



Beretning
CO-industri 2006-2009

Beretning
CO-industri 2006-2009



Beretning

Beretning 2006-2009

Udgivet af CO-industri juni 2009

Tekst: Arne Sørensen, Henrik Kjærgaard, Peter Rimfort, Jørn Larsen, Michael Jørgensen, Keld Høgh, Jens Bundvad, Dennis Jensen, Peter Dragsbæk, Jesper Schmidt Sørensen, Erik Bjørlik Hansen, Claus Krogh Hansen, Jens Boe Andersen, Michael Bay Hansen, Linda Hansen og Bjarne Kjær (ansvh.).

Foto: Arkiv og Harry Nielsen

Layout: Lise Trampedach

Tryk: KLS Grafisk Hus A/S

Oplag: 4.000

ISBN/EAN 978-87-91080-97-5

CO-Meddelelse nr. 2009/055

CO-industri
Vester Søgade 12,2
1790 København V
Telefon 3363 8000
Fax: 3363 8099
www.co-industri.dk
e-mail: co@co-industri.dk



CO-industri Beretning 2006-2009

CO-industri Beretning 2006-2009

Indholdsfortegnelse

Forord	side 7
Kapitel 1	
CO-industris organisatoriske arbejde/udvalgene	side 8
2006.....	side 8
2007.....	side 10
2008.....	side 13
2009.....	side 14
Overenskomstudvalget	side 15
Tillidsrepræsentantudvalget	side 17
Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg.....	side 20
Energipolitisk udvalg	side 21
Støberudvalget	side 22
Pensionsudvalget.....	side 24
Miljøudvalget	side 25
Maritimt udvalg.....	side 27
TIME-udvalget.....	side 29
Uddannelsesudvalget	side 30
Kapitel 2	
Kommunikation.....	side 32
CO-Magasinet.....	side 32
Pjecer og programmer	side 32
Hjemmeside	side 34
Kapitel 3	
Overenskomster og aftaler	side 35
Optaktsmøder	side 35
Ny treårig aftale	side 36
Mange nyskabelser.....	side 37
Urafstemning - ja i industrien.....	side 39
Fravigelsesordninger.....	side 39
Protokollater mellem CO og DI.....	side 41
To ugers selvvalgt uddannelse	side 42
Kapitel 4	
Industriens Pension	side 44
Udviklingen i arbejdsmarkedspensionen	side 44
Skærpet rykkerprocedure.....	side 45
Ydelser.....	side 46
Kapitel 5	
Regionale industripolitiske udvalg	side 48
Industriens fælles stemme	side 48
Medlemmerne af udvalgene	side 49
Kapitel 6	
Den økonomiske udvikling	Side 52
Udviklingen i ledigheden	side 53

Industriens udvikling	side	54
Lønudviklingen.....	side	55
Det maritime område.....	side	57

Kapitel 7

International beretning	side	59
Industripolitik.....	side	59
Multinationale selskaber.....	side	60
Overenskomster	side	62
Mandatspørgsmålet.....	side	63
Internationale organisationer.....	side	66
Bilateralt samarbejde.....	side	69
Solidaritet og bistandsprojekter	side	70
Den europæiske Union	side	72
God markering	side	73
De danske forbehold.....	side	74
Internationale poster	side	78
Internationale rammeaftaler	side	79

Kapitel 8

Samarbejde – A/S – ESU – Uddannelse – Løn	side	81
TekSam	side	81
Sygefraværsprojekt.....	side	83
Uddannelse af nyvalgte tillidsrepræsentanter	side	86
Lønssystemer	side	86
Løntermometeret.....	side	87
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	side	90
A/S Nyt	side	91
Europæiske samarbejdsudvalg	side	92
ESU-direktivet	side	93
Europæiske selskaber	side	93

Kapitel 9

Industriens Branchearbejdsmiljøråd	side	95
Fyraftensmøder	side	96

Kapitel 10

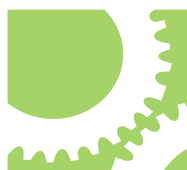
Fagretlige sager.....	side	97
Bortvisninger.....	side	98
Konfliktløsningsmøder	side	98

Kapitel 11

Medlemsforbund – FU – CL - Sekretariat	side	99
CO-medlemsforbund	side	99
Forretningsudvalget.....	side	99
Centralledelsen	side	100
CO-industris sekretariat	side	102

Kapitel 12

CO-industris historie.....	side	104
CO-medlemstal 1997-2009	side	120
Ferie og arbejdstiden	side	121
Milepæle.....	side	122
Overenskomster 1971-2007	side	122
Forkortelser	side	131



Forord

De industriansatte har taget et kæmpe skridt ind i fremtiden i forhold til kollegerne på det globale arbejdsmarked. Det skete under overenskomstforhandlingerne i 2007, hvor der blandt andet blev opnået to ugers selvvalgt uddannelse for alle på industriens overenskomster. Oven i den uddannelse, der allerede er aftalt.

For uddannelse er lig med højere løn og større jobsikkerhed, og veluddannede ansatte er med til at sikre virksomhedernes konkurrencekraft, så arbejdspladserne også findes i Danmark i fremtiden.

I produktionen benytter et stigende antal virksomheder sig af Lean- eller Toyota-modellen, og derfor sætter CO-industri fokus på området. Blandt andet ved at arrangere en række temamøder, og der bliver udgivet en pjece om emnet. Dermed bliver både tillidsrepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg klædt bedre på til at håndtere Lean og være involveret i måden at indrette produktionen på, hvis den kommer til deres virksomhed.

Desuden er samarbejdsområdet i CO-industri blevet styrket med ansættelsen af en konsulent.

Også tillidsrepræsentanternes rolle er blevet styrket. De nyvalgte har fået bedre muligheder med det TekSam-kursus om virksomhedernes driftsvilkår og psykisk arbejdsmiljø, som udbydes.

For første gang nogensinde har CO-industri indledt samarbejde med DI - Organisation for erhvervslevet for at få flere til at stille op til hvervet som tillidsrepræsentant. Det sker med kampagnen "The missing link".

For tillidsrepræsentanten er med til at styrke samarbejdet mellem ledelse og ansatte på virksomheden. Gevinsten er bedre trivsel og udviklingsmuligheder hos de ansatte samt styrket konkurrenceevne og produktivitet i virksomheden.

Det ligger fast, at både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skal sikres løbende, så de har optimale betingelser for at udøve deres hverv.

Dette gælder for alle ansatte på industriens område. Og det arbejde vil fortsætte i de kommende år, så industriens ansatte er toptunet til både nutiden og fremtiden.

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

God læselyst.



Arne Sørensen
organisationssekretær
CO-industri

Kapitel 1

CO-industris organisatoriske arbejde og arbejdet i udvalgene

2006

Marts:

Nye betalingssatser i Industriens Overenskomster.

Kendelse i faglig voldgift om placering af arbejdstiden.

Pjece om Hviletid og fridøgn. Gennemgår love, regler og overenskomstmæssige bestemmelser om hviletid og fridøgn.

CO indfører nyt individuelt login-system til den lukkede del af hjemmesiden.

April:

CO og DI udsender informationsavisen "Tænk nyt Europa" som led i de to organisationers informationsindsats om udviklingen i Europa.

CO og DI holder minikonference "Two Years After the Enlargement" om EU's udvidelse.

CO opretter to kurser i holddrift for forhandlere.

CO udsender materiale til medlemsforbundene til brug for markering af den internationale arbejdsmiljødag 28. april.

CO holder fem fyraftensmøder om Lean og produktivitet.

Rederiforeningen, Danske Maritime og CO holder maritim uge.

Maj:

A/S Nyt nr. 1 2006.

Juni:

Møde med arbejdsmarkedsråd Jørgen Hansen, Den danske Ambassade, Berlin.

Konference for undervisere fra forbundsskolerne og andre om aktuelle forhold i industriens overenskomster.

CO-industri udsender beretning for 2003-2006.

Juli:

Pensionssatserne i Industriens Overenskomster forhøjes til i alt 10,8 procent.

Kendelse i faglig voldgift om løn efter opsigelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen deltager i kursus.

Kendelse i faglig voldgift om lokalt aftalte overarbejdstidstillæg i form af kilometer- og madpenge.

September:

Kendelse i faglig voldgift om bortviste medarbejderes ret til fratrædelsesgodtgørelse.

CO og DI udsender pjecen "Die Fehmarnbelt-Querung – Eine deutsch-dänische Entscheidung".

Pjecen er på tysk, da den er målrettet tyske beslutningstagere.

CO holder kursus i holddrift for medlemsforbundenes forhandlere.

CO holder to dages personalekonference.

CO udsender ny version af pjecen om kartellet.

Der holdes ESU-konference i Odense.

A/S Nyt nr. 2 2006 udsendes.

CO holder konferencer for medarbejdervalgte i Århus og Nyborg.

Oktober:

Kendelse i faglig voldgift om forståelsen af § 48 i Industriens Overenskomst.

Dansk Industri og CO-industri udsender gennem TekSam bogen "Gør noget" – en artikelsamling om elementer i det psykiske arbejdsmiljø.

CO-industri og Dansk Industri aftaler køreplan for overenskomstforhandlingerne 2007.

CO holder i oktober og november 12 optaktsmøder over hele landet til OK 2007.

November:

CO og DI er enige om fortolkningen af bestemmelsen af varsling af overarbejde i I-OK.

December:

CO indgår tiltrædelsesaftale med energinet.dk, Fredericia.

CO-industri udsender pjecen Arbejdsmiljøpolitik.

A/S Nyt nr. 3 2006 udsendes.



2007

Januar:

CO-industri udsender pjece om arbejdspladsvurdering og sygefravær.

Faglig voldgift om administration af lokalaftaler om arbejdstidsplan.

Faglig voldgift om lokal tryghedsaftale.

Faglig voldgift om anciennitetstillæg, som var indeholdt i tidligere overenskomst, og som er videreført i lokalaftale.

Faglig voldgift om betaling af vejpenge, når en virksomhed udlåner en medarbejder til en anden virksomhed.

Sammen med de lokale fagforeninger starter CO 50-procent-projekt i Sønderjylland.

Forhandlingerne om nye overenskomster i industrien starter.

TekSam udsender nyhedsbrev.

Februar:

CO-industri udsender standarder for tiltrædelsesaftaler til Industriens Overenskomster.

CO-industri nedsætter et dispensationsudvalg til behandling af dispensationsansøgninger ved en evt. konflikt.

Efter først et sammenbrud i OK-forhandlingerne indgår CO og DI nye tre-årig overenskomster for industrien.

Marts:

CO udsender 2. varsel om iværksættelse af arbejdsstandsning.

CO-industri udsender urafstemningsavis om industriens nye overenskomster.

CO-industri udsender de underskrevne protokollater til OK 2007 samt rettelses- og forståelsesprotokollat.

TekSam holder temadage om Lean og psykisk arbejdsmiljø og om fakta og myter om stress.

April:

I forbindelse med Forskningens dag holder CO-industri fyraftensmøde med forbundenes valgte, faglige medarbejdere og undervisere om "Energi i samfundet".

CO-industri planlægger et tre måneders kursusforløb i kollektiv arbejdsret i samarbejde med professor i arbejdsret Jens Kristiansen.

De nye overenskomster vedtages ved urafstemning.

TekSam holder temadag om depression og arbejdspladsen.

CO-industri udsender industriens nye overenskomster i pdf-format på CO-industris hjemmeside.

CO og DI udsender pjecen "Ud af tænkeboksen".

Maj:

Den samlede opgørelse over afstemningsresultatet om Industriens Overenskomster udsendes.

CO-industri udsender A/S Nyt nr. 1 2007.

Der udsendes vejledning om etablering af Fritvalgs-Lønkonto.

Juni:

De nye (trykte) overenskomster på industriens område udsendes.
Faglig voldgift om ansættelse af vikarer til dækning af opgaver, der er dækket af aftale.
CO- industri og Dansk Industri holder debattmøde på Christiansborg om den nye EU-traktat.

Juli:

For at fremme sagsbehandlingen af faglige sager udsendes skabeloner/tjeklister.
Faglig voldgift om lokalaftale om valg af tillidsrepræsentanter.
CO, BAT, GIMK og Handelskartellet udsender pjece med råd og vejledning til nyvalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.
CO-industri holder konference for undervisere fra forbundsskolerne om OK 2007, mobning, stress og psykisk arbejdsmiljø og væsentlige fagretlige sager.

August:

TekSam udsender genoptrykte versioner af pjecerne om stress, mobning og om konflikthåndtering.
TekSam holder temadag om konflikthåndtering.

September:

CO og DI udgiver pjece om brug af web-værktøjet Løntermometeret og udgiver dokumentationsrapport om projektet vedrørende udarbejdelsen af web-værktøjet.
Faglig voldgift om aflønning af udlånt medarbejder.
CO udsender pjece om vederlag til tillidsrepræsentanter.
CO udsender pjece for nyvalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.

Oktober:

Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond åbner særlig hjemmeside om vederlag til tillidsrepræsentanter og udsender pjece herom.
CO-industri holder A/S Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.
CO-industri gennemfører kursus i begæring, opbygning og afvikling af faglig voldgift i forlængelse af Arbejdsretkursus i 2006.
TekSam holder årssdag.
Der udsendes protokollat om de fejl, der er konstateret i de trykte udgaver af Industriens Overenskomster.
CO sagsøger virksomhed der fratager medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deres honorar.
A/S Nyt nr. 2 2007 udsendes.

November:

CO og DI holder forhandlerkonference på Kongebrogrården i Middelfart.
CO, BAT, GIMK og Handelskartellet udsender ny håndbog for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.
Dansk Industris og CO-industris nye værktøj til at måle tilstanden på lønsystemer bliver gennemgået på en række møder landet over.

December:

CO-industri udsender pjece om sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv. Pjecen er udarbejdet af CO's ligestillings-, familie- og socialpolitiske udvalg.

Familieliv - arbejdsliv



Børnefamilierne mangler tid sammen



2008

Januar:

Der holdes møde mellem CO-industris medlemsforbund og Industriens Pension omkring indrapportering af TR-vederlag.

CO og DI holder konference om den nye EU-traktat og om visioner for EU.

Faglig voldgift om bortvisning af sikkerhedsrepræsentant.

CO-industri holder koncernkursus for tillidsrepræsentanter ved Coloplast i forbindelse med etablering af europæisk samarbejdsudvalg.

Faglig voldgift om brug af personlighedstest.

Februar:

A/S Nyt nr. 1 2008 udsendes.

DI og CO udsender informationsavis "Europa på arbejde" som led i de to organisationers informationsindsats om udviklingen i Europa.

Der indgås protokollat mellem CO-industri og Dansk Industri om fortrydelsesret i forbindelse med Fritvalgs Lønkonto.

Marts:

Nye satser i Industriens Overenskomster træder i kraft.

Faglig voldgift om beregning af pension af indbetaling på Fritvalgs Lønkonto.

CO-industris Maritime udvalg holder konference på Metalskolen i Jørlunde.

April:

CO-industri holder fyraftensmøder over hele landet for virksomhedernes lokale uddannelsesudvalg.

CO-industri starter det første af i alt 20 kursusforløb for nyvalgte tillidsrepræsentanter.

Maj:

Faglig voldgift om afskedigelser af medarbejdere uden opsigelsesvarsel med henvisning til force majeure-bestemmelsen i I-OK.

Rederiforeningen, Danske Maritime og CO holder maritim uge.

Juni:

CO holder inspirationsseminar om oprettelse af fællesklubber.

CO holder konference for undervisere fra forbundsskolerne og andre, der formidler aftaler indgået af CO og DI.

Juli:

A/S Nyt nr. 2 2008 udsendes.

Pensionssatserne i Industriens Overenskomster forhøjes til i alt 11,1 procent.

Faglig voldgift om udenlandske arbejderes løn- og ansættelsesvilkår.

Faglig voldgift om fratrædelsesgodtgørelser ud over godtgørelse efter lokalaftale.

Faglig voldgift om beregning af overarbejde for sygemeldt medarbejder.

August:

CO holder kursus for medlemsforbundene i begæring, opbygning og afvikling af en faglig voldgift.
CO og DI's fælles industripolitiske udvalg udsender pjece om trafik og arbejdskraft.

September:

CO-industri gennemfører en forhandleruddannelse i tre moduler a tre dage for medlemsforbundene.

CO udsender pjece om selvvalgt uddannelse.

CO holder Pluslønskursus på Langsøhus.

CO og DI holder forhandlerkonference i Middelfart.

Oktober:

CO holder to inspirationsseminarer om etablering af fællesklubber.

TekSam holder årsdag i Odense.

Faglig voldgift om weekendarbejderes ret til afholdelse af yderligere weekender i forhold til SH-dage, fri- og feriedage.

Faglig voldgift om grundlaget for bortvisning/afskedigelse af medarbejder.

November:

CO holder A/S Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer med klimaet som tema.

TekSam holder temadage i Køge, Kolding og Holstebro om mobning og chikane.

CO og DI bliver enige om minimumstandarder for tillidsrepræsentanter.

December:

A/S Nyt nr. 3 2008 udsendes.

2009**Januar:**

Det bliver muligt at fremsende ansøgninger om støtte til selvvalgt uddannelse til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Faglig voldgift om løn i opsigelsesperiode.

Marts:

CO holder to inspirationsseminarer om mulighederne for at etablere fællesklubber. Det er CO's Tillidsrepræsentantudvalg, der står bag seminarerne.

Faglig voldgift om 50 procents reglen.

Faglig voldgift om fleksordning og honorering af overarbejde.

Nye OK-satser i kraft 1. marts og 1. maj.

CO udsender vejledning om arbejdsfordeling og fravigelsesmulighederne.

CO holder Pluslønskursus på Metalskolen i Jørlunde.

CO indkalder overenskomstkrav til OK 2010. Forslagene skal indsendes på en særligt etableret database.

Udvalgsberetninger

Overenskomstudvalget

CO-industris overenskomstudvalg er et underudvalg af forretningsudvalget og refererer direkte til forretningsudvalget (FU).

Overenskomstudvalget er sammensat med en repræsentant fra hvert af CO-industris medlemsforbund samt repræsentanter for CO. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstspørgsmål mellem overenskomstperioderne og drøfte overenskomstmæssige problemstillinger.

Udvalget har nedsat et særligt fortolkningsudvalg, som løbende tager sig af de mere konkrete sager om fortolkningen af overenskomsterne. Fortolkningsudvalget mødes normalt en gang om måneden. Formålet er blandt andet at medvirke til at optimere den viden der er og sikre, at medlemsforbundene opnår en fælles holdning til fortolkningerne af bestemmelserne i Industriens Overenskomster. Der er en repræsentant fra hvert af medlemsforbundene med i fortolkningsudvalget.

Overenskomstudvalget mødes normalt tre-fire gange årligt og får her en gennemgang af den seneste udvikling på det fagretlige område. Det omfatter blandt andet de faglige voldgifter, der har været, ligesom udvalget drøfter sager, der er på vej. Desuden drøfter man resultaterne fra organisationsudvalgsmøderne, ligesom der foregår en løbende udveksling af erfaringer med de forsøgsordninger, der frem til overenskomstfornyelsen i 2007 var en del af overenskomsterne.

På samme måde har udvalget løbende fulgt med i udviklingen i konfliktløsningsmøder, der kom ind i overenskomsterne i 2004. Formålet er at oparbejde erfaring og viden til brug for overenskomstfornyelserne. Den viden, der på denne måde opsamles omkring disse spørgsmål, giver udvalget videre til forretningsudvalget.

I juni 2006 besluttede udvalget på linje med øvrige CO-udvalg at udarbejde en formålsbeskrivelse for udvalgets virke med beskrivelse af konkrete indsatsområder for de kommende år.

OK-fornyelsen

Efter overenskomstfornyelsen i 2007 har udvalget blandt andet drøftet en række spørgsmål, der er fremkommet i forbindelse med de nye overenskomster. Det er blandt andet spørgsmål om Fritvalgs Lønkonto, vederlag til tillidsrepræsentanter og kompetenceudviklingsfonden.

Udvalget har desuden virket som sparringspartner for CO-industris udarbejdelse af en sagsindbringelsesguide, der skal bidrage til en styrket og forbedret sagsforberedelse og sagsbeskrivelse og sikre en nedsættelse af sagsbehandlingstiden.

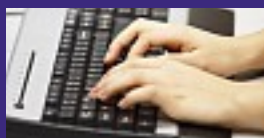
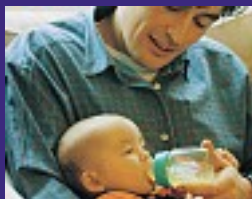
Endelig har udvalget beskæftiget sig med EU-direktiver, der påvirker det danske arbejdsmarked.

Udvalget:

Bjarne Mortensen	3F-Industri
Stig Søllested	Blik og Rør
Jens-Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Villy Nielsen	Dansk Funktionærforbund
Keld Bækkelund Hansen	Dansk Metal
Gerda Christensen	HK/Privat
Mogens Pedersen	Malerforbundet
Poul Erik Tobiassen	Teknisk Landsforbund
Flemming Andersen	Træ-Industri-Byg
Arne Sørensen	CO-industri
Henrik Kjærgaard	CO-industri
Jesper Kragh-Stetting	CO-industri
Jørn Larsen	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
(marts 2009)	

Urafstemning

Information om aftalen



OK 2007

Tillidsrepræsentantudvalget

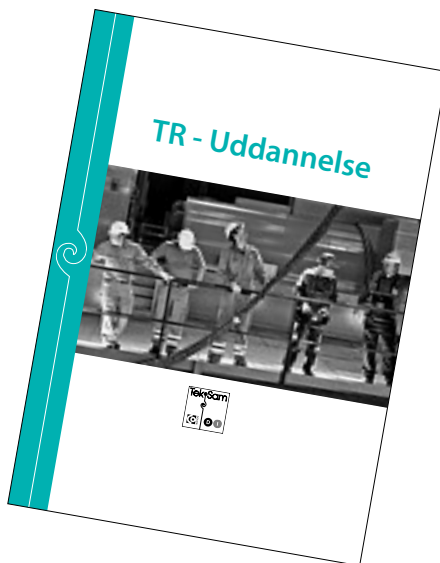
Udvalget har i perioden beskæftiget sig med de problemstillinger, som berører tillidsrepræsentanternes hverdag.

Projekt Fællesklub

Dette projekt er blevet revitaliseret i perioden.

I 2008 og 2009 har der været udbudt i alt 5 regionale seminarer. Det tværfaglige samarbejde har været i centrum. Der har været erfaringsudvikling – og hver enkelt deltager har udarbejdet en handlingsplan, som udvalget løbende følger op på.

Forbundene følger således med i, hvorvidt tillidsrepræsentanterne får den fornødne opbakning, så det tværfaglige samarbejde kan optimeres.



Udvalget finder, at projektet er meget vigtigt. Den øgede decentralisering af overenskomsterne overlader mere og mere til lokalforhandling på virksomhederne.

Af samme årsag er det vigtigt, at tillidsrepræsentanterne står sammen, så de er stærkt rustet, når de indgår aftaler med ledelsen.

I nogle virksomheder har man fx en fasttømret fællesklub, hvor alle faggrupper er repræsenteret, og hvor man har nogle bestemte måder at arbejde og indgå aftaler på. På andre virksomheder har man ikke en formaliseret fællesklub, men alligevel en form for samarbejde faggrupperne imellem.

Udvalget vil følge op på de 70 handleplaner, som deltagerne på seminarerne har udarbejdet – og i ønsket omfang vil vi støtte op omkring lokale tiltag med henblik på at få udviklet det lokale tværfaglige samarbejde.

Flere tillidsrepræsentanter

I forbindelse med overenskomstfornyelsen for perioden 2007-2010 blev det aftalt, at DI og CO-industri i samarbejde skulle lave et projekt, der havde til formål at få forøget antallet af tillidsrepræsentanter – således at navnlig virksomheder, hvor der slet ikke er valgt TR, skal have den højeste prioritet. Projektet forventes igangsat omkring 1. maj 2009. I løbet af det år, projektet forudsættes gennemført på, er målsætningen at der vælges 50 nye tillidsrepræsentanter.

CO-industris rolle vil være at skyde kampagnen i gang – og herefter understøtte de tiltag som forbund og afdelinger igangsætter. Kampagnen vil blive markedsført på www.teksam.dk – www.co-industri.dk og på forbundenes hjemmesider.

Vi håber på den fornødne opbakning til projektet, idet det er en forudsætning for et succesfuldt forløb.

Cheminova

I forbindelse med nogle lønkonflikter på virksomheden konstaterede nogle af tillidsrepræsentanterne, at det var en stor mangel, at der ikke var en bredt dækkende fællesklub. Man besluttede herefter via afdelinger og forbund om at anmode CO-industri til at medvirke til, at der blev tilvejebragt et fundament for at kunne genopbygge en fællesklub, der af uransagelige grunde var blevet nedlagt 30 år tidligere.

Det var således en stor begivenhed, da den nye fællesklub – omfattende samtlige CO-industris faggrupper på virksomheden blev stiftet på en generalforsamling den 14. maj 2008.

Lad eksemplet vise, at hvis viljen er til stede, kan fællesskabet styrkes til glæde for alle.

I denne periode har TR-udvalget været sammensat således, at hvert forbund har en repræsentant i udvalget.

Udvalget:

Stig K. Pedersen	Dansk EI-Forbund
Hanne Simonsen	3F-Industri
Preben Birk	Træ-Industri-Byg
Gerda Christensen	HK/Privat
Erik B. Wiberg	Dansk Metal
Mogens Pedersen	Malerforbundet
Bjarne Larsen	Dansk Funktionærforbund
Jan Hansen	Blik & Rør
Erik Jensen	Teknisk Landsforbund
Jesper Schmidt Sørensen	CO-industri
(marts 2009)	

ER DU THE MISSING LINK?

BLIV TILLIDSREPRÆSENTANT

ER DU THE MISSING LINK?

...Større medarbejder-tilfredshed...

...forbedring af bundlinjen...

BLIV TILLIDSREPRÆSENTANT

BLIV TILLIDSREPRÆSENTANT

Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

Udvalget har det seneste år arbejdet intenst med opgaverne indenfor udvalgets område. HK og TL er tiltrådt med repræsentation – således er der nu 5 forbund repræsenteret i udvalget. I januar 2008 blev pjecen "Familieliv – arbejdsliv" udsendt til medlemsorganisationerne. På møderne har man gennemarbejdet udvalgets kommissorium, formålsbeskrivelsen, nationalt/ internationalt og handlingsplanerne – disse er nu lige ved at være på plads.

Der har været en gennemgang af resultatet af undersøgelsen af den norske Ligelønskommission, og udvalget har fulgt ligelønsdiskussionen og diskuteret ligelønskommissionen.

Temaer, der indtil videre er enighed om at behandle fremover:

- Lønssystemer
- Mænd, barsel og omsorg
- Temamøder om det familiepolitiske område med repræsentanter fra Socialdemokratiet dette set i forhold til familie- og arbejdslivskommissionens rapport
- Kontakt til CO-industris repræsentant/er på det internationale/europæiske område i forhold til ligebehandling og lige muligheder

Udvalget:

Tove Møller Pedersen	3F-Industri
Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Anne-Lise Nyegaard	Dansk Metal
Trine Hjort Nielsen	HK/Privat
Jannie Andersen	Træ-Industri-Byg
Jesper Schmidt Sørensen	CO-industri

(marts 2009)



Energipolitisk udvalg

Udvalget følger den energipolitiske dagsorden med fokus på en bæredygtig og pålidelig energiforsyning, herunder de beskæftigelsesmæssige virkninger af en øget integration af et nordisk elmarked og markedet i EU.

Gennem møder med eksempelvis politikere, ved virksomhedsbesøg mv. får udvalget mulighed for at kende vurderingerne hos sektorens forskellige aktører.

Udvalget indstiller/afgiver høringssvar på det energipolitiske område afstemt med CO-industris forretningsudvalg og Centralledelsens generelle politikker.

Herudover har udvalget fulgt løndannelsen i forlængelse af de store fusioner og handler med virksomhederne i sektoren.

Endelig har det kommende klimatopmøde i København i 2009 naturligvis præget udvalgets overvejelser.



Udvalget:

Svend Erik Jensen	3F-Industri
Per Holm Pedersen	3F-Industri
Jens Nybo Sørensen	3F-Industri
Henrik Jensen	Dansk Metal
Arne Jensen	Dansk Metal
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Jette S. Andersen	HK/Privat
Byrial Bjørst	Teknisk Landsforbund
Erik Bjørlik Hansen	CO-industri
(marts 2009)	

Mangeårigt medlem af udvalget Leif Schjertzer er i perioden udtrådt af udvalget og nyder nu sit otium.

Støberiudvalget

CO-industri støberiudvalg skal gennem opsøgende virksomhed forbedre arbejdsvilkårene, herunder løn og arbejdsmiljø, uddannelse og beskæftigelse indenfor jern- og metalstøberierne. Udvalgets opgave er at varetage de branchemæssige interesser og styrke tillids- og sikkerhedsrepræsentanter i deres arbejdes.

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

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

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

I 2006 havde støberikonferencen fokus på efteruddannelse og stress, hvor direktør Karsten W. Bonde og faglærer Cai Scheil, Jysk Aluminium, fortalte om uddannelsesplanlægning på virksomheden i Herning. Dette blev fulgt op af SUM-konsulent Niels Ove Petersen med temaet TR som uddannelsesambassadør. Tillidsrepræsentant Sonja Poulsen på B&O talte om TR som drivkraft for efteruddannelse på B&O. Om lørdagen kom praktiserende læge Tom König og konsulent Peter Dragsbæk, CO-industri, hver med et indlæg om Stress i hverdagen.

Den faglige og politiske situation blev der redegjort for af forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen fra Dansk Metal.

Organisering og Lean

I 2007 havde støberikonferencen følgende tema: Organisering af arbejdet, kolleger og globaliseringen. Til at komme med en række bud på dette var der inviteret fire oplægsholdere. Tillidsrepræsentant Poul Anker Sørensen fra Arriva Busser i Silkeborg kom med nogle af dagligdagens historier og erfaringer derfra. Sekretær Henrik W. Olsen fra Dansk Metal havde et oplæg om forbundets arbejde med hvervning og fastholdelse af medlemmer. Irene Odgaard fra 3F kom med et oplæg om Organisering og Lean. Afdelingsformand Paw Jensen fra 3F Ringkøbing-Holmsland kom med et oplæg om organisering og en præsentation af organisering.dk, en håndbog om at få nye medlemmer og passe godt på de nuværende, som Paw Jensen er medforfatter på.

Dag to blev fagbevægelsen sat under lup af journalist Trine Gregorius, og dagens sidste indlæg handlede om indflydelse på egen arbejdssituation, støj og bevægeapparatet ved praktiserende læge Knud Jakobsen.

Den faglige politiske situation blev der redegjort for af formand for CO-industri Thorkild E. Jensen, Dansk Metal.

I 2008 havde støberikonferencen sat fokus på forskning inden for støberiteknik og indløbsteknik/systemer samt tyndvægget støbegods og støbejerns metallurgi ved Niels Skat Tiedje fra Danmarks Tekniske Universitet. Derefter havde sekretær Erik Mosegaard fra Dansk Metal et oplæg om uddannelse generelt samt om Kompetenceudviklingsfonden og uddannelsesudvalg på virksomheder med mere end 100 ansatte. Som opstart på dag 2 var valgt emnet: Brug hjernen til en forandring ved Claus Bjørnbak. Som opfølgning på temaet organiserings.dk i 2007 var inviteret Paw Jensen fra FagligViden der talte om fortsat organisering.dk

Den faglige politiske situation blev der redegjort for af organisationssekretær Arne Sørensen, CO-industri.

Arbejds miljø:

Der er i beretningsperioden udsendt følgende vejledning om støberier fra IBAR.
Juni 2007 – Tunge løft i støberier.

Notat om Støberibranchen i Danmark:

Hvert år op til støberikonferencen udarbejdes der et notat om Støberibranchen i Danmark. Notatet beskriver, hvad støberibranchen er for en størrelse og beskæftigelsen i den samt produktionen målt i ton og den konkurrencesituation, som støberierne befinder sig i. Endvidere er der en regnskabsanalyse for at danne et billede af de seneste års udvikling for de tre største støberier i Danmark.

Virksomheder i støberibranchen

Støberiudvalget har i perioden opbygget en database, hvor udviklingen følges løbende over antal virksomheder, ansatte og tillidsvalgte samt overenskomstdækningen i branchen.

Indsamling af lønstatistik

Lønstatistikken indberettes løbende og indgår i materialerne på den årlige støberikonference.

Udvalget har i beretningsperioden aflagt besøg på Frese A/S, DTU Institut for Mekanik, Energi og Konstruktion, Støberiskole og Swerea/Swecast i Jönköping, Volvos støberi i Skövde samt studietur til GIFA-messen i Düsseldorf med besøg hos IG-Metall Nordrhein Westfalen og Aachen Giesserei-Institut.

Udvalget:

Jens Peter Christensen	3F-Industri
Jørn Pedersen	3F-Industri, TR Vald. Birns A/S
Arne Petersen	Dansk Metal Midtjylland
Erik Mosegaard	Dansk Metal
Jane Skærsholm	3F-Industri TR, Ceropa A/S
Dennis Jensen	CO-industri
(marts 2009)	



Pensionsudvalget

Udvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst). Endvidere bearbejde overenskomstmæssige informationer samt løbende tage stilling til og bearbejde forhandlingsoplæg over for Dansk Industri. Udvalget følger udviklingen i arbejdsmarkedspensionerne og bearbejder overenskomstmæssig krav ved overenskomstfornyelserne.

Udvalget holder møde 4 gange om året.



Udvalget:

Steffen Knudsen	HK/Privat
Stig Søllested	Blik & Rør
Jens-Olav Pedersen	Dansk El-Forbund
Karl-Erik Nyegaard	Dansk Metal
Tove Møller Pedersen	3F-Industri
Karen Poulsen	Teknisk Landsforbund
Allan B. Schmidt	Træ-Industri-Byg
Mogens Pedersen	Malerforbundet
Joan Alsing	Industriens Pension
Jesper Schmidt Sørensen	CO-industri
Dennis Jensen	CO-industri
(marts 2009)	

Miljøudvalget

Miljøudvalget skal sikre CO-industris medlemsforbunds interesser inden for arbejdsmiljø og ydre miljø herunder koordinere aktiviteter i forbund. Udvalget bidrager med en række aktiviteter om arbejdsmiljø og miljø til CO-industris overordnede politikområder.

Miljøudvalget har løbende drøftet arbejdet i Industriens Branchearbejdsmiljøråd herunder arbejdet i de mange brancheudvalg. I den forbindelse har udvalget søgt at fremme aktiviteter i de områder, som frem til 2010 vil have en særlig prioritering (ulykker, støj, psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og skelet- og muskelrelaterede lidelser) samt fremme aktiviteter i de brancheområder, hvor bl.a. Arbejdstilsynets statistikker viser, at der er særligt behov for en indsats.

Arbejdsmiljøreformen og siden LO's arbejde med at udforme en arbejdsmiljøstrategi er blevet fulgt for bl.a. at sikre principperne i det forebyggende arbejde.

Det nordiske samarbejde er fortsat højest prioriteret. Gennem Nordisk Arbejdsmiljønetværk har der været fokus på at få udbredt kendskabet til Arbejdsmiljøsikkerhedskortet – som er en succes i Finland. Det er lykkedes at få vakt DI's interesse for Arbejdsmiljøsikkerhedskortet. Dette skyldes til dels reformering af Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES), hvor det fremover vil være med til at reducere præmierne, hvis virksomheden har indført særlige systemer som sigter på at reducere ulykker og lidelser. Til sådanne systemer vil Arbejdsmiljøsikkerhedskortet høre.

Best practice

I 2006 indgik EMF og EMCEF en aftale med en række brancheorganisationer for arbejdsgivere om "best practice" ved arbejde, hvor krystallinsk silikat forekommer. Aftalen er blevet til på baggrund af overvejelser fra EU-Kommissionen om direktivindgreb. Udvalget har ageret som baggrundsgruppe i forhold til CO-industris arbejde såvel i forhold til den europæiske koordinering som i forhold til bestræbelserne på at implementere aftalen i Danmark. DI er tilsyneladende ikke til sinds at medvirke til at implementere aftalen i OK.

Den internationale arbejdsmiljødag den 28. 4. er løbende blevet drøftet. Aktiviteterne er droslet ned mange steder, og måske er dagen ved at lide en stille død.

Det kniber fortsat med at få afholdt regelmæssige møder i det fælles miljøudvalg med Dansk Industri, og der har således ikke været afholdt møder i 2008.

Det er hensigten at tage en række nye initiativer, som vil resultere i pjecer, artikler, temadrøftelser og forslag til Dansk Industri og myndigheder mv. Prioriteret er SR/SiO₂, natarbejde, ulykker, psykisk arbejdsmiljø, Lean og sikkerhedskort.

Udvalget:

Jørgen Bernbom	Dansk Metal (formand)
Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Tove Møller Pedersen	3F-Industri
Flemming Lassen	3F-Industri
Mogens Nies	HK/Privat
Kjeld Sørensen	Træ-Industri-Byg
Allan S. Andersen	Dansk El-Forbund
Michael Jørgensen	CO-industri
Keld Høgh	CO-industri
(marts 2009)	



Maritimt udvalg

Udvalget har skiftet navn fra CO-industris skibsværftsudvalg til CO-industris Maritime udvalg. Den internationale skibsværftssektor har i perioden været præget af meget højt aktivitetsniveau med mangel på kapacitet på asiatiske værfter. Det har givet nogle gode år på europæiske værfter. Rekorden med afleveringer, ordreindgang og ordrebeholdninger er således blevet slået hvert år i perioden.

Det høje aktivitetsniveau har også betydet, at der er kommet en række nye nationer på værftsområdet, der også vil have en bid af kagen. Det er fx Vietnam, Indien og Filippinerne, ligesom Tyrkiet også er kommet stærkt igen. Det forudses, at udbuddet af skibstonnage igen vil overstige efterspørgslen med deraf følgende fald i fragtrater og negativ indvirkning på orderne til værfterne.

Beskæftigelsen

Også den danske værftssektor har i perioden haft et højt beskæftigelsesniveau inden for både nybygning og reparation. Dog har Lindø kæmpet med økonomiske problemer, men værftet har taget nye ordrer ind, så der er ordrer indtil 2011.

Den danske underleverandørsektor beskæftiger godt 20.000 personer med direkte produktion af udstyr til skibe, men det vurderes, at yderligere 8.000 personer indirekte er beskæftiget. Tælles medarbejdere i udlandet på danske underleverandørvirksomheder med tallet omkring 50.000 medarbejdere.

Det maritime udvalg har i beretningsperioden holdt fire møder, hvor de forskellige forhold inden for den maritime sektor har været drøftet.

Der har ikke været politiske problemer inden for området, så på den front har der været tale om en forholdsvis stille periode.

Studiebesøg

Udvalget har været på studietur til Lindø, hvor man så et af de store containerskibe. Der har desuden været besøg i Skagen på Karstensens Skibsværft og Danish Yacht. Desuden besøg hos MAN B&W Diesel, København, og besøg på Walstedts Bådeværft, hvor man så på traditionelt bådebyggeri af høj kvalitet.

Der har i beretningsperioden været møder mellem CO-industri og Danske Maritime, hvor problemstillinger for værfterne og den øvrige maritime sektor er blevet drøftet.

De to organisationer stod sammen med Rederiforeningen bag en konference i foråret 2006 på Christiansborg om Det blå Danmark med 150 deltagere. Der var desuden åbent hus på ca. 25 virksomheder for skoleklasser og andre interesserede.

Udvalget:

Claus Jensen	Dansk Metal
Jørgen Christoffersen	Dansk Metal
Keld Westring	Dansk Metal
Jørn Erik Larsen	Dansk Metal
Anders Laubjerg	Dansk Metal
Ole Klarskov	Dansk El-Forbund
Allan B. Schmidt	Træ-Industri-Byg
Henry Andersen	3F-Industri
Jan Johansen	3F-Industri
Bent Christensen	3F-Industri
Hans Ove Mertz	Teknisk Landsforbund
Henrik Kjærgaard	CO-industri
Mikael Bay Hansen	Dansk Metal
(marts 2009)	



TIME-udvalget

Tele-, Information-, Medie- og Elektronikudvalget har først og fremmest virket som netværksudvalg med udveksling af viden mellem medlemsforbundenes repræsentanter.

Udvalget har holdt en række debat- og temamøder. Blandt andet et møde om socialdemokraternes bredbåndsoplæg med indlæg af Daniel Faber Threms (DM).

Udvalget har også drøftet fælles retningslinjer for brugen og anvendelsen af elektronisk overvågning af medarbejdere. Der ligger allerede en aftale mellem LO og DA herom. Desuden vil spørgsmålet i vid udstrækning være et overenskomstmæssigt anliggende, som skal afklares direkte mellem CO-industri og Dansk Industri.

Internetadgang

Et andet spørgsmål, der har været til debat, er tillidsrepræsentanternes ret til internetadgang på arbejdspladserne, som er en del af OK 2007. Hvis der er forbund, der er bekymrede for, om kommunikationen kan foregå uhindret med tillidsrepræsentanten på virksomheden, anbefaler udvalget, at man bruger de samme sikkerhedssystemer som bankerne har i forhold til homebanking. Men det skal i den forbindelse overvejes, om behovet står mål med de økonomiske omkostninger herved.

Et andet spørgsmål, der har været til debat, har været udbredelsen af Open Source-programmer og de initiativer, der finder sted for at få det som en del af lærlingeuddannelsen og på den måde få det udbredt til de fremtidige brugere.

I 2007 holdt TIME-udvalget temadag om teleudviklingen med oplæg fra TDC og besøg på DTU.

I 2008 var der besøg på LK i Ringsted med visioner for fremtiden inden for el, teledata m.m.

Der har desuden været besøg på IFPI og i Danmarks Radio, hvor man blandt andet fulgte afviklingen af live-tv og hvordan DR opbevarer en del af den danske kulturskat – alle de gamle tv-udsendelser.

Udvalget:

Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Per Påskesen	Dansk Metal
Hanne H. Simonsen	3F-Industri
Morten Skov	HK/Privat
Svend Solvig	Teknisk Landsforbund
Henrik Kjærgaard	CO-industri
Peter Rimfort	CO-industri
Jesper S. Sørensen	CO-industri

(marts 2009)

Uddannelsesudvalget

Det helt store spørgsmål i perioden har været etableringen af Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og alle de praktiske spørgsmål i forbindelse hermed. Blandt andet opkrævning af penge til fonden, udbetaling til medlemmer og vedtægter for IKUF.

CO-industri har udarbejdet en pjece "Selvvalgt uddannelse", der beskriver de nye regler, der giver ansatte på industriens overenskomster ret til to ugers selvvalgt og betalt uddannelse oveni den uddannelse, der i forvejen var aftalt i overenskomsterne. Pjecen har været en stor succes. Indtil videre (marts 2009) er den udsendt i 25.000 eksemplarer.

Lokale udvalg

Et andet område, der har været drøftet i udvalget, er virksomhedernes uddannelsesudvalg. I foråret 2008 gennemførte CO-industri konferencer i hver af de fem regioner for tillidsrepræsentanter og andre interesserede, der ønskede at vide noget om reglerne for virksomhedernes lokale uddannelsesudvalg samt mulighederne for at beholde de penge på virksomheden, der ellers skulle gå til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Konferencerne blev holdt som fyraftensmøder. Der deltog i alt 100 i de fem fyraftensmøder. Tre af møderne havde meget flot deltagelse, mens to af dem kun havde under 10 deltagere.

Udvalget har i flere omgange drøftet etablering af en form for uddannelsesambassadører, men på baggrund af, at medlemsforbundene forventer vidt forskellige opgaver udført af dem, har der været enighed om, at det må være et anliggende, det enkelte forbund selv styrer og koordinerer.

På vegne af Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (IUS) opkræver Industriens Pension fondsbidragene halvårligt. Bidragene opkræves samlet som en procentdel af lønsummen.

Såfremt virksomhederne ikke betaler opkrævningen, modtager de yderligere 2 rykkere. Betales der stadig ikke, overgives sagerne til organisationerne.

Fondsbidrag til IUS, IKUF og FIU

IUS:

1. marts 2007 10 øre pr. time

1. juli 2007 30 øre pr. time

IKUF:

1. april 2008 260 kr. pr. medarbejder

1. april 2009 520 kr. pr. medarbejder

FIU:

1. marts 2007 28,5 øre pr. time

1. januar 2008 31 øre pr. time

Sager om fondsbidrag

Efter aftale med forbundene rejser CO-industri de sager, hvor virksomhederne ikke indbetaler bidrag eller betaler bidraget for sent. Sagerne rejses via LO på fællesmøder og i Arbejdsretten med krav om betaling og bod. DI's medlemsvirksomheder indkaldes dog forudgående til et mæglingssmøde.

I perioden 2000 – 2007 overgav IUS 1442 sager til DI eller CO-industri for manglende indbetaling af fondsbidrag. Af disse var de 577 gengangere, og på den baggrund blev der stillet krav om skærpet bod hos disse.

I enkelte tilfælde må beløbene fra Arbejdsrettens domme inddrives ved inkasso.

Som følge af et bodsforlig betalte DI i 2008 2 mio. kr. for en række DI-virksomheders manglende indbetaling, hvor Industriens Funktionæroverenskomst var trådt i kraft i henhold til 50%-reglen for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet. Beløbet deltes med 1 mio. i bod og 1 mio. til IUS.

Bidragsindbetalingerne for overenskomstområderne ELFO, Konsumfiskeindustrien og Drikkevarebranchen har i perioden været til særsilt behandling, ligesom aftale er indgået med Novo Nordisk.

Hvor virksomhederne går konkurs eller i betalingsstandsning, anmelder CO-industri kravet i boet. I 2008 blev der etableret en online adgang for CO-industri til IUS' virksomhedsdatabase med mulighed for at se de enkelte virksomheders fondsindbetalinger. Denne kontrolmulighed bliver nu brugt flittigt.

Der er senest oprettet et trepartsforum med CO/DI/IUS til behandling af forretningsgangene for bidragsopkrævningen.

Udvalget:

Per H. Madsen	Dansk Metal
Benny Yssing	Dansk El-Forbund
Connie Larsen	HK/Privat
Pia Maul Hansen	3F-Industri
Erik Jensen	Teknisk Landsforbund
Henrik Kjærgaard	CO-industri

(marts 2009)



Kapitel 2

Kommunikation

CO-industris kommunikationsafdeling arbejder for at give den bedste og mest troværdige information samt være talerør for industriens ansatte i den offentlige debat.

Kommunikationen vender sig blandt andet mod de ni medlemsforbund, TekSam, Industriens Branchearbejdsmiljøråd, overenskomstparten DI – Organisation for erhvervslivet, trykte og skrevne medier samt en række andre samarbejdspartnere.

Derfor kører kommunikationen på flere platforme som blandt andet pjecer, pressemeddelelser og pressemøder, hjemmeside, udgivelse af CO-Magasinet samt deltagelse i diverse netværk.

I slutningen af 2006 stoppede informationschef og redaktør på CO-Magasinet Bjarne Kjær efter ni år i CO-industri for at gå på pension.

Stillingen som redaktør og kommunikationschef blev overtaget af Linda Hansen per 1. november 2006.

CO-Magasinet

Ud over en ny redaktør blev der fra årsskiftet 2008/2009 ansat en journalist i CO-industris kommunikationsafdeling. Journalist Dorte Kraghs opgave er først og fremmest at lave artikler til CO-Magasinet, men arbejdsopgaverne består blandt andet også af at lave pjecer, pressemeddelelser samt opdatere CO-industris hjemmeside.

Ud over fastansættelsen af en journalist nedsættes antallet af udgivelser fra 10 til ni numre årligt med virkning fra årsskiftet 2008/2009. Det har betydet, at et af sommernumrene er blevet sløffet, mens de øvrige numre udkommer som de plejer.

CO-Magasinet udkommer derfor fremover ni gange årligt til tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte i A/S-bestyrelser, ESU-medlemmer og andre med tillidsposter i industrien.

Desuden sendes bladet til forbund, afdelinger, skoler, politikere og presse. Bladets oplag er på omkring 24.500 per gang.

Pjecer, programmer m.m.

I beretningsperioden er der lavet et blandet udvalg af programmer til konferencer, pjecer, kongreshilsener, illustrationer til CO-Magasinet samt en række numre af A/S Nyt i afdelingen. Industriens nye overenskomster og urafstemningsavisen blev også layoutet internt i CO-industri i 2007.

Desuden er der ændret på layouten på CO-industris kuverter efter nye krav fra Post Danmark. CO-industris kartelpejce er ligeledes udkommet i et helt nyt design. Det skyldes, at den tidligere arbejdsgang med at bestille et bestemt oplag af pjecen til at have liggende var blevet for tung i forhold til den teknologiske udvikling.



magasinet

nr. 4 april 2009

Ingen andre ville

Side 12-13

Tillidsrepræsentanten sikrer samarbejde

Side 3

Kampagne for flere tillidsrepræsentanter

Side 4

Det dur ikke at bøje af

Side 7

I dag er det nemlig muligt at fremstille pjecen indenhus i det antal eksemplarer, der er behov for her og nu. Af samme grund er pjecen også fuldt opdateret, når den sendes ud til medlemmerne. Desuden er den blevet billigere at fremstille, når der ikke længere skal produceres til lager af den. Kartelpjecen er desuden nyoversat til engelsk.

Pjecer og tryksager kan bestilles i CO-industris pjeceafdeling, eller de kan bestilles direkte på CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk. Her ligger også en samlet oversigt over samtlige pjecer og tryksager udsendt af CO-industri siden begyndelsen af 1990'erne.

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

Hjemmeside

CO-industris hjemmeside har både en åben og en lukket del. Den åbne del indeholder blandt andet dagens tophheder, CO-Magasinet i elektronisk form, omtale af kurser for tillidsrepræsentanter og diverse information om kartellet. Der informeres blandt andet nærmere om medlemsforbund, udvalg, historie, internationalt arbejde, og der gives et kort rids over resultater opnået ved overenskomstforhandlinger gennem tiderne.

På den lukkede del af hjemmesiden (under Medlemsservice) ligger blandt andet Industriens Overenskomster, faglige voldgifter med mere siden 1969, CO-Meddelelser til medlemsforbundene, aftaler mellem CO og DI – Organisation for erhvervslivet, skifteholdsprogram og andet.

Desuden kan samtlige aftaler og overenskomster igennem de seneste 100 år ses her som pdf-filer. Der er særlige sider for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (A/S-Service) og ESU-medlemmer (ESU-Service), og materiale om selvvalgt uddannelse findes også på den lukkede del.

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

Siden er der kommet en række udvidelser i funktionaliteten i forhold til brugerstyring og OK-databasen. Arbejdet med at færdiggøre det unikke password, så der kan gives særlig adgang til udvalgte personer/grupper til hele/dele af systemet, ventes færdiggjort i løbet af første halvår 2009.



Kapitel 3

Overenskomster og aftaler

Som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2007 holdt CO-industri i oktober og november 2006 12 optaktsmøder for tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter inden for CO-området. Et par tusinde deltog i møderne i Aalborg, Århus, København, Esbjerg, Holstebro, Karrebæksminde, Helsingør, Odense, Roskilde, Aabenraa, Rønne og Fredericia. På alle møderne gennemgik CO-formand Thorkild E. Jensen og næstformand Børge Frederiksen hovedtemaerne, der ventedes at blive rejst under overenskomstforhandlingerne, og tillidsrepræsentanterne kom med deres forslag.

I oktober 2006 indgik CO og DI en aftale om forberedelserne af forhandlingerne. Efter "køreplanen" blev parterne enige om at tilstræbe at afslutte forhandlingerne senest den 13. februar 2007.

CO-industri og Dansk Industri indledte de egentlige forhandlinger om fornyelsen af industriens overenskomster fredag den 5. januar 2007 i Industriens Hus i København. Overenskomstfornyelsen omfattede omkring 240.000 medarbejdere i 6.100 virksomheder. Forhandlingerne blev ført mellem Thorkild E. Jensen og Børge Frederiksen, CO, og adm. direktør Hans Skov Christensen og direktør Kim Graugaard, DI.

Til lommerne

Ved starten af forhandlingerne sagde Thorkild E. Jensen, at CO-industri går ind i forhandlingerne for at nå et resultat, der gør, at medlemmerne får del i den vækst, der har været i industrien. Arbejdsgiverne må til lommerne og dele deres overskud med CO-medlemmerne, sagde han.

Efter intense drøftelser i en række arbejdsudvalg og analyser af forskellige temaer og drøftelser mellem topforhandlerne indkaldte parterne 8. februar deres store forhandlingsudvalg. Men efter kun fem timers forhandlinger sendte CO-industri sit forhandlingsudvalg hjem, da det viste sig, at der var for stor afstand mellem parterne.

Sammenbrud

Efter en række sonderinger mellem topforhandlerne, møder med forligsmanden og drøftelser i parternes forhandlingsudvalg brød forhandlingerne endeligt sammen 17. februar. Her konstaterede Thorkild E. Jensen, at det ikke var muligt at komme videre i forhandlingerne. CO-formanden understregede, at grunden til sammenbruddet var DI's manglende vilje til at imødekomme CO-industri's krav på ét bestemt område, nemlig at der skal være forskel på at være organiseret og ikke-organiseret i et CO-industri-forbund.

Ved sammenbruddet var parterne end ikke nået frem til at fastlægge den økonomiske ramme i et evt. forlig. Men det element burde ikke skille parterne, mente Thorkild E. Jensen.

"Virksomhederne rider højt på den bølge af økonomisk vækst, der er skyllet ind over Danmark de seneste år. Og det vil være naturligt, at arbejdsgiverne deler gevinsten med de dygtige og fleksible ansatte, som arbejder i industrien," sagde han.

Ny 3-årig OK

Tre dage efter sammenbruddet havde CO' og DI's topforhandlere fem timers drøftelser i Forligsinstitutionen. Her blev der enighed om at genoptage forhandlingerne. Den 23. februar indkaldte parterne deres store forhandlingsudvalg. Og søndag den 25. februar lykkedes det at nå til enighed om en ny tre-årig aftale.

Formanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen, var tilfreds med forliget og fremhævede særligt de mange nyskabelser i forliget.

- Vi kom for at få en aftale, der bygger videre på de områder, der skaber tryghed og sikkerhed for de ansatte i industrien. Og vi har lavet en aftale, der sikrer virksomhedernes arbejdspladser frem i tiden. Samtidig er der en række nyskabelser som blandt andet frit-valgsordningen, øremærket barsel til mænd og særlige goder til medlemmer af CO-industris forbund, sagde han.

Hovedelementerne i OK 2007:

Frit-valg-ordning

Fremover laves der en frit-valg-ordning for de ansatte. Ordningen betyder, at der oprettes en konto, hvor der løbende indsættes et samlet beløb svarende til betaling for blandt andet fem feriefridage. Oven i lægges en ekstra procent af lønsummen i løbet af de tre år.

Fra kontoen kan de ansatte frit vælge, om de eksempelvis vil holde deres fem feriefridage med løn, om pengene skal bruges til en ekstra indbetaling på pensionen, eller om pengene skal udbetales i stedet.

Orlov til mænd

En anden nyskabelse er, at der for første gang herhjemme øremærkes forældreorlov med løn til mænd. Industrien har allerede seks ugers betalt forældreorlov, men dertil lægges tre ekstra uger. Ugerne fordeles således, at der fremover reserveres tre ugers lønnet forældreorlov til kvinderne, tre ugers orlov med løn reserveres til mændene, og så er der tre uger til deling mellem far eller mor. Hvis ikke mor eller far benytter sig af de personlige 3 uger, falder de bort.

Samtidig sikrer overenskomsten, at kvinder får udlignet en del af det pensionsefterslæb, der ellers opstår som følge af, at der ikke indbetales til deres pensionsordning, mens de får barselsdag-penge.

Vederlag til TR

Nyt er det også, at der er særlige goder og rettigheder til medlemmer af forbund under CO-industri. Overenskomsten indebærer blandt andet, at tillidsrepræsentanter fremover får et fast vederlag for deres faglige arbejde på virksomhederne. Beløbet er afhængigt af, hvor mange ansatte de repræsenterer.

Der indføres et nyt instrument til de virksomheder, hvor der endnu ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Her får de ansatte ret til at vælge en talsrepræsentant til at føre deres sag.

Det slås fast, at det alene er tillidsrepræsentanter og talsrepræsentanter, der kan indgå og opsige lokalaftaler på en virksomhed. Talsrepræsentanten kan kun vælges blandt medlemmer af et forbund under CO-industri.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter får desuden ret til 2x2 dages betalt kursus med fuld løn, og det er aftalt med arbejdsgiverne at iværksætte en kampagne for at skaffe flere tillidsrepræsentanter på industriens virksomheder.

Betalt uddannelse

Og så får industriens ansatte ret til to ugers betalt efteruddannelse årligt, for industrien opretter en uddannelsesfond Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Arbejdsgiverne indbetaler penge til fonden fra 2008, og dem kan de ansatte søge til efteruddannelse fra 2009.

Virksomheder med mere end 100 ansatte kan lave deres egen pulje på virksomheden under forudsætning af, at de nedsætter et uddannelsesudvalg til at køre fonden.

Skiftehold

De ansatte på skiftehold får også bedre vilkår. Den nye overenskomst sikrer, at de som hovedregel skal varsles med 5x24 timer ved holdskifte.

Og der iværksættes et fælles udvalgsarbejde med arbejdsgiverne for at sætte fokus på natarbejde. Det sker for at synliggøre de problemer, der kan være forbundet med at have natarbejde.

Aftalen er, at det hele indgår som en del af de kommende overenskomstforhandlinger.

Pensionen stiger i overenskomstens andet år med sammenlagt 0,3 procent, og den stiger i overenskomstens tredje år med 0,9 procent. Dermed når det samlede bidrag op på mindst 12 procent. For begge stigninger gælder, at arbejdsgiveren indbetaler to tredjedele og den ansatte den sidste tredjedel.

Lærlingesatserne reguleres i gennemsnit med 3,5 procent. Til 56,50 kroner i 2007, til 57,95 kroner i 2008 og til 59,40 kroner i 2009.

Som udgangspunkt reguleres de fleste satser (skiftehold, forskudt tid og overarbejde) med tre procent.

Mindstelønnen reguleres med 3 kroner første år til 98,15 kr., 2,50 kroner i 2008 til 100,65 kroner og med 2,50 kroner i 2009 til 103,15 kroner.

Mange nyskabelser

CO-industris centralledelse godkendte 26. februar aftalen og indstillede den til vedtagelse ved urafstemningen.

Centralledelsen fremhævede især de mange nyskabelser for de medlemmer, som overenskomsten omfatter

Det gælder først og fremmest frit-valg-ordningen, der betyder, at de ansatte i industrien får en konto, hvor der løbende indsættes et beløb, der svarer til betaling for blandt andet feriefridage. Dertil lægges en ekstra procent af lønsummen i løbet af de tre år. Fra kontoen kan de ansatte frit vælge, om de eksempelvis vil holde deres fem feriefridage med løn, om pengene skal bruges til en ekstra indbetaling på pensionen, eller om pengene skal udbetales i stedet.

En anden nyskabelse er, at der for første gang herhjemme øremærkes forældreorlov med løn til mænd. Industrien har allerede seks ugers betalt orlov, men dertil lægges tre ekstra uger. Ugerne fordeles således, at der fremover reserveres tre ugers lønnet orlov til kvinderne, tre ugers orlov med løn reserveres til mændene, og så er der tre uger til deling mellem far eller mor. Hvis ikke mor eller far benytter sig af de personlige 3 uger, falder de bort.

Samtidig sikrer overenskomsten mere ligestilling, fordi kvinder får udlignet en del af det pensions- efterslæb, der ellers opstår som følge af, at der ikke indbetales til deres pensionsordning, mens de får barseldagpenge.

Centralledelsen fremhævede også den styrkelse af tillidsrepræsentanten, der finder sted med den nye aftale. Den indebærer blandt andet, at tillidsrepræsentanter fremover får et fast vederlag for deres faglige arbejde på virksomhederne. Beløbet er afhængigt af, hvor mange ansatte de repræsenterer, og det fordeles som følger:

Hvis valggrundlaget på virksomheden tæller mellem:

0-49 er vederlaget 8.000 kroner årligt

50-99 er vederlaget 15.000 kroner årligt

over 100 er vederlaget 30.000 kroner årligt

Samtidig var der tilfredshed med, at der indføres et nyt instrument til de virksomheder, hvor der endnu ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Her får de ansatte ret til at vælge en talsrepræsentant til at føre deres sag.

Det slås fast, at det alene er tillidsrepræsentanter og talsrepræsentanter, der kan indgå og opsige lokalaftaler på en virksomhed. Talsrepræsentanten kan kun vælges blandt medlemmer af et forbund under CO-industri.

En anden central nyskabelse i overenskomsterne er en uddannelsesfond, Industriens Kompetenceudviklingsfond. Arbejdsgiverne indbetaler penge til fonden (pr. 1. april 2008 med 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten og i 2009 med 520 kr.), og dem kan de ansatte søge til efteruddannelse fra 2009.

Også forbedringerne for skifteholdsansatte hilses med tilfredshed af centralledelsen. Den nye overenskomst sikrer, at de som hovedregel skal varsles med 5x24 timer ved holdskifte. Tidligere skulle de ikke varsles.

Se alle de underskrevne forhandlingsprotokollater på www.co-industri.dk
(<http://www.co-industri.dk/graphics/CO-industri/Billeder/pdf-filer/co-med-del/2007/Protokollater.pdf>)

Du kan også se den udsendte OK-avis 2007 på <http://www.co-industri.dk/sw33835.asp>

Hver anden industriansatte stemte ja

CO-DI-aftalen til OK 2007, der blev indgået 25. februar, indgik i et samlet mæglingsforslag på LO-DA-området, der kom til urafstemning i april.

På industriområdet stemte 52 procent ja, mens 48 procent stemte nej. Mere end 100.000 havde benyttet sig af deres stemmeret, og det giver en gennemsnitlig stemmeprocent på 40.

Af de ni CO-medlemsforbund (i 2007) var der nej-flertal i 3F (66 pct. nej-stemmer) og i Træ-Industri-Byg (54 pct. nej). I Teknisk Landsforbund stemte 85 pct. ja og i HK 77 pct. ja.

Sådan stemte industrien:

Forbund	Antal stemmeberettigede	Antal stemmer	Antal afgivne stemmer i %	Antal afgivne JA stemmer	Ja stemmer i %	Antal afgivne NEJ stemmer	NEJ stemmer i %	Antal blanke eller ugyldige stemmer	Blanke eller ugyldige stemmer i %
1. DM	102.509	39.097	38%	25.719	66%	13.287	34%	91	0%
2. 3F	109.254	48.431	44%	16.635	34%	31.796	66%	0	0%
3. HK	29.150	9.330	32%	7.232	77%	2.061	22%	37	0%
4. TL	6.112	2.131	35%	1.811	85%	307	14%	13	1%
5. DEL	5.168	2.147	42%	1.262	59%	879	41%	6	0%
6. TIB	2.495	1.198	48%	542	45%	652	54%	4	0%
7. B&R	1.100	526	48%	349	66%	176	33%	1	0%
8. Maler	177	81	46%	42	52%	39	48%	0	0%
9. DFF	85	31	36%	18	58%	13	42%	0	0%
Total	256.050	102.972	40%	53.610	52%	49.210	48%	152	0%

Fravigelsesordninger

Industriens Overenskomster har adgang til, at der kan indgås lokale aftaler om fravigelse af dele af overenskomsternes bestemmelser. Denne ordning afløser den tidligere mulighed for at indgå i forsøgsordninger.

Lokalaftaler om fravigelse af overenskomsterne skal være skriftlige og skal indgås med en tillidsrepræsentant. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering, og der er siden overenskomstperiodens start (1. marts 2007) modtaget 47 lokalaftaler.

Alle fremsendte fravigelsesordninger, med undtagelse af en, drejer sig om arbejdstidens lægning og længde, arbejdsfordeling, weekenddrift, holddrift, overarbejde og betaling i forhold til arbejdstidsbestemmelserne.

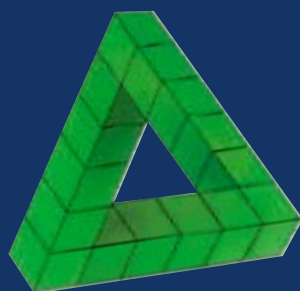
Den sidste aftale er en fravigelse fra bestemmelserne vedr. valg af tillidsrepræsentanter.

Til sammenligning var der på samme tidspunkt efter overenskomstfornyelsen i 2004 modtaget 64 anmodninger om forsøgsordninger. Også dengang drejede stort set samtlige sig om fravigelse om arbejdstidens lægning og længde, arbejdsfordeling, weekenddrift, holddrift og overarbejde.

Industriens Overenskomst

2007-2010

Industriens Overenskomst



2007-2010



Protokollater indgået mellem CO-industri og Dansk Industri:

2006

CO-Meddelelse nr. 2006/105.

OK 2007 - Køreplan.

2007

CO-Meddelelse nr. 2007/041.

Satsændringer på værnefødtøj.

CO-Meddelelse nr. 2007/043.

OK 2007 – Underskrevne protokollater samt rettelses- og forståelsesprotokollat af 21. marts 2007.

CO-Meddelelse nr. 2007/106.

Revision af elektroniske ansættelsesblanketter.

CO-Meddelelse nr. 2007/107.

Rettelser til industriens overenskomster.

CO-Meddelelse nr. 2007/109.

Industriens Kompetenceudviklingsfond.

2008

CO-Meddelelse nr. 2008/026.

Fritvalgs Lønkonto – fortrydelsesret.

CO-Meddelelse nr. 2008/055.

Aftale mellem CO-industri og Dansk Industri om psykisk arbejdsmiljø.

Indholdet af protokollaterne kan ses på OK-delen af CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk under CO-Meddelelser på Medlemsservice. Der er adgang hertil for medlemmer med særligt password. Bestil Password nederst på forsiden af hjemmesiden.

2 ugers selvvalgt uddannelse

En af de helt afgørende fornyelser i OK-aftalen 2007 er bestemmelsen om to ugers selvvalgt og betalt uddannelse oven i den uddannelse, der allerede er aftalt i overenskomsterne. Aftalen omfatter alle ansatte under Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst med mindst ni måneders anciennitet.

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) administrerer den selvvalgte uddannelse. Og pengene udbetales fra begyndelsen af 2009.

Virksomhederne indbetaler bidrag til IKUF. Fra 1. april 2008 indbetaler arbejdsgiverne årligt 260 kr. pr. ansat omfattet af industriens overenskomster til fonden. Fra 1. april 2009 forhøjes det til 520 kroner årligt.

De enkelte ansatte kan søge uddannelse gennem fonden, som giver tilskud til selvvalgte uddannelser, så længe der er penge i kassen.

Forudsætningen for at få tilskud til uddannelse er, at den skal være relevant for beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

De uddannelsesrettigheder, der hidtil har været i industriens overenskomster, laves ikke om. Men med retten til to ugers selvvalgt uddannelse bliver der mulighed for at uddanne sig til noget, der ikke behøver at være relevant for den nuværende arbejdsplads. Reelt betyder det, at en medarbejder får øget frihed til at flytte til et helt nyt job. Uddannelsen skal alene være relevant for at få beskæftigelse i industrien. Efter aftalen får medarbejderne både omkostningerne i forbindelse med kurset betalt og et tilskud på op til 85 procent af lønnen.

CO-industri og Dansk Industri har i fællesskab lavet en liste med uddannelser, som man kan vælge, når man vil tage de to ugers selvvalgt uddannelse. Listen bliver løbende opdateret og omfatter uddannelser lige fra grundskoleniveau til gymnasialt niveau, videregående niveau, AMU-kurser og almene såvel som faglige efter- og videreuddannelser. Uddannelsen behøver ikke være i to sammenhængende uger, men man kan fx følge undervisning to timer ugentligt i en periode.

For større virksomheder er der mulighed for at oprette egne uddannelsesudvalg, hvor pengene administreres på en særskilt konto. Det kræver, at virksomheden har et uddannelsesudvalg og at der er mindst 100 ansatte.

I midten af marts 2009 havde IKUF fået mere end 500 ansøgninger og var klar til at udbetale de første millioner kroner i støtte til selvvalgt uddannelse i april 2009. Der er tale om et langsigtet projekt, der først nu er skudt i gang. Det ventes, at den aktuelle økonomiske krise vil få flere til at søge selvvalgt uddannelse end på et tidspunkt, hvor hjulene i industrien kører på højtryk og der er mangel på arbejdskraft mange steder.

Du kan se mere om mulighederne på hjemmesiden www.ikuf.dk, hvor der også ligger ansøgningsskema m.m. Her ligger også alle praktiske oplysninger om de nye uddannelsesmuligheder og en opdateret liste over hvilke uddannelser der er omfattet af støtten fra IKUF.

Også på CO-industri's hjemmeside www.co-industri.dk under Medlemsservice/Overenskomster kan du se mere om IKUF og OK-aftalen om selvvalgt uddannelse.

Selvvalgt uddannelse



Kapitel 4

Industriens Pension

Udviklingen i arbejdsmarkedspension

Industriens Pension fra 1. juli 2006 til 1. juli 2009.

Dato	Arbejdsgiver	Arbejdstager	Samlet
1. juli 2006	7,2 %	3,6 %	10,8 %
1. juli 2008	7,4 %	3,7 %	11,1 %
1. juli 2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %
Arbejdsgiver betaler 2/3			
Arbejdstager betaler 1/3			

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

Udviklingen i de årlige pensionsindbetalinger

Den gennemsnitlige årlige indbetaling pr. medlem før arbejdsmarkedsbidrag.

I 2006 – 30.552 kr.

I 2007 – 34.159 kr.

I 2008 – 35.331 kr.

Udviklingen i medlemstilgangen

Medlemmer der er tilknyttet Industriens Pension.

I 2006 – 336.725

I 2007 – 352.004

I 2008 – 366.790

I 2007 fik 2142 medlemmer der er ansat under overenskomsten mellem Dansk Maskinhandlerforening og Dansk Metal og 3F og HK Privat, overført deres pensionsordning til Pension Danmark.

Virksomheder der er tilknyttet Industriens Pension:

I 2006 – 7.991

I 2007 – 7.782

I 2008 – 7.464

Pensionssager:

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

I 2006 – 72

I 2007 – 25

I 2008 – 128

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

Ny skærpet rykkerprocedure:

I beretningen 2003 – 2006 blev der refereret til en analyse af virksomhedernes manglende evne og vilje til at indberette og indbetale pensionsbidraget rettidigt. Med baggrund i denne og ny analyse der bekræftede konklusionerne i den første analyse har overenskomstparterne i december 2007 besluttet at indføre en skærpet rykkerprocedure.

I samarbejde med Industriens Pension har overenskomstparterne besluttet, at der fra medio 2009 indføres en skærpet rykkerprocedure, hvor også den normale rykkerprocedure fortsætter uden ændringer.

En virksomhed kommer i skærpet rykkerprocedure, hvis virksomheden enten har fået fire rykker inden for 24 måneder fra den normale rykkerprocedure. Nye virksomheder har dog en undtagelsesfrist på 6 måneder fra de bliver tilmeldt som indbetalende virksomheder i Industriens Pension.

En virksomhed forbliver i skærpet rykkerprocedure i 30 måneder fra den kommer på listen og tages herefter af, hvis den i perioden ikke har modtaget nye 1. rykker og/eller bliver overleveret fra den normale rykkerprocedure.

Fællesmøder:

Der har i beretningsperioden været følgende antal fællesmøder.

I 2006 – 71

I 2007 – 4

I 2008 – 60

Optrapningsordninger:

262 virksomheder havde ved indmeldelsen i DI ingen pensionsordning og ønskede at få en optrapningsordning af pensionsbidraget; heraf blev 240 protokolleret.

Firmapensionsordninger:

54 virksomheder havde ved indmeldelsen i DI en firmapensionsordning, der var mindst 3 år gammel og som de ønskede at beholde; heraf blev 45 protokolleret.

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

Optjent ret til arbejdsmarkedspension:

Efter Industriens Overenskomst skal der indbetales pensionsbidrag fra ansættelsens start, når medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension fra en tidligere ansættelse eller medarbejderen i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspension. Det betyder, at hvis anciennitet er optjent én gang, er den optjent for altid.

Ydelser i Industriens Pension:

De fleste medlemmer har ret til følgende ydelser:

Ydelser	Pensionsbidrag på mindst 11,1 %
Alderspensionering	Alderssum Livsvarig alderspension Børnepension Ratepension
Død	Dødsfaldssum på 300.000 kr. Børnepension Opsparingssikret alderssum Rateforsikring ved død
Invaliditet	Invalidesum på 100.000 kr. Invalidepension Børnepension Bidragsfritagelse
Kritisk sygdom	Engangssum på 50.000 kr.



Industriens Pensions bestyrelse:

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

Formand er Børge Frederiksen, gruppeformand i 3F-Industrigruppen

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

Øvrige bestyrelsesmedlemmer (i alfabetisk rækkefølge):

Lars Andersen, direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Kim Graugaard, direktør i Dansk Industri

Lars Hansen, fællestillidsmand på Lindøværftet, Odense Staalskibsværft A/S

Thorkild E. Jensen, forbundsformand, Dansk Metal

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

Jette Nielsen, tillidsrepræsentant i Radiometer Medical ApS

Jens Due Olsen, viceadm. direktør

Bo Stærmose, direktør i Juliana Drivhuse A/S

Bjarne Uldall, fællestillidsrepræsentant, Aarhus Karlshamn A/S

Carl Chr. Ægidius, direktør

MEMBER

VIKRSOMHEDER

FORBUND & TR

OM INDUSTRIENS PENSION

- Min side
- Pension

- Tak af erhvervslev
- Sådan gør du, hvis ...

- Kritisk sygdom
- Kort om ordningen

- Dødsfald

Beregn, hvad du får ud af at spare ekstra op

Din alder nu

22 år

Alder når du går på pension

68 år

Månedlig indbetaling

2 kr

Egenskabsløb

8 kr

Ekstraopsparing pr. mnd i 22 år

0 kr

Du kan selv betale ekstra til din pensionsopsparing. Her kan du regne på, hvad du får ud af at spare ekstra op.

Forsættninger for beregning

SPAR EKSTRA OP TIL PENSION

Min side

- Se din forventede pension
- Se et nyt medlem
- Kort om ordningen

LOG PÅ MIN SIDE



Udbetalinger

- Når du skal på pension
- Hvis du mister din erhvervslev
- Hvis du får en kritisk sygdom
- Ved dødsfald
- Hvis du vil klage

Sådan gør du, hvis ...

- Du er nyt medlem
- Du skifter job
- Du bliver arbejdsløs
- Du kommer i fleksjob
- Du bliver skilt
- Du vil flytte en pensionsopsparing

Kontakt og bestil

- Ring til os på telefon 70 33 70 70
- Hent information og blanketter
- Abonner på nyhedsbrev

Når vi har lukket d. 22. maj.

MEMBER

VIKRSOMHEDER

FORBUND & TR

OM INDUSTRIENS PENSION



Industriens Pension kom bedst gennem 2008

Afsat helt i top

Log in

Medlemmer

MIN PENSION

Virkssomheder

START ANMELDTNING

Til medlemmer

- Hvis du skifter job eller bliver arbejdsløs
- Når du skal på pension
- Kort om ordningen

Sådan gør du, hvis ...

Til virksomheder

- Indberet og indbetal pension
- Kort om pension
- Ekstra opsparing med frivillige lønkonti

Pension i hverdagen

Til forbund & TR

- Industriens Pension og de andre forbund
- Hvordan at tilslutte sig
- Drift til nye medlemmer

Kontakt og bestil

- Ring til os på telefon 70 33 70 70
- Hent information og blanketter
- Abonner på nyhedsbrev

Telefonid: mandag til torsdag 8.30-16.30 og fredag 8.30-16.30
NB! Vi har lukket d. 22. maj

Industriens Pension | Nørre Farimagsgade 3 | 1364 København K | Kunden: 70 33 70 70 | Adm: 33 66 88 80 | CVR: 55614130 | Kontakt | Forbehold

Kapitel 5

Regionale industripolitiske udvalg

De regionale industripolitiske udvalg er CO-industris og DI's fælles stemme i den regionale erhvervspolitik. Formålet med udvalgene er at øge den regionale forståelse for industriens betydning og forbedre vilkårene for skabelse af vækst og beskæftigelse i industrien i Danmark.

Da de regionale industripolitiske udvalg oprindelig blev dannet, var der tilknyttet et til hvert amt. Som følge af strukturreformen, hvor der blev færre kommuner og amterne omdannet til regioner, blev det mellem CO-industri og DI besluttet at lave en ny struktur. Som konsekvens heraf blev det besluttet, at der skulle være 13 regionale industripolitiske udvalg.

Gennem kontakt til politikere, myndigheder og medier i kommuner og de nye regioner skal medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg arbejde for at fremme industriens synspunkter.

Fælles for udvalgene har været arbejdet med at påvirke kandidater op til kommunal- og regionsvalget i 2005. I den forbindelse blev udarbejdet et inspirationsoplæg med punkter, hvor CO-industri og DI så et behov for et stærkere fokus på rammevilkårene for industrien.

Oplægget blev præsenteret for medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg på en fælles konference mellem CO-industri og DI i august 2005.

Strukturreformen medførte også store ændringer i beskæftigelsesindsatsen, som på et tidspunkt skulle ske i nye kommunale jobcentre. I den anledning blev der i november 2007 afholdt en fælles konference mellem CO-industri og DI for medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg, hvor de nye kommunale jobcentre var et af temaerne. Det andet tema på konferencen var vejledning af unge om industriens uddannelser.

Derudover har de fleste udvalg i perioden afholdt konferencer for ungdoms- og uddannelsesvejledere. På konferencerne er der typisk blevet holdt oplæg for at informere om mulighederne i industriens mange uddannelser, eventuelt kombineret med virksomhedsbesøg. Da der i beretningsperioden har været stor efterspørgsel efter unge lærlinge inden for industriens område, har der også i visse udvalg været meget målrettede kampagner for at fremme lærlingetilgangen til industrien.

Derudover har infrastruktur været et gennemgående tema i mange udvalg. Dette skyldes ikke mindst, at regeringen i beretningsperioden nedsatte en infrastrukturkommission, som skulle analysere udfordringerne i infrastrukturpolitikken og komme med bud på løsninger. I den forbindelse har mange udvalg lavet forskellige aktiviteter fx læserbreve eller konferencer om emnet.

Gennem udvalgenes mange aktiviteter har disse været med til at øge den regionale forståelse for, at industrien er vigtig. Derudover har der været fokus på udvikling af industriens konkurrenceevne, blandt andet gennem kontakt og samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Dette har været et bidrag til at sikre opkvalificering af medarbejdere og øget søgningen til industriens uddannelser.

Medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg (marts 2009):

Nordjylland

Kurt T. Nielsen	Dansk Metal
Eddie Christensen	3F
Jørgen B. Vestergård	HK
Benny Falk	Teknisk Landsforbund
Jens Kristian Andersen	Dansk EI-Forbund
Jørn Erik Larsen	Dansk Metal

Østjylland

Aage Madsen	Dansk Metal
John Hansen	3F
Andy Dalum	HK
Knud Egon Poulsen	Dansk EI-Forbund
Dorthe Hindborg	Teknisk Landsforbund

Horsens

Hans A. Sørensen	3F
Bjarne Sørensen	Dansk Metal
vakant	HK

Midt-Vest

Erik Damborg	Dansk Metal
Henning V. Pedersen	3F
Per Ørberg	Dansk EI-Forbund

Trekantområdet

Frank Grevelund	Dansk Metal
John Johansen	3F
Lone Tomhav	HK

Sydvestjylland

John Schmidt	3F
Bent Friis	Dansk Metal
Peter Thomsen	Dansk EI-Forbund

Sønderjylland

Ole Lynnerup	Dansk Metal
Kim Brandt	3F
Jørn Thomsen	Træ-Industri-Byg

Fyn

Keld Westring	Dansk Metal
Jan Johansen	3F
Lone Engberg Thomsen	Teknisk Landsforbund

Storstrøm

Benny Pedersen	Dansk Metal
Jørgen Nielsen	3F
vakant	Teknisk Landsforbund

Vestsjælland

Arne Petersen	Dansk Metal
Flemming Lassen	3F
Jørgen Viggo Jensen	Teknisk Landsforbund

Roskilde-Køge

Allan Kierulf	3F
Ebbe Hansen	Dansk Metal
Wivi Nielsen	HK

Hovedstaden

René Nielsen	Dansk Metal
Jim Staal	3F
Simon Tøgern	HK
Connie G. Abel	Teknisk Landsforbund
Lars Jensen	Dansk El-Forbund

Bornholm

Gunnar Larsen	3F
Klaus Holm	Dansk Metal
Linda Jensen	HK





Kapitel 6

Den økonomiske udvikling

Udviklingen i dansk økonomi

Danmark har haft en højkonjunktur i det meste af beretningsperioden. Ledigheden i Danmark var på 3,2 pct. i slutningen af 2006. Den positive udvikling er fortsat i perioden op til slutningen af 2008, hvor konsekvenserne af den internationale finansielle krise begynder at indtræffe. Ledigheden var således nede på 1,7 pct. fra maj 2008 til september 2008.

Den stærke indenlandske efterspørgsel har trukket hovedparten af fremgangen i dansk økonomi. En lav rente og stigende boligpriser har været med til at opretholde en høj økonomisk aktivitet igennem de seneste tre år. Herudover har eksporten været stigende, ligesom der forekom en generel stigende omsætning inden for industrien.

Beskæftigelsen har været støt stigende i beretningsperioden, idet den gennemsnitligt er steget med ca. 2 pct. om året. Industribeskæftigelsen har også været stigende i perioden. I andet kvartal 2006 var den på 355.100 personer og i tredje kvartal 2008 var den steget med ca. 11.000 personer til 366.000 beskæftigede.

De senere års højkonjunktur har således også haft en afsmittende effekt på beskæftigelsen inden for industrien. Det er sket til trods for at flere virksomheder outsourcer traditionelle serviceopgaver eller direkte flytter produktionen til lavtlønslande i Østeuropa og Asien.

Vækst – også internationalt

Som det ses af tabel 1 var realvæksten i det danske bruttonationalprodukt høj i 2006, men er derefter aftaget. I 2008 er væksten således kun på 0,2 pct.

Tabel 1

Udviklingen i BNP i udvalgte lande

Realvækst, pct.	2006	2007	2008
Danmark	3,3	1,6	0,2
Norge	2,5	3,7	1,9
Sverige	4,1	2,7	1,4
Finland	4,9	4,5	2,4
Tyskland	3,0	2,5	1,7
Storbritannien	2,8	3,0	0,9
Frankrig	2,2	2,2	0,9
Italien	1,8	1,5	0,0
Holland	3,4	3,5	2,3
USA	2,8	2,0	1,5
Japan	2,4	2,1	0,4
EU27	3,1	2,9	1,4
Euroområdet	2,9	2,7	1,2

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2008

Sammenlignet med resten af EU27 fulgte den danske vækst resten af Europa i 2006, hvorefter den er faldet markant i 2007 og 2008. Væksten i Europa har ligeledes været faldende – om end det ikke er så markant som for Danmarks vedkommende.

I hele perioden har USA haft en pæn vækst, der svinger omkring 1,5 – 2,8 pct. Perioden har især været præget af en ekspansiv finanspolitik trukket fremad af et højt privatforbrug og fordelagtige lånemuligheder. Danmarks vigtigste handelspartner, Tyskland, har ligeledes haft en pæn økonomisk vækst i den betragtede periode, hvilket har smittet af på ledigheden der har været faldende. I 2008 er ledigheden i Tyskland nede på 7,3 pct., men det må dog antages, at den vil stige i forbindelse med indeværende finanskrisen.

Samlet set har den internationale økonomi været påvirket af høje oliepriser. I starten af 2006 var olieprisen på ca. 60 dollars og i januar 2008 var den 133 dollars – dvs. over en fordobling. I forbindelse med finanskrisen er prisen på olie faldet markant. Der har generelt været en høj økonomisk vækst i perioden 2006-2008 på verdensplan. Det er bemærkelsesværdigt, at indvirkningerne fra de høje oliepriser ikke har været kraftigere på væksten. Det tyder på, at verdens økonomi er blevet mindre følsom over for udsving i olieprisen set i et historisk perspektiv.

Renten har været i fokus i den internationale økonomi over de seneste år. I Danmark har renten også været historisk lav, hvilket har medvirket til det danske opsving og de høje boligpriser. Danmark har fulgt de internationale tendenser på rentemarkedet, selv om den danske rente ligger højere end euroområdet grundet et rentespænd på 0,2 pct. – 1,59 pct. Rentespændet er i den seneste tid øget drastisk som følge af finanskrisen.

Udviklingen i ledigheden

Af nedenstående tabel ses, at den gennemsnitlige ledighed i Danmark lå på sit højeste i 2006, hvor der var over 106.000 ledige. Allerede i 2008 var ledigheden halveret, idet tallet var reduceret til ca. 48.000 personer. De tre store medarbejdergrupper i CO-industri følger generelt den landsgennemsnitlige tendens for så vidt angår ledigheden.

Tabel 2
Arbejdsløsheden 2006-2008

	2006	2007	2008
Total gns. Ledighed	106.466	74.085	48.110
Mænd	47.391	32.220	23.740
Kvinder	59.075	41.866	24.370
Metal	2.737	1.513	1.152
HK	12.773	8.556	4.705
3F	19.633	13.967	10.301
Ledighed i procent	4,2	2,9	1,9
Kilde: Statistikbanken			

Betalingsbalancen

Der har i løbet af de sidste 30 år været fokus på betalingsbalancen, idet der er gjort en stor politisk indsats for at vende underskud til overskud. I 2005 blev Danmark således gældfri for første gang i mange år. I beretningsperioden oparbejdes der imidlertid et nyt underskud, som er på 177,7 mia. kr. i 2008.

Tabel 3

Betalingsbalance og gæld til udlandet 2006-2008

mia. kr.	2006	2007	2008
Betalingsbalancens løbende poster i alt	47,0	12,0	30,3
Udlandsgæld (ultimo året)	-26,9	-111,6	-177,7
Udlandsgæld i procent af BNP	-1,7	-6,6	-10,1
Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2008			

Underskuddet er ensbetydende med, at Danmark skylder penge til udlandet, hvorfor der er nogle omkostninger i forbindelse med renteudgifter mv. Udlandsgæld er dog ikke alarmerende, da årsagen er, at aktiverne i udlandet er faldet i værdi sammenholdt med udlandets aktiver i Danmark. Det betyder, at udlandsgælden skal betragtes med varsomhed i dette tilfælde.

Industriens udvikling

De fleste delbrancher inden for industrien har igennem beretningsperioden oplevet en stigende omsætning. I skrivende stund har Danmarks Statistik ikke offentliggjort tallene for 4. kvartal 2008, men udviklingen peger i retning af at 2008 også bliver et tilfredsstillende år. Nedenstående tabel viser udviklingen i omsætningen igennem beretningsperioden.

Tabel 4

Industriens omsætning i løbende priser

Sæsonkorrigeret, mia. kr.	2006	2007	2008 (1.-3. kv.)
Tekstil- og læderindustri	10,3	10,4	7,4
Træindustri	15,4	16,3	11,5
Papir og grafisk industri	37,7	38,4	28,2
Kemisk industri	62,1	61,3	47,2
Gummi- og plastindustri	24,0	26,1	20,8
Sten-, ler- og glasindustri	21,7	22,5	17,0
Fremst. og forarbejdning af metal	49,7	54,6	44,0
Maskinindustri	74,1	81,9	65,3
Elektronikindustri	74,4	82,5	73,2
Transportmiddelindustri	17,3	18,5	14,6
Møbelindustri og anden industri	32,1	33,7	26,7
Kilde: Statistikbanken			

Desværre kan udviklingen i industriens omsætning ikke direkte overføres til opgørelserne for virksomhedernes indtjening, da disse først opgøres med adskillige års forsinkelser. Således har Danmarks Statistik kun en opgørelse for perioden 2004-2006. Af tabel 5 ses, at industriens indtjening har været stigende i den sidste opgørelsesperiode.

Tabel 5**Industriens indtjening og investeringer 2004-2006**

	2004	2005	2006
Industriens indtjening (overskud før skat), mia. kr.	34,7	34,1	40,2
Industriens investeringer, mia. kr.	28,4	23,5	27,6
Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)	14,4	14,9	16,1
Gennemsnitlig obligationsrente, samtlige serier (pct. p.a.)	3,9	3,5	4,1
Kilde: Statistikbanken, REGN3			

Investeringerne har samlet set over perioden 2004-2006 været faldende. Egenkapitalens forrentning er dog steget med et procentpoint i 2006. Forrentningen skal sammenlignes med, at investorerne alternativt kunne have investeret i andet fx obligationer, hvor den gennemsnitlige obligationsrente 2006 er 4,1 procent. Der er altså tale om en flot forrentning inden for industrien.

Lønudviklingen

De seneste opgørelser af DA's lønstatistik fordelt på brancher dækker perioden 2005-2007. Af tabel 6 ses fortjenesten (eksklusive genetillæg) for lønmodtagere inden for de forskellige industrier.

Tabel 6**Udviklingen i fortjenesten ekskl. genetillæg
2005-2007**

	2005	2006	2007
Fremstillingsvirksomhed	3,5	3,5	4,6
Tekstil og beklædningsindustri	4,3	3,6	5,4
Træ- og papirindustri	3,0	3,2	5,1
Grafisk industri	2,7	3,5	3,3
Kemi-, gummi - og plastindustri	4,7	3,6	4,2
Jern- og metalindustri	2,8	3,7	4,3
Maskin- og elektronikindustri	3,5	3,6	4,8
Transportmiddelindustri	2,8	3,1	3,6
Kilde: DA Lønstatistik			

Opgjort efter arbejdsomkostningerne pr. time fordelt på brancher ses, at de højeste arbejdsomkostninger findes i den grafiske industri med ca. 289,18 kr. i timen i 2007, mens de laveste findes inden for tekstil- og beklædningsindustrien med ca. 232,83 kr. i timen.

Tabel 7**Arbejdsomkostninger pr. time i udvalgte brancher
2005-2007**

	Kr./time	2005	2006	2007
Fremstillingsvirksomhed		236,90	245,47	258,43
Tekstil og beklædningsindustri		215,49	220,02	232,83
Træ- og papirindustri		217,90	227,94	237,96
Grafisk industri		266,23	278,75	289,18
Kemi-, Gummi - og plastindustri		258,71	263,85	279,66
Jern- og metalindustri		222,03	231,61	244,32
Maskin- og elektronikindustri		236,22	243,81	255,43
Transportmiddelindustri		235,45	243,10	261,85
Kilde: DA Lønstatistik				

For at få et indblik i den seneste udvikling ses tabel 8, der viser forskellige medarbejdergruppers udvikling i fortjenesten fra 2006 til 2008. Disse medarbejdergrupper dækker blandt andre CO-industris medlemsforbund.

Tabel 8**Udviklingen i udvalgte gruppers fortjeneste 2006-2008**

	2006	2007	2008
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	2,9	3,5	4,4
Kontorarbejde	2,4	4,0	5,3
Håndværkspræget arbejde	4,1	4,9	5,0
Proces- og maskinoperatorarbejde	3,3	4,7	4,3
Kilde: DA Konjunkturstatistik			

Her ses for de fleste grupper den største stigning i 2008, mens specielt 2006 er mere moderat for så vidt angår lønudviklingen.



Det maritime område/skibsværfter

Det Maritime Udvalg

CO-industris skibsværftsudvalg er i perioden blevet omdøbt til at hedde Det Maritime Udvalg. Dette er sket på baggrund af, at langt de fleste værfter i løbet af de sidste 25 år er lukket eller væsentligt reduceret. Til gengæld er udstyrsindustrien til sektoren dog blevet større, og der arbejder d.d. flere mennesker i denne sektor end på værfterne.

Udvalget har haft ca. to møder om året og har i perioden haft mulighed for at besøge fem virksomheder inden for den maritime sektor.

Udvalget har derudover været medvirkende til hvert andet år at afholde en konference på Christiansborg – Det blå Danmark – hvor ca. 200 af de mest centrale personer i sektoren har været samlet for en dag. Vort formål er både at gøre politikerne opmærksomme på branchens særlige vilkår – hvilket de har brug for i henhold til diverse love – samt at bruge det til i offentligheden at markere, at vi er en stærk søfartsnation.

Udviklingen på det internationale marked

Skibsfart er det næststørste eksporterhverv i Danmark, og 90 pct. af verdens gods transporteres i dag med skib. Dansk søfart spiller en rolle på den globale scene, da den danske handelsflåde står for transporten af ca. 10 pct. af verdenshandelen, målt på værdi. Danmark har igennem sin lange historiske tilknytning til den maritime sektor opnået en stor ekspertise inden for området. I dag er der omkring 1.000 maritimt relaterede virksomheder (søfart, skibsværfter og underleverandører til skibsværftsproduktion) i Danmark, som beskæftiger hen ved 100.000 personer.

Markedet for skibsproduktion har i perioden 2006-2009 været i vækst. De økonomiske konjunkturer har generelt været gunstige for skibsværftsområdet. Det skyldes ikke mindst den positive økonomiske udvikling i Kina, som har medført en stigende global vareefterspørgsel og dermed grundlaget for en større godstransport ad søvejen.

Selv om konjunkturerne har været med den maritime sektor, er konkurrencen dog fortsat meget hård. Japan, Kina og Sydkorea er verdens største skibsværftsnationer, der tilsammen tegner sig for ca. 90 pct. af verdens skibsordrer. De fleste skibe bliver solgt i dollars, hvorfor den nationale valutakurs' relative styrke (over for dollaren) er vigtig i forbindelse med konkurrenceevnen. Udviklingen inden for valutakurser har i den seneste periode især begunstiget Sydkorea. Således har Sydkoreas valutakurs været kraftigt faldende i forhold til dollaren i beretningsperioden, hvorfor landet har opnået en fordel med hensyn til salg af skibe.

I perioden er stålprisen steget voldsomt på grund af stigende efterspørgsel. Prisen på stål har dog været ca. 20 pct. højere i Europa, sammenlignet med Asien. Det har givet værfter i Asien en betydelig konkurrencefordel. Samtidig har især Kina lagt begrænsning på eksporten af stål, da det udgør en vigtig ressource i opbygningen af industrien og landet som helhed. CO-industri har været aktiv på europæisk plan for at få sat fokus på denne prisforskel og dermed udlignet prisforskellene. Dette arbejde vil fortsætte i den kommende periode.



I efteråret 2008 startede finanskrisen. Denne krise sætter også sine spor inden for skibsværftsindustrien, hvor flere store værfter på verdensplan er truet af lukning. Man regner med, at ca. halvdelen af de globale skibsordrer på 500-600 mia. dollar endnu ikke er finansieret – det svarer ca. til det danske bruttonationalprodukt. Der er således bestilt betydeligt flere skibe, end der er penge til at betale.

Kina har meget høje ambitioner for deres skibsværftsindustri, da de ser denne som et vigtigt lokomotiv for udviklingen af kinesisk økonomi. På trods af finanskrisen må det derfor forventes, at Kina aktivt vil støtte udviklingen af denne industri på bekostning af andre af verdens skibsværftsnationer – både i Asien og Europa. Det må dog forventes, at en række rederier vil være betænkelige over for, at Kina på lang sigt vil udvikle sig til at være hovedleverandør af nybyggede skibe. Denne udvikling vil CO-industri, af hensyn til dansk vækst og beskæftigelse inden for hele det maritime område, følge tæt i den kommende tid.

For Danmarks vedkommende kan krisen ligeledes mærkes i forhold til den maritime sektor, hvor enkelte rederier allerede er bukket under.

Kapitel 7

International beretning

Den globale økonomiske krise har delt arbejdet på det internationale område op i to adskilte perioder. Den første var karakteriseret af vækst og gode resultater på fx overenskomstområdet. Den anden af pludseligt fald i efterspørgselen efter industriprodukter og udsigten til stærkt stigende ledighed i de kommende år.

På alle niveauer i det internationale arbejde står den finansielle og økonomiske krise nu i forgrunden. Den pludselige nedtur i de økonomiske udsigter i oktober og november 2008 har skabt en situation, hvor vi må indstille os på, at arbejdet i de kommende år vil være præget af presset for at finde en global løsning for regulering af finansmarkedernes funktion.

Til gengæld er der i dag en langt større forståelse blandt verdens regeringer for nødvendigheden af at handle i fællesskab og styrke den globale styring af finans og handel. Dette skaber muligheder for at de faglige organisationer kan vinde gehør for synspunkter, der i lang tid alene mødte døve øren i de store landes regeringskontorer.

Politikområder

Industripolitik

Den økonomiske krise betyder store diskussioner på det industripolitiske område i alle de internationale organisationer. Krisen i bilindustrien og på byggeområdet er slået kraftigt igennem i en række andre brancher, derunder stålindustrien og den kemiske branche.

Det forventes fortsat, at der er tale om en mere kortvarig krise, og der tages derfor en række initiativer i de europæiske lande for at finde løsninger, der betyder at folk ikke afskediges, men at der i stedet sker hjemsendelser eller arbejdes på særlige ordninger for korttidsarbejde etc. Den slags løsninger er til gengæld udbredte.

Mange lande har gennemført forskellige former for bankpakker og støtte til den finansielle sektor. Disse går hånd i hånd med ønsker om forstærket kontrol af sektoren. Blandt vore kolleger i de europæiske lande er der enkelte organisationer, der ser krisen som kapitalismens sammenbrud, men flertallet arbejder intensivt for at mindske krisens effekt og bidrage til, at den bliver kortest mulig. Reaktionen på krisen er forskellig blandt vore søsterorganisationer. For en række af dem er bevarelsen af eksisterende arbejdspladser den eneste mulige strategi, mens andre, derimellem CO-industri, i højere grad arbejder på at sikre en platform for industriens vækst når konjunkturerne vender igen. Fælles for alle er dog et stærkt ønske om at sikre, at der globalt tages fat på at etablere bedre styringsmekanismer både i forhold til finanssektoren og i forhold til den globale handel.

Et særligt problem er arbejdet over for den internationale valutafond, der ikke mindst efter den fik tilført massive midler i forbindelse med G20-mødet i London kommer til at stå som en central del af løsningen for mange lande, derunder de central- og østeuropæiske lande. Valutafondens traditionelle opskrift på økonomisk genopretning har været nationalt fokuseret, og der har været stillet krav til beskæringer i den offentlige sektor og lavere lønomkostninger. Der må arbejdes for at sikre, at fondens politik tilpasses til den aktuelle situation.

Et andet punkt, som diskuteres bredt, er virksomhedernes ejerformer. Allerede i 2007 afholdt IUL i samarbejde med IMF og UNI en konference om kapitalfondenes rolle som arbejdsgivere. Organisationerne opfordrede på konferencen til stærkere international og europæisk kontrol med disse fondes aktiviteter. I den forbindelse satte man især fokus på de problemer, der opstår når disse fonde trækker selskaber ud fra børserne og dermed fra offentligt tilsyn, og på den høje grad af belåning, fondene indfører i de selskaber de overtager. Denne diskussion er ikke blevet mindre aktuel med finanskrisen.

En tredje diskussion fra de første år af beretningsperioden er behovet for at gennemføre en langsigtet omlægning af industriens produktion til mere energirigtige løsninger. Produktion af energi og energistyr står her centralt, men også på en lang række andre områder er der behov for at vurdere teknologi og produkter. Med krisen er denne diskussion blevet aktualiseret, og en række af de konkrete forslag til initiativer der arbejdes med har overgang til grøn produktion som overskrift. I den egentlige energipolitik har CO-industri haft et stærkt fokus på arbejdet med FN's handlingsplaner og oplægget til klimatopmødet i København i 2009.

Både EMF og EMCEF har vedtaget klimapolitiske resolutioner, men den største indsats er sket i forhold til den egentlige bæredygtighedsdagsorden og forberedelserne til topmødet. CO-industri har deltaget i arbejdet på dette område siden Kyoto og FN's sociale topmøde i Johannesburg.

Arbejdet med de multinationale selskaber

Arbejdet med de multinationale selskaber er i perioden foregået i samtlige de internationale organisationer, vi er medlem af.

De globale faglige sammenslutninger arbejder med at indgå internationale rammeaftaler med de multinationale selskaber. Disse aftaler er af varierende kvalitet og omfang fra fælles hensigtserklæringer om at overholde ILO's kernekonventioner om faglige rettigheder til egentlige aftaler med procedurer for kontrol og uenighed. Et godt eksempel på sidstnævnte er den aftale, som IMF og det norske Fellesforbundet i oktober 2008 indgik med Aker i Norge.

Aftalerne er også begyndt at virke. Et eksempel er rammeaftalen med Daimler, der blev brugt til at sikre en aftale med den tyrkiske underleverandør Ditas efter 8 måneders strejke.

Der er i skrivende stund indgået små 70 aftaler, og antallet vil vokse fremover. Flere og flere selskaber ser en interesse i at indgå en sådan aftale, så de kan fundere deres politik om virksomhedens sociale ansvar på et håndfast grundlag.

Indtil nu er de fleste aftaler indgået i Europa, men der er enkelte undtagelser, fx den aftale, som de sydafrikanske minearbejdere har indgået med minegiganten AngloGold. Baggrunden for, at der er så mange europæiske aftaler, er, at en stor del af dem udspringer i arbejdet i de europæiske samarbejdsudvalg, der er beskrevet andet sted i denne rapport.

Ud over de globale faglige sammenslutningers arbejde foregår der også en indsats for at etablere en ISO-standard for virksomhedernes sociale ansvar. Her har CO-industri fra starten valgt at medvirke i arbejdet, og vi har i høj grad præget arbejdet i den danske undergruppe. Dette er en vigtig indsats, ikke mindst fordi vi som faglige organisationer kan rette fokus mod produktionsforholdene og ikke, som det ellers let kunne være tilfældet, hovedsagelig mod forbrugerhensynet.

De europæiske branchesekretariater er desuden løbende involveret i arbejdet med at sikre, at restrukturering i de multinationale firmaer sker med behørigt hensyn til de ansatte og i forsøg på at styrke solidariteten mellem de forskellige lande. Dette er ikke mindst blevet aktuelt i forbindelse med krisen. Hvor der opstår problemer, fx med Nokia i Bochum eller VW i Bruxelles, forsøger organisationerne at sikre, at der er en dialog mellem medlemsorganisationerne i alle de lande, der er berørt af omstruktureringen.



Overenskomster

Der har i perioden været en tæt politisk koordinering og informationsudveksling på overenskomstområdet. I foråret 2007 forhandlede industriområdet i Norge, Sverige og Tyskland samtidig med Danmark. Der var derfor både før og under forhandlingerne tætte kontakter, og der blev afholdt en række møder. I december 2006 deltog tyske og nordiske repræsentanter i CO-industriens optaktsmøde i Fredericia. I januar 2007 afholdt IN et fælles nordisk møde med de forhandlingsansvarlige i både IG-Metall og IG-BCE, og CO-industri inviterede tyske kolleger til orientering i København. Så snart der forelå et resultat, skete der en indgående orientering af kollegerne i de andre lande om aftalernes indhold og konsekvenser. På denne måde sikrede vi en løbende udveksling af informationer, og undgik, at vi under forhandlingerne kunne spilles ud mod hinanden.

Dette arbejde foregår ikke alene i direkte forbindelse med overenskomstforhandlingerne. I midten af januar 2009 blev der for eksempel på dansk initiativ afholdt et uformelt møde i København mellem ledelsen af IG-Metalls forhandlingsafdeling og forhandlingsansvarlige fra Danmark, Sverige, Norge og Finland. Mødet havde karakter af gensidig information, men gav også mulighed for at belyse effekten af krisen på forhandlingsarbejdet i de forskellige lande.

Dette samarbejde foregår naturligvis også i rammen af EMF, EMCEF og ETUF-TCL, der alle har aktive overenskomstpolitiske udvalg.

EMF formulerede i 2006 et fælles overenskomstkrav om uddannelse. En del af arbejdet har efterfølgende drejet sig om at følge kravets skæbne i de forskellige lande. Kravet har været rejst i næsten samtlige medlemslande. Generelt er der opnået en række gode resultater, men ikke alle lande har kunnet komme igennem. I flere tilfælde har netop det faktum, at der var tale om et fælles krav, været baggrunden for, at man overhovedet har nået et resultat. Dette er for eksempel tilfældet i Tjekkiet og Østrig. Udvidelsen af uddannelsesbestemmelserne i industriens overenskomster og etableringen af Industriens Kompetenceudviklingsfond er et af de bedste resultater, der er opnået.

I takt med at der er blevet arbejdet med uddannelsesområdet på tværs af Europa, har der været debat om, hvornår der kan formuleres et andet fælles krav. Der har været enighed om, at det første fælles krav har været vellykket. Der er en evaluering i gang, og denne vil blive fremlagt i sommeren 2009. I den forbindelse kan EMF's eksekutivkomité beslutte, om der skal rejses et andet fælles krav i forbindelse med den planlagte overenskomstkonference i november 2009.

Der har i længere tid været et rapporteringssystem på overenskomstområdet i EMF, EMCEF og ETUF-TCL. I 2007 traf man en principaftale om, at systemerne skulle samordnes. Der er i den forbindelse udviklet en fælles hjemmeside, hvor landene har mulighed for at rapportere om den løbende udvikling på overenskomstområdet. Hjemmesiden er officielt lanceret i april 2009. Dette er et vigtigt praktisk skridt i retning af yderligere samarbejde.



Mandatspørgsmålet

Der er enighed blandt de europæiske faglige organisationer om, at europæiske samarbejdsudvalg ikke har kompetence til at forhandle aftaler om andet end det, der ligger under samarbejdsområdet. Den praktiske virkelighed i de europæiske multinationale virksomheder er imidlertid ofte, at ledelsen er parat til at forhandle aftaler, der ligger langt ud over dette. Det kan være aftaler om bonusordninger, om uddannelse eller om, hvordan virksomheden forholder sig i forbindelse med omstruktureringer. I alle disse tilfælde er det spørgsmål, der i de fleste europæiske lande hører under de faglige organisationers kompetence.

Vi kan imidlertid ikke forvente, at de multinationale koncerner er parat til at forhandle med 40 fagforeninger i 27 lande, så hvis vi ønsker at fastholde de faglige organisationers forrang på dette område, må vi give vore europæiske organisationer rollen som forhandlingspart. Dette forudsætter, at vi etablerer en stærk og klar mandatprocedure, som på den ene side garanterer de nationale organisationers interesse, og som på den anden gør det muligt for vore europæiske føderationer at have en klar og forpligtende ramme for de konkrete forhandlinger.

På den baggrund har der været processer i gang i flere europæiske faglige sammenslutninger for at etablere en sådan ramme. Spørgsmålet kom først op i EMF i forlængelse af en henvendelse fra Arcelor, som dog aldrig blev til en aftale. Der kom imidlertid gang i et internt arbejde, der i 2006 resulterede i at eksekutivkomiteen vedtog et sæt retningslinjer, der gør det muligt for EMF at indgå i forpligtende forhandlinger, men som samtidig sikrer national vetoret overfor det opnåede resultat. Mandatproceduren blev fulgt af forhandlinger med en række multinationale virksomheder, bl.a. Schneider og ABB.

Denne mandatprocedure er siden blevet fulgt op i en række andre europæiske føderationer, og der er et arbejde i gang i EMCEF, der vil føre til et lignende resultat.

Der er ingen tvivl om, at vi i fremtiden vil se flere og flere af denne slags aftaler i takt med, at virksomhederne søger europæiske løsninger på deres problemer.

Social dialog

Der foregår europæisk social dialog i en række af de sektorer, som CO-industri repræsenterer. Typisk sker den sociale dialog ved en række møder, hvor lønmodtagere og arbejdsgivere inden for sektoren mødes med kommissionen som ordstyrer. Der foregår en række konkrete diskussioner, som fører til fælles initiativer både over for det europæiske system, men også som et led i parternes almindelige arbejde.

Kemi

Den sociale dialog på kemiområdet skrider relativt effektivt frem. REACH (det fælles europæiske system til registrering af kemiske stoffer) står naturligvis i centrum, men også livslang læring og sikkerhed på de kemiske fabrikker er på dagsordenen.

Elektricitet og gas

EMCEF har i samarbejde med EPSU social dialog i elektricitetssektoren og i gassektoren. Et afgørende emne i den forløbne periode har været privatiseringer og den måde disse blev håndteret i de forskellige lande. Også energipolitik har været på dagsordenen.

Tekstil, beklædning og læder

Her har der været to store temaer. For det første har man i en årrække haft aftaler om social ansvarlighed ikke kun i Europa, men også i branchens virksomheder i resten af verden. For det andet har man fokuseret på liberaliseringen af tekstilhandelen. Her har der været taget et par fælles initiativer i retning af midlertidige begrænsninger af EU's import. CO-industri har ikke i alle tilfælde kunnet støtte disse initiativer.

Sukker

Dialogen i sukkersektoren har fokuseret på socialt ansvar, men også EU's udvidelse og de store ændringer, der er sket i branchens struktur, har været på dagsordenen.

Metalindustrien

Den sociale dialog i metalindustrien har været længe undervejs. Efter en årrække med uformelle kontakter mellem de europæiske parter nåede man dog til enighed, så man fra 2009 kunne etablere et officielt forum. Diskussionerne har hidtil drejet sig om konkurrencedygtighed i industrien, derunder behovet for investeringer i forskning og om uddannelse. Uddannelsesdiskussionen har i høj grad været åbningen af dialogen, og et vigtigt element har været behovet for at styrke rekrutteringen til branchen.

Stål

Den sociale dialog på stålområdet går tilbage til den europæiske kul- og stålunion, der lå forud for selve EU-samarbejdet. Aftalen om kul- og stålunionen løb ud i 2002, og i den efterfølgende periode er der blevet etableret en separat social dialog på mine- og stålområdet. CO-industri indgår i stål-dialogen. Hovedtemaet har i hele perioden været omstruktureringer af sektoren, og EU-udvidelsen har givet en række nye aspekter til denne proces.

Værfter

Værftssektoren har i mange år haft et frugtbart nationalt og europæisk partssamarbejde. Det har derfor været naturligt, at der også har været en social dialog på området. Også her har diskussionen fokuseret på den europæiske politik i lyset af branchens strukturændringer og konkurrencen fra Sydkorea og Kina.

NEPSI-aftalen

I 2007 afsluttedes de fælles forhandlinger med EMCEF, EMF og de relevante arbejdsgivere om miljøregler for respirerbart kvartsstøv. CO-industri indgik i forhandlingerne i EMCEF's delegation. Den foreliggende aftale skal ikke erstatte en eventuel regulering fra kommissionen, men snarere foregribe en sådan. Resultatet ligger i vid udstrækning på linje med det mandat, som organisationerne fik forud for forhandlingerne, og det vil betyde enkelte forbedringer for den danske situation på støberi-, glas- og keramisk produktion.

I den sidste fase af processen blev der rejst tvivl, om aftalens indgåelse ville standse kommissionens proces med at få kvartsstøv optaget på den europæiske cancer-liste. Efter omfattende kontakter mellem kommissionen og de to europæiske branchesekretariater stod det klart, at denne tvivl var ubegrundet. Aftalen vil ikke påvirke kommissionens arbejde i forhold til cancer-listen. Dette blev fra alle sider understreget en dnu engang i forbindelse med selve underskrivelsen af aftalen.

På den baggrund har CO-industri støttet aftalen, og vi har siden arbejdet på at implementere aftalen gennem aftaler med arbejdsgiverne.



Organisationerne

Global og europæisk fusion på industriområdet

I december 2005 blev Industriansatte i Norden stiftet ved en sammenslutning af Nordisk Metal og NIF. Den nye organisation har i dag godt 1 million medlemmer i 22 organisationer. Til formand blev Kjell Bjørndalen fra Norge valgt, og han er siden blevet afløst af Stefan Löfven fra IF-Metall. Thorkild E. Jensen er næstformand sammen med Cecilia Fahlberg fra Unionen i Sverige.

Samarbejdet i den nye organisation har været godt, og det er i høj grad lykkedes at få de to organisationskulturer til at smelte sammen. På den baggrund var det da også naturligt, at IN's styrelse i foråret 2006 besluttede at sætte sig i spidsen for et initiativ til at skabe en tilsvarende fusion på globalt og europæisk plan.

Siden IN's styrelsesmøde har der på alle områder været arbejdet intensivt med at sikre støtte til en kraftig styrkelse og på sigt en fusion mellem de internationale faglige organisationer på metal-, kemi- og tekstilområdet. I forhold til både de globale og de europæiske organisationer er der taget politiske initiativer, og det samme er sket i forhold til søsterorganisationer i Asien, Europa og USA. Initiativet fra de nordiske lande er blevet meget vel modtaget i en række andre lande, naturligvis ikke mindst de, hvor organisationerne har medlemskab i flere af de internationale faglige organisationer.

De europæiske og internationale generalsekretærer var indbudt til en paneldiskussion på Nordisk Forum i 2007. Her blev der fra en ende af givet klart udtryk for det ønskelige i en fusion mellem organisationerne for industriansatte. Klarest positivt blev der meldt ud fra Neil Kearney og Peter Scherrer fra henholdsvis den internationale tekstilorganisation og EMF. Mest forbehold kom fra EMCEF's Reinhard Reibsch og IMF, der havde valgt at sende vicegeneralsekretær Hiroshi Kamada. På de faglige kongresser er der konsekvent blevet stillet forslag om, at det besluttet at arbejde nærmere sammen i retning af en fusion. Dette er sket i Europa i EMCEF, EMF og ETUF-TCL og på globalt plan ved kongresserne i IMF, ICEM og ITGLWF samt løbende i eksekutivkomiteer m.v.

ITGLWF vedtog allerede i 2006, at økonomien skulle rettes op med henblik på en sammenslutning med en anden global faglig sammenslutning. I den forbindelse blev der indbetalt et ekstra kontingent. På eksekutivkomitémødet i ETUF-TCL i foråret 2007 vedtog man en 10 punkts handlingsplan for styrkelse af samarbejdet mellem de europæiske organisationer på tekstil-, metal- og kemiområdet. På EMCEF's generalforsamling i Istanbul i 2006 blev en nordisk/britisk resolution vedtaget.

I forbindelse med at ICEM måtte sælge deres hus i Bruxelles, fordi en renovering ville blive for bekostelig, valgte man at flytte til Genève for at komme tættere på IMF. På samme måde er det tanken, at EMCEF ligesom EMF skal flytte ind i det internationale fagforeningshus, så snart der bliver lokaler til rådighed. Indtil da er EMCEF huset i det kristelige belgiske kemiarbejderforbund.

Senest har formænd og generalsekretærer i ICEM, IMF og ITGLWF i april 2009 underskrevet en fælles erklæring om tættere samarbejde og fastslået, at målet er en global faglig sammenslutning for industriarbejdere.

Kongresser globalt og europæisk

EMF

EMF-kongressen i maj 2007 havde en forhistorie med et forsøg fra britisk side på at vælte den siddende vicegeneralsekretær Bart Samyn og i stedet at få en britisk kandidat valgt på posten. Initiativet fik støtte fra tysk side, men resten af medlemsorganisationerne meldte uden undtagelse deres støtte til Bart Samyn, så briterne trak i sidste øjeblik deres kandidat.

Politisk vedtog EMF et omfattende og detaljeret handlingsprogram med fokus på områderne industripolitik, virksomhedspolitik og overenskomstpolitik.

IUL

På IUL-kongressen i maj 2007 valgtes Hans-Olof Nilsson, Livs i Sverige, som ny formand. Arbejdet i IUL er meget præget af solidaritetsaktioner, og det gjaldt også kongressen, der vedtog en række resolutioner om bl.a. Coca-Cola, Nestle samt politivold og undertrykkelse i Vestbengalen, Kina og Zimbabwe. Der var også en resolution om Bio-Brændsel, som påpeger, at bio-brændsel ikke er "grønt" men ofte produceres under usle forhold med anvendelse af pesticider og med skovødelæggelse til følge. Endelig vedtog man resolutioner om vandrende arbejdere og globale rammeaftaler.

ICEM

ICEM afholdt sin verdenskongres i Bangkok i slutningen af november 2007. Arrangementet var både en praktisk og en politisk succes. Sammenlignet med det politiske og personmæssige kaos fra forrige kongres var dette et afgørende skridt fremad. Der var gode og velorganiserede diskussioner om en række spørgsmål, derunder effekten af globaliseringen, kapitalfonde, prekære ansættelsesformer og ligestillingsspørgsmål. Forud for kongressen blev der afholdt en særskilt kvindekonference og en temakonference om vikar- og kontraktarbejde.

Valgene bekræftede generalsekretær Manfred Warda, som blev konstitueret efter at hans forgænger, Fred Higgs accepterede at afgang af helbredsårsager i december 2007. Formanden Senzeni Zokwana, fra Sydafrika blev også genvalgt, og fra dansk side blev Per Sørensen og Tove Møller Petersen begge genvalgt til eksekutivkomiteen.

EMCEF

EMCEF holdt kongres i juni 2008 i Prag. Vi havde før kongressen regnet med, at der kunne være blevet en del uro på kongressen. Ikke mindst fra fransk side havde man over det seneste års tid før kongressen givet udtryk for utilfredshed med organisationens ledelse, og der var lagt op til betydelige problemer på selve kongressen. Franskmændene havde for eksempel stillet mere end 50 ændringsforslag til vedtægterne, og der var mere end hundrede ændringsforslag til resolutionerne og ved siden af det en del selvstændige resolutioner.

På selve kongressen gik det dog forholdsvis roligt for sig. Efter en enkelt styrkeprøve accepterede man stort set resolutionskomiteens forslag. Men der er ingen tvivl om, at det kunne være gået galt, hvis ikke kongressen havde været så velforberedt.

Politisk blev der vedtaget en række gode resolutioner, ikke mindst om energipolitik og kollektive overenskomster.

Der var genvalg af formanden Hubertus Schmoldt og generalsekretæren Reinhard Reibsch. Disse og de øvrige valg foregik enstemmigt. Fra dansk side blev Per Sørensen genvalgt som vicepræsident og Karin Retvig og Tove Møller Petersen blev begge valgt til eksekutivkomiteen.

IMF

IMF-kongressen afholdes i maj 2009 i Göteborg. Der er nedsat både et vedtægtsudvalg og et handlingsprogramudvalg. Vedtægtsudvalget har en række væsentlige diskussioner om styrkelse af organisationen. Ikke mindst vil der blive gjort bestræbelser på at styrke den geografiske balance i IMF. Dette kan ske både ved styrkelse af de eksisterende regionale organer og ved en styrkelse af de ledende positioner i organisationen: Formand, næstformand, generalsekretær og vicegeneralsekretærer.

På kongressen skal der vælges en ny generalsekretær efter Marcello Malentacchi, der går af efter 20 år på posten. Der er tre kandidater til posten, men IN's generalsekretær Jyrki Raina, står klart stærkest.



Nordisk samarbejde på kongresserne

Der gennemføres konsekvent et nordisk samarbejde både i forberedelsen og i gennemførelsen af disse kongresser. Arbejdet i de forberedende komiteer fordeles blandt de nordiske lande og indsatsen på selve kongressen koordineres.

Der foregår også et løbende arbejde med kontakt mellem de nordiske organisationer i IN og for eksempel de britiske, franske og tyske forbund. Dette samarbejde er et klart udtryk for at Norden i sig selv står stærkt, men at Norden ikke er nok, hvis vi vil gennemføre vores politik.

Bilateralt samarbejde

CO-industri har i perioden haft en lang række bilaterale kontakter. Disse kontakter er naturligt fokuseret på nabolande som Sverige og Tyskland, men der har også været kontakter med forbund i Asien, USA og i resten af Europa.

CO-industri har løbende tætte kontakter med både IG-BCE og IG-Metall. Samarbejdet er foregået på flere niveauer. På det kemiske område har vi samarbejdet med forbundet, mens det på metalområdet har haft hovedvægt på relationerne med Bezirk Küste, der er den region i IG-Metall, der strækker sig fra den hollandske til den polske grænse. Kernen i samarbejdet er overenskomsterne, men der har også været diskuteret industri-, arbejdsmarkeds- og trafikpolitik, derunder naturligvis Femern Bælt-forbindelsen. I april 2006 gennemførte vi et fælles seminar om arbejdsmarkedspolitik. Seminaret, der var vellykket, pegede på, at der er fælles træk i debatten i både Danmark og Tyskland i forhold til bl.a. de demografiske udfordringer, men at der dog også var betydelige forskelle, bl.a. i ansættelsessikkerhed og sociale ordninger.

I august 2007 koordinerede CO-industri et seminar i Danmark for parterne på det nordtyske metalområde om arbejdsmarkedspolitikken. Deltagerne var medlemmer af et fælles udvalg, der blev nedsat i forbindelse med de tyske overenskomster i foråret. Det skal arbejde med innovation, beskæftigelse og industriel udvikling i Nordtyskland. Mødet var det første i udvalget.

I 2008/2009 strejkede IG-Metall i fem måneder for at opnå overenskomst på virksomheden Niro Petersen i Flensborg. Virksomheden, der producerer yacht-fittings, havde en dansk underleverandør, og vi sikrede gennem den lokale afdeling, at der ikke forkom strejkearbejde, men udelukkende den normale produktion på den danske virksomhed.

De svenske organisationer har i flere omgange besøgt Danmark både på politisk og ekspertniveau. Blandt de spørgsmål vi har diskuteret er arbejdsmarkedsspørgsmål, håndteringen af aftaler for udenlandske kolleger samt overenskomstudviklingen. På det seneste har CO-industri haft kontakter med de svenske forbund omkring de svenske erfaringer med nye modeller til at håndtere skiftehold. Når det drejer sig om det kemiske område, er der omfattende internationale kontakter inden for rammerne af et uformelt samarbejde mellem de japanske, sydafrikanske, nordamerikanske, tyske og nordiske kemiarbejdere. Samarbejdet fokuserer naturligt på de organisatoriske spørgsmål, men en række andre temaer er også taget op.

Efter at CO-industri i 2005 medvirkede ved IMF-Japan Councils konference om arbejdsmarkedsforhold, er forbindelsen til de japanske kolleger på metalområdet blevet intensiveret. Parallelt er relationerne med den kinesiske fagbevægelse styrkede, efter at vi medvirkede i et seminar mellem kinesisk LO og Nordens Faglige Samorganisation.

Solidaritet og bistandsprojekter

Solidaritetsarbejdet

Der foregår løbende solidaritetsarbejde med støtte til kolleger i forbindelse med konflikter, undertrykkelse af faglige rettigheder eller andre sammenstød med myndighederne.

Også her udføres der et vigtigt arbejde fra vore globale organisationer. IUL fokuserer meget på dette aspekt af det faglige arbejde, men også ITGLWF har ført kampagner, ikke mindst i forbindelse med kampagnen "Fairplay at Olympic Games", der blev gennemført i samarbejde med en række NGO'er. IMF har haft stort fokus på den faglige situation i Mexico, hvor minearbejderforbundet har mødt en hård undertrykkelse af de faglige rettigheder. ICEM har mere praktisk taget initiativer til at udnytte sin ekspertise til at støtte arbejdsmiljøarbejdet i de ulykkesplagede kinesiske miner, og man har også støttet kampen for at reformere den kinesiske arbejdsmarkedslovgivning til støtte for lønmodtagerne.

Et særligt fokusområde har været Hviderusland, hvor den sidste diktator i Europa, Lukasjenko, fortsætter med at undertrykke den frie fagbevægelse. Både fra forbundene, gennem IN og i rammerne af de globale organisationer gøres en indsats for at skabe grundlag for at fortsætte arbejdet i landet.

I de baltiske lande og Polen har vore nordiske organisationer gennemført en række projekter for at styrke organiseringen. Nordisk Union af Levnedsmiddelarbejdere har gennemført en uddannelsesaktivitet i Polen, og IN har satset mange ressourcer på at styrke organisationerne i Baltikum. Der er både tale om lav organisationsprocent og en for stor opsplitning af organisationerne. Konsekvensen er, at der er for få ressourcer i den enkelte organisation til at gennemføre det nødvendige arbejde til at fastholde medlemmerne. Det er især denne onde cirkel, som de nordiske projekter har forsøgt at bryde ved bl.a. at fremme fusioner af organisationer og samling af fagbevægelsen.

Bistandsprojekter

Indien

I sommeren 2006 besluttede DANIDA, at det fælles projekt med IMF i Indien skulle afvikles. Det lykkedes imidlertid at skaffe finansiering til at sikre, at projektet kunne få en fornuftig udfasning. Samtidig lykkedes det IMF at sikre projektstøtte fra Sverige og Finland til at videreføre dele af det oprindelige projekt. På den baggrund indgik vi gennem Ulandssekretariatet en aftale med Indian National Mineworkers Federation i Rajastan om en tilrettet version af det hidtidige projekt. Dette projekt har været en succes. Der er etableret regionale strukturer, som kan sikre at der gøres en indsats for at organisere ikke mindst de mange kontraktansatte minearbejdere. Projektet afsluttes i 2009.

Tanzania

Det bilaterale arbejdsmiljø-projekt med TUICO i Tanzania løber stadig. Projektet, der sigter mod at danne sikkerhedsudvalg på alle virksomheder i den tanzanianske industri, har haft stor gennemslagskraft, og der er sket en stor styrkelse af vores tanzanianske partner TUICO. Som en sideeffekt af projektet kan det nævnes, at TUICO i projektperioden er gået fra 34.000 til 56.000 betalende medlemmer.

Etiopien

Fra 2009 er et forholdsvis lille projekt med minearbejderorganisationen i Etiopien begyndt. Dette projekt, der har HIV/AIDS som tema, gennemføres i tæt koordinering med ICEM og trækker på ressourcepersoner fra ICEM's vellykkede arbejde på dette område i det sydlige Afrika.

Studiebesøg

CO-industri har haft en del studiebesøg i forbindelse med forskellige projekter. I begyndelsen af november 2007 bistod vi Ulandssekretariatet med et europæisk besøg af en vietnamesisk gruppe, der kom fra den faglige del af DANIDA's erhvervsstøtteprogram. Ligeledes i 2007 gennemførte vi en uges uddannelse i social dialog og energipolitik for en gruppe fra det nigerianske forbund for oliearbejdere. Vi har senest haft besøg af en gruppe fra det kinesiske metalarbejderforbund.

Konsulentbistand

Den sidste del af CO-industris indsats på bistandsområdet har været konsulentbistand. Dette er sket både i forbindelse med DANIDA's erhvervsstøtteprogram i Vietnam, hvor vi har gennemført seminarer om social dialog på regionalt plan, og i forbindelse med det "Arabiske initiativ", hvor vi i forbindelse med et trepartsprojekt i Marokko har ydet konsulentbistand på arbejdsmiljøområdet.

Prekære ansættelser

Generelt om problemet

Der har i en årrække været en klar tendens til, at der i mange europæiske lande sker flere og flere ansættelser på midlertidige kontrakter, gennem vikarbureauer eller på andre underlødige kontraktvilkår. Ofte er lønnen for disse ansatte lavere end for fastansatte, og deres sociale dækning kan også være ringere.

Det samme er tilfældet globalt. I Sydkorea er store dele af arbejdsstyrken på fxbilfabrikkerne løstansatte, der ikke har samme løn, sociale vilkår eller ret til at organisere sig som de fastansatte har.

Aktionsdag 2008

EMF holdt i samarbejde med IMF en fælles aktionsdag mod prekære ansættelser den 7. oktober 2008. Der var mangeartede aktiviteter i de forskellige lande. Fra dansk side bidrog vi med indlæg i pressen, der advarede virksomhederne mod at anvende useriøse vikarbureauer. Ud over disse to organisationer har ICEM også taget temaet op. Her taler man om vikar- og kontraktarbejde. Endelig har temaet også været på dagsordenen i EMCEF.

Den Europæiske Union

Det store europæiske spil om at forny og modernisere traktatgrundlaget for det europæiske samarbejde har præget den europapolitiske scene i beretningsperioden. Forfatningstraktaten blev lagt i graven. EU gik i tænkepause. Senere blev forfatningstraktaten til Lissabon-traktaten. Det er fortsat uvist, om Lissabon-traktaten vil blive den nuværende Nice-traktats afløser.

Tænkepausen i EU sluttede under det tyske formandskab i 2007, men det svævede fortsat i tågerne, hvad der skulle ske med forfatningstraktaten og dermed selve grundlaget for det fremtidige europæiske samarbejde.

I marts måned 2007 mødtes de europæiske stats- og regeringschefer i Berlin for at fejre Rom-traktatens 50 års fødselsdag. Det tyske formandskab havde frem til fødselsdagsfesten arbejdet hårdt på at opnå enighed om en erklæring om Europas fremtid. Der skulle skabes enighed mellem de mange lande, der allerede har sagt god for forfatningstraktaten, de lande, der har opgivet at tage stilling, og så selvfølgelig de to nej-sigere Frankrig og Holland.

Den tyske kansler Angela Merkel afsluttede i sommeren 2007 det tyske EU-formandskab med et topmøde i Berlin. Topmødet blev begyndelsen på forhandlinger om en ny EU-traktat til erstatning af forfatningstraktaten. Det var forventningen, at forhandlinger ville blive afsluttet hurtigt allerede under det portugisiske formandskab i efteråret 2007.

Debatmøde

Debatten om indholdet af en ny traktat var allerede i fuld gang. CO-industri afholdt i sommeren 2007 et debatmøde om den nye traktat sammen med DI og Folketingets Europaudvalg. Debatmødet blev sendt direkte i TV på DK4.

CO-industri og DI udgav i forbindelse med debatmødet en pjece om, hvilke ønsker organisationerne havde til en ny traktat. Pjecen indeholdt 10 konkrete ønsker til en ny traktat.

På EU-topmødet i december 2007 blev reform-traktaten eller Lissabon-traktaten, som den også blev kaldt, formelt godkendt.

Reform-traktaten indeholdt efter CO-industris opfattelse en lang række vigtige og nødvendige forbedringer af det europæiske samarbejde.

CO-industri så frem til, at EU med det nye traktatgrundlag kunne skabe europæiske resultater. Det gjaldt blandt andet en ambitiøs klima- og energipolitik, en forstærket indsats mod terror og grænseoverskridende kriminalitet og øget vækst og beskæftigelse i det indre marked. Samtidig blev det muligt for EU at påtage sig et større globalt ansvar.

Med Lissabon-traktaten blev mange års næsten konstante ændringer af traktatgrundlaget for det europæiske samarbejde afsluttet. Den nye traktat fuldendte det arbejde, der blev indledt med Amsterdam- og Nice-traktaterne. Det var forventningen, at Lissabon-traktaten ville blive grundlaget for et nyt og samlet EU. Den kolde krigs deling af Europa skulle afløses af et demokratisk fællesskab.

CO-industri har i perioden støttet denne udvikling. De mange udvidelser af EU har været i dansk interesse. Udvidelsen af det indre europæiske marked har givet danske virksomheder nye muligheder og bidraget til en gunstig udvikling i beskæftigelsen.

Det var vigtigt, at fremtidens EU blev beslutningsdygtigt, effektivt, åbent og demokratisk. Det var CO-industris forventning, at dette ville ske med Lissabon-traktaten. Men først skulle ratifikationsprocesserne i gang i de forskellige medlemslande.

Den nye traktat moderniserede grundlaget for vores europæiske samarbejde og rustede EU til den næste store udfordring – den globale udfordring.

God markering

Det var temaet for en stor EU-konference CO-industri holdt sammen med DI den 31. januar 2008. Vores fælles budskab var, at Lissabon-traktaten er et godt og nødvendigt fundament til at møde fremtidens udfordringer. På den meget velbesøgte konference gav både statsminister Anders Fogh Rasmussen og Socialdemokraternes formand Helle Thorning-Schmidt deres visioner for fremtidens Europa.

Konferencen fremhævede betydningen af et velfungerende indre marked, behovet for en styrkelse af den europæiske indsats inden for forskning og udvikling og nødvendigheden af en ambitiøs energi- og klimapolitik.

Konferencen var en god markering af CO-industris europapolitiske engagement.

Det danske justitsministerium vurderede, at der ikke var tale om afgivelse af beføjelser, og at der derfor ikke skulle afholdes en folkeafstemning om Lissabon-traktaten i Danmark. Danmark godkendte Lissabon-traktaten i april 2008.

Men ikke alle lande var taget i ed. Den 12. juni 2008 stemte den irske befolkning Nej til Lissabon-traktaten.

Det gav naturligvis stor usikkerhed om Lissabon-traktatens videre skæbne, og man kan roligt konstatere, at det irske Nej til traktaten fik konsekvenser for hele Europa.

Det blev så en uventet hovedprioritet for det franske formandskab at finde en løsning på Lissabon-traktatens skæbne. Traktaten kan først træde i kraft, hvis irerne ratificerer den. I december 2008 blev en række irske ønsker imødekommet, og samtidig tilkendegav Irland, at der ville blive taget stilling til Lissabon-traktaten på ny inden november 2009.

Der har således i hele perioden været betydelig udvikling i spørgsmålet om traktatgrundlaget for det europæiske fællesskab. CO-industri har fulgt udviklingen tæt blandt andet med henblik på at informere om udviklingen og konsekvenserne for Danmark. På et område gav Lissabon-traktaten anledning til betydelig aktivitet. Det var vedrørende spørgsmålet om de danske forbehold.

De danske forbehold

I forbindelse med den danske godkendelse af Lissabon-traktaten blev der i februar 2008 indgået en politisk aftale mellem regeringen, Socialdemokraterne, SF, det Radikale Venstre og daværende Ny Alliance om dansk europapolitik i en globaliseret verden. Den politiske aftale skulle udgøre grundlaget for en aktiv dansk europapolitik.

Der var tale om en god politisk aftale, som Socialdemokraterne i et bredt politisk samarbejde havde indgået med regeringen.

I lyset af den såkaldte Laval-sag var det værd at notere sig, at det i den politiske aftale blev understreget, at partierne lagde stor vægt på at fastholde retten til at foretage kollektive kampskridt - der – som det fremgår af aftalen – er en vigtig del af den danske arbejdsmarkedsmodel. Partierne vil derfor vende sig mod EU-tiltag, der angriber konfliktretten.

Den politiske aftale konstaterede, at de danske forbehold var fastholdt med den nye traktat. Men med de nye bestemmelser i Lissabon-traktaten blev de politiske konsekvenser af forbeholdene udvidet.

Statsministeren fremhævede i sin nytårstale ved årsskiftet 07/08, at Danmark burde høre til i hjertet af Europa, og at vi derfor skal tage stilling til et eller flere forbehold ved en kommende folkeafstemning.

Det var CO-industris vurdering, at en væsentlig konsekvens af den nye traktat var, at betydningen af Danmarks undtagelser steg markant. Det gjaldt navnlig undtagelserne om de retlige og indre anliggender og forsvarssamarbejdet.

CO-industri hilste det da også velkomment, at der i regeringens politiske grundlag blev slået fast, at de danske undtagelser skulle til folkeafstemning i den nuværende regeringsperiode.

Det var på denne baggrund afgørende, at der blev sat gang i debatten om forbeholdene og dermed vores medlemskab af EU. CO-industri har i hele perioden arbejdet for, at Danmark igen bliver helt og fuldt medlem af det europæiske fællesskab. Der blev derfor arbejdet intensivt i foråret 2008 for at forberede en informationsindsats til brug ved en dansk folkeafstemning om et eller flere forbehold. Det var længe forventningen, at statsministeren ville afholde en folkeafstemning i september 2008.

Men begivenheder uden for landets grænser ændrede denne planlægning.

Det irske nej til Lissabon-traktaten gjorde enhver forestilling om en dansk folkeafstemning om et eller flere forbehold umulig.

Det ville blive utrolig vanskeligt at få en saglig debat om de danske forbehold i en situation, hvor selve traktatgrundlaget for det europæiske samarbejde var usikkert. Folkeafstemningen blev ikke udskrevet. CO-industri havde traditionen tro ellers planlagt en informationsindsats sammen med DI. Dette arbejde blev lagt til side.

Direktiver

Rådet (beskæftigelsesministre) vedtog mod slutningen af det slovenske formandskab i 2009 førstebehandling af både et vikardirektiv og en revision af arbejdstidsdirektivet.

Disse to direktiver, der oprindeligt var kædet sammen, blev skilt ved at parlamentet vedtog vikardirektivet uændret, hvorved anden behandling af dette direktiv i Rådet bliver en formssag.

Arbejdstidsdirektivet derimod har parlamentet underlagt en betydeligt grundigere behandling. Der er stillet en række ændringsforslag til rådets tekst.

Fra faglig side har der været betydelig kritik mod rådets tekst.

Den faglige kritik har især rettet sig mod muligheden for opt-out, som man ønsker faset ud; mod referenceperioden, hvor direktivforslaget åbner for, at man ved lov nationalt kan forlænge denne fra fire til tolv måneder, og hvor EFS fastholder, at en længere referenceperiode alene skal kunne aftales i særlige tilfælde, og da ved kollektive aftaler; mod at beredskabs- og rådighedsvagter, også når man er på virksomheden, som udgangspunkt bliver til hviletid; samt mod at for store grupper af højere funktionærer og andre uden fast arbejdstid kan udelukkes fra direktivets bestemmelser.

Parlamentets beskæftigelsesudvalg vedtog en række ændringsforslag på en række af disse punkter.

EFS afholdt en demonstration i Strasbourg den 16. december for at påvirke parlamentets afstemning.

Et flertal i Europa-Parlamentet støttede ændringsforslagene til stor tilfredshed for både den danske og europæiske fagbevægelse.

Arbejdstidsdirektivets skæbne er nu uvis, idet der nu skal forhandles mellem Europa-Parlamentet og Rådet om direktivets indhold.



Faglige fusioner i de nordiske lande

Der er i perioden sket en del fusioner blandt industriforbundene i Norden.

Norsk Kemisk og NOPEF blev til Industri-Energi med 55.000 medlemmer i olie og kemi-sektoren i Norge

Norsk Grafisk og Hotell og restauration gik ind i Fellesforbundet med 162.000 medlemmer i metal, byg, papir, grafisk og hotel i Norge

SIF og HTF blev til Unionen med 500.000 medlemmer på funktionærområdet i industri, handel og transport i Sverige

Seks finske forbund med 360.000 medlemmer (metal, kemi, elektrikere, skovbrug, media og jernbaner) bliver til TEAM første januar 2011.

Udenlandske kolleger i Danmark

I forbindelse med den kraftige arbejdskraftmangel i Danmark i 2007 og 2008 så vi et stort antal kolleger fra især Polen, Tyskland og de baltiske lande søge arbejde i Danmark.

Faglige sager

CO-industri har arbejdet overenskomstmæssigt med denne gruppe i en række sager. I de fleste tilfælde har de udenlandske kolleger uden problemer fået de samme vilkår som deres danske, der allerede var ansat på virksomheden. I enkelte tilfælde har vi dog set ansættelser som vikarer under vilkår, der ikke altid svarede til dem, der i øvrigt gjaldt på virksomheden. Her har vi i flere tilfælde kunnet anvende overenskomstens bilag 8 og 17 om udenlandske arbejdere og vikarer til at sikre deres vilkår.

Solidaritetspagten

Tidligere har CO-industri i flere sager haft glæde af EMF's solidaritetspagt, som giver mulighed for at få ført sager for medlemmer, der har arbejdet i andre lande.

I forbindelse med ikke mindst de mange tyske kolleger, der fik job på de danske arbejdspladser, holdt vi løbende kontakt med IG-Metall i Hamborg og Frankfurt i forventning om, at solidaritetspagten også kunne komme i spil med modsat fortegn. Vi har da også haft et par sager, der er blevet ført under denne aftale, ikke mindst i forhold til betaling af sociale goder.

Jobmesser

Beskæftigelsesministeriet gennemførte i 2007 og 2008 en række jobmesser i Polen og Tyskland for at hjælpe virksomhederne med at rekruttere arbejdskraft. CO-industri modtog en invitation til at medvirke ved disse jobmesser og har i samarbejde med bl.a. BAT-Kartellet gjort dette flere gange for at sikre, at der også på messen forelå oplysninger om ansættelsesforholdene i Danmark.

Flexicurity

Danmark som model

Flexicurity og den danske arbejdsmarkedspolitiske model blev i perioden et meget stort emne for debatten i en række europæiske lande. Dette skyldtes ikke mindst, at kommissionen bl.a. gennem Grønbogen om Arbejdsret og sit oplæg om Flexicurity tog udgangspunkt i det danske eksempel.

På den baggrund har CO-industri gjort en særlig indsats for at stille materiale til rådighed for vore kolleger i andre lande. I januar 2007 offentliggjorde vi en engelsksproget introduktion til den danske flexicurity-model, og dette papir har vore kolleger i flere lande oversat for at kunne bruge det i deres arbejde med spørgsmålet. Til dato foreligger papiret på tjekkisk, spansk og finsk.

CO-industri har også medvirket ved flere konferencer om arbejdsmarkedspolitik på dette område for de sociale parter i andre lande eller ved besøg af studiegrupper her. Vi har således medvirket som indledere på konferencer for de sociale parter i bl.a. Tyskland, Frankrig, Sverige, Finland og Portugal.

Den europæiske debat

Politisk har flexicurity og prekære ansættelser været store spørgsmål i den europæiske debat. CO-industri har forsøgt gennem EMF og EMCEF at sikre, at denne debat ikke kørte af sporet og endte i en afvisning af fleksibilitet. Det har været et af vore argumenter, at der inden for rammen af flexicurity-begrebet kan formuleres offensive faglige krav, også imod prekære ansættelsesformer, fordi det i sig selv modvirker frivillig mobilitet, hvis man ikke kan få et ordentligt andet job.

I krisen fastholder en del lande, at øget fleksibilitet er en vej ud af krisen. Dette ses ofte uden hensyn til den sikkerhed, der er den anden side af flexicurity-begrebet. Debatten er derfor ikke færdig, men den vil klart tage en anden form i de kommende år.



CO-industri har internationale poster

Thorkild E. Jensen

Næstformand i Industriansatte i Norden

Formand for IMF's skibsværftssektion

Per Sørensen

Vicepræsident i EMCEF

Rene Johansen

Senior Policy Advisor, EMF

Jens Bundvad

Enstemmigt nomineret til generalsekretær i IN (valget finder sted i juni 2009)

Her er CO-industri medlem

IN Industriansatte i Norden

NU Nordisk Union for levnedsmiddelansatte

EMF European Metalworkers' Federation

EMCEF European Mine- Chemical- and Energyworkers' Federation

ETUF-TCL European Trade Union Federation – Textile Clothing and Leather

EFFAT European Federation of Food Agriculture and Tourism workers

IMF International Metalworkers' Federation

ICEM International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions

ITGLWF International Textile, Garment, Leather Workers' Federation

IUF/IUL International Union of Foodworkers



Internationale rammeaftaler

Virksomhed	Land	Globalfaglig sammenslutning
StatoilHydro	Norge	ICEM
Freudenberg	Tyskland	ICEM
Endesa	Spanien	ICEM
Norske Skog	Norge	ICEM
AngloGold	Sydafrika	ICEM
Eni	Italien	ICEM
SCA	Sverige	ICEM
Lukoil	Rusland	ICEM
Rhodia	Frankrig	ICEM
Electricité de France (EDF)	Frankrig	ICEM / PSI
Lafarge Group	Frankrig	ICEM / BWI
IKEA	Sverige	BWI
Faber-Castell	Tyskland	BWI
Hochtief	Tyskland	BWI
Skanska	Sverige	BWI
Ballast Nedam	Holland	BWI
Impregilo	Italien	BWI
Veidekke	Norge	BWI
Schwan-Stabilo	Tyskland	BWI
Royal BAM Group	Holland	BWI
Volker Wessels	Holland	BWI
Indesit (Merloni)	Italien	IMF
Volkswagen	Tyskland	IMF
DaimlerChrysler	Tyskland	IMF
Leoni	Tyskland	IMF
GEA	Tyskland	IMF
SKF	Sverige	IMF
Rheinmetall	Tyskland	IMF
Bosch	Tyskland	IMF
Prym	Tyskland	IMF
Renault	Frankrig	IMF
BMW	Tyskland	IMF
EADS	Holland	IMF
Röchling	Tyskland	IMF
Arcelor	Luxembourg	IMF
PSA Peugeot Citroën	Frankrig	IMF
Brunel	Holland	IMF
Vallourec	Frankrig	IMF
Aker	Norge	IMF
Umicore	Belgien	IMF/ICEM
Inditex	Spanien	ITGLWF
Danone	Frankrig	IUF
Accor	Frankrig	IUF

Chiquita	USA	IUF
Fonterra	New Zealand	IUF
Ability	Spanien	UNI
Carrefour	Frankrig	UNI
Danske Bank	Danmark	UNI
Elanders	Sverige	UNI
Euradius	Holland	UNI
Falck	Danmark	UNI
France Telecom	Frankrig	UNI
G4S	Storbritannien	UNI
H&M	Sverige	UNI
ICOMON	Brasilien	UNI
ISS	Danmark	UNI
Metro	Tyskland	UNI
NAG	Australien	UNI
Nampak	Storbritannien	UNI
OTE	Grækenland	UNI
Portugal Telecom	Portugal	UNI
Quebecor	Canada	UNI
Securitas	Sverige	UNI
Telefónica	Spanien	UNI
Takashimaya	Japan	UNI
UPU	Schweiz	UNI



Kapitel 8

Samarbejde – A/S – ESU – Uddannelse – Løn

TekSam

TekSam-udvalget har i 11 år forvaltet samarbejdsaftalen på industriens område, der er det største område med to tredjedele af de 1.500 samarbejdsudvalg på det private område.

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

Herudover forvalter TekSam CO-industris og DI's aftale "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø".

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

TekSam-udvalgets medlemmer er:

For CO-industri:

Gruppeformand Børge Frederiksen, 3F - Industri

Næstformand for TekSam-udvalget

Næstformand Ole Ibsen, Dansk Metal

Organisationssekretær Arne Sørensen, CO-industri

Områdeleder Peter Rimfort, CO-industri

Næstformand Bjarne Nielsen, HK-Privat

For Dansk Industri:

Direktør Kim Graugaard, DI

Formand for TekSam-udvalget

Personalejuridisk chef Niels Grøn Fabech, DI

Afdelingschef Kim Møller Laursen, Ledernes Hovedorganisation

Samarbejdskonsulenter i CO-industri:

Erling Jensen, CO-industri

Ole Larsen, CO-industri

Peter Dragsbæk, CO-industri

Samarbejdskonsulenter i Dansk Industri

Lars Poulsen, DI

Flemming Jørgensen, DI

TekSam-sekretariatet:

Fra CO-industri Peter Dragsbæk

Fra Dansk Industri Lars Poulsen

Samarbejdsopgaver

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

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

Udviklingsopgaver til fremme af samarbejdet

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

Nyhedsbrev og hjemmeside

TekSam's nyhedsbrev udsendes fire gange årligt med artikler om aktuelle emner om ledelse, samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø. I perioden er TekSam overgået til udelukkende at udsende nyhedsbrevet elektronisk.

TekSam-Årsdagen

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

Hvert år i oktober måned deltager ca. 400 medlemmer af samarbejdsudvalg fra over 100 virksomheder.

Årsdagen 2006 var over temaet "Det kompetente SU". I 2007 var temaet "Fastholdelse og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft" og i 2008 var temaet "Innovation en nødvendig del af hverdagen".

Det psykosociale arbejdsmiljø

I TekSam er arbejdet med bistand til industriens samarbejdsudvalg omkring arbejde med det psykiske arbejdsmiljø videreført. I perioden er der gennemført kortlægning på 30 virksomheder med mere end 4.000 medarbejdere.

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

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

Projekter

TekSam har i perioden startet 2 projekter, et sygefraværprojekt og et mangfoldighedsprojekt.

Sygefraværprojektet

Projektets formål er at sætte fokus på sygefravær og årsagerne hertil. Ved at arbejde systematisk med sygefraværet i virksomheden er målet at øge nærværet.

Siden opstartskonferencen i efteråret 2006, hvor der var en række "ekspertindlæg", har virksomhederne arbejdet dels i egen virksomhed og dels i 2 grupper med hver 3-4 af projektvirksomhederne. I dette arbejde trækker virksomhederne på TekSam-konsulenterne.

I efteråret 2007 blev afviklet en midtvejskonference, igen med indlæg fra eksperter. P.t. arbejder virksomhederne selv med nedbringelse af sygefraværet og sammen i de nævnte grupper.

De foreløbige resultater peger på:

Det er vigtigere at arbejde med nærvær end fravær

Det er vigtigt at arbejde med at udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø

Det er afgørende at forebygge mobning

Hvis der benyttes fraværssamtaler er uddannelse af dem der skal foretage disse en forudsætning.

Herudover er det en betydende erfaring, at sygefravær ikke kan ses selvstændigt. Sygefraværet er en følge af alle de forhold i virksomheden, der har betydning for medarbejdernes trivsel.

Der vil blive afholdt en afslutningskonference foråret 2009.

Projektet skal føre til udvikling af værktøjer og opsamling af erfaringer. Resultaterne i projektet vil blive stillet til rådighed for samarbejdsudvalgene i industriens virksomheder.

Mangfoldighedsprojektet

Mangfoldighedsprojektet har som mål at afdække problemstillinger, der kan være barrierer for integration på industriens arbejdspladser, samt aktiviteter og strukturer, der kan fremme mangfoldigheden. Omdrejningspunktet er arbejde i de deltagende virksomheders samarbejdsudvalg.

De deltagende virksomheder i Mangfoldighedsprojektet har forskelligartede og individuelle behov i forhold til at få viden og redskaber inden for integrationsområdet. Bistand fra TekSam til den enkelte virksomhed er derfor tilpasset hvad angår indhold og form. Det betyder i praksis, at hver virksomhed over to-tre omgange vil få besøg af DI's og CO-industris konsulenter, som vil bidrage til at hjælpe processen med integrationsarbejdet i gang og desuden give faglig rådgivning om integration.

Projektet afsluttes i foråret 2009. Projektet skal føre til udvikling af værktøjer og opsamling af erfaringer. Resultaterne i projektet vil blive stillet til rådighed for samarbejdsudvalgene i industriens virksomheder.



GØR NOGET MERE

– HÅNTERING AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø

CO-industri og DI har i regi af TekSam fornyet "Aftalen om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø"

Omfattet af aftalen er:

Virksomheder, som er omfattet af Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, hvor virksomheden er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri.

Samtlige medarbejdere, hvor virksomheden er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri.

Aftalen fastholder arbejdsdelingen mellem parterne og Arbejdstilsynet i forhold til den forrige aftale, idet aftalen omfatter håndteringen af problemer i det psykosociale arbejdsmiljø, der ikke direkte eller indirekte udspringer af den enkeltes arbejdsfunktion. Den omfatter således problemer, der skyldes påvirkninger, der opstår som følge af ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, samspillet mellem ledelsen, de ansatte og deres repræsentanter eller de ansatte indbyrdes. Dansk Industri og CO-industri er endvidere enige om i regi af TekSam at påtage sig en forpligtelse, der svarer til og erstatter Arbejdstilsynets, til at påse overholdelsen af bestemmelser på det psykosociale område i §9a i Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Der er mellem parterne enighed om, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, herunder også det psykiske arbejdsmiljø. Samarbejdsudvalgene har til opgave at drøfte principper og retningslinjer på det psykosociale område i overensstemmelse med Samarbejdsaftalen. Udvalget behandler ikke spørgsmål om enkelte medarbejders forhold. Det er således samarbejdsudvalgets opgave i fornødent omfang at sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse skal Samarbejdsudvalget drøfte, hvordan det sikres, at udvalgets medlemmer besidder de fornødne kompetencer til at løfte opgaven. Ved uddelegering i virksomhedens organisation skal det på samme måde drøftes, hvordan det sikres, at kompetencerne er til stede.

Som noget nyt i aftalen er det gjort muligt at henvende sig anonymt til en af TekSam's samarbejdskonsulenter. Det er så samarbejdskonsulentens opgave at vurdere situationen og sikre, at sagen behandles, når og hvis den er begrundet. I de tilfælde, hvor sagen skønnes begrundet, skal samarbejdsudvalget indkaldes og sagen belyses ved samarbejdskonsulenternes medvirken. Samarbejdskonsulenterne kan i denne forbindelse på grundlag af en henvendelse på eget initiativ igangsætte en undersøgelse af sagen. Såfremt sagen ikke kan løses ved konsulenternes medvirken, behandles sagen i overensstemmelse med retningslinjerne i nærværende aftale.

Som en integreret del af aftalen er parterne enige om, at den europæiske aftale "Draft framework on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEPT og ETUC er implementeret via Samarbejdsaftalen mellem DA og LO og via dansk lovgivning.

Uddannelse af nyvalgte tillidsrepræsentanter:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev det aftalt at etablere en fællesaktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Denne aktivitet gennemføres i regi af TekSam. Det blev besluttet at tilbyde nyvalgte tillidsrepræsentanter valgt den 1. marts 2007 eller senere et uddannelsesforløb på 2 gange 2 dage for at sikre nyvalgte tillidsrepræsentanter et godt grundlag at arbejde på.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet indeholder emner, der skal styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedens udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø samt fremhæve vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Uddannelsesforløbet afvikles i 2 moduler af 2-dages varighed med en overnatning. Det tilstræbes at der ikke er mere end 3 måneder mellem modul 1 og 2. Der planlægges med ca. 20 kursister på hvert hold.

Kampagne for valg af tillidsrepræsentanter

Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev det aftalt at etablere en fælles kampagne for valg af tillidsrepræsentanter. Arbejdet med denne indsats startede i foråret 2008 med dannelsen af en fælles arbejdsgruppe i regi af TekSam. Kampagnen rettet mod industrivirksomheder uden tillidsrepræsentanter vil kunne startes sommeren 2009.

Lønssystemer

2006

Konsulentbistanden var stabil igennem 2006. Vi besøgte ca. 80 forskellige virksomheder og havde i alt ca. 140 virksomhedsbesøg, da der er virksomheder vi besøger flere gange.

Konsulentmøderne har haft en overvægt af differentieret lønssystemer, typisk Plusløn-elementet kvalifikations-løn.

Igennem 2006 blev der også arbejdet med at udvikle webværktøjet "Løntermometeret" hvorunder vi besøgte ca. 40 virksomheder, som på forskellig vis har bidraget til den endelige webmodel.

2007

I 2007 havde vi ca. 155 virksomhedsbesøg på 85 virksomheder, en lille stigning i forhold til året før. I gennem 2007 ændrede efterspørgslen på konsulenthjælpen sig til at have fokus på bonus/resultatlønsområdet.

Vi arbejdede igennem 2007 med at gøre Løntermometeret færdigt det blev idriftsat i oktober 2007 i den første udgave.

Vi har også udgivet 2 nye pjecer om Løntermometeret i 2007: en dokumentationsrapport som beskriver den regne-tekniske model samt de øvrige metoder, vi anvendte under processen med at udvikle modellen.

Den anden pjece beskriver brugen af Løntermometeret, som kan finde anvendelse enten hvis man påtænker eller allerede er i gang med en undersøgelse af sit lønsystem.

Løntermometeret blev præsenteret på 5 fyraftensmøder ultimo 2007 og i starten af 2008, hvorunder vi indsamlede erfaringer og kommentarer til forbedringer af Løntermometeret.

2008-2009

Konsulentbistand på virksomhederne har været lidt aftagende i 2008, vi har besøgt 55 virksomheder med ca. 100 besøg. Vi forventer at starten på 2009 bliver stille på lønområdet, dog må det forventes at der bliver større aktivitet senere på året.

Vi har i første halvdel af 2008 arbejdet med en revision af Løntermometeret. Dette blev afsluttet umiddelbart efter sommerferien.

De vigtigste nye funktioner er, at der nu er mulighed for at få spørgsmålene på engelsk, og at der nu er lavet en adgang på www.loentermometer.dk under "demo", som er en mulighed for at se hele websiden i sin helhed som en demonstration.

Der er også igen kommet gang i Plusløn-kurserne i efteråret 2008 blev der afholdt et tværfagligt kursus på 3F's kursusejendom Langsøhus, og i foråret 2009 vil der blive afholdt et nyt tværfagligt pluslønkursus på Dansk Metals kursusejendom i Jørlunde. Det virker som om efterspørgslen er større på lønkurserne, når de bliver udbudt tværfagligt.

I 2009 vil vi arbejde på at igangsætte en "Tarsk-force" som kan understøtte medlemmerne, når de bliver stillet over for nye opgaver i forbindelse med produktivetsforbedringer, for eksempel lean, six sigma eller andre produktionsmetoder.

I foråret 2009 gennemfører CO-industri igen 5 nye fyraftensmøder, hvor temaerne bliver Lean, samarbejde og løn.

Projekt "Vedligeholdelse af lønsystemer"

CO-industri og Dansk Industri har ultimo 2007 lanceret og idriftsat Løntermometeret, som er at finde på adressen www.løntermometer.dk

Systemet er blevet indkørt og revideret igennem foråret 2008.

Der er nu ca. 55 virksomheder med 5500 medarbejdere med i Løntermometeret.

Tag temperaturen på dit lønsystem

Løntermometeret måler temperaturen på din virksomheds lønsystem gennem en række spørgsmål. DI og CO-industri anbefaler, at virksomheden lader ledere og medarbejdere besvare spørgsmålene via www.løntermometer.dk. Det giver den bedste måling, det bedste sammenligningsgrundlag, og det bedste afsæt for at vedligeholde lønsystemet.

Hvorfor bruge tid på en måling med DI og CO-industris Løntermometer?

Mange virksomheder oplever, at et ellers godt lønsystem efter nogle år ikke længere har den samme effekt. Eller at medarbejderne har fået et andet syn på systemet.

Der er derfor fem gode grunde til at bruge Løntermometeret:

1. Løntermometeret kan opdage i tide, hvis lønsystemet er ved at køre af sporet.
2. Løntermometeret søger at finde, hvor skoen trykker: Er det fx samarbejdet, informationen eller selve lønsystemet, der kan blive bedre?
3. Løntermometeret gør det let at sammenligne udviklingen over tid eller at sammenligne sig med andre virksomheder.
4. Løntermometeret er et ligeværdigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, som øger medarbejdernes ejerskab til lønsystemet og lønsystemprocessen.
5. Løntermometeret dokumenterer effekterne af lønsystemet og arbejdet med lønsystemet og er derfor med til at sikre, at virksomheden allokerer de nødvendige ressourcer til vedligeholdelse af lønsystemet.

...og så koster det ikke noget at bruge løntermometeret!

Hvorfor virker lønsystemet ikke længere?

Mange virksomheder har allerede målt temperaturen på lønsystemet med DI og CO-industris Løntermometer. Målingerne har blotlagt de forhold, der har størst betydning for lønsystemets påvirkning af medarbejdernes tilfredshed og motivation. Det drejer sig om:

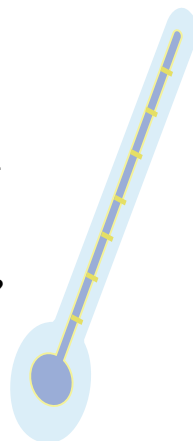
- Information om vigtige beslutninger om den daglige drift
- Medarbejdernes muligheder for at udvikle sig
- Planlægning af den daglige drift
- Samarbejde mellem de daglige ledere og medarbejderne
- Accept af lønspredning
- Tillid til de daglige lederes vurdering af medarbejderne (kvalifikationsløn)
- Egen og ledernes opbakning til skabelsen af resultater (resultatløn)
- Tillid til lønsystemudvalget

Halter det på et af disse områder, så halter det formentlig også med lønsystemet. Du kan læse mere om disse resultater i DI og CO-industris rapport om Løntermometeret samt på de to organisationers hjemmesider.

Hvordan kommer virksomheden i gang med løntermometeret?

Virksomheder, der er medlem af DI, kan oprette sig som bruger af Løntermometeret direkte på adressen www.løntermometer.dk

Oprettelse kræver såvel en ledelses- som en medarbejderrepræsentant fra virksomheden.



Eksempel på målinger med Løntermometeret

Løntermometeret giver mulighed for at gennemføre den samme måling flere år i træk og følge udviklingen over tid. Løntermometeret dokumenterer på denne måde effekterne af lønsystemet og arbejdet med lønsystemet.

Løntermometeret giver mulighed for at sammenligne temperaturen i din virksomhed med temperaturen på andre virksomheder. For hvert enkelt spørgsmål kan du se, om medarbejderne er mere eller mindre positive end i andre virksomheder.

Produktivitet

I foråret 2007 blev der holdt 5 fyraftensmøder rundt i landet om Lean og Lean-produktion. Der var en pæn deltagelse, med ca. 250 deltagere.

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

Opsamlingen på fyraftensmøderne samt dialogen med CO-industris medlemsforbund har resulteret i, at indsatsen bør fokuseres på følgende temaer, for at styrke industriens tillidsrepræsentanter i deres tværfaglige arbejde med at forsvare og forbedre medlemsforbundenes medlemmers løn og arbejdsforhold.

Temaerne er:

- Hvorledes sikrer vi, at principper for indførelse og arbejdet med Lean fastlægges i samarbejdsudvalgene.
- Hvorledes sikrer vi, forbedring af såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø ved indførelse og arbejde med Lean?
- Hvorledes sikrer vi, at en rationaliseringsgevinst kommer til at afspejle sig i medlemmernes løn?
- Hvordan kan det sikres at gevindsten ved indførelse af Lean, på sigt fastholder arbejdspladser i Danmark.
- Hvordan sikrer vi, at Lean også fører til bedre og mere udviklende job?

Udvikling og drift af aktiviteterne sker i CO-industri. Organisatorisk placeres aktiviteterne i CO-industri i Løn- og samarbejdsområde.

Udgangspunktet for alle aktiviteter er, at virksomhedernes brug og indførelse af Lean skal ske i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og forankres i virksomhedernes samarbejdsudvalg. Således sikres der i processen en balance mellem produktiviteten og medarbejdernes trivsel, og rationaliseringsgevinsten bliver til fordel for såvel virksomheden som medarbejderne.

De konkrete initiativer bliver:

- Udarbejdelse af pjece, rettet mod tillidsfolk.
- CO-industri i rådgivningsaktivitet i forhold til forbund og tillidsfolk.
- Udvikling af tværfagligt kursus for tillidsfolk om Lean og de politiske indgangsvinkler til Lean.
- Afholdelse af temamøder om Lean og udfordringerne for tillidsfolkene.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Det lovmæssige grundlag for medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser trådte i kraft i 1974. Reglerne har nu været gældende i 35 år.

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

Ser vi på, hvordan denne ret udnyttes, er der medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i 24,1 % (2007) af de selskaber, hvor det er muligt at vælge medarbejderrepræsentanter.

Anderledes ser det dog ud, når vi ser på, hvor mange medarbejdere der er omfattet af en ansættelse i et selskab med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Det er nemlig 55,2 % (2007) der er ansat i virksomheder, hvor der er valgt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Med andre ord er det sådan, at jo større en virksomhed er, desto større er udbredelsen af medarbejdervalgte selskabsbestyrelsesmedlemmer. Internationale undersøgelser viser at virksomheder der har medarbejderrepræsentation generelt klarer sig bedre end virksomheder uden. Det er derfor tankevækkende at medarbejderrepræsentationen ikke er mere udbredt.

Har indflydelse

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

Med undersøgelsen var CO-industri med til at sætte fokus på de medarbejdervalgte, og undersøgelsen blev meget omtalt i medierne. En ny europæisk undersøgelse er på vej og her vil de danske medarbejdervalgte komme til at indgå.

Vi støtter dagligt op bag de medarbejdervalgtes arbejde. Vi får mange henvendelser om både konkrete og mere generelle spørgsmål. På CO-industris hjemmeside er et særligt afsnit for medarbejdervalgte, hvor de vigtigste informationer findes. Her indgår også håndbogen for medarbejdervalgte. Håndbogen er revideret, så den seneste udgave er fra 2008.

Årligt afvikler vi konferencer for de medarbejdervalgte, hvor vi sætter fokus på aktuelle emner suppleret med temaer af blandt andet juridisk og økonomisk karakter. Tidligere har vi afholdt konferencerne regionalt, men i 2007 og 2008 er disse afløst af et "topmøde" med et hovedtema. I 2007 var hovedtemaet kapitalfonde og MEP, Poul Nyrop Rasmussen var hovedtaler om emnet og han gennemgik på en meget forståelig måde både dårlige og gode eksempler på kapitalfondes ageren. I 2008 blev fokus rettet mod klimaproblemerne og det klimatopmøde, der afholdes i København i december 2009. Bo Lidegaard fra Statsministeriets klimasekretariat præsenterede nogle af de store udfordringer. Udover disse hovedtemaer gennemføres 3-4 workshops på hvert topmøde. I 2008 handlede en workshop om kartellernes A/S-arbejde og her fik vi en række gode forslag og tilbagemeldinger fra de medarbejdervalgte. Forslagene vil blive brugt til at udvikle vores arbejde.

A/S Nyt

3-4 gange årligt udsender vi et nyhedsbrev (A/S Nyt) til de medarbejdervalgte, hvor vi behandler aktuelle og relevante temaer. Der er meget positive tilbagemeldinger på nyhedsbrevet.



Register

CO-industri administrerer et register over de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for kartellerne (CO-industri, BAT, GIMK og Handelskartellet), og dette register er ajourført 2006. En ny ajourføring står derfor for døren.

Der sker konstant forandringer i virksomhederne, og det afspejler sig også i virksomhedernes bestyrelsesarbejde. I de senere år har vi været vidne til kapitalfondes overtagelser af virksomheder. Det betyder i nogle tilfælde, at virksomheder afnoteres fra Børsen, hvilket kan medføre større lukethed, men har ingen betydning for opretholdelsen af ordningen med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

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

Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU)

Antallet af europæiske (multinationale) virksomheder, hvor der kan dannes ESU skønnes at være ca. 1.800. De europæiske fagsekretariater (EMF, EMCEF m.v.) arbejder naturligvis med at sikre, at så mange virksomheder, som muligt har et ESU. I perioden er der blandt andet etableret ESU på Sauer Danfoss og Vestas

På nationalt plan er det CO-industri der står for koordineringen af arbejdet, når der er tale om industrielle virksomheder. Vi støtter med at være behjælpelige med dannelse af nationale netværk mellem danske tillidsrepræsentanter og formidler europæiske kontakter. Der er inden for CO-industris overenskomstområder valgt ca. 120 medlemmer af ESU'er.

Det er desværre begrænset hvad der findes af uddannelses tilbud til medlemmer af ESU, men der er dog lidt hjælp at hente blandt andet via ETUCO, der organiserer sprogundervisning, seminarer etc.

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

Udover etableringen af nationale netværk m.v. afholder vi hvert år en konference for danske ESU-medlemmer, og på konferencerne har vi blandt andet beskæftiget os med globalisering corporate social responsibility. Desværre har vi grundet manglende tilmeldinger været nødt til at aflyse en konference.

På CO-industris hjemmeside findes et særligt afsnit vedrørende ESU.

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

CO-industri er tilsluttet EMF (metalindustri) og EMCEF (kemisk industri, medicinalindustri, papirindustri etc.) og IN (Industriansatte i Norden) der alle arbejder med ESUforhold. EMF har i 2007 afholdt en ESU-konference og IN har i 2009 afholdt et ESU-seminar, hvor CO-industri og nogle danske forbund og ESU-medlemmer var repræsenteret.

I slutningen af 2008 blev et revideret ESU-direktiv vedtaget i EU. Det skal nu implementeres og CO-industri vil medvirke i dette arbejde.

CO-industri har etableret en ESU arbejdsgruppe med deltagelse af 4 forbund og CO's sekretariat. Arbejdsgruppen arbejder med både de mere praktiske og koordinerende opgaver i forbindelse med etablering af ESU'er og de mere overordnede ESU-temaer. I 2008 var arbejdsgruppen i Bruxelles for at have drøftelser med EMF og EMCEF og ETUI samt et parlamentsmedlem.

ESU-Direktivet

Det tredje store tema er revisionen af ESU-direktivet. Denne har været på programmet siden 1999, hvor det oprindelige direktiv foreskrev at en revision skulle finde sted. I foråret lagde kommissionen op til forhandlinger mellem de europæiske parter, men disse blev ikke til noget, fordi EFS krævede et forhåndstilsagn fra Business Europe om en hurtig forhandlingsproces, så man kunne få sagen afgjort under det franske formandskab. Herefter tog kommissionens initiativ og bad parterne om at forhandle otte konkrete spørgsmål. Denne forhandling afsluttedes med succes i august 2008, og rådet vedtog hurtigt en tekst.

Denne tekst er behandlet af Parlamentet og godkendt, så de endelige tekster er ved at blive godkendt, så en implementering kan påbegyndes i medlemslandene. Implementeringsfristen er 2011.

Med i ESU-arbejdsgruppen er:

Per Sørensen	3F-Industri
Erik Wiberg	Dansk Metal
Kurt Bosse	HK/Privat
Stig K. Pedersen	Dansk El-Forbund
Peter Rimfort	CO-industri
Erling Jensen	CO-industri
Jens Bundvad	CO-industri
Tilforordnet:	
Mogens Frederiksen	LO

(marts 2009)

ES – Europæisk Selskab

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

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

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

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

I EMF har man udarbejdet en politik for indholdet af aftaler i forhold til de 2 ovennævnte fora, hvor medarbejderne kan lade sig repræsentere.

Der er etableret et antal Europæiske Selskaber, men endnu ingen med hovedsæde i Danmark. De fleste Europæiske Selskaber er etableret med udgangspunkt i Tyskland og pr. marts 2009 har 4 af disse virksomheder i Danmark. Kun i MAN Diesel er der dansk deltagelse i såvel bestyrelse (2 danske medlemmer) som i det tilhørende høringsorgan (1 dansk medlem).

I EFS (Europæisk LO) er der truffet beslutning om etablering af en fond, hvortil de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Europæiske Selskaber skal bidrage med en del af deres vederlag. Halvdelen af bidraget skal gå til den europæiske fond og den anden halvdel skal tilgå en dansk fond. I CO-industri er vi ved at etablere en dansk fond og i den bestyrelse, der er etableret for den europæiske fond, har CO-industris formand fået sæde.

MAN diesel

Peter Scherrer besøgte i oktober 2006 Danmark i forbindelse med den kritik, der har været af EMF's arbejde omkring omdannelsen af MAN-B&W til et europæisk selskab. Peter besøgte både Teglholmen og Alfa-Diesel i Frederikshavn, og der var gode og konstruktive samtaler begge steder. Der var stor enighed om hvilke positive og negative erfaringer, der kan udledes af processen med henblik på fremtidige situationer.

Efterfølgende er MAN koncernen blevet omdannet, så hele koncernen nu er et SE. Dette SE ejer MAN Diesel, SE. Der er ingen "danske" medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i MAN SE, men 2 "danske" pladser i MAN Diesel SE.

Spørgsmålet om bestyrelsesposter og -honorarer

På det virksomhedspolitiske område er der nu truffet beslutning i EFS eksekutivkomite om at etablere et system, der kan opsamle bidrag fra bestyrelsesmedlemmer i Europæiske selskaber (SE). Der vil blive etableret en europæisk fond med sekretariat i det europæiske fagforeningsinstitut. Denne fond vil bl.a. finansiere aktiviteter, der har til formål at styrke bestyrelsesmedlemmerne i deres arbejde.

Viking, Laval, Rüffert og Rubens Andersen

Gensidig information

Viking- og Laval-dommene, der kom i december, er et vigtigt tema i de fleste europæiske lande. Konsekvenserne er tydeligst i Sverige, men en række lande er i gang med at vurdere hvilke konkrete konsekvenser dommene får. Man ser også på om det bliver nødvendigt at ændre på nationale regler for at mindske en eventuel uheldig effekt af dommene. Denne diskussion vil utvivlsomt fortsætte i en rum tid fremover og udveksling af analyser og information om tiltag vil være vigtig for alle.



Kapitel 9

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Industriens Branchearbejdsmiljøråd er sammensat på følgende måde:

Medarbejderside:

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

Arbejdsgiverside:

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

Industriens Branchearbejdsmiljøråd dækker over mange af industriens brancher og har derfor valgt en struktur, hvor det er brancheudvalgene som foreslår aktiviteter ud fra udvalgenes branchekendskab. Primært retter aktiviteterne sig mod de emner som Arbejdsmiljørådet har valgt som prioriterede indsatsområder.

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

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

Prioritering af indsatsen

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har på sine årlige planlægningsseminarer i perioden 2006-2009 besluttet, at de centralt prioriterede områder (Ulykker; Støj; Psykisk arbejdsmiljø og Muskel- og skel- etrelaterede lidelser) skulle udgøre de overordnede rammer for, hvilke projekter der gennemførtes i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd. Herudover har brancheudvalgene haft mulighed for at ansøge om og gennemføre projekter om andre arbejdsmiljøproblemer, som har været vurderet som væsentlige i den pågældende branche.

Der er i perioden 2006-2009 modtaget 130 aktivitetsansøgninger, heraf har 51 været rettet mod et af de 4 prioriterede områder. Den overvejende del af disse forslag er baseret på ideer og initiativer, som medarbejdersidens repræsentanter har fremlagt for de respektive udvalg.

En del af aktiviteterne har omhandlet formidling af oplysning om det udarbejdede materiale, eksempelvis ved fyraftensmøder, hjemmesider, kampagner og lignende. I alt er 34 sådanne aktiviteter blevet gennemført.

Fyraftensmøder

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

Af de i alt 130 ansøgte aktiviteter er de 81 blevet afsluttet, dertil kommer, at der fra årene før 2006 er 39 aktiviteter som ligeledes er afsluttet.

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

Desuden arbejder Industriens Branchearbejdsmiljøråd løbende med revision og genoptryk af Industriens Branchearbejdsmiljøråds materialer, således at alt materiale til enhver tid er tidssvarende og i overensstemmelse med lovgivningen og den teknologiske udvikling.

Medarbejdersidens sekretariatsfunktioner varetages i CO-industri.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har sin egen hjemmeside www.i-bar.dk hvor alle materialer som laves i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd bliver lagt ud og dermed er tilgængelige i elektronisk form.

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

Rådet

Medarbejdersidens repræsentanter i Industriens Branchearbejdsmiljøråd er:

Forbundssekretær Jørgen Bernbom, Dansk Metal (formand)

Forhandlingssekretær Tove Møller Pedersen, 3F Industri (FU)

Miljøkonsulent Jan Toft Rasmussen, Dansk Metal (FU)

Teamleder Mogens Nies, HK/Privat (FU)

Afd. Næstformand Evy Andersen, 3F Industri Odense

Faglig sekretær Kjeld Sørensen, TIB

Forbundssekretær Erna Lange, NNF

Forbundssekretær Allan S. Andersen, DEF

Sekretariat:

Områdeleder Michael Jørgensen, CO-industri

Konsulent Keld Høgh, CO-industri



INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD

Kapitel 10

Fagrettlige sager

Der har fra 1. april 2006 til 1. april 2009 været i alt 142 fagrettlige sager (faglige voldgifter). Det er et fald i forhold til 2003-2006, hvor der var 168 sager, der blev sendt til faglig voldgift. Til gengæld er flere af sagerne løst undervejs, hævet eller løst på organisationsudvalgsmøder eller ved forlig, mens i alt 25 sager er afgjort ved faglige voldgifter i treårsperioden.

Til sammenligning var det tilsvarende tal for afgjorte faglige voldgifter i:

2003-2006: 48

2000-2003: 65

1997-2000: 61

1994-1997: 42

1991-1994: 39

De 142 fagrettlige sager i perioden 2006-2009 fordeler sig således (med tilsvarende tal fra 2003-2006 i parentes):

Afskedigelse/bortvisning af medarbejdere: 38 (45)

Afskedigelser/bortvisning af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter: 8 (15)

Lønspørgsmål: 29 (28)

Brud på lokalaftaler: 13 (13)

Fratrædelsesgodtgørelse: 1 (4)

Manglende pensionsbetaling: 7 (7)

Ansættelseskontrakter: 1 (0)

Holddrift/Skiftehold: 3 (1)

Bonusaftaler: 3 (1)

Barsel: 0 (2)

Funktionærlignende ansættelser: 2 (0)

Opsigelsesvarsler: 3 (4)

Feriepenge: 1 (2)

Fridage: 1 (4)

Ligeløn: 2 (0)

Afskedigelser i større omfang: 0 (1)

OK-dækning: 4 (2)

Hjemsendelse: 1 (2)

Barns sygdom: 0 (1)

Grænsedragning: 0 (0)

"Andre": 25 (36)



Bortvisninger

Antallet af sager om afskedigelser/bortvisninger af medarbejdere og af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er stadig helt i top. Antallet af sager om afskedigelse/bortvisning af medarbejdere er dog faldet noget i forhold til "rekorden" i perioden 2003-2006, hvor der var 45 sager mod nu 38. Og når det gælder afskedigelse/bortvisning af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er tallet faldet fra 15 i 2003-2006 og til nu 8.

"Faldet" skal dog ses i lyset af, at det samlede antal fagretlige sager i den seneste periode som anført er faldet fra 168 til 142. Ser man på hvor stor en procentvis andel disse sager udgør, er det lige nøjagtigt uændret, nemlig 26,7 procent, når det gælder afskedigelse/bortvisning af medarbejdere, og fra 8,9 til 5,6 pct., når det gælder tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

På samme måde har der været uforholdsmæssigt flere sager om lønspørgsmål, nemlig 29 mod 28 i perioden før. Af det samlede antal sager er der her tale om en stigning fra 15,6 til 20,4 procent.

Afskedigelsesnævnet

Ud over de 142 sager, der er sendt til faglig voldgift, har der været behandlet 6 sager i Afskedigelsesnævnet. I perioden 2003-2006 var der 15 sager i Afskedigelsesnævnet. 7 sager er sendt til Arbejdsretten (16).

51 konfliktløsningsmøder

Ved overenskomstfornyelsen i 2004 blev der efter krav fra Dansk Industri indført en bestemmelse i overenskomsterne om konfliktløsningsmøder, hvis en af de lokale parter "vurderer, at der er risiko for arbejdsuro".

I perioden fra 1. april 2006 til 1. april 2009 har der været 51 konfliktløsningsmøder (41 i perioden fra 1. marts 2004 til 1. april 2006). Også i denne periode har langt de fleste konfliktløsningsmøder været begæret af CO-industri.

Antallet af opfølgingsmøder ude på virksomhederne har været 0 (2).

Faglige voldgifter

Samtlige faglige voldgifter fra 1969 og til dato kan ses på CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk

Her kan du også se, hvilke paragraffer i overenskomsterne der har været faglige voldgifter på. Adgangen til denne del af hjemmesiden er forbeholdt tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte i bestyrelser, ESU-medlemmer, medlemmer af koncernbestyrelser, klubbestyrelser, ansatte i afdelinger og i CO-medlemsforbund og andre med tillidshverv i industrien.

Du kan få dit eget password ved at udfylde skemaet på hjemmesiden. Gå ind på www.co-industri.dk og nederst på forsiden klikker du i feltet til bestilling af password. Når du har udfyldt skemaet får du på din e-mail besked om din adgangskode.

Kapitel 11

Medlemsforbund – FU – CL – Sekretariat

CO-medlemsforbund

	Medlemstal 1.1. 2009	CL
3F Fagligt Fælles Forbund	120.541	16
Dansk Metal	100.050	14
HK/Privat	34.147	7
Teknisk Landsforbund	10.050	5
Dansk El-Forbund	7.500	4
Forbundet Træ-Industri-Byg	2.470	3
Blik- og Rørarbejderforbundet	1.100	3
Malerforbundet	250	2
Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet	139	2
Medlemmer i alt	276.247	56
+ Daglig leder CO-industri Arne Sørensen		1
CL i alt		57

(CL: Antal medlemmer i Centralledelsen)

Forretningsudvalget

Udvalgets 10 medlemmer vælges af Centralledelsen. Forretningsudvalget (FU) fungerer som CO-industri's forhandlingsudvalg i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. FU holder normalt otte ordinære møder årligt, hvor den faglige og politiske situation drøftes.

Børge Frederiksen	3F-Industri
Svend Erik Jensen	3F-Industri
Max Meyer	Blik & Rør
Arne Sørensen	CO-industri
Jørgen Juul Rasmussen	Dansk El-Forbund
Claus Jensen	Dansk Metal
Thorkild E. Jensen	Dansk Metal
Karin Retvig	HK/Privat
Gita Grüning	Teknisk Landsforbund
Flemming Andersen	Træ-Industri-Byg
(marts 2009)	

Centralledelsen

Centralledelsen er CO-industris øverste myndighed, og medlemmerne udpeges af medlemsforbundene i henhold til CO's love. Antallet af medlemmer i CL varierer efter det enkelte medlemsforbunds antal tilmeldte medlemmer. I Centralledelsen fremlægges på årets sidste møde beretninger fra CO's politiske udvalg.

Centralledelsen mødes normalt fire gange årligt. CL består (marts 2009) af 57 medlemmer, 56 fra forbundene samt CO's daglige leder.

Centralledelsen

3F-Industri:

Børge Frederiksen
Bjarne Mortensen
Aino Refs
Eddie Christensen
Frank Vid Stein
Hanne Simonsen
Jan Johansen
Jens Bendtsen
Jim Staal
John Hansen
Jørgen Andersen
Linda Nielsen
Mads Andersen
Marita Geinitz
Svend Erik Jensen
Tove Møller Pedersen

Dansk Metal:

Thorkild E. Jensen
Allan Thomsen
Claus Jensen
Jørgen Bernbom
Keld Bækkelund Hansen
Keld Westring
Kurt T. Nielsen
Ole Ibsen
René Nielsen
Per Påskesen
Poul Verner Jensen
Steffen Hansen
Tonny F. Nielsen
Aage Madsen

HK/Privat:

Karin Retvig
Bjarne Nielsen
Carlo Søndergaard
Isa Rogild
Marianne Vind Petersen
Simon Thøgersen
Wivi Nielsen

Teknisk Landsforbund:

Gita Grüning
Johanne Gregersen
Poul Erik Tobiasen
Tonni Nørgaard
Aase Weiler Madsen

Dansk El-Forbund:

Jørgen Juul Rasmussen
Jens-Olav Pedersen
Lars Jensen
Stig K. Pedersen

Træ-Industri-Byg:

Flemming Andersen
Allan B. Schmidt
Hans Daugaard

Blik- og Rørarbejderforbundet:

Max Meyer
Jan Hansen
Stig Søllested

Malerforbundet:

Carsten Nieburg
Mogens Pedersen

Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet:

John Dybart
Villy Nielsen

CO-industri:

Arne Sørensen
(marts 2009)

CO-industris sekretariat

Arne Sørensen, organisationssekretær, daglig leder
Jeanette Jensen, chefsekretær
Dorthe Strømsted, regnskabschef
Jesper Kragh-Stetting, juridisk konsulent
Azad Cakmak, juridisk konsulent
Jens Bundvad, international sekretær
Henrik Kjærgaard, souschef
Kim Hansen, inspektør
Jørn Larsen, områdeleder, fagretlig
Jesper Schmidt Sørensen, faglig sekretær
Dennis Jensen, faglig sekretær
Erik Bjørlik Hansen, faglig sekretær
Peter Rimfort, områdeleder, samarbejdsområde
Ole Larsen, samarbejdskonsulent
Peter Dragsbæk, samarbejdskonsulent
Claus Krogh Hansen, lønkonsulent
Erling Jensen, samarbejdskonsulent
Linda Hansen, kommunikationschef
Dorthe Kragh, journalist
Lise Trampedach, informationskonsulent
Michael Jørgensen, områdeleder miljø
Keld Høgh, miljøkonsulent
Jonas Lodges, webmaster I-BAR, studentermedhjælp
Anne-Marie Andersen, kontorassistent
Benedicte K. Larsen, kontorassistent
Helle Ahlmgreen-Møller, bogholderiassistent
Karin Bredesen, kontorassistent
Kirsten Pedersen, kontorassistent
Lillian Bendixen, kontorassistent
Linda Knudsen, kontorassistent
Maj Jørgensen, kontorassistent
Maarit D. Väisänen, kontorassistent
Pia Ameland, kontorassistent
Signe Nyholm-Hansen, kontorassistent
Winnie Madsen, kontorassistent
Belinda Stavnsbirk, kontorelev



Kapitel 12

CO-industris historie

1912

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

1913

Centralorganisationen indgår sin første overenskomst for metalsliberne.

1914

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

1915

Centralorganisationen indgår sin første overenskomst for samtlige organisationer i Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark.
Medlemstal 31. marts: 17.409.

1916

Dansk Elektrikerforbund melder sig ud.
Centralorganisationen får kontor på 2. sal i Smedeforbundets nye bygning på hjørnet af Gl. Kongevej og Vester Søgade.

1917

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

1918

Specialarbejderforbundet (for tillærte på skibsværfter) ind i CO.

1919

Gørtlerforbundet melder sig ud af Centralorganisationen.
Centralorganisationen indgår fælles overenskomst for "Jernet" med Arbejdsgiverne i Jernindustrien. Den forkastes i nogle af forbundene og gennemføres derefter forbundsvis med enkelte ændringer. Den ugentlige arbejdstid sættes ned til 50 1/2 time til 8 1/2 time på hver af ugens 5 første dage og 8 timer om lørdagen. Der indføres ret til 3 dages ferie (uden løn) og en fridag til en årlig virksomhedsskovtur.
Ved overenskomst mellem hovedorganisationerne indføres 8-timers dagen eller 48 timer ugentligt senest fra 1. januar 1920. I fag, hvor arbejdstiden er 9 timer, nedsættes den til 8 1/2 time 1. oktober.

1920

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

Medlemstallet 1. januar: 23.913.

1921

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

1922

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

1925

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

1926

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

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

1928

Fællestillidsmanden "legaliseres" og får særligt arbejdsområde.

1931

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

1933

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

1935

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

1936

Kobbersmedeforbundet ind i CO.

1937

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

1938

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

1940-45

Danmark besat af det nazistiske Tyskland. Aktionsretten lammet.

1943

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

1944

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

1945

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

1946

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

1947

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

1948

Arbejdstiden på 3. skiftehold nedsættes til 42 timer. Løn under sygdom efter anciennitet sikres. Drejerforbundet, Tømrerforbundet, Træindustriarbejderforbundet, Sadelmager- og Tapetsererforbundet, Karetmager- og Karrosseriarbejderforbundet ind i CO.

1949

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

1950

De første opsigelsesvarsler gennemføres i "Jernet".

1951

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

1952

Ferien udvides til 3 uger i Jernindustrien (I ovfæstet i 1953).

1954

Løn for "skæve" helligdage".

1956

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

Opsigelsesbestemmelserne i "Jernet" forbedres og sygelønsordningen indføres.

1958

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

1961

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

1962

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

Funktionærforbundet ind i CO.

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

1963

Sammenbrud i overenskomstforhandlingerne, hvor arbejdsgiverne åbenlyst stilede mod konflikt for at fremprovokere et politisk indgreb. Den såkaldte helhedsløsning med særlige lavtlønstillæg, pris- og avancementstop, udbyttebegrænsning og en række sociale forbedringer. ATP-ordningen gennemføres fra 1. april 1964. CO's formand Hans Rasmussen var socialdemokratisk ordfører i Folketinget. Smedeforbundet fejrer 20. august 75 års jubilæum.

1965

Begrebet indkomstpolitik bliver centralt i overenskomstforhandlingerne.

Ved overenskomstfornyelsen nedsættes arbejdstiden med 1 time til 44 timer ugentlig fra 1. marts 1966 med kompensation på 15 øre pr. time for faglærte mænd, 11 øre for kvinder og 6 øre for ungarbejdere.

Mindstebetalingen for de tre grupper forhøjes over 2 år med 63 øre, 52 øre og 25 øre. Tidlønstillæg på 25 øre. Arbejdstid på holddrift 42 timer på 2. og 3. skift fra marts 1966. Aftale om korttidsbeskæftigelse af kvinder i jern- og metalindustrien. Glasarbejderforbundet ind i CO.

1966

Medlemstallet i Centralorganisationen: 161.623.

1967

Overenskomstfornyelse: Arbejdstiden ned med 1 1/2 time fra 1. juni 1968. Kompensation 30 øre for mænd, 22 øre for kvinder og 10 øre for ungarbejdere. Mindestebetalingen op over to år med 54 øre. Dyrtidstillæg forhøjes til 20 øre pr. tre points. Der indføres 35 dages opsigelsesvarsel efter 8 års ansættelse og beskyttelse af tillidsmandens stedfortræder.

Et strukturudvalg i CO foreslår etableret et selvstændigt sekretariat med en daglig leder.

1969

Overenskomstfornyelse: Mindestebetalingen op med 75 øre. Tidlønstillæg over 2 år på 40 øre til mænd, 32 øre til kvinder og 25 øre til ungarbejdere. Forskellen mellem mænds og kvinders dyrtidstillæg udlignes. Arbejdstiden ned med 3/4 time til 41 3/4 time fra september 1970. Tillidsmandsbeskyttelse 4 måneder mod før 3.

CO får 1. april selvstændigt sekretariat med sekretær i Smedeforbundet Charles Hansen som daglig leder og næstformand.

1971

Overenskomstfornyelse: 4 ugers ferie, fuldt ud fra 1973. Arbejdstidsforkortelse på 2. og 3. skiftehold til 40 timer ugentlig. Forhøjelse af ATP-pensioner og -bidrag. Udbygget tillidsmandsbeskyttelse: 5 måneder efter 5 års anciennitet. Hidtil største forhøjelse af mindstelønningerne: 131 øre for mænd, 165 øre for kvinder. Ligeløn forbedres. Ens tillægsbetalinger for mænd og kvinder.

1972

Ved en folkeafstemning siger et flertal ja til dansk medlemskab af EF fra 1. januar 1973. J.O. Krag går af og overlader statsministerposten til formanden for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund – og medlem af CO's centralledelse – Anker Jørgensen.

1973

Overenskomstforhandlingerne ender i konflikt. 14 dages strejke i Metalindustrien efter at arbejdsgiverne afviste forligsmandens mæglingsskitse. Konflikten afsluttes med et mæglingsforslag, hvorved Centralorganisationen som første faglige organisation slår igennem med ligeløn for mænd og kvinder. 40 timers arbejdsuge fra 1. december 1974.

Arbejdstiden på 2. og 3. skift ned til 38 timer ugentlig. Dyrtidsportionerne op fra 30 til 40 øre pr. time. 120 dages opsigelsesvarsel for 50-årige med 15, senere 12 års anciennitet.

Hans Rasmussen fratræder 26. april efter 29 år på formandsposten i CO. Metals formand Paulus Andersen vælges til ny formand for CO.

1975

Overenskomstfornyelse ved regeringsindgreb. Den automatiske dyrtidsregulering, som arbejdsgiverne krævede fjernet, bevares med januar 1975 = 100. Dyrtidsportionerne forhøjes fra 40 til 60 øre pr. time og bliver ens for alle – arbejdere, funktionærer og tjenestemænd. Der gives lavtlønstillæg på 80 øre pr. time over 2 år. Overenskomstløsningen kombineres med avancementstop, udbyttebegrænsning og regulering af rentemarginal.

Dansk Metalarbejderforbunds kongres vedtager med 335 stemmer imod 65 at udmelde forbundet af Centralorganisationen af Metalarbejdere angiveligt for at lægge pres på en organisatorisk strukturændring frem mod industriforbund.

Paulus Andersen fratræder 1. december som CO-formand. Han efterfølges af formanden for Guld- og Sølvvarearbejdernes Forbund, Verner Andersen. CO har nu 11 medlemsforbund, idet blikkenslagerne, skibstømmerne og karetmagerne melder sig ud sammen med Metal.

1976

Udmeldelserne bliver effektive fra 1. april 1976. Tilbage i CO er 11 forbund med 86.000 medlemmer. CO flytter 1. februar fra Vester Søgade 12 til kontorer i SiD's ejendom, Nyropsgade 30.

1977

CO og Dansk Metal etablerer fælles OK-forhandlinger. Overenskomstfornyelse: Arbejdsgivernes angreb på det bevægelige lønssystem og dyrtidsregulering afvises. Mindestbetaling for voksne arbejdere op med 280 øre over 2 år. Der indføres en såkaldt garantiløn på mindst 29 kroner ved timelønsarbejde (+ dyrtidstillæg). Feriegodtgørelsen forhøjes fra 9,5 til 10 procent. Bedre opsigelsesregler. Mæglingforslag, som arbejdsgiverne forkaster, ophøjes til lov.

1978

Georg Poulsen afløser Paulus Andersen som formand for Dansk Metal.

1979

Overenskomstfornyelse i to tempi: 5.-6. februar opnås enighed i "Jernet" om specielle spørgsmål: Bedre tillidsmandsbeskyttelse, begrænsning af overarbejde, længere opsigelsesvarsler. I øvrigt – efter omfattende strejkevarsler – overenskomstløsning ved politisk indgreb: Ferieforlængelse til 5 uger, feriegodtgørelse til 12 1/2 procent. Dyrtidsreguleringen fastholdes uændret, to dyrtidsportioner pr. 1. september 1979 "indefryses" – senere i Lønmodtagernes Dyrtidsfond. Lavtlønsforbedringer inden for en ramme på 225 millioner kroner.

Hardy Hansen vælges til formand for SiD, efter at to SiD-formænd, Erik Bording og Knud Ellegaard, begge døde i løbet af 1979.

1980

Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet genindtræder 1. februar i CO, og forbundsformand Georg Poulsen, Dansk Metal, vælges 1. april til ny CO-formand.

1981

De centrale OK-forhandlinger. "Jernets" organisationer klarer selv forhandlingerne. Arbejdsgiverkrav om lønstop og bortfald af automatisk dyrtidsregulering afvises. Mindestbetalingen op med 255 øre. Generelt timelønstillæg på 90 øre, 40 øre til akkorder. Løfteparagraffen suspenderes i 10 måneder. Enighed om forhøjelse af ATP-bidrag og – pensioner. Betalt frihed ved børns 1. sygedag. Søgnehelligdagsbetaling forhøjes med 1/2 procent. Opsigelsesvarsel på 90 dage for 50-årige med 9 års anciennitet.

1982

Statsminister Anker Jørgensens socialdemokratiske regering giver op og overlader magten til den konservative Poul Schlüter og hans borgerlige firklover-regering (V, K, CD og KRF).

CO's sekretariat flytter tilbage til Metalarbejderforbundets bygning på sin gamle adresse Vester Søgade 12, 2. sal. SiD's repræsentanter i centralledelsen stemte imod formandens beretning, da tilbageflytningen var en del af beretningen.

1983

De centrale OK-forhandlinger. Generelt timelønstillæg på 110 øre. Mindstebetalingen forhøjes med 440 øre over de to overenskomstår. Etablering af Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond betalt med et arbejdsgiverbidrag på 5 øre pr. arbejdstime. Det bevægelige lønsystem begrænses til 1 tidslønsændring i 1. overenskomstår og 2 i andet overenskomstår, for akkordernes vedkommende til 1 forhandling pr. år. Der indføres en tilføjelse til indledningen (præamblen) i løfteparagraffen, hvorefter arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettigede til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

1985

Regeringen griber ind i OK-forhandlingerne og dekreterer en ramme på lønstigningerne i første overenskomstår på 2 procent og på 1,5 procent i andet overenskomstår. Desuden nedsættes arbejdstiden med 1 time pr. 1. december 1986. Ændringen i præamblen om lønstyring bibeholdes. Der gennemføres en bunden opsparing for skatteydere med skattepligtige indkomster over 150.000 kroner.

Med Jernets Arbejdsgiverforening aftales, at arbejdstidsforkortelsen kan gennemføres med nedsættelse af den daglige arbejdstid med 12 minutter eller 1 time om ugen eller fortsat 40 timers arbejdsuge med "opsparing" af arbejdstidsforkortelsen over en 6 måneders periode til samlet frihed. Regeringsindgrebet fører til omfattende demonstrationer foran Christiansborg.

Jens Beck-Lauritzen bliver 1. januar ny næstformand og daglig leder i CO efter Charles Hansen.

1987

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger: 4-årig OK. Arbejdstiden nedsættes med en halv time pr. 1. september i hvert af de fire overenskomstår 1987, 1988, 1989 og 1990 - til 37 timer. Mindstebetalingen forhøjes pr. 1. marts 1987 med 6,30 kr. til 55,00 og fra 1988 til 58,00. Samtidig aftales Midtvejsforhandlinger om alle satser. Præamblen i løfteparagraffen bibeholdes, og adgang til lokal lønforhandling begrænses til 1 gang pr. overenskomstår. De lokale afdelingsrepræsentanter sikres adgang til virksomhederne. Lærlingelønningerne forhøjes kraftigt. Samtlige tillægssatser forhøjes med 20 procent. ATP-bidraget fordobles over 2 omgange. Et flertal af CO-medlemmerne stemte nej til aftalen (Nej: 53.862 - Ja: 51.606), men i kraft af sammenkædning af samtlige mæglingsforslag og forligsmandslovens 35 pct. regel blev konfliktvarslene ikke effektive.

Centralorganisationen markerer sit 75 års jubilæum den 1. juli og udsender bogen "CO-Metal - Op til 75".

1988

Forretningsfører Jørn Larsen, 34 år, SiD, ansættes som faglig sekretær i CO 1. november.

1989

CO er vært ved det internationale metalarbejderforbunds (IMF) 27. verdenskongres i København. Det er 4. gang IMF holder kongres i København (1920 -1930 - 1947 - 1989). Marcello Malentacchi vælges til ny generalsekretær for IMF. Dronning Margrethe besøger for første gang en arbejderkongres.

1991

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger, og efter erfaringerne fra 1987- 91 aftales en 2-årig overenskomst. Der er enighed om at 2. afsnit i præamblen vedr. arbejdsgivernes lønstyringsadgang bortfalder ved overenskomstens udløb. Altså en normalisering af lønssystemet fra næste overenskomstperiode.

Fra 1. januar 1993 etableres en pensionsordning for samtlige medlemmer beskæftiget i jernindustrien. Alle med 9 måneders anciennitet i virksomheden får ret til 1 uges frihed til efteruddannelse samt 2 ugers fuld løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen.

Georg Poulsen går af som formand for Dansk Metal og afløses af Max Bæhring, der efterfølgende også bliver formand for CO.

1992

Jens Beck-Lauritzen afgår som næstformand i CO for at blive direktør i Industriens Pension. En ny ledelsesstruktur betyder, at gruppeformand Willy Strube, SiD, bliver ny næstformand, mens Verner Elgaard, hidtidig faglig sekretær i Dansk Metal, bliver organisationssekretær og daglig leder i CO 1. februar.

CO-Metal fylder 80 år og skifter navn til CO-industri – Centralorganisationen af industriansatte i Danmark. Det sker med 11 forbund og 310.000 tilmeldte medlemmer i ryggen. Poul Nyrup Rasmussen overtager formandsposten i Socialdemokratiet efter kampvalg mod Svend Auken.

Aase Dybart 47 år, KAD, bliver ansat som faglig sekretær i CO-industri 1. august.

1993

Aftalen mellem CO-industri og Dansk Industri om en arbejdsmarkedspensionsordning træder i kraft 1. januar. Virksomheder, som er medlem af DI, indbetaler 0,9 procent af den samlede lønsum for hver ansat som er tilsluttet CO-industri til pensionsordningen. Virksomheden betaler 2/3 og de ansatte 1/3.

Overenskomstforlig: Fra 1. juli 1994 lægges yderligere 1,2 pct. på pensionen. Fem overenskomster bliver til én. Fremover vil én og samme overenskomst fastlægge løn- og arbejdsforhold for størsteparten af CO-industris medlemmer.

Arbejdsgivernes mulighed for lønstyring falder bort. De lokale lønforhandlinger skal foregå med udgangspunkt i situationen på den enkelte virksomhed. Enhver form for lønstyring, åbent eller skjult, er i strid med overenskomsten, og der vil blive kørt fagretlige sager, hvis der er dokumentation for, at DI blander sig i de lokale forhandlinger.

Willy Strube, næstformand i CO-industri og gruppeformand i SiD's Fabriksgruppe, bliver formand for Industriens Pension.

Poul Schlüters regering bliver fældet af Tamil-skandalen og må overlade magten til en S-R-CD-KRF-regering under Poul Nyrup Rasmussen (S).



1994

Teknisk Landsforbund optages som medlem af både LO og CO-industri. Dansk Arbejdsgiverforening og LO skal på økonomisk slankekur, og der skæres drastisk ned på antallet af medarbejdere i hovedorganisationerne. I stedet overføres ressourcer til kartellerne.

Max Bæhring vælges til formand for skibsværftsudvalget i IMF.

Dansk Industri og CO-industri kan se det første hold uddannede vejledere fra det fælles SUM-projekt gå i marken. (SUM: Strategisk Udvikling af Medarbejdere – er en metode til kortlægning af jobfunktioner og uddannelsesbehov i de enkelte virksomheder).

Peter Rimfort, 36 år, Teknisk Landsforbund, ansættes som faglig sekretær i CO-industri 1. april.

Aksel B. Simonsen, 50 år, SiD, ansættes som faglig sekretær i CO-industri 1. juni.

Benny Jensen, 53 år, LO, ansættes som samarbejdskonsulent i CO-industri 1. september.

1995

En kompliceret OK-situation løses ved, at CO-industri og Dansk Industri indgår en 3-årig aftale. Den slår hul på HK'ernes landsoverenskomst, idet HK/Industris medlemmer omfattes af en særlig funktionæroverenskomst mellem CO og DI.

Overenskomstfornyelsen byder desuden på en række sociale forbedringer: 14 ugers barselsorlov for kvinder og 2 ugers fædreorlov med løn, fuld løn under sygdom i op til fire mod før to uger, forhøjelse af pensionsbidrag og af ATP-bidrag, løn under efteruddannelse, hvor deltagelsen er en virksomhedsbeslutning.

Medarbejderne får større indflydelse på egen arbejdstid, idet afvigelse af 37-timers ugen kun, inden for visse rammer, kan gennemføres, hvor der er enighed mellem parterne på den enkelte arbejdsplads. Ansatte i vikarbureauer skal arbejde på overenskomstmæssige vilkår, når de kommer ind på industriens virksomheder. Overenskomstparterne etablerer fælles beskæftigelsesudvalg i de enkelte amter. Mindstebetalingssatsen forhøjes først til 73,05 og derefter til 74,80 kroner, ligesom andre satser forhøjes.

CO-Magasinet udkommer fra januar 1995 nu som månedsblad – før 4 gange årligt – og belønnes med SAFT-prisen. CO og DI udsender multimedieprojektet "Zapp til Europa".

Hans Flugel, hidtidig sekretariatschef i Dansk Metal, vælges til generalsekretær i den europæiske metalarbejderføderation EMF. EU-Kommissionens formand Jacques Santer taler for 700 indbudte gæster ved et dialogmøde arrangeret af CO-industri og Det Fri Aktuelt.

Jesper Kragh-Stetting, 31 år, bliver 1. juli 1995 ansat som EU-konsulent, senere juridisk konsulent i CO.

Medlemstal 1. januar 1995: 333.607.

1996

CO-industri indleder offensiv for at få flere medarbejdere i virksomhedsbestyrelserne. Der er kun valgt medarbejderrepræsentanter til A/S-bestyrelserne i godt og vel en tredjedel af de virksomheder, hvor der lovmæssigt er ret til det.

CO indleder kampagne for at sikre de bedst mulige aftaler om ESU, Europæiske Samarbejdsudvalg, i koncerner med virksomheder i flere EU-lande.

Et af de væsentligste CO-arbejdspladsforsøg - et samarbejde mellem klubberne efter CO-model - lider skibbrud, da Metal-klubben på Grundfos i Bjerringbro melder sig ud af fællesklubben.

DI og CO beklager manglen på en struktur-reform i hovedstaden – hvor lukningen af B&W's skibsværft er med til at underminere den industrielle beskæftigelse.

1997

CO-industri ser til fra sidelinjen, mens det øvrige offentlige og private arbejdsmarked forhandler nye 1-, 2- og 3-årige overenskomster. CO-industri udbygger sin internationale indsats og overtager en koordinering af forbundenes indsats inden for en række internationale faglige samarbejdsorganer. CO og DI udgiver fælles materiale om etnisk ligestilling.

Jens Bundvad, 45 år, DM, ansættes som international sekretær i CO 1. februar.

Journalist Bjarne Kjær, 56 år, Fagbladet, bliver 1. november ny informationschef i CO-industri og redaktør af CO-Magasinet.

Medlemstal 1. januar 1997: 330.439.

1998

En af de vanskeligste overenskomstforhandlinger nogensinde ender i en 11 dages lang storkonflikt, der bliver stoppet ved et regeringsindgreb. Allerede fra starten på forhandlingerne lægger Dansk Industri op til dramatik med krav om en nulløsning samtidig med, at virksomhederne har rekord-overskud.

Midt i en i forvejen meget vanskelig OK-forhandling udskriver regeringen folketingsvalg til den 11. marts. Alt tegner til, at de borgerlige vil vinde valget og Venstres leder Uffe Ellemann-Jensen blive ny statsminister, men da de sidste stemmetal er talt op står det klart, at Poul Nyrup Rasmussens SR-regering overlever. Efter valget genoptages OK-forhandlingerne i forligsmandens regi. Det ender i en aftale, der indgår i et samlet mæglingforslag. Det bliver forkastet ved en urafstemning og udløser storkonflikten.

Af CO-industris medlemmer stemte 57,9 procent imod og 41,8 procent for.

Ved regeringsindgrebet i storkonflikten fastholdtes de væsentligste dele af DI-CO-aftalen. Dog blev pensionsbidraget for arbejdsgiverne sat 0,4 pct. ned, og der blev indført 1 feriefri dag og børnefridage. Det samlede resultat betød forhøjelse af genetillæg med 8,5 pct., forhøjelse af pensionsbidraget med 0,5 pr. 1. juni 1998 og 0,9 pct. 1. juni 1999 til 5,3 pct. for arbejdere og 4,4 for funktionærer. Løn under barsel forhøjes fra max. 95 kr. pr. time til 115 kr. og for funktionærer fra 15.232 til 18.438 kr. månedligt. Arbejdstiden for 2. og 3. skift sættes ned fra 35 til 34 timer pr. 4. oktober 1999. Juleaftensdag bliver betalt fridag. Der indføres en feriefri dag med fuld løn for ansatte med mindst 9 måneders anciennitet. Ansatte med 6 måneders anciennitet og hjemmeboende børn under 14 år får ret til 2 fridage (børnefridage) i 1998 og 3 i 1999. Mindstelønnen hæves med 2 gange 2 kroner til i alt 80,40 kr. Den normale arbejdstid skal lægges mellem 6 og 18. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

Ole Larsen, 43 år, SiD, ansættes 1. december som konsulent i CO.

Medlemstal 1. januar 1998: 330.396.

1999

CO overtager fra årsskiftet arbejdsmiljøområdet for omkring 450.000 ansatte i industrien, og det nye I-BAR's sekretariat bliver for lønmodtagersiden placeret i CO-industri.

Faglig sekretær Michael Jørgensen, 38 år, SiD, bliver ansat som miljøsekretær og konsulent Keld Høgh, 47 år, SiD, som miljøkonsulent i CO.

SiD flytter godt 14.000 medlemmer fra det tidligere Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund, nu SiD - Beklædning & Textil, fra HTS-Kartellet til CO-industri, hvor det samlede medlemstal hermed kommer op på 338.000.

CO-industri er vært for EMF's første kongres i København i juni under mottoet "A New Deal for Europe". Her vælges Reinhard Kuhlmann til ny generalsekretær.

Som led i en fælles europæisk aktionsdag for at redde de sidste europæiske værfter opfordrer CO's formand Max Bæhring Folketing, Europa-Parlamentet og regeringen til at stoppe Sydkoreas dumping ved byggeri af nye skibe.

Medlemstal 1. januar 1999: 338.241.

2000

CO-industri og Dansk Industri indgår 22. januar en 4-årig overenskomst: Den 6. ferieuge gennemføres i form af 5 feriefridage. Den hidtidige ene feriefridag og de tre børnefridage afløses af fem feriefridage for samtlige ansatte med mindst 9 måneders anciennitet – fire feriefridage fra 2. maj 2001 og fem feriedage fra 2. maj 2003. Pensionsbidraget forhøjes 1. juli i hvert af de fire år med 1,0, 0,3, 1,2 og 1,2 til i alt 9,0 pct. for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer. Løn under 14 ugers barsel og 2 ugers fædreorlov forhøjes 1. maj 2000 til 120 kr. pr. time og til fuld løn fra 1. maj 2003. For funktionærer fra 18.438 kr. til 19.240 kr. månedligt og fra 1. maj 2003 til fuld løn.

Løn under sygdom udvides 1. juli 2000 fra 4 til 5 uger. Løn ved barns første sygedag ændres 1. juli 2000 til fuld løn. Mindstebetalingen forhøjes med 2 kr. hver 1. marts 2000, 2001, 2002 til i alt 86,40. Mindstebetaling for lærlinge og elever forhøjes 1. marts 2000 med 5 procent og 1. marts 2001 og 1. marts 2002 med 4 procent. Genetillæg forhøjes med 5 procent 1. marts 2000 og 2 procent 1. marts 2002. Satser, mindstebetaling m.v. genforhandles i januar 2003 uden konfliktret. Den normale arbejdstid kan placeres kl. 6-18 uden der skal betales genetillæg. Lokal enighed er fortsat forudsætning for varierende ugentlig arbejdstid. Forsøgsvis kan åbnes op for at overenskomstens bestemmelser kan fraviges, hvis der er enighed om det på den enkelte arbejdsplads og aftalen kan godkendes af overenskomstparterne.

CO-industri og Dansk Industri etablerer regionalpolitiske udvalg i alle amter. De afløser de tidligere beskæftigelsesudvalg.

CO-industri vinder de første sager i Afskedigelsesnævnet om fyring af ældre medarbejdere med mange års anciennitet. Bl.a. får tre tidligere ansatte fra Thrige Electric i Odense en samlet godtgørelse på 260.000 kroner for urimelig afskedigelse.

Op til afstemningen om Danmarks deltagelse i euroen iværksætter CO-industri og DI en landsomfattende oplysningskampagne. Ved folkeafstemningen den 28. september 2000 siger 53,2 procent nej og 46,8 procent ja til euroen.

Industriens Pension beslutter at indføre en engangsydelse ved kritisk sygdom.

DONG indgår en fireårig overenskomst med CO-industri og i sidste øjeblik afværges en truende konflikt.

Telekommunikationsforbundets kongres beslutter, at forbundet søger optagelse i CO-industri.

Tillidsrepræsentant Claus Krogh Hansen, 32 år, DM, bliver ansat i CO som lønkonsulent 1. juli.

Medlemstallet 1. januar 2000: 330.948.

2001

Dansk El-Forbund fortsætter som et selvstændigt forbund. Ved en urafstemning stemte 55,4 procent nej og 44 procent ja til en fusion med Dansk Metal.

CO-industri udsender i samarbejde med FAOS rapporten "Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn".

Socialdemokratiet taber 11 mandater ved folketingsvalget og overhales for første gang siden 1920 af Venstre som Danmarks største parti. Poul Nyrup Rasmussen går af som statsminister og afløses af Anders Fogh Rasmussen og hans VK-regering støttet af Dansk Folkeparti.

Børge Frederiksen, 52 år, bliver ny gruppeformand for SiD's Industrigruppe og ny næstformand i CO-industri samt ny formand i Industriens Pension efter Willy Strube, der begår selvmord efter afsløring af fusk og bedrageri mod SiD.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om psykisk arbejdsmiljø.

Flertal på kongres i HK/Industri siger nej til sammenlægning med HK/Service.

Telekommunikationsforbundets medlemmer siger ved en urafstemning ja til tilpasning af Landsoverenskomsten til Industriens Funktionæroverenskomst og dermed også medlemskab af CO-industri. Med sine godt 11.000 medlemmer bliver TKF det 12. forbund i CO-industri.

CO-industris sekretariat får ny struktur. Jørgen Juul Rasmussen bliver ny souschef, faglig sekretær Jørn Larsen ny områdeleder for det fagretlige område, faglig sekretær Peter Rimfort bliver områdeleder for det organisatoriske område, miljøsekretær Michael Jørgensen bliver områdeleder for miljøområdet og informationschef Bjarne Kjær områdeleder for informationsområdet.

Dagbladet AKTUELT lukker efter 130 år, og derved slutter en epoke i dansk fagbevægelse.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der giver mulighed for at overføre ferie fra et ferieår til et andet.

Kvindeligt Arbejderforbund fejrer 100 års jubilæum.

Faglig sekretær i Teknisk Landsforbund Peter Dragsbæk, 47 år, ansættes i CO-industri som projektmedarbejder.

Medlemstal 1. januar 2001: 315.479.

2002

CO-industri og Dansk Industri udarbejder edb-program til udarbejdelse af skifteholdsplaner.

Lønkonsulent Finn Jakobsen forlader CO-industri efter 14 år for at gå på efterløn.

CO-industri fejrer 90 års jubilæum med udgivelse af jubilæumsbogen "Ingen ting kommer af ingen ting".

Folketinget vedtager VK-regeringens deltidsindgreb med støtte fra Dansk Folkeparti trods omfattende protester fra en lang række arbejdspladser.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om pension til fleksjobbere. Målet er at rydde en væsentlig hindring for det rummelige arbejdsmarked af vejen.

Souschef Jørgen Juul Rasmussen bliver ny næstformand i Dansk El-Forbund og forlader CO-industri.

CO-industri starter arbejdet med at få sat en obligatorisk helbreds kontrol af natarbejdere i system.

CO-industri og Dansk Industri præsenterer et fælles nyt lønsystem for industrien, Plusløn, med funktionsløn som en ny fælles overbygning på lønsystem for timelønnede og funktionærer.

Medlemstal 1. januar 2002: 324.281.

2003

Henrik Kjærgaard, 40 år, ansættes som ny faglig sekretær i CO-industri 1. januar. Han bliver senere udpeget til ny souschef i CO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der skal hjælpe langtidsledige, indvandrere og folk med nedsat arbejdsevne til at få job i industrien.

VK-regeringen fremsætter forbud mod eksklusivaftaler. Landbruget, advokater, dyrlæger og læger omfattes ikke af lovindgrebet. Forbudet vil føre til mere splid og ballade på virksomhederne, mener en lang række tillidsrepræsentanter.

LO's ekstraordinære kongres vedtager et nyt værdigrundlag for et nyt LO, aftale om løsning af grænsekonflikter og en ny ledelsesstruktur i LO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om ændringer i mindsteløn, tillæg for skiftehold og forskudt tid, overarbejde og øvrige tillæg samt elev- og lærlingelønninger. Satserne forhøjes generelt med 3 procent 1. marts 2003.

CO-industri præsenterer "FLOT-projektet – fleksible organisationer og tillidsrepræsentantens nye rolle". Der er tale om en samlet "værktøjskasse", der viser, hvordan man etablerer teamarbejde og selvstyrende grupper.

CO-industri og Dansk Industri foreslår i fælles forslag til reform af den offentlige sektor, at amterne nedlægges og at antallet af kommuner skæres drastisk ned.

Ekstraordinær kongres i Dansk Metal siger ja til sammenlægning af Dansk Metal og Telekommunikationsforbundet.

HK/Industri og HK/Service lægges sammen til HK/Privat.

1. juli 2003: Det samlede pensionsbidrag til Industriens Pension stiger til 9,0 procent for ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og til 8,1 pct. for ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Thorkild E. Jensen vælges til ny formand for Dansk Metal efter Max Bæhring og bliver ny formand for CO-industri 29. september.

CO-industri får helt ny hjemmeside.

CO-industri holder otte optaktsmøder med omkring 1.500 tillidsrepræsentanter forud for overenskomstforhandlingerne i 2004.

Tillidsrepræsentant Nelly Johnsen, 50 år, Danfoss, ansættes som ny lønkonsulent i CO 1. december 2003.

Medlemstal 1. januar 2003: 318.438.

2004

Blandt CO-industris hovedkrav ved overenskomstforhandlingerne er udbygning af pensionen, forlængelse af perioderne med fuld løn under barsel, forhøjelse af lærlingenes og ungarbejdernes løn og satsforhøjelser.

Efter mere end 30 timers uafbrudte forhandlinger indgår CO-industri og Dansk Industri ny 3-årig OK-aftale med forbedringer af pension, barsel, sygeløn, løn under børns hospitalsindlæggelse, ny efteruddannelse ved fyringer, forhøjelse af mindsteløn, genetillæg og lærlinge- og elevlønninger og indførelse af konfliktløsningsmøder.

Susanne Jul Brandenborg, 28 år, ansættes 1. marts som projektkonsulent i CO.

CO-Magasinet kommer i nyt format og nyt layout.

Poul Nyrup Rasmussen går af som S-formand og afløses af Mogens Lykketoft.

Stort flertal i industrien stemte ja til de nye overenskomster.

SiD og KAD vedtager på ekstraordinære kongresser at slå de to forbund sammen.

Den udvidede barselsorlov træder i kraft 1. juli.

Undersøgelse fra Handelshøjskolen viser, at de medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelserne i aktieselskaberne har indflydelse.

Medlemstal 1. januar 2004: 314.787.

2005

KAD og SiD bliver 1. januar til 3F og største medlemsforbund i CO med 139.200 (1. jan. 2005) medlemmer.

Ved folketingsvalget 8. februar taber S 5 mandater og VK-regeringen fortsætter trods tab til V på 4 mandater. Mogens Lykketoft afløses af Helle Thorning-Schmidt som ny S-formand efter kampvalg ved en urafstemning mod Frank Jensen.

CO indleder kampagne for at få de internationale regler og vejledninger for virksomhedernes sociale ansvar gjort tilgængelige, så tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte og SU-medlemmer kan tage spørgsmålene op med virksomhedernes ledelser.

Antallet af beskæftigede i industrien faldt fra 2002 til 2003 med 17.467.

CO-industriis forretningsudvalg indstiller forhandlingssekretær Arne Sørensen, 48 år, 3F, til ny daglig leder af CO-industri fra 1. september 2005. Han afløser organisationssekretær Verner Elgaard, der har været leder af CO siden 1992.

CO og DI forbereder optaktsmøder om den ny EU-traktat. En planlagt dansk folkeafstemning bliver aflyst efter nej til traktaten ved afstemninger i Frankrig og Holland.

Afdelingsformand Dennis Jensen, 45 år, Dansk Metal Bornholm, bliver 1. juni ansat som ny faglig sekretær i CO-industri. Han afløser Aase Dybart, der går på pension efter 13 år i CO.

CO-industri giver økonomisk og juridisk rådgivning i forbindelse med lukning og udflytning af virksomheder.

Medlemstal 1. januar 2005: 306.511 – Medlemstal 1. april 2005: 326.289.

2006

CO-industri starter analyse af de faglige fællesklubbers arbejde. Målet er at få belyst, hvordan fremtiden udvikler sig for fællesklubbernes arbejde og hvilken tværfaglig indsats der er behov for.

Rapport fra EU's statistiske kontor viser, at de danske lønstigninger fra 2004 til 2005 er blandt de laveste i Europa.

CO-industri og Dansk Industri foreslår på klimakonference flere investeringer i miljøprojekter i udlandet.

MAN B&W Diesel danner første Europæiske Selskab med bistand fra CO.

CO-industri opretter web-panel for tillidsrepræsentanter. Det skal bl.a. bruges til at undersøge, hvordan tillidsrepræsentanterne i industriens virksomheder bruger de forskellige dele af industriens overenskomster.

De ansatte i industrien foretrækker egen bil til og fra arbejde, viser CO-DI-undersøgelsen "Trafikal Mobilitet".

CO starter en række fyraftensmøder, hvor flere hundrede tillidsrepræsentanter får ny inspiration til at skabe mere spændende og produktive arbejdspladser med Lean.

Sammen med DI starter CO projekt om at få sygefraværet ned.

I både Tyskland og Norge afværges truende storkonflikter med nye overenskomster.

110.000 demonstrerer landet over mod Fogh-regeringens udspil til "velfærdsreformer".

Samarbejdskonsulent Benny Jensen forlader CO efter 12 år for at gå på pension.

Faglig sekretær i HK/Privat Jesper Schmidt Sørensen, 48 år, ansættes 1. april som ny faglig sekretær i CO.

Cand. jur. Stephan Agger, LO, 37 år, ansættes som ny juridisk konsulent i CO.

Informationschef/redaktør Bjarne Kjær forlader CO efter ni år for at gå på pension.

Journalist Linda Hansen, Ritzaus Bureau, 45 år, ansættes som ny kommunikationschef i CO.

Teknisk Landsforbund vælger Gita Grüning som ny formand efter Ole Skals Pedersen. Dansk El-Forbund vælger Jørgen Juul Rasmussen som ny formand.

Medlemstal 1. januar 2006: 306.674.

2007

Danskerne er blandt de flittigste i Europa viser en opgørelse fra AE-rådet.

CO's 50-procents projekt for overenskomstdækning af virksomheder med HK-ansatte i Sønderjylland fortsætter i andre dele af Jylland.

Tal fra Industriens Pension viser, at stadig flere ansatte i industrien rammes af stress og får invalide-betaling.

Faglig sekretær Aksel B. Simonsen forlader CO efter 13 år for at gå på pension.

Forhandlingssekretær Erik Bjørlik Hansen, 55 år, 3F, bliver ansat som ny faglig sekretær i CO.

Cand. jur. Erbil Kaya, 27 år, Norrbom Vinding, ansættes som ny juridisk konsulent i CO.

Blik- og Rørarbejderforbundet vælger Max Meyer som ny formand efter Kurt H. Jakobsen.

Harald Børsting bliver valgt til ny LO-formand med 406 stemmer mod 389 til Tine Auvig-Huggenberger.

Medlemstal i CO 1.1. 2007: 291.134.

2008

Tidl. statsminister Poul Nyrup Rasmussen opfordrer tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer til at stille kritiske spørgsmål til kapitalfonde.

CO-formand Thorkild E. Jensen advarer politikerne mod at udhule den danske model ved at love penge til bestemte grupper på arbejdsmarkedet.

Efter mange års fald er beskæftigelsen i industrien steget til 365.000 ansatte, viser analyse fra AE. Ledigheden falder til 1,6 pct. (juli og august) eller 45.600 personer.

HTS sammenlægges med DI, der ændrer navn til DI – Organisation for erhvervslivet, og DI får ny formand: Jesper Møller, adm. dir. Toms.

Antallet af arbejdsulykker stiger, viser tal fra Arbejdstilsynet.

70 danske virksomheder har tilsluttet sig FN's principper for god opførsel, Global Compact.

CO og DI fornyer aftalen om psykisk arbejdsmiljø.

CO's næstformand Børge Frederiksen foreslår, at LO kun skal bestå af to forbund, et for offentligt ansatte og et for medlemmer fra den private sektor.

I Norge afblæses en storkonflikt i 11. time.

Opgørelse fra AE-rådet viser, at direktørlønningerne fra 1983 til 2006 i gennemsnit er steget fra 866.000 til 5,3 mil. kroner inkl. aktieoptioner svarende til en stigning på omkring 510 procent.

Lønnen for industriarbejdere er i samme periode steget fra 131.000 til 274.000 kr. svarende til en stigning på omkring 110 procent.

Tre ud af fire produktionsvirksomheder i Danmark har en eller flere tillidsrepræsentanter. Størst TR-dækning er der på store virksomheder, viser undersøgelse fra FAOS.

TIB vælger Johnny Skovengaard som ny formand efter Arne Johansen.

Lønkonsulent Nelly Johnsen fratræder efter fire år i CO.

Underviser Erling Jensen, 48 år, Metalskolen i Jørunde, ansættes som ny samarbejdskonsulent i CO.

Medlemstal 1.1. 2008: 284.002.

2009

Alle på industriens overenskomster med ni måneders anciennitet får fra årsskiftet ret til yderligere to ugers selvvalgt uddannelse.

Industriens Kompetenceudviklingsfond opretter særlig hjemmeside.

FN's arbejdsorganisation ILO forudser, at op mod 50 millioner mister deres job i 2009 p.g.a. den økonomiske krise. I blandt andet Frankrig, Storbritannien, Grækenland kommer det til store protestdemonstrationer mod afskedigelser p.g.a. den økonomiske krise.

Juridisk konsulent Erbil Kaya, der har været ansat i CO siden maj 2007, fratræder for at arbejde i et advokatfirma.

54 procent af tillidsrepræsentanterne mener, det er svært at engagere kollegerne, viser undersøgelse i LO's ugebrev A4. Det vil krise og de mange fyringer rette op på, mener forsker.

Statsminister Anders Fogh Rasmussen (V) bliver ny generalsekretær i NATO og afløses af Lars Løkke Rasmussen (V) som statsminister.

Journalist Dorthe Kragh, 39 år, ansættes i CO. Hun har tidligere arbejdet på blandt andet NET-Redaktionen.

Den tidligere daglig leder og næstformand i CO-industri Charles Hansen dør.

Cand. jur. Azad Cakmak, 29 år, ansættes som ny juridisk konsulent i CO.

Medlemstal 1.1. 2009: 276.247.

CO-medlemstal 1997-2009

År:	Medlemstal	Antal medlemsforbund
1997	330.439	12
1998	330.396	11
1999	338.241	11
2000	330.948	11
2001	315.479	11
2002	324.281	12
2003	318.438	12
2004	314.787	11
2005	306.511	10
2006	306.674	10
2007	291.134	9
2008	284.002	9
2009	276.247	9

Ferie og arbejdstiden

Ferie:

1920	3 dages ferie (uden løn) samt 1 fridag til firmaskovtur.
1931	6 dages ferie (med løn)
1938	14 dages ferie
1952	3 ugers ferie
1972	3 ugers ferie + 3 dage
1973	4 ugers ferie
1979	5 ugers ferie
1998	5 ugers ferie + 2 feriefridage (heraf juleaftensdag som den ene) + 2 børnefridage
1999	5 ugers ferie + 2 feriefridage (inkl. juleaftensdag) + 3 børnefridage
2001	5 ugers ferie + 4 feriefridage (plus juleaftensdag)
2003	5 ugers ferie + 5 feriefridage (plus juleaftensdag)

Arbejdstid:

1920	48 timer
1959	45 timer
1966	44 timer
1968	42 1/2 time
1970	41 3/4 time
1974	40 timer
1986	39 timer
1987	38 1/2 time
1988	38 timer
1989	37 1/2 time
1990	37 timer



Politiske/faglige milepæle:

1995 14 ugers barselsorlov
1993 Arbejdsmarkedspension
1992 CO-industri stiftes - tidl. Centralorganisationen af Metalarbejdere
1980 Lønmodtagernes Dyrtidsfond
1978 Lov om ligebehandling
1976 Lov om ligeløn
1975 Arbejdsmiljøloven
1973 Danmark medlem af EF/EU
1973 Lov om arbejdsretten
1964 Arbejdsmarkedets tillægspension, ATP
1966 Sygelønsordningen
1956 Folkepension
1947 Første SU-aftale
1938 Funktionærloven
1938 Ferieloven
1924 1. socialdemokratiske regering
1920 8 timers arbejdsdag
1912 Centralorganisationen af Metalarbejdere, nu CO-industri stiftes
1901 Systemskiftet
1899 Septemberforliget
1878 Socialdemokratisk Forbund
1873 Første overenskomst
1870 Første fagforeninger oprettes
1849 Politisk demokrati (Grundloven)

Hovedelementer i overenskomstfornyelserne siden 1971:

OK 1971:

Forhøjelse af alle lønsatser.

Arbejdstid for holddriftsarbejde på 2. og 3. hold nedsættes fra 41 1/4 time til 40 timer pr. uge.

Retten til ferie erhverves i et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det følgende år.

Ferien forlænges fra 3 uger til 3 uger + 3 dage.

Feriegodtgørelsen forhøjes fra 7 til 9 1/2 procent.

Ligeløn for mænd og kvinder.

Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket.

Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn.

OK 1973:

Konflikt:

Konflikten brød ud 21. marts og først 10. april blev arbejdet genoptaget efter at Forligsmanden var kommet med et nyt forligsforslag.

Der gennemføres ligeløn for mænd og kvinder med omgående virkning. Det vil sige, at de særlige

kvindelønsatser forsvinder. Ligelønsspørgsmålet skal være løst inden 1. juli 1973.

40 timers uge fra 1. december 1974. Lønkomensationen fastsættes til 75 øre i timen.

Arbejdstiden på 2. og 3. skiftehold nedsættes til 38 timer om ugen.

"Jernets" tillidsmandsbestemmelser forbedres, så det fremtidigt bliver umuligt for en arbejdsgiver at bortvise en tillidsmand.

"Jernets" arbejdere får forbedrede opsigelsesregler. For arbejdere over 50 år og med 15 års anciennitet: 90 dages varsel.

Alle satser i Fælles Værkstedesregler forhøjes gennemsnitligt med 30-35 procent.

OK 1975:

Regeringsindgreb:

Regeringen vedtog 7 love, der udgjorde den indkomstpolitiske løsning:

1. Overenskomstloven, der forlænger de kollektive overenskomster. Den automatiske dyrtidsregulering opretholdes. Kompensationstillægget for arbejdstidsforkortelsen forhøjes med 35 øre. Satserne forhøjes.

2. Lov om tjenestemandslønninger, hvor den procentvise dyrtidsregulering opgives, så der fremtidig dyrtidsreguleres med et fast ørebeløb.

3. Lov om avancestop.

4. Lov om begrænsning af udbytter og vederlag.

5. Lov om 0-stilling af pristallet.

6. Lov om pengeinstitutternes rentemarginal.

7. Ændring i pensionsloven og regulering af grundpensioner og tillæg.

OK 1977:

Feriegodtgørelsen forhøjes til 10 procent.

Der fastsættes en garanteret mindstelønsudbetaling på 29,00 kr. pr. time på tidløn.

Opsigelsesvarslerne forbedres.

Der sikres overenskomstmæssig ret til at rejse klager vedr. miljøanliggender og få dem organisationsmæssigt behandlet.

Satserne forhøjes.

OK 1979:

Regeringsindgreb:

1. Forlængelse af de kollektive overenskomster indtil 1. marts 1981 med de ændringer, om hvilke der inden lovens ikrafttræden var enighed mellem parterne.

2. Garantibetalingen forhøjes.

3. En fælles beløbsramme på 225 millioner kroner, der fortrinsvis skal komme de lavtlønnede til gode samt anvendes til afhjælpning af opståede uligheder.

Ændringer i ferieloven således at feriegodtgørelsen fra 1. september 1979 forhøjes fra 10 til 12 1/2 procent og at optjeningen af ferie forøges med en halv dag pr. måneds beskæftigelse, ligeledes fra dette tidspunkt.

Det indebærer, at i ferieåret 1. april 1981 til 31. marts 1982 forhøjes ferien med 1 uge til 5 ugers ferie ved fuld beskæftigelse i kalenderåret 1980 (optjeningsåret).

OK 1981:

1. Et generelt timelønstillæg pr. 1. marts 1981 på 90 øre og et akkordlønstillæg på 40 øre.
2. Afskaffelse af garantibetalingen på 3635 øre og fastsættelse af ny mindstebetaling 1. marts 1981 på 3890 øre.
3. Forhøjelse af søgnehelligdagsbetalingen med 1/2 procent.
4. Forhøjelse af lærlingelønningerne og ungarbejdernes mindstebetaling samt forhøjelse af tillægsbetalinger.
5. Frihed til pasning på 1. sygedag af børn under 14 år.
6. Frihed til deltagelse i efteruddannelse.
7. Kun adgang til 8 (hidtil 10) timers afspadseringsfrit overarbejde om måneden.
8. Nyt opsigelsesvarsel: For 50-årige og derover med 9 års anciennitet – 90 dage.
10. Forbedringer i tillidsmandsbeskyttelsen.
11. Der nedsættes udvalg til forberedelse af en teknologiaftale med beskyttelse mod fx afsked på grund af ny teknologi.

OK 1983:

1. Alle satser forhøjes.
2. Der etableres en ny uddannelsesfond i "jernet" med bidrag fra arbejdsgiverne på 5 øre pr. arbejdstime (ca. 10 mill. kr. på årsbasis).
3. Arbejdsgiverbidraget til LO/DA-uddannelsesfonden fordobles til 10 øre pr. arbejdstime. Heraf tilfalder de 8 øre LO-området, 2 øre DA.
4. Der indføres i overenskomstens tidlønsparagraf et tidsbegrænset protokollat, som – ud fra hensyn til beskæftigelse og produktivitet – giver/bekræfter arbejdsgivernes mulighed for styring af lønudviklingen i den enkelte virksomhed.

OK 1985:

Konflikt og regeringsindgreb:

Storkonflikten trådte i kraft mandag den 24. marts 1985. Den resulterede i et regeringsindgreb med lov om forlængelse af de kollektive overenskomster lørdag den 29. marts 1985, hvor regeringen sammen med de radikale dikterede, at lønstigninger i 1. overenskomstår ikke kunne andrage mere end 2 procent og i 2. overenskomstår 1 1/2 procent.

OK 1987:

4-årig overenskomst

1. En arbejdstidsnedsættelse med 2 timer frem til 1990 til 37 timer.
2. Der ydes lønkompensation for arbejdstidsnedsættelsen med 186 øre pr. time.
3. Mindstebetalingen forhøjes 1. marts 1987.
4. Overenskomstens præambel bibeholdes uændret med ret til én årlig lønforhandling.
5. Alle overenskomstens tillægssatser forhøjes med ca. 20 procent 1. marts 1987.
6. Der aftales midtvejsforhandlinger 1. marts 1989.
7. Afdelingsformanden får ret til at drøfte forholdene med ledelsen på den enkelte virksomhed.
8. Aftale om betaling af værnefordøj.
9. Forbedring af tillidsmandsbestemmelserne.

OK 1991:

1. Den 4-årige overenskomstperiode erstattes med en 2-årig.
2. Lønstyringsbestemmelsen i overenskomsten bortfalder.
3. Etablering af en arbejdsmarkedspension 1. januar 1993.
4. Mindestbetalingssatserne forhøjes.
5. Tillidsmandens indflydelse styrkes.
6. Ret til en uges frihed pr. år til relevant uddannelse.
7. Ved tilskadekomst på arbejdspladsen er arbejdsgiveren pligtig til at betale indtil 2 ugers løn.
8. Overenskomsten indfører regler om weekend-arbejde, såfremt begge parter er interesseret heri.
9. Samtlige satser forhøjes med 6 procent 1. marts 1991.

OK 1993:

1. En samling af fem overenskomster i én.
2. Fuld løn under sygdom de første 14 dage af sygdomsperioden.
3. Der nedsættes et arbejdstidsudvalg, som skal forsøge at forberede Industrioverenskomstens arbejdstidsafsnit således, at det dækker alle former for arbejdstid – herunder arbejdstid i holddrift.
4. Nedsættelse af et egentligt beskæftigelsesudvalg til at følge og forstærke indsatsen for at skabe nye arbejdspladser via konkrete initiativer.
5. Forhøjelse af diverse satser.

OK 1995:

3-årig overenskomst

Variierende ugentlig arbejdstid:

Overenskomstens § 9, stk. 2 udgår og erstattes af ny stk. 2:

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 6 måneders periode.
 - b. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.
- Timer ud over 37 pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling uden at disse er fastlagt i arbejdstidsplanen, dog inden for den aftalte periode, jf. punkt a. Der kan aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres lønudjævning.
 - d. Overarbejde eller forskudt tid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 12 og 13.
 - e. Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
 - f. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.
 - g. Igangværende aftaler jf. § 9, stk. 3 i 1993-overenskomsten bortfalder ved aftalens udløb, dog senest til den 1. januar 1996.

Arbejdsgiverbestemt 40 timers uge:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at overenskomstens § 9 stk. 3 udgår.

ATP forhøjes til 15 procent.

Arbejdstidens overholdelse:

Ændring af § 11.

Parterne er enige om, at § 11, stk. 1 og 2 ændres til:

§ 11 – inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud.

Arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse.

Holddriftsaftalen:

Skifteholdsarbejde indarbejdes i arbejdstidsreglerne.

Betaling for udearbejde (uændret)

Sygeløn:

Arbejdsgiveren yder sygeløn indtil 4 uger fra første hele fraværsdag.

Barselsorlov i industrien:

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 1997.

Anciennitetsregler/opsigelsesvarsler:

Der indføres bestemmelse i overenskomstens § 25 stk. 6 nr. 2 a om, at arbejdere, der har været beskæftiget på samme virksomhed i 6 måneder, ved arbejdsgiverens opsigelse har krav på et opsigelsesvarsel på 14 dage.

Efter- og videreuddannelse:

Når en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg.

Vikarbureauer:

Protokollat med i Industriens Organisationsaftaler.

Funktionæroverenskomsten:

Funktionæroverenskomsten omfatter medlemmerne af Teknisk Landsforbund og HK-Industri, som nu har fået funktionæroverenskomst inden for industriens område.

OK 1998:

2-årig overenskomst

Forligsmandens mæglingsforslag med aftalen mellem DI og CO blev stemt ned ved urafstemning med en rekordhøj deltagelse. 41,8 procent af de stemmeberettigede i industrien stemte ja, mens 57,9 procent stemte nej. Det udløste 11 dages storkonflikt og et regeringsindgreb, der gav lettelse i arbejdsgivernes sygedagpengebetaling, skar 0,4 procent af de aftalte stigninger i pensionsbidrag og indførte de nye begreber børnefamiliefridage og feriefridage.

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 6 og 18. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved arbejde på forskudt tid.

Stk. 2 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

Arbejdstid for skiftehold på 2. og 3. skift nedsættes fra 35 til 34 timer.

Juleaftensdag bliver betalt fridag.

Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i en virksomhed i mindst 9 måneder har ret til 1 feriefridag hvert år. Der ydes betaling som ved sygdom.

Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i mindst 6 måneder og som for et eller flere børn har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 dages frihed i 1998 og fra 1999 til 3 dages frihed.

Mindstelønnen sættes op med to gange 2 kr. til i alt 80,40 kr. pr. time.

Barselslønnen sættes op fra 95 til 115 kr. for timelønnede, for funktionærer fra 15.232 til 18.438 kr. pr. måned.

Genetillæg forhøjes med 8,5 procent.

Lærlinge-, elev- og praktikantlønninger sættes op med op til 18 procent.

Aftale om distance/hjemmearbejde.

Flere penge til uddannelser i industrien.

Pensionsbidraget forhøjes til i alt 5,3 procent, for funktionærer 4,4.

OK 2000:

4-årig overenskomst

CO og DI indgår i efteråret 1999 en "køreplan", der sigter mod en forhandlingsløsning inden 10. februar 2000. Efter analysearbejde indledes forhandlingerne 4. januar 2000. Efter to ugers arbejde i ni forhandlingsudvalg afsluttes forhandlingerne 22. januar med en fireårig OK.

Hovedpunkterne i aftalen:

Gennemførelse af den 6. ferieuge i form af 5 feriefridage: Den hidtidige ene feriefridag og 3 børnefridage erstattes af 5 feriefridage til alle med mindst 9 måneders anciennitet – 1. januar 2000 – 1. maj 2001 har medarbejderne ret til 3 børnefridage og 1 feriefridag. Fra 2. maj 2001 er der ret til 4 feriefridage og fra 2. maj 2003 til 5 feriefridage.

Juleaftensdag er fortsat betalt fridag.

Pensionsbidraget sættes op med i alt 3,7 procent for både timelønnede og funktionærer – 1 pct. 1. juli 2000, 0,3 pct. 1. juli 2001, 1,2 procent 1. juli 2002 og 1,2 pct. 1. juli 2003. Den samlede pensionsbetaling udgør herefter pr. 1. juli 2003 9,0 procent for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer.

Satserne for barsel forhøjes: Løn under de første 14 ugers barsel og 2 ugers fædreorlov forhøjes 1. maj 2000 fra 115 til 120 kr. (max-beløb). Fra 1. maj 2003 ydes fuld løn. For funktionærer forhøjes den maksimale månedsløn ved barsel og fædreorlov fra 1. maj 2000 fra 18.438 til 19.240 kr., fra 1. maj 2003 til fuld løn.

Løn under sygdom udvides pr. 1. juli 2000 fra 4 til 5 uger.

Løn ved barns første sygedag ændres pr. 1. juli 2001 til fuld løn.

Mindstebetaling for voksne arbejdere på 80,40 kr. i timen forhøjes med 2 kr. hver den 1. marts 2000, 2001 og 2002 til i alt 86,40. For ungarbejdere under 18 år med 3 x 1,25 kr. fra 45,60 til 49,35 kr. Mindstebetalingen for lærlinge og elever forhøjes med 5 procent 1. marts 2000 og med 4 pct. 1. marts 2001 og 1. marts 2002. Genetillæg m.v. forhøjes med 5 pct. i 2000 og 2 pct. i 2002.

Der aftales en genforhandling af satserne for mindstebetaling, genetillæg og for lærlinge- og elevlønninger i januar 2003 gældende for OK-periodens 4. år.

Det aftales, at den normale arbejdstid kan placeres i tidsrummet fra kl. 6.00 morgen til kl. 18.00 aften, uden at der skal betales genetillæg. Samtidig indføres mulighed for, at arbejdstiden kan fastsættes enten på uge-, måneds- eller årsbasis. Lokal enighed er fortsat forudsætning for varierende ugentlig arbejdstid.

Der åbnes op for forsøgsordninger, så overenskomstens bestemmelser kan fraviges, hvis der er enighed på den enkelte virksomhed og aftalen kan godkendes af overenskomstopparterne.

2004:

1. februar 2004 indgår DI og CO-industri ny treårig overenskomst. Aftalen omfatter direkte 220.000 ansatte funktionærer og timelønnede i DI's medlemsvirksomheder.

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

Hovedelementerne i overenskomsten

* Pensionsbidraget forhøjes:

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

- Søgnehelldagsbetalingen for timelønnede hæves pr. 1. januar 2004 fra 3,5 pct. til 4,0 pct. og fremover omfattes den 24. december af søgnehelldagsbetalingen.
- Løn under barsel udvides pr. 1. juli 2004 fra 14 uger til 20 uger. De sidste 6 uger dog max. kr. 125 pr. time.
- Pr. 1. juli 2004 ydes der løn i 4 ugers graviditetsorlov.
- Løn under sygdom udvides pr. 1. juli 2004 fra fem uger til ni uger.
- Løn under forældres indlæggelse på hospital sammen med deres syge børn i op til en uge med virkning fra 1. juli 2004.
- For afskedigede medarbejdere med mindst tre års anciennitet betaler arbejdsgiveren for to ugers efteruddannelse.
- Mindstebetaling, der i dag udgør 88,40 kr., forhøjes med kr. 2,25 hver den 1. marts 2004, 2005, 2006.
- Genetillæg reguleres med gennemsnitlig 3 pct. hvert af de tre overenskomstår.

- Lærlinge- og elevsatserne reguleres i gennemsnit med 4,5 pct. pr. år.
- Der indføres en række bestemmelser, der øger muligheden for varierende ugentlig arbejdstid, hvor de lokale parter fastlægger rammerne for aftaler med de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere.
- Der indføres mulighed for at fravige en række af overenskomstens bestemmelser ved lokale aftaler mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden.
- Der indføres en række bestemmelser, der skal forhindre arbejdsuro i at bryde ud, samtidig er det aftalt, at i tilfælde af, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fører til produktionstab, der skal indhentes ved overarbejde, skal dette ske uden overarbejdstillæg.
- Hvis der i overenskomstperioden ændres i lovgivningen, der væsentligt forringer medarbejdernes dagpenge i forbindelse med hjemsendelser og arbejdsfordeling, eller der gennemføres lovgivning vedrørende arbejdsgivernes omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond, træder parterne sammen for at finde en løsning. Hvis der ikke kan findes en løsning suspenderes overenskomstens bestemmelser om disse forhold.

OK 2007:

26. februar indgår CO og DI nye tre-årige overenskomster for industrien. De omfatter 240.000 timelønnede og funktionærer i 6.100 virksomheder.

Hovedpunkterne:

- Industriens ansatte får en Fritvalgs Lønkonto. Her får de mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie- og fridage, men de kan også vælge at bruge pengene til pension eller videreføre dem til næste år. Virksomhederne indbetaler 1. maj 0,5 pct. af den ferieberettigede løn på kontoen til hver enkelt medarbejder. Det forhøjes 1. maj 2008 til 0,75 pct. og 1. maj 2009 til 1,0 procent.
- Der øremærkes tre ugers forældreorlov til mænd. Industrien har allerede seks ugers betalt forældreorlov i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og dertil lægges tre ekstra uger, som reserveres til faderen. Fremover reserveres tre uger lønnet orlov til kvinderne, tre uger til mændene og tre uger til deling mellem far eller mor. Hvis far eller mor ikke benytter sig af de personlige tre uger, falder de bort. Betalingen for de ni ugers forældreorlov svarer til den normale løn, dog maks. 135 kr. pr. time eller en månedsløn på 21.645 kroner.
- Industriens ansatte med minimum 9 måneders anciennitet får fra 2009 ret til to ugers betalt, selvvalgt uddannelse – oven i det, de allerede har. Fra 1. april 2008 skal arbejdsgiverne indbetale 260 kroner pr. medarbejder til Industriens Kompetenceudviklingsfond og fra 1. april 2009 520 kroner. Alle ansatte under industriens overenskomster kan søge tilskud fra fonden og pengene uddeles fra 1. januar 2009.
- Kvinder på barselsdagpenge får udlignet en del af deres pensionsefterslæb, der opstår fordi der ikke indbetales til deres pensionsordning, mens de får barselsdagpenge.

- Tillidsrepræsentanterne styrkes. De får fremover et fast vederlag. Kompensationen skal dække den fritid, tillidsrepræsentanterne bruger på deres faglige arbejde. Der udbetales mellem 8.000 og 30.000 kr. efter valggrundlaget for tillidsrepræsentanten. Pengene tages fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Det slås desuden fast, at det alene er tillidsrepræsentanter, der kan indgå og opsiges lokalaftaler på en virksomhed. Det er desuden aftalt, at CO og DI i fællesskab skal køre en hvervekampagne for at skaffe flere tillidsrepræsentanter. Hvor der ikke er tillidsrepræsentant bliver det muligt at vælge en talsrepræsentant.

Endelig sikres nyvalgte tillidsrepræsentanter 2x2 dages TekSam-kursus om virksomhedernes økonomiske og konkurrencemæssige vilkår og om betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø.

- Det enkelte medlem af et CO-forbund får ret til at tilkalde en repræsentant fra den lokale fagforening til at yde bistand ved problemer på arbejdspladsen.
- Ansatte på skiftehold skal fremover som hovedregel varsles med 5x24 timer ved holdskifte. Samtidig sættes gang i et udvalgsarbejde om skiftende arbejdstider. Man skal se på de helbredsmæssige konsekvenser af at arbejde på skiftehold samt fast aften- og nattehold.
- Elev-, lærlinge- og praktikant-satserne i overenskomsterne hæves med gennemsnitlig 3,5 procent pr. år.
- Satserne for holddrift hæves med 1,50 kr. hvert år. Satser for forskudt tid forhøjes med 0,75 hvert år. Øvrige satser for forskudt tid og holddrift stiger 0,95 kr. hvert år og satsene for overarbejde med 3 procent hvert år.
- Der laves en kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.
- Der laves et udvalgsarbejde omkring seniorpolitik.
- Pensionsbidraget hæves 1. juli 2008 med sammenlagt 0,3 procent og 1. juli med 0,9 procent. Dermed når det samlede pensionsbidrag op på mindst 12 procent.
- Mindstebetalingen hæves med i alt otte kroner. Fra 95,15 til 98,15 pr. 1. marts 2007, til 100,65 kr. fra 1. marts 2008 og til 103,15 kroner 1. marts 2009. For arbejdere under 18 hæves mindstebetalingen fra 54,80 til 56,50 pr. 1. marts 2007, til 57,95 i 2008 og til 59,40 kr. fra 1. marts 2009.

Forkortelser anvendt i beretningen:

CO	– CO-industri
3F	– Fagligt Fælles Forbund
DM	– Dansk Metal
HK	– Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund
TL	– Teknisk Landsforbund
DEF	– Dansk El-Forbund
TIB	– Forbundet Træ-Industri-Byg
B&R	– Blik- og Rørarbejderforbundet
DFF	– Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet
Maler	– Malerforbundet
LO	– Landsorganisationen i Danmark
DI	– Dansk Industri - Organisation for erhvervslivet
IP	– Industriens Pension
FU	– Forretningsudvalget
CL	– Centralledelsen
FV	– Faglig voldgift/Industriens Overenskomst
F-FV	– Faglig voldgift/Industriens Funktionæroverenskomst
AR	– Arbejdsretten
AN	– Afskedigelsesnævnet
FM	– forhandlingsmøde
OK	– Overenskomst
I-OK	– Industriens overenskomst
F-OK	– Industriens funktionæroverenskomst
SR	– Sikkerhedsrepræsentant
TR	– Tillidsrepræsentant
SIO	– Sikkerhedsorganisation
IUS	– Industriens uddannelses- og samarbejdsfond
IKUF	– Industriens Kompetenceudviklingsfond

