



ÅRSRAPPORT 2016

ÅRSRAPPORT 2016

Udgivet af CO-industri april 2017

Tekst: Arne Sørensen, Henrik Jensen, Peter Rimfort, Michael Jørgensen, Allan Petersen, René Johansen, Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Carlo Søndergaard, Erik Bjørlik Hansen, Claus Krogh Hansen, Erik Mosegaard, Ole Larsen, Nadja Christy, Jørn Larsen, Lidia Bay, Rasmus Stoklund Holm-Nielsen, Thomas Søby og Dorthe Kragh

Foto: Simon Lautrop s. 3, Alex Tran s. 8, 13, 17, 18, 25, 38, Robert Attermann s. 15, 26, Hanne Loop s. 19, 32, Palle Peter Skov s. 36, 37. Øvrige arkiv.

Layout og tryk: Rosendahls a/s
ISBN: 978-87-93174-71-9
CO-Meddelelse nr. 2017/021



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

FOR- ORD

2016 var et godt år i industrien – produktionen er øget, og beskæftigelsen fortsætter med at stige. Vi kunne godt ønske os, at det gik lidt hurtigere, men udviklingen er på rette vej, og der er grund til optimisme. Derfor er det også nu, at både arbejdsgivere og medarbejdere skal være forudseende og forberede sig til fremtiden.

Alle prognoser peger nemlig på, at industriens arbejdspladser vil komme til at mangle kvalificeret arbejdskraft, der har kompetencerne til at arbejde i en industri, hvor teknologi og robotter spiller en stadig større rolle.

Der skal være fokus på uddannelse og opkvalificering af den eksisterende arbejdskraft og drages omsorg for, at flere kan erhverve sig en faglært uddannelse. For skal industriens ansatte følge med udviklingen, er det afgørende, at allerede uddannede faglærte og funktionærer vedligeholder deres uddannelse og videreuddanner sig, og at ufaglærte benytter sig af de mange muligheder, der er i IKUF for at uddanne sig hen mod at blive faglært.

Samtidig har industrien en forpligtelse til at sikre, at de kommende generationer har de kvalifikationer, der efterspørges. Det gøres bedst ved, at arbejdspladserne bidrager ved at tage lærlinge og elever. Derfor er det glædeligt, at det i 2016 gennem trepartsforhandlinger blev aftalt at arbejde for at sikre flere praktikpladser.

I 2016 indgik arbejdsmarkedets parter også en trepartsaftale med regeringen om integration af flygtninge på arbejdsmarkedet gennem uddannelse og praktik på virksomhederne i et IGU-forløb. Starten har været lidt træg, men vi forventer en øget anvendelse i de kommende år.

CO-industri og Dansk Industri har endvidere aftalt en metode – den såkaldte trappemodel – der gennem praktik og uddannelse kvalificerer flygtningene til en plads på arbejdsmarkedet; også denne ordning kan øge udbuddet af arbejdskraft.

I 2014 tog CO-industri og Dansk Industri initiativ til AFU-ordningen, som er en fond, der skal sikre, at udenlandske ansatte på det danske arbejdsmarked får godtgørelse, hvis de bliver snydt for løn. På den måde får de samme vilkår som deres danske kolleger. Fonden skal finansieres af offentlige og private arbejdsgivere. Det er med glæde, at vi kan konstatere, at ordningen er vedtaget ved lov i 2016.

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

2016 har naturligvis været præget af forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2017, og 2017 vil være præget af implementeringen af den nye overenskomst, forudsat at den bliver vedtaget.

Rigtig god fornøjelse med CO-industris Årsrapport 2016.

Arne Sørensen
Organisationssekretær
CO-industri



CO-INDUSTRI ÅRSRAPPORT 2016

FORORD	3	SAMARBEJDSOMRÅDET	36
		TekSam	36
CO-INDUSTRI 2016	5	Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	37
Regnskab	6	Lønssystemer	38
		CO-industris Samarbejdspris	38
ÅRET I CO-INDUSTRI	7	Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	39
		CSR	40
UDVALGENE	9	INTERNATIONALT SAMARBEJDE	41
Overenskomstudvalg	9		
Tillidsrepræsentantudvalg	9	INDUSTRIENS BRANCHE- ARBEJDSMILJØRÅD	42
Ligestillings-, Social- og Familiepolitisk udvalg	10		
Støberiudvalg	11	KOMMUNIKATION	44
Pensionsudvalg	12		
Miljøudvalg	12	DEN ØKONOMISKE UDVIKLING	45
Uddannelsesudvalg	13		
Industriens lønssystemudvalg	13	PUBLIKATIONER I 2016	49
Maritimt udvalg	14		
ESU-udvalg	14		
Regionale industripolitiske udvalg	15		
OVERENSKOMSTER M.M	17		
Optaktsmøder	17		
Protokollater og aftaler	18		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	18		
DET FAGRETlige OMRÅDE	20		
Fagretlig behandling	20		
Faglig voldgift	21		
Erstatningsferie	31		
Pension	31		
Uddannelsesfonde	33		
Inkassosager	34		
Virksomhedsoverdragelser	34		
TRWEB og vederlag	34		

CO-INDUSTRI 2016

CO-INDUSTRI (CENTRALORGANISATIONEN AF INDUSTRIANSATTE I DANMARK) HAR I 2016 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 229.326 medlemmer (pr. 1. maj 2016). Dansk Jernbaneforbund indtrådte den 1. maj 2016 i CO-industri.

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 Petersen	HK/Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Lone E. Thomsen	Teknisk Landsforbund
Max Meyer	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Dybart	Serviceforbundet
Kresten Vendelboe	Malerforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Arne Sørensen	Organisationssekretær
Henrik Jensen	Fungerende organisationssekretær

pr. 28. september 2016

(Pr. 31. december 2016)

Alle ni forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

REGNSKAB**Regnskab for CO-industri 2016 i hovedtal:**

Indtægter	
Kontingenter	35.943.500
Andre indtægter	17.867.262
Indtægter i alt	53.810.762
Udgifter	
Kontingenter	4.757.314
Konferencer	2.027.739
Kurser	390.359
Møder	826.294
CO-Magasinet	1.870.136
Personaleomkostninger	23.761.917
Overenskomster, pjecer	-5.282
Afskrivninger	829.808
Andre driftsudgifter	11.981.846
Omkostninger i alt	46.440.131
Resultat før finansielle poster m.m.	7.370.631
Finansielle poster	4.567.180
Resultat før foreningsskat	11.937.811
Skat af årets resultat	-371.584
Årets resultat	11.566.227

CO-industris regnskab for 2016 viser indtægter på 54 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2016 med samlede udgifter på 46,5 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, kurser, konferencer, fagretlige møder og kontingenter.

ÅRET I CO-INDUSTRI

JANUAR

CO-industri flytter i nyt domicil på Molestien 7, København.

Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg, som består af CO-industri, DI og Lederne afholder fra 25. januar til 10. februar ti arbejdsmiljøroadshows rundt i landet.

FEBRUAR

Østre Landsret frikender Beskæftigelsesministeriet i sag anlagt af CO-industri omhandlende ministeriets eventuelle erstatningsansvar i forbindelse med mangelfuld implementering af Arbejdstidsdirektivets artikel 7 om ferie – også kendt som erstatningsferie.

MARTS

I-BAR afholder det første af tre temamøder under titlen "Job og krop i industrien 2016".

CO-industri afholder to fyraftensmøder om databeskyttelsesloven, rækkevidden og praksis.

APRIL

Henrik Jensen tiltræder 15. april som ny souschef i CO-industri. Han afløser Peter Faber.

TekSam afholder i samarbejde med I-BAR tre temadage om produktivitet og psykisk arbejdsmiljø.

MAJ

Dansk Jernbaneforbund optages i CO-industri.

CO-industri afholder lønkursus med fokus på vedligeholdelse af lønsystemet samt indgåelse af aftaler vedrørende systemet.



JUNI

CO-industri afholder underviserkonference.

SEPTEMBER

Allan Petersen ansættes som kommunikationschef. Han afløser Linda Hansen.

Rikke Nymann ansættes som kontorelev.

TekSam afholder i samarbejde med I-BAR tre temadage om omsorgssamtalen.

28. september tiltræder souschef Henrik Jensen som fungerende organisationssekretær i CO-industri i forbindelse med Arne Sørensens sygdomsmelding.

OKTOBER

TekSam afholder i samarbejde med I-BAR tre temadage om stress, stresshåndtering og trivsel.

TekSam afholder sin traditionelle årssdag med temaet "Relationer, trivsel og konkurrencekraft".

CO-industri afholder den årlige ESU-konference.

3. oktober er sidste frist for at indsende overenskomstkrav til overenskomstfornyelsen 2017.

CO-industris formand og næstformand tager den 31. oktober hul på landsturnéen forud for overenskomstfornyelsen i 2017. På otte møder landet over møder de tillidsrepræsentanter og afdelingsansatte til debat om ønskerne til overenskomstfornyelsen.

I-BAR afholder Arbejds miljøTopmøde.

CO-industri afholder det første af to forsøgskurser, der skal hjælpe tillidsrepræsentanterne til at lave bedre lokalaftaler på industriens område.

NOVEMBER

CO-industri afholder topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

DECEMBER

Mary-Ann Skovning ansættes som faglig sekretær.

CO-industri afholder det første af tre fyraftensmøder i 2016 om bedre lokalaftaler.



UD- VALG- ENE

OVERENSKOMSTUDVALG

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

Udvalget har i 2016 afholdt fire møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet. Det forberedende arbejde til overenskomstforhandlingerne 2017 er blevet fulgt.

Udvalget har desuden gennem året fulgt arbejdet med at afslutte opgaverne i de udvalg, som blev nedsat i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2014.

Overenskomstudvalget har gennem 2016 fortsat holdt sig orienteret om arbejdet med udarbejdelse af en ny ferielov efter krav fra EU om samtidighedsferie. Emnet har været behandlet i et udvalg under LO, hvor CO-industri har haft plads, og er nu til behandling i et ferielovsudvalg nedsat af regeringen, hvor LO har to pladser.

Udvalget har drøftet CO-industris Centralledelses beslutning om, at andre arbejdsmarkedspensionsordninger ikke kan videreføres i forbindelse med tilpasningsforhandling til Industriens Overenskomst, men at der alene skal indbetales til Industriens Pension.

Samtidig er udvalget blevet orienteret om Arbejdsmarkedsfond for Udstationerede (AFU), som blev vedtaget ved lov i juni 2016. Ordningen har kunnet anvendes siden den 1. oktober 2016. Fonden, der er kommet i stand på initiativ fra CO-industri og Dansk Industri, sikrer, at lønmodtagere, der mangler at få den løn, som de har krav på fra en udenlandsk arbejdsgiver, kan få dækket lønnen af AFU. AFU vil iøvrigt inddrive kravet hos den udenlandske arbejdsgiver. Overenskomstudvalget vil løbende følge op på de erfaringer, der opnås med ordningen.

Et andet emne, der også har optaget overenskomstudvalget, er tilpasningsforhandlingerne i forbindelse med, at DSB Vedligehold A/S har meldt sig ind i DI. Udvalget vil i det kommende år følge udviklingen efter overenskomstfornyelsen 2017.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Hans Daugaard	3F-Industri
Jesper Smidt Sørensen	HK/Privat
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
John Dybart	Serviceforbundet
Jens Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Henrik Horup	Dansk Jerneforbund
Arne Sørensen	CO-industri
Henrik Jensen	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri
Jesper Kragh-Stetting	CO-industri
Lidia Bay	CO-industri

(Pr. 31. december 2016)

TILLIDSREPRÆSENTANTUDVALG

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

På udvalgets møder har der været orienteret om indsatsen på organiseringssiden, og alle forbund har flere konkrete initiativer i gang.

Tillidsrepræsentantudvalget har løbende drøftet tværfaglig opkvalificering af tillidsrepræsentanter

både i forhold til overenskomsterne og øvrige funktionsområder for tillidsrepræsentanter.

Der har været afviklet to prøvekurser af tre dages varighed for tillidsrepræsentanter om lokalaftaler. Til begge kurser var der over 50-60 tilmeldte, og kurserne blev afviklet med 21 kursister på hvert kursus. Der følges op med fyraftensmøder, hvor der er afviklet tre møder i 2016, og der er planlagt yderligere syv møder i 2017. Flere forbund har efterspurgt yderligere kurser. Det vil der blive taget stilling til, når de sidste fyraftensmøder er afviklet omkring sommeren 2017.

Mange fællestillidsrepræsentanter har efterspurgt uddannelse i at virke i rollen som fællestillidsrepræsentant. Kurset er nu under udvikling i samarbejde med Konventum (tidligere LO-skolen) og er planlagt til afvikling i 2018.

Kurset skal styrke fællestillidsrepræsentanternes evner og muligheder for at håndtere koordineringen og ledelsen af det faglige arbejde i virksomheden.

Tillidsrepræsentanter og CO-forbundene oplever, at synligheden af kulturforskelle i globale/"grænseoverskridende" virksomheder skaber større og større udfordringer for de tillidsvalgte.

Derfor vil CO-industri i samarbejde med Konventum i 2017 afvikle et kursus, hvor der er fokus på på forskellige forhandlerkulturer. Kurset vil blive udbudt til tillidsvalgte i internationalt orienterede virksomheder. Der vil blive produceret informationsmateriale på engelsk, som tillidsrepræsentanter og tillidsvalgte kan videreformidle til deres udenlandske ledere/personer med ledelsesansvar.

Det drøftes løbende i udvalget, hvordan vi kan hæve deltagelsesprocenten i TekSam-kurserne for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Udvalget har besluttet, at alle nyvalgte tillidsrepræsentanter via CO-industri modtager et brev fra deres forbund, som anbefaler tillidsrepræsentanten at deltage i kurserne.

Udvalget har i 2016 drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Disse drøftelser vil forsætte i 2017.

UDVALGETS MEDLEMMER:

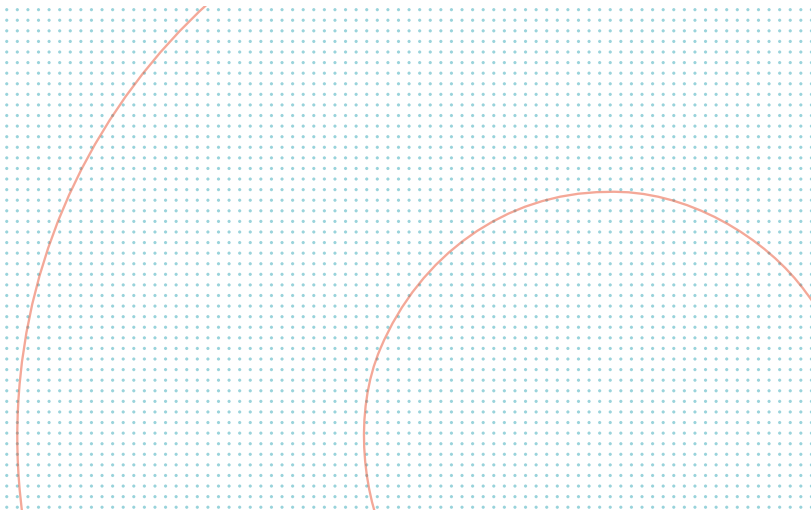
Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Erik B. Wiberg	Dansk Metal
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F-Industri
Vibeke Ansbjerg	HK/Privat
Stig Søllested	Blik- og Rørarbejderforbundet
Stig Kjærulff Pedersen	Dansk El-forbund
Kirsten Andersen	Dansk Jernbaneforbund
Martin B. Hansen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

(Pr. 31. december 2016)

LIGESTILLINGS-, SOCIAL- OG FAMILIEPOLITISK UDVALG

Udvalget beskæftiger sig med ligestillings-, social- og familiepolitiske forhold på arbejdsmarkedet. I 2016 har fokus været på anvendelsen af overenskomsternes bestemmelse om ligelønsstatistikker, diskussioner om fordelingen af forældreorlov mellem mor og far og sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv.

Udvalget har blandt andet set nærmere på den ph.d.-afhandling, der blev offentliggjort i 2016, som viser, at 80 procent af løngabet mellem mænd og kvinder kan forklares ved, at kvinden får børn. Ifølge undersøgelsen taber kvinder i gennemsnit 10 procent i løn pr. barn. Det skyldes blandt andet, at kvinder tager størstedelen af barslen, at de går ned i tid, når de vender tilbage til jobbet, og at de skifter til mere familieven-



lige arbejdspladser i for eksempel det offentlige, hvor lønnen er lavere.

Institut for Menneskerettigheder lavede i 2016 en undersøgelse, der viser, at mange forældre oplever diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Udvalget har givet input til rapportens anbefalinger. Rapporten kan læses her: <http://menneskeret.dk/nyheder/omfattende-diskrimination-nybagte-foraeldre>.

Udvalget har desuden haft fokus på V-regeringens lov om ligelønsstatistikker, der trådte i kraft 15. februar 2016. Loven tilbagerullede de forbedringer, som SR-regeringen vedtog i 2014, og som CO-industri var med til at påvirke på baggrund af CO-industris og medlemsforbundenes erfaringer med ligelønsstatistikker. Det, der er tilbage fra loven fra 2014, er, at alle medarbejdere har ret til at kende deres egen DISCO-kode, og at virksomheder omfattet af loven automatisk vil få tilsendt deres ligelønsstatistik fra Danmarks Statistik. Udvalget vil fortsat i 2017 have fokus på, at ligelønsstatistikker bruges aktivt af tillidsrepræsentanterne på virksomhederne, og på, hvordan de kan støttes i deres arbejde.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2016)

STØBERIUDVALG

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

Med baggrund i udvalgets opgaver er der i 2016 holdt to udvalgs møder. Det første møde som 12/12-møde med besøg på jernstøberierne Ferrofoss ApS i Borup, og Brdr. Christensen ApS i Haslev, hvor der var møde med ledelsen, faglige repræsentanter og rundvisning på virksomhederne.

Udvalget har på møderne drøftet den fremtidige efter- og erhvervsuddannelse i støberibranchen samt de arbejdsmiljøudfordringer, der er i støberibranchen, og der arbejdes med de fire temaer, der blev fastlagt i 2015:

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

Støberitudvalget har på årets sidste møde besøgt Dania Jernstøberi ApS i Aars, hvor der var møde med ledelsen, faglige repræsentanter og rundvisning på virksomheden.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2016)

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 har også fulgt arbejdet i 2016 omkring protokollat 24 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2014. Protokollatet indstilles til at blive videreført som forsøgsordning i den kommende overenskomstperiode. Pensionsudvalget har i løbet af året givet input til protokollat om virksomhedsoverdragelse. Heri er parterne enige om, at virksomhedsoverdragede medarbejdere på Industriens Funktionæroverenskomst kan skifte til erhvervsfirmapensionsordning fra det tidspunkt, hvor overdragelse faktisk finder sted. Pensionsudvalget har desuden fulgt udviklingen i medlemsantallet i Industriens Pension, hvor antallet af aktive medlemmer er steget fra 161.992 i november 2015 til 166.893 i november 2016.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2016)

MILJØUDVALG

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

Udvalget har i 2016 beskæftiget sig med den nye struktur for partsindsatsen, der betyder, at I-BAR og Grafisk BAR samles i et branchefællesskab fra 1. januar 2017.

Der har i 2016 været særlig fokus på ulykkesforebyggelse i regi af I-BAR, som miljøudvalget gennem aftalen med DI om en fælles indsats har søgt at støtte op om.

Miljøudvalget vil i 2017 fortsætte drøftelserne om udvalgets fremtidige indsatsområder, der ud over aftalen med DI om en fælles indsats for at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde også omhandler kontakt til arbejdsmiljørepræsentanter i forhold til ønsker og behov for værktøjer, som understøtter løsning af deres opgaver.

Samarbejdet med DI om at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde gennem et besøg af to konsulenter fortsætter.



UDVALGETS MEDLEMMER:

Henrik Kjærgaard	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
Keld Høgh	CO-industri
Michael Jørgensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2016)

UDDANNELSESUDVALG

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

Uddannelsesudvalget er meget optaget af de udfordringer, industrien står over for i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft.

Udvalget har fulgt trepartsforhandlingerne, der førte til en aftale om at sikre flere praktikpladser. Yderligere trepartsforhandlinger skal finde sted i 2017 – efter overenskomstforhandlingerne – hvor der tages fat i blandt andet efter- og videreuddannelse.

Der er fokus på ”det dobbelte uddannelsesløft” fra ufaglært til faglært og fra faglært til videregående niveau. Målet er, at dette understøttes af såvel vores overenskomster som de regler, der i øvrigt kan understøtte denne proces.

Udvalget drøfter også de teknologiske udfordringer blandt andet i forhold til produktion 4.0, som blandt andet udgøres af digitalisering, automatisering, robotteknologi, 3D-print m.v.

Udvalget har også som opfølgning på overenskomstforhandlingerne i 2014 drøftet nye vejledende ret-

ningslinjer for IKUF og synliggørelse af akademi- og diplomuddannelserne, ligesom IKUF generelt drøftes.

UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2016)

INDUSTRIENS LØNSYSTEMUDVALG

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

Der afholdes to årlige, ordinære møder - et i juni og et i december.

I 2016 er det besluttet, at konsulenterne skal lave en opfølgning i virksomheden, et år efter at lønsystemet er sat i gang. Det sker for at følge tilfredsheden og udviklingen med lønsystemet. Desuden er det aftalt, at konsulenterne igangsætter en kortlægning af, hvilke virksomheder der bliver besøgt.

Det er også besluttet, at pjecer og øvrige materialer om lønsystemer skal gennemgås, og i 2017 tages der stilling til, om noget af materialet skal opdateres.



UDVALGETS MEDLEMMER:

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

(Pr. 31. december 2016)

MARITIMT UDVALG

Det maritime udvalg beskæftiger sig bredt med maritime forhold og forhold, der kan få eller har konsekvenser for den maritime sektor i Danmark. Udvalget har i 2016 afholdt to møder.

I maj besøgte udvalget Lemvig og Thyborøn. Dels for at besøge havnene i de to byer, dels for at besøge virksomheden Plastix, der kan separere plastprodukter, primært fiskegarn, så det kan omdannes og genbruges. Plastix er et rigtig godt eksempel på en innovativ dansk virksomhed.

Udvalget har også besøgt Teknologisk Institut i Aarhus, der er langt fremme i forhold til 3D-print. Her blev udvalget introduceret til de mange muligheder, der ligger i denne teknologi, som på sigt kan betyde, at færre produkter skal transporteres over havene, men i stedet produceres af en 3D-printer der, hvor der er brug for dem.

På det maritime årsmøde, afholdt af Danske Maritime og Danmarks Rederiforening, blev 3D, robotter og andre nye teknologier også drøftet, da det er forhold, der har branchens bevågenhed.

Erhvervsministeren har nedsat et nyt vækstforum, hvor CO-industris formand, Claus Jensen, har plads.

Dette forum skal se på vækstfremmende initiativer, og her kommer blandt andet montørordningen til at indgå i diskussionerne.

Udvalget har med glæde konstateret, at Danmark nu er tæt på en ratificering af Hong Kong-konventionen, der sikrer ordentlige miljø- og arbejdsforhold i skibsflyvningensbranchen verden over. Det har CO-industri arbejdet for gennem mange år.

UDVALGETS MEDLEMMER:

Henrik Kjærgaard	Dansk Metal
Erik Jensen	3F-Industri
Henry Andersen	3F-Industri
Jacob M. Christensen	Teknisk Landsforbund
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Jan Johansen	MF (tilforordnet)
Henrik Lefevre Stilling	Dansk Metal
John Karlsson	Dansk Metal
Lars Henning Hansen	Dansk Metal
Mikael Bay Hansen	Dansk Metal
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2016)

ESU-UDVALG

CO-Industri yder hjælp og støtte til repræsentanter i Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) på industriens område. En del af arbejdet sker i samarbejde med de øvrige karteller: BAT-kartellet og GIMK samt Handelsområdets Koordinationsudvalg. CO-industri varetager blandt andet registret over ESU-repræsentanter for kartellerne. Pr. 31. december 2016 var der 159 ESU-repræsentanter, hvilket er en stigning fra sidste år på 26 personer.

I samarbejde med forbundsrepræsentanterne i CO-industris ESU-udvalg har fokus i 2016 været på at hjælpe med at oprette nye ESU'er, rådgive om reg-

lerne for valg til ESU samt sørge for efteruddannelse til ESU-repræsentanterne.

CO-industri har desuden i samarbejde med ESU-udvalget sat fokus på den koordinatorrolle, som CO-industri varetager på vegne af IndustriAll Europe. CO-industri afholdt derfor et seminar for ESU-udvalget, hvor forventninger til koordinatoren blev diskuteret. I 2017 vil udvalget prøve at samle de danske ESU-repræsentanter fra de danskbaserede ESU'er for at diskutere, hvordan de kan bruge deres koordinator, og hvad koordinatoren har brug for fra dem.

Årets ESU-konference blev afholdt den 25. oktober. Evalueringerne fra konferencen var meget positive. Der var 63 deltagere, hvilket er et lille fald fra sidste år. ESU-udvalget vil i 2017 vurdere, om man med fordel kan afholde konferencen på et andet tidspunkt, da mange aktiviteter i både CO-industri, DI og i forbundene samler sig i oktober og november.

Det årlige ESU-kursus på LO-skolen måtte aflyses på grund af for få deltagere. Kurset søges afholdt igen i september 2017.

CO-industri er fortsat stærkt repræsenteret i de af IndustriAll Europes og Nordic INs udvalg, der om-

handler europæiske samarbejdsudvalg. I 2016 var CO-industri ansvarlig for at afholde et koordinatorkursus for nye ESU-koordinatører i regi af Nordic IN.

UDVALGETS MEDLEMMER:

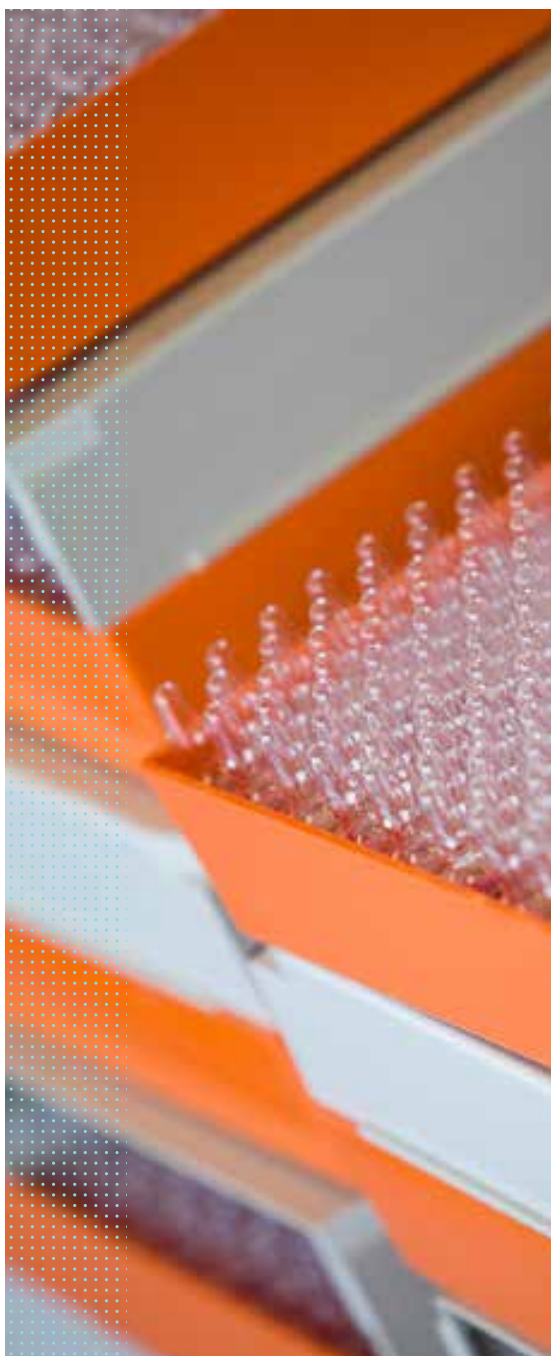
Kasper Palm	Dansk Metal
John Hansen	3F-Industri
Jesper Schmidt-Sørensen	HK/Privat
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Lene Christiansen	Dansk El-Forbund
Nadja Christy	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri

(Pr. 31. december 2016)

REGIONALE INDUSTRIPOLITISKE 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 2016 har der været afholdt i alt 20 møder fordelt på otte RIPU.

På møderne har fokus i 2016 været på den lokale uddannelses- og beskæftigelsessituation, den kommende trepartsaftale om efter- og videreuddannelse, regionale udfordringer med infrastruktur, samt hvordan robotter og ny teknologi vil ændre industriens arbejdsbetingelser.

Gennemgående temaer i RIPU-arbejdet har været behovet for faglært arbejdskraft og stærke erhvervsuddannelser. Fokus på manglende praktikpladser og en styrkelse af samarbejdet mellem folkeskoler og virksomheder har været omdrejningspunktet for flere RIPU-møder og aktiviteter.

Flere af RIPU-udvalgene har afholdt virksomhedsbesøg i samarbejde med Hands-On for at synliggøre mulighederne inden for industriens uddannelser for blandt andre UU-vejledere og ansatte på jobcentre. Ved virksomhedsbesøgene er deltagerne blevet introduceret til spillet "Hands-on-Game". Spillet er en komprimeret udgave af virkeligheden og giver indblik i, hvor vigtige industrivirksomheder og deres faglærte medarbejdere er for samfundet.

Beskæftigelse er fortsat en vigtig del af det regionale, industripolitiske udvalgsarbejde. På mange møder er den regionale ledighed samt behovet for flere lærlinge blevet drøftet. Udvalgene har sørget for tilstedeværelse i den lokale og regionale debat ved blandt andet at skrive debatindlæg og åbne breve til de lokale politikere.

I løbet af 2016 er to RIPU-afdelinger igen blevet aktive: RIPU Østjylland og RIPU Midt-Vest. RIPU Østjylland har afholdt to møder. RIPU Midt-Vest havde sit første konstituerende møde i juni 2016.

OVERENS- KOMSTER M.M.

OPTAKTSMØDER

Som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2017 har CO-industri i oktober og november afholdt otte optaktsmøder over hele landet.

Der var stor interesse for møderne, hvor knap 900 tillids-, afdelings- og forbundsrepræsentanter deltog. De havde mulighed for at møde formand for CO-industri Claus Jensen og næstformand Mads Andersen og drøfte de kommende forhandlinger om nye overenskomster i industrien.

På møderne gennemgik de to forhandlere de temaer, som kunne komme på bordet ved forhandlingerne. Temaer, der alle sammen er baseret på de krav, som var indsamlet blandt forbundenes medlemmer og prioriteret i forbundene. Til overenskomstforhandlingerne i 2017 er der i alt indsendt 369 krav.

Efter gennemgangen havde de fremmødte mulighed for at give deres mening til kende. Og blandt de fremmødte på møderne var der især stor opmærksomhed

på uddannelse og IKUF, ligesom forskellige forhold omkring vikarer blev drøftet. Flere deltagere ytrede også ønske om en stigning på Fritvalgs Lønkontoen og en udvidelse af mulighederne for at bruge kontoen.

De politiske drøftelser om at hæve pensionsalderen smittede også af på ønskerne om forbedringer på overenskomsterne, herunder især seniorordningen. Tillidsrepræsentanternes forhold var også i centrum hos flere deltagere, der blandt andet ønskede bedre uddannelsesmuligheder for tillidsrepræsentanterne.

Den gode og konstruktive debat på optaktsmøderne er en væsentlig ballast for Mads Andersen og Claus Jensen, når de sidder ved forhandlingsbordet med DI og skal forhandle nye overenskomster. Møderne giver dem et godt indblik i, hvad det er væsentligt for tillidsrepræsentanterne at vægte ved forhandlingerne, og hvordan tillidsrepræsentanternes arbejde kan lettes og understøttes gennem de centrale forhandlinger.





PROTOKOLLATER OG AFTALER

I løbet af 2016 er CO-industri og DI blevet enige om to protokollater, som knytter sig til industriens overenskomster:

Organisationsaftale - Protokollat om Feriekonto/ Feriekort

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

Udvalgsarbejdet er afsluttet, og der er i den forbindelse udarbejdet en Organisationsaftale vedrørende brug af Feriekonto, således at Industriens Overenskomst § 40, stk. 9 ændres, så der ikke længere skal ske orientering til CO-industri i hvert enkelt tilfælde ved skift til Feriekonto, men at virksomheden i stedet for forpligtiges til skriftligt at orientere medarbejderne forud for overgangen til Feriekonto samt ved eventuel tilbagevenden til Feriekortordningen.

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

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

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

(CO- Meddelelse nr. 2016/026)

IOK § 38, stk. 11 – Fratrædelsesgodtgørelse – beregning af fritvalgsbidrag

I forlængelse af overenskomstfornyelsen 2014 er der mellem parterne opstået en uoverensstemmelse om

forståelsen af Protokollat nr. 36 omkring beregning af fritvalgsbidrag, hvor det fremgår, at der fremadrettet skulle betales fritvalgsbidrag af den under sygdom aftalte løn og denne bestemmelses tilknytning til § 38, stk. 11 om beregning af fratrædelsesgodtgørelse.

Uoverensstemmelsen har med henvisning til Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning været forelagt til drøftelse i DSU, og der er enighed om, at fritvalgsbidrag med virkning fra 1. juli 2016 indgår i beregningsgrundlaget for fratrædelsesgodtgørelsen, således at fratrædelsesgodtgørelse herefter udgør løn beregnet som sygeløn efter IOK § 29, stk. 1, første punkt samt fritvalgsbidrag efter IOK § 25.

Enigheden får således alene betydning for afskedigelse foretaget efter den 1. juli 2016, dog således at tre konkrete sager rejst af 3F-Industri løses i overensstemmelse med enighed om forståelsen af bestemmelsen.

(CO-Meddelelse nr. 2016/054)

INDUSTRIENS KOMPETENCE-UDVIKLINGSFOND

Også i 2016 var medlemmerne flittige ansøgere hos Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). I tre af de seneste fire år har ansøgerantallet ligget over 15.500 ansøgninger, hvilket er positivt.

Det modsvarer dog ikke det samlede efteruddannelsesbehov i industrien, da IKUF primært dækker den selvvalgte efteruddannelse. En beskeden del af midlerne bruges til at understøtte uddannelse under arbejdsfordeling.

Der bliver typisk søgt mest i månederne januar, februar og marts samt september, oktober og november. Men i 2016 kom der også mange ansøgninger i december.

Mænd ansøger mere end kvinder, hvilket blandt andet kan hænge sammen med kønssammensætningen af de ansatte i industrien.

Der er blandt andet stor søgning til sikkerhedskurser, truckcertifikater, forskellige IT-kurser, forberedende voksenundervisning og moduler på akademiuddannelser.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2014 blev det besluttet at sammenskrive og revidere de vejledende retningslinjer for IKUF. Det arbejde er afsluttet ultimo 2016.

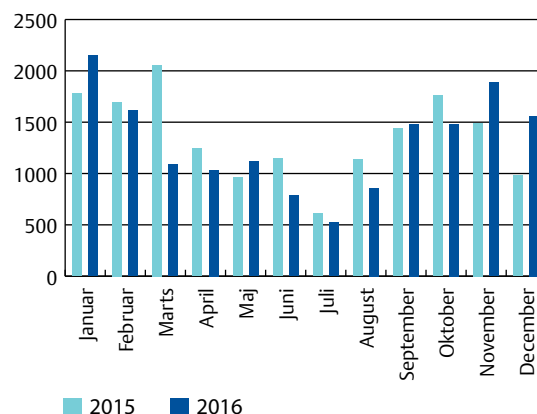
Det blev også besluttet at synliggøre mulighederne vedrørende akademi- og diplomuddannelser. Det vil blive implementeret primo 2017 primært gennem synlighed på IKUFs hjemmeside.

Støtten til uddannelse under arbejdsfordeling ligger på 15-30 fordelinger i løbet af et år, og udbetalingerne er relativt begrænsede.

Da IKUF primært er reguleret overenskomstmæssigt, kan der ske ændringer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017.

Virksomheder med mere end 100 ansatte kan vælge selv at administrere deres IKUF-midler, men kun et fåtal udnytter denne overenskomstmæssige mulighed. Læs mere om IKUF på www.ikuf.dk.

Modtagne ansøgninger IKUF 2015-2016:



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



DET FAG- RETSLIGE OMRÅDE

FAGRETLLIG BEHANDLING

Udviklingen i antallet af faglige sager fortsætter den tendens, som tegnede sig i 2015, hvor der for første gang i ti år var et fald i fagretlige sager. Tidligere lå antallet af sager omkring 800 om året. I 2015 var antallet af påbegyndte sager 666, og i 2016 faldt det yderligere til 617 påbegyndte sager.

Faldet kan blandt andet skyldes, at den økonomiske krise er vel overstået, og at parterne derfor har nemmere ved at nå til enighed lokalt.

Antallet af sager om udenlandsk arbejdskraft har været jævnt stigende gennem de seneste år med 2013 som en undtagelse. Der er dog tale om relativt få sager, og det er vanskeligt at sige, hvad baggrunden for stigningen er. Muligvis skyldes stigningen en øget anvendelse af udenlandsk arbejdskraft i virksom-

hederne. Den kan også skyldes større bevågenhed i medlemsforbundenes afdelinger.

Antallet af påbegyndte sager om arbejdstid er steget fra 21 sager i 2015 til 31 sager i 2016. Det kan skyldes, at arbejdsgiverne i perioden har haft særlig fokus på fleksibilitet. DI har i den forbindelse afholdt aktiviteter over for medlemsvirksomhederne med henblik på større fleksibilitet i arbejdstiden.

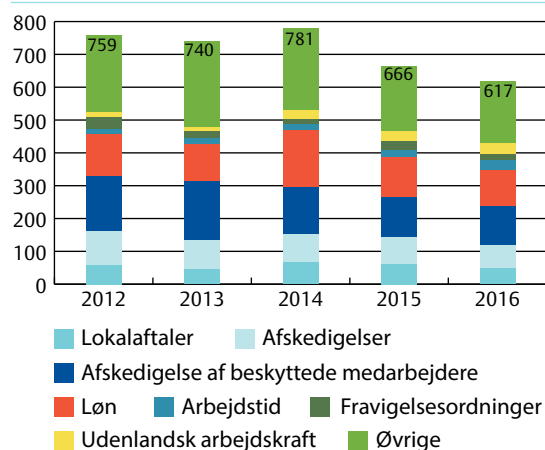
Virksomhedernes og DI's fokus afspejler sig sandsynligvis også i fravigelsesordningerne, hvor arbejdstid udgør 13 af de 16 fravigelsesordninger, som CO-industri modtog i 2016. Dermed udgør arbejdstid markant den største del af fravigelsesordningerne, som faldt markant i antal fra 2015 til 2016. I 2015 modtog CO-industri 26 fravigelsesordninger, mens det i 2016 er 16.



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 fravigelse, til at fremsende dem via deres forbund.

Når man ser på antallet af sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere, kan der konstateres et fald fra 2015 med 80 sager til 73 sager i 2016. Der er derfor ikke på den baggrund anledning til bekymring for, at der er en udvikling i gang mod flere afskedigelser af beskyttede medarbejdere.

Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2012-2016:



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

FAGLIG VOLDGIFT

I 2016 blev 36 sager begæret til faglig voldgift. Det er dog langt fra alle sager, der begæres til faglig voldgift, som når frem til mundtlig forhandling og hermed en afgørelse, som involverer en eller flere højesteretsdommere.

Således blev 11 af de begærede sager afsluttet, inden de nåede for voldgiften. Syv blev forligt på forhandlingsmøder, mens fire enten blev trukket eller forligt efter drøftelser med de involverede forbund og arbejdsgiversiden.

Det vil sandsynligvis også ske for nogle af de resterende sager.

CO-industri gennemførte i 2016 13 faglige voldgifter. I 2016 er der modtaget 11 kendelser/tilkendegivelser. Sagerne har følgende indhold:

Skifteholdsarbejde

Sagens uoverensstemmelse omhandler forståelsen af Industriens Overenskomst § 15, stk. 6 om aflønning ved afbrydelse af skifteholdsarbejde.

Cheminova A/S opsigde fem medarbejdere, der arbejdede på skiftehold, til fratrædelse i foråret 2013. For fire medarbejdere er der efter deres fratræden opstået tvist om, hvorvidt, de har krav på den lønperiode, hvori de er fratrådt jf. overenskomstens § 15, stk. 6.

Opmanden udtaler, at parterne imellem har indgået et protokolat i 1995 i forbindelse med integrationen af Fællesordningens bestemmelser om skifteholdsarbejde, således at retspraksis og fortolkning for arbejde i holddrift blev overført til overenskomsten. Det betyder, at Fællesordningens §§ 6 & 7 er samlet i Industriens Overenskomst § 15, stk. 6.

I tilfælde hvor opsigelse sker på arbejdsgiverens foranledning, finder opmanden at forholdet mest nærliggende må sidestilles med overflytning, hvorfor der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normal arbejdstid.

Hvorfor opmanden dømmer, at Cheminova A/S skal anerkende, at der ved afskedigelse af medarbejdere, der udfører skifteholdsarbejde, skal ske opgørelse af medarbejdernes arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i lønningsperioden, efter § 15, stk. 6 medmindre andet er aftalt ved lokalaftale efter § 15, stk. 11.



Tidsbegrænset udsendelse af vikarer

Sagen angår som hovedspørgsmål, om vikarbureauvikars kontinuerlige, tidsbegrænsede udsendelse til samme brugervirksomhed, indebar omgåelse i strid med opsigelsesbestemmelsen i Industriens Overenskomst.

Endvidere er der spørgsmål om manglende løn under sygdom, mangler ansættelsesbevis, manglende feriefri dage, fire-dages uge og bod.

A blev af vikargruppen Danmark A/S udsendt til Bardram Luft-Teknik A/S i perioden 21. november 2011 indtil primo 2013. Af A's tilknytningsaftale fremgår at ansættelse var "tidsbegrænset på dagsbasis", og CO-industriens synspunkt er, at dette må forstås som løbende opsagt fra dag til dag, og dermed sidestillet som daglejer.

Opmanden finder, at der i nærværende sag ikke er fornødent konkret, faktisk grundlag for at tage den påstand under påkendelse. I forlængelse heraf når opmanden frem til, at opsigelse i vikariater, der kan ske "fra dag til dag", ikke må stride mod Industriens Overenskomst, hvilket jf. opsigelsesreglerne kan ske uden varsel i de første seks måneders ansættelse. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

Opmanden kom endvidere frem til, at Bardram Luft-Teknik A/S ved kontinuerligt uge for uge at have forlænget A's beskæftigelse, i realiteten har haft til hensigt at have A udsendt så længe, som der var arbejde, hvorfor A havde krav på et opsigelsesvarsel.

I forlængelse heraf, med den opnåede anciennitet havde A, jf. Industriens Overenskomst § 29, ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom i indtil fem uger fra første hele fraværsdag, krav på en betaling hos Vikargruppen Danmark, svarende til det tab han led.

I forlængelse af ovenstående kommer opmanden frem til, at der er sket overenskomstbrud på Industriens overenskomst §§:

- § 9, stk. 2 for arbejde på 4-dages uge, uden indgåelse af lokalaftale
- §§ 18 & 25, for løbende udbetaling af feriefri dage
- § 37, for mangelfuld ansættelsesaftale
- § 38, mgl. opsigelsesvarsel

Weekendarbejde

Uoverensstemmelsen handler om, hvorvidt en lokalaftale om heltidsbeskæftigelse i en brugervirksomhed i tilfælde af weekendarbejde hindrer, at en vikar ansættes tidsbegrænset til at udføre weekendarbejde i brugervirksomheden i 2x4 timer i to weekender (lørdag og søndag).

I brugervirksomheden (Grundfos A/S) er der en lokalaftale om weekendarbejde, hvori det blandt andet fremgår under punktet aflønning:

Weekendarbejdere aflønnes efter gældende overenskomst, dog skal aflønningen som minimum svare til, hvad man ville have tjent på en 37 timers arbejdsuge på daghold. Dette gælder uanset, hvilken arbejdstid den pågældende medarbejder har på weekendhold...".

I en ekstraordinær situation var det for Grundfos A/S nødvendigt at udvide med et ekstra weekendskift, og i tilknytning hertil anvende en vikar i to weekender. Arbejdet var en "rød EGA arbejdsplads", hvorfor vikaren kun måtte udføre arbejdet i fire timer.

Der var ikke mulighed for at aflaste medarbejderen andre steder, hvilket var baggrunden for aftalen om en tidsbegrænset vikaransættelse med Grundfos som ansættelsessted, med ugentlig arbejdstid på otte timer.

CO-industri fremførte, at vikarforholdet er i strid Grundfos' lokalaftale om weekendarbejde, samt med bilag 17 og 10, stk. 3 & 4 i Industriens Overenskomst, idet bilag 17 gør udtømmende op med vikaransættelse, der sker hos vikarbureauet, og som dermed ikke er omfattet af reglerne om deltidsansættelse. A var ansat som vikar, ikke deltidsansat.

DI fremførte, at A har arbejdet otte timer på et weekendhold efter overenskomstens § 11 som deltidsansat, og at Industriens Overenskomst § 10 ikke er til hinder herfor.

Opmandens begrundelse og resultat:

Uanset den bastante bestemmelse i lokalaftalen om mindsteaf lønning for weekendarbejde – for så vidt svarende til Industriens Overenskomst § 10, stk. 3 & 7 – vil eventuelle deltidsansatte hos Grundfos alene have krav på og ret til en forholdsmæssig aflønning, hvis de måtte deltage i weekendarbejde.

Deltidslovens præceptive regler gælder ligesom Industriens Overenskomst § 11 om deltidsbeskæftigelse selv sagt også for de vikarer, der, som A var blevet det, ansættes af et vikarbureau, der er medlem af DI. På baggrund heraf konkluderer opmanden, at med henvisning til forbuddet mod overkompensation i Industriens Overenskomst § 11, stk. 4 frifindes indklagede.

Uberettiget bortvisning

Uoverensstemmelsen angår, om der var den fornødne begrundelse for bortvisning af de to medarbejdere, begrundet med tyveri af skrot tilhørende virksomheden.

A på 59 år var ansat som servicemontør og startede i virksomheden i 1991.

B på 51 år var ansat som servicemontør og startede i virksomheden i 2008.

11. marts 2015 blev begge bortvist. A med forklaringen "begrundet i tyveri af skrot, begået ved misbrug af en indlejet lastbil, hvilket yderligere har påført virksomheden et tab" og B med forklaringen "begrundet i din deltagelse i tyveri af skrot, begået ved misbrug af en indlejet lastbil, hvilket yderligere har påført virksomheden et tab".

Baggrunden er en hændelse 10. marts 2015, hvor der under et større arbejde bliver gravet en mængde jern op. Her bliver en ekstern chauffør af B bedt om at læs-

se jernet og køre det til en skrothandel i Sydhavnen. A kører med chaufføren og modtager betalingen af skrothandleren.

En pladsmand og kørselsleder bliver bekendt med kørslen, ringer til chaufføren og beder ham blive ved skrothandleren, og vente til kørselslederen ankommer.

A ringer til B og beder om at blive hentet. B kører herefter A tilbage til sin bil, der står ved gravearbejdet. Herefter kører B tilbage til Frederiksberg Forsyning A/S og afleverer betalingen for skrottet på arbejdslederens skrivebord.

CO-industri har fremført, at hverken A eller B har "stjålet" skrot. Derimod fandtes der en aftale om, at medarbejderne kunne sælge skrottet, og pengene gå til en "festkasse", der finansierede blandt andet sociale arrangementer. Denne aftale skulle senest være indgået ved et tavlemøde på virksomheden 27. februar 2015.

DI har derimod fremført, at der ikke eksisterede en aftale om, at medarbejderne skulle sælge skrot, og at der på tavlemødet 27. februar 2015 under punktet "jern -> container" netop blev pointeret, hvilket skrot der skulle anbringes i hvilke containere hos Frederiksberg Forsyning.

Opmanden konkluderer i forlængelse heraf, at der foreligger tyveri fra arbejdspladsen, hvilket alt overvejende berettiger virksomheden til at bortvise en medarbejder, uanset om tilegnelsen er sket på vedkommende medarbejders eget initiativ eller måtte være blevet provokeret af en anden medarbejder.

Endvidere er der ikke fremkommet oplysninger om bidrag i øvrigt til den postulerede festkasse og endnu mindre om, hvorledes og af hvem denne skulle administreres.

Derfor finder opmanden bortvisningen af A og B at være berettiget, hvorfor indklagede frifindes.

Afskedigelse af medlem

Uoverensstemmelsen handler om, hvorvidt forskelsbehandling på grund af alder, jf. ansættelseskontraktens bestemmelse, strider mod overenskomstparternes protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

A blev ansat i virksomheden pr. 1. juli 1965 og arbejdede i alle årene som kontorassistent i virksomhedens økonomiafdeling. I 2007 underskrev hun en ny ansættelseskontrakt, der blandt andet indeholdt følgende passus:

”Kontraktens ophør

Ansættelsesforholdet ophører ved udgangen af den måned, hvori du når den til enhver tid gældende pensionsalder (p.t. 65 år).

Ansættelsesforholdet kan til enhver tid bringes til ophør af en af parterne under iagttagelse af varslingsreglerne i Funktionærloven”.

Vilkåret var indsat uden nogen forudgående drøftelse og uden orientering om virksomhedens politik. Baggrund for bestemmelsen er ifølge virksomheden, at der er et behov for en hensigtsmæssig aldersstruktur, og aldersgennemsnittet på virksomheden er ganske højt sammenlignet med arbejdsmarkedet som helhed:

Aldersgennemsnit 2011-2013:

Aldersgennemsnit	2011	2012	2013
Landet	41,5	41,7	41,6
Virksomheden	44,7	45,9	46,3
Bogholderiet, hvor A arbejdede	47,5	46,3	48,0

Virksomheden har forklaret, at man gerne vil beholde de gode medarbejdere, men også løbende har brug for fornyelse og udvikling, hvilket blandt andet vil medføre, at uden pligtig afgangsalder ville antallet af afskedigelser blive større.

Enkelte medarbejdere med særlige kompetencer er fortsat, efter de er fyldt 65 år.

Opmandens begrundelse:

Det lægges til grund, at virksomheden i 2007 besluttede at indføre en ansættelsespolitik med fast afgangsalder – 65 år for ansatte på overenskomstdækkede områder og 70 år for alle andre.

Der blev ikke indgået nogen kollektiv aftale, ligesom beslutningen blev gennemført uden forhandling eller drøftelse med fagforening eller medarbejderne, herunder i samarbejdsudvalget.

Desuden lægges til grund, at A i realiteten alene fratrådte med udgangen af januar 2014 grundet bestemmelsen om pligtig afgangsalder, hvilket reelt betyder, at A blev afskediget.

Det er ubestridt, at afskedigelsen af A indebærer direkte forskelsbehandling som følge af alder.

Spørgsmålet er, om forskelsbehandlingen af A falder ind under § 5 i implementeringsaftalen:

”Ulige behandling på grund af alder er ikke ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektiv og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige”.

Implementeringsaftalen siger ikke noget særskilt om afgangsalder, og ses heller ikke at indeholde nogen bemyndigelse, som giver virksomhederne ensidig adgang til at træffe bestemmelse om fast afgangsalder. Hvad den enkelt virksomhed gør, som indebærer forskelsbehandling på grund af alder, skal derfor i sig selv opfylde betingelserne i § 5, stk. 1.

Den faste afgangsalder i virksomheden er ikke kollektivt aftalt med arbeidstagersiden og kan derfor ikke ses som udtryk for en gensidig anerkendelse af, at de bagvedliggende formål er legitime og kan bære en fast afgangsalder på 65 år.

Det forhold, at mange virksomheder ifølge DI indgår tilsvarende individuelle aftaler med deres ansatte,

kan heller ikke legitimere den aldersdiskriminerende behandling, som virksomheden udsætter sine medarbejdere, herunder A, for.

Hertil konkluderer opmanden, at det kan være tvivlsomt, hvilke muligheder en virksomhed har for på egen hånd under overenskomstparternes implementeringsaftale at beslutte at anvende en generel afgangsalder.

For udmåling af godtgørelse til A foreligger i sagen følgende formildende omstændigheder:

- A er ikke blevet udvalgt og særskilt forskelsbehandlet
- Der er tale om en virksomhedsordning, som omfatter ca. 1.000 medarbejdere, hvorfor det antages, at der har været almindeligt kendskab til ordningen
- A blev afskediget på det tidspunkt, hvor A kunne gå på pension, hvilket A også gjorde
- Den personlige krænkelse, som er overgået A, må anses for beskeden
- Der kan på denne specielle baggrund ikke tillægges As særdeles høje anciennitet særlig betydning

Godtgørelsen sættes til kr. 25.000,-.

Tilrettelæggelse af pauser

Uoverensstemmelsen handler om, hvorvidt pauser skal fikseres på faste daglige tidspunkter, eller om virksomheden kan tilrettelægge dem dagligt i forhold til produktionen med den virkning, at medarbejderne ikke længere har ret til betaling af pause, jf. I-OK § 13, stk. 5, pkt. 4.

Af hensyn til virksomhedens produktionsprocesser i garveriet har ledelsen ønsket flydende pauser.

Den 4. maj 2015 blev det meddelt medarbejderne, at der fra 20. maj 2015 ikke længere afholdes pauser på faste tidspunkter. Pauserne tilpasses arbejdets tarv og holdes efter aftale med arbejdslederen.

CO-industri har anført, at pauser skal fikseres til bestemte tidspunkter med baggrund i ordlyden i § 9,



stk. 1, samt at § 13, stk. 5, pkt. 4 bliver indholdsløs, hvis pauserne ikke er fastlagt.

Desuden har CO-industri anført, at pkt. 4 i bilag 10 til Industriens Overenskomst giver en aftaleret, og anvendelse af flydende pauser kræver indgåelse af lokalaftale.

Endvidere er det af CO-industri anført, at varslings- og påtalereglerne i I-OK § 9, stk. 1 ikke giver mening, hvis pausetidspunktet fastlægges dag for dag.

Endelig gjorde CO-industri gældende, at der forelå en kutyme på virksomheden for betaling for flydende pauser.

Opmanden tilkendegiver, at det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at ledelsesretten medfører, at en arbejdsgiver kan placere pauser undervejs i arbejdsdagen under hensyntagen til virksomhedens tarv og medarbejdernes interesser, hvis andet ikke er aftalt.

Ordlyden i § 9, stk. 1 samt anmærkningen hindrer ikke, at pauser kan tilrettelægges, så de er flydende.

Hvad angår § 13, stk. 5, pkt. 4 kommer disse i anvendelse ved faste pauser og ikke ved flydende.

Desuden bemærker opmanden, at det har formodningen mod sig, at overenskomstparterne med organisationsaftalen i bilag 10 har villet ændre mere på regler og praksis for pauselægning i henhold til ledelsesretten og Industriens Overenskomst, end hvad implementeringen af arbejdstidsdirektivet nødvendiggjorde.

Varslings- og påtaleregler giver god mening ved valget mellem faste og flydende pauser, men de gør ikke, at indførelse af flydende pauser forudsætter en lokalaftale.

I øvrigt vurderer opmanden, at der ikke foreligger en kutyme for betaling for flydende pauser, men en mangeårig praksis.





Omlægningen er foregået med en driftsmæssig begrundelse og efter kravene til høring og varsling, samt under hensyntagen til medarbejdernes interesser.

Virksomheden blev på denne baggrund frifundet.

Betaling for tid anvendt til omklædning m.v. ved selvbetalte pauser

Uoverensstemmelsen vedrører, hvorvidt tid anvendt til at af- og påføre sig engangsbeklædning og handsker samt vaske hænder i forbindelse med selvbetalte pauser er arbejdstid og skal betales som sådan.

CO-industri har påstået, at det er arbejdstid, og at det skal betales med løn ud over den normale arbejdstid på 37 timer. I den forbindelse har CO-industri gjort krav på efterbetaling fra 1. maj 2015 med tillæg af procesrente fra hver af ydelsernes forfaldstid.

Opmanden tilkendegiver, at tid anvendt til omklædnings- og hygiejneforanstaltninger skal betales med løn ud over den normale arbejdstid på 37 timer, når foranstaltningerne før opsigelsen af ordningen om arbejdsgiverbetalte pauser er blevet udført i arbejdstiden eller i arbejdsgiverbetalte pauser.

Opmanden begrunder det med, at selvbetalte pauser i det hele er fritid, og derfor ikke indgår i den ugentlige arbejdstid. Arbejdstiden kan ikke udvides uden, der er aftalt en særlig hjemmel til det, og at der ved lønfastsættelsen er taget højde for den forøgede arbejdstid. CO-industri fik derved medhold.

Frasigelse af Industriens Funktionæroverenskomst ved virksomhedsoverdragelse

Uoverensstemmelsen omhandler spørgsmålet om, hvorvidt en erhvervende virksomhed efter virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1 kan frasige sig, at Industriens Funktionæroverenskomst er gældende for handels- og kontorområdet, så den efter 50 procent-reglen fortsat er hvilende i virksomheden.

CO-industri fremførte, at en erhvervende virksomhed som følge af medlemskabet af DI Overenskomst I er forpligtet af de overenskomster, organisationen har indgået. Industriens Funktionæroverenskomst kan derfor ikke frasiges, når der foretages en virksomhedsoverdragelse fra en virksomhed, hvor overenskomsten er sat i kraft efter 50 procent-reglen. Industriens Funktionæroverenskomst udelukker i øvrigt efter sit indhold også, at den kan sættes ud af kraft.

Endvidere fremførte CO-industri, at det er meningsløst og i strid med fredspligten i Hovedaftalens § 2, hvis overenskomsten kan frasiges i denne situation. Hertil kommer, at hverken virksomhedsoverdragelsesloven eller EU-direktivet om virksomhedsoverdragelse giver mulighed for en sådan frasigelse.

CO-industri fremførte desuden, at overenskomsten ikke kan sættes ud af kraft for de overtagne medarbejdere, der arbejder samme sted, og inden for overenskomstens dækningsområde.

Opmændene fandt, at ordlyd, formål og forarbejder til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1, må forstås sådan, at en erhvervende virksomhed har mulighed for at frasige sig, at Industriens Funktionæroverenskomst skal være gældende. Den vil så fortsat være hvilende i den erhvervende virksomhed, indtil den måtte blive sat i kraft efter 50 procent-reglen.

Endvidere er det ikke i strid med fredspligten i Hovedaftalens § 2 eller andre arbejdsretlige regler at frasige overenskomsten i dette tilfælde.

Opmændene fandt desuden, at der ikke er noget holdepunkt for en begrænsning af mulighederne for at frasige sig overenskomsten, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 1, der ville gøre, at Industriens Funktionæroverenskomst fortsat gælder for de overtagne medarbejdere.

DI Overenskomst I blev på denne baggrund frifundet.

Misforhold ved lønfastsættelsen

Uoverensstemmelsen handler om, hvorvidt der efter Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 5 forelå misforhold ved fastsættelsen af 10 medarbejders løn.

Sagen angår 10 medarbejdere inden for en gruppe benævnt "Teknikere i ingeniørjob" og "Maskinteknikere". Der er ca. 275 teknikere, og i det hele er der cirka 525 medarbejdere, hvis arbejde er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

CO-industri har argumenteret for, at der er misforhold efter overenskomstens § 3, stk. 5, fordi lønnen i virksomheden ikke giver udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, og når den enkelte får for lidt i løn i forhold til de øvrige, hvilket fremgår af en lønstatistik udarbejdet af virksomheden.

CO-industri fremførte endvidere, at det er helt naturligt først at sammenligne lønnen med de forskellige grupper i virksomheden.

CO-industri fremførte desuden, at der kan rejses sag om misforhold ved lønfastsættelsen, når det skønnes at være tilfældet, og der i øvrigt ikke er en ingen grænse for, hvor få medarbejdere der kan rejses sag for.

Opmanden fastslår, at en sag om misforhold ikke kan rejses for en enkelt eller nogle få medarbejdere.

Endvidere fastslås det, at der ved bedømmelse af om der er misforhold, skal gøres ud fra, at virksomhedens lønniveau for en medlemsgruppe taget som en helhed skal sammenholdes med lønniveauet for en sammenlignelig gruppe i en sammenlignelig virksomhed. Der er ikke grundlag for, at påstå misforhold for 10 teknikere ud af 275, med henvisning til, at de får for lidt, bedømt ud fra hvor de hver især hører til i en lønstatistik.

Opmanden tilkendegiver endvidere, at en lønstatistik kan aldrig efter overenskomstens lønbestemmelse være en facitliste for nogens løn.

I øvrigt kom opmanden frem til, at sagen omhandlede 10 individuelle lønsager, som ikke kan behandles ved faglig voldgift, som det fremgår af § 3, stk. 4 Industriens Funktionæroverenskomst. Virksomheden blev således frifundet.

Aflønning ved kursusdeltagelse

Sagen omhandler en uoverensstemmelse om, hvilken løn der skal betales, når en medarbejder deltager i uddannelse, der er besluttet af virksomheden. Det skulle ved den faglige voldgift afklares, hvordan det skal forstås, når der i Industriens Overenskomst § 44, stk. 1 står "får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg". Mere præcist hvad den sædvanlige løn er, og hvilke tillæg der ikke skal tages med i beregningen af lønnen.

CO-industri grundlæggende synspunkt var, at medarbejdere, der deltager i beordret uddannelse, skal have løn, som om de har været på arbejde. Bestemmelsen sigter alene på de i overenskomsten bestemte tillæg og ikke de lokalt aftalte.

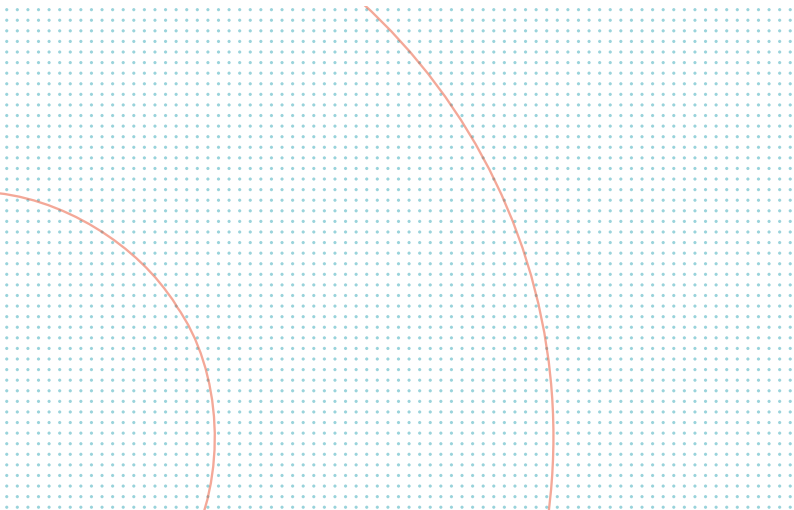
Dansk Industri og CO-industri er enige om, at de overenskomstbestemte tillæg i Industriens Overenskomst §§ 10, 13, 14, 15, 19 og 20 ikke indgår i betalingen for beordret uddannelse.

Desuden er der enighed om, at den individuelt aftalte personlige løn efter Industriens Overenskomst § 22, stk. 2 indgår fuldt ud i beregningen af lønnen.

Konkret fremførte CO-industri, at der er krav på mødebonus samt Qa-tillæg (koordinatortillæg) efter lokalaftalen, når medarbejderne deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, og der som følge deraf skal efterbetales.

Opmanden fastslår, at det ikke forholder sig på den måde, da der udtrykkeligt er aftalt en særskilt anden betaling med teksten "sædvanlige løn uden tillæg".

Den sædvanlige løn omfatter alle relevante tillæg for den sædvanlige arbejdsydelse, og derfor både de



overenskomstbestemte og de individuelt eller lokalt aftalte.

Efter ordlyden af I-OK § 44, stk. 1 skal ethvert tillæg fradrages og dermed ikke kun genetillæg.

I forhold til det generelle konkluderer opmanden, at "tillæg" må forstås efter ordlyden, og som Industriens Overenskomsts lønbestemmelser er udformet, omfatter det alle tillæg til den personlige løn. Disse tillæg skal derfor ikke indgå i beregningen af lønnen ved deltagelse i beordret uddannelse.

Opmanden kommer frem til, at mødebonustillægget er en så normal del af den individuelle løn, der er aftalt efter Industriens Overenskomst § 22, stk. 2, at den ikke skal fradrages ved betaling for beordret uddannelse, med mindre der er sygefravær i den lønperiode, hvor uddannelsen foregår.

Med hensyn til Qa-tillæg (koordinatortillæg) fastslår opmanden, at et lokalt aftalt tillæg for en bestemt type arbejde som for eksempel kvalitetskontrol, koordinering af projektarbejde osv., som udgangspunkt må anses for et tillæg for arbejde af denne art til de udførende medarbejderes personlige løn, og derfor er et tillæg, som ikke indgår i betalingen for beordret uddannelse, medmindre andet er aftalt.

For en enkelt medarbejders vedkommende får CO-industri medhold, idet tillægget kan betragtes som et personligt jobtillæg, der bliver betalt, uanset hvilket arbejde personen udfører.

CO-industri får således ikke medhold hvad angår de øvrige medarbejdere.

CO-industri medgiver, at virksomhedens medarbejdere ikke har krav på betaling af produktivetsbonus, som den er aftalt i lokalaftalen, når de efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1 deltager i uddannelse virksomheden har besluttet.

CO-industri og virksomheden får således medhold i ovennævnte omfang.

Indgåelse af lokalaftaler i forbindelse med udenlandsk arbejdskraft

Sagen omhandler en uoverensstemmelse om, hvordan en lokalafale kan indgås, når der ikke er valgt hverken tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant.

Spørgsmålet er, om aftalen skal være indgået af en kollektivitet af lønmodtagere, eller det er tilstrækkeligt, at den er indgået med alle medarbejdere enkeltvis.

Virksomheden havde forud for det første projekt i Danmark i november 2012 holdt et møde i Polen, hvor de, der blev ansat, alle skrev under på et eksemplar af aftalen om varierende arbejdstid. Efterfølgende har alle, der ansættes til arbejde i Danmark, sammen med ansættelsesaftalen underskrevet aftalerne om varierende arbejdstid samt timeløn og karriereplan. Det er en forudsætning for ansættelse, at aftalerne underskrives.

CO-industri fremførte ved den faglige voldgift, at aftalerne er indgået i strid med Industriens Overenskomst § 1, stk. 10 og derfor er ugyldige. Dette begrundes med, at aftalerne ikke er indgået med en kollektivitet af medarbejdere, hvilket gør, at der ikke er tale om lokalaftaler efter § 8 i Industriens Overenskomst. Et vilkår for ansættelse, som virksomheden har udarbejdet uden forhandling med medarbejderne, bliver ikke til en lokalafale, selvom alle medarbejdere underskriver den.

Endvidere har CO-industri fremført, at aftalen om timeløn og karriereplan er i strid med § 22 i Industriens Overenskomst. Aftalen indeholder ikke andre muligheder for lønforhøjelse end ren anciennitetsløn, og som følge deraf er overenskomsten sat helt ud af kraft.

Opmanden fastslår, at en lokalafale kan aftales mellem virksomheden og medarbejderne, når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant. Der er i Industriens Overenskomst ikke generelt stillet krav om fremgangsmåde eller form.

Der er således ikke noget krav om forudgående forhandling eller organisering af medarbejderne.

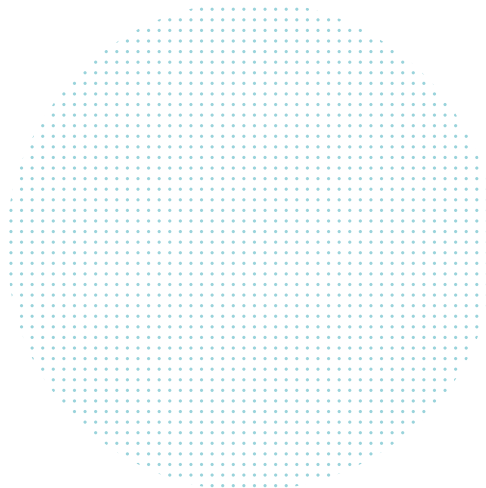
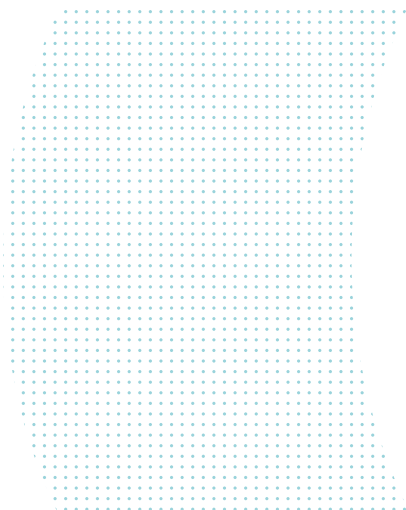
Det er afgørende, at der kan konstateres enighed mellem virksomheden og alle medarbejdere.

Opmanden nævner i sin afgørelse, at der ikke skal så meget til at konstatere lokal enighed, men der skal heller ikke så meget til, for at (et flertal af) de aktuelle medarbejdere kan bringe en lokalaf tale til ophør. Overvejelser om kompetence, repræsentation og binding er af betydning, når kun en enkelt eller nogle få medarbejdere optræder på samtlige medarbej deres vegne. Sådanne overvejelser er derimod uden betydning, hvis samtlige medarbejdere på et møde får forelagt en aftale, som efter sit indhold klart har karakter af en lokalaf tale gældende for alle, der udfører arbejde som beskrevet i aftalen, og medarbejderne skriver under på aftalen, idet aftalen i så fald ikke blot angår medarbejderne individuelt, men angår den kollektivitet af medarbejdere, der til enhver tid udfører arbejde omfattet af aftalen.

Opmanden anser de to aftaler som indgået i overensstemmelse med de krav, der kan stilles efter Industriens Overenskomsts § 1, stk. 10, 3. afsnit, og de to aftaler er derfor gyldige. Desuden bemærker opmanden, at det ikke kan føre til et andet resultat, at aftalerne er indgået med udenlandsk arbejdskraft uden kendskab til det danske arbejdsmarked og praksis vedrørende lokalaf taler. Ligeledes kommer opmanden frem til, at de polske medarbejdere har fået aftalerne præsenteret på polsk og udmærket har været i stand til at forstå aftalernes indhold.

Opmanden fandt ikke, at der var grundlag for at konkludere, at aftalen om timeløn og karriereplan er strid med § 22 i Industriens Overenskomst. Lønnen for den enkelte medarbejder skal aftales individuelt, og der kan forlanges lønforhandling én gang om året efter Industriens Overenskomst § 22, uanset indholdet i den indgåede aftale om timeløn og karriereplan. Virksomheden blev således frifundet.





ERSTATNINGSFERIE

Østre Landsret afsiger den 9. februar 2016 dom i sagen omhandlende Beskæftigelsesministeriets eventuelle erstatningsansvar i forbindelse med mangelfuld implementering af Arbejdstidsdirektivets Artikel 7 om ferie. Sagen er anlagt af CO-industri.

Dommen frikender Beskæftigelsesministeriet med henvisning til, at der bør tilstås den nationale stat en rimelig frist til at tilpasse sin lovgivning efter, at der foreligger en dom fra EU-domstolen. I denne sag Pereda-dommen.

CO-industri har anket sagen til Højesteret, hvor den vil blive behandlet den 12. januar 2017. Højesteret har forinden afvist at forelægge sagen for EU-domstolen som ønsket af CO-industri.

PENSION

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokolering af optrapnings- og firmapensionsordninger, behandling af indeståelseserklæringer fra pensionselskaber, tilpasningsforhandlinger om pensionsforhold, afsagte konkursdekreter på virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension, indbetaling af pensionsbidrag uden formel aftale, virksomheder, der oplyser, at de ingen ansatte har, og ad-hocsager.

I 2016 er der opstartet 128 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er et fald på 21 sager i forhold til året før. Antallet af fællesmøder er faldet med 28, således at der har været afholdt 12 møder. Samtidig er færre sager end sidste år blevet videreført for Arbejdsretten.

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

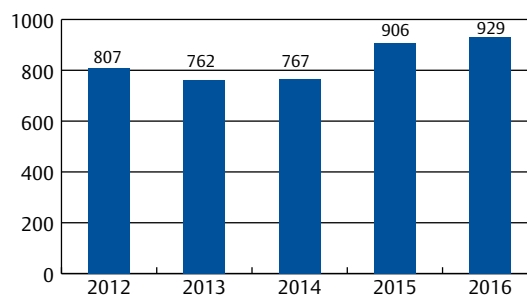


tober var virksomhederne i gult scenarie. 4,4 procent af 2743 DI-virksomheder modtog en første rykker i oktober måned.

I år er der opstartet 64 sager om protokollering af en optrappingsordning og 170 sager om protokollering af en firmapensionsordning på Industriens Overenskomster, hvilket er en stigning på 16 sager om optrappingsordning og 34 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år. Antallet af sager, hvori der gives afkald på protokollering er stort set uændret i forhold til sidste år.

Der er behandlet 159 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning. Det er lidt færre end i 2015. 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 pensionsager i 2012-2016:



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 hjemmesiden www.industrienspensionservice.dk.

IPS opkræver i 2016 4.802 virksomheder for fondsbidrag. 4.126 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.

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

IPS har udsendt 743 rykkerbreve, hvilket er et mindre fald fra forudgående år.

93 DI-virksomheder og 57 uorganiserede virksomheder er overleveret for manglende lønsumsindberetning.

11 DI-virksomheder og 45 uorganiserede virksomheder er overleveret for manglende bidragsbetaling, mens 25 virksomheder er overleveret for efteropkrævninger typisk på grund af for lidt indberettet lønsum.

IPS har udsendt 405 betalingsrykkere i forbindelse med to halvårige bidragsopkrævninger.

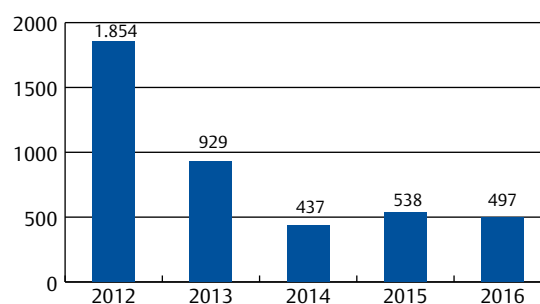
I sommeren 2016 afsluttedes en række længerevarende forhandlinger mellem parterne om udeståen-

der vedrørende DI's manglende tilmelding til IPS for opkrævning primært for administrative funktionærer og laboranter samt principperne for virksomhedernes mulighed for tilbagebetaling af bidrag ved for meget indberettet lønsum.

DI har således betalt en større samlet bod for manglende tilmelding til IPS forud for 2016. Fremadrettet pålægges DI en bod på 15.000 kroner, hvis en DI-virksomhed ikke tilmeldes IPS for opkrævning.

Samtidig er det aftalt, at en virksomhed kan få nedjusteret en tidligere for stor indberettet lønsum, når dette dokumenteres ved revisorerklæring. Der pålægges virksomheden et administrationsgebyr på 1.000 kroner, og IPS tilbagebetaler det overskydende bidrag.

Antal påbegyndte fondssager 2012-2016:



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

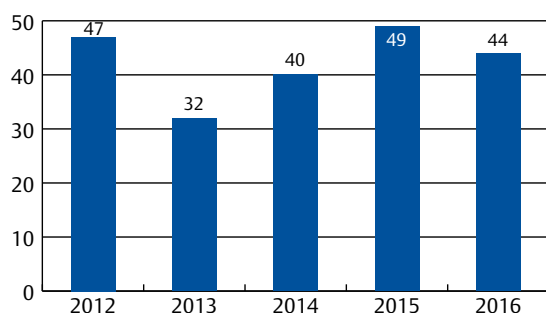
Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procentdel af lønsummen 2016:

Bidragsdato	DI-virksomheder				Ikke DI-virksomheder			
	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2016	0,1700 %	0,2010 %	0,1310 %	0,5020 %	0,2040 %	0,2412 %	0,1572 %	0,6024 %
2. halvår 2016	0,1650 %	0,2010 %	0,1270 %	0,4930 %	0,1980 %	0,2412 %	0,1524 %	0,5916 %

INKASSOSAGER

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde. I 2016 er der oprettet 44 sager, hvilket er et svagt fald i forhold til året før. I 2015 oplevede området en mindre stigning i antallet af sager i forhold til året før, som formodentlig var forårsaget af en ophobning af sager ved Arbejdsretten. Sagerne blev til dels afviklet i 2015, men har sandsynligvis også påvirket antallet af inkassosager i 2016.

Antal påbegyndte inkassosager 2012-2016:

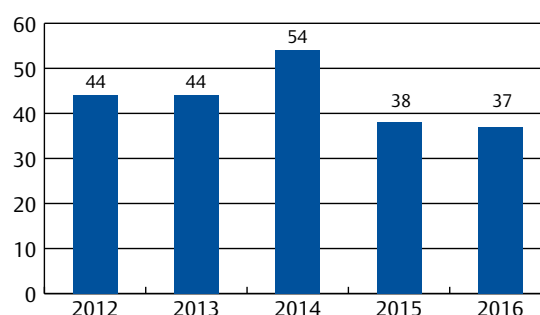


Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

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 overtagne virksomhed er omfattet af. Efter at antallet af oprettede virksomhedsoverdragelsessager har været nogenlunde stabilt i en række år, har området oplevet et fald i oprettede sager de seneste to år.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2012-2016:



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

TRWEB OG VEDERLAG

TRWEB har nu været implementeret siden 2013, og forbundene skal her indtaste data om valgte og fratrådte tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Systemet er placeret i CO-industri og kommunikerer direkte med Industriens Pension Service (IPS), der udbetaler vederlag til de tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, der overenskomstmæssigt har krav på et sådant. Samtidig sikrer systemet, at Dansk Industri får underretning om nyvalgte tillidsrepræsentanter.

CO-industri, Dansk Industri og IPS drøfter løbende status og kan konstatere, at det kun er i nogle få promille af tilfældene, at der opstår problemer. IPS har løbende forbedret kommunikationen med de valgte, specielt i forhold til genbekræftelsessituationen. Der har i 2016 været en god dialog mellem forbund, CO-industri og IPS, og i løbet af 2017 vil procedurer og registre blive gennemgået med henblik på yderligere forbedringer og om muligt forenklinger.

Da TRWEB blev etableret, blev det aftalt, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal

registreres i TRWEB. Hidtil er det alene tillidsrepræsentanter, der er registreret, men der er planer om i løbet af 2017 at få iværksat registrering af arbejdsmiljørepræsentanter i TRWEB. I 2017 vil der også blive arbejdet med en yderligere "digitalisering" af genbekræftelsesprocessen.

Ved udgangen af 2016 blev der udbetalt vederlag til cirka 3.000 tillidsrepræsentanter.



SAM- ARBEJDS- OMRÅDET

TEKSAM

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

Målsætning for udvalgets arbejde er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne.

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

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

TekSams årssdag 2016 blev afholdt med overskriften "Relationer, trivsel og konkurrencekraft". Formålet

med årssdagen er at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration og motivation til at arbejde med de opgaver, der lægges op til i Samarbejdsaftalen.

Årssdagen tiltrak 706 deltagere fra 109 virksomheder og organisationer. Ses der på virksomhederne alene, bidrog 105 virksomheder med 674 deltagere, i gennemsnit 6,4 deltagere pr. virksomhed, hvilket er lidt flere end i 2015. Konferenceevalueringen viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra 1 til 10 er scoren på spørgsmålet *"Har du lyst til at deltage i årssdagen næste år?"* 8,7.

Årssdagens program samt de afholdte oplæg kan findes på TekSams hjemmeside www.teksam.dk.

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





TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 110 sager på virksomheder. Sager om virksomhedernes omstruktureringer, fusioner og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø samt rådgivning af samarbejdsudvalg, hvor virksomheden er overtaget af udenlandske ejere, har præget året.

Det er primært inspiration til arbejdet i SU, konsulenterne bliver hidkaldt til at give. Cirka 70 procent af sagerne havde denne baggrund i 2016.

I forhold til 2015 er antallet af sager om psykisk arbejdsmiljø steget fra 28 sager til 35 sager i 2016. Sagerne handler primært om kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

I forhold til TekSams arbejde med det psykiske arbejdsmiljø afgav DI og CO-industri i 2015 et fælles høringssvar til Arbejdstilsynet om arbejdet med at udfolde organisationernes aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø. Høringen er en del af arbejdet med Rigsrevisionens rapport om metodeudvalget. I 2016 har TekSam arbejdet aktivt med at præge arbejdet i kølvandet på rapporten, således at TekSams aftale fastholdes.

Konsulenterne har ligeledes fortsat forestået undervisning i samarbejdsaftalen på TekSams kurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter.

TekSam vil i 2017 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø, mobning og seksuel chikane. Afholdelse af temadage om psykisk arbejdsmiljø vil blive videreført.

I 2017 afholder TekSam igen årsdag den 3. oktober 2017.

KURSUS FOR NYVALGTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

"Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter" tilbydes alle nyvalgte tillidsrepræsentanter i industrien. Kurset skal styrke tillidsrepræsentanterne i det daglige samarbejde og i samarbejdsudvalgets arbejde, i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø samt

give en bredere viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Kurset varetages af konsulenter fra TekSam samt eksterne undervisere.

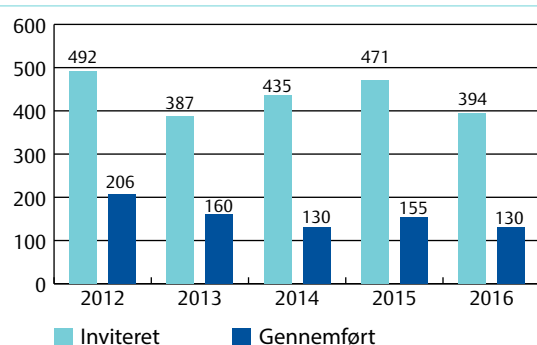
Antallet af nyvalgte tillidsrepræsentanter er faldende. Det har haft indflydelse på, hvor mange tillidsrepræsentanter, der i 2016 er inviteret til at deltage i kurset. I løbet af året er der således udsendt det næstlaveste antal invitationer siden kursets start i 2008. Det er samtidig det laveste antal tillidsrepræsentanter, der har gennemført kurset, idet kun 30 procent af de inviterede har ønsket at deltage. Der er som tidligere oprettet 12 kurser, og heraf er de 10 gennemført. Fremadrettet vil der i 2017 kun blive oprettet 10 kurser.

Selve driften af kurserne forløber tilfredsstillende, ligesom samarbejdet med forbundene omkring rykkeprocedure for deltagelse hos tillidsrepræsentanterne er inde i en stabil periode. Advisering af deltagerne via sms bevirker, at de tilmeldte også møder op og gennemfører.

Den løbende justering af kursusindhold og forløb har givet et mere sammenhængende kursus, ligesom undervisning med udgangspunkt i en fiktiv tillidsrepræsentant med forskellige problemer binder kurset godt sammen og giver en bedre overordnet evaluering af kurset som helhed.

Fra 2017 vil alt materialer til kurset blive udsendt elektronisk efter deltagelse til dem, der ønsker det. Præsentationer eller øvelser kan bruges af tillidsrepræsentanterne i samarbejdsudvalget til at få åbnet for dialogen med ledelsen og på sigt give større mulighed for, at samarbejdsudvalgene bruger TekSam til at styrke arbejdet med uddannelse, psykisk arbejdsmiljø og samarbejdet generelt.

Inviterede i forhold til deltagelse på samarbejdskursus for tillidsrepræsentanter 2012-2016:



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

LØNSYSTEMER

Lønkonsulenternes primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønsystemer i samarbejde med de lokale parter. Der lægges meget vægt på at yde den nødvendige hjælp til, at processen lykkes.

Der har været afholdt cirka 150 konsulentbesøg på cirka 45 virksomheder. Tendensen er fortsat, at virksomhederne ønsker lønsystemer, som er hæftet op

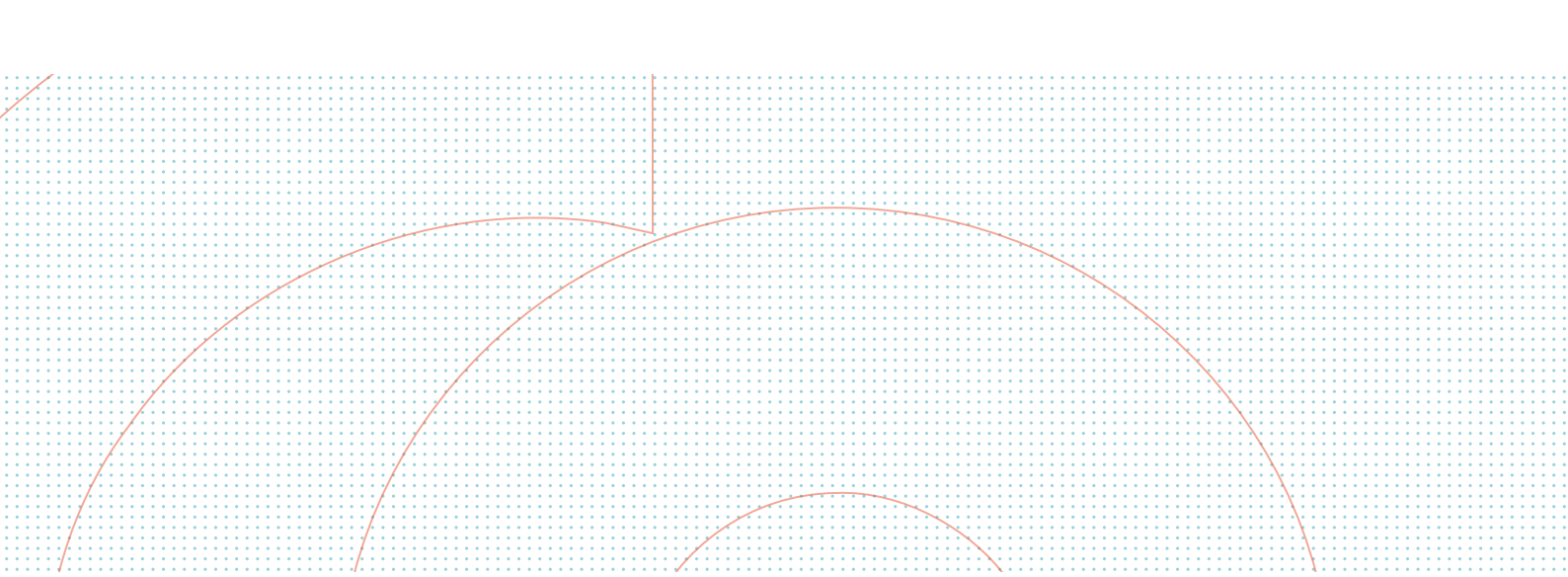
på produktivitet. Men da nogle virksomheder efterspørger mere arbejdskraft, ses et stigende ønske om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder.

Konsulenterne har desuden besøgt 15 virksomheder, som tidligere har fået assistance til at udvikle lønsystemer. Her kan det konstateres, at virksomhederne har svært ved at holde retningen på især kvalifikationslønsystemer. I 2017 vil lønkonsulenterne derfor sætte fokus på vedligeholdelse af lønsystemer. Der er identificeret tre områder, som formodentlig kan understøtte manglerne: Bedre uddannelse af mellemledere og tillidsrepræsentanter i systemet og ikke mindst en sikring af systemet, så det kan overleveres til nye aktører, en bedre styring af de aktiviteter, som pågår i arbejdet med lønsystemet (planlægning), samt en mindre hurtig model af Løntermometer® og en pjece, hvor arbejdsledernes rolle i et nyt lønsystem beskrives med vægt på et kvalifikationssystem.

CO-INDUSTRIS SAMARBEJDSPRIS

I 2016 blev CO-industris Samarbejdspris uddelt for tredje gang. Vinderen af prisen blev C.C. Jensen i Svendborg.





C.C Jensen producerer oliefiltre til brug i blandt andet skibe.

Samarbejdsprisen består af en skulptur af Stieg Kalting og tildeles virksomheder, hvor der er et godt samarbejde i både samarbejdsudvalget og i virksomheden.

Virksomheder kan kun indstilles til prisen af tillidsrepræsentanter og medarbejdere på virksomheden. Indstillingen fra C.C. Jensen i år var lidt speciel, idet det var tillidsrepræsentanter fra Dansk Metal, 3F og Teknisk Landsforbund, der samlet indstillede virksomheden, hvilket i sig selv vidner om et godt samarbejde faggrupperne imellem på virksomheden.

På uddannelsesområdet har samarbejdet på virksomheden medført, at ufaglærte tilbydes at komme i mesterlære på metalområdet, og at der tilbydes kurser i dansk for at tilgodese ordblinde. Man har også på virksomheden konstant lærlinge inden for metal og kontor.

Psykisk arbejdsmiljø er et fast punkt på dagordenen til SU-møder, og man har fokus på at forebygge stress og skabe bedre trivsel. C.C. Jensen har for mere end 10 år siden indført overskudsdeling, som fordeles ligeligt mellem alle ansatte uanset lønnens størrelse. Prisen blev overrakt af Mads Andersen, næstformand i CO-industri og gruppeformand i 3F-Industri, ved et arrangement i oktober, hvor alle virksomhedens medarbejdere var samlet for at overvære overrækkelsen.

Det er muligt at indstille virksomheder til CO-industri Samarbejdspris 2017 frem til 30. juni 2017.

MEDARBEJDERVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER

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

varetager blandt andet registret over medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for kartellerne.

Pr. 31. december 2016 var der registreret 694 medarbejdervalgte. Det er 83 personer flere end sidste år og skyldes både, at der er gjort en indsats for at få valgt flere medarbejdervalgte, og en indsats fra CO-industri og medlemsforbundene for at opdatere registreringerne.

Det årlige A/S-Topmøde blev afholdt den 23. november, hvor 101 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deltog. Det var et fald fra sidste år og skyldes formentlig, at mange aktiviteter i både CO-industri, DI og i forbundene samler sig i oktober og november. Denne problemstilling vil CO-industri kigge nærmere på i 2017. Der var stor tilfredshed med konferencen, som blandt andet havde fokus på CSR-arbejdet i bestyrelsen og de medarbejdervalgtes muligheder for at påvirke bestyrelsesarbejdet.

CO-industri har i samarbejde med kartellerne stået for at revidere Håndbog for Medarbejderrepræsentanter, som udkom i 2016. Håndbogen er efterfølgende udsendt til alle de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og CO-industri's medlemsforbund. Ekstra eksemplarer kan rekvireres hos CO-industri. Håndbogen kan også downloades som e-bog fra den lukkede del af CO-industri's hjemmeside.

CO-industri har i 2016 assisteret valgudvalg og tillidsrepræsentanter med at få sat valg handlinger i gang på virksomhederne. CO-industri har desuden undervist på tillidsrepræsentantkonferencer om valgudvalgets betydning og rolle for valg handlingen.

I 2017 vil CO-industri fortsat tilbyde rådgivning, så tillidsrepræsentanterne kan komme godt igennem processen med at få valgt medarbejdere ind i bestyrelsen og få den rådgivning, de har brug for, når de er blevet valgt.

CSR

På grund af ændringer i årsregnskabsloven og det faktum, at flere og flere virksomheder frivilligt tilslutter sig FN's Global Compact, rapporterer et stigende antal virksomheder om deres sociale samfundsansvar – også kaldet Corporate Social Responsibility (CSR) – i forbindelse med den årlige regnskabsaflægelse.

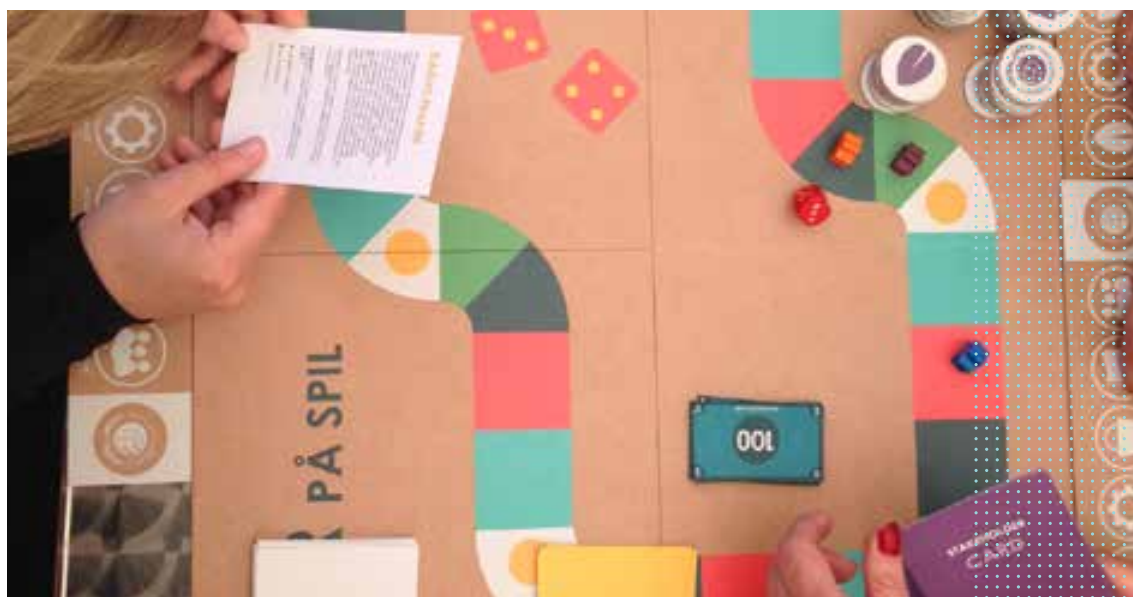
I virksomheder, som rapporterer på baggrund af krav til årsregnskabet, er der således et stigende antal medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter, som skriver under på disse rapporter.

For at skabe kendskab til de grundlæggende principper, som anvendes når man i virksomheder taler om socialt ansvar, har fagbevægelsens interne uddannelser (FIU) besluttet, at CSR-terminologien skal indgå i tillidsrepræsentantuddannelsen, ligesom der tilbydes kurser i, hvordan CSR-aktiviteter på den enkelte virksomhed kan indgå i det faglige arbejde.

Samtidig har FIU sammen med CBS (Copenhagen Business School) og Konventum udviklet en CSR Master Class I og II uddannelse for at give et indgående kendskab til de begreber, som indgår i CSR-politik generelt. CO-industri har bidraget til udformningen af uddannelsen. Første forløb blev gennemført i 1. halvår 2016.

Allerede nu er der eksempler på, hvordan deltagerne i det første forløb i praksis har anvendt den viden, som de har fået. Således har en fællestillidsrepræsentant ved at henvise til virksomhedens Code of Conduct fået ledelsen til at sikre, at underleverandører lever op til de minimumsstandarder, der gælder for de overenskomstdækkede medarbejdere i virksomheden.

Master Class-uddannelsen gentages i 2017 med kursusstart i oktober, og "CSR på arbejdspladsen" starter op i april 2017.



INTER- NATIONALT SAMARBEJDE

IndustriAll Europe afholdt kongres i perioden 7.-9. juni i Madrid. Det var den første kongres siden fusionskongressen i 2012, hvor organisationen blev dannet af de tre europæiske organisationer på metal-, kemi- og tekstilområdet.

Sammenlægningen af de tre organisationer er langt hen ad vejen lykkedes, og der var grundlæggende enighed om både den politiske resolution og handlingsplanen for de kommende fire år.

Som formand var der genvalg til Michael Vassiliadis fra det tyske kemiforbund (IGBCE). Som ny generalsekretær valgtes Luc Triangle fra Belgien. Der blev endvidere valgt tre vicegeneralsekretærer: Sylvain Lefebvre, Frankrig, Luis Colunga, Spanien, og Benoit Gerits, Belgien.

IndustriAll Globals kongres blev afholdt den 5.-8. oktober i Rio de Janeiro. Hverken præsident Berthold Huber og generalsekretær Jyrki Raina var tilgængelige for genvalg. Som ny præsident valgtes Jörg Hofmann, nuværende formand for IG Metall. Som ny generalsekretær valgtes Valter Sanchez fra det brasilianske metalarbejderforbund CNM-CUT. Som vicegeneralsekretær genvalgtes Kemal Özkan. Jenny Holdcroft, tidligere Policy Director i sekretariatet, og Atle Høie fra Fellesforbundet i Norge blev valgt for første gang som vicegeneralsekretærer.

Næstformand i CO-industri Mads Andersen blev genvalgt til eksekutivkomitéen.

Det var den første kongres siden fusionskongressen i 2012 i København, hvor organisationen blev dannet af de tre europæiske organisationer på metal-, kemi- og tekstilområdet. Sammenlægningen af de tre organisationer er langt hen ad vejen lykkedes, og der var enighed om både den politiske resolution og handlingsplanen for de kommende fire år.

I Finland indgik de sociale parter den 17. marts en social kontrakt til sikring af Finlands konkurrenceevne, som blandt andet øger den årlige arbejdstid og gør det lettere at åbne og genforhandle kollektive aftaler

på lokalt niveau i tilfælde af ekstraordinære omstændigheder. Forårets lønforhandlingsrunder udsættes ét år, hvilket reelt vil betyde en reallønstilbagegang, idet lønniveauerne dermed reelt fastfryses i ét år.

Torsdag den 23. juni stemte 52 procent af briterne for at forlade EU. Det betyder blandt andet, at vilkårene for landets fremtidige tilknytning til EU i forhold til adgang til det indre marked, arbejdskraftens frie bevægelighed, sociale minimumsstandarder og arbejdsvilkår, nu skal forhandles med EU. Det er uvist, hvornår landet rent faktisk forlader EU og under hvilke vilkår.

Den tyske økonomi fortsætter med at vokse, og både beskæftigelsen og arbejdsløsheden har i 2016 nået rekordniveauer, idet antallet af beskæftigede aldrig har været højere, mens antallet af arbejdsløse er på et rekordlavt niveau.

Den 30. oktober blev the Comprehensive Economic and Trade Agreement mellem EU og Canada, bedre kendt som CETA-aftalen, underskrevet. Aftalen forventes at fjerne størstedelen af tariffene og tolden på handlen mellem EU-lande og Canada. Aftalen har været under stor kritik, blandt andet af den europæiske fagbevægelse, for manglende beskyttelse af arbejdstagerrettigheder og indførelse af investorbeskyttelsesmekanismer. CO-industri har arbejdet for CETA-aftalen, idet dansk eksport og eksportarbejdspladser generelt får gavn af øget frihandel, samtidig med at de grundlæggende ILO-konventioner for arbejdstagerrettigheder nu er en del af aftalen, og investorbeskyttelsesmekanismen er modificeret.

Handelsaftalen mellem EU og USA, TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) har været forhandlet igennem 2016. Med valget af Donald Trump som præsident i USA, vurderes det dog som værende meget lidt sandsynligt, at forhandlingerne resulterer i en egentlig aftale.

INDUSTRIENS BRANCHE- ARBEJDSMILJØRÅD



Industriens Branchearbejds miljøråds (I-BAR) opgaver er at udarbejde information og branchevejledninger, 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.

I-BAR har i 2016 forsat arbejdet med at understøtte de initiativer fra brancheudvalgene, som omhandler et eller flere af de 2020-indsatsområder, som Arbejds miljørådet har prioriteret; ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.

Der er i skrivende stund bevilget midler til 20 nye aktiviteter, som spænder over formidling, vejledninger, informationsmateriale, kortlægning og kampagner. Flere af disse har fokus på et af de prioriterede områder.

I løbet af 2016 blev der afsluttet 24 aktiviteter, hvoraf de 18 har betydet, at der er udgivet nyt materiale.

I-BAR udarbejdede i 2013 en strategiplan for perioden 2014-2016. I 2016 fortsatte dette arbejde ved at sætte fokus på ulykkesforebyggelse. Konkret er det sket ved, at der er udarbejdet otte nye materialer, som på den ene eller anden facon fokuserer på det at forebygge ulykker. På "Arbejds miljø Topmøde 2016" med knap 600 deltagere blev der også sat fokus på ulykkesforebyggelsen. Tre af plenumoplæggene var rettet mod ulykker, ligesom en af de fem parallel-sessioner havde fokus på emnet.

2014-2016-planen har betydet, at der er blevet lagt vægt på formidlingsindsatsen i forhold til at udbrede kendskabet til rådets materialer. Her har især brug af Facebook og LinkedIn været benyttet til at formidle viden om aktiviteter i regi af I-BAR – med succes – samt oplysning om udgivelse af nye materialer.

I-BAR har i 2016 besluttet en plan for indsatsen de næste fire år 2017-2020. Her er fokusområderne de samme som i den nationale indsats for et forbedret arbejdsmiljø: psykisk arbejdsmiljø (2017), muskel- og skeletbesvær (MSB) (2018) og ulykker (2019) med opsamling i 2020 af de udestående, der måtte være på de tre prioriterede områder. Hertil kommer, at der i alle fire år vil være fokus på formidling og andre – for industrien – væsentlige områder, primært støj og stoffer og materialer (kemi).

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

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

I 2017 startes en ny æra, da I-BAR fra 1. januar vil være en ny organisation som følge af fusionering med Grafisk BAR. Grafisk BAR bliver et udvalg og vil i lighed med de øvrige brancheudvalg have mulighed for at byde ind på aktiviteter, som angiver løsninger eller belyser forhold om arbejdsmiljø, der kan anses for at være af betydning for den specifikke branche eller for industrivirksomheder generelt. I 2017 vil tiltag med fokus på det psykiske arbejdsmiljø blive prioriteret i forhold til øvrige områder.

I-BAR er i 2016 særligt udfordret, da de økonomiske midler, grundet ydre omstændigheder, er reduceret til cirka 50 procent af 2015-rammen.

Der er ved årsskiftet 28 igangværende aktiviteter.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd består i 2016 af:

ARBEJDSTAGERNE:

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

ARBEJDSGIVERNE:

Dansk Industri	6
Dansk Mode & Textil	1

ARBEJDSLEDERNE:

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

Lederne henregnes til rådets arbejdsgiverside.

Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2015-2016 er det medarbejdersiden, som har formandskabet.

KOMMU- NIKATION

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-Magasinet's formål er at oplyse og inspirere til-lidsvalgte, forbund og forbundsafdelinger inden for CO-industris arbejdsområder. Magasinet, som er digitalt, skal således appellere bredt.

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.

Pressemæssigt lykkedes det i 2016 at få en pæn omtale af CO-industris Samarbejdspris, som C.C. Jensen fra Svendborg var en stolt og fortjent modtager af. Det blev især bemærket i de fynske medier, men fik også plads i flere fagforbunds medier.

I slutningen af året har kommunikationsafdelingen ud over hjemmeside, nyhedsbreve og CO-Magasinet især haft fokus på at tilrettelægge kommunikationsindsatsen i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017, hvilke naturligvis også vil fylde en del i begyndelsen af året med informationsmateriale, presse, nyhedsbreve, hjemmeside og den endelige trykning af overenskomsterne.

I 2017 fortsætter udviklingen af CO-industris kommunikationsplatforme, hvor der samtidig sigtes mod en større integration af de forskellige medier. Udgivelserne vil tage udgangspunkt i CO-industris kerneområder, kursus-, møde- og konferencetilbud samt de konsulentytelser, som er knyttet til organisationens virke – alt sammen koblet op på en overordnet kommunikationsstrategi, som tager udgangspunkt i CO-industris positionering.



DEN ØKO- NOMISKE UDVIKLING

2015 sluttede tilsyneladende med to dårlige kvartaler. Faktisk så dårlige, at man igen begyndte at tale om recession i dansk økonomi. Det på trods af, at mange nøgletal så fornuftige ud med gunstige vilkår for et solidt økonomisk opsving. Renten var fortsat historisk lav, olieprisen lå ligeledes meget lavt, og beskæftigelsen så fornuftig ud.

Der kom dog et ganske andet syn på den økonomiske udvikling, da Danmarks Statistik i november gennemførte en revision af nationalregnskabet. Revisionen betød, at både niveauet for BNP og vækstraterne i BNP blev markant forbedret. For 2015 blev BNP opjusteret med 42 milliarder kroner i løbende priser og 63 milliarder kroner i faste priser. Regeringen angiver i deres seneste prognose forventningerne til BNP-væksten for 2016 til 0,8 procent, mens forventningerne til BNP-væksten i 2016 og 2017 er henholdsvis 1,5 procent og 1,7 procent ifølge Økonomisk Redegørelse 2016.

Trods de relativt beskedne forventninger til den økonomiske udvikling er der flere lyspunkter, som bør fremhæves. Først og fremmest har der været positiv vækst, og samtidig er beskæftigelsen steget med over 121.000 personer siden begyndelsen af 2013 – en beskæftigelsesstigning, som udelukkende er foregået i den private sektor. Industriens beskæftigelse er steget med 11.000 personer i samme periode. Der er altså på beskæftigelsessiden klare sundhedstegn i dansk økonomi.

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

Selvom væksten ikke er meget høj, er der stadig gang i Tyskland og resten af Eurozonen. På trods af trusler

om en svag udvikling i verdenshandlen og øget pres på offentlige finanser grundet flygtninge, forventes der dog fortsat en positiv vækst i regionen.

Til gengæld er der kommet nye jokere i spillet. Et flertal af vælgerne i Storbritannien stemte således for Brexit i juni måned. Og i november vandt Donald Trump det amerikanske præsidentvalg. Det er fortsat uklart, hvad det kommer til at betyde, men det er oplagt, at det tilfører en masse usikkerhed til den globale økonomi. Og det er der bestemt ikke behov for i en tid, hvor opsvinget ikke helt kan finde ud af, om det har fået endeligt fat.

Betalingsbalancens løbende poster fortsætter med at udvikle sig særdeles positivt. I 2016 ventes et overskud på 156 milliarder kroner, og overskuddet ventes at fortsætte med at vokse de kommende år til 158 milliarder kroner i 2017 og 162 milliarder kroner i 2018. Det er lidt mere beskedne forventninger end på samme tid i 2015. I 2016 forventes importen at stige med 1,3 procent, mens eksporten stiger med 0,6 procent. Handelsbalancen udviser et stort overskud, der i 2016 vil lyde på cirka 130 milliarder kroner svarende til 6,3 procent af BNP. Handelsbalancen er dermed den primære årsag til, at overskuddet på betalingsbalancen fortsat ligger højt.

Danmarks nettoformue over for udlandet forventes at ligge omkring 920 milliarder kroner i 2016 og ventes at blive forbedret de kommende år. Forbedringen skyldes først og fremmest det fortsat meget høje overskud på betalingsbalancen.

Et klart tegn på, at den økonomiske genopretning er undervejs, er, at beskæftigelsen er i fremgang. Siden 1. kvartal 2013 er beskæftigelsen i den private sektor steget med 125.000 personer. Ifølge regeringens prognose forventes beskæftigelsen i alt at stige med 44.000 personer i 2016 og yderligere 53.000 tilsammen i 2016 og 2017. Trods fremgangen mener regeringen dog stadig, at der vil være ledige ressourcer på arbejdsmarkedet frem til 2019, så fremgangen giver

ikke anledning til flaskehalse på arbejdsmarkedet foreløbigt.

Siden slutningen af 2013 er industribeskæftigelsen steget med 13.000 personer. Udviklingen går i den rigtige retning, men det ændrer ikke ved, at industriens beskæftigelse forsat ligger godt 75.000 personer under niveauet fra før krisen.

Arbejdsløsheden er faldet med godt 4.000 personer fra november 2015 til november 2016, hvormed ledighedsprocenten i november måned var cirka 4,2 procent for hele landet under ét (sæsonkorregeret). I november 2015 var den 4,3 procent jf. Nyt fra Danmarks Statistik 'Beskæftigelse for lønmodtagere november 2016'.

Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-industri fremgår af tabellen nedenfor. Det ses, at ledigheden for samtlige grupper er faldet. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F, HK og Teknisk Landsforbund ligger over landsgennemsnittet for 2015, mens Dansk Metal og Dansk El-Forbunds ledighed ligger under landsgennemsnittet.

Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund

Fuldtidsledige (pct.)	2015	2016*	Ændring, pct.point
Dansk El-Forbund	2,4	1,4	-1,0
3F	7,2	5,8	-1,4
HK	5,2	4,5	-0,7
Dansk Metal	4,1	3,3	-0,8
Teknisk Landsforbund	6,8	5,9	-0,9
Hele landet	4,6	4,0	-0,6

Anm.: Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede.

*Bygger på perioden januar-november 2016.

Kilde: Danmarks Statistik. Statistikbanken, tabel AUP03.

Den samlede omsætning i industrien steg 1,6 procent i de første tre kvartaler af 2016 sammenholdt med samme periode i 2015. Når der fokuseres yderligere på industriens underbrancher, observeres det, at der er stor forskel på de enkelte branchers udvikling, jf. tabel 2. Særligt maskinindustrien og transportmiddelindustrien bidrager positivt til udviklingen i industriens omsætning. Omvendt trækker kemisk industri og medicinalindustrien markant ned. For sidstnævntes vedkommende fremhæver Danmarks Statistik, at der er tale om organisatoriske ændringer i industrien i 3. kvartal 2016, og at det er årsagen til det tilsyneladende fald.

Tabel 2. Industriens omsætning fordelt på brancher, løbende priser

Branche (mia. kr.)	2015*	2016*	Vækst i pct.
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	128,7	126,1	-2,1
Tekstil- og læderindustri	6,0	6,1	1,5
Træ- og papirindustri, trykkerier	20,5	20,1	-2,1
Kemisk industri og olieraffinaderier mv.	56,8	48,7	-14,3
Medicinalindustri	65,1	62,5	-4,0
Plast-, glas- og betonindustri	29,2	30,4	4,3
Metalindustri	38,1	38,0	-0,3
Elektronikindustri	22,9	23,0	0,5
Fremstilling af elektrisk udstyr	15,1	14,7	-2,4
Maskinindustri	102,9	121,5	18,0
Transportmiddelindustri	7,8	8,7	12,0
Møbel og anden industri mv.	43,6	45,7	4,8

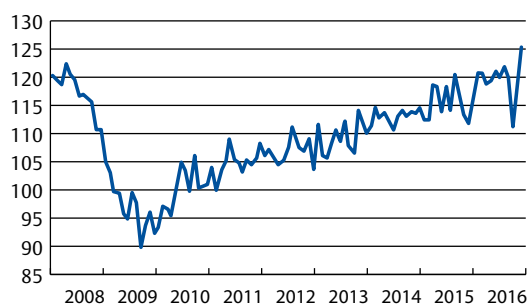
Anm.: *Tal fra 1., 2. og 3. kvartal. Data er sæsonkorregeret undtagen for medicinal- og transportmiddel industrien.

Kilde: Danmarks Statistik.

Industriens produktion er steget med 3,5 procent i de første 11 måneder af 2016 i forhold til samme

periode 2015. Det er ligeledes positivt, at den opadgående trend siden begyndelsen af 2011 er fortsat i 2016. Dog er der ganske store udsving i de seneste måneder, jf. figur 1. Produktionen er på nuværende tidspunkt 35,7 procentpoint højere end i 2009, hvor den nåede sit lavpunkt.

Figur 1. Udvikling i industriens produktionsindeks



Anm.: Data er sæsonkorrigeret.

Sidste observation er oktober 2015.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, Tabel PROD01

Den årlige lønstigningstakt for en arbejder i en fremstillingsvirksomhed var i tredje kvartal 2016 2,2 procent mod 1,7 procent i tredje kvartal 2015 ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik, 3. kvartal 2016. Med en forventet inflation i 2016 på 0,2 procent (Økonomisk Redegørelse, december 2016) – hvilket vil være den laveste årlige inflation, der er observeret i mere end 60 år – er der udsigt til en relativt stor reallønsfremgang.

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

De danske lønstigninger har i de sidste år ikke kun været lave relativt i forhold til tidligere, men også

relativt i forhold til udlandet. Således har lønudviklingen i fremstillingsvirksomheder været lavere i Danmark end i Tyskland, Sverige og Storbritannien i både 2014 og 2015, jf. DA's internationale lønstatistik.

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 lande som Sverige og Tyskland ligger ganske tæt på. jf. tabel 3.

Tabel 3. Samlede medarbejderomkostninger, fremstilling

Land	Kr. pr. time (2015)	Pct.vis afvigelse fra Danmark
Norge	365,0	17,8
Belgien	322,9	4,2
Danmark	309,8	0,0
Sverige	307,6	-0,7
Tyskland	292,5	-5,6
Frankrig	279,6	-9,7
Finland	274,3	-11,5
Holland	260,9	-15,8
USA	251,5	-18,8
Storbritannien	213,4	-31,1

Kilde: DA's internationale lønstatistik, 3. kvartal 2016.

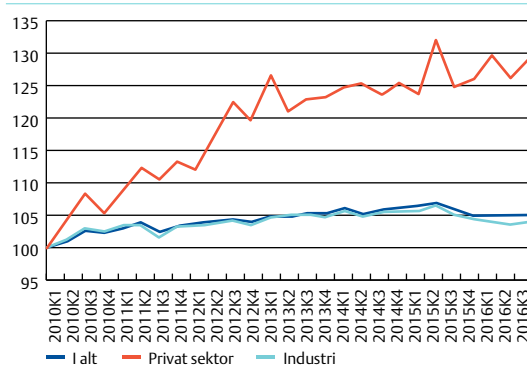
Det danske produktivetsniveau ligger på et internationalt højt niveau. Senest har OECD placeret os på en femteplads målt på evnen til at skabe BNP pr. arbejdstime. Dog har produktivetsudviklingen i den samlede økonomi siden midten af 1990'erne været ringere end i de fleste lande, vi normalt sammenligner os med.

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



2010 har produktiviteten i den samlede økonomi og den private sektor stået i stampe, mens industriens produktivitet har været støt stigende. Samlet set har industrien formået at øge mandeproduktiviteten med 28,9 procent siden første kvartal 2010.

Figur 2. Udvikling i mandeproduktiviteten, indeks 2010K1=100



Anm.: Data er sæsonkorrigeret. Produktiviteten er beregnet som BVT (i faste 2010-kr., kædede værdier) pr. beskæftiget. Sidste observation er 3. kvartal 2016.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken samt egne beregninger.

PUBLIKATIONER 2016



I-BAR

Materialeoversigt 2016, februar 2016
Instruktioner i god og hensigtsmæssig arbejds- og løfteteknik, marts 2016
Vær forberedt til omsorgssamtalen med din leder, marts 2016
Den gode omsorgssamtale, marts 2016
Kompetenceudviklingsplan og arbejdsmiljøuddannelse, marts 2016
Robotter, marts 2016
El- og hybridbiler, marts 2016
CE-mærkede maskiner, april 2016
Tavlemøder, april 2016
Forandrings GPS, april 2016
Gravid, april 2016
Ulykkesforebyggelse, juni 2016
Social kapital – Værdien af samarbejdsrelationer, juni 2016
Arbejdsmiljøkampagner, august 2016
Sikkerhedskassen, oktober 2016
Trivsel ved distancearbejde - vejledning til distanceledere og distancemedarbejdere, november 2016
Maskinindkøb støj, november 2016

TEKSAM

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, revideret udgave, februar 2016

CO-INDUSTRI

CO-industris Årsrapport 2015, april 2016
Guide til valgudvalget, april 2016
Skifteholdsarbejde, maj 2016
CO-industris vedtægter, revideret udgave, juni 2016
Håndbog for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, september 2016