, at vikarprotokollatet efter sin ordlyd er begrænset til at omfatte tilfælde, som er dækket af de nævnte definitioner. Der er da heller ikke bestemmelser i vikarprotokollatet eller i implementeringsaftalen, som giver grundlag for at fastslå et bredere dækningsområde. Parterne var enige om, at bestemmelserne i implementeringsaftalen til fulde implementerede vikardirektivet.

Opmanden bemærker først, med den af CO-industri påberåbte faglige praksis, at parterne alene kan være bundet af praksis inden for deres eget overenskomstområde.

Herefter tilføjer opmanden, at eksistensen af en fælles opfattelse af forståelsen af en – efter ordlyden klar - overenskomstbestemmelse må have et sikkert bevisgrundlag for at kunne føre til en anden fortolkning end den ordlydsmæssige læsning af overenskomstbestemmelsen.

Konklusionen er herefter, at klager ikke kan få medhold i sin påstand.
(CO-Meddelelse nr. 2017/58)

BEDRE LOKALAFTALER PÅ INDUSTRIENS OMRÅDE

PS: flere af samme art tak". Citatet er taget fra en af evalueringerne fra projektet om bedre lokalaftaler på industriens områder, som CO-industri afholder i 2017, og viser, at projektet rammer ned i et behov hos tillidsrepræsentanterne. Faktisk er interessen så stor, at CO-industri må afvise flere tillidsrepræsentanter, der gerne vil deltage på kurserne, fordi de er overtegnede.
Det samme gør sig gældende for fyraftensmøderne, hvor CO-industri arrangerer to ekstra fyraftensmøder. Tilbagemeldinger fra både kurserne og fyraftensmøderne har været meget positive.
Herudover har CO-industri haft en del oplæg om indgåelse af lokalaftaler på konferencer blandt andet for DSB Vedligehold og 3F's Bryggeri-område, møder i mange af CO-industris netværk og på CO-industris underviserkonference. Områder, som ikke var med i den oprindelige projektbeskrivelse, men behovet har vist sig, da emnet bliver taget op.
Formålet med projektet er at klæde industriens tillidsrepræsentanter på til at indgå lokalaftaler med et indhold og af en sådan juridisk karakter, at faglige uoverensstemmelser på virksomhederne kan minimeres til fordel for tillidsrepræsentanternes daglige, faglige arbejde.
På kurset udveksler deltagerne erfaringer om lokalaftaler, og de får viden om mulighederne i overenskomsten for at lave lokaftaler, lokalaftalers betydning i det faglige arbejde, erfaringer fra den fagretlige behandling og lokalaftaler set med juridiske øjne. Samt hvordan den ideelle lokalaftale ser ud ifølge CO-industri, og de får selv prøvet kræfter med at lave den ideelle lokalaftale.
DI bidrager med et indlæg om, hvorfor det ifølge organisationen er så vigtigt, at der bliver indgået lokalaftaler på virksomhederne.
Til de 10 fyraftensmøder deltager både tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter, dog med en overvægt af tillidsrepræsentanter.
Formålet med fyraftensmøderne er at give deltagerne indsigt i overenskomsternes muligheder for at indgå lokalaftaler samt i juridiske problemstillinger.
Samlet set har mere end 650 tillidsrepræsentanter, lokalafdelingsrepræsentanter og forbundsrepræsentanter deltaget i aktiviteterne.

ERSTATNINGSFERIE

Højesteret afsiger den 19. januar 2017 dom i sagen om Beskæftigelsesministeriets erstatningsansvar i forbindelse med implementering af Arbejdsdirektivets Artikel 7 om ferie. Sagen er anlagt af CO-industri. Dommen fastslår, at den danske stat ikke ændrede ferieloven tilstrækkelig hurtigt, og at ferieloven burde have været ændret pr. 1. januar 2011. Staten er derved erstatningsansvarlig for tiden efter, at ferieloven burde have været ændret.
Det medfører, at medlemmet i den konkrete sag ikke har ret til erstatning, da medlemmet havde ferie i juli 2010.
Hvad angår krav om erstatning, fastslår Højesteret med henvisning til Arbejdsdirektivets Artikel 7, at en arbejdstager alene har krav på erstatning for højst fire ugers ferie.

PENSION

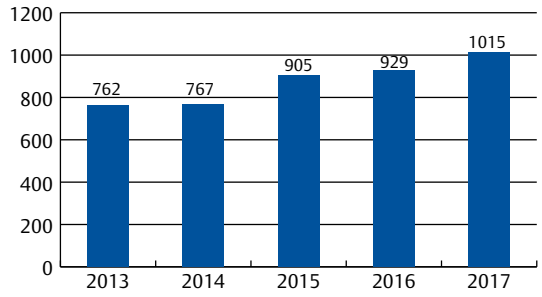
Pensionsområdet omfatter blandt andet sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionsselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension samt indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale.
I 2017 er der opstartet 144 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er en lille stigning på syv sager i forhold til året før. Antallet af fællesmøder er steget med 18, således at der har været afholdt 30 fællesmøder.
Tre sager er blevet videreført for Arbejdsretten.

Overvågningen af den skærpede rykkerprocedure for manglende pensionsindbetaling mellem Industriens Pension, DI og CO-industri bygger på et grøn, gult, og rødt scenarie på henholdsvis første reaktions- og første differencerykkere. I grønt scenarie køres med kvartalsvis rapportering, i gult scenarie følges udviklingen hver måned og ved rødt scenarie mødes parterne. I perioden januar–marts var virksomhederne i gult scenarie. 3,1 procent af 2.753 DI-virksomheder modtog en førsterykker i februar måned.

I år er der opstartet 106 sager om protokollering af en optrapningsordning og 222 sager om protokollering af en firmapensionsordning i industriens overenskomster, hvilket er en stigning på 42 sager om optrapningsordning og en stigning på 52 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år. Antallet af sager, hvori der gives afkald på protokollering er steget lidt i forhold til sidste år.

Der er behandlet 115 sager om virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 44 sager færre end i forhold til sidste år. I mange sager overholder virksomhederne ikke overenskomstens regler for skift af pensionsleverandør. Der er et fald i antallet af sager, hvor fristen ikke er overholdt. Hovedparten af sagerne løses mellem DI og CO-industri i henhold til organisationsaftalen.

Antal opstartede pensionssager i 2013-2017:



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

UDDANNELSESFONDE

På vegne af overenskomstparterne opkræver Industriens Pension Service (IPS) bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS), Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) samt LO/DA-Udviklingsfonden (FIU). Yderligere oplysninger findes på industrienspensionservice.dk

I 2017 opkræver IPS 4.819 virksomheder for fondsbidrag. 4.071 af disse virksomheder har fået overført deres lønsumsoplysninger via deres pensionsoplysninger til Industriens Pension og er derfor sluppet for at skulle indberette lønsummerne for medarbejderne omfattet af Industriens Overenskomst.

2.732 virksomheder har selv skullet indberette lønsummer, altovervejende for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

757 rykkerbreve er blevet udsendt af IPS, hvilket er på niveau med forudgående år.

Samtidig er 66 DI-virksomheder og 48 uorganiserede virksomheder blevet overleveret for manglende lønsumsindberetning – for DI-virksomheder er det et pænt fald sammenlignet med sidste år, hvor 93 DI-virksomheder blev overleveret for manglende lønsumsindberetning.

12 DI-virksomheder og 44 uorganiserede virksomheder er blevet overleveret for manglende bidragsbetaling, mens syv virksomheder er blevet overleveret for efteropkrævninger typisk på grund af for lidt indberettet lønsum.

Otte virksomheder har gjort brug af et af de nye protokollater i Industriens Overenskomst – jf. protokollat af 16. juni 2016 vedrørende en virksomheds anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum. Efterfølgende er det konstateret, at protokollatet ved en fejl ikke er skrevet ind i overenskomsten. Der er udsendt en meddelelse om dette.

Sagsbehandlingen af disse sager kan være en langvarig proces, da der er forbund, arbejdsgivere, medlemmer og andres sparringspartner involveret.

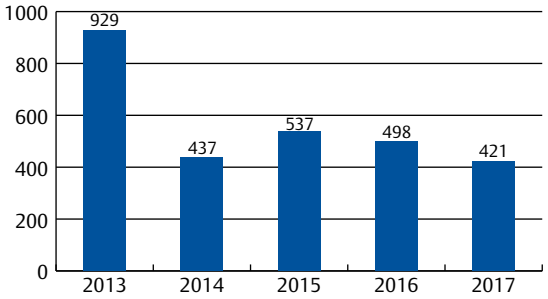
Derfor er det nødvendigt, at CO-industri ligger inde med de præcise oplysninger. Både for at være klædt på til opgaven og for at kunne give forbundene og afdelingerne en hurtig tilbagemelding ved spørgsmål.

Hvis virksomheden indbetaler for sent eller helt undlader at betale, går det i første omgang ikke ud over medarbejdernes mulighed for at få IKUF eller tillidsrepræsentanternes vederlag. Dette ophører først i tilfælde af, at virksomheden går konkurs.

Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2017:

	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
Bidragsdato	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2017	0,1630 %	0,2150 %	0,1270 %	0,5050 %	0,1956 %	0,2580 %	0,1524 %	0,6060 %
2. halvår 2017	0,1650 %	0,2010 %	0,1270 %	0,4930 %	0,1980 %	0,2412 %	0,1524 %	0,5916 %

Antal påbegyndte fondssager 2013-2017:

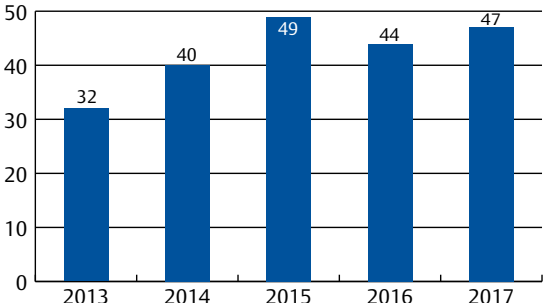


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

INKASSO

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde. I 2017 er der oprettet 47 sager, hvilket er en svag stigning i forhold til året før.

Antal påbegyndte inkassosager 2013-2017:



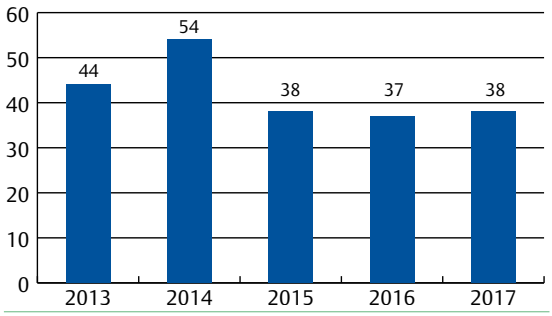
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSER

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

Efter at antallet af oprettede virksomhedsoverdragelsessager har været nogenlunde stabil i en række år, oplevede området et fald i 2015 for herefter at stabilisere sig.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2013-2017:



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

VEDERLAG OG TRWEB

CO-industri, DI og Industriens Pension Service (IPS) har i 2017 som målsætning at digitalisere processen i forbindelse med genbekræftelserne af de valgte tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag.

Derfor har IPS ændret på den måde, som tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, skal genbekræfte deres vederlag på.

Tidligere sendte IPS i august måned en genbekræftelsesblanket og en modtagerbetalt svarkuvert til de tillidsrepræsentanter, der skulle genbekræfte deres vederlag.

Erfaringerne viser, at cirka 80 procent af genbekræftelserne sker, uden at der er ændringer til valggrundlag, e-mailadresse eller kontonummer.

For at effektivisere denne proces blev det i slutningen af 2016 besluttet at gøre processen mere digital.

Digitaliseringen betyder, at genbekræftelsesblanketterne sendes til tillidsrepræsentanternes e-boks. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsgiverne skal som hidtil underskrive genbekræftelsesblanketten. Men i stedet for at sende den ind med post, så uploades blanketten via en sikker linje på vederlag.dk. I forbindelse med dette upload bliver tillidsrepræsentanten

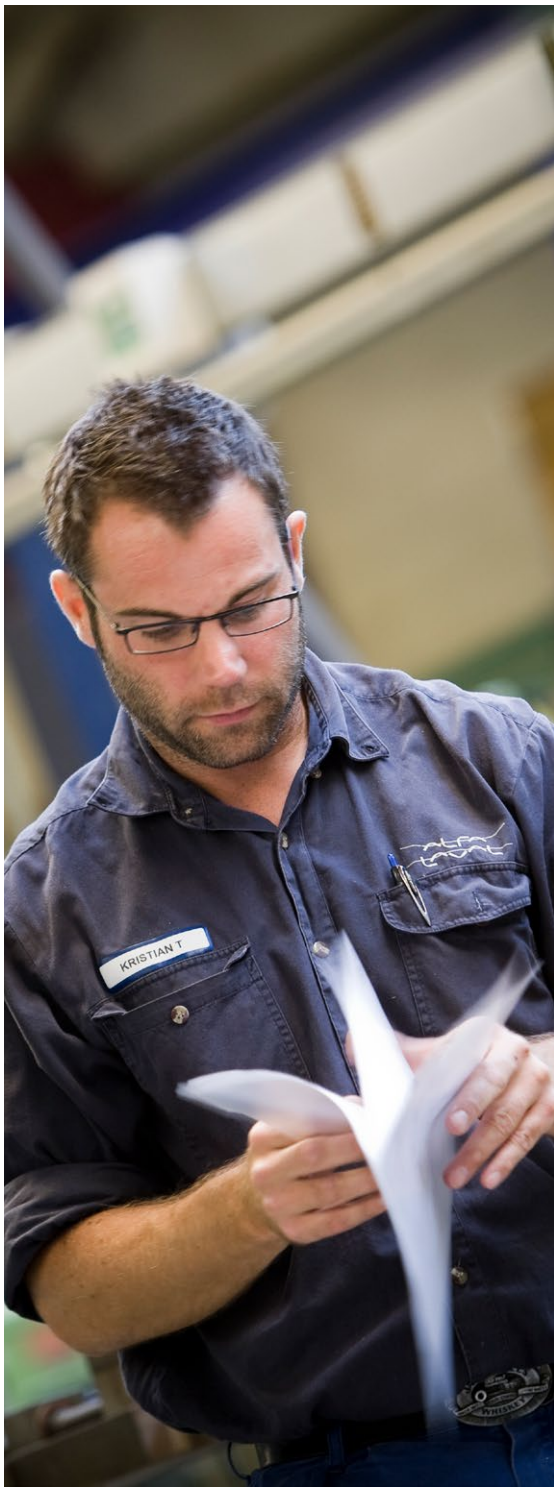
bedt om at angive, om der er ændringer til det hidtidige valggrundlag. Hvis det markeres (på tro og love), at der ikke er nogen ændringer til valggrundlaget, så behandles genbekræftelsen automatisk. Dette betyder, at der ikke er nogen sagsbehandler, som skal bearbejde blanketten. Der bliver dog gennemført en kontrol.

Ved de genbekræftelser, hvor der er ændringer til valggrundlaget, oprettes der automatisk en sag i sagssystemet, og en sagsbehandler behandler herefter genbekræftelsen, som den altid er blevet behandlet.

Rykkerproceduren for manglende besvarelse af genbekræftelse fortsætter, som den hidtil har gjort.

Antallet af valgte tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag, falder. Ved udgangen af 2017 er der således 85 færre tillidsrepræsentanter på industriens område end i 2016.

Der arbejdes fortsat på, at arbejdsmiljørepræsentanter også skal registreres i TRWEB.



SAMARBEJDS-OMRÅDET

TEKSAM

TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri. TekSam administrerer Samarbejdsaftalen og hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.
Målsætningen for udvalgets arbejde er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.
TekSam ledes af et politisk udvalg nedsat af DI og CO-industri. Udvalget har det overordnede ansvar for alle TekSams aktiviteter.
TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra begge parter. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg.
TekSam 's årsdag 2017 bliver afholdt med overskriften " Kompetencer, konkurrencekraft og trivsel". Formålet med årsdagen er at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration og motivation til at arbejde med de opgaver, der lægges op til i Samarbejdsaftalen om kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse.
Årsdagen tiltrækker 670 deltagere fra 135 virksomheder og organisationer. Ses der på virksomhederne alene, bidrager 127 virksomheder med 653 deltagere, hvilket i gennemsnit er 4,8 deltagere pr. virksomhed. Det er lidt færre end i 2016. Evalueringen af konferencen viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra 1 til 10 er scoren på spørgsmålet "Har du lyst til at deltage i årsdagen næste år? " 8,8
Årsdagens program samt de afholdte oplæg kan findes på TekSams hjemmeside teksam.dk.
TekSam har herudover i perioden fulgt konsulenternes arbejde samt behandlet de løbende sager. Sagerne i 2017 har dels været præget af virksomhedernes omstruktureringer, fusioner og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, samt rådgivning af samarbejdsudvalg, hvor virksomheden er overtaget af udenlandske ejere.
TekSam's konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 100 sager på virksomheder. Bistanden har varieret fra inspiration til samarbejdsudvalgene til forløb over samlet fire til fem dage i forbindelse med arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.
Det er hovedsageligt inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget, som konsulenterne bliver hidkaldt til at give. Cirka 45 procent af sager har denne baggrund i 2017. Der har i perioden været gennemført 20 kort-

lægninger af det psykiske arbejdsmiljø, hvilket er en svag stigning i forhold til året før.
I forhold til TekSams arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, afgav DI og CO-industri 2015 et fælles høringssvar til Arbejdstilsynet om arbejdet med at udfolde organisationernes aftale om" Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø". Høringen var en del af arbejdet med Rigsrevisionens rapport om metodeudvalget. TekSam har arbejdet aktivt med at præge arbejdet i kølvandet på rapporten, således at TekSams aftale fastholdes. Arbejdet er nu færdiggjort, og Beskæftigelsesministeren har truffet afgørelse om justering i Arbejdstilsynets muligheder for at have samtaler med medarbejderne uden ledelsens deltagelse, samt om at krænkende handlinger indskrives i regelgrundlaget.
Konsulenterne har ligeledes fortsat forestået undervisning i Samarbejdsaftalen på TekSam's kurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt været gennemgående personer på kurserne.
TekSam vil i 2018 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane. Der vil blandt andet blive afholdt temadage om psykisk arbejdsmiljø, som vil blive annonceret på TekSams hjemmeside teksam.dk samt ved direkte udsendelse til samarbejdsudvalgene.
I 2018 afholder TekSam igen årsdag. Denne afholdes den 2. oktober 2018. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne foretages på TekSams hjemmeside teksam.dk.

TEMADAGE OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

TekSam afholder i samarbejde med BFA Industri en række temadage omkring det psykiske arbejdsmiljø. Temadagene finansieres af projektmidler fra BFA Industri.
Temadagene afholdes som halvdagsmøder fra kl. 13.00-16.00, og der afvikles flere temadage med samme emne for at gøre tilbuddet landsdækkende.
For at kunne deltage i temadagene skal der være deltagelse af både medarbejdere og ledelse.
I 2017 har der været afholdt følgende temadage:

- Organisatorisk robusthed og trivsel (115 deltagere)
- Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen (104 deltagere)
- Skab trivsel og stop stress sammen (133 deltagere)
- Sygefravær og psykisk arbejdsmiljø (136 deltagere)

Emnerne er afviklet over 12 temadage.
Der har været i alt 478 deltagere på de 12 temadage fordelt på 133 virksomheder. Blandt deltagerne var 287 medarbejderrepræsentanter og 191 ledelsesrepræsentanter.
I 2018 er der planlagt temadage om stress, da der var en del, som ønskede at deltage i temadagen i 2017, men ikke kunne komme med på grund af overtegning.
Endvidere arbejdes der på at lave temadage om krænkende handlinger.

LØNSYSTEMER

Lønkonsulenternes primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønsystemer i samarbejde med de lokale parter.
Der har i 2017 været afholdt cirka 150 konsulentbesøg på omkring 45 virksomheder. Da flere og flere virksomheder efterspørger mere arbejdskraft, har vi set en stigning i ønsket om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder, mens resultatløn er gledet lidt i baggrunden. Funktionsløn ses også brugt på virksomheder for at imødekomme efterspørgsel på nøglemedarbejdere.
Konsulenterne har i 2017 arbejdet på nye pjecer på området; de skal afløse flere af de eksisterende pjecer om resultat- og kvalitetsløn. Der er blandt andet behov for en pjece, der kort præsenterer de forskellige lønsystemer, så virksomhederne kan få et overblik over mulighederne.
Lønkonsulenterne har identificeret nogle særlige indsatsområder, som vil blive indarbejdet i de nye pjecer. Det drejer sig blandt andet om bedre uddannelse af mellemledere og tillidsrepræsentanter i systemet og ikke mindst en sikring af systemet, så det kan overleveres til nye aktører. Ligesom en bedre styring af de

aktiviteter, som pågår i arbejdet med lønsystemet, vil blive beskrevet, så der kan fastholdes en ensartethed i planlægningen.

SAMARBEJDSKURSUS FOR NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

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

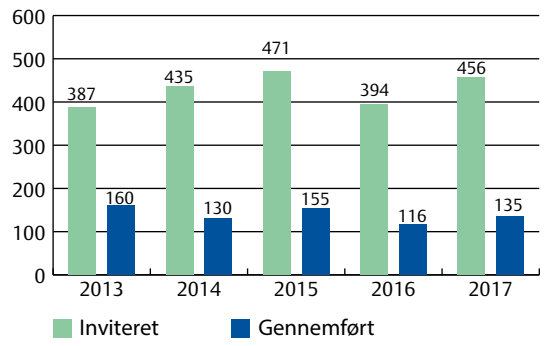
Antallet af udbudte kurser er i 2017 blevet reduceret fra 12 til 10 kurser. Det betyder, at alle kurser er blevet gennemført. Deltagerne er begyndt at modtage en SMS med en påmindelse om kurset forud for deres deltagelse, hvilket har medført færre afbud.

I løbet af 2017 er det blevet indført, at alle nyvalgte tillidsrepræsentanter sammen med en invitation til at deltage i kurset får et følgebrev fra deres respektive forbund, som anbefaler tillidsrepræsentanten at deltage i kurset. Det er endnu ikke muligt at se, om det har en betydning for deltagelsen, som igen i år ligger på cirka 30 procent af alle potentielle deltagere.

Der arbejdes på en opdatering af præsentationsmaterialet i forbindelse med kurset.

For at øge antallet af deltagere vil CO-industri sætte fokus på kurset gennem egne medier.

Inviterede i forhold til deltagelse på samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2013-2017:



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

INTERNATIONALT SAMARBEJDE

CO-industri afholder den 4. april internationalt seminar for personer i CO-industri og i medlemsorganisationerne, der arbejder med det internationale område på vegne af CO-industri. Temaerne for seminaret er minimumsløn i Europe, arbejdstid og Brexit.

I juni bliver der afholdt nordisk forum i Nordic IN i Reykjavik på Island, hvor Reijo Paananen fra Finland bliver valgt til ny generalsekretær efter Jens Bundvad, som går på pension. Reijo er 53 år og kommer fra en stilling som generalsekretær for det finske socialdemokratiske parti. Han har tidligere arbejdet i Europa-Parlamentet og i finsk LO (SAK).

Claus Jensen, formand for CO-industri, bliver valgt som ny formand for Nordic IN. Han afløser Anders Ferbe (IF Metall), der er trådt tilbage som forbundsformand for IF Metall, Sverige.

I Finland danner de tre finske fagforeninger inden for metalindustrien (Metalli), kemisk og grafisk industri (TEAM) samt træindustrien (Puuliitto) på en kongres i november det finske industriarbejderforbund (Teollisuusliitto).

Den nye organisation vil have cirka 220.000 medlemmer inklusive pensionerede medlemmer, lærlinge mv. Af aktive medlemmer er cirka 30.000 i kemisektoren, cirka 94.000 i metal- teknologisektoren, cirka 17.000 i træsektoren og cirka 21.000 i øvrige sektorer.

I midten af november indleder Tysklands største fagforbund, IG Metall, overenskomstforhandlingerne med deres modpart Gesamtmetall. Hovedkravene fra IG Metalls side er en årlig lønstigning på seks procent samt mere fleksibilitet vedrørende arbejdstid, herunder et konkret krav om at kunne reducere sin arbejdstid til 28 timer og have en ret til at vende tilbage til 35 timer. Kravene er blevet afvist af arbejdsgiverne i Gesamtmetall, som peger på virksomhedernes behov for, at der bør forhandles om en forhøjelse af arbejdstiden. Overenskomsterne udløber med udgangen af året.

I december afholder de internationale byggearbejdere (BWI) kongres, hvor CO-industri med et medlemstal på 9.274 er repræsenteret. Kongressen vedtager blandt andet en resolution om et tættere samarbejde med de europæiske byggearbejdere (EFBWW). Der er dog flere europæiske medlemsorganisationer, der ikke bakker op om resolutionen, idet man ønsker at bevare EFBWW som en selvstændig organisation. En af tankerne bag resolutionen er, at et tættere samarbejde kunne medvirke til at stabilisere EFBWW's økonomi.

I EU bliver den europæiske søjle for sociale rettigheder i slutningen af november underskrevet i Göteborg af repræsentanter for EU-Kommissionen, Europa-Parlamentet og Ministerrådet.

Kommissionsformand Juncker udtaler efterfølgende, at det er et fælles ansvar at få omsat tilsagnene til handling, og at det begynder på nationalt, regionalt og lokalt plan med en central rolle for arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet. Netop handling er noget, som især den europæiske fagbevægelse har efterspurgt.

Kommissionen har siden det sociale topmøde præsenteret både en meddelelse om livslang læring, en ligestillingshandlingsplan og den anden runde af drøftelser med arbejdsmarkedets parter – på EU-plan – omkring adgang til social beskyttelse. Samt sin revision af direktivet om ansættelsesbeviser, som også er en del af søjlen.

BFA INDUSTRI

BFA Industris opgaver er at udarbejde information og branchevejledning, kortlægge arbejdsmiljøproblemer og udarbejde branchedokumentation, foreslå forskningsprojekter, udtale sig om eller foreslå nye regler, deltage i og gennemføre indsatser og kampagner, danne og deltage i lokale arbejdsmiljøfora samt andre opgaver, som findes relevante for at opfylde rådets formål.

Første halvår 2017 er gået med at få de administrative formalia i forhold til de centrale myndigheder omkring ændring fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR) til BFA Industri på plads. Det har haft den konsekvens, at der ikke er blevet igangsat nye initiativer i første halvår 2017, da der ikke kunne frigives midler til aktiviteter, før end formalia var godkendt af beskæftigelsesministeren.

Dog har rådet fortsat de igangværende aktiviteter med formål om at understøtte initiativer fra brancheudvalg, som omhandler et eller flere at de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2020-indsatsområder: ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. Det drejer sig om i alt 22 aktiviteter.

Grundet den nye struktur er der også iværksat en ny procedure for igangsætning af aktiviteter. Brancheudvalg kan komme med forslag til aktiviteter for det kommende finansår i juni måned, og rådet beslutter så på sit tredje ordinære møde, hvilke tiltag udvalget ønsker at sætte i gang. Her tages afsæt i BFA Industris "Strategi 2017-2020". Det betyder, at der i 2018 vil være et særligt fokus på muskel-/skeletbelastninger og formidling. Hertil kommer, at der i alle fire år vil være fokus på formidling og andre – for industrien – væsentlige områder, primært støj, stoffer og materialer (kemi). Det er besluttet at igangsætte 13 aktiviteter i 2018.

I løbet af 2017 er der blevet afsluttet 13 aktiviteter, hvoraf de otte har betydet, at der er udgivet nyt materiale.

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

Alt gældende materiale kan downloades fra BFA Industri's hjemmeside: bfa-i.dk

I 2018 vil fokus være på at få aktivitetsniveauet op i samme gear som før strukturændringerne.

BFA Industri består af:

ARBEJDSTAGERNE:	
Dansk Metal	2
3F-Industri	2
HK/Privat	2
Fødevareforbundet NNF	1
Dansk El-Forbund	1
Teknisk Landsforbund	1
CO-industri	1
ARBEJDSGIVERNE:	
Dansk Industri	6
Dansk Mode & Textil	1
GraKom	1
Danske Medie Arbejdsgivere	1
ARBEJDSLEDERNE:	
Lederne	1

Lederne henregnes til rådets arbejdsgiverside.

Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2017-2018 er det arbejdsgiversiden, som har formandskabet.

KOMMUNIKATION

CO-industris kommunikationsafdeling informerer internt og eksternt om organisationens arbejde. Det sker blandt andet via hjemmesiden co-industri.dk, CO-Magasinet, nyhedsbreve, pjecer, tryksager og pressemeddelelser.

CO-Magasinets formål er at oplyse og inspirere tillidsvalgte, forbund og forbundsafdelinger inden for CO-industris arbejdsområder. Magasinet, som er digitalt, skal således appellere bredt. Omdrejningspunktet for artiklerne er overenskomsterne, samarbejdsaftalen, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt ikke mindst uddannelse, som har fyldt meget i årets seks udgivelser. Fokus er på orientering om de tillidsvalgtes muligheder samt gode eksempler, som de tillidsvalgte selv kan bruge i deres videre arbejde.

Nyhedsbrevene kan indeholde generel information for alle, men kan også være målrettet mindre grupper. Der vil derfor være nyhedsbreve specifikt til for eksempel medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og ESU-medlemmer. Det er tydeligt, at især de meget målrettede nyhedsbreve er populære. I det forløbne år er frekvensen af nyhedsbreve sat i vejret.

Fra nyhedsbreve og CO-Magasinet er det tydeligt at se en trafik henimod hjemmesiden, når brugerne vil orientere sig i CO-industris udbud af kurser, konferencer og fyraftensmøder, ligesom nyhedsbrevenes genvej til de elektroniske udgaver af overenskomsterne anvendes flittigt.

2017 er præget af overenskomstforhandlingerne. I de sidste uger op til overenskomstaftalen modtager kommunikationsafdelingen mange henvendelser fra radio, tv og aviser, og det kulminerer naturligvis i weekenden, hvor forliget bliver indgået, og de følgende dage med fokus på fornyelserne og konsekvenserne af dem. Som hjælp til journalisterne sender CO-industri pressemeddelelser ud op til de afsluttende forhandlinger, ved forligets indgåelse og straks ved præsentationen af forliget i Industriens Hus, hvor blandt andet DR TV Avisen, TV2 News og TV 2 Nyhederne sender fra. Det resulterer i en positiv og nuanceret dækning af overenskomstresultatet over næsten hele mediebilledet. I dagene lige omkring de afsluttende forhandlinger bliver der skrevet artikler og bragt radio- og tv-indslag over 300 gange om overenskomstfornyelsen, og CO-industri er nævnt i omkring 250 af dem.

Som ved de foregående overenskomstindgåelser udarbejder CO-industri en folder, som i kort og præcis form orienterer om forliget. Med et oplag på 148.000 indgår folderen blandt andet i det urafstemningsmateriale, som forbundene sender ud til deres medlemmer. Selve overenskomsterne er også i denne omgang blevet trykt, så blandt andet forbundenes afdelinger og tillidsrepræsentanter har muligheder for at have dem ved hånden i bogform. I de forskellige versioner er overenskomsterne blevet trykt i over 88.000 eksemplarer.

CO-industri vil i 2018 fortsat arbejde for, at informationskanaler som hjemmeside, CO-Magasinet og nyhedsbreve løbende udvikles, så de dækker de behov, der efterspørges.

DEN ØKONOMISKE UDVIKLING

Dansk økonomi er bundsolid. Der har de seneste år været en stabil vækst i BNP. Det er især eksporten og privatforbruget, der har bidraget til væksten de seneste par år. Den positive udvikling er fortsat i 2017, dog tilsyneladende med et fald i tredje kvartal på 0,6 procent. Den samlede vækst for årets tre første kvartaler i forhold til samme periode i 2016 er 2,1 procent. Der er udsigt til, at væksten i 2017 bliver den højeste siden 2006. Regeringen skønner i deres seneste prognose fra august en BNP-vækst på to procent i 2017 og 1,8 procent i 2018. Hvis prognosen holder, vil Danmark være godt inde i en højkonjunktur.

Beskæftigelsen er steget med cirka 170.000 personer siden 2013 – en fremgang, som udelukkende er foregået i den private sektor. I samme periode er arbejdsløsheden faldet fra seks procent til cirka fire procent. Med en voksende arbejdsstyrke de kommende år er der et godt fundament for yderligere fremgang i beskæftigelsen, som da også forventes at stige de kommende år, om end i et lavere tempo end hidtil. Den faldende arbejdsløshed kan dog give udfordringer i de kommende år på grund af mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Som en lille, åben økonomi er Danmark dybt afhængig af situationen i sammenhandelslandene. Der har været et solidt opsving i en række af Danmarks aftagerlande, og udsigterne er positive for de kommende år. Det kan medvirke til, at kapacitetspresset stiger i dansk økonomi.

Den Europæiske Centralbank har siden marts 2015 postet 60 milliarder euro om måneden ud i Europa. Det har blandet andet bidraget til, at renterne fortsat er meget lave. Inflationen i euroområdet steg markant i slutningen af 2016 til to procent efter at have ligget omkring nul procent i halvandet år. I løbet af 2017 er inflationen aftaget og lå på 1,4 procent i oktober.

Overskuddet på betalingsbalancens løbende poster er steget siden krisen. I 2016 var overskuddet på 164 milliarder kroner eller 7,9 procent af BNP. En stor del af overskuddet siden krisen skyldes et stort overskud på handelsbalancen, som i 2016 var på 139 milliarder kroner, svarende til 6,7 procent af BNP. Overskuddet på betalingsbalancens løbende poster ventes at fortsætte med at vokse de kommende år til 174 milliarder kroner i 2017 og 175 milliarder kroner i 2018.

Danmarks nettoformue over for udlandet var 1.142 milliarder kroner i 2016 og ventes blot at blive forbedret de kommende år. Forbedringen skyldes først og fremmest det fortsat meget høje overskud på betalingsbalancen.

Et af de tydeligste tegn på den økonomiske fremgang er udviklingen på arbejdsmarkedet.

Siden 1. kvartal 2013 er beskæftigelsen i den private sektor steget med 170.000 personer, mens den er faldet med 3.500 i den offentlige sektor. Ifølge regeringens prognose forventes den samlede beskæftigelse at stige med 43.000 personer i 2017 og yderligere 25.000 i 2018. Trods fremgangen mener regeringen ikke, det vil give anledning til generelle flaskehalse på arbejdsmarkedet foreløbigt. Det skal ses i lyset af, at arbejdsstyrken frem mod 2018 forventes at stige med 70.000. Der har siden starten af 2013 været en nedgang i arbejdsløsheden på mere end 40.000 fuldtidspersoner, og i samme periode er arbejdsløshedsprocenten faldet fra seks procent til 4,3 procent i oktober 2017.

I industrien er beskæftigelsen steget med 15.400 personer siden starten af 2013. Udviklingen går i den rigtige retning og ventes at stige yderligere de kommende år.

Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 1. Det ses, at arbejdsløsheden for samtlige grupper er faldet. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F, HK og Teknisk Landsforbund ligger over landsgennemsnittet for perioden januar-oktober 2017, mens Dansk Metals og Dansk El-Forbunds arbejdsløshedsprocenter ligger under landsgennemsnittet.

Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund, januar-oktober

Fuldtidsledige (pct.)*	2016	2017	Ændring, pct.point
Dansk El-Forbund	1,4	1,4	-0,03
3F	5,9	5,3	-0,52
HK	4,5	4,4	-0,09
Dansk Metal	3,3	2,8	-0,51
Teknisk Lands-forbund	5,9	5,5	-0,40
Hele landet**	4,2	4,3	-0,16

Anm.: Bygger på perioden januar-oktober 2017 i forhold til januar-oktober 2016. Der er databrud fra juli 2017, da arbejdsløsheden opgøres på kalender-måneder mod tidligere dagpengemåneder.

* Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

**Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken.

Kilde: Danmarks Statistik.

Udviklingen i industrien er som regel en god indikator for, hvordan det står til i dansk økonomi. I 2017 har der overordnet været en opadgående tendens i konjunkturindikatoren for industrien. De sidste måneder af 2017 har indikatoren dog ikke vist så positive takter. Indikatoren befinder sig dog stadigvæk i det positive spektrum. Sammenligner man de første 10 måneder af 2017 med de første 10 måneder af 2016, er industrieksporten af varer vokset med 4,5 procent. Den samlede omsætning i industrien steg 4,1 procent i årets første tre kvartaler sammenholdt med samme periode i 2016. Når der fokuseres på industriens underbrancher, observeres, at der er stor forskel på de enkelte branchers udvikling, jf. tabel 2. Særligt i medicinalindustri har der været stor fremgang i omsætningen, mens møbel og anden industri mv. trækker ned.

Tabel 2. Industriens omsætning fordelt på brancher, løbende priser

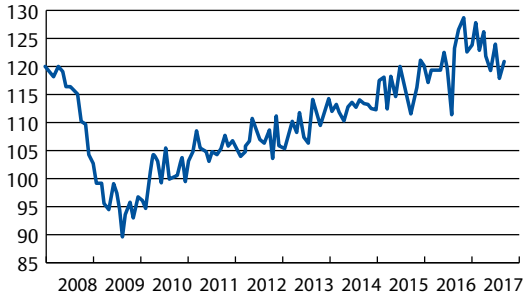
Branche (mia. kr.)	2016*	2017*	Vækst i pct.
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	126,1	129,0	2,3
Tekstil- og læderindustri	6,1	6,5	7,3
Træ- og papirindustri, trykkerier	20,1	19,9	-1,0
Kemisk industri og olieraffinaderier mv.	49,0	55,9	14,0
Medicinalindustri	62,5	73,8	18,1
Plast-, glas- og betonindustri	30,4	32,4	6,7
Metalindustri	38,1	40,6	6,5
Elektronikindustri	23,3	25,0	7,5
Fremstilling af elektrisk udstyr	14,8	15,1	2,1
Maskinindustri	121,5	117,6	-3,2
Transportmiddelindustri	8,7	8,8	1,6
Møbel og anden industri mv.	45,7	44,0	-3,7
Samlet omsætning	**546,3**	**568,7**	**4,1**

Anm.: *Tal fra 1.-3. kvartal. Kun 'samlet omsætning' sæsonkorrigeres, og kun for branchegrupper, der udviser sæsonmønster.

Kilde: Danmarks Statistik. Statistikbanken (tabel OMS5).

Industriens produktionsindeks har siden årsskiftet haft en nedadgående tendens. Nedgangen kommer dog efter meget store stigninger i produktionsindekset i slutningen af 2016. Industriens produktion er steget med 2,8 procent i de første 10 måneder af 2017 i forhold til samme periode 2016, jf. figur 1. Produktionen er på nuværende tidspunkt 31 procentpoint højere end i 2009, hvor den nåede sit lavpunkt.

Figur 1. Udvikling i industriens produktionsindeks



Anm.: Data er sæsonkorrigerede.
Sidste observation er oktober 2017.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel PROD01).

Den årlige lønstigningstakt i den danske fremstillingssektor er i tredje kvartal 2017 to procent ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik.
Lønstigningstakten i den danske fremstillingssektor har været mellem to og 2,2 procent de seneste to år. Med en inflation på 0,3 procent i 2016 har der været pæne stigninger i reallønnen. I 2017 forventes inflationen at tiltage til 1,1 procent (Økonomisk Redegørelse, december 2017), hvilket gør, at reallønsfremgangen vil aftage.
Lønstigningstakten i fremstillingssektoren har de seneste to år været lidt højere end lønstigningstakten i fremstillingssektoren hos Danmarks vigtigste samhandelspartnere. Årsagen er en nedadgående lønstigningstakt i udlandet, mens den danske har været uændret. Udviklingen skal dog ses i lyset af, at lønstigningstakten i Danmark lå under udlandet fra 2011-2015, jf. DA's internationale lønstatistik, 3. kvartal 2017.
Det danske lønniveau er relativt højt. Til gengæld har arbejdsgiverne ikke markante medarbejderudgifter til eksempelvis sygesikring, som det er tilfældet i mange andre lande. Derfor oppebærer lande som Norge og Belgien et højere niveau for medarbejderomkostninger end Danmark, mens Sverige ligger ganske tæt på. jf. tabel 3.

Tabel 3. Samlede medarbejderomkostninger, fremstilling

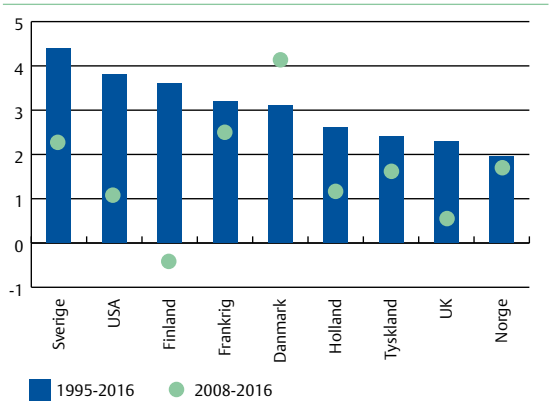
Land	Kr. pr. time (2016)	Pct.vis afvigelse fra Danmark
Norge	354	12,2
Belgien	322	2,3
Danmark	**315**	**0,0**
Sverige	312	-1,1
Tyskland	288	-8,6
Frankrig	280	-11,2
Finland	276	-12,6
USA	263	-16,5
Holland	263	-16,7
Storbritannien	189	-39,9

Kilde: DA's internationale lønstatistik.

Danmark har et højt produktivitetsniveau sammenlignet med andre lande. Produktivitetsstigningen i den samlede økonomi har dog været begrænset siden midten af 1990'erne. Det har også været tilfældet i de lande, Danmark normalt sammenligner sig med.

I industrien er historien en anden. Her har der i hele perioden været en pæn vækst i produktiviteten på linje med industrien i andre lande. Siden finanskrisen har produktivitetsvæksten endda været markant bedre end mange andre lande, jf. figur 2. Da en stor del af industriproduktionen eksporteres (cirka halvdelen), er det vigtigt at tage højde for bytteforholdsforbedringer, da det øger velstanden i landet. Siden 1995 har der været markante bytteforholdsforbedringer i dansk industri, hvilket har øget købekraften og dermed velstanden. Det modsatte har for eksempel gjort sig gældende i Sverige.

Figur 2. Udvikling i industriens timeproduktivitet



Anm.: Produktiviteten er målt som BVT pr. arbejdstime. BVT er opgjort i kædede 2010-priser.

Kilder: Eurostat, BEA, BLS og egne beregninger.

PUBLIKATIONER 2017

I-BAR/BFA INDUSTRI

Høreværn, januar
Forebyg og håndtér sygefravær, januar
Sikkerhed ved service og reparation, februar
Materialeoversigt 2017, februar
Sikker brug af transportable stiger, februar
Stinkskabe, marts
Automation, juni
Tunge løft - gode løsninger, november
Elevatorer m.v. – Adgangsveje og anvendelse af elevatorer m.v., december

CO-INDUSTRI

OK2017 – Urafstemningspjece, marts
CO-industris Årsrapport 2016, april
Industriens Overenskomst 2017-2020, e-bog, april
Industriens Funktionæroverenskomst 2017-2020, e-bog, april

Industriens Organisationsaftaler 2017-2020, e-bog, april
Industriens Overenskomst 2017-2020, juni
Industriens Funktionæroverenskomst 2017-2020, juni
Industriens Organisationsaftaler 2017-2020, juni
Forskning i fremtiden, juni