

Vis Redigér Delete Versioner



A man with short brown hair and blue eyes is standing in front of large stacks of light-colored, textured acoustic panels. He is wearing a dark blue long-sleeved shirt with bright yellow-green diagonal stripes on the sleeves. His right hand is resting on one of the panels in the foreground. The background shows multiple layers of these panels stacked on wooden pallets.

co MAGASIN

1. UDGAVE 2025



Indhold

01. På Troldekt fik lærlingene stort lønløft

02. Plads til højere lønstigninger

03. Familielivet i fokus ved OK25-forlig

04. Derfor er organiserede arbejdsmiljørepræsentanter en god idé

05. Informationsmøder med løn

06. Forberedt på en livskrise

07. Indstil din virksomhed nu og vær med til at fejre det gode samarbejde

08. Vigtig sejr om EU-mindsteløn



CO-Magasinet 1/2025

Stort lønløft til lærlinge | Plads til lønstigninger | Familielivet i centrum ved OK25 | Livskrisepolitik



01. På Troldekt fik lærlingene stort lønløft

Da Metal-tillidsrepræsentanten, Hans Nygaard Zhou, stod over for sin første lønforhandling, havde han lærlingene i centrum – godt bakket op af kollegerne.



Tillidsrepræsentant, Hans Nygaard Zhou, Troldekt

Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
26. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

I 2023 stod Hans Nygaard Zhou over for sin første lønforhandling som tillidsrepræsentant på Troldekt, efter han blev valgt tre år tidligere.

Det første, han gjorde, var at skaffe opbakning fra de 20 kolleger på værkstedet.



"Der gik nogle kolleger herude, der ikke var organiserede, og nogle var kun medlem af a-kassen. Så jeg sagde til dem: 'I bliver nødt til at melde jer ind i Metal. Vi forhandler som gruppe, og jeg kan ikke gå op og snakke for en mand, der ikke betaler til fællesskabet.' Sådan er det i min verden, og det fik faktisk folk til at melde sig ind. I dag er vi 100 procent organiserede på værkstedet," fortæller Metal-tillidsrepræsentanten en stille fredag eftermiddag på virksomheden i Trolldhede.

Der er vedligehold og rengøring på maskinerne, der fremstiller akustikplader med en blanding af rødgran, cement og vand. Ellers er der fuldt tryk på anlægget, som i meget stor udstrækning er automatiseret med Kawasaki-robotter fra Bila.

***Jeg kan ikke gå op og snakke for en mand,
der ikke betaler til fællesskabet***

Hans Nygaard Zhou, tillidsrepræsentant, Trolldtekt

For Hans Nygaard Zhou var det gennem hele forhandlingsforløbet vigtigt at have kollegerne med. Så alle blev hørt. Det samme var tilfældet i 3F-gruppen, som bliver dækket af to tillidsrepræsentanter. Alle tre tillidsrepræsentanter forhandler sammen på Trolldtekt, hvor alle de cirka 100 medarbejdere i produktionen og på værkstedet går til den samme grundløn, men hvor der på værkstedet bliver ydet et tillæg.



STORT LØFT TIL LÆRLINGENE

På det første møde på værkstedet forud for lønforhandlingerne, hvor ledelsen havde givet Hans Nygaard Zhou en time, gav flere af kollegerne udtryk for, at lærlingene skulle prioriteres højt og om nødvendigt på deres egen bekostning. På Troldekt er der i øjeblikket tre voksenlærlinge – en rekrutteret internt og to nyansatte. Den interne havde beholdt sin sædvanlige løn, mens de to andre gik til mindstebetalingen på 131,65, som var gældende på forhandlingstidspunktet.

"Lærlinge ligger mig meget på sinde. Så det ville jeg meget gerne bakke op om. Jeg har selv været i lære som automatiktekniker, så jeg har prøvet at gå væsentligt ned i løn, men stadig have de samme udgifter. Det kan være svært at få til at hænge sammen," siger Hans, der enedes med ledelsen om at få lærlingelønnen på bordet først.

FORHANDLINGER PÅ 15 MINUTTER

"Det tog et kvarter. Så var vi enige om det. Jeg argumenterede blandt andet med, at hvis vi skal gøre os attraktive her ude midt i ingenting i forhold til Vestas og de store smedevirksomheder i Tarm og Skjern, så skulle det – ud over at være en god arbejdsplads – være på lønnen."

Aftalen blev, at voksenlærlinge skulle have det samme som de øvrige produktionsmedarbejdere, hvilket betød en stigning på cirka 55 kroner i timen. Det gælder også for fremtidige ansættelser, og hvis Troldekt ansætter 'unglærlinge', skal de

også have en højere løn end mindstesatserne i lærlingeaftalerne.

"Ledelsen var faktisk meget åbne om, at de aldrig havde tænkt over det med lærlingelønnen. Ingen havde rejst spørgsmålet før, så man kørte bare efter satserne. Men de var meget lydhøre og gav mere, end jeg havde regnet med," fortæller Hans på værkstedets kontor, hvor den sidste kollega netop har stemplet ud. I weekenden er det håndværkere udefra, der må tage tjansen, hvis der er nedbrud i produktionen.

TAK TILLIDSREPRÆSENTANTEN

For Hans er Troldekt ikke en særlig case:

"Jeg tror, at tillidsrepræsentanterne glemmer lærlingene til lønforhandlingerne rigtig mange steder. Det kan jeg høre på TR-kurserne. Ofte er jeg den eneste, der rækker hånden i vejret, når vi bliver spurgt, hvem der husker på lærlingene ved forhandlingerne."



Hans' råd til en god lønforhandling

1. Husk lærlingene
2. Forbered dig godt med økonomiske nøgletal
3. Sørg for at have kollegerne i ryggen
4. Bed kollegerne komme med andre ønsker end løn
5. Fortæl kollegerne, at de gode lønforhold kommer af det faglige fællesskab
6. Tag TR-kurser gennem dit forbund og samarbejdskurset for nyvalgte tillidsrepræsentanter i CO-industri

På Troldekt bliver lønforhøjelsen ikke glemt foreløbig.

"Vi havde en lærling, som var gennem en svær tid og med en presset økonomi. Hans rådighedsbeløb blev doblet op mange gange. Hans kram og tak rører mig stadig, når jeg taler om det. Og den anden lærling troede, der var en fejl på lønsedlen og spurgte, hvordan det var gået til. Nu er vi jo beskedne folk i Vestjylland, så jeg sagde bare, at det kunne han takke tillidsrepræsentanten for. Jeg og de to andre tillidsrepræsentanter havde ikke brug for rosen, men det er vigtigt at få flaget med, hvad vi går og laver, og at det faglige sammenhold skaffer goderne."

LIGEVÆRDIG FORHANDLING

Da lærlingene var på plads, var det tid til de øvrige forhandlinger, som lå kort efter, at det centrale OK23-forlig var faldet på plads. Det tog nogle flere runder med forhandlinger.

Økonomien skulle vendes, og andre forslag end den rene lønstigning kom på bordet. Hans Nygaard Zhou havde en bunke papirer under armen, når han sammen med 3F-tillidsrepræsentanterne gik til forhandlinger med fabrikschefen og den administrerende direktør:

Det var nøgletal fra regnskabet, som han havde fået gennem den lokale Metalafdeling. Beregninger af, hvor meget hver mulig kroner og øre-stigning svarede til i procent. Samlede omkostninger for virksomheden ved forskellige lønstigninger. Samt et Excel-ark med kollegernes ønsker til andre forbedringer.

ROS TIL DE NYE VÆRKTØJER

"God forberedelse giver en ligeværdig forhandling. Du kommer sikkert til at sidde over for en, som har en økonomiuddannelse og er dybere nede i virksomhedens forhold, end du selv er. Så nytter det ikke, at du bare kommer og slynger et tilfældigt tal ud," siger Hans, der samtidig roser de nye værktøjer, der kom ind med OK23-aftalen:

"Jeg tror, at det indblik i virksomhedens forhold, som man har ret til, har været en fordel mange steder. Så bliver der spillet med åbne kort. Jeg ved ikke, hvordan det har været på Troldekt tidligere, men jeg kan i hvert fald sige, at ledelsen lagde alt åbent frem, og som de sagde: 'Det har I krav på ifølge overenskomsten, så det skal der ikke være nogen diskussion om'," gengiver Hans Nygaard Zhou og fremhæver pointen med, at det giver bedre forhandlinger for begge parter:



"Når vi kan se, hvordan budgetter og ordresituation reelt ser ud, så forlanger vi jo heller ikke noget, der er grebet ud af den blå luft. Vi har jo lige så meget som ledelsen en interesse i, at virksomheden også ligger her i Trolldhede i næste uge og til næste år."

Trolldtekt A/S

Grundlagt: Trolldtekt A/S blev etableret i 1855 som et handelsfirma i Aarhus og har siden 1935 produceret akustikpaneler i Trolldhede, Vestjylland.

Produkter: Virksomheden fremstiller akustikpaneler, der består af træ og cement. Kombinationen giver panelerne lydabsorberende egenskaber, som forbedrer akustikken i bygninger.

Anvendelse: Panelerne anvendes i blandt andet skoler, kulturinstitutioner, boliger, kontorer og sportshaller, hvor der er behov for bedre akustik.

Virksomheden blev i 2022 en del af den irske koncern Kingspan Group.

STORT ANSVAR

Trods stramme budgetter på grund af krigen i Ukraine, inflation og stigende renter, som kunne mærkes i byggeriet, aftalte parterne på Trolldtekt en lønstigning på cirka syv kroner det første år og cirka fire kroner det andet år.



"Det var en fornuftig aftale, som kollegerne heldigvis også var glade for. Det betyder meget at have dem i ryggen. Jeg og mine to TR-kolleger fra 3F er meget bevidste om det ansvar, vi sidder med. Vi forhandler for 100 kolleger – deres løn og i bund og grund deres eksistensgrundlag."



02. Plads til højere lønstigninger

De lokale lønforhandlinger står for døren, og det går overordnet godt for økonomien i den danske industri.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
25. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Der er plads til højere lønstigninger. Det fastslår CO-industris cheføkonom Erik Bjørsted forud for de lokale lønforhandlinger.

Tal fra Danmarks Statistik viser sort på hvidt, at lønstigningerne i industrien efter finanskrisen har haltet efter produktivitetsvæksten.

"Det betyder, at den ekstra værdiskabelse, som danske industriarbejdere har været med til at skabe, ikke er blevet honoreret i tilstrækkelig grad. Medarbejderne har simpelthen

fået en mindre bid af kagen,” siger Erik Bjørsted og understreger, at han taler ud fra et overordnet økonomisk billede.

Derfor handler det ved de kommende lønforhandlinger om at se på, hvordan udviklingen har været på netop din virksomhed, og undersøge, om overskuddet pr. medarbejder og virksomhedens lønudgifter pr. medarbejder følges ad. For det er sådan, at aftalen om minimallønssystemet er skruet sammen. Lønnen aftales på den enkelte virksomhed med udgangspunkt i de faktiske forhold på virksomheden. Når det går skidt, viser medarbejderne løntilbageholdenhed, og når det går godt, så får de også en fair del af overskuddet.

INFLATIONSHULLET STADIG ÅBENT

En anden faktor, som vil være naturlig at inddrage i lønforhandlingerne, er inflationen. Og selv om købekraften målt ved reallønnen i gennemsnit er tilbage på niveauet, fra før priserne begyndte deres himmelflugt, har lønmodtagerne ikke lommerne fulde af guld, understreger Erik Bjørsted.

Normalt vokser reallønnen nemlig med 1,3 procent om året. Så under normale omstændigheder ville reallønnen for de ansatte i industrien på tre år derfor være vokset med cirka fire procent. Men reallønnen er i dag kun på samme niveau, som for tre år siden. Derfor skal der mere i lønposen end normalt for at lukke hullet.



TRUMP MÅ IKKE SKRÆMME

Ifølge Dansk Industri er der mange gode grunde til at være forsigtig med lønstigninger. De argumenterer med usikkerheden i den globale økonomi – især efter at Trump igen har indtaget Det Hvide Hus. Men vi skal ikke lade os skræmme af Trump.

Virkeligheden er ifølge Erik Bjørsted, at den danske industri er solid både økonomisk og konkurrencemæssigt. Og det kan selv Trump ikke ødelægge. Dansk Industri selv forudser, at skaden ikke bliver så stor af Trumps økonomiske politik. Og på den korte bane forudser Dansk Industri endda, at beskæftigelsen kan stige, fordi Trump også vil give store skattelettelser til amerikanerne, som vil øge efterspørgslen efter varer fra udlandet – herunder også fra Danmark.

Bliv klar med vores store løntema

CO-industri har lavet et stort løntema på sin hjemmeside, hvor du kan se den viden og de værktøjer, der gør dig klar til de lokale lønforhandlinger. Temaet bliver løbende opdateret.

→ **Fortsæt til temaet**

(<https://www.co-industri.dk/l%C3%B8nforhandlinger>)

Selv i Dansk Industris værste scenarie falder beskæftigelsen ikke mere end med 19.000 personer – vel at mærke først i 2028. Til sammenligning voksede beskæftigelsen sidste år

med 30.000 personer, så de negative effekter af Trumps økonomiske politik er bestemt til at overskue, mener Erik Bjørsted.

Dertil kommer, at arbejdsløsheden er meget lav. Ledigheden er aktuelt på 2,9 procent, og for hver ledig stilling er der kun to arbejdsløse til rådighed. Samtidig falder udbuddet af faglært arbejdskraft voldsomt de kommende år, fordi flere trækker sig tilbage for at gå på pension. Derfor kommer mange arbejdsgivere til at mangle arbejdskraft de kommende år, og det kan man udnytte, når man skal forhandle løn.

"Når der er mangel på arbejdskraft, stiger markedsprisen på arbejdskraften. Det er ikke anderledes, end når der er mangel på en vare i supermarkederne, og butikkerne derfor sætter priserne op. Derfor er der gode muligheder for at få mere med hjem i lønposen," siger Erik Bjørsted.

Samtidig er konkurrenceevnen stærk. I 2024 er lønnen i industrien nemlig steget mindre end i udlandet.



03. Familielivet i fokus ved OK25-forlig

To store ønsker fra medlemmerne er blevet opfyldt ved forhandlingerne om nye overenskomster – mere i lønposen og bedre muligheder for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
25. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

Ansatte i industrien får bedre muligheder for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv.

Efter mere end en måneds forhandlinger og et døgn intense, afsluttende forhandlinger blev CO-industri og Dansk Industri søndag den 9. februar enige om et treårigt overenskomstforlig, der blandt andet giver nye muligheder for at bruge fritvalgskontoen til blandt andet børnebørns-omsorgsdage og

til at ledsage nærtstående familiemedlemmer til for eksempel lægebesøg.

Samtidig havde CO-industris forhandlere også fokus på at finde løsninger, som kan sikre reallønsfremgangen og fortsat give plads til de lokale lønforhandlinger. Blandt andet bliver fritvalgskontoen hævet med to procent, og arbejdsgiveren skal indbetale en procent mere til pension.

"Vi har landet en rigtig god overenskomst, som både skaber mere balance mellem privatliv og arbejdsliv, men også sikrer medlemmerne en reallønsfremgang. Og det var de to vigtigste ting for os ved denne forhandling," sagde Claus Jensen, formand for CO-industri og Dansk Metal, da han sammen med Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industri, og Lars Sandahl Sørensen og Kim Graugaard fra Dansk Industri præsenterede forliget på et pressemøde.

DIREKTE MEDLEMSØNSKER

Med muligheden for at bruge fritvalgskontoen til to børnebørns-omsorgsdage, fri ved barnets tredje sygedag eller til at ledsage nære familiemedlemmer ved helbredsconsultationer og samtaler med offentlige myndigheder har Claus Jensen og Mads Andersen indfriet et ønske, som de hørte gentagne gange på de otte optaktsmøder landet over forud for overenskomstforhandlingerne.

"Det er direkte medlemsønsker, der står i den her aftale. Vores medlemmer har stillet forslag til os om at få åbnet for, at fritvalgsordningen kan bruges til for eksempel familiemæssige

ting. Vi er glade for at have fået det gennemført og tror selvfølgelig på, at de vil bruge de nye muligheder, ligesom de i dag bruger seniorordningen og den ekstra barns sygedag, som allerede ligger i fritvalgskontoen,” sagde Mads Andersen.

OKFakta

OKFakta

Hold dig ajour med OK25.

Få det store overblik og den grundige viden på hjemmesiden [OKFakta.dk](https://okfakta.dk/)(<https://okfakta.dk/>)

Og følg med når der er nyt på Facebooksiden [OKFakta](https://www.facebook.com/OKFakta) (<https://www.facebook.com/OKFakta>)

→ **Hjemmesiden**(<https://okfakta.dk/>)

→ **Facebook**(<https://www.facebook.com/OKFakta>)

Men det har ikke været ligetil at finde frem til en brugbar løsning, pointerede Claus Jensen.

”Det er ikke særlig nemt med work-life-balance i industrivirksomheder. Det er noget nemmere, hvis man sidder med et regneark på en computer og kan vælge at tage en hjemmearbejdsdag eller gå lidt tidligere. Men når man står på et stort, dyrt procesanlæg ude i industrien, som skal køre 24 timer i døgnet, så har vi nogle udfordringer. Men jeg synes, at vi har fundet en løsning, som hjælper så mange som muligt og i så mange livsfaser som muligt,” sagde han.

VEDERLAG TIL AMR

Med OK25-forliget får arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industri medlemsforbund, et vederlag på 9.000 kroner om året.

"Det er vigtigt, at de, der lader sig vælge ude på arbejdspladserne, også er nogle, der har adgang til den efteruddannelse, som deres forbund kan tilbyde, og ikke kun får de to gange to dages lovpligtig uddannelse i at være arbejdsmiljørepræsentant. Jeg tror, at de er bedre arbejdsmiljørepræsentanter – både i forhold til samarbejdet med virksomheden og i allerhøjeste grad også i forhold til at sørge for, at deres kolleger har nogle sikkerheds- og sundhedsmæssigt gode forhold i virksomhederne," sagde Claus Jensen.

"Og igen er det et direkte ønske fra medlemmerne, der er blevet gennemført her," indskød Mads Andersen.

Forliget om industriens overenskomster vil blive sendt til urafstemning, når resten af det private arbejdsmarked er færdige med deres overenskomstforhandlinger.



04. Derfor er organiserede arbejdsmiljørepræsentanter en god idé

Med OK25 får arbejdsmiljørepræsentanter, som er organiserede, et vederlag på 9.000 kroner om året. Det er en markant medlemsfordel. Men der er flere grunde til at være medlem af en overenskomstbærende fagforening.



Skrevet af
Allan Petersen

SIDST REDIGERET
15. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

AMR

Et mangeårigt stort medlemsønske bliver en realitet, hvis OK25-forliget bliver stemt hjem.

Industriens topforhandlere fra CO-industri, Claus Jensen og Mads Andersen, landede med OK25-aftalen i søndags en aftale om, at arbejdsmiljørepræsentanter tildes et vederlag på

9.000 kroner om året for deres indsats for kollegernes sundhed og sikkerhed.

Det er vel at mærke kun arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris ni medlemsforbund, som efter OK25-aftalen får vederlaget.

Det er en nyskabende og markant medlemsfordel, der dermed kommer ind i industriens overenskomster.

Vederlaget betales af virksomhederne, men kommer til udbetaling fra CO-industri / medlemsforbundene.

Vederlaget er dog ikke den eneste grund til, at det er en god idé at være organiseret som arbejdsmiljørepræsentant.

RET TIL UDDANNELSE

Der er mange andre fordele.

Blandt andet kan organiserede arbejdsmiljørepræsentanter få relevant uddannelse gennem deres fagforbund. Det er kurser med høj kvalitet, som giver arbejdsmiljørepræsentanterne stærke redskaber til at forbedre arbejdsmiljøet til glæde for kolleger og virksomhed.

Ved overenskomstfornyelsen i 2020 blev det sikret, at arbejdsmiljørepræsentanter får den fornødne frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem deres forbund. Kurserne er gratis og er med til at styrke arbejdsmiljøindsatsen på virksomheden og sikre kollegerne et bedre arbejdsmiljø.

Forbundskurserne er en markant forskel i forhold til kun at have den lovpligtige tredages arbejdsmiljøuddannelse.

Forbundene har også ansatte med en særlig arbejdsmiljøekspertise inden for de brancher, hvor deres medlemmer arbejder. Det kommer selvfølgelig også de organiserede arbejdsmiljørepræsentanter til gode.

Derudover er det fagforbundene, der gennem overenskomsterne har sikret, at arbejdsmiljørepræsentanterne har en særlig beskyttelse i forhold til afskedigelse.

BFA INDUSTRI FLYTTER ARBEJDSMILJØET

En anden væsentlig type aktør på arbejdsmiljøområdet er branchefællesskaberne for arbejdsmiljø. Her er det de etablerede parter på arbejdsmarkedet, som står bag. På industriområdet er det BFA Industri, som tegnes af CO-industri og seks fagforbund samt fire arbejdsgiverorganisationer heriblandt DI.

BFA Industri har stor indflydelse på arbejdsmiljøet i industrien ved at bidrage til arbejdsmiljølovgivning, udarbejdelse af vejledninger og gennem gratis konsulentbesøg på virksomhederne.

BFA Industri holder også det årlige Arbejdsmiljø Topmøde, der senest samlede over 1.000 ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i oktober 2024.

Branchefællesskabet står også bag de populære Arbejdsmiljø

Roadshow, som kommer rundt i hele Danmark i januar og februar. Både topmødet og roadshowet er gratis at deltage i.



13 rigtige

Sådan hjælper forbund og CO-industri med arbejdsmiljø.

1. Besøger virksomheder og vejleder i gode arbejdsmiljøløsninger
2. Holder informationsmøder om bedre arbejdsmiljø sammen med ledere og arbejdsgivere
3. Samarbejder med Arbejdstilsynet om udarbejdelse af nye arbejdsmiljøregler
4. Påvirker politikerne til at lave bedst mulig arbejdsmiljølovgivning
5. Påvirker EU til at lave gode og høje minimusstandarder for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø og at ingen europæiske lande kan lave social dumping
6. Udgiver vejledninger til forskellige arbejdsmiljøspørgsmål
7. Uddanner arbejdsmiljørepræsentanter – ikke kun på lovpligtige kurser – men også på udvidede kurser
8. Svarer på konkrete spørgsmål om ventilation, maskiner, kemi og meget andet
9. Fører fagretlige sager, hvis arbejdsgiverne ikke vil løse problemer med dårligt arbejdsmiljø
10. Står bag overenskomsterne, der blandt andet giver udvidet beskyttelse til arbejdsmiljørepræsentanter, så de ikke uden videre kan fyres
11. Sidder i råd, nævn og udvalg hvor for eksempel listen over anerkendte arbejdsbetingede lidelser fastlægges
12. Fører arbejdsskadesager – gratis – for medlemmerne
13. Har en arbejdsmiljøkonsulentordning sammen med blandt andre arbejdsgiverne i DI

Læs også

- "Du får en uddannelse i arbejdsmiljø, som passer til dig"
(/artikler/du-faar-en-uddannelse-i-arbejdsmiljoe-som-passer-til-dig)
- Her er arbejdsmiljørepræsentanten ekspert
(/artikler/her-er-arbejdsmiljoerepraesentanten-ekspert)
- Klar til indsatsen for et godt arbejdsmiljø
(/artikler/klar-til-indsatsen-et-godt-arbejdsmiljoe)

05. Informationsmøder med løn

Du har mulighed for få fri med løn til at deltage i informationsmøde om overenskomstresultatet.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
12. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

ESU

Som tillidsrepræsentant spiller du en vigtig rolle i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Det er nemlig ofte dig, som dine kolleger vil henvende sig til, hvis de er interesseret i at høre mere om forbedringerne af overenskomsterne, eller hvis de har svært ved at forstå betydningen af nogle af de mange nye aftaler.

Derfor er det vigtigt, at du ved, hvad overenskomstforliget indebærer, og hvad det betyder for dig og dine kolleger.



CO-industri og Dansk Industri har aftalt, at tillidsrepræsentanter har ret til at få fri med løn til at tage til nærmeste informationsmøde i forhold til transporttid, hvor forbundet er repræsenteret, for at høre mere om overenskomstfornyelsen. Du får også løn for transporttiden. Lønnen betales af din arbejdsgiver, mens transportudgiften dækkes af forbundet eller afdelingen.

UNDERRET ARBEJDSGIVEREN

Du har pligt til hurtigst muligt, efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget, at underrette din arbejdsgiver om, hvor og hvornår informationsmødet holdes, samt hvor længe det varer.

Aftalen gælder allerede nu og frem til, at urafstemningen om overenskomsterne sættes i gang.

Du får nærmere informationer fra din afdeling eller dit forbund om, hvornår de afholder informationsmøde.



06. Forberedt på en livskrise

Er din virksomhed forberedt, hvis en medarbejder bliver ramt af en stor sorg eller en livstruende sygdom? Det var de ikke på GPV International i Aars. Nu har de lavet en livskrisepolitik.



Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
6. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

Hvad gør vi, når en af vores kolleger bliver ramt af en stor sorg? Det spørgsmål stillede samarbejdsudvalget i GPV International A/S – Electronics i Aars sig selv og satte sig for at udarbejde en politik for livskriseser.

Baggrunden var en sørgelig oplevelse, hvor en kollega ringede ind om morgenen og fortalte, at kæresten var død i løbet af natten. Kollegaen var naturligvis i chok og stor sorg, og

lederen, der modtog opringningen, var i tvivl om, hvilke muligheder der var.

Det var ikke godt nok, og det skulle ikke gentage sig, var samarbejdsudvalget enige om. De havde behov for et stykke papir, som lederen kunne hive op af skuffen, hvis det skulle ske igen, og give medarbejderen klar besked om, hvilken støtte og hjælp virksomheden kan give.

Det arbejde er en af grundene til, at GPV International A/S – Electronics modtager CO-industris Samarbejdspris 2024.

EN VÆRKTØJSKASSE

"Målet var, at hvis en ringer om morgenen med en trist nyhed, så har lederen en værktøjskasse, som han eller hun bare kan åbne, så de ikke skal stå midt i krisen og opfinde den dybe tallerken igen," forklarer Mette Nielsen, medlem af samarbejdsudvalget og medlem af HK.

Samarbejdsudvalget nedsatte et underudvalg på fire personer, som begyndte at kigge på det her med livskriser.



Samarbejdsprisen

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Udfyld dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx)

(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2025.

Du kan også sende en **SMS** til **1245** skriv SAMPRIS VIRKSOMHEDENS NAVN samt DIT NAVN

eller scan QR-koden:



"Vi synes egentlig ikke, at vi havde så mange punkter ud over det her med dødsfald, da vi startede. Men det foldede sig ud, efterhånden som vi kom til at snakke. Vi var omkring alt fra at

miste et nært familiemedlem, over tabet af en kollega, til hvis folk bliver skilt. Det er jo også en sorg. Og kritisk sygdom, som også er en særlig sårbar situation," siger Lizette Iversen, afdelingsleder og medlem af samarbejdsudvalget.

Samtidig fik de også en god diskussion om, hvilke rettigheder og muligheder den ramte kollega har, og hvordan juraen og reglerne er på området.

"Vi havde blandt andet en rigtig god debat om, hvornår det er en sygemelding, og hvornår det er fri for egen regning," fortæller Maibritt Vith Johnsen, som er tillidsrepræsentant for 3F'erne på virksomheden. Det var også hende, der indstillede virksomheden til CO-industris Samarbejdspris.

Livskrisepolitikken er nemlig et godt eksempel på, hvordan virksomheden er blevet bedre til at inddrage medarbejderne i beslutningerne og lytte til deres ideer og erfaringer.

"Vi snakkede blandt andet om, at vi hele tiden er nødt til at tænke på, at vi alle er forskellige. Nogle har behov for at komme på arbejde, mens andre har brug for nogle uger, hvor de kan være alene og passe deres hjemmeliv," forklarer Mette Nielsen.

DETALJERET BESKRIVELSE

Resultatet er en politik på to A4-ark, der i punktform beskriver, hvad der skal ske i tilfælde af en kollegas dødsfald, dødsfald

blandt nære pårørende, alvorlig sygdom eller ulykke, langvarig sygdom hos nærmeste pårørende og skilsmisse.

Fakta om GPV International A/S - Electronics

GPV International A/S - Electronics i Aars leverer komplekse elektronikløsninger til nogle af verdens største og mest anerkendte virksomheder inden for bl.a. industri-, transport- og medicosektoren. Der er cirka 140 medarbejdere på virksomheden. Elektronikfabrikken er en del af den globale elektronikproducent GPV Group A/S, som blev grundlagt i 1961 og i dag har hovedsæde i Vejle. GPV Group A/S har en årlig omsætning på cirka 10 milliarder kroner og beskæftiger over 7.500 medarbejdere på verdensplan fordelt på 17 fabrikker i 12 lande.

Blandt andet er der en detaljeret beskrivelse af, hvordan en kollegas dødsfald skal håndteres. Der er for eksempel beskrevet, hvem der bliver orienteret hvornår, hvornår virksomheden flager på halv, muligheder for at få fri, og hvornår der skal indkaldes krisepsykolog.

Ved dødsfald blandt en kollegas nærmeste pårørende er der også en direkte opskrift på, hvordan nærmeste leder skal afholde en samtale med medarbejderen om behov for fravær, og hvilke informationer, den pågældende ønsker, bliver givet videre til kollegerne.

"Nu er der ingen forskel på, hvilke svar man får. Og man ved

selv, hvad der skal ske. Der er tryghed i at vide, at den, der sidder i den anden ende, har styr på det og ved, om man for eksempel kan blive hjemme nogle dage," siger Maibritt Vith Johnsen.

Det er Niels Bach, Managing Director, helt enig i.

"Et er, at vi nu har en politik, men vi har også de fire personer fra underudvalget, som har været dybt nede i det her, som vi også kan gå til, hvis der skulle ske noget. Vi står langt stærkere næste gang," fastslår han.



07. Indstil din virksomhed nu og vær med til at fejre det gode samarbejde

Er det din virksomhed, som skal fejres for jeres gode samarbejde i år? Så er det nu, du skal indstille din virksomhed til CO-industris Samarbejdspris.



Alle medarbejdere var med, da GPV International A/S - Electronics i Aars blev Danmarks bedste "samarbejdsplads" 2024.

Skrevet af
Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET
7. februar 2025

Relevant for dig hvis du er

FTR

TR

CO-industris Samarbejdspris er en helt særlig anerkendelse, der hylder de bedste samarbejdspladser i Danmark. Prisen er unik, fordi det kun er tillidsrepræsentanter, der kan indstille deres virksomhed. Derfor ved CO-industri, at de virksomheder,

der bliver nomineret, virkelig har et stærkt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

INDSTIL NU

Hvis du mener, at din virksomhed fortjener at blive anerkendt som Danmarks bedste samarbejdsplads 2025, så indstil din virksomhed nu. Sidste frist for indstillinger er den 28. maj. Som tillidsrepræsentant har du en unik indsigt i, hvordan samarbejdet fungerer i hverdagen og i samarbejdsudvalget, og det er netop denne indsigt, der gør din indstilling så værdifuld.



Samarbejdsprisen

Nominering til CO-industris Samarbejdspris

Er du tillidsrepræsentant, og har din arbejdsplads et særligt godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, så kan du nominere arbejdspladsen til CO-industris Samarbejdspris.

Udfyld dette [nomineringsskema](https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx)

(<https://www.co-industri.dk/sites/default/files/2024-12/Nomineringsskema%202025%20uden%20%C3%A5rstal.docx>)

og sende det til os. Så kommer din virksomhed med i kampen om CO-industris Samarbejdspris 2025.

Du kan også sende en **SMS** til **1245** skriv SAMPRIS VIRKSOMHEDENS NAVN samt DIT NAVN

eller scan QR-koden:



KRITERIER FOR SAMARBEJDSPRISEN

Når CO-industri vurderer kandidaterne til Samarbejdsprisen, kigger vi blandt andet på følgende kriterier:

- God kommunikation på virksomheden.
- Involvering af tillidsvalgte i virksomhedens beslutninger.
- Et velfungerende samarbejdsudvalg.
- Arbejde for at skabe trivsel blandt medarbejderne.
- Fokus på uddannelse og udvikling.
- Involvering af SU i den grønne omstilling.

Det er ikke nødvendigt at opfylde alle kriterier, men det er en fordel, hvis I har fundet løsninger, der kan inspirere andre og måske er lidt utraditionelle.

SIDSTE ÅRS VINDERE

Sidste år gik prisen til GPV International A/S – Electronics i Aars, som har arbejdet målrettet med medarbejderindflydelsen og den gode tone på arbejdspladsen.

Virksomheden har sendt alle ledere på kursus i kommunikation og deres rolle som ledere. De havde blandt andet fokus på, hvordan de kunne blive bedre til at involvere medarbejderne i hverdagen.

Samtidig har alle medarbejdere været på et kursus i at styrke den gode tone på arbejdspladsen og betydningen af god kommunikation i hverdagen.

PRÆMIEN



CO-industris Samarbejdspris består af en statuette, et diplom og 5.000 kroner, som tillidsrepræsentanterne kan bruge til at fejre prisen sammen med kollegerne. Alle, der sender en nominering, deltager desuden i lodtrækningen om fem gange fem kilo bolsjer til arbejdspladsen.

Indstil din virksomhed nu og vær med til at fejre det gode samarbejde!



08. Vigtig sejr om EU-mindsteløn

Danmark har ved EU-domstolen fået en vigtig opbakning i forsøget på at få annulleret EU-direktivet om passende mindstelønninger, som blev vedtaget i 2022.



Skrevet af

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

14. januar 2025

Relevant for dig hvis du er

Danmark har ved EU-domstolen fået en vigtig opbakning i forsøget på at få annulleret EU-direktivet om passende mindstelønninger, som blev vedtaget i 2022.

Det sker efter en vurdering fra EU-domstolens generaladvokat Nicholas Emiliou, hvis indstilling kommer til at indgå i vurderingen i den endelige dom, som EU-Domstolen afsiger.



Efter generaladvokatens opfattelse bryder direktivet om passende mindstelønninger med Lissabontraktatens artikel 153 stk. 5, hvorfor direktivet i sin helhed bør annulleres.

"Indstillingen fra generaladvokaten er et klokkeklart medhold til Danmark og den danske fagbevægelse. Lige siden EU-Kommissionen fik de første tanker om en lovbestemt mindsteløn i EU-landene, har vi holdt fast i, at EU ikke kan blande sig i lønforhold," siger Henrik Jensen, organisationssekretær og daglig leder i CO-industri.

I Danmark er løn et anliggende for arbejdsmarkedets parter. Selvom EU-direktivet ikke direkte ville diktere en konkret mindsteløn i Danmark på nuværende tidspunkt, ville det åbne for at lønfastsættelse senere kunne blive et anliggende for lovgiverne i stedet for alene at være noget, som arbejdsgivere og lønmodtagere forhandler. Det ville være et alvorligt frontalangreb på den danske model.

CO-industri har helt fra begyndelsen sammen med sine medlemsforbund arbejdet på at få stoppet direktivet, og efterfølgende har den danske regering taget sagen til EU-Domstolen i et annulationssøgsmål, hvor også Sverige har bakket op.

Udtalelsen fra generaladvokaten er ikke den endelige afgørelse. Den træffer EU-Domstolen, men udtalelsen er et vigtigt skridt på vejen.

"Nu skal vi have nærlæst generaladvokatens tilkendegivelse, men den ser meget klar og utvetydig ud og giver os ret hele vejen igennem. Så vi håber selvfølgelig, at EU-Domstolen

kommer frem til samme resultat, som vi venter på med spænding," siger Henrik Jensen.

Dommen forventes at falde i første halvår af 2025.