

— 2018

Årsrapport 2018



Indholdsfortegnelse

Forord	4	Samarbejdsområdet	32
		TekSam	33
		Temadage om psykisk arbejdsmiljø	34
		CO-industris Samarbejdspris	35
		Lønssystemer	36
		Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter	36
		Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	36
		Europæiske Samarbejdsudvalg	37
		CSR (Corporate Social Responsibility)	37
		Internationalt samarbejde	38
		BFA Industri	40
		Kommunikation	42
		Den økonomiske udvikling	44
		Publikationer i 2018	49
CO-industri 2018	6		
Regnskab	8		
Året i CO-industri	9		
Udvalgene	11		
Overenskomstudvalg	12		
Tillidsrepræsentantudvalg	12		
Ligestillings-, social-, og familiepolitisk udvalg	13		
Støberiudvalg	14		
Pensionsudvalg	14		
Miljøudvalg	15		
Uddannelsesudvalg	16		
Industriens lønssystemudvalg	17		
Maritimt udvalg	17		
Udvalg for Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	18		
Regionale industripolitiske udvalg	18		
Overenskomster m.m	19		
Protokollater og aftaler	20		
Industriens Kompetenceudviklingsfond	20		
Det fagretlige område	22		
Fagretlig behandling	23		
Faglig voldgift	25		
Projekt om ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladser	28		
Pension	28		
Uddannelsesfonde	29		
Inkasso	31		
Virksomhedsoverdragelser	31		
Vederlag og TRWEB	31		



CO-industri
Molestien 7, 3
2450 København SV
Telefon: 33 63 80 00
www.co-industri.dk
E-mail: co@co-industri.dk

Udgivet af CO-industri marts 2019

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

Foto: Kristian Brasen, Palle Peter Skov, Alex Tran, Lars Horn, Brian Rasmussen, Michael Bo Rasmussen samt arkiv.
Layout: Peytz & Co.
ISBN: 978-87-93174-94-8
CO-Meddelelse nr. 2019/018

Forord

Når vi ser på de seneste tre år, så har der været en pæn stigning i reallønnen på 4,5 procent i industrien. Det er en positiv udvikling, og ikke mindst er det godt, at arbejdsgiverne efter en lidt træg start åbenbart har indset det fornuftige i at bakke op om den danske model.

For de lokale lønforhandlinger er en væsentlig del af det fundament, som den danske model er bygget på. De er en del af et unikt system, hvor vi fra centralt hold forhandler rammerne for løn- og arbejdsvilkårene på arbejdsmarkedet, mens ledelse og tillidsrepræsentanter på den enkelte virksomhed forhandler, hvordan rammerne skal udfyldes, så de netop passer til deres arbejdsplads.

I kriseårene var medarbejderne ansvarlige og loyale over for deres arbejdsplads ved at være tilbageholdende med lønkrav. Nu tjener virksomhederne igen mange penge – og det gør de i høj grad på grund af deres dygtige medarbejdere. Derfor har medarbejderne også en berettiget forventning om, at opsvinget smitter af på deres lønseddel.

Selv om en reallønsfremgang på 4,5 procent ikke er så tosset, så er der stadig plads til højere lønstigninger i industrien, særligt når vi ser på produktionsstigningen - og det helt uden, at det vil gå ud over konkurrenceevnen.

Der er travlt på de danske industrivirksomheder, og vi oplever, at både arbejdsgivere og medarbejdere siger, at der ikke er tid til efteruddannelse.

Men spørgsmålet er, om vi har tid til at lade være?

Udviklingen går så stærkt, at det er nødvendigt, at vi alle tænker i livslang læring og er indstillet på at investere både tid og penge i fremtiden.

Industrien udvikler sig, jobbene udvikler sig, og i nogle tilfælde vil jobfunktioner helt forsvinde, mens nye kommer til, som kræver nye kompetencer.

I løbet af 2018 har CO-industri sammen med Dansk Industri (DI) taget initiativer, der skal øge brugen af aftalt uddannelse. Vi har blandt andet ansat to konsulenter, som skal hjælpe virksomhederne med at komme i gang med aftalt uddannelse, og vi forventer, at resultaterne af initiativerne viser sig i løbet af kort tid.

Det har været rigtig godt at opleve, hvordan forbund, lokalafdelinger og tillidsrepræsentanter har bakket op om CO-industris Samarbejdspris. Det medførte, at vi i 2018 modtog betydeligt flere indstillinger til prisen end tidligere år. Vi glæder os til at modtage mange indstillinger i 2019.

Det kommende år vil i høj grad være præget af forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2020, som naturligvis foregår med baggrund i krav fra forbundenes medlemmer.



Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri

CO-industri 2018



CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2018 ni medlemsforbund:

Dansk Metal

3F

HK/Privat

Teknisk Landsforbund

Dansk El-Forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet

Malerforbundet

Serviceforbundet

Dansk Jernbaneforbund

De ni medlemsforbund er i alt tilmeldt med 229.038 medlemmer (pr. 31. december 2018).

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 Industrigruppen
René Nielsen	Dansk Metal
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industrigruppen
Pia M. Andersen	3F Industrigruppen
Simon Tøgern	HK/Privat
Marianne Vind	HK/Privat
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Lone E. Thomsen	Teknisk Landsforbund
Henrik W. Petersen	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Martin B. Hansen	Malerforbundet
Henrik Horup	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri

(Pr. 31. december 2018)

Alle ni forbund er repræsenteret i Centralledelsen.

Regnskab

Regnskab for CO-industri 2018 i hovedtal

Indtægter	
Kontingent	36.262.150
Andre indtægter	18.102.919
Indtægter i alt	54.365.069
Udgifter	
Kontingent	4.199.304
Konferencer	2.000.884
Kurser	262.487
Møder	553.943
CO-Magasinet	2.062.109
Personaleomkostninger	24.791.646
Overenskomster, pjecer	19.396
Afskrivninger	833.943
Andre driftsudgifter	12.114.090
Omkostninger i alt	46.837.802
Resultat før finansielle poster m.m.	7.527.267
Finansielle poster	-1.593.884
Resultat før foreningsskat	5.933.383
Skat af årets resultat	316.000
Årets resultat	5.933.699

CO-industris regnskab for 2018 viser indtægter på 54,3 millioner kroner. Organisationens væsentligste indtægtskilde er kontingenter fra de ni medlemsforbund.

CO-industri kom ud af 2018 med samlede udgifter på knap 47 millioner kroner. Pengene er blandt andet gået til personale, konferencer, fagretlige møder og kontingenter.

Året i CO-industri

Januar

Organisationerne bag Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg – CO-industri, Dansk Industri og Lederne tog hul på 10 møder rundt om i Danmark med Arbejdsmiljø Roadshow 2018.

Det første af årets 10 samarbejdskurser for nyvalgte tillidsrepræsentanter blev afholdt.

Februar

CO-industri afholdt Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Chefsekretær Jeanette Jensen fejrede 25 års jubilæum som ansat i fagbevægelsen.

Marts

Organisationssekretær Henrik Jensen fejrede 25 års jubilæum i fagbevægelsen.

Maj

CO-industri afholdt kursus for fællestillidsrepræsentanter.

CO-industri afholdt fyraftensmøde omlokaftaler.

CO-industri afholdt konference for repræsentanter i Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU).

Efter to succesfulde temadage om trivsel og stress udbød TekSam og BFA Industri endnu to temadage i maj og oktober.

Juni

CO-industri afholdt undervisningskonference for blandt andre undervisere fra forbundsskolerne.

TekSam og BFA Industri afholdt tre temadage om psykisk arbejdsmiljø – fra kortlægning til handling.



August

Kontoassistent Maj Jørgensen fejrede 10 års jubilæum i CO-industri

September

Stig Kjærulf Pedersen blev ansat som faglig sekretær i CO-industri. Han er tidligere forbundssekretær i Dansk El-Forbund.

Tanja Bach Christensen begyndte som elev hos CO-industri.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri temadag om krænkende handlinger og mobning.

CO-industri afholdt leankursus.

Oktober

TekSams Årsdag 2018 blev afholdt med temaet ”Stop krænkende adfærd og styrk samarbejdet”.

BFA Industri afholdt Arbejdsmiljø Topmøde 2018.

November

CO-industri afholdt fyraftensmøde om DI og CO-industris aftale om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

CO-industri afholdt et firedages lønkursus.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri tre temadage om kræft og anden alvorlig sygdom på arbejdspladsen.

Keld Høgh fejrede 40 år jubilæum som arbejdsmiljøkonsulent i CO-industri.

Udvalgene



Overenskomstudvalg

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

Udvalget har i 2018 afholdt tre møder, hvor en række overenskomstmæssige problemstillinger er blevet drøftet.

Udvalget har gennem året fulgt udviklingen efter overenskomstfornyelsen i 2017, herunder redigeringen af de digitale udgaver af industriens overenskomster. Der bliver også så småt varmet op til overenskomstforhandlingerne i 2020.

De lokale lønforhandlinger er også blevet drøftet i udvalget. Udvalget konstaterer, at lønudviklingen i 2018 er blevet bedre, efter at formandskabet havde været i offentligheden og påpege, at der også fra arbejdsgiverside bør være respekt for det minimallønssystem, som Industriens Overenskomst bygger på. Derfor bør lønnen også følge med i forhold til, hvor godt det går i virksomhederne.

Det er aftalt, at CO-industri skal se nærmere på, hvordan organisationen kan bidrage til at kvalificere de lokale lønforhandlinger.

Overenskomstudvalget har fulgt udviklingen med anvendelse af skype i forbindelse med organisationsmøder og diskuteret de opnåede erfaringer med henblik på at være forberedt på fortsatte drøftelser med DI om anvendelse af skype og lignende.

Overenskomstudvalget har desuden fulgt tilpasningsforhandlingerne i forbindelse med, at DSB Vedligehold A/S har meldt sig ind i DI.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige veldgifter, arbejdsretsdomme og højesteretsdomme.

Udvalget vil i det kommende år følge forberedelserne til overenskomstfornyelsen i 2020.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2018)

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 samt at afholde tillidsrepræsentantarrangementer om aktuelle emner.

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

Udvalget har afviklet møderne på skift i medlemsforbundene, hvor værtsforbundet blandt andet har leveret oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser og organiseringsindsats.

Udvalgets medlemmer:

Anja Bentzen Weiss	Teknisk Landsforbund
Michael Antonsen	Dansk Metal
Finn Johnsen	Serviceforbundet
Hanne Elise Haugaard Simonsen	3F Industrigruppen
Vibeke Ansbjerg	HK/Privat
Niels Braaby	Blik- og Rørarbejderforbundet
Lars Johansen	Dansk El-forbund
Kirsten Andersen	Dansk Jernbaneforbund
Anne Mette Markussen	Malerforbundet
Erik Mosegaard	CO-industri
Carlo Søndergaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2018)

Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

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

Udvalget har i 2018 haft EU’s orlovsdirektiv på dagsorden. EU-Parlamentet har en holdning til vilkår, der ligger over kommissionens direktivforslag, og ministerrådet har en holdning, der dog ligger under kommissionens direktivforslag. I regi af LO er der oprettet en baggrundsgruppe, der skal følge udviklingen i arbejdet med et EU-direktiv om familie/arbejdsliv.

Udvalget følger desuden udviklingen i fædres brug af muligheden for at holde forældreorlov med fuld løn og arbejder i den forbindelse på at få korrekte statistikker til at afdække det.

Udvalget har drøftet kønsneutrale lønsystemer og finder, at det i arbejdet fremover er vigtigt, at der ved etablering af lønsystemer også er fokus på, om der er skævheder i uddannelsesstilbud, der kan have betydning for kvinders mulighed for at opnå kvalifikationsløn.

CO-industri er endvidere via udvalgets medlemmer en aktiv deltager i ligestillingsarbejdet på nordisk, europæisk og internationalt niveau.

På møderne har man gensidigt orienteret om indsatsen på organiseringssiden, og alle forbund har flere konkrete initiativer i gang – på hver deres forskellige måder.

Et fælles fokus er, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres via uddannelse i organisering, og alle forbundene har dette med som et element i deres tillidsrepræsentantuddannelse.

Tillidsrepræsentantudvalget har løbende drøftet tværfaglig opkvalificering af tillidsrepræsentanter både i forhold til overenskomsterne og øvrige funktionsområder. Udvalget har i den forbindelse fulgt de tiltag, som CO-industri har foretaget på området. Det har i 2018 været conferenceoplæg med mere om lokalaftaler, pilotprojekt og kursus for fællestillidsrepræsentanter samt pilotprojekt og kursus om ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladsen.

Projekt for fællestillidsrepræsentanter blev med støtte fra FIU sat i gang i 2017 med en spørgeskemaundersøgelse blandt alle fællestillidsrepræsentanter i CO-industris medlemsforbund. Resultatet af undersøgelsen har dannet baggrund for det kursus, som er udviklet i samarbejde med LO-skolen. I 2018 blev det første kursus afviklet.

Kursets formål er at styrke fællestillidsrepræsentantens evner og muligheder for at håndtere koordineringen og ledelsen af det faglige arbejde i virksomheden.

Der bliver i forbindelse med kurserne også udviklet en række værktøjer og materialer, ligesom erfaringsudveksling og netværksdannelse bliver en del af projektet.

I 2018 har udvalget også fulgt med i projektet om ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladsen, som er omtalt særskilt på side 28.

Da kun en tredjedel af de inviterede nyvalgte tillidsrepræsentanter deltager på TekSams Samarbejds kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, har et tilbagevendende dagsordenspunkt på møderne været, hvordan CO-industri og forbundene bedst sikrer, at nye tillidsrepræsentanter deltager i kurserne, og at kursets indhold stadig er relevant for tillidsrepræsentanterne.

Udvalget har i årets løb drøftet mulighederne for at gennemføre flere tværfaglige initiativer og arrangementer via CO-industri. Disse drøftelser vil fortsætte i 2019 blandt andet på grund af de gode erfaringer med det tværfaglige arbejde, der har været omkring kurser og arrangementer afviklet i CO-industris regi.

Udvalgets medlemmer:

Klara Hoffritz	HK/Privat
Jannie Andersen	3F Industrigruppen
Anne-Lise Nyegaard	Dansk Metal
Maiken Christensen	Teknisk Landsforbund
Dennis Jensen	CO-industri
(Pr. 31. december 2018)	

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.

Udvalget holdt i 2018 et enkelt møde, hvor der var særligt fokus på arbejdet med arbejdsmiljøet i støberibranchen og opgaven med at sætte fornyet fokus på arbejdsmiljørepræsentanter i kampagnen AMR 2019, som afholdes i LO-regi. På mødet blev der også orienteret om, at der har været en lille fremgang i indtaget af lærlinge indenfor støberiteknikerfaget.

Den 8. og 9. juni 2018 blev der afholdt Støberikonference, hvor omkring 40 tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter deltog. På konferencen var der stor debat om de muligheder, man har for selvvalgt uddannelse, ligesom det psykiske arbejdsmiljø var i fokus.

Udvalgets medlemmer:

Jens Peter Christensen	3F Industrigruppen
Birgit Krag	3F Industrigruppen
Ole Bej	3F Industrigruppen
Arne Petersen	Dansk Metal
Torben Andresen Lindhardt	Dansk Metal
Stig Pedersen	CO-industri
(Pr. 31. december 2018)	

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 at følge udviklingen på pensionsområdet.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension, hvor antallet af aktive medlemmer pr. 1. december 2017 var 167.542. Det er nu steget til 169.501 pr. 1. december 2018.

Udvalgets medlemmer:

Else Mathiesen	Dansk Jernbaneforbund
Christian Elgaard	Dansk El-Forbund
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Peter Faber	Dansk Metal
Morten Skov Jensen	HK/Privat
Stig Søllested	Blik- & Rørarbejderforbundet
Allan Schmidt	3F Industrigruppen
Kim Vormsby	Serviceforbundet
Rene Jensen	Malerforbundet
Joan Alsing	Industriens Pension
Carlo Søndergaard	CO-industri
Keld Brødsgaard	CO-industri
(Pr. 31. december 2018)	

Miljøudvalg

Miljøudvalgets opgave er at arbejde med sager om arbejdsmiljø og miljø af generel karakter, at drøfte indsatsen i Arbejdsmiljørådet, at koordinere arbejdet i BFA Industri 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 industriens overenskomster samt at udveksle erfaringer ved behandling af erstatningssager om arbejdsskader.

Udvalget har i 2018 holdt sig orienteret om BFA Industris arbejde med at sætte fokus på muskel- og skeletbesvær samt formidling.

Miljøudvalget har desuden drøftet mulighederne for, at CO-industri kunne understøtte nogle af de aktiviteter, forbundene ville igangsætte i forbindelse med den tværfaglige kampagne Arbejdsmiljørepræsentantens år i 2019.

Udvalget har fulgt arbejdet i det af beskæftigelsesministeren nedsatte ekspertudvalg om arbejdsmiljøindsatsen og afstemt holdningerne i forhold til det endelige resultat af ekspertudvalgets arbejde.

Ligeledes er resultatet af etableringen af en ny ISO standard blevet fulgt nøje, idet Jan Toft Rasmussen deltog i de forhandlinger om standarden, som ISO gennemførte i perioden 2015-2018.

Miljøudvalget har drøftet muligheden for at opdatere/revi- dere nogle af CO-industris pjecer om arbejdsmiljøforhold. I første omgang vil der blive set nærmere på pjece om hviletid og fridøgn.

Der er i årets løb blevet afholdt et seminar om arbejdsmiljø arrangeret af medlemsorganisationerne i IN, hvor repræsentanter for arbejdsmiljøudvalget deltog.

Miljøudvalgets vil i 2019 støtte op om FH-organisationernes fælles kampagne, som får titel af Arbejdsmiljørepræsentantens år.

Udvalget vil ligeledes arbejde videre med en variant af TRWEB som omhandler registrering af CO-industris medlemsforbunds arbejdsmiljørepræsentanter.

I 2019 vil der også blive taget hul på drøftelser af arbejdsmiljørelaterede OK-forhold i industriens overenskomster. Dette med henblik på at kunne komme med udvalgets indspil til OK-fornyelsen i 2020.

Udvalgets medlemmer:

Peter Poulsen	Dansk Metal
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Ole Jespersen	3F Industrigruppen
Flemming Lassen	3F Industrigruppen
Marianne Vind	HK/Privat
Lene Christiansen	Dansk El-Forbund
Maiken D. Christensen	Teknisk Landsforbund
Per H. Christensen	Dansk Jernbaneforbund
Michael Jørgensen	CO-industri
Keld Høgh	CO-industri
(Pr. 31. december 2018)	



Uddannelsesudvalg

Udvalgets arbejde er præget af Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og de aktiviteter, der kan genereres ad den vej. Herudover behandler udvalget aktuelle temaer og tendenser i relation til uddannelse. Det være sig Hands On-kampagnen og andre aktiviteter, der kan understøtte, at flere får en erhvervsuddannelse.

Muligheden for 10.000 kroners støtte pr. år fra Omstillingsfonden har også udvalgets bevågenhed.

Den teknologiske udvikling stiller krav til viden og øgede kompetencer, og det er vigtigt, at der er relevante tilbud om kompetenceudvikling, så man er i stand til at imødekomme de øgede krav.

Udvalgets medlemmer:

Kasper Palm	Dansk Metal
Pia Maul Andersen	3F Industrigruppen
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Birgitte Grum-Schwensen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt Sørensen	HK/Privat
Preben S. Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Peter Rimfort	CO-industri
Erik Mosegaard	CO-industri

(Pr. 31. december 2018)

Industriens lønsystemudvalg

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

Der afholdes et årligt ordinært møde.

I 2018 har udvalget fortsat fulgt udviklingen på lønsagsområdet. Udvalget er tilfreds med, at der er en positiv tendens til en højere succesrate med nye lønsystemer i mindre, mellemstore og store virksomheder. Det tillægges organisationernes villighed til at følge virksomhederne hele vejen i lønsystemprocessen.

Udvalget har desuden fulgt arbejdet med opdatering og gennemskrivning af en ny kvalifikationslønspjece samt minipjece på henholdsvis dansk og engelsk, som beskriver lønelementerne i korte vendinger.

I det kommende år vil udvalget fortsat følge lønkonsulenternes arbejde tæt. Arbejdet med to nye pjece med eksempler på lønsystemer forventes at blive gennemført.

Udvalgets medlemmer:

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

(Pr. 31. december 2018)

Maritimt udvalg

Det maritime udvalg er optaget af Det Blå Danmark – hele den maritime sektor og det, der ligger i periferien heraf. Det er et område, der er meget påvirket af vores omverden og verdenshandelen samt både national og international regulering.

Udvalget har i 2018 beskæftiget sig med DIS, beskæftigelsen i sektoren, havne, vindmøller, underleverandører, ophugning af skibe, miljø, uddannelsessituationen og meget andet.

Blandt andet har udvalget i efteråret holdt møde med brancheorganisationen Danske Maritime om de fælles interesseflader, der er mellem os.

I foråret besøgte udvalget Flensburg Werft, hvor vi blev orienteret om deres produktion. Det er et af de få steder i Vesteuropa, hvor der stadig produceres skibe. De er meget konkurrenceudsatte, men producerer med høj kvalitet. Udvalget havde en interessant drøftelse med tillidsfolkene fra værftet om de udfordringer, de har.

Udvalgets medlemmer:

Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Thomas Søby	Dansk Metal
Allan B. Schmidt	3F Industrigruppen
Henrik L. Stilling	Dansk Metal
John Karlsson	Dansk Metal
Lars Henning Hansen	Dansk Metal
Martin Frank Frederichsen	Dansk El-Forbund
Jan Johansen	Folketinget (tilforordnet)
Jannik Frank Pedersen	Teknisk Landsforbund
Peter Rimfort	CO-industri

(Pr. 31. december 2018)

Udvalg for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelses-medlemmer

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

I forlængelse af sidste års ændringer af koordinatorrollen i forhold til danskbaserede Europæiske Samarbejdsudvalg sker der nu en opsøgende indsats over for ESU-medlemmer i danske multinationale koncerner med det formål at klarlægge deres behov for support. Indsatsen betyder ligeledes, at de støttes i at sætte dagsordenen på ESU-møderne med ledelsen og blive stærke i at handle på de tværnationale beslutninger, koncernen tager.

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

Udvalget har desuden fulgt FIU-projektet om udvikling af et e-læringsforløb for ESU-medlemmer. E-læringsforløbet er testet og klar til at blive lagt ud på diverse hjemmesider.

Udvalgets medlemmer:

Jesper Schmidt	HK/Privat
John Hansen	3F Industrigruppen
Lene Christiansen	Dansk EI-Forbund
Michael Antonsen	Dansk Metal
Poul Erik Tobiasen	Teknisk Landsforbund
Dennis Jensen	CO-industri
René Johansen	CO-industri

(Pr. 31. december 2018)

Regionale Industripolitiske Udvalg

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

I løbet af 2018 har der været afholdt i alt 20 møder fordelt på otte RIPU. De 20 møder er fordelt med tre møder i RIPU Nordjylland, et møde i RIPU Bornholm, tre møder i RIPU Østjylland, to møder i RIPU Sjælland, fire møder i RIPU Hovedstaden, tre i RIPU Fyn, to i RIPU Syddanmark og to i RIPU Midt-Vest.

Det samlede antal møder har været relativt stabilt de senere år, men tilbagemeldingerne fra de forskellige udvalg er, at det er meget forskelligt, hvor stor opbakning udvalgsarbejdet har. Det er dog positivt, at alle otte udvalg fortsat er aktive, da enkelte udvalg tidligere år har ligget helt i dvale.

Generelt har udvalgenes fokus i 2018 været på den lokale uddannelses- og beskæftigelsessituation. Herunder blandt andet tiltrækning af unge til industriens uddannelser, opkvalificering og aftalt uddannelse.

Infrastrukturens betydning for de respektive regionalområder har også fyldt meget. Det arbejde blev blandt andet underbygget af DI's og CO-industris fælles infrastrukturkonference i Valby i oktober og den supplerende analyse af infrastrukturens betydning for arbejdsmarkedet.

Der har desuden været kontakt til politikere og forberedelse af mindre, fælles indlæg/initiativer vedrørende folketingsvalget i 2019.

Overenskomster m.m.



Protokollater og aftaler

I løbet af 2018 er CO-industri og DI blevet enige om et protokolat og en aftale, som knytter sig til industriens overenskomster:

Protokolat – Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov

I forbindelse med en konkret sag og drøftelserne i Organisationsudvalget omhandlende betaling af fratrædelsesgodtgørelse til en medarbejder, der opsiges under plejeorlov, har overenskomstparterne indgået et protokolat.

CO-industri og DI er enige om, at der skal betales fratrædelsesgodtgørelse efter Industriens Overenskomst § 38, stk. 11 til en medarbejder, der er på bevilget plejeorlov efter servicelovens § 118, og som opsiges under denne orlov, og i øvrigt opfylder betingelserne i § 38, stk. 11.

Det er i protokollatet aftalt, hvordan det ved overenskomstforhandlinger skal tilføjes i Organisationsaftalen: ”Protokolat – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11”.

(CO-Meddelelse nr. 2018/019)

Aftale om testvirksomheder i forbindelse med overgang til administration af feriekortordning i Feriepengeinfo

Den nye ferielov, der træder i kraft 1. september 2020, medfører, at det bliver obligatorisk for virksomheder og medarbejdere at anvende Feriepengeinfo til håndtering og udbetaling af feriegodtgørelse. Feriekortet bliver derved overflødiggjort.

I den forbindelse har CO-industri indgået en aftale med Dansk Industri. Aftalen åbner mulighed for, at overgangen til Feriepengeinfo kan testes på to navngivne virksomheder, der er omfattet af industriens overenskomster.

Når vi har modtaget oplysning fra Dansk Industri om, hvilke virksomheder der skal være testvirksomheder, og hvilke medarbejdere det omfatter, vil vi orientere medlemsforbundene herom.

Som det fremgår af aftalen, er det virksomhederne, der skal orientere de enkelte medarbejdere - herunder fratrådte medarbejdere - bedst muligt og direkte om overgangen. Endvidere skal virksomhederne orientere medarbejderrepræsentanterne bedst muligt.

Det skal bemærkes, at selv om det er en test, så vil Feriepengeinfo fremover stå for administrationen, hvad angår de to virksomheder.

(CO-Meddelelse nr. 2018/025)

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Mulighederne for selvvalgt uddannelse er ikke blevet brugt så ofte i 2018 som året før. Kun lidt under 15.000 kurser blev søgt. Det er en tilbagegang på cirka 25 procent i forhold til året før.

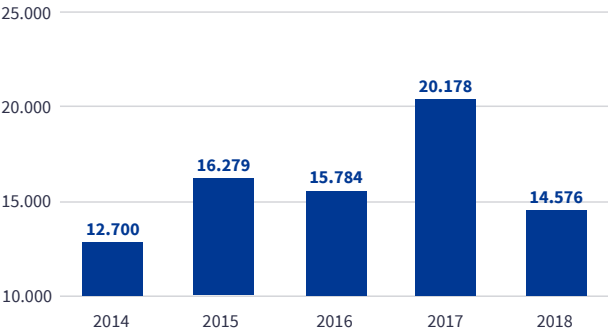
Til gengæld kom der mere gang i aftalt uddannelse i 2018, hvilket ikke mindst skyldes, at der nu er to konsulenter til at understøtte indsatsen. Siden sommeren 2018 har de to konsulenter haft kontakt til de virksomheder, der har indgået aftaler om aftalt uddannelse. En stor del af dem har endnu ikke oprettet konkrete uddannelsesplaner for de medarbejdere, der er omfattet af aftalen, og her kan konsulenterne medvirke til at understøtte den uddannelsesindsats, der er aftalt.

Bestyrelsen for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) har i to omgange udvidet positivlisten for aftalt uddannelse på baggrund af henvendelser fra virksomheder og tillidsrepræsentanter. Den komplette positivliste fremgår af IKUFs hjemmeside ikuf.dk, og listen udvides ikke yderligere i indeværende overenskomstperiode.

Antallet af arbejdsfordelinger indeholdende IKUF-støttede aktiviteter er stort set uændret og udgør kun en mindre del af IKUFs samlede støtte til uddannelsesaktiviteter.

IKUF administreres fortsat af et sekretariat i Industriens Uddannelser, der sørger for administrationen af de tre nævnte aktiviteter.

Modtagne ansøgninger til IKUF Selvvalgt uddannelse 2014-2018:



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

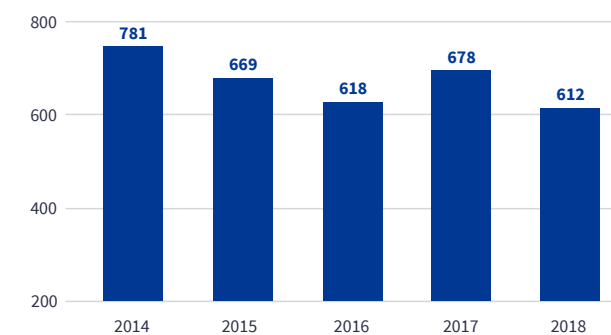
Det fagretlige område



Fagretlig behandling

Antallet af fagretlige sager har i 2018 været på samlet 612 sager, og der er således tale om et lille fald på 10 procent fra 2017, hvor tallet var 678 sager, jf. figur 1.

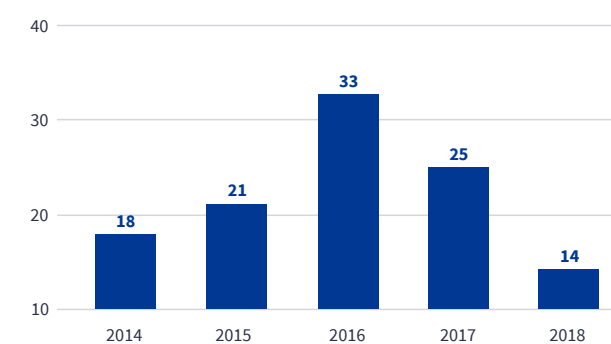
Figur 1. Samlet antal fagretlige sager 2014-2018:



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

Der er sket et stort fald i antallet af arbejdstidssager jf. figur 2, hvor tallet har udviklet sig fra i 2016 at være på 33 sager til i 2017 at være 25 sager og nu i 2018 at være på kun 14 sager, altså et fald på 44 procent fra 2017 til 2018. Hvad det store fald i disse sager skyldes kan være svært at forklare, men det kan blandt andet bero på den tekniske redigering af §15 i overenskomsten 2017-2020, som har gjort det langt lettere at navigere i, læse og forstå bestemmelsen.

Figur 2. Udviklingen i antal arbejdstidssager 2014-2018:



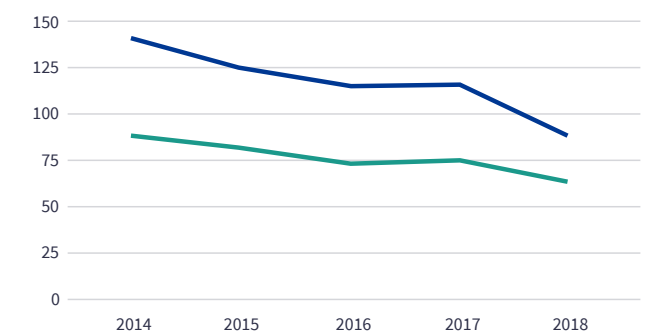
Tallene kan variere i forhold til tidligere årsrapporter pga. opdateringer.

Der har også været et relativt stort fald i sager om virksomhedsoverdragelser på hele 47 procent, idet antallet af sager fra 2017 til 2018 er gået fra 38 til 20.

Der er modtaget i alt seks fravigelsesaftaler i 2018, og de omhandler arbejdsfordeling, arbejdstid samt ude- og rejsearbejde. Også her er der tale om et forholdsmæssigt stort fald, idet der i 2015 var 26 fravigelsesaftaler, i 2016 var tallet 16 for i 2017 at udgøre ni og her i 2018 til kun at være seks fravigende aftaler i alt.

Der har for henholdsvis afskedigelser af beskyttede medarbejdere og afskedigelsessager været tale om en ret markant fald, jf. figur 3. Således er antallet af sager om afskedigelse af beskyttede medarbejdere faldet med 16 procent fra 2017 til 2018, og i samme tidsrum er antallet af afskedigelsessager faldet med 28 procent. For begge sagskategoriers vedkommende er der tale om det laveste antal sager siden 2009, hvor krisen indtraf. Siden har antallet af sager været støt faldende. Det er nærliggende med baggrund i disse tal at konkludere, at krisen i høj grad er afløst af konjunkturer, der kommer hele beskæftigelsen og ikke mindst industrien til gode.

Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelse af beskyttede medarbejdere 2014-2018:



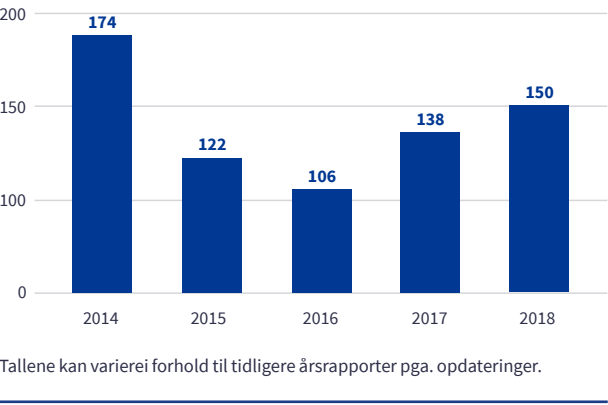
■ AFSKEDIGELSER
■ AFSKEDIGELSE AF BESKYTTEDE MEDARBEJDERE

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

På trods af et samlet fald i sagsantallet er der imidlertid sagstyper, hvor mængden har været stigende.

Eksempelvis har der i lønsager gennem de sidste fire år været tale om stigninger, jf. figur 4. Antallet af lønsager har udviklet sig fra i 2015 at udgøre 122 sager til i 2018 at være steget til 150 sager. Fra 2017 til 2018 er der tale om en stigning på ni procent. Det kan ikke afvises, at stigningen kan skyldes en uindfriet forventning om, at løntilbageholdenhed igennem en årrække med kriseforståelse fra arbeidstagersiden må erstattes med en lønfremgang, der afspejler væksten i samfundet. Der er dog også andre årsager, der spiller ind på stigningen. Blandt andet dækker tallet over både individuelle og kollektive sager, og netop i 2018 behandlede CO-industri mange individuelle sager fra en enkelt virksomhed.

Figur 4: Udviklingen i antal lønsager 2014-2018:



Antal påbegyndte fagretlige sager fordelt på emne 2014-2018:

	2014	2015	2016	2017	2018
Lokalftaler	66	62	48	49	43
Afskedigelser	142	125	120	121	87
Afskedigelse af beskyttede medarbejdere	87	80	74	75	63
Løn	174	122	106	138	150
Arbejdstid	18	21	33	25	14
Fravigelsesordninger	15	26	16	9	6
Udenlandsk arbejdskraft	27	31	34	16	17
Øvrige	252	202	187	245	232
I alt	781	669	618	678	612

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

Faglig voldgift

I 2018 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført 23 sager til faglig voldgift. Af disse 23 sager er 11 afsluttet før den mundtlige forhandling. Tre sager er løst lokalt, fire er forligt undervejs, to er trukket, to er lukket på forhandlingsmøde, og de sidste 12 sager behandles fortsat og afventer afgørelser.

Langt de fleste sager, der videreføres til faglig voldgift, afsluttes inden de når frem til den mundtlige forhandling og afgørelse. I 2018 har CO-industri gennemført tre faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendegivelser:

Løn til maskinmesterpraktikanter efter Industriens Overenskomst § 22

Sagen handler om, hvorvidt maskinmesterpraktikanter har krav på løn efter Industriens Overenskomst § 22, når de udfører arbejde omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og herefter om virksomhedens maskinmesterpraktikanter efter lokalaf-tale og praksis har krav på timeløn til sats 2 for lærlinge, når de er i praktik på virksomheden, men ikke udfører arbejde omfattet af Industriens Overenskomsts faglige gyldighedsområde.

Klager, CO-industri, anfører navnlig, at Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst og alt arbejde, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde og virksomhedens ledelsesret, er omfattet af overenskomsten.

Af fremlagte uddannelsesaftaler fremgår det, at der har været indgået aftale om arbejdstid, flekstid, ferie, løn og arbejdsopgaver, så der har utvivlsomt foreligget egentlige ansættelsesforhold.

Uddannelsen til professionsbachelor som maskinmester er reguleret ved bekendtgørelse nr. 1267 af 27. november 2017, der giver mulighed for at aftale lønnet praktik og samtidig forbyder, at en studerende under ulønnet praktik kan indgå som arbejdskraft, herunder være underlagt virksomhedens instruktionsbeføjelser.

Maskinmesterpraktikanterne har udført arbejde under virksomhedens instruktion, der kunne være udført af andre, og de er dermed indgået i produktionen.

Indklagede kan ikke bruge praktikanter eller andre til gratis at udføre arbejde omfattet af overenskomsten, og der er intet til hinder for, at overenskomsten kan omfatte ufaglært arbejdskraft, udført af praktikanter.

Der foreligger en utvetydig lokalaf-tale om aflønning af virksomhedens maskinmesterpraktikanter, hvorefter disse skal aflønnes med sats 2 for lærlinge. Aftalen er aldrig blevet opsagt, og den har, uanset at uddannelsen blev SU-berettiget, været fulgt indtil 2014/2015.

Indklagede, DI, gør gældende, at Industriens Overenskomst indeholder udførlige regler for lærlingeforhold, men derimod ingen regler indeholder om praktikanter, hvorfor praktikanter allerede af denne grund ikke er omfattet af overenskomsten.

Praktikanterne indgår i en læringsproces og er ikke en del af virksomhedens arbejdsstyrke, som udfører regulært arbejde for virksomheden.

Klager kan ikke kræve overenskomsten overholdt for andre personer end dem, der traditionelt repræsenteres af forbund under CO-industri.

Maskinmesterstuderendes Landsråd har et tæt samarbejde med Maskinmestrenes Forening, som må anses for at varetage maskinmesterpraktikanterens interesser, men Maskinmestrenes Forening har ikke gået ind for løn til praktikanter, men tværtimod for ulønnet praktik på SU med henblik på at skaffe flere praktikpladser.

Endelig bestrides det, at den af klager påberåbte lokalaf-tale fortsat skulle være gældende. Det bestrides ikke, at virksomheden efter tidligere uddannelsesregler har betalt løn til maskinmesterpraktikanter, men det er sket efter individuelle aftaler.



Opmand Lene Pagter Kristensen tilkendegiver at være enig med indklagede i, at det er en almindelig regel i dansk arbejdsret, at praktikanter og lærlinge ikke kan anses som værende omfattet af de kollektive overenskomster, medmindre disse indeholder særlige bestemmelser herom. Der er i Industriens Overenskomst regler vedrørende lærlinge-forhold, men ikke vedrørende praktikanter, og der kan derfor allerede af denne grund ikke gives klager medhold i, at indklagedes maskinmesterpraktikanter har krav på løn efter Industriens Overenskomst § 22.

Klager har alene, hvad angår den påberåbte lokalaftale, fremlagt dokumentation for, at det i juni 2007 fremgik af virksomhedens håndbog for timelønnede, at praktikanter i praktiktiden blev betalt med sats 2 for lærlinge pr. 1. marts 2007 og pr. 1. marts 2008.

En tilsvarende tilkendegivelse fremgår ikke af den lokalløns-aftale vedrørende blandt andet lærlingesatser, som ifølge indklagedes håndbog for timelønnede medarbejdere for 2015 er blevet indgået i 2013.

Virksomheden blev derfor frifundet.

(CO-Meddelelse nr. 2018/022)

Opsigelse af Protokollat af 19. november 2009 om I-FOKs dækningsområde

Der var i denne sag en tvist om, hvorvidt et protokollat vedrørende overenskomstens dækningsområde, indgået den 19. november 2009 mellem DI Overenskomst I og IBM Danmark A/S på den ene side og CO-industri og HK/Privat på den anden side, kunne opsiges til ophør uafhængigt af Industriens Funktionæroverenskomst.

CO-industri har i sagen påstået, at DI tilpligtes at anerkende, at Protokollat af 19. november 2009 er bortfaldet ved opsigelsen heraf af 25. november 2016.

Til støtte herfor fremførte CO-industri blandt andet, at Protokollat af 19. november 2009 hverken supplerer eller udfylder overenskomsten, men blot er en konstatering af, at IBM Danmarks praksis er i overensstemmelse med Industriens Funktionæroverenskomst, og at denne overenskomst skal overholdes.

Parterne har ved protokollatet fundet en løsning på en konkret tvist, hvorved man har aftalt, hvordan overenskomstens § 1, stk. 2, litra a, skal administreres på en bestemt virksomhed. Aftalen er indgået uden præjudice for andre sager.

Der er således tale om regulering af lokalaftalestof, og protokollatet kan derfor opsiges med et passende varsel, der – når andet ikke er aftalt – her kan fastsættes til tre måneder.

DI nedlagde i sagen principal påstand om frifindelse. DI nedlagde subsidiært påstand om, at såfremt Protokollat af 19. november 2009 kunne opsiges til ophør uafhængigt af Industriens Funktionæroverenskomst, kan dette alene ske for medarbejdere, der ansættes hos IBM Danmark ApS efter udløbet af opsigelsesvarslet, det vil sige efter den 1. marts 2017.

DI nedlagde endvidere selvstændig påstand om, at CO-industri og HK/Privat tilpligtes at anerkende, at Protokollat af 19. november 2009 ikke kan opsiges til ophør uafhængigt af Industriens Funktionæroverenskomst.

DI har desuden anført, at parterne er enige om, at Protokollat af 19. november 2009 er et forlig indgået mellem overenskomstparterne til løsning af en faglig strid.

Det er i protokollatet anført, at parternes verserende uenighed vedrørende overenskomstens dækningsområde med forliget er endeligt afsluttet, og IBM Danmark har indrettet sig i tillid hertil. Hvis protokollatet opsiges, vil det betyde en genoplivning af voldgiftssagen i fuldstændig modstrid med det aftalte om, at tvisten var endeligt bilagt.

Opmanden kommer frem til, at Protokollat af 19. november 2009, efter sit indhold, fremstår som et endeligt og bindende forlig indgået mellem overenskomstparterne, hvori det aftales, hvordan dækningsområdet for Industriens Funktionæroverenskomst skal fastlægges i forhold til medarbejdere ansat i IBM Danmark.

Det fremgår af forliget, at dette endeligt afsluttede parternes verserende uenighed vedrørende dækningsområdet for Funktionæroverenskomstens § 1, stk. 2, litra a, og CO-industri / HK/Privat hævdede som følge heraf voldgiftssagen.

Forliget indeholder ikke nogen opsigelsesadgang, og da det rummer en generel og principiel stillingtagen til overenskomstens dækningsområde i forhold til medarbejdere ansat i IBM Danmark, må forliget anses for en del af overenskomstdækningen for denne virksomhed, som ikke kan opsiges ensidigt uafhængigt af Industriens Funktionæroverenskomst.

Indklagede blev således frifundet.

(CO-Meddelelse nr. 2018/056)

Særskilt opsigelse af lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald

Sagen handler om, hvorvidt medarbejdere på slagteriet i Horsens, der er en del af Danish Crown, særskilt kan opsiges en lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald.

Klager, CO-industri, har blandt andet gjort gældende, at den omtvistede lokalaftale alene har været anvendt på slagteriet i Horsens. Parterne har indgået en ”Koncern-lokalaftale” vedrørende telefonopkald i fritiden for håndværkere, men denne lokalaftale er ikke benævnt som en lokalaftale. Der er tale om en almindelig lokalaftale indgået mellem de lokale parter for hver afdeling på lige fod med en række andre lokale aftaler.

Klager finder i øvrigt, at det følger af sædvanlige arbejdsretlige principper, at lokale aftaler – med mindre andet er aftalt – har de lokale parter som aftaleparter, og at det har formodningen for sig, at bestemmelser, der som led i en tilpasningsforhandling aftales videreført som lokalaftaler, skal kunne tilpasses lokalt.

Lokalaftalen er indgået på vegne af den enkelte lokale tillidsrepræsentant og tillidsrepræsentantens selvstændige råderet efter overenskomsten ville blive illusorisk, hvis råderetten antages at ligge hos et (enigt) tillidsrepræsentantkollegium, dækkende adskillige geografisk og driftsmæssigt fuldstændigt adskilte afdelinger.

Indklagede, Dansk Industri, gør navnlig gældende, at lokalaftaler er en enhed, der ikke kan opsiges delvis, og at det modsatte i givet fald forudsætter særlige holdepunkter. Lokalaftaler kan opsiges på samme niveau, som de er indgået, og som udgangspunkt gælder en lokalaftale for den afdeling, hvor den er indgået, og kan opsiges af begge parter i afdelingen.

Den omtvistede lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald stammer fra Slagterioverenskomsten som gjaldt for alle virksomheder i branchen, og blev indgået som led i generelle tilpasningsforhandlinger for hele virksomheden.

Indklagede finder ikke, at der er særlige holdepunkter for, at den konkrete lokalaftale er på afdelingsniveau. Industriens Overenskomst § 8 gælder for opsigelse af både koncernlokalaftaler og afdelingslokalaftaler.

Opmanden konkluderer blandt andet, at lokalaftalen om rådighedsvagt og tilkald erstattede en tidligere overenskomstbestemmelse, der gjaldt for hele Danish Crown, og finder, at det kan lægges til grund, at lokalaftalen kom til at omfatte hele virksomheden. Aftalen blev indgået under tilpasningsforhandlinger, som resulterede i en række aftaler, som også kom til at gælde for hele virksomheden.

Opmanden finder herefter, at det har formodningen for sig, at lokalaftalen er indgået på koncernniveau. Da der ikke er særlige holdepunkter for andet, finder opmanden, at opsigelse også må ske på koncernniveau, og opsigelse dermed ikke kan ske for den enkelte afdelings vedkommende.

Herefter tages indklagedes påstand om frifindelse til følge.

(CO-Meddelelse nr. 2019/011)

Projekt om ledelsesmæssige kulturforskelle på arbejdspladser

På industriens område er der en klar oplevelse af, at flere og flere virksomheder får udenlandske ejere, og at der samtidig kommer flere udenlandske ledere i danske virksomheder. Det samme gør sig gældende for mange danske virksomheder i andre brancher.

Derfor er det vigtigt, at de tillidsvalgte får de værktøjer og den nødvendige viden, der giver dem mod til at forhandle og skabe relationer til chefer, som kommer fra andre samarbejdsformer og traditioner end de danske. Det er vigtigt, at de ikke bare ser kulturforskellen som en hindring, men har værktøjerne til at sikre den danske model i en globaliseret verden.

Derfor er der udviklet et kursus med fokus på arbejdsmodeller og differencer i forhandlerkulturer i forskellige samfund, idet den danske model ikke er kendt og forstået af et stigende antal internationale ledere.

Kurset blev udbudt til tillidsvalgte i internationalt orienterede virksomheder, idet de tillidsvalgte ofte også er medlem af SU, A/S-bestyrelser og ESU.

Kursusindholdet er udviklet i samarbejde med LO-skolen og er støttet med midler fra FIU.

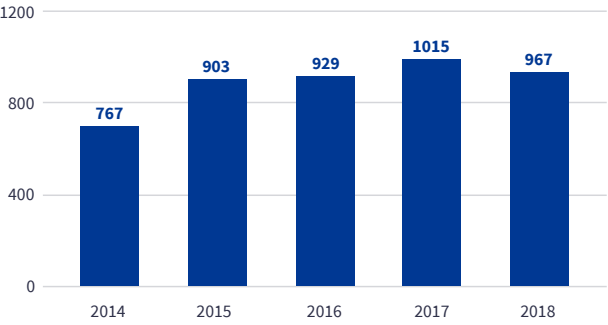
Der vil efterfølgende blive udviklet en række værktøjer til håndtering af kulturforskelle og produceret informationsmateriale på engelsk, som tillidsrepræsentanter og tillidsvalgte kan videreformidle til deres udenlandske ledere/ personer med ledelsesansvar.

Med udgangspunkt i projektet har tillidsrepræsentantudvalget drøftet, hvordan man i fremtiden kan imødekomme det behov, tillidsrepræsentanterne har for uddannelse i håndtering af ledelsesmæssige kulturforskelle.

Pension

Pensionsområdet omfatter sager omhandlende manglende indbetaling af pensionsbidrag, protokollering af optrappings- og firmapensionsordninger, behandling af indstælseserklæringer fra pensionsselskaber, 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, samt ad-hoc-sager.

Antal opstartede pensionssager i 2014-2018:



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

I 2018 er der opstartet 92 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er et fald på 53 sager i forhold til året før. Dette skyldes blandt andet, at Industriens Pension har kontaktet virksomhederne, før sagerne er overleveret til CO-industri.

Overvågningen af den skærpede rykkerprocedure mellem Industriens Pension, DI og CO-industri bygger på et grønt, gult, og rødt scenarie på henholdsvis første reaktions- og første differencerykkere. I grønt scenarie køres med kvartalvis rapportering, i gult scenarie følges udviklingen hver måned og ved rødt scenarie mødes parterne. Antallet af overleveringer er faldet fra 258 i 2017 til 114 i 2018. Baggrunden for det store fald, er som nævnt ovenfor, at Industriens Pension har taget direkte kontakt til virksomhederne, inden de har overleveret dem til CO-industri.



I 2018 er der opstartet 85 sager om protokollering af en optrappingsordning og 257 sager om protokollering af en firmapensionsordning på industriens overenskomster, hvilket er en stigning på 21 sager om optrappingsordning og en stigning på 35 sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 69 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning. Det er 46 sager færre end sidste år.

I mange sager overholder virksomhederne/pensionsselskaberne ikke overenskomstens regler for skift af pensionsleverandør. Det gælder både i forhold til 12 måneders varsel og med nedsat varsel på seks måneder. Det gælder også, hvor virksomheden skal fremsende dokumentation for lokal enighed, hvilket typisk er et af de punkter, som ikke overholdes. Hovedparten af sagerne løses mellem DI og CO-industri i henhold til organisationsaftalen.

Antallet af brudsager er steget med 24, således at der har været 54 møder mellem CO-industri og DI om brud på overenskomsterne i 2018. Af disse er 40 sager blevet lukket efter fællesmødet, mens 14 sager er blevet videreført for Arbejdsretten. Det er ikke muligt at give en entydig forklaring på stigningen i brudsager, da der er mange forskellige typer brud.

Arbejdet omkring protokollat 26 om omkostninger i firmapensionsordninger fra overenskomstfornyelsen i 2017 er fortsat i 2018. Der har været afholdt flere møder mellem CO-industri og DI, hvor stikprøver er gennemgået, og organisationerne har indkaldt pensionsselskaberne til et møde i januar 2019, hvor parterne vil præsentere selskaberne for resultatet af stikprøverne.

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 industrienspensionsservice.dk

I 2018 opkrævede IPS 4.506 virksomheder for fondsbidrag. 4.045 af disse virksomheder havde fået overført deres lønsumsoplysninger via deres pensionsoplysninger til Industriens Pension og er derfor sluppet for at skulle indberette lønsummerne for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.

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

622 rykkerbreve blev udsendt af IPS, hvilket er lidt lavere end for 2017. Da blev der udsendt 757 rykkerbreve.

Samtidig er 50 DI-virksomheder og 34 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende lønsumsindberetning. For DI- virksomheder er det et lille fald på 16 virksomheder sammenlignet med sidste år.

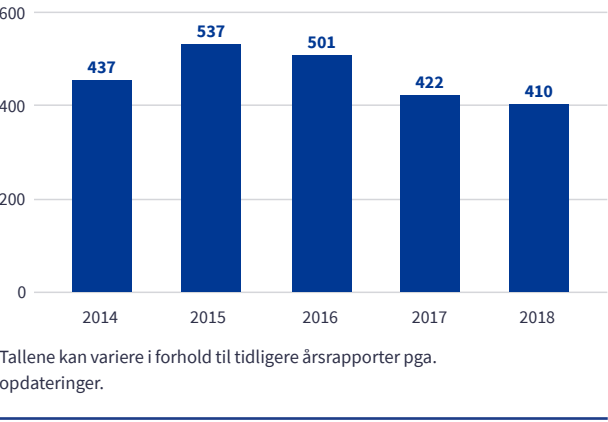
11 DI-virksomheder og 48 uorganiserede virksomheder blev overleveret for manglende bidragsbetaling, mens seks virksomheder blev overleveret for efteropkrævninger typisk på grund af for lidt indberettet lønsum.

10 virksomheder har gjort brug af protokollat af 16.juni 2016 vedrørende en virksomheds anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum.

Der er i 2018 påbegyndt 410 nye fondssager. Det er et lille fald fra 2017, hvor der var 422 sager. Ved udgangen af 2018 var der 616 igangværende uddannelsesfondssager, hvilket er en lille stigning sammenlignet med 2017. Nogle sager kan behandles forholdsvist hurtigt, mens andre kan tage år. For nuværende behandles sager tilbage fra 2014 og 2015, som kommer til at køre som principielle sager ved Arbejdsretten.

For at få et hurtigt overblik er det nødvendigt, at CO-industri ligger inde med de præcise oplysninger i den enkelte sag, så CO-industri er klædt på til opgaven og kan give forbund og afdelinger en hurtig tilbagemelding.

Antal påbegyndte fondssager 2014-2018:



Virksomhedernes bidrag til uddannelsesfondene i procent af lønsummen 2018:

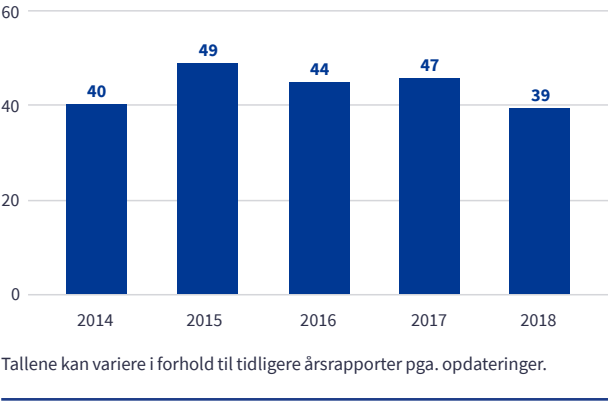
DI-virksomheder					Ikke DI-virksomheder			
Bidrags-periode	FIU	IUS	IKUF	I alt	FIU	IUS	IKUF	I alt
1. halvår 2018	0,1610 %	0,2190 %	0,1260 %	0,5050 %	0,1932 %	0,2628 %	0,1500 %	0,6060 %
2. halvår 2018	0,1710 %	0,2330 %	0,1260 %	0,5300 %	0,2052 %	0,2796 %	0,1512 %	0,6360 %

Inkasso

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde.

I 2018 er der oprettet 39 sager, hvilket er otte færre end 2017. Faldet kan muligvis skyldes, at det går bedre for virksomhedernes økonomi.

Antal påbegyndte inkassosager 2014-2018:

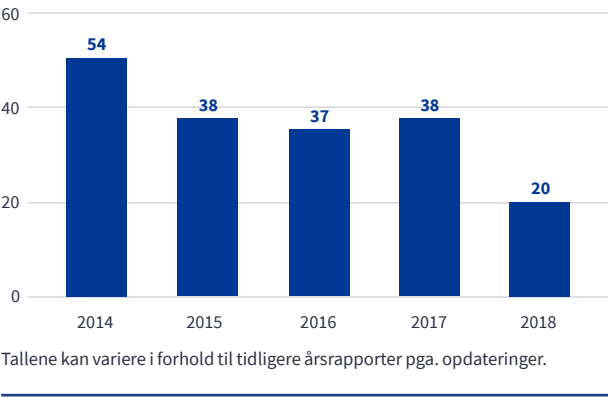


Virksomhedsoverdragelser

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

Efter at antallet af oprettede virksomhedsoverdragelses-sager har været nogenlunde stabil i en række år, oplevede området et fald i 2015 for herefter at stabilisere sig. I 2018 har området oplevet næsten en halvering i antallet af oprettede sager fra 38 sager i 2017 til 20 sager i 2018.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2014-2018:



Vederlag og TRWEB

Målsætningen om at digitalisere processen i forbindelse med genbekræftelserne af de valgte tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag, er nu nået.

Baggrunden for digitaliseringen er, at erfaringerne gennem mange år har vist, at cirka 80 procent af genbekræftelserne sker, uden at der er ændringer til valggrundlag og/eller e-mailadresse. Derfor blev der i slutningen af 2016 taget beslutning om at gøre processen mere digital og dermed mere effektiv.

I 2018 har vi digitaliseret det, vi mener, der for tiden kan digitaliseres for at gøre det nemt for de valgte, nemt for administrationen, og som vil fjerne unødige omkostninger.

Digitaliseringen betyder, at genbekræftelsesblanketterne sendes til tillidsrepræsentanternes E-Boks. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsgiverne skal som hidtil underskrive genbekræftelsesblanketten. I stedet for at sende den ind med post, så uploades blanketten via en sikker linje på vederlag.dk. I forbindelse med dette upload bliver tillidsrepræsentanten bedt om at angive, om der er ændringer i forhold til det hidtidige valggrundlag. Hvis det markeres (på tro og love), at der ikke er nogen ændringer til valggrundlaget, så behandles genbekræftelsen automatisk. Det betyder, at der ikke er nogen sagsbehandler, som skal bearbejde blanketten. Der bliver dog gennemført en kontrol.

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

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

Det er fortsat vigtigt, at forbund og tillidsrepræsentanter er opmærksomme på, for at få alle de nødvendige oplysninger med, når data indtastes, for at vederlag kan udbetales.

Antallet af valgte tillidsrepræsentanter, der modtager vederlag, falder fortsat svagt.

Der arbejdes fortsat på, at arbejdsmiljørepræsentanter også skal registreres i TRWEB. CO-industri er ved at indhente data fra de forbund, der mangler at indsende disse. Herefter kan implementering ske, så arbejdsmiljørepræsentanterne er med i TRWEB i løbet af 2019. Herefter vil forbundene ikke længere skulle anmelde nye arbejdsmiljørepræsentanter over for DI. Det skal ske automatisk, lige som når nye tillidsrepræsentanter oprettes i TRWEB.

Samarbejdsområdet



TekSam

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

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

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

TekSam har desuden en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både DI og CO-industri. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg. Se udvalgets medlemmer og konsulenter på teksam.dk.

TekSams årsdag 2018 blev afholdt med overskriften ”Stop krænkende adfærd og styrk samarbejdet”. Formålet med årsdagen er at give de deltagende medlemmer fra virksomhedernes samarbejdsudvalg inspiration og motivation til at arbejde med de opgaver, der lægges op til i ”Aftalen om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø”. Årsdagen tiltrak 550 deltagere fra 115 virksomheder og organisationer. Ses der på virksomhederne alene, bidrog 105 virksomheder med 533 deltagere. I gennemsnit var der fem deltagere pr. virksomhed, hvilket er lidt mindre end i 2017.

Konferenceevalueringen viser, at deltagerne er tilfredse med form og indhold. På en skala fra 1 til 10 er scoren på spørgsmålet ”Har du lyst til at deltage i årsdagen næste år?” 9,2.

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

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

TekSams konsulenter har i perioden ydet bistand i cirka 100 sager på virksomheder. Bistanden har varieret fra inspirationsoplæg til samarbejdsudvalgene til forløb over samlet fire til fem dage i forbindelse med arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Konsulenterne bliver hovedsageligt hidkaldt til at give SU inspiration til arbejdet. Det skete i cirka 45 af sagerne i 2018.

Sagerne i 2018 har dels været præget af virksomhedernes omstruktureringer, fusioner og arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Der har i perioden været gennemført 20 kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø.

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

I forhold til TekSams arbejde med det psykiske arbejdsmiljø afgav DI og CO-industri i 2015 et fælles hørings svar til Arbejdstilsynet om arbejdet med at udfolde organisationernes aftale om Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø. På baggrund af det har beskæftigelsesministeren truffet afgørelse om justering i Arbejdstilsynets muligheder for at have samtaler med medarbejderne uden ledelsens deltagelse, samt om at krænkende handlinger indskrives i regelgrundlaget. Dette arbejde er nu afsluttet, og der er kommet en ny formulering i regelgrundlaget, således at krænkende handlinger er blevet et overbegreb for mobning og seksuel chikane. Arbejdstilsynet er efterfølgende i gang med at udfærdige en ny vejledning.

TekSam har i forlængelse af dette besluttet at revidere aftalen om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

TekSams hjemmeside har stor betydning i dialogen og kontakten mellem virksomhedernes samarbejdsudvalg og TekSam. Hjemmesiden har været besøgt 12.742 gange i 2018.

Hjemmesiden bliver ud over formidling af nyhedsbrevet brugt til tilmelding til uddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter, orientering om og tilmelding til arrangementer som temadage og årsdagen, formidling af diverse præsentationer efter for eksempel årsdagen samt ikke mindst generel information om TekSams erfaringer, holdninger, aktiviteter og tilbud. TekSams aktiviteter og viden om kompetenceudvikling, formidles ligeledes via hjemmesiden.

TekSam vil i 2019 fortsætte sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø og mobning og seksuel chikane. Afholdelse af temadage om psykisk arbejdsmiljø vil blive videreført. Temadagene vil blive annonceret på TekSams hjemmeside teksam.dk.

I 2019 afholder TekSam igen årsdag. Denne afholdes den 1. oktober 2019. Emnet ligger fast medio juni, og programmet offentliggøres medio august. Tilmelding vil kunne foretages på TekSams hjemmeside teksam.dk.



Temadage om psykisk arbejdsmiljø

I samarbejde med BFA Industri gennemfører TekSam hvert år temadage om psykisk arbejdsmiljø. Tilbud om deltagelse sendes ud til samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg.

En af forudsætningerne for at deltage er, at der deltager både ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra samme virksomhed. Der er dog altid flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Temadagene afholdes med to-tre arrangementer forskellige steder i Danmark for at give mulighed for flere at deltage. Målet er at få 60 deltagere pr. temadag ved to arrangementer og 40 deltagere på hver enkelt temadag ved tre arrangementer.

Der har i 2018 været afholdt 10 temadage med totalt 479 deltagere.

184 har været ledelsesrepræsentanter og 295 medarbejderrepræsentanter.

Der har været deltagere fra 184 virksomheder.

Emnerne på temadagene har været:

To temadage med emnet ”Skab trivsel – stop stress-sammen” med Malene Friis Andersen fra NFA. Her var der samlet 149 deltagere.

Tre temadage med titlen ”Psykisk arbejdsmiljø – fra kortlægning til handling” med Thomas Clausen fra NFA. Her deltog samlet 124 personer.

To temadage med emnet ”Krænkende handling og mobning” med Ståle Einersén fra Bergen Universitet. (Den sidste temadag holdes i marts 2019, men er på 2018-budgettet) Her deltog cirka 72 deltagere.

Tre temadage med teamet ”Kræft og anden alvorlig sygdom på arbejdspladsen” med Ditte Maria Brun fra Kræftens Bekæmpelse. Her deltog i alt 134 personer.



CO-industris Samarbejdspris

CO-industris Samarbejdspris er en hæder til Danmarks bedste ”samarbejdsplads”. Prisen er en anerkendelse af virksomheder i industrien, der har et godt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere til gavn for trivslen og produktiviteten.

Det er udelukkende tillidsrepræsentanter på industriens arbejdspladser, der kan nominere deres arbejdsplads til prisen.

I 2018 blev modtageren af CO-Industris Samarbejdspris 2018 Vestas Manufacturing A/S i Hammel. Virksomheden var indstillet af fællestillidsrepræsentant Brian Tøfting (Dansk El-Forbund).

Ledelse og medarbejdere fik prisen, fordi de i et tæt samarbejde i både samarbejdsudvalget og i hverdagen har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og uddannelse. Der er et lavt hierarki, tillid samt en åben og ærlig dialog. Både ledelse og tillidsrepræsentanter prioriterer at sætte handling bag ordene.

- Samarbejdsudvalget er dér, hvor den gode arbejdsplads bliver formet, og hvor virksomhedens robusthed bliver styrket. Derfor glæder det os, at Vestas Manufacturing A/S i Hammel forstår at bruge samarbejdsudvalget til netop det, som det er skabt til: nemlig at informere hinanden og inddrage medarbejderne, inden de endelige beslutninger bliver truffet. Virksomheden værdsætter medarbejderrepræsentanternes holdninger og ideer, og det sætter vi pris på, sagde Mads Andersen, formand for 3F Industrigruppen og næstformand i CO-industri, i forbindelse med overrækkelsen af prisen.

Samarbejdet viste sin styrke, da virksomheden kort inden prisoverrækkelsen måtte afskedige 81 medarbejdere i en sparerunde. Gennem god dialog lykkedes det at blive enige om en fratrædelsespakke, der sendte de afskedigede godt videre i deres arbejdsliv.

Med CO-industris Samarbejdspris modtog virksomheden en skulptur af kunstneren Stiig Kalsing. Skulpturen symboliserer den balance, der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanten fik desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industri forbund.

Ud over uddeling af prisen blev der også trukket lod om fem kilo bolsjer til tillidsrepræsentanter, som havde indstillet deres virksomhed til prisen.

CO-Industris Samarbejdspris vil også blive uddelt 2019.

Lønssystemer

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

Der har i 2018 været afholdt cirka 130 konsulentbesøg på 28 virksomheder.

Da flere og flere virksomheder fortsat efterspørger mere velkvalificeret arbejdskraft, ses en stigning i ønsket om kvalifikationsløn i både store og mindre virksomheder, mens resultatløn er gledet lidt i baggrunden. Funktionsløn ses også brugt på virksomheder for at imødegå mangel på nøglemedarbejdere.

Konsulenterne har i 2018 arbejdet med en ny værktøjspjece, som dækker brugen af kvalifikationsløn i både Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst for timelønnede.

Der er desuden udgivet to pjecer med titlen ”Introduktion - Arbejd systematisk med løn - for timelønnede og funktionærer” - en på dansk og en på engelsk.

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter er et tilbud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter i industrien. Kurset skal styrke tillidsrepræsentanterne i det daglige samarbejde og i samarbejdsudvalgets arbejde, klæde dem på til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø samt give en bred viden om forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

Kurset har i 2018 eksisteret i 10 år.

TekSam og eksterne undervisere står for undervisningen, og i 2018 har TekSam fået nyt undervisningsmateriale, hvor der til hvert element er opstillet læringsmål. Det giver deltagerne mulighed for ved begyndelsen af kurset at se, hvad de skal lære på kurset, og hvad de kan forvente at kunne, når kurset er slut.

I 2018 er det også blevet muligt at deltage på kurset for alle tillidsrepræsentanterne på Træ- og Møbelindustriens overenskomst. De første deltagere gennemførte kurset på to hold oprettet specielt til denne nye målgruppe i løbet af efteråret.

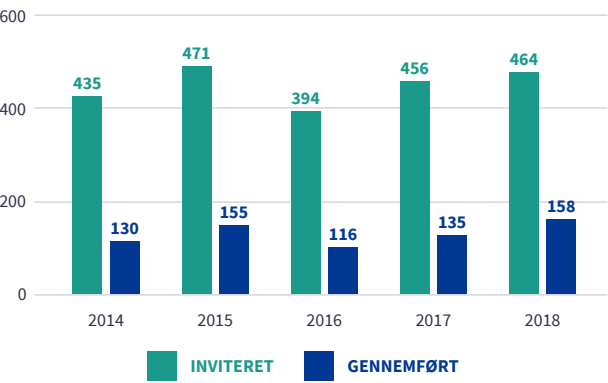
Deltagerprocenten på samarbejdskurset generelt er steget en lille smule fra cirka 30 procent til 34 procent.

Forbundene arbejder målrettet på at få tillidsrepræsentanter til at gennemføre kurset indenfor tidsrammen på 18 måneder, efter de er blevet valgt. Et af forbundene bruger med succes tid på at ringe hver enkelt op, tre måneder efter at de har fået invitation og information om kurset.

I CO-Magasinet har der været flere artikler med tillidsrepræsentanter, som har deltaget i kurset, og gennemgående er der flere, der mener, at de skulle være startet på kurset som det første, efter de var blevet valgt, og ikke have ventet et år eller mere, før de fik tid til at deltage.

CO-industri følger stadig op på deltagerne og deres mål hjemme på arbejdspladsen efter endt kursus. Konsulentgruppen møder mange af kursisterne efterfølgende, når virksomheden eller tillidsrepræsentanterne kalder på bistand fra TekSam.

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2014-2018:



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

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Hvert år inviterer CO-industri medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer til topmøde. I 2018 var det med et fælles fokus på den digitale udvikling og betydningen for virksomhedernes forretningsstrategier. På de forskellige workshops var det muligt at blive klogere på ledelsesaflønningssystemer, værdiskabende bestyrelsesarbejde og at få svar på de juridiske spørgsmål, som de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er stødt på i arbejdet.

CO-industri har i 2018 arbejdet målrettet for at få valgt flere medarbejdere i selskabsbestyrelserne. I målbeskrivelsen er der sat ambitiøse mål, som ikke til fulde er blevet indfriet, men arbejdet fortsætter i 2019.

CO-industri har i år udsendt fire nyhedsbreve til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Temaerne har blandt andet været: ”Bliver Brexit drøftet i virksomhedens bestyrelse?”, ”Minimumskravet til aktieselskabers selskabskapital er ændret i selskabsloven”, ”Tid for næste års budget’ og ’Bestyrelsesevaluering”.

Europæiske samarbejdsudvalg

På CO-industris årlige konference for ESU-repræsentanter var målet at give inspiration og redskaber til, hvordan ESU kan bruges endnu mere aktivt i det faglige arbejde. Konferencen var ændret i forhold til tidligere år, idet den havde mere fokus på at gå i dybden med et emne. Det betød, at der skulle vælges mellem tre workshops: ”Aktivér ESU ved omstruktureringer i koncernen”, ”Forstå dine østeuropæiske ESU-kolleger” og ”Hvordan kan koncernens CSR-politik bruges i ESU”.

CO-industri har i år udsendt tre nyhedsbreve til ESU-repræsentanter. Særligt et tema, ”ESU og Brexit,” er blevet behandlet indgående, fordi det er uklart, hvad der sker med de Europæiske Samarbejdsudvalg, der har relationer til Storbritannien, når landet forlader EU.

Den Europæiske Faglige Sammenslutning (ETUC) har udgivet en kort tegnefilm, der fortæller, hvad et europæisk samarbejdsudvalg er. Tegnefilmen “What is a European Works Council?” kan ses på følgende adresse <https://www.youtube.com/watch?v=3cxdEok6ld0>

CSR (Corporate Social Responsibility)

CSR (Corporate Social Responsibility) er betegnelsen for virksomheders arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter og i deres interaktion med interessenterne. På dansk kaldes det ofte virksomhedens sociale ansvar.

CO-industris udgangspunkt er, at tillidsrepræsentanter, medlemmer af det Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU), medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB) og medlemmer af samarbejdsudvalg (SU) skal være med ved forhandlingsbordet, når virksomhedsledelserne udarbejder CSR-politikker for arbejdsmiljø, sikkerhed, samfundsansvar og ansættelses- og arbejdsvilkår. Det er deres ekspertiseområder, deres hverdag og deres fag.

CO-industris mål for arbejdet med CSR er, at overenskomstdækning er en naturlig del af CSR-termen, og at ESU’ere, MAB’ere og SU’ere bruger CSR aktivt i deres faglige arbejde for at forbedre medarbejdervilkår i virksomheden – både i Danmark og udenfor.

CO-industri arbejder derfor for indgåelse af globale rammeaftaler med danske multinationale virksomheder ved at informere, opfordre og støtte ESU’ere, MAB’ere og SU’ere i det faglige arbejde.

Årsregnskabsloven kræver, at store virksomheder supplerer ledelsesberetningen med en redegørelse for, hvordan den integrerer hensyn til blandt andet menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold samt bekæmpelse af korruption i sin forretningsstrategi og forretningsaktiviteter.

276 danske virksomheder og organisationer har tilsluttet sig FN’s Global Compact, der indeholder 10 principper, som bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Virksomhederne forpligter sig til at gøre de 10 principper til en del af deres forretningsaktiviteter samt til at rapportere til Global Compact om indsatsen.

En del virksomheder er desuden begyndt at arbejde efter FN’s 17 verdensmål, som blandt andet indeholder mål om at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere ulighed, sikre god uddannelse, anstændige job og mere bæredygtig økonomisk vækst. Virksomheden udpeger typisk et eller flere mål, som den vil arbejde med.

CSR var derfor på programmet, da CO-industri afholdt den årlige konference for ESU-medlemmer i maj. Her fik deltagerne et indblik i, hvordan de kan bruge deres concerns CSR-politik aktivt i ESU-arbejdet.

Desuden arbejder CO-industri løbende på at råde og vejlede tillidsvalgte, som ønsker at bruge CSR-politikken aktivt i deres arbejde, ligesom der er fokus på at få udbredt kendskabet til kurser i CSR gennem nyhedsbreve til både ESU-medlemmer og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Internationalt samarbejde



CO-industris internationale seminar blev afholdt 14. november 2018. Der var på seminaret en god udveksling af erfaringer og indhold af de diskussioner, der har været i de internationale organisationer og udvalg, hvor CO-industri er repræsenteret. Arbejdsmarkedsforsker Trine Larsen fra FAOS holdt et oplæg om rammevilkårene for fagbevægelsen i udvalgte europæiske lande.

I vores fælles nordisk samarbejdsorganisation for ansatte i fremstillingsindustrien Nordic IN er der sket personaleudskiftning, og der er ansat to nye politiske konsulenter Annakarin Wall og Anders Andersson, som erstatning for Lisbeth Andersen og Mikko Hakkarainen.

Der er i Nordic IN påbegyndt et arbejde med digitalisering, hvor alle udvalg er involveret i arbejdet, der skal færdiggøres i starten af 2019.

Fra de europæiske institutioner er der blevet lavet ny lovgivning og revideret eksisterende lovgivning på en lang række områder, eller der er forhandlinger i gang. Blandt de mest relevante er revision af udstationeringsdirektivet, som blev vedtaget i juni 2018. Direktivet for gennemsigtige og forudsigelige arbejdsmiljøer samt etablering af en ny europæisk arbejdsmarkedsmyndighed er endnu ikke vedtaget. Den nye arbejdsmarkedsmyndighed får ansvar for at hjælpe nationale arbejdsmarkedsmyndigheder med at indhente og udveksle informationer om hinanden. Formålet er blandt andet at forhindre social dumping.

Tyske IG Metall indgik i slutningen af februar 2018 en ny overenskomst for metal/elektro industrien. Et af de mest omtalte elementer i aftalen er muligheden for den enkelte for at få en 28 timers arbejdsuge. Det bør dog understreges, at muligheden også eksisterede tidligere, men nu er blevet en rettighed. Nedgangen i arbejdstid, som er midlertidig, betyder også en tilsvarende nedgang i lønnen. Det er et begrænset antal ansatte, der har mulighed for at reducere arbejdstiden, og arbejdsgiverne har fået mulighed for at øge arbejdstiden ved gensidig aftale for en større andel af de ansatte.

I december blev der afholdt aftalepolitisk konference i regi af IndustriAll Europe. Temaerne for konferencen var digitalisering, arbejdstid og pension. Der var enighed om en række dokumenter, som vil blive forelagt eksekutivkomiteen til godkendelse.

Særligt arbejdstid og pension har været genstand for stor debat i IndustriAll Europe, og det må forventes, at emnerne også vil være på dagsordenen i 2019. Fra dansk og nordisk side er det meldt klart ud, at man er indstillet på at se på, hvordan den faktiske arbejdstid kan reduceres, men at den aftalte arbejdstid ikke er til diskussion.

På pensionsområdet er holdningen, at der skal stilles krav til, hvad et moderne nationalt pensionssystem skal levere, mens indretningen og organiseringen heraf er et nationalt anliggende.

I IndustriAll Global lykkedes det i 2018 at nå til enighed om et handelspolitisk papir, der taler om fair handel med respekt for arbejdstagerrettigheder, og som anerkender frihandel under ordnede vilkår som værende værdiskabende.

Forhandlingerne om Storbritanniens udtræden af EU, den såkaldte Brexit, var ikke afsluttede i udgangen af 2018. Der er en betydelig risiko for, at mange industriarbejdspladser i Storbritannien vil forsvinde som følge af, at landet træder ud af EU's indre marked. Det vil nemlig betyde, at eksportvarer til EU vil blive pålagt told, hvilket vil forværre Storbritanniens konkurrenceevne.

BFA Industri



BFA Industris 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.

2018 lagde ud med gennemførelsen af Arbejdsmiljø Roadshow 2018, hvor der var 927, som tilmeldte sig, og omkring 850 af disse dukkede efterfølgende op ved et af de 10 arrangementer.

Der var ved året start gang i 25 aktiviteter, ligesom der var vedtaget 13 nye til start i 2018, alle rettet mod en eller flere af de af Arbejdsmiljørådet prioriterede 2020-indsatsområder: ulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.

Der er i 2018 udgivet syv nye vejledninger fra BFA Industri.

Ud over Arbejdsmiljø Roadshow har der også været gennemført otte temamøder om psykisk arbejdsmiljø med godt 50 deltagere på hvert møde. Det årlige Arbejdsmiljø Topmøde-arrangement i Odense fik en overvældende tilslutning. Mere end 750 tilmeldte sig, hvilket gør det til Danmarks største enkeltstående arbejdsmiljøarrangement.

BFA Industri har endvidere deltaget i Folkemødet på Bornholm, DM i Skills, AM2018 på Nyborg Strand og på Dansk El-Forbunds kongres. De tre førstnævnte arrangementer blev gennemført i samarbejde med de øvrige BFA'er, Videncenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet.

I 2018 blev der afsluttet fjorten aktiviteter, hvoraf de syv har resulteret i udgivelse af nyt materiale.

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

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

BFA Industri har besluttet at igangsætte 10 nye aktiviteter i 2019, hvor der især vil være fokus på ulykkesforebyggelse både som tema på arrangementer og i skriftligt materiale.

Der vil desuden være fokus på at få endnu flere deltagere til de mange formidlingsaktiviteter som temadage om psykisk arbejdsmiljø, roadshows og Arbejdsmiljø Topmøde.

BFA Industri består af:

Arbejdstagerne:

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

Arbejdsgiverne:

Dansk Industri	6
Dansk Mode & Textil	1
GraKom	1
Mediearbejdsgiverne	1

Arbejdslederne:

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

Lederne henregnes til rådets arbejdsgiverside.

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

Kommunikation



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

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

CO-Magasinet kommer godt rundt om alle emner inden for hele overenskomstområdet, fysisk og psykisk arbejdsmiljø og samarbejdet på virksomhederne, som er nyttig viden for især tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Fokus er på orientering om de tillidsvalgte muligheder samt gode eksempler, som de selv kan bruge i deres videre arbejde.

I årets seks udgivelser har psykisk arbejdsmiljø og især mulighederne for aftalt uddannelse fyldt meget. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og ESU-medlemmer er også to grupper, der er fokus på i magasinet, og her har emnerne blandt andet været Brexit og CSR.

CO-Magasinet bliver sendt som nyhedsbrev til tillidsvalgte i CO-industris medlemsforbund, og interessen for at følge med og blive inspireret er stor. Det er ofte op imod halvdelen af alle modtagere, som læser med. Og det er et højt tal, når man generelt ser på, hvor mange læsere digitale nyhedsbreve har.

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.

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.

Samarbejdsprisen, som CO-industri belønner en virksomhed med for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, har trængt til at få noget mere opmærksomhed. Det er de tillidsvalgte på virksomhederne, der kan indstille deres virksomhed.

CO-industris kommunikationsafdeling fik med en målrettet kommunikationsindsats nået et mål om at få øget antallet af indstillinger til prisen markant. Her har det især været et stærkt samarbejde med medlemsforbundene – centralt og lokalt – som har været med til at øge opmærksomheden blandt andet gennem hjemmesider, nyhedsbreve, mail, plakater, flyers og delinger på Facebook. Efterfølgende fik overrækkelsen af prisen til Vestas Manufacturing i Hammel også en pæn omtale i medierne – især i den lokale presse.

CO-industri har på baggrund af en grundig foranalyse lagt en kommunikationsstrategi, som i slutningen af 2018 er ved at blive effektueret. Det kommer i begyndelsen af 2019 til at betyde en opdatering af det visuelle udtryk, en ny og mere brugervenlig hjemmeside og mere målrettede nyhedsbreve.

Hjemmesiden, nyhedsbreve og CO-Magasinet vil fortsat være de primære kanaler til at orientere om CO-industris arbejde og klæde medlemsforbund og tillidsvalgte på med viden og inspiration.

Den økonomiske udvikling 2018



Dansk økonomi er godt inde i en højkonjunktur. Der har de seneste tre år været en solid vækst i BNP på over to procent pr. år. Det er især eksporten, der har bidraget til væksten de seneste år med årlige vækstrater på over 3,5 procent. Danmarks væsentligste handelspartnere er ligeledes inde i et solidt opsving, hvilket understøtter dansk økonomi gennem eksporten.

Fremgangen ventes at fortsætte de kommende år i et lidt lavere tempo. I den seneste prognose fra december 2018 skønner regeringen en vækst på lidt under to procent, jf. tabel 1. Der er dog risiko for, at væksten i Danmark bliver mindre. Især på grund af usikkerhederne internationalt.

Som en lille åben økonomi er Danmark dybt afhængig af situationen i samhandelslandene. Usikkerhederne omkring Storbritanniens udtrædelse af EU (Brexit) og en mulig optrapning af protektionistiske handelstiltag kan hæmme den internationale samhandel og dermed dæmpe væksten i Danmark.

Fremgangen afspejler sig også i beskæftigelsen, som er steget med over 200.000 personer siden 2013 – en fremgang som hovedsageligt er foregået i den private sektor. Beskæftigelsen er nu på sit højeste niveau nogensinde. I samme periode er arbejdsløsheden faldet fra seks procent til cirka fire procent.

Med en voksende arbejdsstyrke i de kommende år er der et godt fundament for yderligere fremgang i beskæftigelsen, som da også ventes at stige med i alt 110.000 personer i årene 2018-2020, jf. Økonomisk Redegørelse, december 2018.

Flere og flere melder sig klar til tjeneste på arbejdsmarkedet, og mange ældre bliver også længere tid på arbejdsmarkedet. Det har under dette opsving været karakteristisk, at beskæftigelsen og arbejdsstyrken er vokset langt mere i takt, end det var tilfældet under opsvinget fra 2004 til 2008, og den tendens forventes i høj grad at fortsætte.

Tabel 1. Udviklingen i BNP i udvalgte lande i 2017-2020, pct. (prognose):

	2017	2018*	2019*	2020*
Danmark	2,3	1,7	1,7	1,6
Sverige	2,1	2,4	1,8	1,8
Norge	2,0	1,7	1,9	1,9
Tyskland	2,2	1,7	1,8	1,7
Nederlandene	2,9	2,8	2,4	1,8
Storbritannien	1,7	1,3	1,2	1,2
USA	2,2	2,9	2,6	1,9
Frankrig	2,2	1,7	1,6	1,6
Euro-området	2,4	2,1	1,9	1,7
EU28	2,4	2,1	1,9	1,8
Kina	6,9	6,6	6,2	5,9

Anm.: Væksten i 2017 blev trukket ca. 0,4 procentpoint op som følge af et salg af et patent i 1. kvartal 2017. Altså et ekstraordinært forhold, som er bortfaldet i 2018. Det betyder alt andet lige, at væksten i 2018 kommer til at fremstå som meget lav. Vækstskønnet for 2018 er korigeret for dette midlertidige forhold.
Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2018 (Tabel B.1 og Tabel B.2)

Overskuddet på betalingsbalancens løbende poster er steget siden krisen. I 2017 var overskuddet på 173 milliarder kroner eller otte procent af BNP. En stor del af overskuddet siden krisen skyldes et stort overskud på handelsbalancen, som i 2017 udgjorde 123 milliarder kroner, svarende til 5,6 procent af BNP. Betalingsbalancens løbende poster ventes de kommende år at fortsætte med at vise pæne overskud, jf. Økonomiske Redegørelse, december 2018.

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

Siden 1. kvartal 2013 er beskæftigelsen i den private sektor steget med lidt over 200.000 personer, mens den er steget med 5.100 i den offentlige sektor.

Ifølge regeringens prognose forventes den positive udvikling at fortsætte frem mod 2020. I årene 2018-2020 forventer regeringen, at den samlede beskæftigelse vil stige med 110.000 personer. Fremgangen i beskæftigelsen vil dog ikke give anledning til generelle flaskehalse på arbejdsmarkedet foreløbig. Det skal ses i lyset af, at arbejdsstyrken fra 2018-2020 forventes at stige med 93.000 personer.

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

Ændringen i arbejdsløsheden i de fem største medarbejdergrupper i CO-Industri fremgår af tabel 2. Det ses, at arbejdsløsheden for samtlige grupper er faldet. Yderligere ses det, at arbejdsløsheden for 3F, HK og Teknisk Landsforbund ligger over landsgennemsnittet for perioden januar-oktober 2018, mens Dansk Metal og Dansk El-Forbunds arbejdsløshedsprocent ligger en del under landsgennemsnittet.

Tabel 2. Arbejdsløsheden i de fem største medlemsforbund, januar-oktober:

Fuldtidsledige* (pct.)	2017 (jan.-okt.)	2018 (jan.-okt.)	Ændring, procentpoint
Dansk El-Forbund	1,4	1,3	-0,1
3F	5,3	5,1	-0,2
HK	4,4	4,2	-0,2
Dansk Metal	2,8	2,4	-0,3
Teknisk Landsforbund	5,5	5,5	-0,1
Hele landet**	4,2	4,0	-0,3

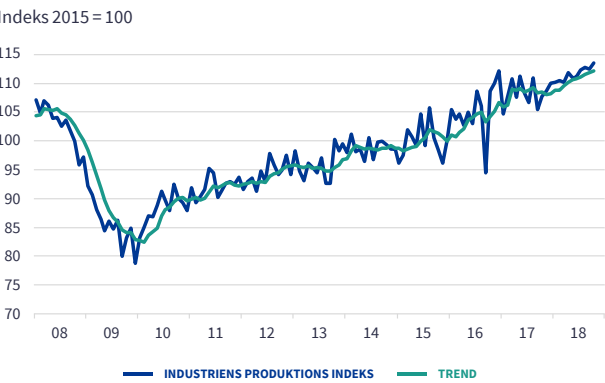
Anm.: Bygger på perioden januar-oktober 2017 i forhold til jan.-okt. 2018. Der er databrud fra juli 2017, da arbejdsløsheden opgøres på kalender-måneder mod tidligere dagpengemåneder. * Fuldtidsledige i procent af samtlige forsikrede. **Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken. Kilde: Danmarks Statistik.

Udviklingen i industrien er som regel en god indikator for, hvordan det står til i dansk økonomi.

Industriens produktionsindeks har siden årsskiftet været stigende. Fremgangen kommer efter en periode i 2017, hvor produktionsindekset har ligget fladt, jf. figur 1. Industriens produktion er steget med 2,1 procent i de første 10 måneder af 2018 i forhold til samme periode i 2017. Produktionen er på nuværende tidspunkt over niveauet fra før krisen i 2008.

Den samlede omsætning i industrien steg 2,1 procent i årets første tre kvartaler sammenholdt med samme periode i 2017. Når der fokuseres på industriens underbrancher, observeres der stor forskel på de enkelte branchers udvikling, jf. tabel 3. Særligt i kemisk industri og olieraffinaderier mv. har der været stor fremgang i omsætningen, mens metalindustri trækker ned.

Figur 1. Udvikling i industriens produktionsindeks:



Anm.: Data er sæsonkorrigerede. Sidste observation er oktober 2018. Trend angiver seks måneders glidende gennemsnit.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel IPOPOP2015.

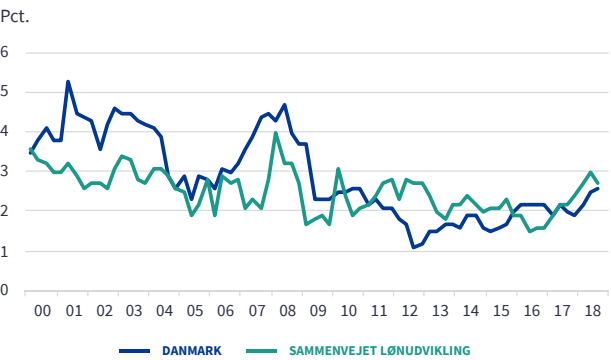
Tabel 3. Industriens omsætning fordelt på brancher, løbende priser:

Branche (mia. kr.)	2017*	2018*	Vækst i pct.
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	129,2	129,0	-0,1
Tekstil- og læderindustri	6,6	7,1	7,8
Træ- og papirindustri, trykkerier	20,0	20,1	0,8
Kemisk industri og olieraffinaderier mv.	56,0	61,4	9,6
Medicinalindustri	73,6	73,9	0,5
Plast-, glas- og betonindustri	32,3	32,9	1,7
Metalindustri	40,6	39,5	-2,7
Elektronikindustri	24,9	26,2	5,2
Fremstilling af elektrisk udstyr	15,1	15,2	1,2
Maskinindustri	116,5	121,7	4,4
Transportmiddelindustri	8,8	8,8	-0,3
Møbel og anden industri mv.	46,2	45,6	-1,4
Samlet omsætning	569,7	581,5	2,1

Anm.: *Tal fra 1-3. kvartal. Kun 'samlet omsætning' sæsonkorrigeres, og kun for branchegrupper der udviser sæsonmønstre. Kilde: Danmarks Statistik. Statistikbanken (tabel OMS5).

Den årlige lønstigningstakt i den danske fremstillingssektor var 2,6 procent i 3. kvartal 2018. Lønstigningstakten har de seneste fem kvartaler været mindre end lønstigningstakten i fremstillingssektoren hos Danmarks vigtigste samhandelsspartnere, jf. figur 2. Siden 2011 har lønstigningstakten i Danmark generelt været mindre end i udlandet.

Figur 2. Årlig lønstigningstakt i fremstillingssektoren:



Anm: Lønuudviklingen er beregnet ud fra timefortjenesten inkl. genetillæg.

Kilde: DA's Internationale Lønstatistik.

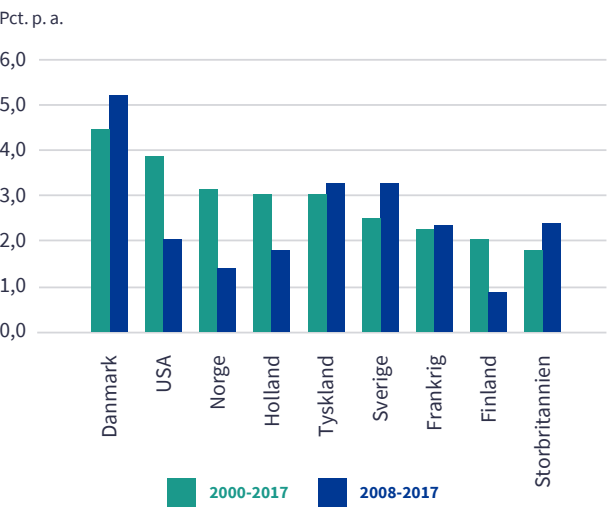
Set over de seneste tre år har der været en ganske pæn udvikling i reallønnen i fremstillingsindustrien. Ikke fordi der har været voldsomme stigninger i lønnen målt i kroner og øre, men fordi inflationen har været ganske lav. Samlet er stigningen 4,5 procent i perioden 2016-2018.

I samme periode har produktivetsstigningen været noget højere, så der er plads til højere lønstigninger i industrien, uden at det vil sætte konkurrenceevnen under pres.

Produktivtetsudviklingen er på længere sigt den drivende kraft bag lønuudviklingen og dermed også velstandsudviklingen i samfundet. Jo mere effektive medarbejderne er, desto højere løn kan de oppebære.

Industrien i Danmark er kendetegnet ved, at produktiviteten er høj. Siden årtusindskiftet har udviklingen ligeledes været gunstig sammenlignet med de lande, vi normalt sammenligner os med. Timeproduktiviteten i industrien er i gennemsnit steget med 4,4 procent pr. år. Siden finanskrisen har produktivtetsvæksten endda været markant bedre end i mange andre lande, jf. figur 3.

Figur 3. Udvikling i industriens timeproduktivitet:



Anm.: Timeproduktiviteten er målt som BVT pr. arbejdstime. BVT er opgjort i løbende priser. Det er gjort for at tage højde for bytteforholdsforbedringer, da det øger velstanden i landet.

Kilde: Eurostat, BEA, BLS og egne beregninger.

Publikationer i 2018

CO-industri:

Postkort – Aftalt uddannelse	Marts 2018
Ny version af elektroniske udgaver af industriens overenskomster med aftalte rettelser	Marts 2018
CO-industris Årsrapport 2017	April 2018
Flyer om aftalt uddannelse. Udgivet i samarbejde med DI	Juli 2018
Introduktion – Arbejd systematisk med løn – for timelønnede og funktionærer. Udgivet i samarbejde med DI	August 2018
Introduction – Work systematically whit the payroll – for hourly-paid and salaried employees. Udgivet i samarbejde med DI	September 2018
Infrastrukturen og arbejdsmarkedet. Udgivet i samarbejde med DI	Oktober 2018
Kvalifikationsløn – løn fordelt efter kompetencer og adfærd – for timelønnede og funktionærer. Udgivet i samarbejde med DI	November 2018

BFA-industri:

Anhugning – Forholdsregler og sikkerhed	Januar 2018
Materialeoversigt 2018	Januar 2018
Handsker	Januar 2018
Arbejds- og løfteteknik	Juni 2018
Elevator m.v. del 2	Juni 2018
Styr på kemien med REACH Eksponeringsscenarier	September 2018

