

CO-industris årsrapport 2024



Indhold

CO-industris Årsrapport 2024

Udgivet af CO-industri april 2025

Tekst: Henrik Jensen, Jan Kristensen Schmidt, Michael Jørgensen, Allan Petersen, Keld Brødsgaard, Jens Henneberg Andersen, Anja Bentzen Weiss, Stig Kjærulf Pedersen, Allan Givskov, Keld Brødsgaard, Claus Krogh Hansen, Jan Grimstrup, Gunnar Krarup Andersen, Annette Riber Madsen, Kristian Munk Hattens, Emil Drevsfeldt Nielsen, Sara Lützen, Erik Bjørsted og Dorte Kragh.

Foto: Kristian Brasen, Brian Rasmussen, Michael Bo Rasmussen, Jens Bach, Mikkel Berg Pedersen, Laust Jordal, Peter Palle Skov og Michael Drost-Hansen.

Layout: Re-public

ISBN: 978-87-94489-28-7

CO-Meddelelse nr.: 2025/019

3 **Forord** →

4 **CO-industri 2024** →

6 Regnskab

7 Året i CO-industri

9 **Udvalgene** →

10 Overenskomstudvalg

11 Tillidsrepræsentantudvalg

12 Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

13 Pensionsudvalg

14 Miljøudvalg

15 Uddannelsesudvalg

16 Industriens lønsystemudvalg

17 Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

18 Regional Industripolitiske Udvalg

19 **Overenskomster m.m.** →

20 Optaktsmøder

21 Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

23 Industriens Kompetenceudviklingsfond

25 **Det fagretlige område** →

26 Fagretlig behandling

29 Faglig voldgift

44 Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger

45 Pension

46 Inkasso

46 Virksomhedsoverdragelser

47 Uddannelsesfonde

48 **Medarbejderindflydelsesområdet** →

49 TekSam

51 Temadage om psykisk arbejdsmiljø

52 Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

53 Trivselsundersøgelser

54 Kompetenceudvikling

55 CO-industris Samarbejdspris

57 Lønssystemer

58 Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter

59 Europæiske Samarbejdsudvalg

60 Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

61 **Internationalt samarbejde** →

65 **BFA Industri** →

69 **Kommunikation** →

72 **Den økonomiske udvikling** →

76 **Publikationer 2024** →

Forord



Henrik Jensen

Organisationssekretær
CO-industri

2024 har været et travlt år på mange fronter i CO-industri.

Med en overenskomstperiode på to år kan det ikke undgås, at arbejdet med at gennemføre det, som vi har aftalt ved de foregående forhandlinger, vil overlappe forberedelserne til de kommende forhandlinger.

Derfor har vi i år taget fat på forberedelserne til OK25, samtidig med at udvalgsarbejdet om OK23 har været i fuld gang.

En afgørende del af forberedelserne til overenskomstforhandlingerne er medlemsdemokratiet. De mange forslag til nye forbedringer fra medlemmer, tillidsvalgte og afdelinger er selve fundamentet for vores forhandlinger, ligesom optaktsmøderne er afgørende for, at vores forhandlere er 100 procent klar til at møde arbejdsgivernes forhandlere.

Igen i år kan vi konstatere, at der har været stort engagement på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundene. Alle forslagene er blevet samlet, nogle er blevet sammenskrevet, og vores forhandlere har fået 527 forslag, som de vil bringe videre til forhandlingsbordet. Knap 1.200 tillidsvalgte brugte i efteråret en aften på at give deres forslag og erfaringer videre til Claus Jensen og Mads Andersen, som derfor går godt forberedte ind til overenskomstforhandlingerne.

I 2023 satte CO-industri fokus på de lokale lønforhandlinger. Det arbejde er fortsat ind i 2024, hvor vi kan konstatere, at afdelinger, forbund og tillidsrepræsentanter har taget godt imod den værktøjskasse med tips og værktøjer, som vi har lavet. Det er i den forbindelse tilfredsstillende at se, at det ved de lokale lønforhandlinger er lykkedes at sikre en reallønsfremgang.

Også andre steder i CO-industri har aktiviteten været høj. Der har været afholdt TekSam Årsdag, temadage, Arbejdsmiljø Topmøde, Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, ESU-konference og RIPU-konference.

Vores faglige sekretærer er dagligt i sving med at rådgive, forhandle og mægle i diverse faglige sager, og der er stor interesse i at få hjælp af samarbejdskonsulenterne til blandt andet trivselsundersøgelser. Og så kan vi med glæde konstatere, at vores arbejdsmiljøkonsulentordning kan fortsætte med en ny finansiering fra staten.

CO-industri 2024

- 5 [CO-industri 2024 →](#)
- 6 [Regnskab →](#)
- 7 [Året i CO-industri →](#)



CO-industri 2024

CO-industri (Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark) har i 2024 ni medlemsforbund

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

De ni medlemsforbund er i alt tilmeldt med 229.308 medlemmer (pr. 1. januar 2024).

Formand for CO-industri er Claus Jensen, forbundsformand for Dansk Metal.

Næstformand er Mads Andersen, gruppeformand for 3F Industrigruppen.

CO-industris forretningsudvalg

(Pr. 31. december 2024)

Claus Jensen	Dansk Metal
Mads Andersen	3F Industrigruppen
René Nielsen	Dansk Metal
Kasper Palm	Dansk Metal
Hans Daugaard	3F Industrigruppen
Pia Maul Andersen	3F Industrigruppen
Kim Jung Olsen	HK Privat
Gitte Geertsen	HK Privat
Benny Yssing	Dansk EI-Forbund
Jannik Frank Petersen	Teknisk Landsforbund
Henrik W. Petersen	Blik- og Rørarbejderforbundet
John Nielsen	Serviceforbundet
Tonny Olsen	Malerforbundet
Preben S. Pedersen	Dansk Jernbaneforbund
Henrik Jensen	CO-industri

Alle ni forbund og CO-industri er repræsenteret i Centralledelsen.

Regnskab

Indtægter	Kontingenter	35.962.374
	Andre indtægter	32.558.681
	Indtægter i alt	68.521.055
Udgifter	Kontingenter	4.947.978
	Konferencer	1.963.553
	Kurser	649.363
	Møder	1.014.932
	Personaleomkostninger	36.501.006
	Publikationer	637.557
	Afskrivninger	199.591
	Andre driftsudgifter	18.824.253
	Omkostninger i alt	64.738.233
Resultat	Resultat før finansielle poster m.m.	3.782.822
	Finansielle poster	11.322.611
	Resultat før foreningsskat	15.105.433
	Skat af årets resultat	0
Årets resultat		15.105.433

Året i CO-industri



Januar

CO-industri tog sammen med Dansk Industri og Lederne hul på Arbejdsmiljø Roadshow 2024. Organisationerne besøgte 11 byer rundt om i landet, hvor arbejdsgivere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra industriens brancher blev præsenteret for løsninger af konkrete arbejdsmiljøforhold.

IKUFs nye hjemmeside blev lanceret.

Februar

Allan Givskov tiltrådte som faglig sekretær i CO-industri.

Jens Henneberg Andersen tiltrådte som konsulent.

Kontorassistent Kirsten Pedersen fratrådte til pension.

Marts

CO-industri afholdt Topmøde for medarbejdervalgte bestyrelses- og koncernmedlemmer.

CO-industri afholdt en konference om undervisning i lønforhandling for forbundenes undervisere.

Områdeleder for medarbejderindflydelsesområdet Dennis Jensen fratrådte til pension.

April

Keld Brødsgaard tiltrådte som områdeleder for medarbejderindflydelsesområdet.

Faglig sekretær Carlo Søndergaard fratrådte til pension.

Maj

CO-industri og Dansk Industri afholdt en fælles forhandlerkonference.

BFA Industri og TekSam afholdt tre temadage om konflikthåndtering.

CO-industri afholdt ESU-konference.

Kontorassistent Ina Leander Christensen fratrådte til pension.

Juni

CO-industri afholdt en underviserkonference på Metalskolen Jørlunde.

August

BFA Industri og TekSam afholdt to todageskurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen.

SoMe-konsulent Sara Schou Holm tiltrådte.

September

TekSam afholdt tre temadage om seniorer på arbejdspladsen.

Oktober

Kunstig Intelligens var temaet for TekSam Årsdag 2024.

Traditionen tro afholdt BFA Industri Arbejdsmiljø Topmøde. Emnerne var blandt andet lys’ betydning for mennesker, sikkerhedskultur, psykologisk tryghed og samarbejde.

Claus Jensen og Mads Andersen tog hul på otte optaktsmøder rundt om i landet forud for overenskomstforhandlingerne i 2025.

CO-industri afholdt RIPU-konference for forbundenes medlemmer af de Regionale Industripolitiske Udvalg. I forlængelse af konferencen afholdt CO-industri og Dansk Industri deres Industripolitiske Årsmøde.

November

Forbundene blev inviteret til optaktsmøde til lokale lønforhandlinger. På mødet informerede CO-industri om, hvordan de kan give tillidsrepræsentanter og medlemmer de bedste muligheder for at sikre en god lønudvikling.

TekSam afholdt i samarbejde med BFA Industri og DareDisrupt tre temadage om kunstig intelligens.

GPV International A/S – Electronic i Aars modtog CO-industris Samarbejdspris 2024.

Udvalgene

- 10 [Overenskomstudvalg →](#)
- 11 [Tillidsrepræsentantudvalg →](#)
- 12 [Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg →](#)
- 13 [Pensionsudvalg →](#)
- 14 [Miljøudvalg →](#)
- 15 [Uddannelsesudvalg →](#)
- 16 [Industriens lønsystemudvalg →](#)
- 17 [Udvalget for Europæisk Samarbejdsudvalg
og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer →](#)
- 18 [Regional Industripolitiske Udvalg →](#)



Overenskomstudvalg

CO-industris overenskomstudvalg er et udvalg under forretningsudvalget. Udvalgets opgave er at vurdere overenskomstforhold og følge udviklingen mellem overenskomstperioderne.

Udvalget har i 2024 afholdt fire møder, hvor fortolknings-spørgsmål og andre problemstillinger er blevet behandlet.

Overenskomstudvalget har fulgt arbejdet efter overenskomst-fornyelsen i februar 2023. Herunder de nye bestemmelser om tillidsrepræsentantens adgang til oplysninger om virksom-hedens økonomi og øvrige situation. Ligeledes har udvalget fulgt forberedelserne til overenskomstfornyelsen i 2025.

Udvalget arbejder løbende med at kvalificere de lokale løn-forhandlinger. I den forbindelse afholder CO-industri et årligt optaktsmøde, inden de lokale lønforhandlinger går i gang, for forbundsrepræsentanter.

Udvalget har fulgt den lokale løndannelse, herunder udviklin-gen i den fagretlige behandling af ikke mindst Protokollat om Løndannelse i industriens overenskomster (protokollat 26), hvor flere sager er blevet behandlet endnu en gang lokalt og/eller er blevet henstillet til fremsendelse af et fyldest-gørende referat af forhandlingerne.

Udvalget noterer, at antallet af lønuenigheder har været faldende, hvilket formentlig kan tilskrives den øgede fokus på forberedelse inden lønforhandlinger.

Hver 14. dag har CO-industri afholdt teamsmøde med repræsentanter fra hvert medlemsforbund, hvor den fag-retlige behandling er blevet drøftet.

Udvalget er løbende blevet orienteret om diverse faglige voldgifter.

Kasper Palm
Dansk Metal

Hans Daugaard
3F Industrigruppen

Christoffer Marckmann
HK Privat

Byrial Bjørst
Teknisk Landsforbund

Christian Rosenkvist Elgaard
Dansk EI-Forbund

Stig Søllested
Blik- og Rørarbejderforbundet

Rene Jensen
Malerforbundet

Preben Steenholdt Pedersen
Dansk Jernbaneforbund

Finn Johnsen
Serviceforbundet

Henrik Jensen
CO-industri

Jan Kristensen Schmidt
CO-industri

Jesper Hermann
CO-industri

Kristian Munk Hattens
CO-industri

Keld Brødsgaard
CO-industri

Tillidsrepræsentant-udvalg

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

Udvalget afvikler normalt møderne på skift i medlemsforbundene, hvor forbundet, der er vært, blandt andet holder oplæg om deres tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentantkurser og organiseringsindsats.

Mødeformen med oplæg og vidensdeling er fortsat en succes. Indlæggene bruges til inspiration til yderligere initiativer på tillidsrepræsentantområdet i de enkelte forbund. Der har også været udveksling af diverse forbundsmaterialer. Der har ikke været ønske til anden mødeform i 2025.

På møderne i udvalget har man gensidigt orienteret og sparret om, hvordan de nye redskaber og muligheder, der kom for tillidsrepræsentanternes arbejde i OK23, tages imod og bruges bedst. Derudover har der ligeledes været orientering og drøftelser af protokollatarbejde på tillidsrepræsentantområdet fra OK23.

Et fælles fokus er, at tillidsrepræsentanterne bør opkvalificeres via uddannelse, så de også har et skærpet fokus på lønforhandling på arbejdspladsen, herunder de nye muligheder samt brug af nye muligheder, der har forbedret organiseringsmulighederne for tillidsrepræsentanterne.

Byrial Rastad Bjørst
Teknisk Landsforbund

Michael Antonsen
Dansk Metal

Finn Johnsen
Serviceforbundet

Morten Søndergaard
3F Industrigruppen

Christoffer Marckmann
HK Privat

Niels Braaby
Blik- og Rørarbejderforbundet

Lars Johansen
Dansk EI-Forbund

Kirsten Andersen
Dansk Jernbaneforbund

Paw Østergaard Jensen
Malerforbundet

Jan Grimstrup
CO-industri

Anja Bentzen Weiss
CO-industri

Ligestillings-, social- og familiepolitisk udvalg

Udvalget har til formål at arbejde med ligestilling, social- og familiepolitik med afsæt i industrien, i forbundene og i Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Udvalget har blandt andet arbejdet med effekten af ni ugers øremærket barselsorlov til fædre/anden forælder. Reglerne trådte i kraft i august 2022, og data er blevet tilgængelig i løbet af 2024. Tal fra Industriens Pension viser, at der har været en markant stigning i fædres/anden forælders brug af de ni ugers barsel. Tendensen bekræftes af tal fra de respektive forbund.

Udvalget har også fulgt arbejdet med implementering af EU-direktiv om ligeløn, ligesom udvalget har fulgt arbejdet i FH-arbejdsgruppen med udvikling af en FH-politik for familie- og ligestillingspolitik.

Udvalget har bidraget til Nordisk INs undersøgelse af kønsfordeling i de nordiske fagforbund.

Vivian Hvolbæk
3F Industrigruppen

Pia Haandbæk
Dansk Metal

Byrial Bjørst
Teknisk Landsforbund

Klara Hoffritz
HK Privat

Lars B. Sørensen
Dansk EI-Forbund

Jens Henneberg Andersen
CO-industri

Pensionsudvalget

Pensionsudvalgets opgave er at behandle generelle pensionsmæssige forhold med udgangspunkt i overenskomsternes pensionsbestemmelser og løbende at tage stilling til og bearbejde forhandlingsoplæg over for DI samt følge udviklingen på pensionsområdet. Herudover bliver udvalget oplyst om nye tiltag på pensionsområdet.

I 2024 har pensionsudvalget skiftet formand fra Keld Brødsgaard til Allan Givskov.

Pensionsudvalget har fulgt udviklingen i medlemstallet i Industriens Pension. Antallet af aktive medlemmer 1. januar 2023 var 173.795. Dette er steget til 174.585 pr. 1. januar 2025.

Bente Møllmann Beck
Dansk Jernbaneforbund

Lars Benny Sørensen
Dansk EI-Forbund

Joan Alsing
Industriens Pension

Poul Erik Tobiasen
HK Privat

Miguel David Alonso Rosenqvist
Dansk Metal

Lise Ørgaard Johansen
Teknisk Landsforbund

Niels Braaby
Blik- & Rørarbejderforbundet

Jannie Bunk
3F Industrigruppen

Finn Johnsen
Serviceforbundet

Rene Jensen
Malerforbundet

Anja Bentzen Weiss
CO-industri

Allan Givskov
CO-industri.

Miljøudvalget

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

Miljøudvalget har i 2024 haft to ordinære møder.

Udvalget har drøftet betydningen og implementeringen af de nye overenskomstbestemmelser om natarbejde.

Desuden er bestemmelserne om værnefodtøj i overenskomsten blevet drøftet, i forhold til om bestemmelsen er tidssvarende, og om den bør erstattes med en tekst, hvor formålet – at beskytte medarbejderen – kommer til at fremstå mere klart.

Udvalget har drøftet det forhold, at finansieringen af BFA Industris konsulentttjeneste, i form af særlige satspuljemidler, ophører ved udgangen af 2024. Ministeren har ikke villet drøfte dette med parterne, men 12. december blev der i forbindelse med finansloven vedtaget et aktstykke (102), hvor partssystemet tilføres ekstraordinære midler til arbejdspladsnære indsatser i perioden 2024-2026. Det betyder, at konsulentttjenesten i BFA Industri kan forsætte.

Miljøudvalget vil i 2025 arbejde med at få koordineret indsatsen for at få flere FH-organiserede valgt som arbejdsmiljørepræsentanter på industriarbejdspladser.

Også arbejdet med at få forbundsafdelingerne involveret i arbejdet med at udbrede kendskab til BFA Industris konsulentttjeneste vil forsætte.

Dan Mikkelsen
Dansk Metal

Jan Toft Rasmussen
Dansk Metal

Henriette Roth
3F Industrigruppen

Gitte Geertsen
HK Privat

Lars B. Sørensen
Dansk EI-Forbund

Tine Jakobsen
Teknisk Landsforbund

Frank Johansson
Dansk Jernbaneforbund

Keld Høgh
CO-industri

Michael Jørgensen
CO-industri

Uddannelsesudvalg

Uddannelsesudvalget har fokus på muligheder og begrænsninger i forhold til efter- og videreuddannelse. Udvalget koncentrerer primært sit arbejde om overenskomsternes muligheder for virksomhedsrettet uddannelse samt selvvalgt uddannelse og aftalt uddannelse.

Desuden beskæftiger udvalget sig med Uddannelses- og Forskningsministeriets omstillingsfond og de muligheder, den giver.

Uddannelsesudvalget har i 2024 især koncentreret indsatsen omkring IKUF's nye hjemmeside, som gik i luften i begyndelsen af året, og protokollat 33, som skal lette medlemmernes adgang til at søge og få godkendt uddannelse uden for positivlisten.

IKUF har præsenteret hjemmesiden for udvalget og haft en dialog med udvalget om, hvad der skal ske fremover.

Udvalget har desuden diskuteret indsatsen i forhold til uddannelsesrepræsentanter, som var en nyskabelse i OK23.

Udvalget må konstatere, at der endnu ikke er blevet valgt så mange uddannelsesrepræsentanter, men der er en stigende fokus på uddannelse ude på arbejdspladserne.

Udvalget har også set på de supplerende retningslinjer for IKUF, og hvordan CO-industri og Dansk Industri håndterer aftalen i forhold til aftalt og selvvalgt uddannelse og arbejdsfordeling.

- Peter Faber

Dansk Metal
- Birgitte Grum-Schwensen

Teknisk Landsforbund
- Hanna Lindstrøm

Dansk EI-Forbund
- Kristi Maire Rammo

HK Privat
- Pia Maul Andersen

3F Industrigruppen
- Preben Steenholdt Pedersen

Dansk Jernbaneforbund
- Stig Kjærulf Pedersen

CO-industri
- Jan Grimstrup

CO-industri

Industriens lønssystemudvalg

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

I 2024 har udvalget fortsat fulgt udviklingen på lønsagsområdet. Udvalget er tilfreds med, at der er en positiv tendens til en højere succesrate med nye lønsystemer i mindre, mellemstore og store virksomheder. Det tillægges organisationernes villighed til at følge virksomhederne hele vejen i lønssystemprocessen.

I det kommende år vil udvalget fortsat følge lønkonsulenternes arbejde tæt.

Byrial Bjørst
Teknisk Landsforbund

Frank Við Stein
3F Industrigruppen

David Rosenqvist
Dansk Metal

Christoffer Marckmann
HK Privat

Nils Kaasing
Dansk Industri

Steen Nielsen
Dansk Industri

Keld Brødsgaard
CO-industri

Jan Grimstrup
CO-industri

Claus Hansen
CO-industri

Udvalg for europæiske samarbejdsudvalg og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Udvalget beskæftiger sig med medarbejderindflydelse på de to områder europæiske samarbejdsudvalg (ESU) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i selskaber (MAB). Samarbejdets hensigt er at sikre maksimal medarbejderindflydelse på virksomhederne.

Koordinationen af arbejdet er opdelt mellem CO-industri og forbundene for at udnytte sammenfaldende interesser til at skabe synergi. Tillidsvalgte kan søge råd, vejledning og ekspertbistand i CO-industri og benytte eget forbund til at integrere ESU-MAB-arbejdet i det øvrige faglige arbejde på den respektive virksomhed.

Udvalget koordinerer, deler viden og erfaringer og bidrager til samarbejdet i IndustriAll Europe og Nordic IN. Udvalget bidrager også til de faste, årlige aktiviteter som topmøde for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, konference for danske ESU-medlemmer og internt seminar for danske medlemmer af ESU'er, der koordineres i regi af CO-industri.

På ESU-området har udvalget fordelt rollen som koordinator for europæiske samarbejdsudvalg udpeget af IndustriAll Europa i to funktioner. CO-industri varetager den daglige og overordnede koordinering, mens CO-industri i samarbejde med de respektive forbund varetager den politiske koordinering forankret i ESU-MAB-udvalget.

Udvalget afholder fire ordinære møder om året. Som optakt til udvalgsmøderne afholdes online-møder med danske medlemmer af ESU'er koordineret af CO-industri for at sikre inddragelse og koordinering direkte med ESU-medlemmerne ude på arbejdspladserne.

De øvrige aktiviteter på udvalgets områder uddybes i årsrapportens sektion om Medarbejderindflydelsesområdet.

John Hansen
3F Industrigruppen

Michael Antonsen
Dansk Metal

Susanne Wolf
Teknisk Landsforbund

Poul Erik Tobiasen
HK Privat

Lars B. Sørensen
Dansk EI-Forbund

Kim Fusager Balle
Blik & Rørarbejderforbundet

Keld Brødsgaard
CO-industri

Thomas Hoelgaard
CO-industri

Jens Henneberg Andersen
CO-industri

Regionale Industripolitiske Udvalg

De Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU) er CO-industri og Dansk Industris fælles indsats i den regionale erhvervspolitik. Formålet med udvalgene er at fremme dagsordener, der kan skabe vækst og arbejdspladser lokalt. Både gennem netværk og vidensdeling i selve netværket, men også hos myndigheder, politikere, medier og andre relevante aktører i kommuner og regioner.

Der er blevet afholdt i alt 24 RIPU-møder i 2024. De var fordelt på tre møder i RIPU Nordjylland, tre møder i RIPU Bornholm, fire møder i RIPU Østjylland, tre møder i RIPU Sjælland, tre møder i RIPU Hovedstaden, fire møder i RIPU Fyn, to møder i RIPU Sydjylland og to møder i RIPU Midt-Vest.

Et gennemgående tema i 2024 har været styrkelse af erhvervsuddannelserne og fremtidens massive efterspørgsel efter faglært og kvalificeret arbejdskraft. Det gælder både tiltrækning af flere unge til industriens uddannelser, praktikpladser og opkvalificering af ufaglærte til faglærte samt nye politiske udspil til uddannelsesreformer.

Infrastruktur, automatisering og den grønne omstilling har også været gennemgående temaer i flere af udvalgene. I flere udvalg har der enten ved møderne eller efterfølgende været kontakt til relevante politikere, UU-vejledere med flere eller været afholdt debatter og konferencer.

I oktober blev den årlige RIPU-konference for CO-industris medlemmer af RIPU afholdt. Temaet for konferencen var Grøn omstilling – industrien som den grønne motor. Konferencen blev afholdt i København, hvor der deltog 54 repræsentanter fra lønmodtagersiden.

Formålet var at inspirere og vidensdele på tværs af udvalgene for at sikre størst mulig effekt på den lokale erhvervspolitik til gavn for danske lønmodtagere.

På konferencen var der indlæg fra økonomiminister Stephanie Lose (V) samt andre oplæg af faglig karakter ved CEO for Ørsted, Mads Nipper, samt fra projektet Green Skills, ligesom formand og næstformand for CO-industri deltog på dagen.

Indlæggene blev fulgt op af gode spørgsmål og drøftelser fra deltagerne. Ligesom konferencen sluttede af med rundbords-samtaler blandt deltagerne.

Samme dag blev den årlige Industripolitisk Årskonference afholdt i regi af det Industripolitiske Udvalg. Konferencen lå i forlængelse af RIPU-konferencen, så alle CO-industris medlemmer af RIPU havde mulighed for at deltage.

Temaet for konferencen var Teknologikapløbet i en ny industripolitisk virkelighed. Her var der faglige indlæg kombineret med deltagelse af repræsentanter fra virksomheder i form af arbejdsgiver og arbejdstager. Ligeledes deltog CO-industris formandskab, Claus Jensen og Mads Andersen, sammen med Dansk Industris adm. direktør Lars Sandahl Sørensen.

Endelig var der på årets konference international deltagelse med oplæg fra Ujjwal Kumar fra Teradyne i Boston. Teradyne ejer de dansketablerede robotvirksomheder MiR og Universal Robots, som er verdensførende inden for kollaborative robotter og hjemmehørende i Odense.

Overenskomster m.m.

- 20 [Optaktsmøder →](#)
- 21 [Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler →](#)
- 23 [Industriens Kompetenceudviklingsfond →](#)



Optaktsmøder

Som optakt til overenskomstforhandlingerne 2025 afholdt CO-industri otte optaktsmøder rundt i landet.

Der var stor interesse for møderne. Knap 1.200 tillidsvalgte brugte en aften på at klæde CO-industris forhandlere, Claus Jensen, formand for CO-industri og Dansk Metal, og Mads Andersen, næstformand i CO-industri og formand for 3F Industrigruppen, godt på til overenskomstforhandlingerne.

Med spørgsmål, kommentarer og gode drøftelser, var de tillidsvalgte med til at kvalificere de 527 forslag til forbedringer i overenskomsterne, som CO-industri havde modtaget. Den opbakning er afgørende for, at Claus Jensen og Mads Andersen står stærkt, når de går til forhandlingsbordet med Dansk Industri.

På møderne gennemgik de to topforhandlere de temaer, som kunne komme på bordet ved forhandlingerne. Temaerne var baseret på de forslag, som blev sendt ind efter stor aktivitet på arbejdspladserne, i afdelingerne og i forbundene med at formulere forslag til forbedringer.

Der var ligeledes en gennemgang af forbedringerne ved OK23, ligesom de tillidsvalgte fik et indblik i den økonomiske situation.

Debatten kom ligesom de mange skriftlige forslag vidt omkring for mulighederne for bedre overenskomster i industrien.

Den store opbakning fra tillidsrepræsentanterne understreger også, at de gerne tager del i den demokratiske proces, som overenskomstforhandlingerne og den efterfølgende urafstemning er.



Protokollater, organisationsaftaler og andre aftaler

I løbet af 2024 er CO-industri og DI blevet enige om følgende protokollater og aftaler:

Protokollater vedr. protokollering af optrapning af pension, fonde og fritvalg

I forlængelse af CO-meddelelse nr. 2022/033 – "Forsøgsordning vedr. protokollering af optrapning af pension, fonde og fritvalg" er det nu aftalt at gøre ordningerne permanente pr. 1. marts 2024. I den forbindelse er der aftalt tre protokollater.

- Protokollat om ændring af Industriens Overenskomst § 48, stk. 7-8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5
- Protokollat om ændring af protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

- Protokollat om ændring af protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger

Protokollaterne vil blive indarbejdet i henholdsvis overenskomster og organisationsaftaler ved OK25.

Ordningen medfører, at forbundene ikke får underskrevne protokollater ved optrapning af pension, fritvalg og fonde for industriens overenskomster, men vil udelukkende få besked via DIDO'erne, som sendes til forbundene.

Der vil fortsat blive lavet protokollater ved videreførelse af firmapensionsordninger på industriens overenskomster.

(CO-meddelelse nr. 2024/020)

Protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde

Et udvalgsarbejde mellem parterne, der blev aftalt ved OK23, har bl.a. udmøntet sig i det vedhæftede protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde.

I protokollatet er parterne enige om, at indholdet i "Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere", som minimum skal anvendes som udgangspunkt for den sundhedssamtale, der skal gennemføres i forbindelse med den udvidede helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Desuden er der i protokollatet aftalt en ny bestemmelse, som omfatter:

- Eksisterende tekst i pkt. 11 Helbreds kontrol i Bilag 10 "Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv" til Industriens Overenskomst
- Eksisterende tekst i pkt. 11 Helbreds kontrol i Bilag 17 "Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv" til Industriens Funktionæroverenskomst
- Eksisterende tekst i Fællesbestemmelser "Protokollat – Implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse"
- Ny tekst om "Udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere"

Protokollatet er trådt i kraft ved datoen for protokollatets underskrift og implementeres i overenskomsterne i forbindelse med OK25.

(CO-meddelelse nr. 2024/045)



Aftale om udskydelse af ikrafttrædelsesdato for bestemmelse vedr. gravides natarbejde

CO-industri og DI aftalte den 15. februar 2024 at udskyde ikrafttrædelsestidspunktet for bestemmelse vedr. gravides natarbejde i Industriens Overenskomst bilag 10, stk. 10 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 17, stk. 10, da forudsætningerne ikke ville komme på plads til den 1. marts 2024.

Forudsætningerne for ikrafttrædelsesdato når desværre heller ikke at komme på plads inden den 1. august 2024, som parterne havde forventet i aftalen af 15. februar 2024.

CO-industri og DI har derfor aftalt, at bestemmelsen træder i kraft, en måned efter at forudsætningerne kommer på plads - dog senest den 1. januar 2025.

(CO-meddelelse nr. 2024/043)

Aftale mellem DI og CO-industri om bestemmelserne vedr. gravides natarbejde træder i kraft pr. 1. oktober 2024

DI og CO-industri har aftalt, at bestemmelserne om gravides natarbejde i Industriens Overenskomst, bilag 10 punkt 10, og Industriens Funktionæroverenskomst, bilag 17 punkt 10, træder i kraft pr. 1. oktober 2024.

Baggrunden er, at der nu jf. BEK, nr. 1061 af 24/09/2024, bliver indsat et nyt stk. 7 i § 8 i "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse".

(CO-meddelelse nr. 2024/053)

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Antallet af ansøgninger til selvvalgt uddannelse fortsætter med at stige. Efter et voldsomt fald i antallet af ansøgninger som følge af coronasituationen i 2021 og 2022, hvor tallene var på lidt over 7.000 ansøgninger, er antallet af ansøgere de seneste to år steget kraftigt. I 2024 modtog IKUF 15.629 ansøgninger, hvilket er 3.249 flere end i 2023.

En væsentlig årsag til stigningen er, at parterne ved OK23 blev enige om at hæve det beløb, som skal dække løntab ved selvvalgt uddannelse med støtte fra IKUF. I dag er det således muligt at tage selvvalgt uddannelse med 100 procent løndækning mod tidligere 85 procent.

IKUF fik ny hjemmeside i starten af 2024. Formålet med opdateringen af hjemmesiden var at skabe en side, hvor det var mere enkelt at søge om støtte fra IKUF. Den opgave ser ud til at være lykkedes, da tilbagemeldingerne er positive, og antallet af klager er faldet drastisk.

Et af de nye tiltag er, at medlemmerne nu kan se, hvor mange timer, som de har tilbage til selvvalgt uddannelse.

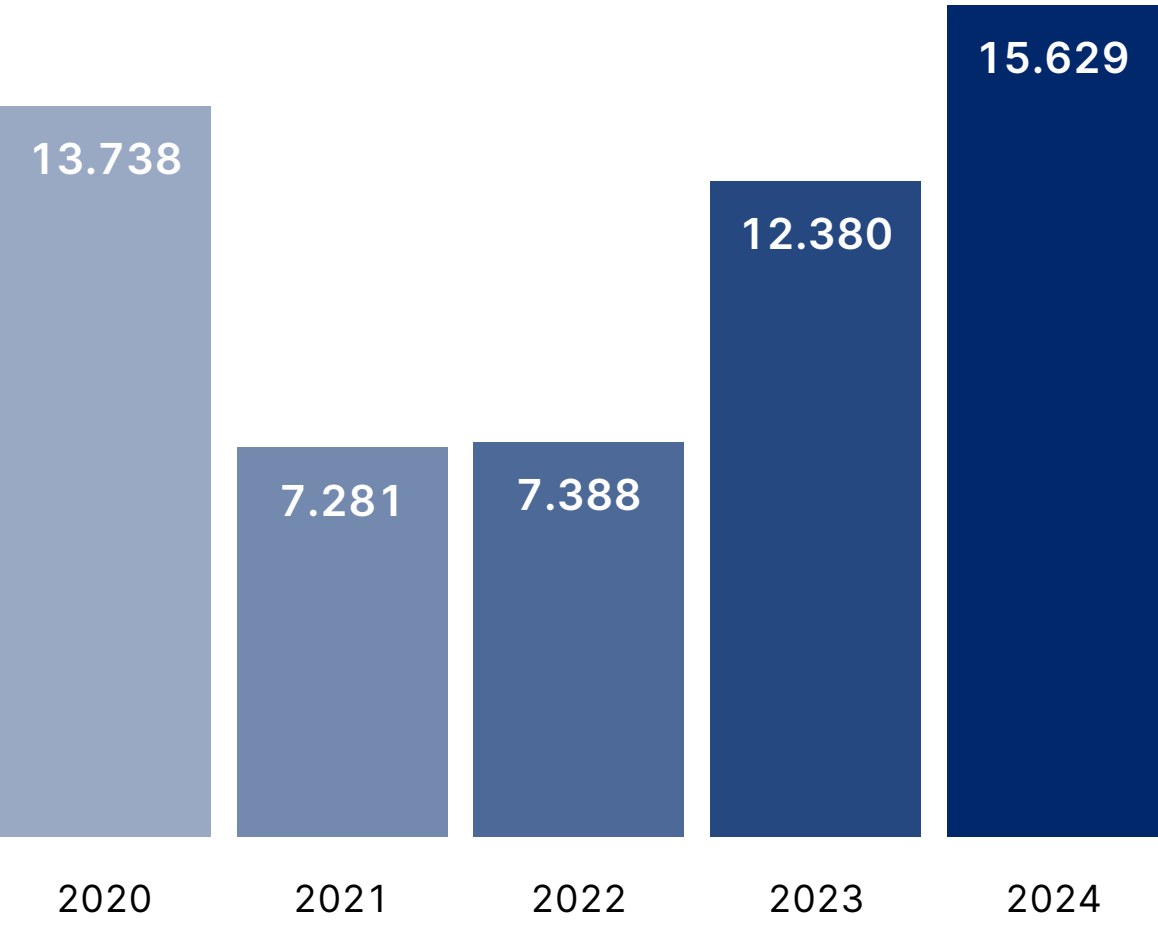
Arbejdet med at forbedre hjemmesiden fortsætter, og IKUF forsøger blandt andet at få aftaler om at hente data fra andre samarbejdspartnere, så brugerne så vidt muligt kun skal bruge IKUF som afgang til selvvalgt uddannelse. Eksempelvis får IKUF i dag automatisk besked fra AMU, hvis et medlem har været på kursus. Dermed slipper medlemmet for selv at indberette, at han eller hun har gennemført kurset og skal have udbetalt sin støtte.

Siden 1. januar 2024 har det været muligt at få IKUF-støtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter. Ordningen kan bruges af virksomheder i stedet for arbejdsfordeling, når virksomheden i en periode med arbejdsmangel ikke kan beskæftige medarbejderne i fuldt omfang. I perioden deles medarbejderne om det arbejde, der er på virksomheden, og i resten af tiden er de på uddannelse med støtte fra IKUF. Medarbejderne får deres sædvanlige løn gennem hele perioden.

Ordningen er blevet godt modtaget, og flere virksomheder har benyttet sig af den i perioder.

Modtagne ansøgninger til IKUF selvvalgt uddannelse 2020-2024 ↓

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



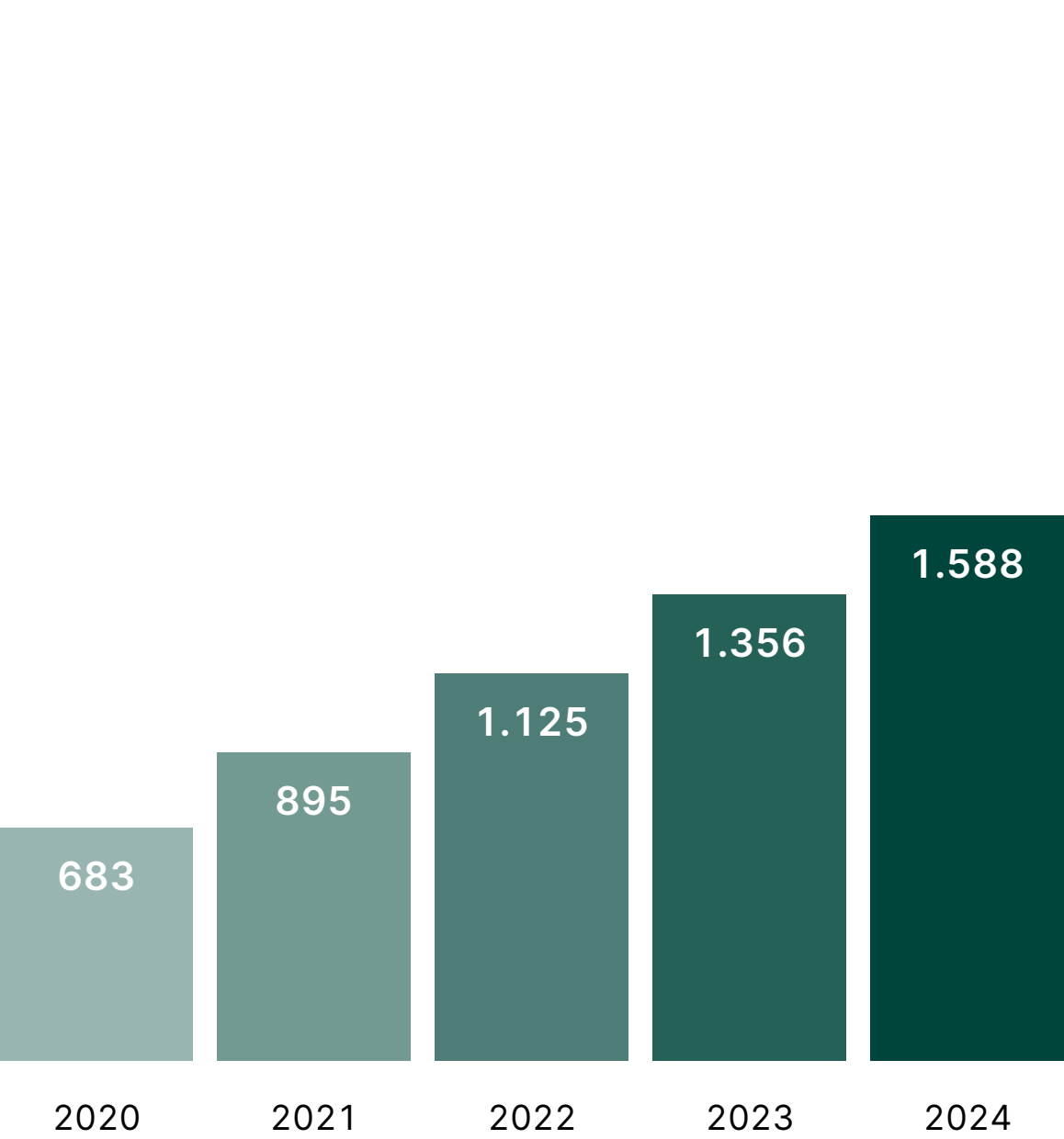
Aftalt uddannelse har oplevet et fald i antallet af indgåede og aktiverede rammeaftaler. I løbet af 2024 er 59 rammeaftaler blevet aktiveret mod 79 rammeaftaler i 2023. Det bringer det samlede antal aktiverede rammeaftaler op på 638 mod 579 året før.

IKUFs fire opsøgende konsulenter yder en stor indsats for at rådgive og hjælpe virksomhederne med at få gang i aftalt uddannelse, og tilbagemeldingerne fra virksomhederne lyder, at de er meget tilfredse med den hjælp, som de får til at komme i gang. Konsulenterne kan kontaktes gennem IKUF.

Aftalt uddannelse har nu resulteret i, at knap 1.600 medlemmer har fået eller er i gang med et voksenlærlingeforløb, hvor ufaglærte får papir på deres kundskaber og kan varetage et faglært job som eksempelvis industrioperatør, procesoperatør eller industritekniker.

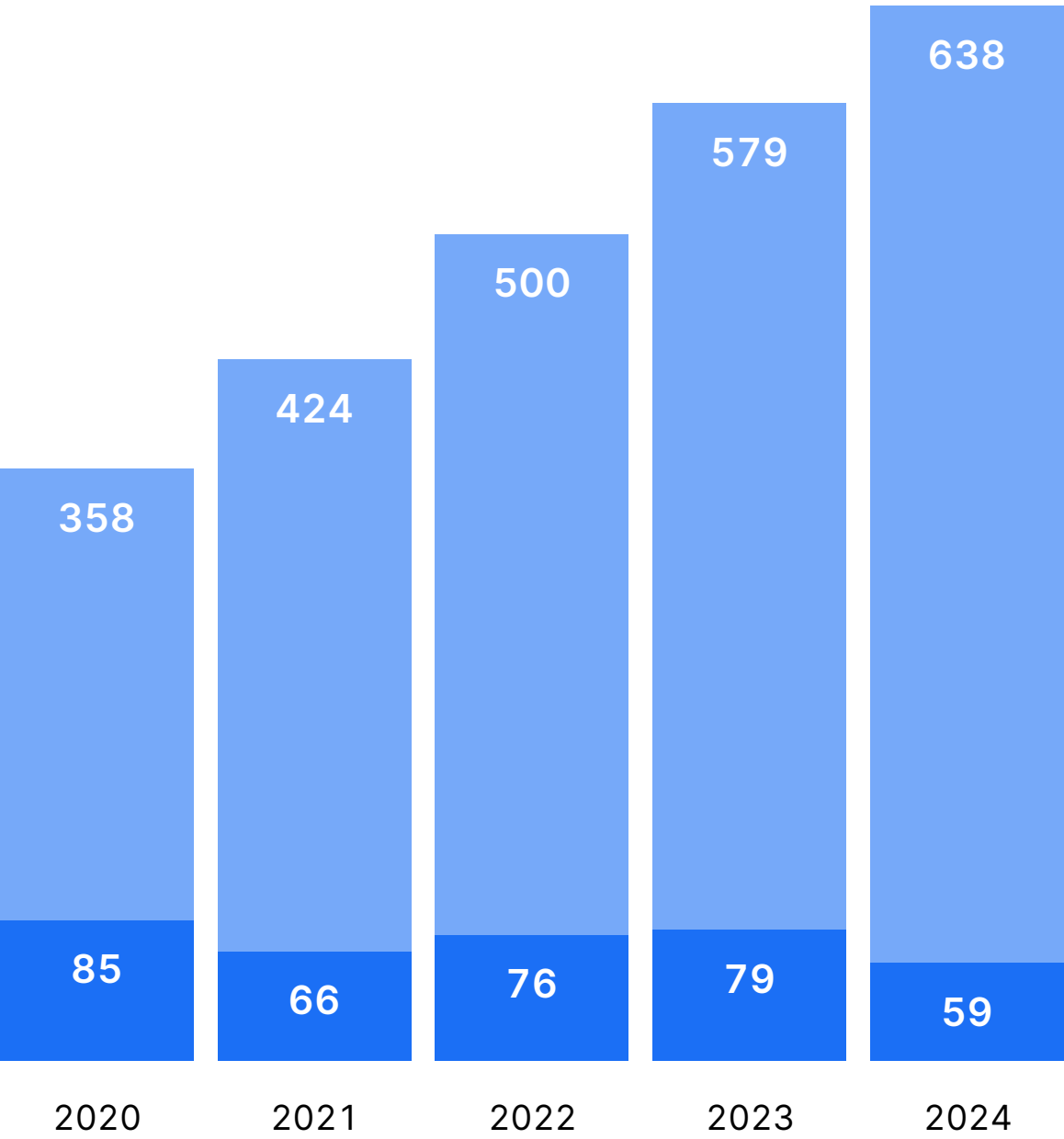
Antal attesterede erhvervsuddannelser ↓
for voksne i IKUF 2020-2024

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



Antal aktiverede rammeaftaler i IKUF 2020-2024 ↓

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



- Antal aktiverede rammeaftaler pr. år
- Akkumulerede antal aktiverede rammeaftaler

Det fagretlige område

- 26 Fagretlig behandling →
- 29 Faglig voldgift →
- 44 Optaktsmøde til de lokale lønforhandlinger →
- 45 Pension →
- 46 Inkasso →
- 46 Virksomhedsoverdragelser →
- 47 Uddannelsesfonde →



Fagretlig behandling



Der har fra 2023 til 2024 været en stigning i det samlede antal fagretlige sager fra 611 til 618 svarende til en lille stigning på 1,15 procent.

Dermed ser det ud til, at antallet af behandlede fagretlige sager har fundet et normalt niveau efter et kort fald i 2021 og 2022. Set over de seneste fire år er det gennemsnitlige antal sager 573, hvilket ikke er langt fra antallet af behandlede sager i 2024.

Over de sidste fem år er der gennemsnitlig behandlet 606 sager om året.

Der kan være sagsområder, hvor der specifikt sker udsving, som kan give anledning til særlig opmærksomhed. Det kan for eksempel være lønsager, afskedigelsessager, arbejdstids-sager og fravigelsesordninger.

Det samlede antal behandlede sager giver et indblik i de sager, der ikke har nået en løsning lokalt og derfor har været nødvendige at føre videre til fagretlig behandling.

Det er dog vigtigt at bemærke, at der i løbet af året opstår mange flere tvister, end dem der er registreret. De bliver dygtigt løst lokalt på virksomhederne af industriens tillidsvalgte, eventuelt med støtte fra forbundene og deres lokalafdelinger.

Samarbejdet mellem de tillidsvalgte, lokalafdelinger og forbund er med til at sikre, at de fleste tvister løses lokalt uden at skulle eskaleres videre i det fagretlige system.

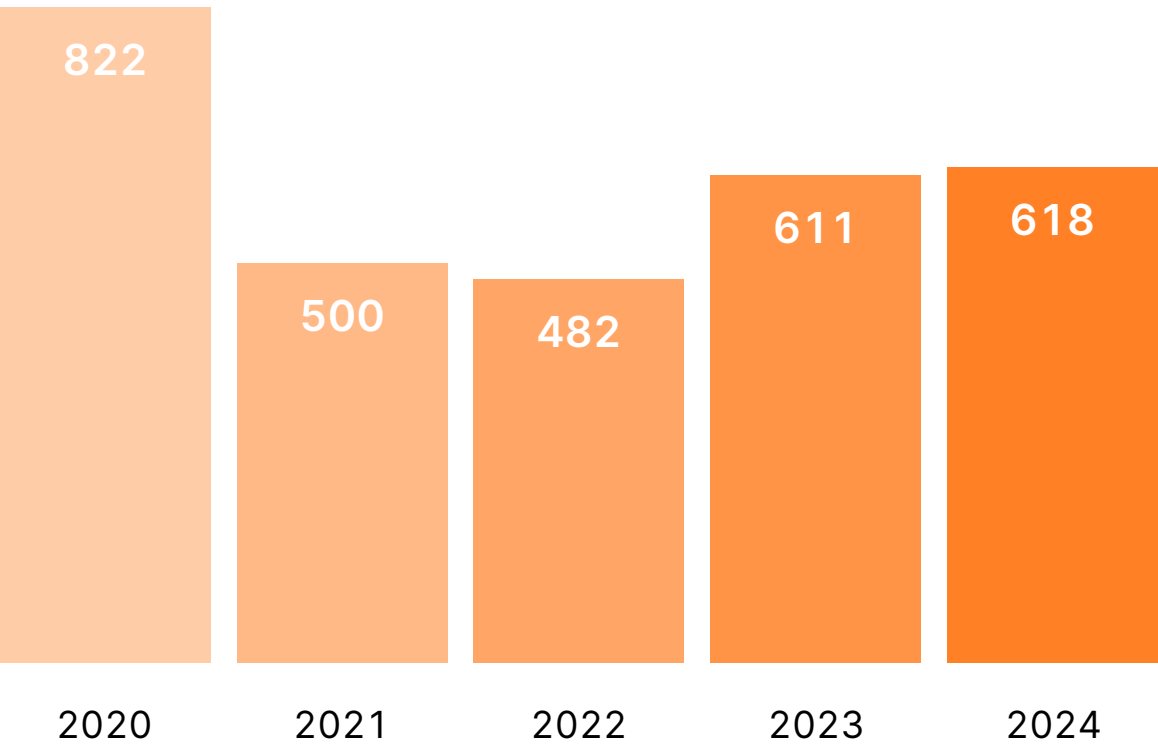
Den største procentuelle stigning er sket i sager om arbejds-tid, hvor antallet af sager er steget fra seks i 2023 til ni i 2024, og fravigelsesordninger, hvor antallet af sager er steget fra 10 sager i 2023 til 12 sager i 2024.

Der har til gengæld været et fald i afskedigelsessager og lønsager.

Fra 2023 til 2024 er antallet af afskedigelsessager faldet med knap 13 procent, og antallet af lønsager er faldet med godt og vel 33 procent.

Figur 1. Samlede antal fagretlige sager 2020-2024 ↓

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



I 2024 blev der behandlet 103 lønsager, hvilket med de 154 lønsager, der er behandlet i 2023, udgør et fald på godt og vel 33 procent.

Faldet i antallet af lønsager kan meget vel tilskrives de nye værktøjer til tillidsrepræsentanterne, som blev implementeret i industriens overenskomster ved overenskomstfornyelse i 2023.

De nye værktøjer sikrer tillidsrepræsentanterne indblik i virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Disse oplysninger kan medvirke til en bedre forståelse på begge sider af bordet i forhold til, hvor lønniveauet skal ligge lokalt for en kommende periode, og kan således have medvirket til et fald i antallet af lønsager.

CO-industri og forbundene har fortsat stor bevågenhed på udviklingen i lønnen for industriens medarbejdere. Der er stadig godt gang i produktiviteten i industrien, hvilket naturligvis må løfte den lokale lønudvikling, hvor det må være relevant.

Over de seneste fem år ligger gennemsnittet på 127 sager årligt.

Det at blive afskediget er ofte forbundet med store menneskelige konsekvenser og efterfølgende udfordringer for dem, det går ud over. Afskedigelser kan dog ikke undgås på et arbejdsmarked, hvor produktionen går op og ned, men både lokalafdelinger, forbund og CO-industri er opmærksomme på, at der ikke sker urimelige afskedigelser af vores medlemmer,

ligesom vi også altid har særlig fokus på afskedigelse af beskyttede medarbejdere.

Som nævnt er antallet af afskedigelsessager faldet fra 2023 til 2024.

Der skelnes i opgørelsen mellem afskedigelsessager for medlemmer med og uden tillidshverv.

Antallet af afskedigelsessager for medarbejdere uden tillidshverv er faldet fra 2023 til 2024 med 13 sager, hvilket er et fald på knap 13 procent.

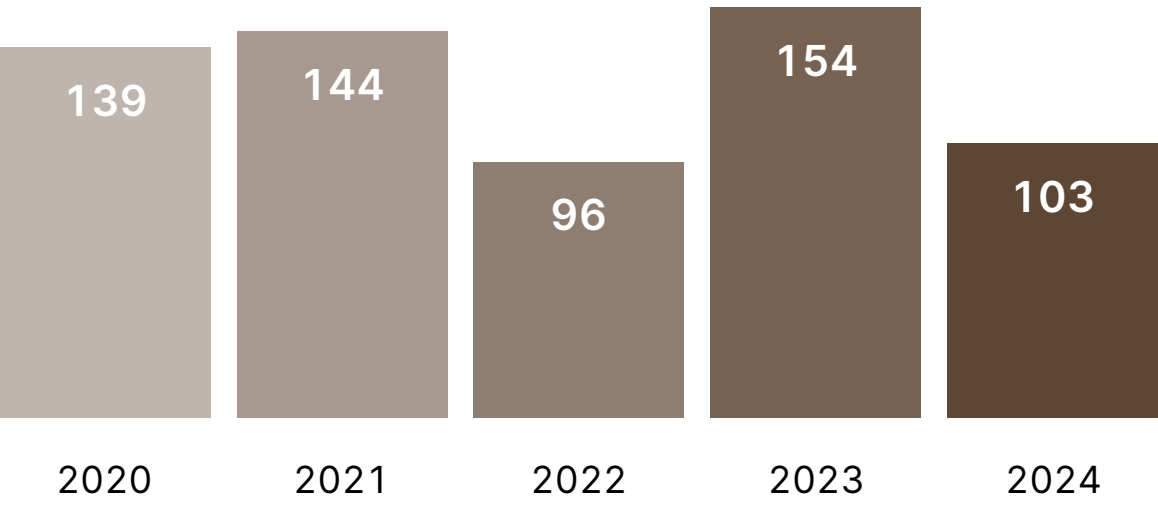
For afskedigelsessager for beskyttede medarbejdere er antallet af sager gået fra 88 sager i 2023 til 87 sager i 2024, hvilket udgør et lille fald på en procent.

I 2020 lå antallet af afskedigelsessager på 116 sager for beskyttede medarbejdere, hvilket sammenlignet med de 87 sager i 2024 må siges at være en positiv udvikling.

Den samme positive udvikling gør sig gældende for antallet af afskedigelsessager for medarbejdere uden tillidshverv, hvor faldet fra 2020 til 2024 er gået fra 166 sager til 90 sager.

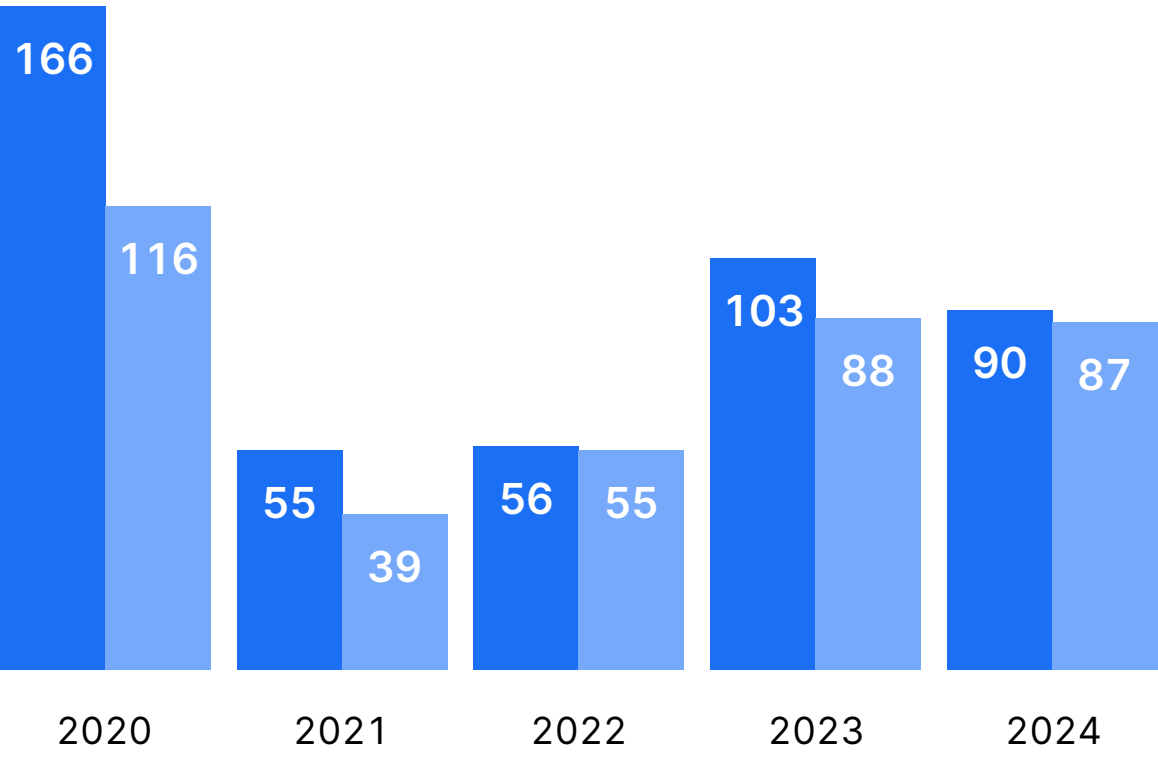
Figur 2. Udviklingen i antal lønsager 2020-2024 ↓

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



Figur 3. Udviklingen i antallet af sager om afskedigelser og afskedigelser af beskyttede medarbejdere 2020-2024 ↓

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



- Afskedigelsessager
- Afskedigelse af beskyttede medarbejdere

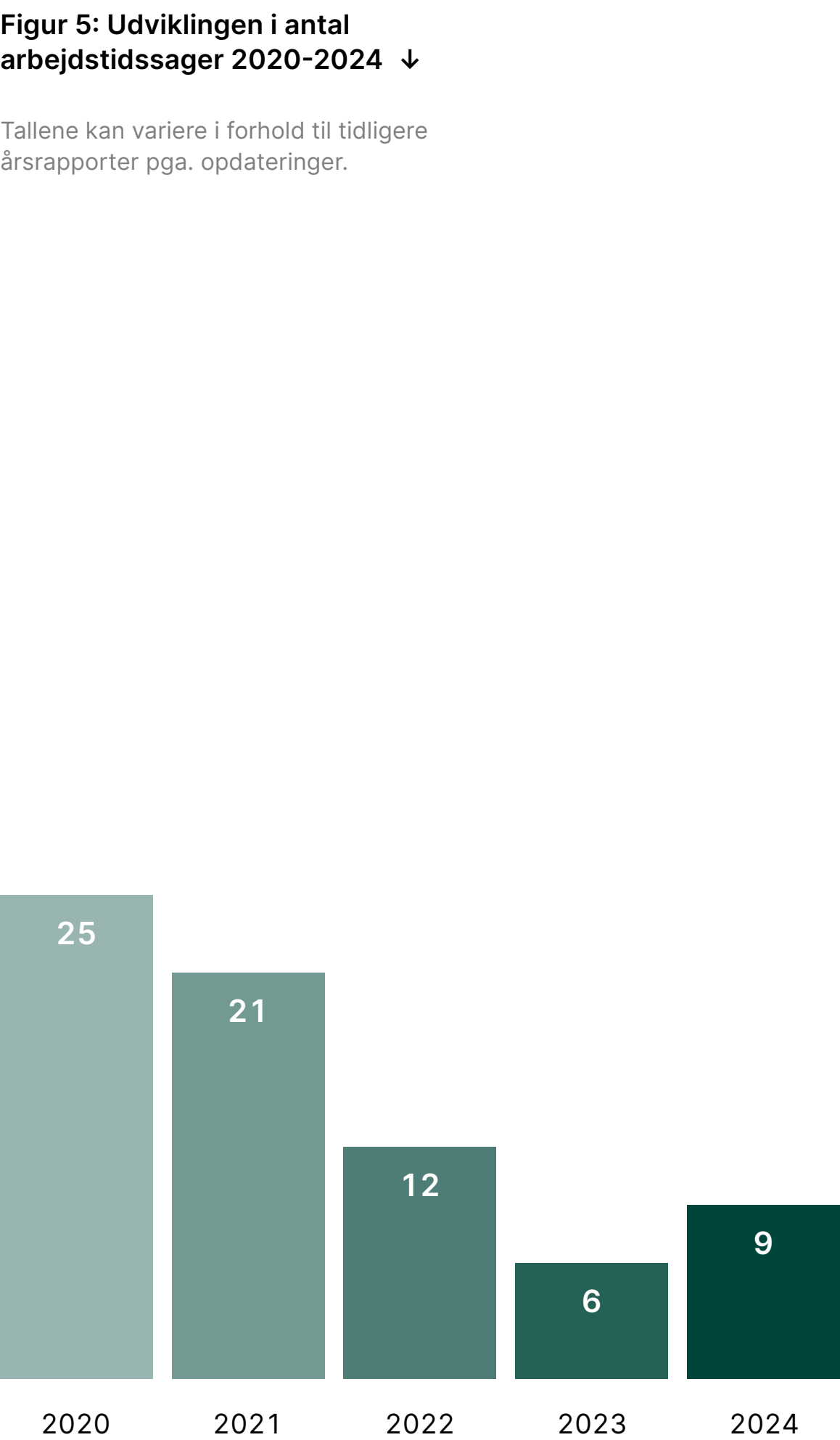
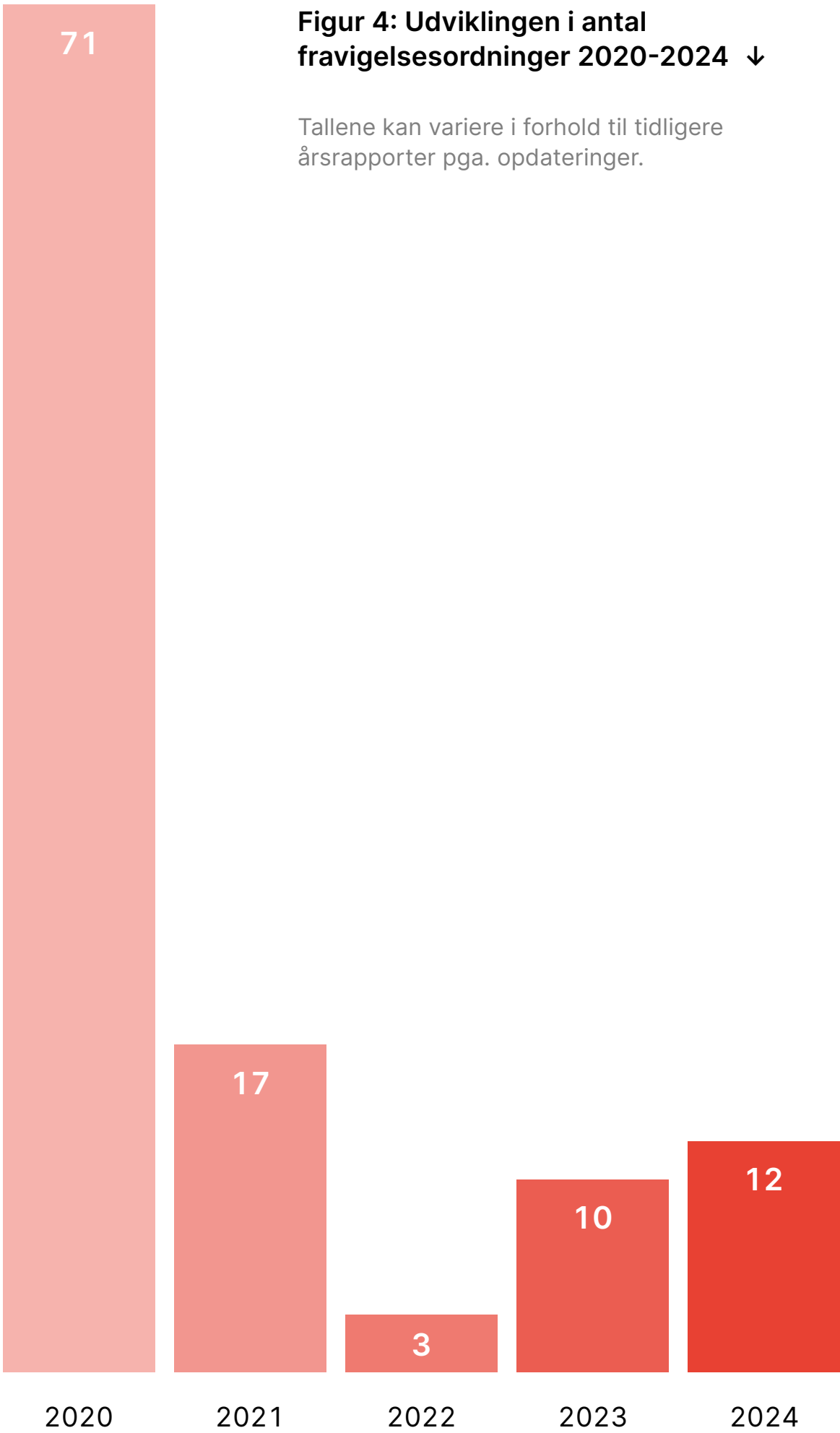
Antallet af fravigelsesordninger er steget fra 10 sager i 2023 til 12 sager i 2024.

Antallet af fravigelsesordninger har stabiliseret sig siden det rekordstore antal sager, der var i forbindelse med coronasituationen, hvor antallet af sager i 2020 lå på 71 sager.

CO-industri opfordrer tillidsrepræsentanterne til at være opmærksom på, at fravigende aftaler skal sendes som orientering til CO-industri gennem forbundene.

I sager om arbejdstid har der været en stigning på tre sager. I 2023 var antallet af sager på seks og i 2024 ligger antallet på ni sager.

Antallet af arbejdstidssager ligger gennemsnitlig på lige under 15 behandlede sager over de seneste fem år, hvilket udgør det samme gennemsnit som ved sidste opgørelse.



Faglig voldgift

I 2024 er der i CO-industri oprettet, begæret og videreført en række sager til faglig voldgift. Ni sager er løst på forhandlingsmøde, en sag er løst med et forlig, fire sager er trukket, og to sager er løst lokalt.

De resterende sager behandles fortsat og afventer afgørelser. Nogle af disse sager vil formentlig også nå til en løsning, inden den mundtlige forhandling.

I år 2024 har CO-industri gennemført syv faglige voldgifter med følgende kendelser/tilkendegivelser:

Varsling af funktionsløn

Sagen er som følger:

Resumé

Efter § 11, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst kan der indgås aftale om funktionsløn, det vil sige en aftale, hvori det kan bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Spørgsmålet var, om aftalen skulle være indgået frivilligt af medarbejderen, det vil sige uden opsigelse som alternativ, eller om arbejdsgiveren kunne indføre funktionsløn ved at varsle ændringen med den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel med ret for medarbejderen til at tilegne sig varslet som en opsigelse af ansættelsesforholdet. Opmændene fandt, at § 11, stk. 6, ikke var til hinder for, at opsigelsesproceduren blev anvendt, således at arbejdsgiveren varslede medarbejderne til fratrædelse, hvis de ikke accepterede overgangen til funktionsløn.

Twisten

Sagen angår, om § 11, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst er til hinder for, at en arbejdsgiver varsler funktionæransatte over på funktionsløn.

Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat og Teknisk Landsforbund for et antal medlemmer af disse forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, DIO Overenskomst I for MAN Energy Solutions SE, skal anerkende, at § 11, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst indebærer, at MAN Energy Solutions SE ikke har kunnet varsle de i sagen omhandlede medarbejdere til fratrædelse, hvis de ikke har accepteret overgangen til funktionsløn.
2. MAN Energy Solutions SE skal indgå aftaler med de i processkrift I nævnte medarbejdere om overgang til funktionsløn efter § 11, stk. 6, i overenskomsten.

Indklagede, DI Overenskomst I for MAN Energy Solutions SE, har påstået frifindelse.

De medarbejdere hos MAN Energy Solutions, som er omfattet af påstand 2, er D, E, F, G, A og H.

Opmændenes begrundelse og resultat

Twisten i sagen angår, hvad der efter § 11, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst skal til for, at der kan antages at være indgået en "aftale om funktionsløn", det vil sige en aftale, hvori det kan bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Spørgsmålet er, om aftalen skal være indgået frivilligt af medarbejderen, eller om arbejdsgiveren kan indføre funktionsløn ved at varsle ændringen med den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel med ret for medarbejderen til at tilegne sig varslet som en opsigelse af ansættelsesforholdet.

Det er almindeligt antaget, at en arbejdsgiver i et vedvarende ansættelsesforhold ensidigt kan varsle væsentlige ændringer af medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, forudsat at den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel iagttages. Medarbejderen kan herefter vælge at fratræde stillingen med udgangen af varslet med samme retsstilling som en opsagt medarbejder, eller medarbejderen kan vælge at fortsætte ansættelsesforholdet på de ændrede vilkår, som herefter må anses for aftalt mellem parterne. Det gør i den forbindelse ikke en forskel for aftalens bindende virkning, at medarbejderen har tiltrådt de ændrede vilkår for at undgå en opsigelse. Der henvises blandt andet til Jens Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, 6. udgave (2023), s. 345 ff., og Jens Kristiansen: Ansættelsesret, 2. udgave (2023), s. 531 ff.

Under hensyn hertil finder vi, at det må være det naturlige udgangspunkt for fortolkningen af funktionæroverenskomstens § 11, stk. 6, at en arbejdsgiver kan anvende opsigelsesproceduren til at indgå en aftale om funktionsløn, medmindre der er konkrete holdepunkter for det modsatte.

Efter overenskomstens § 11, stk. 6, kan der ved lønfastsættelsen indgås en aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 2, hvilket betyder, at den aftalte løn skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikation, uddannelse og dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået aftale om funktionsløn. Det fremhæves samtidig udtrykkeligt i § 11, stk. 6, 2. afsnit, at aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejds omfang og kan behandles fagretligt i overensstemmelse med § 3, stk. 5, jf. § 24.

§ 11, stk. 6, må efter sin ordlyd og kontekst forstås som værende en aftale mellem overenskomstparterne om en alternativ regel til § 11, stk. 3, for honorering af overarbejde, som der kan indgås aftale om i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale. En aftale om funktionsløn indgået i overensstemmelse med § 11, stk. 6, angår således en i overenskomsten anerkendt lønform, og det fremgår ikke af § 11, stk. 6, at der gælder særlige begrænsninger med hensyn til, hvorledes aftalen herom kan indgås i det enkelte ansættelsesforhold. Der er derfor ikke i bestemmelsens ordlyd eller kontekst holdepunkter for at fravige det ovennævnte udgangspunkt om arbejdsgiverens adgang til ensidigt at varsle væsentlige ændringer af medarbejdernes løn- eller ansættelsesforhold med den enkelte medarbejders sædvanlige opsigelsesvarsel.

Også reale hensyn taler for, at § 11, stk. 6, skal fortolkes i overensstemmelse med det sædvanlige udgangspunkt for aftaleindgåelse i vedvarende ansættelsesforhold. Arbejdsgiveren vil således normalt have en interesse i, at overgang til funktionsløn ikke fører til uensartede ansættelsesvilkår for i øvrigt sammenlignelige medarbejdergrupper, mens hensynet til medarbejderne er varetaget dels gennem krav til lønfastsættelsen kombineret med en misligholdelseskontrol, dels ved at den enkelte medarbejder kan vælge at fratræde stillingen med udgangen af varslet med samme retsstilling som en opsagt medarbejder og herunder med krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse i tilfælde af, at ændringen af medarbejderens hidtidige ansættelsesforhold ikke kan anses for rimeligt begrundet i arbejdsgiverens forhold.

For at kunne anvende opsigelsesproceduren taler endvidere, at dette vil være bedst stemmende med udfaldet af faglig voldgiftskendelse af 8. maj 2012 (FV2011.0151) og opmandens tilkendegivelse af 18. september 2019 i FV2018.0031.

Opmændene finder på den anførte baggrund, at der ikke er grundlag for at fravige udgangspunktet for fortolkningen af funktionæroverenskomstens § 11, stk. 6, hvorefter en arbejdsgiver kan anvende opsigelsesproceduren til at indgå en aftale om funktionsløn. Opmændene kan derfor ikke give klager medhold i, at § 11, stk. 6, indebærer, at den indklagede virksomhed ikke har kunnet varsle de af sagen omfattede medarbejdere til fratrædelse, hvis de ikke frivilligt, det vil sige uden opsigelse som alternativ, accepterede overgangen til funktionsløn.

Indklagede frifindes herefter for klagers påstand 1 og i konsekvens heraf også for klagers påstand 2.

Thi bestemmes:

Indklagede, DI Overenskomst I for MAN Energy Solutions SE, frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/022)

Fortolkning af § 13, stk. 7,
i Industriens Overenskomst

Sagen er som følger:

Resumé

§ 13, stk. 7, i Industriens Overenskomst skal fortolkes således, at overarbejde før normal arbejdstid ikke skal indgå i fastlæggelsen af satsen for overarbejde, der samme dag udføres efter normal arbejdstid.

Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår fortolkning af § 13, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023). Spørgsmålet er, om overarbejde før normal arbejdstid skal indgå i fastlæggelsen af satsen for overarbejde, der samme dag udføres efter normal arbejdstid. Det mener klager, mens indklagede er uenig heri.

Fortolkningsspørgsmålet udspringer af, at medarbejdere hos den indklagede virksomhed (Danvægt A/S) i 2020 arbejdede over både før og efter den normale arbejdstid.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal, har nedlagt endelig påstand om, at DI overenskomst I for Danvægt A/S skal anerkende, at Industriens Overenskomsts § 13, stk. 7, skal fortolkes således, at når medarbejderen har mere end to timers overarbejde samme dag, som er fordelt før og efter normal arbejdstid, skal overarbejde, der udføres før normal arbejdstid, indgå i fastlæggelsen af den sats, der skal betales for overarbejde efter normal arbejdstid.

Indklagede, DI Overenskomst I for Danvægt A/S, har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Parterne er uenige om, hvordan § 13, stk. 7, i Industriens Overenskomst, skal fortolkes. Bestemmelsen angår overarbejde, og spørgsmålet er, om overarbejde, der er udført før normal arbejdstids begyndelse, skal indgå i fastlæggelsen af satsen for overarbejde, der samme dag udføres efter normal arbejdstids afslutning.

Det fremgår af § 13, stk. 7, 1. led, at tillæg for overarbejde betales afhængigt af, hvornår overarbejde finder sted.

Af § 13, stk. 7, 1. led, litra a, fremgår, at overarbejde, der udføres efter normal arbejdstid på hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales med klokketimesatser. Klokketimer regnes fra det tidspunkt, hvor den normale arbejdstid slutter, uanset hvornår overarbejdet påbegyndes. I forlængelse heraf er der

et eksempel på, hvad klokketimesatserne betyder. Hvis den daglige arbejdstid slutter kl. 15, og der skal udføres overarbejde fra kl. 16 til 19, skal der ifølge eksemplet betales en time med tillæg for 2. klokke-time (nemlig for arbejde fra kl. 16 til 17) og to timer med tillæg for 3. og 4. klokke-time (nemlig for arbejde fra kl. 17 til 18 og fra kl. 18 til 19).

For så vidt angår overarbejde efter normal arbejdstids ophør er der i § 13, stk. 7, 2. led, litra a, fastsat satser for dels første og anden klokke-time, dels tredje og fjerde klokke-time og dels femte klokke-time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse. Der er også fastsat satser for overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid (og for dagarbejde samt forskudte hold), når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 18. Der er ligeledes fastsat satser for overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6.

§ 13, stk. 7, 1. og 2. led, herunder eksemplet, der illustrerer betydningen af klokketimer, må efter ordlyden og sammenhængen forstås således, at overarbejde udført før normal arbejdstids begyndelse ikke indgår i fastlæggelsen af satsen for overarbejde, der samme dag udføres efter normal arbejdstids ophør. Satsen for overarbejde efter normal arbejdstids ophør er alene baseret på, hvor mange klokketimer der er gået på det tidspunkt, hvor overarbejdet udføres. Satsen er ikke baseret på, om der før arbejdstids begyndelse tillige er udført overarbejde.

Der er ikke fremlagt oplysninger om, at parterne i strid med ordlyden af § 13, stk. 7, har haft en fælles forståelse om, at overarbejde, der er udført før normal arbejdstids begyndelse, skal indgå i fastlæggelsen af satsen for overarbejde, der samme dag udføres efter normal arbejdstids afslutning. Der er endvidere ikke fremlagt oplysninger om, at bestemmelsen gennem årene generelt har været praktiseret på denne måde.

På den anførte baggrund, og da det, som klager i øvrigt har gjort gældende, ikke kan føre til et andet resultat, frifindes indklagede.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for Danvægt A/S frifindes.

Hver part betaler egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/030)

Brud på I-OK § 38, stk. 7

Sagen er som følger:

Paternes uoverensstemmelse

Sagen angår forståelsen af § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023).

Påstande

CO-industri for 3F Industrigruppen for et antal medlemmer af forbundet har påstået følgende:

1. DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S tilpligtes at anerkende, at ordet "afskedigelsen" i § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) skal forstås som fratrædelsestidspunktet.
2. DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S tilpligtes at efterbetale løn, i alt 710.078,02 kr. med procesrente fra den 15. marts 2024, for hver af de i sagen omhandlede medarbejdere.

DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at hvis der sker frifindelse for påstand 1, skal der også ske frifindelse for påstand 2.

Opmandens begrundelse og resultat

PROBLEMSTILLING

Efter § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) gælder, at når en medarbejder genantages til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet ni måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Sagen angår, hvordan udtrykket "afskedigelsen" i bestemmelsen skal forstås.

CO-industri mener, at udtrykket skal forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende fratræder, for eksempel ved udløbet af et eventuelt opsigelsesvarsel. Heroverfor mener DI Overenskomst I, at udtrykket skal forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende får meddelelse om afskedigelsen, det vil sige meddelelse om, at ansættelsesforholdet skal ophøre.

VURDERING

Udtrykket "afskedigelsen" i overenskomstens § 38, stk. 7, kan ikke i sig selv anses for entydigt. Jeg finder imidlertid, at udtrykket efter almindelig sprogbrug mest nærliggende må forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder får meddelelse om afskedigelsen, og ikke som det senere tidspunkt, hvor fratrædelse i tilfælde af opsigelsesvarsel faktisk sker. I den foreliggende sammenhæng lægger jeg også vægt på, at udtryk som for eksempel "fratrædelse" eller "fratrædelsestidspunkt" er fast indarbejdet i almindelig overenskomstterminologi, at tilsvarende udtryk anvendes i den foreliggende overenskomst, og at det derfor havde været nærliggende at anvende sådanne udtryk i § 38, stk. 7, hvis det var det, overenskomstparterne havde tilsigtet.

Der foreligger efter min opfattelse ikke oplysninger, der giver grundlag for at udlede en fælles forståelse hos parterne, som afviger fra den anførte, og jeg finder herunder, at der ikke kan lægges vægt på timandsmødereferatet fra 1983 vedrørende bestemmelsen i (i dag) § 38, stk. 4, om generhvervelse af anciennitet. Referatet angår således ikke den omtvistede bestemmelse i (i dag) § 38, stk. 7, og § 38, stk. 4, adskiller sig i øvrigt fra § 38, stk. 7, ved at angå tilfælde, hvor den pågældende "genoptager" arbejdet efter at være tilbudt det inden for ni måneders-fristen. Bestemmelsen i § 38, stk. 4, må derfor allerede efter sin ordlyd mest nærliggende forstås således, at arbejdet skal have været afbrudt i de ni måneder.

Jeg finder, at der heller ikke foreligger andre omstændigheder, som kan begrunde en forståelse af udtrykket i strid med den nævnte naturlige forståelse.

Efter min opfattelse kan der i den forbindelse ikke udledes noget nærmere af, at bestemmelsen kan føres tilbage til en tid, hvor der ikke var almindelige regler om opsigelsesvarsler, og hvor opsigelses- og fratrædelsestidspunkt derfor faldt sammen. CO-industris forståelse af bestemmelsen kan således lige så vel som DI Overenskomst I's forståelse siges at indebære en fravigelse af den retsstilling, der gjaldt inden indførelsen af almindelige opsigelsesvarsler.

Jeg finder endelig ikke, at reale hensyn taler for en forståelse, hvorefter medarbejdere med lang anciennitet – og dermed længere opsigelsesvarsel – i den foreliggende sammenhæng skal være bedre stillet end medarbejdere med kort anciennitet, således som det ville være konsekvensen af CO-industris opfattelse. Reglerne om opsigelsesvarsel efter anciennitet i overenskomstens § 38, stk. 1, må således antages at bygge på andre hensyn end bestemmelsen i § 38, stk. 7.

Sammenfattende finder jeg, at udtrykket "afskedigelsen" i § 38, stk. 7, efter almindelig sprogbrug mest nærliggende må forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder får meddelelse om afskedigelsen, og at der ikke heroverfor foreligger omstændigheder, som kan begrunde den forståelse, som CO-industri har anført.

KONKLUSION

Jeg tager herefter DI Overenskomst I's påstand om frifindelse for CO-industris påstand 1 til følge. DI Overenskomst I skal som følge heraf også frifindes for CO-industris påstand 2.

Thi bestemmes:
DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/036)

Lønsatser for elever på handelsuddannelsen - I-FOK

Sagen er som følger:

Resumé

Sagen angik, hvorledes en elev, der tog en handelsuddannel- se, og hvis uddannelsesaftale omfattede det toårige hoved- forløb, skulle lønindplaceres. Spørgsmålet var, om eleven var berettiget til løn efter løntrin 3 og 4. Opmanden fandt, at § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst måt- te forstås sådan, at en elev, der tager handelsuddannelsen på tre år, under det toårige hovedforløb som minimum skal aflønnes efter løntrin 2 og 3. Opmanden fandt det dog ikke godtgjort, at der forelå en for DIO I eller virksomheden herfra afvigende, bindende sædvane eller kutyme, hvorefter afløn- ning skulle have været sket efter løntrin 3 og 4. Indklagede blev derfor frifundet.

Parternes uoverensstemmelse

Under denne sag er der tvist om fortolkningen af § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst for 2023-2025. Spørgsmålet er, hvorledes en elev, der tager en handelsud- dannelse, og hvis uddannelsesaftale omfatter det toårige hovedforløb, skal lønindplaceres.

Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for Person 1, har nedlagt følgende påstande:

- 1. De indklagede skal anerkende, at handelselever, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, og hvis uddannelsesaftale til fuldt faglært niveau løber i mindre end 4 år, skal aflønnes efter overenskomstens § 3, stk. 8 (tidligere § 3, stk. 7), således at det er de højeste lønsat- ser, der anvendes.
- 2. Virksomhed 1 skal til Person 1 betale 38.672,74 kr. med til- læg af procesrente fra forfaldstiden for de enkelte delkrav.

Indklagede, DI Overenskomst I for Virksomhed 1, har påstået frifindelse.

Indklagede har ikke bestridt klagers opgørelse af kravet i påstand 2.

Opmandens begrundelse og resultat

SAGENS BAGGRUND OG PROBLEMSTILLING

Sagen udspringer af Person 1’s ansættelse som handelselev hos Virksomhed 1. Efter skoleforløb begyndte hun i praktik på virksomheden. Hendes samlede uddannelse varede tre år fordelt med et års grundforløb (GF1 og GF2) og to års hovedforløb i form af praktik og supplerende undervisning (påbygning). Under hovedforløbet blev hun aflønnet efter løntrin 2 og 3 i § 3, stk. 7, litra A (nu § 3, stk. 8, litra A), i Industriens Funktionæroverenskomst.

Sagen angår, om en sådan lønindplacering er korrekt for elever, der som Person 1 tager handelsuddannelsen på tre år, eller om aflønning under det toårige hovedforløb (praktik- perioden) skal ske efter løntrin 3 og 4 i § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst, sådan som klager har gjort gældende.

VURDERING

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at handelsud- dannelsesforløbet indtil 2015

bestod af et toårigt grundforløb (på skole) og et toårigt hovedforløb (i praktik og supplerende skole). Aflønningen af handelseleven skete med løntrin 1-4 for hvert af disse år, og sådan at eleven de sidste to år på hovedforløbet blev aflønnet efter løntrin 3 og 4.

Handelsuddannelsen blev i 2015 ændret, sådan at grundforlø- bet blev forkortet til et år.

Et traditionelt handelsuddannelsesforløb med skole og virksomhedspraktik har således fra 2015 og frem haft en va- righed på tre år, således at eleven først har taget det etårige grundforløb (GF1 og GF2) og dernæst har været to år i virk- somhedspraktik med supplerende undervisning (påbygning).

§ 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst for 2023-2025 fastsætter, at der senest ved uddannelsens begyndelse indgås en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i kapitel 7 i lov om erhvervsuddannelser. Om aflønningen er fastsat blandt andet følgende:

"Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned	1.3.2023	1.3.2024
1. år	kr. 12.455	kr. 12.890
2. år	kr. 13.800	kr. 14.280
3. år	kr. 15.175	kr. 15.705
4. år	kr. 16.405	kr. 16.980

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning."

§ 3, stk. 8, litra A (tidligere § 3, stk. 7, litra A), i Industriens Funktionæroverenskomst har stedse indeholdt denne aflønningsmekanisme, som efter det oplyste går tilbage til Overenskomsten fra 1993 mellem DI og Teknisk Landsforbund.

Bestemmelsen blev ikke ændret i forbindelse med, at handelsuddannelsen som nævnt blev forkortet i 2015, og der skal således efter bestemmelsen fremdeles aflønnes med den

sats, der svarer til "det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning".

Formuleringen "i forhold til uddannelsens opbygning" har, når henses til konteksten og historikken, formentlig den situation for øje, hvor uddannelsen varer fire år. § 3, stk. 8, litra A, er dog ikke begrænset til alene at gælde for uddannelser af denne varighed, og det afgørende kriterium for lønindplaceringen er generelt efter bestemmelsen, hvilket uddannelsesår eleven befinder sig på.

En naturlig sproglig forståelse af bestemmelsen fører dermed efter min opfattelse til, at der i den situation, hvor handelsuddannelsen varer tre år, skal aflønnes efter løntrin 2 og 3 i forbindelse med det toårige hovedforløb. I denne situation er der således tale om, at eleven det første år har været på skole (grundforløb) og derefter i år to og år tre har været i praktik med videre i virksomheden.

Der foreligger efter min opfattelse ikke holdepunkter for at se bort fra denne forståelse af § 3, stk. 8, litra A, og i stedet anlægge den af klager hævdede forståelse. Der er således – til forskel fra, hvad der ses på andre overenskomstområder – intet anført i bestemmelsen om, at der i tilfælde, hvor uddannelsesaftalen afsluttes på mindre end fire år, skal ske afkortning i antallet af lønsatser, således at de sidste lønsatser er gældende. Jeg bemærker herved, at der ikke er grundlag for at slutte analogt fra reguleringen i § 7, litra e, i Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service indgået mellem DIO II og HK Privat samt HK Handel,

når henses til historikken bag denne overenskomst og til, at overenskomstparterne ikke er de samme som i Industriens Funktionæroverenskomst.

Der foreligger ingen oplysninger om, at spørgsmålet om aflønning af elever, hvis handelsuddannelse varer tre år, skal være blevet drøftet mellem parterne i Industriens Funktionæroverenskomst, ej heller i forbindelse med 2015-reformen af erhvervsuddannelses loven. Der er dermed ikke grundlag for at fastslå, at overenskomstparterne har haft til hensigt, eller har haft en fælles forståelse om, at der ved handelsuddannelsesforløb på tre år skal ske aflønning som anført af klager.

Hertil kommer, at overenskomstparterne i anden henseende har aftalt en særlig regulering af elevaflønning efter § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst, og at parterne således på andet område har fraveget den almindelige regel om betaling efter den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på. Dette er tilfældet med hensyn til den særlige aflønningsmekanisme for elever på teknisk designeruddannelse, som er indsat i sidste afsnit i § 3, stk. 8, litra A. Det ville have været enkelt på samme måde, som det ses i andre overenskomster, at indsætte en særlig afkortningsregel i Industriens Funktionæroverenskomst for at tage højde for den foreliggende situation.

På denne baggrund må der efter min opfattelse holdes fast ved, hvad der følger af ordlyden af § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst. Jeg lægger i den forbindelse efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra Person 2 og Person 4, til grund, at dette ikke vil indebære, at bestemmelsens regulering med fire løntrin vil være uden betydning, idet der i andre situationer end den foreliggende vil skulle ske indplacering på løntrin 3 og 4 i slutforløbet af handelsuddannelsen.

Sammenfattende finder jeg således, at § 3, stk. 8, litra A, i Industriens Funktionæroverenskomst må forstås sådan, at en elev, der som Person 1 tager handelsuddannelsen på tre år, under det toårige hovedforløb (praktikperioden) som minimum skal aflønnes efter løntrin 2 og 3.

Klager har ikke godtgjort, at der foreligger en for DIO I herfra afvigende, bindende sædvane eller kutyme, hvorefter aflønning skal ske efter løntrin 3 og 4. Jeg bemærker herved, at der ikke foreligger oplysninger om, at DIO I har været bekendt med, hvordan der efter ændringen af handelsuddannelsen i 2015 er sket aflønning hos medlemsvirksomheder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Kendskab hertil kan DIO I først anses for at have fået i forbindelse med drøftelser med CO-industri og HK i december 2022, og der er ikke grundlag for at fastslå, at DIO I i forbindelse med drøftelserne har accepteret, at handelselever skal aflønnes med løntrin 3 og 4 under det toårige hovedforløb. Den praksis, som HK's undersøgelse viser, der har været i virksomheder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, kan ikke i sig selv

begrunde, at handelselever skal aflønnes efter løntrin 3 og 4 i § 3, stk. 8, litra A.

Der er endvidere ikke fremkommet oplysninger om, at der foreligger en sædvane eller kutyme, som binder Virksomhed 1 til at aflønne som anført af klager.

KONKLUSION

Indklagede frifindes herefter for klagers anerkendelsespåstand 1 og betalingspåstand 2.

Thi bestemmes:
Indklagede, DI Overenskomst I for Virksomhed 1, frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

(CO-meddelelse nr. 2024/044)

Usaglig bortvisning af medlem

Sagen er som følger:

Resumé
Sagen angik, hvorvidt det var berettiget af bortvise en medarbejder, som havde hængt et stykke papir med en række jokes op på en fælles opslagstavle i virksomheden. Der var efter opmandens opfattelse tale om krænkende og nedgørende vittigheder. Opmanden bemærkede dog, at vittighederne, som ikke var bestemt til, at virksomhedens kunder mv. skulle læse dem, ikke konkret havde været skadelige for virksomhedens image. Herudover havde medarbejderen ikke til hensigt at krænke nogen. Opmanden fandt derfor ikke, at der var fuldt tilstrækkeligt grundlag for bortvisning af medarbejderen. Medarbejderens adfærd udgjorde imidlertid en så kvalificeret misligholdelse, at der var sagligt og rimeligt grundlag for afskedigelse.

Paternes uoverensstemmelse
Sagen angår, om LumaSense Technologies AIS har været berettiget til at bortvise [A] (fremover [A]), og hvis dette ikke er tilfældet, om afskedigelse af ham i situationen ville have været sagligt begrundet.

Påstande

Klager, CO-Industri for Dansk Metal for [A], har nedlagt følgende påstande:

- 1. DI Overenskomst I ved DI for LumaSense Technologies A/S skal betale manglende løn i det for [A] på bortvisnings-tidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, fratrædelsesgodtgørelse samt ferie-penge med i alt 425.011,36 kroner med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
- 2. DI Overenskomst I ved DI for LumaSense Technologies A/S skal betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen indgået mellem FH og DA på 397.609,53 kroner. eller en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til [A] med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for LumaSense Technologies A/S, har påstået frifindelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

[A] hængte den 29. september 2023 et stykke papir med en række jokes op på en fælles opslagstavle i LumaSense Technologies A/S. Som følge heraf blev han den 10. oktober 2023 bortvist.

Sagen angår, om bortvisningen har været berettiget, og hvis dette ikke er tilfældet, om afskedigelse af [A] i situationen ville have været sagligt begrundet.

BORTVISNINGEN

[A] var ansat på funktionærlignende ansættelsesvilkår, jf. Industriens Overenskomst bilag 5. Af funktionærlovens § 4 følger – i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige grundsætninger – at en medarbejder kan bortvises, hvis vedkommende groft (væsentligt) misligholder sit ansættelsesforhold. Om dette er tilfældet, beror på en konkret vurdering af sagens omstændigheder.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at der hos LumaSense Technologies ikke gjaldt et forbud mod overhovedet at hænge vittigheder op, heller ikke efter at Advanced Energy Industries Inc. (AEI) i sommeren 2018 erhvervede virksomheden. Salget af LumaSense Technologies til AEI indebar, at ansatte på virksomheden skulle følge de retningslinjer og politikker, som var gældende i AEIkonzernen.

Af AEI's personalepolitik ("Code of Ethical Conduct") fremgår blandt andet, at virksomhedens adfærdskodeks indeholder faste og ufravigelige standarder for de ansattes adfærd, og at overholdelse af adfærdskodeksen er den enkelte ansattes ansvar og en betingelse for fortsat ansættelse. Det er i adfærdskodeksen (under afsnittet chikanefrit arbejdsmiljø) anført blandt andet, at der gælder en nultolerancepolitik, og at virksomheden ikke tolererer chikane og krænkende adfærd.

Der er i adfærdskodeksen givet en nærmere beskrivelse af, hvad der udgør sådan adfærd. Virksomhedens chikanepolitik er yderligere beskrevet i medarbejderhåndbogen, hvor der blandt andet er givet eksempler på, hvad der udgør forbudt adfærd. Sådan adfærd omfatter blandt andet handlinger, som er baseret på en persons etniske baggrund, hudfarve, nationalitet og religion.

Om betydningen af overtrædelse af AEI's chikanepolitik er i adfærdskodeksen anført, at konsekvenserne vil variere afhængig af grovheden af overtrædelsen af kodeksen. I nogle tilfælde vil der blive taget disciplinære skridt, som kan omfatte ophør af ansættelsesforholdet. Tilsvarende fremgår af medarbejderhåndbogen.

Efter bevisførelsen, herunder det fremlagte dokument "MB Training Records as of 10.9.2023", kan det lægges til grund, at [A] digitalt har skrevet under på, at han har læst og accepteret medarbejderhåndbogen. Han har også skrevet under på, at han har læst og accepteret AEI's globale politikker, og at han har deltaget i en række onlinekurser, herunder kurserne "Code of Conduct Essentials" og "Professional Productivity: Ethics for Everyone", som han har færdiggjort. Det sidstnævnte kursus færdiggjorde han den 16. august 2023, det vil sige kort tid før bortvisningen.

Når en ansat skriver under på at have læst og accepteret arbejdsgiverens ansættelsespolitik, lægges dette til grund, og den ansatte kan således ikke undlade at efterkomme ansættelsespolitikken med henvisning til ikke at være bekendt

hermed. Dette må også gælde, hvis ansættelsespolitikken er udfærdiget på engelsk, idet det må være den ansattes egen forpligtelse at sikre sig, at vedkommende forstår den tekst, der skrives under på at have læst og accepteret. Hvis dette skal fraviges, må der foreligge særlige omstændigheder.

Efter bevisførelsen, herunder [E]s noter fra telefonmødet den 9. oktober 2023, lægger jeg til grund, at [A] ikke var uden engelskkundskab.

LumaSense Technologies adfærdskodeks med videre er ganske omfattende og har givetvis været vanskelig for [A] at sætte sig ind i. Materialet, herunder de screenshots der var en del af kurser, som [A] gennemførte, har imidlertid efter min opfattelse en karakter, så han må have kunnet forstå i hvert fald essensen af LumaSense Technologies' adfærdskodeks og således må have været klar over, at der på LumaSense Technologies ikke måtte udvises chikanerende og krænkende adfærd baseret på blandt andet etnisk baggrund, religion og nationalitet. At der var nultolerance over for sådan adfærd, fremgår klart og tydeligt af adfærdskodeksen og medarbejderhåndbogen, som indeholder en række eksempler på krænkende adfærd, og som blandt andet udtrykkeligt nævner krænkende jokes.

Jeg mener på denne baggrund, at [A] ikke kan have været i tvivl om, hvad der overordnet gjaldt efter LumaSense Technologies' adfærdskodeks med videre, som han som nævnt har skrevet under på at have læst og accepteret. Hertil kommer, at han kunne have spurgt sine kollegaer og sin leder

[D] om den nærmere rækkevidde af adfærdskodeksen med videre, hvis han var usikker herpå.

De seks jokes, som [A] den 29. september 2023 hængte op på den fælles opslagstavle hos LumaSense Technologies, er efter min opfattelse utvivlsomt omfattet af det forbud mod krænkende adfærd, som følger af AEI's adfærdskodeks og medarbejderhåndbog. Der er tale om krænkende og nedgørende vittigheder baseret på personers etnicitet, religion og nationalitet.

Ophængningen af vittighederne på den fælles opslagstavle udgør efter min opfattelse en klar misligholdelse af ansættelsesforholdet. Jeg bemærker her, at det efter bevisførelsen ikke kan lægges til grund, at der, mens AEI har ejet LumaSense Technologies, har været en kultur, hvor det har været accepteret eller normalt at hænge jokes af den omhandlede karakter op på den fælles opslagstavle. En sådan kultur er direkte i modstrid med AEI's ansættelsespolitik, og det må derfor kræve klare holdepunkter, hvis det skal lægges til grund, at ledelsen på LumaSense Technologies har accepteret eller affundet sig med en holdelse, at det var berettiget at bortvise [A]. At han har deltaget i kurser med videre sådan adfærd. Sådanne holdepunkter foreligger ikke.

Spørgsmålet er herefter, om ophængningen af vittighederne udgjorde en så grov misligholdelse, at det var berettiget at bortvise [A]. At han har deltaget i kurser med videre vedrørende LumaSense Technologies' adfærdskodeks er ikke ensbetydende med, at han i ansættelsesretlig forstand

er blevet "advaret" mod at overtræde kodeksen, og hans deltagelse i kurser med videre skærper således ikke proportionalitetsvurderingen.

Ved bedømmelsen af forholdets grovhed må der lægges vægt på, at der er tale om seks grove jokes, der ikke mindst for en nutidig betragtning må anses for upassende og uacceptable. Vittighederne er som nævnt krænkende og nedgør personer med anden etnisk baggrund, religion og nationalitet. [A] fandt vittighederne under oprydning, og han gik herefter fra sit arbejdssted og hen til den fælles opslagstavle og hængte dem op. Der var således ikke tale om en umiddelbar og spontan handling, sådan som det for eksempel vil være tilfældet, hvis en ansat kommer med en krænkende udtalelse i et øjeblikks ophidselse.

LumaSense Technologies var en lille virksomhed med 10-11 ansatte, og [A] burde derfor have tænkt over, at der blandt de ansatte var en person med somalisk baggrund.

Vittighederne har en karakter, så der ikke er tvivl om, at de kan virke stødende på den pågældende, som da også efter at have oversat dem til engelsk gik til ledelsen på virksomheden.

Udover at skade det interne arbejdsmiljø på virksomheden kan vittigheder som dem, [A] hængte op, også være egnet til at skade virksomhedens image udadtil. De pågældende jokes hang imidlertid kun på opslagstavlen i to dage, og der er ikke fremlagt oplysninger om, at personer uden for virksomheden i den korte periode fik kendskab til dem.

Det kan således ikke lægges til grund, at vittighederne, som ikke var bestemt til, at virksomhedens kunder med videre skulle læse dem, konkret har været skadelige for LumaSense Technologies' image.

I overensstemmelse med [A]s forklaring må det lægges til grund, at han ikke havde til hensigt at krænke nogen ved at hænge vittighederne op på opslagstavlen. Efter vittighederne var blevet pillet ned, beklagede han, at han havde sat dem op.

[A] havde på bortvisningstidspunktet været ansat hos LumaSense Technologies i 37 år. Han havde under sin ansættelse, herunder mens AEI ejede LumaSense Technologies, ikke tidligere fået advarsler eller påtaler for sin sprogbrug.

Efter en samlet vurdering af de ovennævnte forhold finder jeg ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at anse [A]s misligholdelse af ansættelsesforholdet for at have en sådan grovhed, at LumaSense Technologies har kunnet bortvise ham.

[A] har herefter krav på erstatning for løntab med videre i opsigelsesperioden. Han har opgjort sit krav til 425.011,36 kroner, hvilket indbefatter fradrag af sygedagpenge, som han har modtaget i de sidste tre måneder af opsigelsesperioden. Beløbet er bestridt af LumaSense Technologies, som er af den opfattelse, at der skal ske fradrag for yderligere sygedagpenge modtaget i opsigelsesperioden.

Der er enighed mellem parterne om, at [A] har modtaget sygedagpenge i hele opsigelsesperioden. Som fastslået af

Højesteret i UfR 2020.978 skal funktionærlovens § 3, stk. 2, forstås således, at anden indtægt i hele opsigelsesperioden skal fradrages i den tabsafhængige del af erstatningen. LumaSense Technologies er som følge heraf berettiget til at fradrage de sygedagpenge, [A] modtog i hele opsigelsesperioden, i det fremsatte lønkrav m.v. vedrørende den tabsafhængige del af opsigelsesperioden, jf. funktionærlovens § 3, stk. 2. Det er ikke oplyst, hvad [A] har modtaget i sygedagpenge i de tre første måneder af opsigelsesperioden. I mangel af oplysninger herom må der fradrages et beløb svarende til gennemsnittet af de sygedagpenge, der efter det oplyste er udbetalt til

ham i de sidste tre måneder af opsigelsesperioden. Den indtægt for [A], der yderligere skal fradrages i det fremsatte lønkrav m.v., kan herefter opgøres til 58.200 kroner.

[A]s betalingspåstand 1 tages herefter til følge som nedenfor bestemt, idet det bemærkes, at hans krav om forrentning af det skyldige beløb ikke er bestridt.

AFSKEDIGELSE

[A]s adfærd har udgjort en så kvalificeret misligholdelse, at det — hvis LumaSense Technologies ikke havde bortvist ham — efter min opfattelse ville have udgjort et sagligt og rimeligt grundlag for at afskedige ham ved opsigelse med det lovbestemte varsel. Den udviste adfærd har en sådan karakter, at jeg ikke finder grundlag for at fastslå, at en reaktion i form af en skriftlig advarsel ville have været tilstrækkeligt.

Opsigelse kan således i situationen ikke anses for at have villet være uproportionalt. [A] har derfor ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem FH og DA. LumaSense Technologies' frifindelsespåstand over for [A]s betalingspåstand 2 tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I ved DI for LumaSense Technologies AIS skal betale manglende løn i det for [A] på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med i alt 366.811,36 kroner med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. I øvrigt frifindes LumaSense Technologies A/S.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

(CO-Meddelelse 2025/006)

Bortvisning og opsigelse af flere medarbejdere

Sagen er som følger:

Resumé

Sagen omhandlede bortvisninger af tre medarbejdere, som alle var begrundet i uregelmæssigheder i arbejdstid og tidsregistrering. Opmanden lagde til grund, at medarbejderne i strid med den instruks de havde fået af deres afdelingsleder, gentagne gange havde haft langvarige ophold i Skovparken fra morgenstunden, og det uden at dette har været arbejdsmæssigt begrundet. Opmanden fandt derfor, at medarbejderne ved de gentagne og langvarige ophold i Skovparken havde misligholdt deres ansættelsesforhold, og at det tillidssvig, som misligholdelsen var udtryk for, havde en sådan karakter, at der forelå en så grov tilsidesættelse af deres pligter, at virksomheden var berettiget til at bortvise dem.

Parternes uoverensstemmelse

Sagen angår, om Trefor Infrastruktur A/S har været berettiget til at bortvise [A], [B] og [C], og hvis dette ikke er tilfældet, om afskedigelse af dem i situationen ville have været sagligt begrundet.

Påstande

Klager, CO-Industri for Dansk Metal og Dansk EI-forbund for [A], [B] og [C], har nedlagt følgende påstande:

- DI Overenskomst I ved DI for Trefor Infrastruktur A/S skal betale manglende løn i det for [A], [C] og [B] på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med 593.622,28 kroner med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid til betaling sker.
- DI Overenskomst I ved DI for Trefor Infrastruktur A/S skal betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem FH og DA på 492.550,72 kroner eller en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til [A], [C] og [B] med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Trefor Infrastruktur A/S, har påstået frifindelse.

Klagers påstand 1 er delt sådan op, at kravet på manglende løn m.v., i opsigelsesperioden for [A]s vedkommende udgør 266.647,69 kroner, for [C]s vedkommende udgør 304.254,89 kroner og for [B]s vedkommende udgør 22.719,70 kroner.

Klagers påstand 2 er delt sådan op, at kravet på godtgørelse for usaglig afskedigelse for [A]s vedkommende udgør 246.192,98 kroner, for [C]s vedkommende udgør 224.801,23

kroner og for [B]s vedkommende udgør 21.556,51 kroner.

Indklagede har (uden præjudice) erklæret sig enig i opgørelserne, hvis voldgiftsretten måtte finde, at [A], [C] og [B] kan gøre lønkrav og/eller godtgørelseskrav gældende.

Opmandens begrundelse og resultat

Trefor Infrastruktur A/S bortviste den 23. maj 2023 [A], [C] og [B]. Begrundelsen for bortvisningen, som var den samme for alle tre medarbejdere, var følgende:

"Bortvisningen er begrundet i uregelmæssigheder i arbejdstid og tidsregistrering.

De beskrevne forhold udgør grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor vi ser os nødsaget til at bortvise dig dags dato."

Spørgsmålet er, om bortvisningerne har været berettiget, og i benægtende fald om afskedigelse af [A], [C] og [B] i situationen ville have været sagligt begrundet.

7.2. BORTVISNINGERNE

7.2.1. MANGLENDE HØRING OG BEGRUNDELSE?

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at HR-konsulent [I] på baggrund af den stikprøveundersøgelse, som Trefor Infrastruktur iværksatte i foråret 2023, udarbejdede oversigter over medarbejdere, hvor der var mistænkelig adfærd.

Materialet blev udarbejdet ud fra blandt andet gpsregistreringer af de ansattes arbejdsbiler og de ansattes tidsregistreringer, og det lå klar sidst i april 2023. Materialet blev herefter forelagt ledelsen til afklaring af det videre forløb.

Efter bevisførelsen, herunder navnlig forklaringen fra [I], må det lægges til grund, at materialet, som ledelsen fik forelagt, grundlæggende indeholdt samme oplysninger om gps-registreringer med videre som de ruterapporter, der i denne voldgiftssag er fremlagt vedrørende [A], [C] og [B]. Det må endvidere lægges til grund, at materialet blev medbragt til de møder, som afdelingsleder [H] og [I] holdt med henholdsvis [A], [C] og [B] den 23. maj 2023 på hovedkontoret i Kokbjerg, og hvor der også deltog en tillidsrepræsentant. Under mødet blev materialet i et vist omfang forelagt for [A], [C] og [B], sådan at de havde mulighed for at kommentere herpå og forklare, hvorfor de ikke mente, at der var tale om uregelmæssigheder i arbejdstid og tidsregistrering. Det kan efter min opfattelse ikke kritiseres, at hele materialet ikke blev forelagt for [A], [C] og [B], idet Trefor Infrastruktur har været berettiget til alene at forelægge udvalgte eksempler fra det ganske omfattende materiale med henblik på afklaring af spørgsmålet, om der var grundlag for en ledelsesmæssig reaktion i form af bortvisning.

Jeg lægger således til grund, at [A], [C] og [B] blev hørt, inden der på mødet den 23. maj 2023 blev truffet beslutning om at bortvise dem. Jeg bemærker i den forbindelse, at der ikke er grundlag for – imod forklaringerne fra [H] og [I] – at lægge til grund, at Trefor Infrastruktur reelt havde besluttet

at bortvise [A], [C] og [B], inden virksomheden hørte deres forklaringer på mødet.

Jeg finder endvidere ikke grundlag for at fastslå, at der ikke er givet en retvisende begrundelse i bortvisningsskrivelsen. Begrundelsen "uregelmæssigheder i arbejdstid og tidsregistrering" må naturligt forstås som omfattende bl.a. manglende overholdelse af arbejdstid, ukorrekt tidsregistrering og manglende overholdelse af forbud mod i arbejdstiden at mødes i Skovparken til fælles pauser, som er de grunde, Trefor Infrastruktur under denne voldgiftssag har anført til støtte for bortvisningens berettigelse.

Sammenfattende finder jeg således, at der ikke i forbindelse med bortvisningen er sket manglende høring af [A], [C] og [B], ligesom jeg finder, at den begrundelse, som er givet for bortvisningen, lever op til de krav, der kan stilles hertil.

7.2.2. BORTVISNINGENS BERETTIGELSE

Bortvisning af [A], [C] og [B] har alene kunnet ske, hvis de groft (væsentligt) har misligholdt deres ansættelsesforhold. Om dette er tilfældet, beror på en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Det påhviler Trefor Infrastruktur at godtgøre, at der foreligger et faktisk grundlag, der kan begrunde bortvisning.

Af [A], [C]s og [B]s ansættelseskontrakter fremgår, at de havde en normal (gennemsnitlig) ugentlig arbejdstid på 37 timer eksklusiv frokost. Den fastsatte arbejdstid er effektiv, jf. § 9, stk. 3, i Industriens Overenskomst.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ingen af dem har set det dokument om effektiv arbejdstid, som [G] uddelte til afdelingslederne på et afdelingsmøde i efteråret 2022. Efter de fremkomne oplysninger må det endvidere lægges til grund, at afdelingsleder [H] ikke mundtligt har gennemgået indholdet af dokumentet med dem. Uanset dette kan der ikke være tvivl om, at [A], [C] og [B] har været bekendt med, at deres arbejdstid for mandag-torsdag var 7:00 til 15:30 og arbejdstid for fredag var 7:00 til 12:00, og at "arbejdstid var arbejdstid" (effektiv arbejdstid).

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at [A], [C] og [B] var betroet en høj grad af frihed til – inden for disse rammer – at tilrettelægge deres arbejdsopgaver. Trefor Infrastruktur havde overladt det til dem at planlægge, hvordan arbejdstiden nærmere blev anvendt på en effektiv måde.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at afdelingsleder [H] på det ugentlige statusmøde, som blev afholdt den 23. september 2022, sagde til de ansatte i Team Varme, herunder [A], [C] og [B], at han havde konstateret, at de samledes hver morgen i Skovparken i længere tid, og at han ikke ville se dette mønster. Der kan ikke være tvivl om, at budskabet blev hørt og forstået af de ansatte, idet der efter de afgivne forklaringer er enighed om, at spørgsmålet om at møde ind i

Skovparken blev taget op af de ansatte i Team Varme på det følgende statusmøde den 30. september 2022. Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvad der blev sagt på dette møde. Jeg finder det imidlertid mest nærliggende at lægge til grund, at den indskærpelse, som [H] kom med den 23. september, blev fastholdt på mødet den 30. september 2023. Det må anses for usandsynligt, at [H], som forud for mødet den 23. september havde drøftet med afdelingschef [G], hvad der skulle gøres i anledning af, at han havde opdaget gentagne ophold i Skovparken, skal være gået tilbage på sit klare udsagn på mødet den 23. september og accepteret, at medarbejderne i Team Varme kunne fortsætte med at møde fast ind på Skovparken og opholde sig der i længere tid. Det må således efter min opfattelse lægges til grund, at retningslinjen også efter mødet den 30. september 2022 var, at ledelsen ikke ville se det hidtidige mønster med faste og langvarige, samtidige ophold i Skovparken. At [H] som forklaret af [A], [C] og [B] på mødet den 30. september 2022 sagde, at medarbejderne i teamet måtte opholde sig i Skovparken, hvis det var arbejdsrelateret, kan ikke ændre ved denne vurdering.

[A], [C] og [B] har ikke bestridt de oplysninger om henholdsvis start- og sluttid og startpunkt og slutplacering for deres montørbiler, som på baggrund af gps-registreringer, er noteret i de udarbejdede ruterapporter. De har endvidere ikke bestridt det, som i ruterapporterne er anført om deres tidsregistrering af arbejdsopgaver. Disse oplysninger i ruterapporterne og oplysningerne i den af Trefor Infrastruktur udarbejdede oversigt over ophold i bl.a. Skovparken, som heller ikke er bestridt, lægger jeg derfor til grund ved min vurdering

af, om Trefor Infrastruktur har godtgjort, at [A], [C] og [B] ikke har levet op til de krav, der blev stillet til dem om at arbejde effektivt.

Trefor Infrastruktur har anført, at virksomheden har fastsat retningslinjer for, hvordan medarbejdere, der som [A], [C] og [B] havde udekørende arbejdsopgaver, skulle registrere deres arbejdstid. Disse retningslinjer er imidlertid ikke fremlagt, og det er derfor ikke klargjort blandt andet, hvorledes arbejdstid anvendt til kørsel til og fra en fjernvarmecentral og tid anvendt til arbejde, som er foretaget andetsteds end på den central, som arbejdet vedrører, skal tidsregistreres. Der kan dog ikke være tvivl om, at tidsregistreringer har skullet være retvisende og dække over arbejdsopgaver, som rent faktisk er udført i det tidsrum, som er registreret.

Af ruterapporterne fremgår, at [A], [C] og [B] ofte er mødt ind i Skovparken om morgenen i de perioder i marts-maj 2023, som rapporterne omfatter. Efter en gennemgang af hver af ruterapporterne og oversigten over ophold med kollegaer lægger jeg til grund, at der for dem alle har været tale om gentagne, langvarige ophold i Skovparken, typisk af cirka en times varighed. I enkelte tilfælde har opholdene været af kortere varighed, men der er også eksempler på, at de har opholdt sig i Skovparken betydeligt længere end en time. Der har i vidt omfang været tale om, at ophold i Skovparken har været sammenfaldende med, at kollegaer fra teamet også har befundet sig der.

[A], [C]s og [B]s arbejdsopgaver var at servicere og vedligeholde fjernvarmecentralerne. Størstedelen af arbejdsopgaverne var faste opgaver af rutinemæssig karakter, som de hver især var fortrolige med at løse. Deres arbejdsopgaver var forskellige, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at [A], [C] og [B] kun i begrænset omfang dækkede opgaverne, som omfattede el- og vvs-arbejde, for hinanden. På denne baggrund lægger jeg til grund, at der kun har været et begrænset behov for at koordinere og drøfte hinandens arbejdsopgaver i Team Varme, og at sparring således ikke har kunnet begrunde, at de hyppigt er mødt ind i Skovparken og har opholdt sig der i lang tid.

Jeg finder heller ikke, at det kan lægges til grund, at tømning og læsning af montørbilerne har kunnet begrunde, at [A], [C] og [B] har befundet sig i Skovparken i det omfang, som de har. Heller ikke de øvrige forklaringer, som de har givet på opholdene i Skovparken, kan efter min opfattelse begrunde dette.

Sammenfattende finder jeg således, at det må lægges til grund, at [A], [C] og [B] i strid med den instruks, de havde fået af afdelingsleder [H], gentagne gange har haft langvarige ophold i Skovparken fra morgenstunden, og det uden at dette har været arbejdsmæssigt begrundet. Hertil kommer, at der i visse tilfælde har været tale om ophold i Skovparken i løbet af en arbejdsdag, som har været af længerevarende karakter, og som der efter min opfattelse ikke er givet en plausibel forklaring på. Jeg bemærker herved, at den tid, der nogle dage er anvendt i Skovparken i løbet af arbejdsdagen, efter min

opfattelse ikke har kunnet forklares med, at der skulle hentes materiale og værktøj.

Jeg bemærker endvidere, at der ikke er grundlag for at fastslå, at ledelsen i Trefor Infrastruktur, herunder afdelingsleder [H], har haft kendskab til (og dermed har accepteret), at de ansatte i Team Varme efter statusmøderne i slutningen af september 2022 fortsatte med at møde ind i Skovparken, og der er heller ikke grundlag for at fastslå, at ledelsen burde have kontrolleret dette på et tidligere tidspunkt end sket i forbindelse med stikprøveundersøgelsen.

Jeg finder på den anførte baggrund, at [A], [C] og [B] ved de gentagne og langvarige ophold i Skovparken har misligholdt deres ansættelsesforhold, og jeg finder endvidere, at det tillidssvigt, som misligholdelsen er udtryk for, har en sådan karakter, at der foreligger en så grov (væsentlig) tilsidesættelse af deres pligter, at Trefor Infrastruktur har været berettiget til at bortvise dem. Jeg finder herefter ikke anledning til at tage stilling til, om der i øvrigt har været uregelmæssigheder i [A], [C]s eller [B]s arbejdstid og tidsregistrering.

Da bortvisningen af [A], [C] og [B] således må anses for berettiget, har de ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem FH og DA.

7.3. KONKLUSION

Indklagedes frifindelsespåstand tages til følge.

Thi bestemmes:
DI Overenskomst I ved DI for Trefor Infrastruktur AIS frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

(CO-Meddelelse nr. 2025/007)

Bortvisning af medlem

Sagen er som følger:

Parternes uoverensstemmelse
Sagen angår, om Faaborg Værft A/S’ bortvisning af A ved brev af 15. maj 2023 var berettiget. Hvis svaret er nej, angår sagen, om det ville have været sagligt at opsige A med overenskomstmæssigt varsel, så A ikke har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Sagen blev forligt under medvirken fra opmand Oliver Talevski.

Optaktsmøde til lokale lønforhandlinger

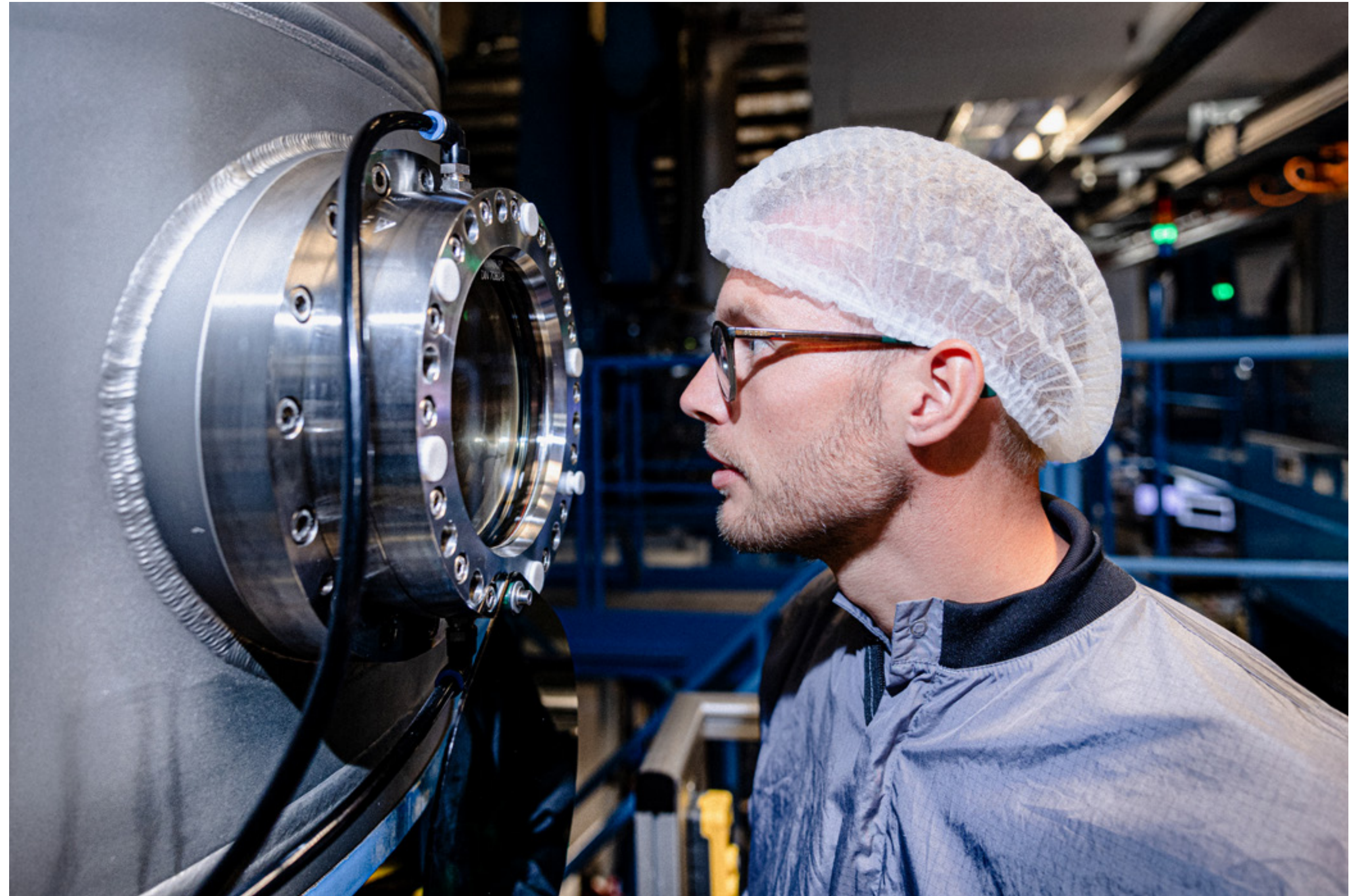
For at fastholde fokus på den lokale lønudvikling til gavn for tillidsrepræsentanterne og medlemmerne afholder CO-industri hvert år et optaktsmøde for forbundsrepræsentanter forud for forhandlingerne.

På mødet i 2024 fik deltagerne en gennemgang af den aktuelle økonomiske situation i Danmark og i udlandet.

De blev også præsenteret for forskellige værktøjer, som kan være gavnlige ved de lokale lønforhandlinger, og de fik en introduktion til diverse statistikker, som kan være til gavn for tillidsrepræsentanterne i forberedelserne til de lokale lønforhandlinger. Der var desuden mulighed for at stille spørgsmål og udveksle erfaringer om lønforhandlingerne.

CO-industri har samlet de forskellige værktøjer i en lønforhandlingspakke, som også indeholder gode råd og viden om lønforhandlinger. Pakken kan hentes på CO-industris hjemmesides tema om lokale lønforhandlinger.

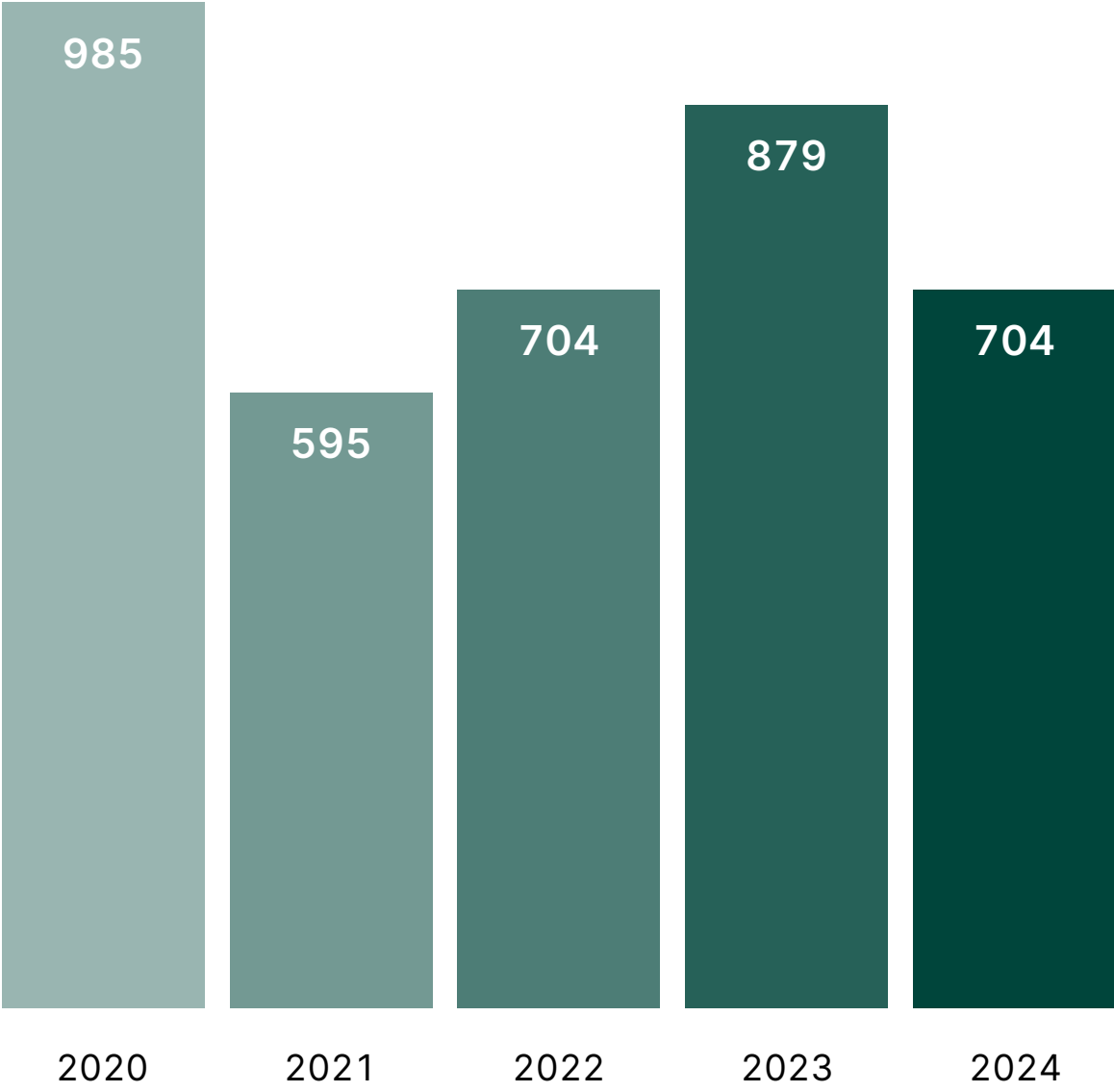
Op til og under de lokale lønforhandlinger i foråret har tillidsrepræsentanterne desuden modtaget nyhedsbreve med information om de forskellige værktøjer og viden. Lønnyhedsbrevene er blevet taget meget godt imod.



Pension

Antal opstartede pensionssager i 2020-2024 ↓

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



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

I 2024 er der opstartet 129 sager om manglende indbetaling af pensionsbidrag, hvilket er 160 sager færre end til året før.

Forklaringen på den markant faldende mængde sager er formentlig, at virksomhederne er blevet vant til at bruge Mit.dk samt den øgede indsats fra Industriens Pension, som nu kontakter virksomheden pr. telefon to gange og sender rykkere to gange, før sagen overleveres. Mængden af gengangere er ligeledes faldet markant.

I 2024 er der opstartet 55 sager om protokollering af en optrapningsordning og 217 sager om protokollering af en firmapensionsordning på Industriens Overenskomster, hvilket er et fald på syv sager om optrapningsordning og et fald på ni sager om firmapensionsordning i forhold til sidste år.

Der er behandlet 147 sager omhandlende virksomheder, der har skiftet pensionsleverandør på deres firmapensionsordning, hvilket er 43 sager flere i forhold til sidste år.

Der var i forbindelse med overenskomstfornyelsen aftalt at nedsætte to udvalg, som skulle kigge på reglerne for skifte af firmapensionsordninger samt videreførsel af pensionsordninger ved ny indmeldelse i DI.

Dette udvalgsarbejde blev opstartet i november 2023.

Udvalgene har i løbet af 2024 arbejdet videre med førnævnte emner, og disse udvalgsarbejder er endt ud i forslag til OK25, hvor det forventes, at de bliver implementeret.

Antallet af fællesmøder har været 18, hvilket er to færre end sidste år, heraf er fire fortsat for Arbejdsretten.

De fleste sager løses i fællesskab mellem CO-industri og DI uden afholdelse af fællesmøde.

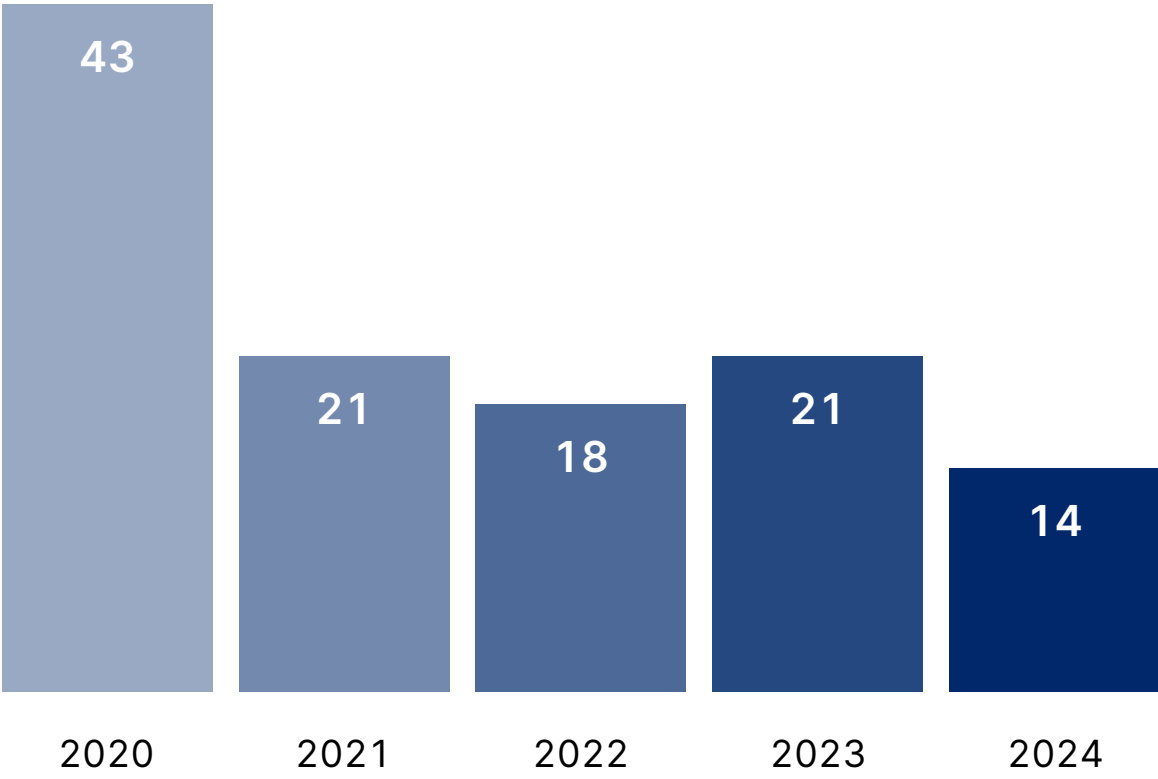
I forhold til forsøgsordningen med DI, hvor der ikke længere sendes protokollater til CO-industri ved optrapning af pension, fritvalg og fonde, men at det blot fremgår af DIDO'en, er ordningen nu blevet permanent pr. 1. februar 2024.

Inkasso

Inkassosager omfatter sager om manglende indbetaling af bod og bidrag til pension og uddannelsesfonde. Antallet af påbegyndte inkassosager i 2024 er 14 sager. Dermed er antallet af inkassosager faldet med syv sager siden 2023, hvor antallet var 21 sager.

Antal påbegyndte inkassosager 2020-2024 ↓

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



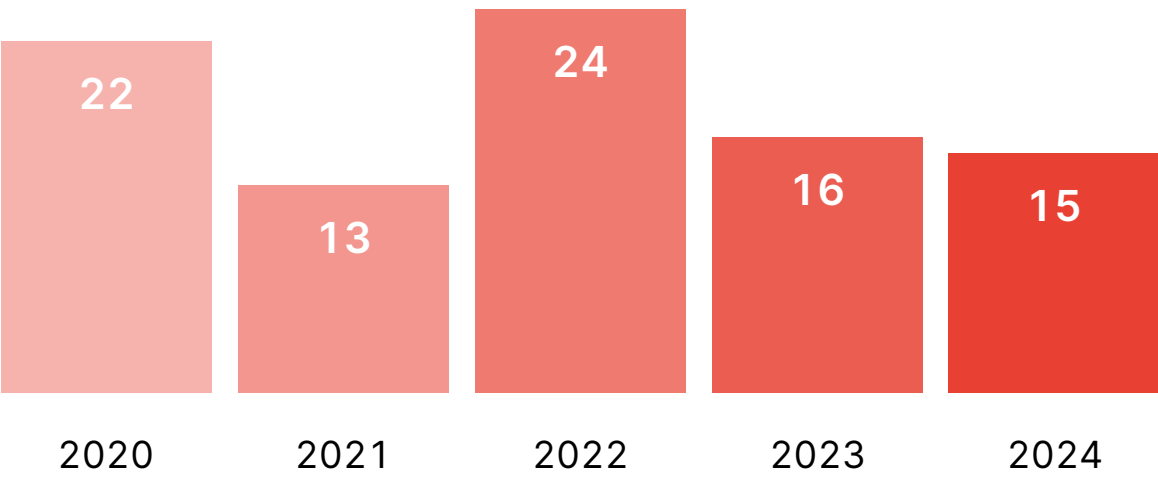
Virksomhedsoverdragelse

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

Der er oprettet 15 virksomhedsoverdragelsessager i 2024. Det er på niveau med antallet af sager fra i 2023, hvor tallet var 16 sager.

Antal påbegyndte sager om virksomhedsoverdragelse 2020-2024 ↓

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



Uddannelsesfonde

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 satte CO-industri og DI gang i et udvalgsarbejde, som skulle se på indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt aftalen om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedrørende uddannelsesfonde. Arbejdet blev forlænget ved OK23.

På baggrund af dette arbejde blev parterne med virkning fra 1. januar 2024 enige om en ny procedure for håndtering af sager om manglende indberetninger, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde.

Det betyder, at Industriens Pension Service (IPS) fremover håndterer alle sager vedrørende manglende indberetninger, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde – en opgave som hidtil er blevet varetaget af CO-industri.

Formålet er at sikre en hurtig, rigtig og smidig behandling af sager om virksomhedernes manglende overholdelse af disse forpligtelser.

De nye regler betyder også, at virksomhederne får en bod, hvis de ikke indberetter eller indbetaler til tiden. Hvis virksomheden ikke reagerer på den første rykker, vil den få endnu en rykker og blive pålagt en bod på 3.000 kroner. Herefter får virksomheden en tredje rykker, som udløser yderligere en bod på 6.000 kroner, hvis virksomheden stadig ikke indberetter inden for fristen.

Hvis virksomheden fortsat ikke indberetter lønsummer, vil dens tidligere lønsum blive forhøjet med 25 procent eller fastsat ud fra retningslinjer aftalt af overenskomstparterne, hvis virksomheden ikke tidligere har indberettet lønsummer.

I 2024 blev 4.518 virksomheder opkrævet fondsbidrag.

2.440 virksomheder fik overført lønsummer fra IP for alle medarbejdere og skulle ikke indberette manuelt

1.572 virksomheder fik overført lønsummer fra IP, men skulle også indberette manuelt. Det sker typisk for funktionærer.

506 virksomheder fik ikke overført lønsummer fra IP og skulle indberette manuelt.

IPS måtte i 2024 udsende 1.159 første gangs rykkere og 89 anden gangs rykkere. 25 virksomheder havde ikke indberettet efter frist for rykker to og fik yderligere bod på 6.000 kroner og blev opskrevet med 25 procent.

955 virksomheder betalte første rykker, mens 343 virksomheder betalte rykker to inklusive bod på 3.000 kroner.

88 virksomheder betalt ikke efter rykker to og fik derfor yderligere bod på 6.000 kroner og blev klargjort til inkasso.

Virksomhederne betaler til uddannelsesfondene to gange om året. Ved første betaling 2024 blev 17 virksomheder sendt til inkasso. Ved årets udgang manglede en DI-virksomhed og syv ikke-DI-medlemmer at betale.

Ved anden betaling 2024 har fem DI-virksomheder og ni ikke DI-virksomheder ved udgangen af 2024 ikke indbetalt deres del af lønsummen og vil derfor blive sendt til inkasso i 2025.

Medarbejder- indflydelsesområdet

- 49 [TekSam →](#)
- 51 [Temadage om psykisk arbejdsmiljø →](#)
- 52 [Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger →](#)
- 53 [Trivselsundersøgelser →](#)
- 54 [Kompetenceudvikling →](#)
- 55 [CO-industris Samarbejdspris →](#)
- 57 [Lønssystemer →](#)
- 58 [Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter →](#)
- 59 [Europæiske Samarbejdsudvalg →](#)
- 60 [Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer →](#)



TekSam

TekSam administrerer Samarbejdsaftalen gennem vejledning og rådgivning af virksomhedernes samarbejdsudvalg. Formålet er at styrke det daglige samarbejde mellem medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse til gavn for trivsel og produktivitet i virksomhederne. TekSam ledes af et politisk udvalg nedsat af Dansk Industri og CO-industri.

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

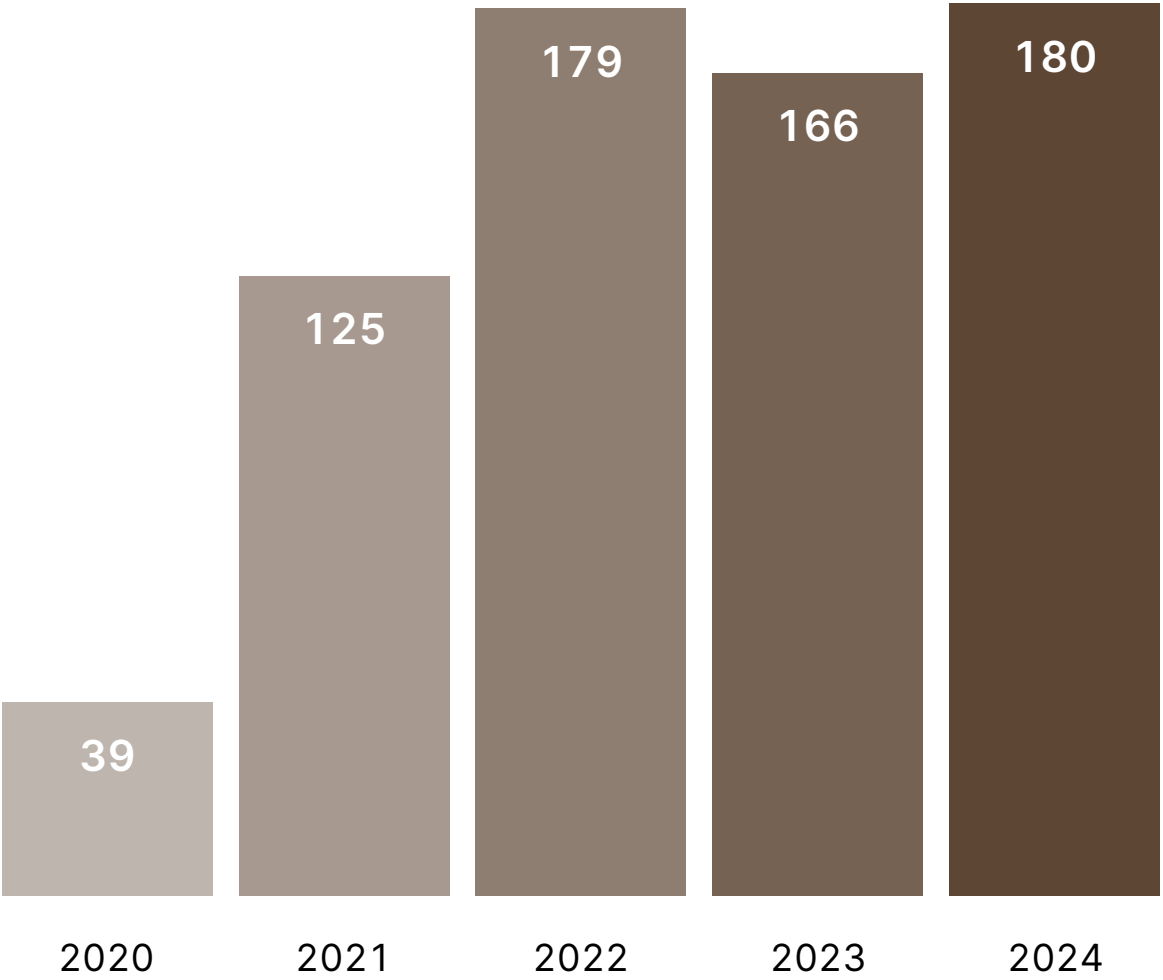
TekSam Årsdag 2024 blev afholdt i Odense Congress Center den 1. oktober under temaet ”Kunstig Intelligens - udforsk, forstå, implementer”. 560 medlemmer af samarbejdsudvalg i industrien deltog. Her fik de oplæg med forskellige vinkler på brugen af AI, og hvad SU skal være opmærksom på i den forbindelse.

Antallet af møder ligger i 2024 igen højt efter et fald i 2023. TekSam oplever, at mange samarbejdsudvalg fortsat har fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. De kontakter derfor TekSam for at få hjælp til at afdække det psykiske arbejdsmiljø gennem en trivselsundersøgelse.

Vi ser desuden et øget antal sager om konflikter, hvor der er et dårligt samarbejde og uenigheder i samarbejdsudvalgene. TekSam forsøger her at løse konflikterne ved konflikthåndtering og gennem genopbygning af relationerne mellem parterne. TekSam besøger også samarbejdsudvalg og giver inspiration til arbejdet i SU.

Antal møder i alt, 2020-2024 ↓

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



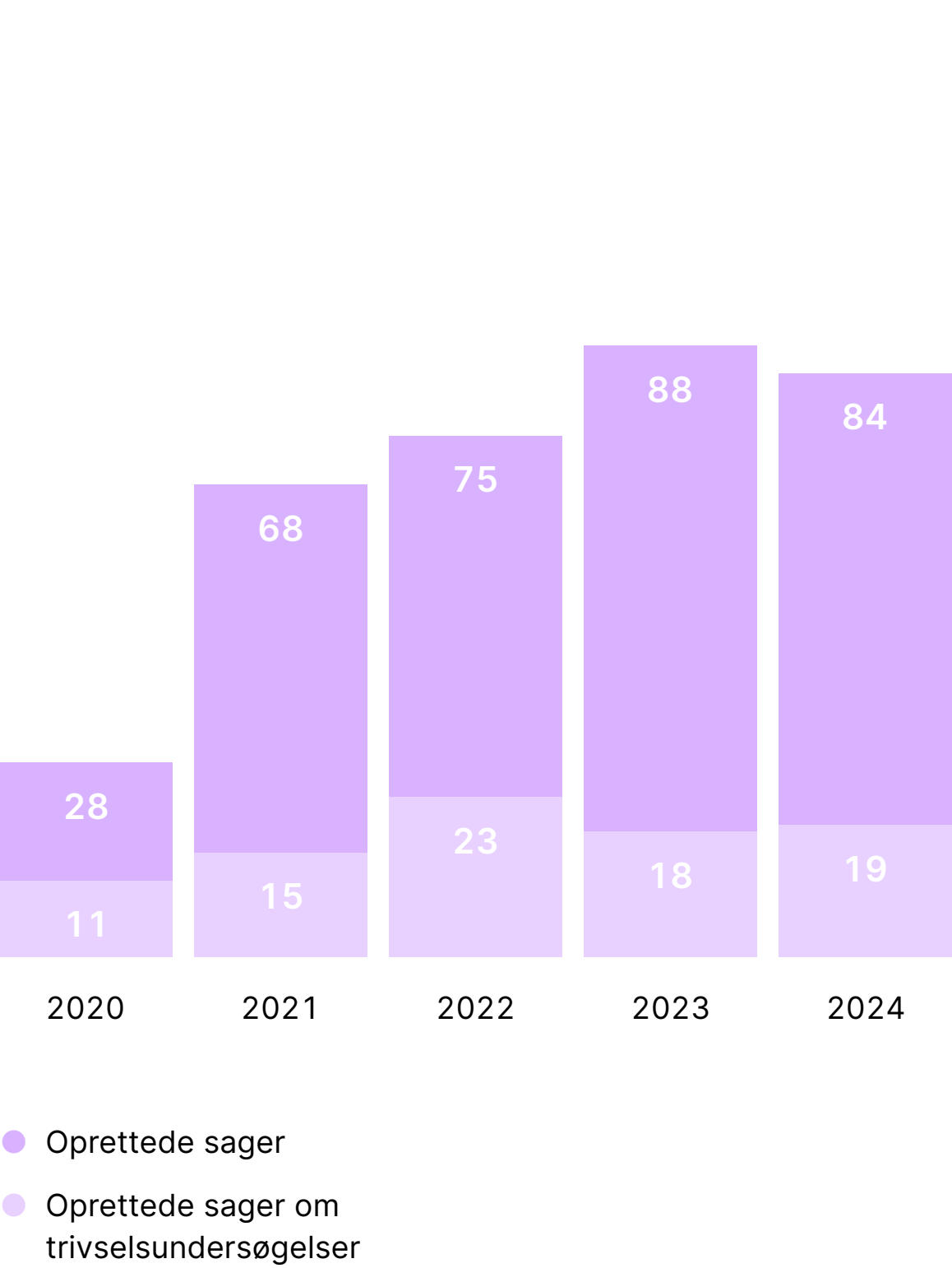
I samarbejde med BFA Industri har TekSam i 2024 udviklet og gennemført fire kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Krænkende handlinger kan have alvorlige konsekvenser for sundhed, samarbejde og produktivitet, hvilket forekommer på mange danske arbejdspladser – også inden for industrien. Vi forventer at gennemføre flere kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i 2025.

TekSams nyhedsbrev er en integreret del af www.teksam.dk, hvilket giver flere besøg på hjemmesiden. Antallet af abonnenter på TekSam Nyt er fortsat støt stigende. De mest besøgte sider er TekSam Årsdag og Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, ligesom der er mange besøg på konsulenttjenesten. Det har i løbet af året været drøftet, om TekSam skal være synlig på de sociale medier for at øge kendskabet hertil. Dette vil der arbejdes videre med i 2025.

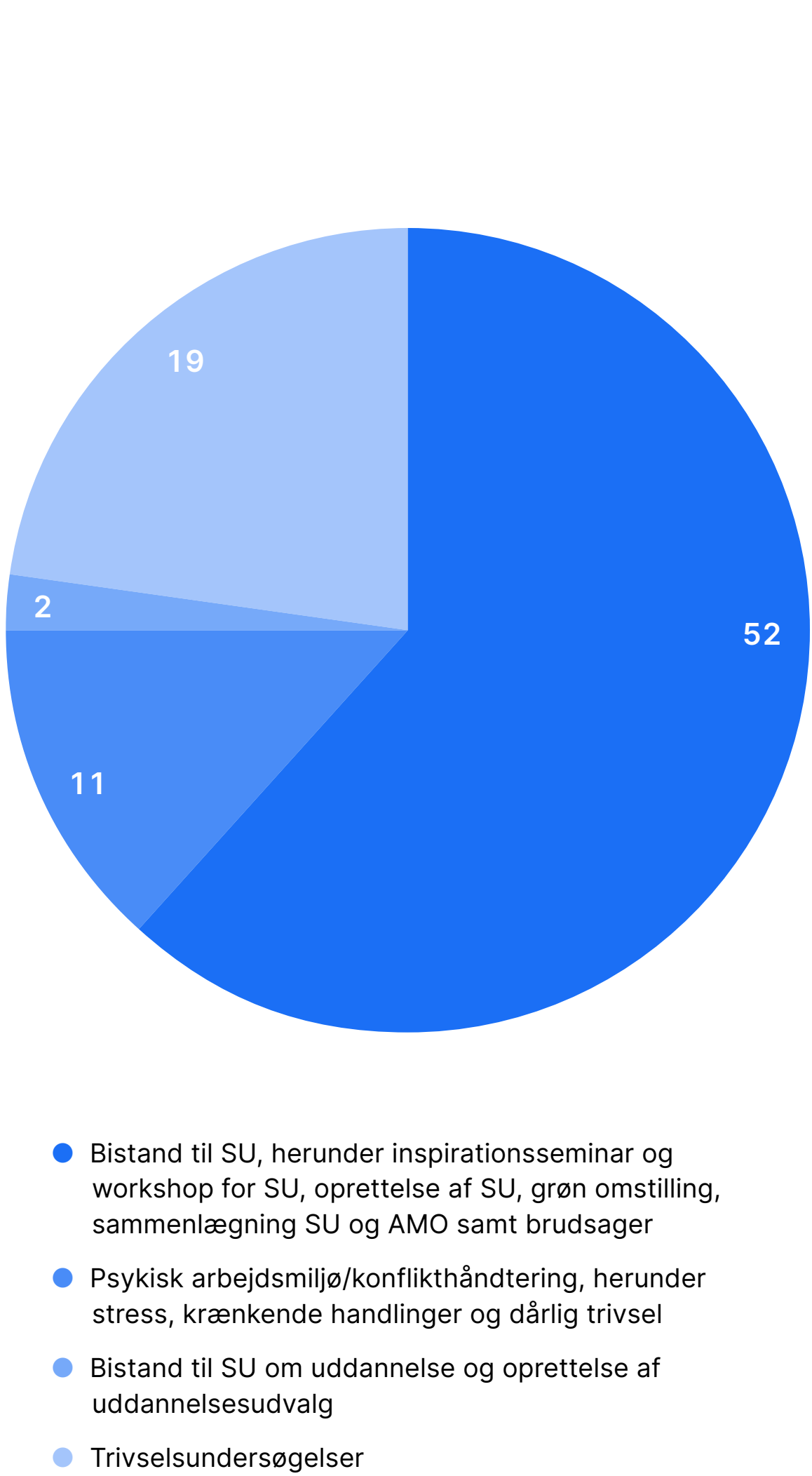
I 2025 afholdes TekSam Årsdag den 7. oktober i Odense Congress Center. Temaet på årsdagen er endnu ikke fastlagt.

Antal oprettede sager i alt, herunder antal oprettede sager om trivselsundersøgelser, 2020-2024 ↓

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



Fordeling af temaer i Teksam 2024 ↓



Temadage om psykisk arbejdsmiljø

I 2024 har TekSam gennemført tre temadage med tre forskellige emner, der hver for sig har bidraget til øget indsigt og udvikling på vigtige områder inden for arbejdsmiljø og trivsel. Arrangementerne har været karakteriseret ved en høj grad af engagement fra deltagerne.

Det første sæt temadage satte fokus på væsentlige udfordringer inden for konflikthåndtering og gav deltagerne redskaber til at gå fra konfliktfyldte situationer til holdbare løsninger. Med afsæt i konkrete cases og praktiske øvelser blev der arbejdet med metoder til at styrke samarbejdet og opbygge tillid.

Med stigende fokus på fastholdelse af ældre medarbejdere var temadagen ”Seniorer på arbejdspladsen – Ressourcer og inklusion” rettet mod at identificere barrierer og muligheder for et længere arbejdsliv.

Indlæg fra arbejdspladser, der har skabt succesfulde seniorstrategier, blev kombineret med drøftelser om fleksibilitet, livsfaser og kompetenceudvikling. Deltagerne udviklede konkrete handlingsplaner, der kan bidrage til at styrke inklusion og værdsætte seniorernes bidrag.

Den tredje temadag tog fat på det komplekse samspil mellem kunstig intelligens og arbejdsmiljø.

Diskussionerne kredsede om, hvordan AI kan integreres ansvarligt, så det understøtter medarbejdernes trivsel og effektivitet.

Oplæg fra forskere og oplægsholdere gav deltagerne indblik i forskellige former for kunstig intelligens, hvordan de arbejder og bruges i hverdagen, og hvordan data og teknologi kan bruges som redskaber til at fremme et sundt og inkluderende arbejdsmiljø.

Debatten på temadagene viste også behovet for etisk forankrede løsninger og løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Kurser i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger

I løbet af 2024 har BFA-i og TekSam afholdt en række kurser med fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger på arbejdspladsen. Disse kurser har været en central del af indsatsen for at skabe trygge og respektfulde arbejdsmiljøer, hvor medarbejdere trives og bidrager til en positiv arbejdspladskultur.

Kurserne var rettet mod ledere, arbejdsmiljøorganisationer, tillidsrepræsentanter og andre nøglepersoner på arbejdspladserne. Der var stor tilslutning fra både offentlige og private virksomheder, og feedbacken fra deltagerne understregede behovet for fortsat opmærksomhed på emnet. Mange fremhævede, at kurserne gav dem konkrete redskaber til at tage ansvar og handle proaktivt i deres roller.

Kurserne har bidraget til en øget bevidsthed om de alvorlige konsekvenser af krænkende handlinger, både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsens trivsel og produktivitet.

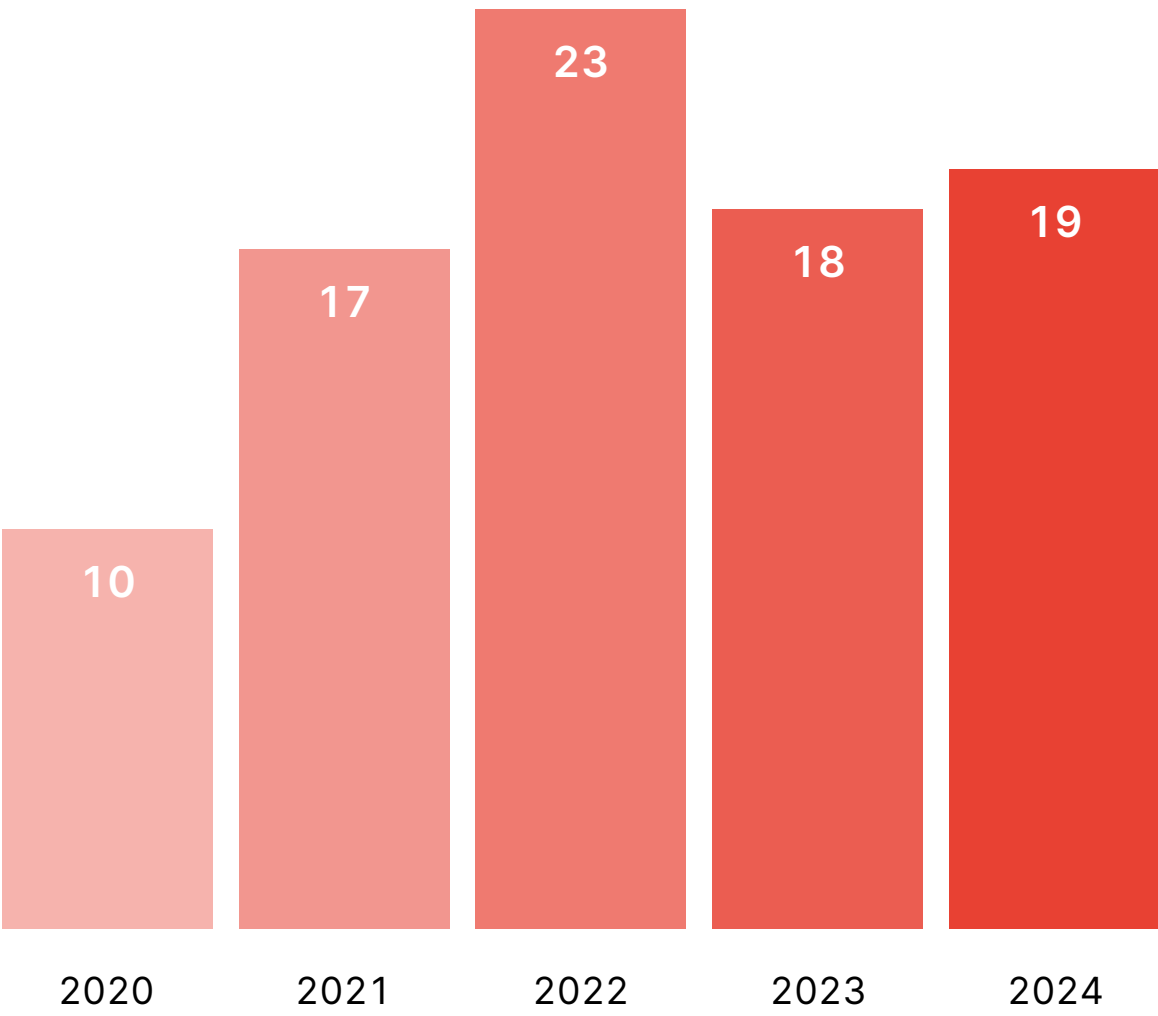
Flere deltagere rapporterede om en styrket evne til at adressere udfordringer og skabe en mere åben dialog om svære emner. Kurserne har også understøttet udviklingen af klare politikker og procedurer, der sikrer en ensartet og rettidig indsats mod krænkende adfærd.



Trivselsundersøgelser

Antal trivselsundersøgelser i 2020-2024 ↓

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



Trivselsundersøgelser er en del af den pakke, som TekSam tilbyder virksomhederne, og de er som TekSams øvrige ydelser gratis for virksomhederne. For at få besøg af TekSams konsulenter er det en betingelse, at samarbejdsudvalget (SU) er enig om at udarbejde en trivselsundersøgelse.

Virksomheden får altid besøg af to samarbejdskonsulenter – en fra CO-industri og en fra DI – og al kommunikation går til både formand og næstformand i SU.

Trivselsundersøgelserne supplerer TekSams øvrige tilbud om inspiration og hjælp til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen giver et godt billede af, hvordan tilstanden er i virksomhederne, og mange SU’er bliver overrasket over resultatet, når TekSam har gennemgået det for dem.

Det gælder for alle virksomheder, at trivselsundersøgelsen giver anledning til en indsats i virksomheden. Mange virksomheder nedsætter både arbejdsgrupper for de enkelte afdelinger på virksomheden og for hele virksomheden.

Nogle virksomheder laver i forbindelse med undersøgelsen nye politikker, fordi de bliver opmærksomme på, at de mangler en politik for specifikke områder, eller de tager deres gamle politikker op i SU for at gennemgå dem og gøre dem mere skarpe.

Mange virksomheder er opmærksomme på, hvordan forebyggelse af krænkende handlinger hænger tæt sammen med politikker, og at politikker er med til at sætte rammer for, hvordan vi opfører os over for hinanden. Der er stor bevidsthed om, at det har konsekvenser, hvis der ikke er styr på det psykiske arbejdsmiljø.

TekSam udvikler hele tiden det system, som behandler alle data fra trivselsundersøgelserne. Det gør vi i samarbejde med NFA og vores udbyder af programmet.

En af de ting, der er lavet i 2024, er, at hvis der er medarbejdere, der er udsat for trusler, vold, mobning, seksuel chikane, diskrimination eller chikane i forbindelse med arbejdet, så bliver de spurgt, hvor sagen står.

De har følgende svarmuligheder:

1. Ja, problemet er blevet løst.
2. Ja, problemet er til en vis grad blevet løst.
3. Nej, problemet er slet ikke blevet løst.

Derved kan vi på nogle virksomheder se, at en stor del af den negative adfærd, der har været, er blevet løst.

Der er også sket andre tiltag for at gøre systemet mere brugervenligt samt arbejdet med spørgsmålene, så de ikke kan misforstås, og virksomheden får et retvisende resultat.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et vigtigt ben på samarbejdsområdet. I takt med den øgede interesse for den grønne omstilling og den teknologiske udvikling, især kunstig intelligens og AI kombineret med forudsigelserne om utilstrækkelig faglært arbejdskraft, mærker vi nu, at der er opmærksomhed på kompetenceudvikling i virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Samarbejdsudvalgene tilkalder TekSams konsulenter, fordi de ønsker inspiration til, hvordan de kan udvikle deres kompetencestrategier i virksomheden.

Vi gennemgår de fire typiske ben, som er virksomhedsrettet uddannelse, uddannelse ved arbejdsmangel, aftalt uddannelse og selvvalgt uddannelse.

Vi oplyser desuden om organisationsaftalen om uddannelsesrepræsentant på vores samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter, hvor vi anbefaler, at drøftelsen om uddannelsesrepræsentanter tages i samarbejdsudvalget.



CO-industris Samarbejdspris

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

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

I 2024 gik CO-industris Samarbejdspris til GPV International A/S – Electronics i Aars, som fik prisen, fordi virksomheden målrettet har arbejdet med medarbejderinddragelse og den gode tone på arbejdspladsen. For nogle år siden oplevede virksomheden udfordringer i netop kommunikationen og med at inddrage medarbejderne på en mere konstruktiv måde.

Gennem de seneste år har lederne været på kursus i kommunikation og deres rolle som leder, mens alle medarbejdere har fået et kursus i at styrke den gode tone på arbejdspladsen og betydningen af god kommunikation i hverdagen.

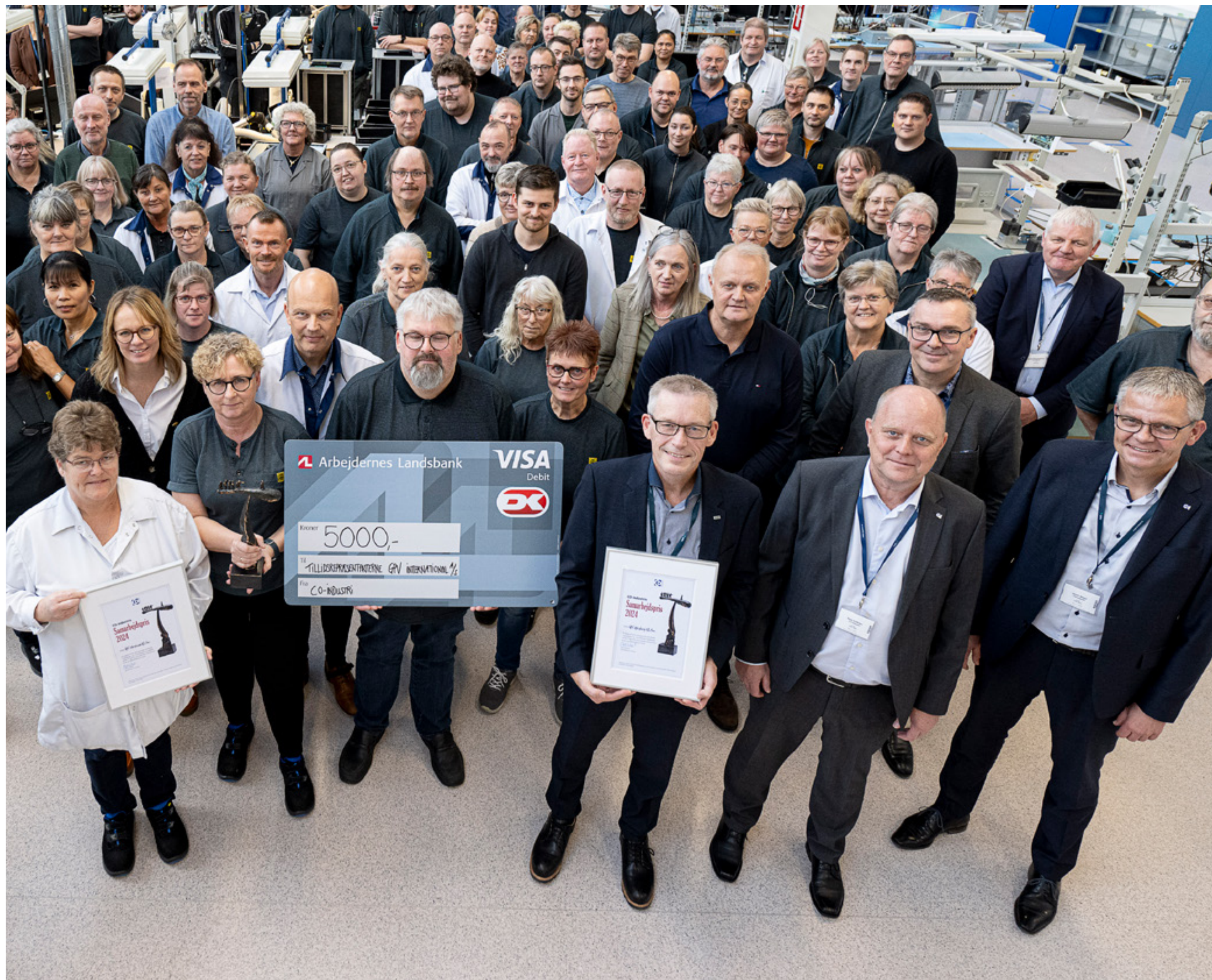
Den indsats og et generelt godt samarbejde i virksomheden og især i SU fik Maibritt Vith Johnsen, tillidsrepræsentant for 3F’erne på virksomheden, til at indstille virksomheden til CO-industris Samarbejdspris 2024.

Tirsdag den 12. november blev den indsats belønnet, da tildelingen af samarbejdsprisen blev afsløret foran de cirka 140 medarbejdere i virksomhedens kantine.

CO-industris Samarbejdspris 2024 blev overrakt af Mads Andersen, CO-industris næstformand og gruppeformand i 3F Industrigruppen, som inden overrækkelsen havde fået en rundvisning på virksomheden.

CO-industri kunne igen i 2024 se en fin interesse for samarbejdsprisen. Medlemsforbundene både centralt og lokalt har hjulpet med at sprede budskabet om prisen. De har blandt andet brugt det materiale, som CO-industri laver hvert år til både fysisk uddeling og til deling på sociale medier.

Blandt de indstillede virksomheder i 2024 var fire virksomheder med i opløbsfeltet, da årets samarbejdspris skulle findes. Ud over GPV i Aars, som løb med sejren, var DEIF A/S i Skive, Energinet i Fredericia og Billund Lufthavn tæt på.



Med CO-industris Samarbejdspris modtager virksomheden en statuette af kunstneren Stieg Kalsing. Statuetten symboliserer den balance, som der bør være i samarbejdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Tillidsrepræsentanterne får desuden 5.000 kroner til at fejre prisen med kolleger, som er medlem af et CO-industriforbund.

Ud over uddelingen af prisen bliver der også trukket lod om fem gange fem kilo bolsjer til tillidsrepræsentanter, som har indstillet deres virksomhed til prisen.

CO-industris Samarbejdspris vil også blive uddelt i 2025.

Lønssystemer

Lønkonsulenternes primære opgave er at yde hjælp til at indføre og udarbejde lønssystemer i samarbejde med de lokale parter. Der har været afholdt cirka 140 konsulentbesøg på cirka 35 virksomheder ved årets udgang. Det svarer nogenlunde til efterspørgslen året før, hvor lønkonsulenterne afholdt cirka 142 konsulentbesøg på cirka 33 virksomheder.

Der er stadig et stort ønske om kvalifikationsløn på både store og mindre virksomheder. Det skyldes sandsynligvis, at der er rift om de dygtigste medarbejdere. I 2023 begyndte efterspørgslen på resultatlønssystemer at stige, og den tendens er fortsat i 2024. Funktionsløn ses også brugt på virksomheder for at imødekomme efterspørgsel på nøglemedarbejdere.

Lønkonsulenterne lægger stor vægt på at give virksomhederne den fornødne hjælp, så de kommer i mål med deres nye lønssystemer. Det betyder blandt andet, at virksomhederne kan få hjælp til at nedsætte et lønudvalg, og tillidsrepræsentanterne kan få hjælp til at lave en handleplan eller udarbejde en tidsplan for projektet. Det kan også være, at lønkonsulenterne deltager i et fyraftensmøde, hvor de informerer om værktøjer og muligheder i PlusLøn-systemet.

Lønkonsulenterne har udarbejdet pjecen ”Plusløn, Lønsystemet i drift”, som skal hjælpe virksomhederne med implementering og fastholdelse af deres lønssystem. Og lønkonsulenterne begynder nu at kunne se, at den øgede fokus på vedligeholdelsesdelen virker i praksis ude på virksomhederne.

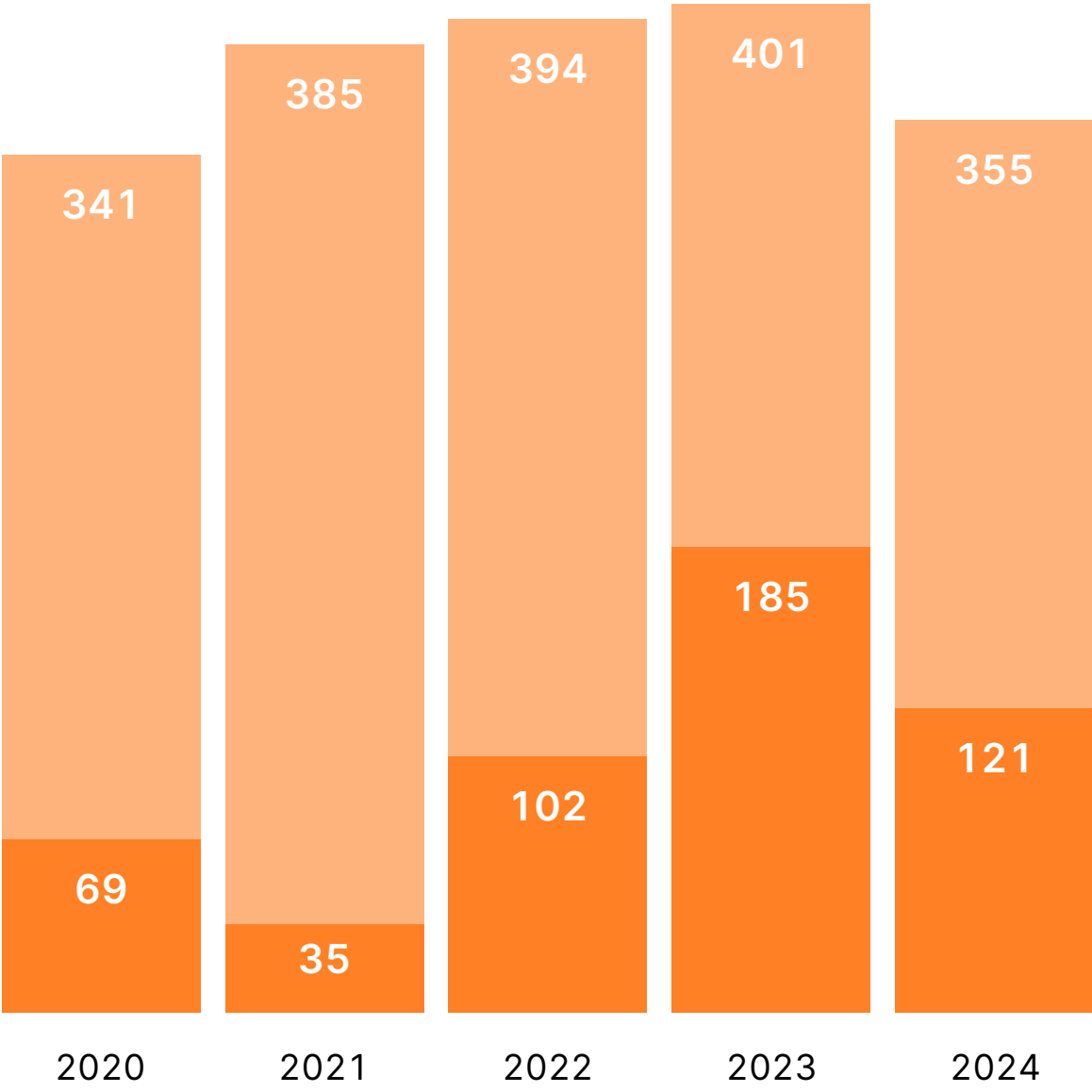
Pjecen beskriver de særlige indsatsområder, som virksomheden bør indarbejde i deres drift af systemet, og ikke mindst de lokalaftaler, der knytter sig dertil.

De særlige indsatsområder er:

- Bedre uddannelse af mellemledere og tillidsrepræsentanter i systemet og ikke mindst en sikring af systemet, så det kan overleveres til nye aktører.
- En bedre styring af de aktiviteter, som pågår i arbejdet med lønsystemet, så det fastholder en ensartethed, altså god planlægning.

Lønkonsulenterne står desuden til rådighed ved spørgsmål om akkord og arbejdsstudier, ligesom vi hjælper med kontrolstudier.

Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter



Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter er et tilbud til alle nyvalgte tillidsrepræsentanter, der er omfattet af industriens overenskomster. Kurset skal klæde tillidsrepræsentanten på til det daglige samarbejde med udspring i samarbejdsaftalen. Der undervises i arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, grøn omstilling, samt forretnings-, produktions- og regnskabsforståelse.

I 2024 udbød vi 10 kurser fordelt regionalt i hele landet. To af disse kurser måtte aflyses grundet manglende tilmeldinger. Samlet har 121 kursister gennemført uddannelsen på de resterende otte kurser.

2024 var sidste år, hvor tillidsrepræsentanter valgt for mere end to år siden kunne deltage i samarbejdskurset. Retten til at deltage i kurserne blev nemlig med overenskomstfornyelsen i 2023 udvidet til at gælde nyvalgte tillidsrepræsentanter, der er valgt inden for de seneste fem år mod tidligere to år. Rettigheden gjaldt dog kun overenskomstperioden 2023-2025.

Inviterede i forhold til deltagelse på Samarbejdskursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter 2020-2024 ←

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

- Inviterede
- Gennemført

TekSam har i 2024 arbejdet med at øge tillidsrepræsentanternes kendskab til samarbejdskurserne. Fra 2025 vil alle nyvalgte tillidsrepræsentanter modtage en nyudviklet invitation med tilhørende flyer.

Hidtil har vi inviteret tillidsrepræsentanterne, umiddelbart efter de er registreret som valgte. Det vurderer vi er lidt for tidligt. Derfor vil invitationer fremover blive sendt tre måneder efter deres valg.

I invitationen bliver der gjort meget ud af at skabe kendskab til sammenhængen mellem tillidsrepræsentantens forbund og CO-industri, da erfaringen er, at mange nyvalgte tillidsrepræsentanter ikke kender til sammenhængen.

Europæiske Samarbejdsudvalg

Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU) er et mødeforum for social dialog, der giver arbejdstagere ret til information og høring om transnationale forhold i den koncern, hvori udvalget er nedsat. Der kan etableres et ESU i internationale koncerner med mere end 1.000 ansatte og aktiviteter i mindst to lande i EU.

På samarbejdsområdet udgør ESU en særlig størrelse. De udspringer ikke af partssamarbejdet, men har afsæt i dansk lovgivning, der igen er en implementering af EU's direktiv for området. Lovgivningen fordrer blandt andet, at der for hvert ESU udpeges en koordinator fra et fagforbund i det EU-land, hvor koncernen har hovedsæde.

CO-industri koordinerer i tæt samarbejde med forbundene ESU'er for 10 danskbaserede koncerner, der alle opererer med industriens overenskomst. I tillæg følges arbejdet i to dansk-baserede koncerner på området, hvor IDA, Ingeniørforeningen i Danmark, har koordinatorrollen. CO-industri støtter og rådgiver også forbundenes medlemmer i ESU'er for koncerner med hovedsæde i andre EU-lande.

I 2025 har CO-industri arbejdet for at kortlægge de respektive ESU'ers behov for støtte og rådgivning, især om ret til information og høring samt ret til træning og uddannelse.

CO-industri afholdt i maj den årlige konference for alle medlemmer af danske ESU'er, ligesom CO-industri støttede Nordic IN i afholdelsen af et træningsseminar for nordiske ESU-koordinatorer i Rødvig. Som en del af seminaret var der studiebesøg hos Ardagh Glass i Holmegaard, for at få indsigt i virksomhedens ESU, det daglige samarbejde i den danske model og rundtur i produktionen på et moderne glasværk.

CO-industri deltager i to forhandlinger om etablering af ESU'er i danskbaserede koncerner, der begge forventes afsluttet med etablering af ESU i løbet af 2025.

I EU-systemet har der fra Europa-Parlamentet og EU-kommissionens side været arbejdet på en revision af EU's direktiv om ESU'er. Arbejdet blev sat på pause som følge af valg til Europa-Parlamentet i juni 2024. Arbejdet blev genoptaget sidst i 2024 og lægges i 2025 over til trilog-forhandling mellem parlamentet, kommissionen og Det europæiske Råd.

CO-industri og de samarbejdende karteller, BAT Kartellet, Grafisk Industri- & Medie Kartel og Handelsrådets Koordinationsudvalg, havde pr. 31. december 2024 registreret 169 ESU-medlemmer.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdere i danske aktie- (A/S) og anpartsselskaber (ApS) har efter dansk lovgivning ret til at vælge repræsentanter til selskabets øverste ledelsesorgan, når selskabet har mere end 35 ansatte.

CO-industri koordinerer i samarbejde med forbundene arbejdet med at støtte og rådgive de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (MAB). Overordnet fungerer området for MAB godt, og i mange selskaber er MAB’ernes bidrag til den strategiske ledelse værdsat og giver høj værdi.

MAB’ere henvender sig typisk til CO-industri, når de oplever manglende inddragelse i bestyrelsesarbejdet, manglende tilvejebringelse af information eller i spørgsmål om tolkning af fortrolighed, ligesom CO-industri ofte inddrages omkring spørgsmål vedrørende valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelserne.

CO-industri afholdt i marts det årlige topmøde for MAB’er med oplæg om blandt andet aktiv brug af netværk, makro-økonomiske tendenser i samfundsudviklingen og det nye fokus på ESG-bæredygtighed som følge af EU's direktiv om bæredygtighedsrapportering (CSRD).

MAB’ere har i 2024 skullet orientere sig bredt om bæredygtighed og rapportering, idet større selskaber for 2024 i forbindelse med deres årsregnskaber som noget nyt også skal inddrage bæredygtighed.

CO-industri og de samarbejdende karteller, BAT Kartellet, Grafisk Industri- & Medie Kartel og Handelsområdets Koordinationsudvalg, havde pr. 31. december 2024 registreret 691 MAB’ere.

Internationalt samarbejde



Internationalt samarbejde

De nordiske industriansattes organisation, Nordic IN, hvor CO-industri er medlem, og Claus Jensen er formand, afholdt i februar det årlige møde mellem medlemmerne af IN's underkomitéer i Stockholm.

Temaet for årets møde var at komme med input til arbejdet i IndustriAll Europes kongresforberedende komité, der skulle udarbejde et udkast til handlingsplan for den kommende kongresperiode til vedtagelse på IndustriAll Europes kongres i juni 2025.

Der var enighed blandt de nordiske organisationer om at arbejde for, at de kommende års fokus for den europæiske indsats skulle dreje sig om at kunne understøtte medlemsorganisationerne i IndustriAll Europe i at organisere flere medlemmer. Det er nøglen til at styrke fagbevægelsen både i de enkelte lande og på europæisk niveau.

Der skal desuden arbejdes for gode og bæredygtige job i europæisk industri, særligt hvad angår løn- og arbejdsforhold og arbejdsmiljø. Det er dog også vigtigt for Nordic IN at understrege, at ansvaret for at hente disse resultater hjem ligger hos forbundene i de enkelte lande, mens IndustriAll Europe alene skal levere den relevante indsats på europæisk niveau.

Endeligt skal der være et stærkt fokus på, hvordan vi løser manglen på kvalificeret arbejdskraft og sikrer relevant uddannelse til medlemmerne. Det er disse elementer, der kan sikre fortsat europæisk konkurrencekraft, og som er helt afgørende for at komme i mål med den grønne omstilling i Europa samt at styrke EU's i forvejen gode position på verdensmarkedet for grøn teknologi.

I april afholdt Nordic IN styrelsesmøde. Mødet blev afholdt i Bruxelles i anledning af valget til EU-Parlamentet i juni 2024 og for at understrege, at det nordiske samarbejde i forhold til EU er højt prioriteret i Nordic IN's arbejde.

På mødet holdt den danske socialdemokratiske spidskandidat til EU-Parlamentsvalget, Christel Schaldemose, et oplæg med fokus på opmærksomhedspunkter i valgkampen set med nordiske fagforeningsbriller.

Oplægget fokuserede på en række af de bekymrende tendenser, der ses i Europa med stigende tilslutning til højrepopulistiske partier. Hovedparten af disse partier er ikke positivt indstillet over for fagbevægelsen, og en styrkelse af deres position i parlamentet kan således være med til at svække inddragelsen af europæisk fagbevægelse i europæisk lovgivning.

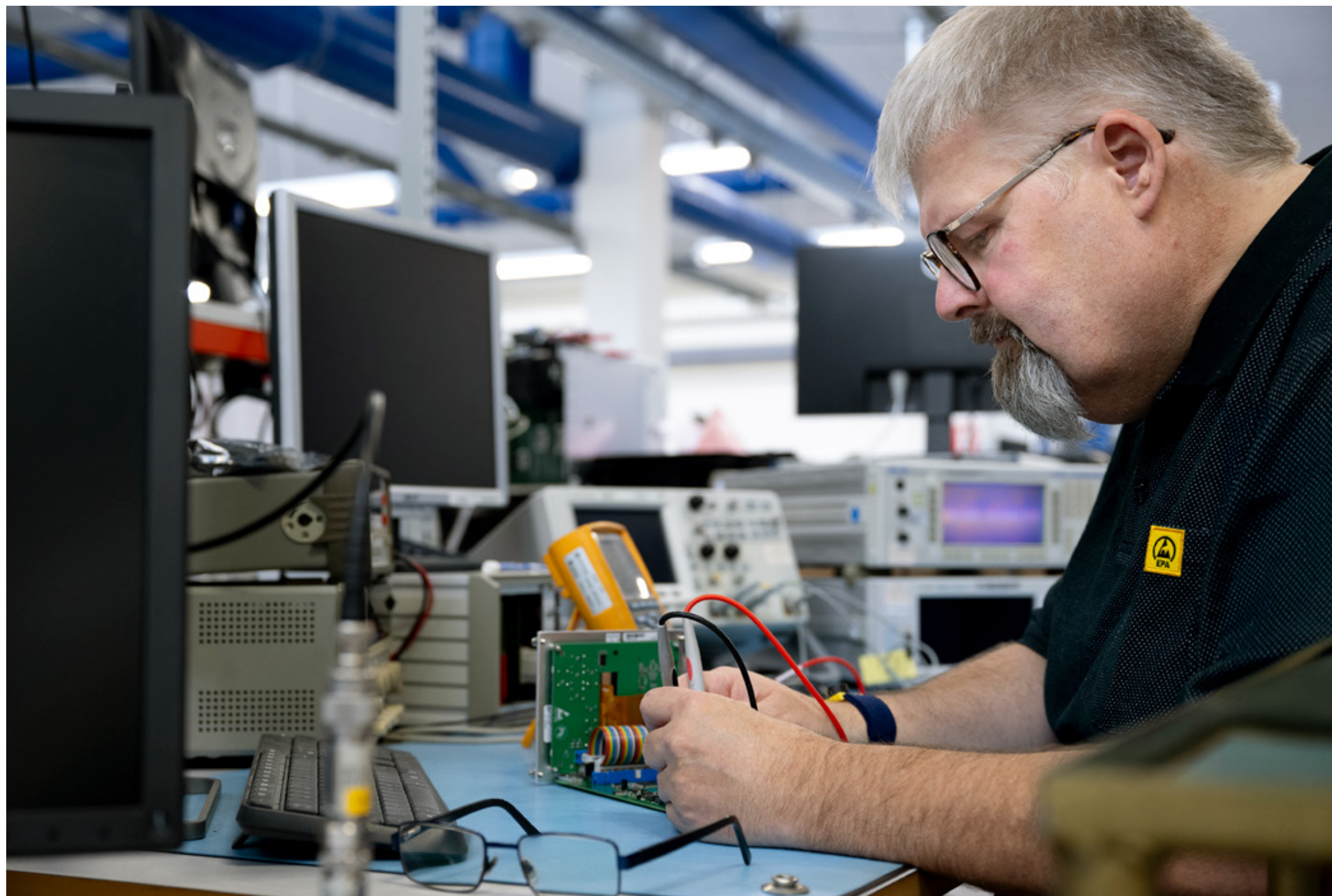
På den anden side repræsenterer de højrepopulistiske partier også en kraftig nationalistisk strømning, der er skeptisk over for europæisk lovgivning, der binder medlemsstaterne. Det kan have en positiv effekt set fra et nordisk

fagforeningssynspunkt, idet det også vil kunne medføre en opbremsning i udviklingen af ny europæisk lovgivning på arbejdsmarkeds- og socialområdet.

Nordic IN har desuden afholdt styrelsesmøde i oktober.

I Nordic IN har de store samtaletemaer ud over europæisk politik i 2024 været de stramninger af arbejdsmarkedslovgivningen i Finland, som den borgerlige regering har gennemført, og som blandt andet har betydet en indskrænkning af strejkeretten samt en udhuling af fagforeningernes adgang til at være dem, der tegner overenskomster og fungerer som repræsentanter for de ansatte på virksomhederne. I Sverige har det altdominerende emne været IF Metalls konflikt med Tesla, som nu er gået ind i sit andet år, uden at der er tegn på bevægelse.

Samarbejdet med vore baltiske kolleger i BOA (Baltic Organizing Alliance) har befundet sig i et dødvande de seneste år, og er præget af baltiske organisationer, der mangler kapaciteten til at kunne organisere medlemmer på nationalt plan. Indsatsen er hæmmet af, at der i Baltikum er tradition for, at man organiserer alene på virksomhedsniveau og ikke har lokale eller regionale afdelinger, der binder indsatsen sammen. Det betyder også, at hovedparten af de baltiske forbundsressourcer er bundet hos de enkelte afdelinger på virksomhedsniveau. Fra de nordiske støtteorganisationer, hvoraf CO-industri er én, har der lydt gentagne opfordringer til at kanalisere flere midler til de centrale afdelinger, da det er dér en nødvendig national indsats kan koordineres og gennemføres.



Særligt vores finske kolleger er fortsat meget engagerede i indsatsen i Baltikum, ikke mindst på grund af deres geografiske nærhed til landene.

CO-industri har i efteråret 2024 besluttet at indstille samarbejdet med LITMETAL i Litauen, da der ikke ses nogen mulighed for, at forbundet kan vende den meget negative udvikling i forhold til medlemstal, som har været situationen over en længere årrække. CO-industri fortsætter dog med at være en del af BOA-samarbejdet, som dækker hele Baltikum.

IndustriAll Europe er samlende organisation for de europæiske industriansattes forbund og udgør dermed hovedindgangen til den europæiske interessevaretagelse for CO-industri. Claus Jensen er næstformand i IndustriAll Europe og deltager sammen med Mads Andersen desuden i eksekutivkomitéen.

2024 blev indledt med, at man i februar valgte en af de hidtidige vice-generalsekretærer, Judith Kirton-Darling, til ny generalsekretær, efter at den hidtidige generalsekretær, Luc Triangle, i efteråret 2023 var blevet valgt til ny generalsekretær for den samlede fagbevægelses globale hovedorganisation, ITUC.

Det er vi godt tilfreds med, da vi har haft et godt samarbejde med Judith Kirton-Darling som vicegeneralsekretær. Dette er fortsat efter hendes valg til generalsekretær.

Forberedelserne frem mod den ordinære kongres i IndustriAll Europe i juni 2025 har som tidligere nævnt i høj grad koncentreret sig om den tænketank, der skulle udarbejde et bud på strategiplan for IndustriAll Europes arbejde i den kommende kongresperiode.

CO-industri har haft en af de tre nordiske pladser i tænketanken. Tænketankens bud på strategiplan endte med at blive markant påvirket af de nordiske input og blev i november godkendt af eksekutivkomitéen til forelæggelse, drøftelse og vedtagelse af kongressen.

Året har desuden været præget af to temaer: hvordan europæisk fagbevægelse skal forholde sig til den stigende tilslutning blandt vælgerne til det populistiske højre og håndtering af den tiltagende krise i europæisk industri, særligt eksemplificeret i tysk bilindustri.

I begge sager befinder CO-industri sig ligesom vore nordiske søsterorganisationer i en særlig position. I forhold til den massive politiske højredrejning ved EU-Parlamentsvalget i juni 2024, kunne vi konstatere, at den ikke fandt sted i Danmark og heller ikke i resten af Norden. Ligeledes har dansk industri ikke oplevet den samme afmatning i industrien som store dele af det øvrige EU, men står fortsat i en position, hvor manglen på arbejdskraft er en af de største udfordringer.

IndustriAll Europe har afholdt tre møder i eksekutivkomitéen.

CO-industri har gennem flere år gennemført årlige konsultationer med IG Metall Küste, som repræsenterer alle afdelinger af IG Metall langs den tyske kyststrækning. Således også i 2024, hvor en delegation fra CO-industri var på besøg til drøftelser i Hamburg, hvor emnerne blandt andet var situationen på den store Tesla-fabrik i Brandenburg ved Berlin og den tyske strategi for grøn omstilling, og hvordan IG Metall arbejdede for at opnå fodfæste og tegne overenskomster i de nye grønne virksomheder.

Her kunne CO-industri bidrage med erfaringer fra Danmark, hvor der er gode erfaringer i forhold til at få virksomheder i den grønne omstilling overenskomstdækkede. Det blev aftalt at mødes igen til en ny konklusion enten i 2025 eller, hvis det ikke lader sig gøre, i begyndelsen af 2026.

IndustriAll Global er den globale samlende organisation for industriansattes forbund. Her sidder Mads Andersen i eksekutivkomitéen på en af de tre nordiske pladser. Også IndustriAll Global holder kongres i 2025, hvorfor en væsentlig del af arbejdet i 2024 er gået med at forberede oplæg til handlingsplan for den kommende kongresperiode.

I den forbindelse er der allerede nu taget hul på en debat om organisationens økonomi for den kommende kongresperiode, hvor det står klart, at indtægtssiden bliver svækket, da der er sket et markant fald i den andel af ekstern finansiering af IndustriAll Global projekter, som hidtil er kommet fra forskellige stater.

I debatten om, hvorledes faldende indtægter skal håndteres, har Mads Andersen flere gange gjort opmærksom på CO-industris synspunkt om, at man så må trimme aktivitetsniveauet tilsvarende i organisationen og fokusere på indsatser, der gør en forskel for medlemmerne og skrue ned for aktiviteter, der i højere grad drejer sig om forhold, som IndustriAll Global alligevel ikke har nogen mulighed for at påvirke.

IndustriAll Global har holdt to møde i eksekutivkomitéen.



BFA Industri



BFA Industri



BFA Industris opgaver er at udarbejde information og branchevejledninger, at kortlægge arbejdsmiljøproblemer, udarbejde branchedokumentation og at foreslå forskningsprojekter. BFA Industri udtaler sig desuden om eller foreslår nye regler, deltager i og gennemfører indsatser og kampagner samt danner og deltager i lokale arbejdsmiljøfora. BFA Industri påtager sig dertil andre opgaver, som findes relevante for at opfylde rådets formål.

Året begyndte som sædvanligt med Arbejdsmiljø Roadshow. Der var booket 11 møder rundt i landet. Der var i alt 1.269 tilmeldte til de 11 møder. På møderne blev de nye materialer fra BFA Industri præsenteret. Som sædvanligt var tilfredsheden stor blandt deltagerne, der også for en stor del benyttede lejligheden til at samle sig et udvalg af ældre materialer til brug hjemme i virksomhederne.

Der var ved året start gang i 17 aktiviteter, de tre i regi af Dialogforum, og der var syv nye aktiviteter til start i 2024. I alle aktiviteter var der fokus på de af Arbejdsmiljørådet prioriterede indsatsområder; ulykker, kemi, psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær. I løbet af året blev BFA Industri tovholder på yderligere en dialogforumaktivitet: ”SATIS – Styrkelse af Arbejdsglæde, Tilknytning, Inklusion og Samarbejde”.

I samarbejde med TekSam har BFA Industri gennemført i alt otte temamøder om psykisk arbejdsmiljø med forskellige emner: sygefravær, krav og ressourcer og forandringer.

BFA Industris konsulenttjeneste, der har til formål at hjælpe virksomheder med at forbedre deres arbejdsmiljø gennem arbejdspladsnære aktiviteter, har nu eksisteret i 3¼ år. Der var frem til sommeren 2024 tre teams og herefter to et halvt. Der er i perioden gennemført over 820 virksomhedsbesøg, og der er lavet over 730 opfølgninger på besøgene.

Over 90 procent af de besøgte virksomheder har fået gjort noget ved de forhold, der af konsulenterne var blevet udpeget som indsatsområder. Der er blandt de besøgte virksomheder stor tilfredshed med konsulenternes faglighed og tilgang til opgaven. Besøgene aftales på forhånd, og der lægges vægt på, at såvel arbejdsgiver som lønmodtagere er repræsenteret ved snakken med konsulenterne.

I regi af arbejdspladsnære aktiviteter er der i 2024 gennemført fire kursusforløb om ”Forebyggelse af krænkende handlinger” i samarbejde med TekSam.

Den arbejdspladsnære indsats i den hidtidige form ophører ved udgangen af 2024.

Der er blevet arbejdet ihærdigt siden sommeren 2023 på at få skabt politisk lydhørhed for en forlængelse af de arbejdspladsnære aktiviteter. En indsats, som tilsyneladende ikke havde nogen effekt.

Endelig blev midlerne bevilget den 12. december, så de arbejdspladsnære aktiviteter også i 2025 og 2026 vil være en opgave for BFA Industri.

Det primære i denne indsats vil fortsat være besøg på industriarbejdspladser for at inspirere og motivere disse til at skabe et endnu bedre arbejdsmiljø på virksomhederne. Det vil skulle ske i form af en konsulenttjeneste a la den der har været hidtil. Ydermere påtænkes at gennemføre endnu en række forløb, hvor virksomheders medarbejdere og ledere bliver klædt på til at håndtere virksomhedsinterne forløb, hvor der fokuseres på forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Der blev i 2024 udgivet 10 nye eller reviderede vejledninger fra BFA Industri.

Arbejdsmiljø Topmøde 2024 var også en succes. De tilbagemeldinger, som er modtaget, udtrykker tilfredshed med programmets indhold.

Der var af flere årsager blevet sat et maksimum for antal deltagere på 950. Det betød, at der var rift om pladserne. På blot to en halv uge var samtlige pladser optaget.

Rådet har besluttet at igangsætte otte nye aktiviteter i 2025. De igangværende seks aktiviteter fortsætter i 2025 samt, som tidligere nævnt, de arbejdspladsnære aktiviteter, herunder konsulenttjenesten.

I 2024 er der blevet afsluttet 13 aktiviteter.

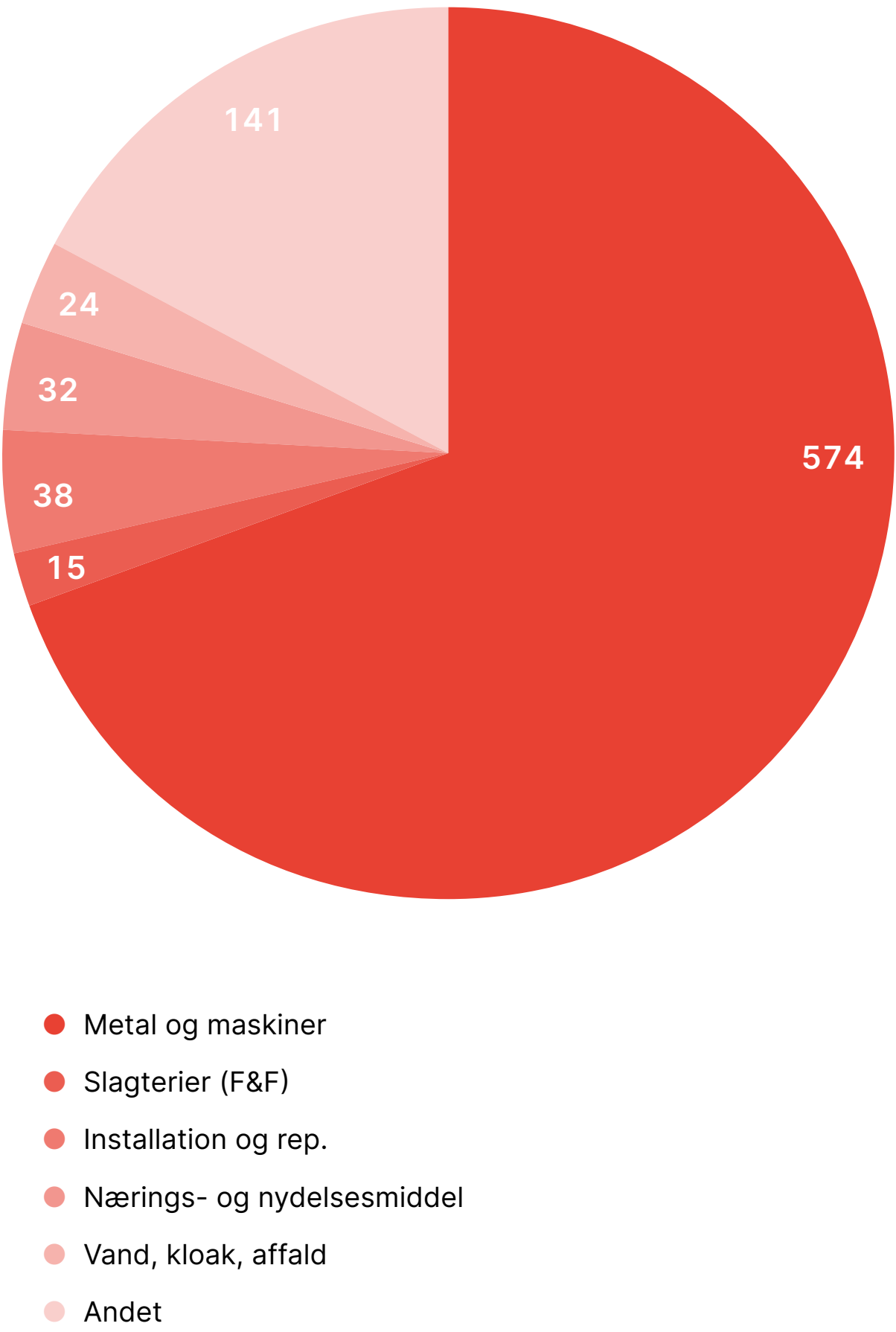
I 2025 vil der være fokus på en fortsættelse af de arbejdspladsnære aktiviteter. Aktiviteterne vil bestå af konsulenttjenesten og uddannelsesforløb om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger.

Fokusområderne i det ordinære arbejde vil være formidlingsindsatsen, altså Arbejdsmiljø Roadshow og Arbejdsmiljøtopmøde samt temamøder om psykiske arbejdsmiljøforhold, revision af ældre materialer, konsulenttjeneste og materialer om ergonomi, ulykker, kemi og psykisk arbejdsmiljø.

Der er i samarbejde med TekSam planlagt ni temadage om psykisk arbejdsmiljø.

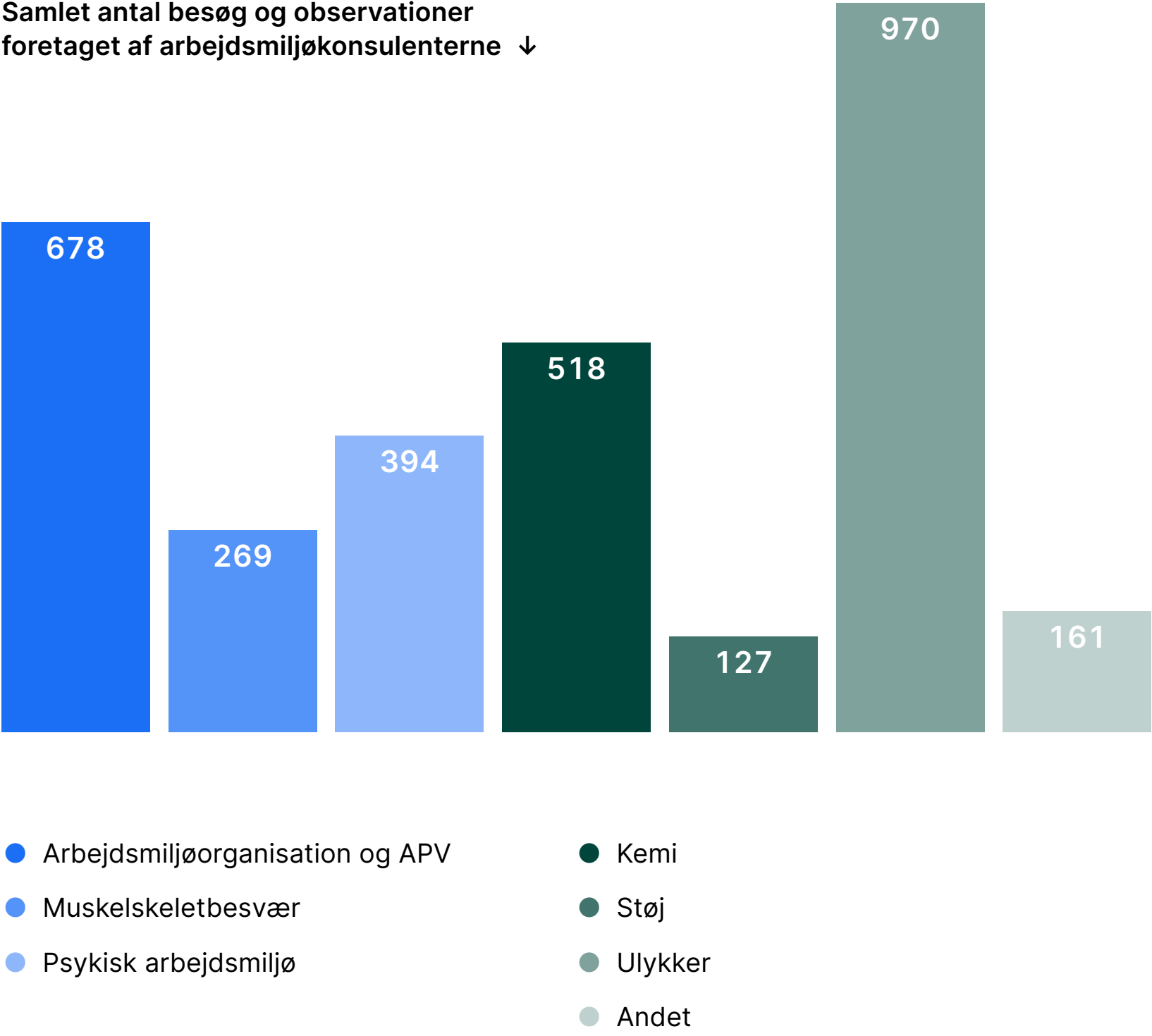
22. oktober 2025 afholdes der igen Arbejdsmiljø Topmøde i Odense.

Antal besøg fordelt på brancher 2024 ↓



Formandskabet varetages på skift af arbejdstagere og arbejdsgivere i toårige perioder. For perioden 2023-2024 er det arbejdstagersiden, som har formandskabet.

Samlet antal besøg og observationer foretaget af arbejdsmiljøkonsulenterne ↓



BFA Industri er sammensat af 10 repræsentanter for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Følgende organisationer var repræsenteret i 2024

Arbejdstagerne

Dan Mikkelsen og Jan Toft Rasmussen	Dansk Metal
Henriette Roth	3F Industrigruppen
Gitte Geertsen og June Halvorsen	HK Privat
Morten Bisgaard Andersen	Fødevareforbundet NNF
Lars B. Sørensen	Dansk EI-Forbund
Tine H. Jakobsen	Teknisk Landsforbund
Michael Jørgensen	CO-industri

Arbejdsgiverne

Anders Just Pedersen, Jan Lorentzen, Kjeld Bagger, Michael Espersen, Marcus Duch, Camilla Gram Andersson og Peter Fenger	Dansk Industri
Jette Lindgaard	Dansk Mode og Textil
Carsten Bøg	Grakom

Arbejdslederne

Lars Andersen (Lederne hører til rådets arbejdsgiverside.)	Lederne
---	---------

Kommunikation



Kommunikation

CO-industris kommunikationsområde informerer internt og eksternt om organisationens arbejde. Det sker blandt andet via hjemmesiderne co-industri.dk og okfakta.dk, CO-Magasinet, nyhedsbreve, to facebooksider, pjecer og presse.

Løn var et stort hovedtema ved OK23 – og ikke mindst forbedringer af de lokale lønforhandlinger. Det har derfor også været et fokusområde i CO-industris kommunikation særligt til tillidsrepræsentanter. På co-industri.dk er det store løn-tema blevet styrket yderligere, og der er blandt andet lavet en 'startpakke', så tillidsrepræsentanterne nemt kan navigere rundt i at hente økonomiske nøgletal, regnskaber, gode råd og inspiration.

Løntemaet blev desuden understøttet af fem særlige nyhedsbreve, som blev sendt ud over et par måneder til tillidsrepræsentanterne.

Med den kommende overenskomstfornyelse i 2025 har der allerede i 2024 været fokus på kommunikationen i forbindelse med forhandlingerne.

I 2024 har det primært drejet sig om at gøre opmærksom på de otte optaktsmøder, hvor CO-industris formand Claus Jensen og næstformand Mads Andersen tager rundt i Danmark og møder tillidsrepræsentanterne.

Samtidig er indsatsen på OKFakta blevet intensiveret med indhold, der kan gøre læserne klogere på overenskomsterne. OKFakta-kanalerne omfatter en hjemmeside, en Facebookside og et nyhedsbrev til tillidsrepræsentanter.

Det overordnede formål med OKFakta er at øge kendskabet til den demokratiske proces, der ligger bag tilblivelsen af overenskomsterne, indholdet i overenskomsterne samt betydningen af den danske model. Desuden skal OKFakta gøre det muligt for medlemmerne at drøfte overenskomstforliget på et oplyst grundlag, når der er indgået en aftale.

Facebooksiden havde ved udgangen af 2024 næsten 4.900 følgere.

CO-Magasinet er fortsat et væsentligt omdrejningspunkt for CO-industris kommunikation til forbund og tillidsvalgte. Formålet er at oplyse og inspirere tillidsvalgte, forbund og forbundsafdelinger inden for CO-industris arbejdsområder. Omdrejningspunktet for artiklerne er overenskomsterne, samarbejdsaftalen, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, uddannelse, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og europæiske samarbejdsudvalg.

CO-Magasinet havde seks ordinære udgivelser i 2024.

Derudover sendes målrettede nyhedsbreve til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og til repræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg (ESU).

På de interne linjer lancerede CO-industri i 2024 et nyt intranet for sine medarbejdere med det formål at optimere vidensdelingen mellem medarbejderne og etablere en portal blandt andet til de mange it-værktøjer, som anvendes i hverdagen.

Desuden har kommunikationsområdet med hjælp fra et designbureau fået udarbejdet en ny visuel identitet, der fra begyndelsen af 2025 bliver rullet ud. Det nye udtryk bliver ikke en kæmpe forandring, men dog tydelig. Det skal sikres, at CO-industri får et stærkt, moderne og ensartet udtryk i alle de sammenhænge, hvor man møder CO-industri – digitalt og fysisk. Forandringen indebærer en mindre justering af logoet i farve og form. Det har været nødvendigt, da det tidligere logo fra 1992 ikke fungerer optimalt på de digitale platforme, som CO-industri kommunikerer på i dag.



Den økonomiske udvikling



Den økonomiske udvikling

Dansk økonomi har været igennem nogle særdeles turbulente år. Først kom corona-krisen, som vi heldigvis kom os hurtigt over. Men ikke så snart den var overstået, kom der store forsyningsproblemer i økonomien, som pressede priserne voldsomt op. Forsyningsproblemerne blev forværret af Ruslands invasion af Ukraine, og i efteråret 2022 nåede inflationen herhjemme op over 10 procent.

I forlængelse af den galopperende inflation valgte centralbankerne at sætte renten op for at få pulsen ned i det økonomiske kredsløb. Nu er inflationen heldigvis kommet så meget under kontrol, at centralbankerne er begyndt at sænke renterne. Mange af vores nærmeste samhandelslande oplever dog i øjeblikket svag vækst. Det gælder især Tyskland.

Men i Danmark går det dog godt. Væksten i 2024 lander formentlig på omkring tre procent. Det er især takket være industrien, at væksten i dansk økonomi har klaret sig så godt.

Det private forbrug har derimod hængt i bremsen, men stigende købekraft, rekordhøj beskæftigelse og lavere renter forventes med tiden at skubbe gang i det private forbrug. Derfor er der også gode chancer for, at dansk økonomi kan holde fast i de gode takter. Faktisk forventer Økonomiministeriet i deres prognose fra december 2024, at BNP i Danmark vil vokse med 2,9 procent i 2025 og med 1,7 procent i 2026.

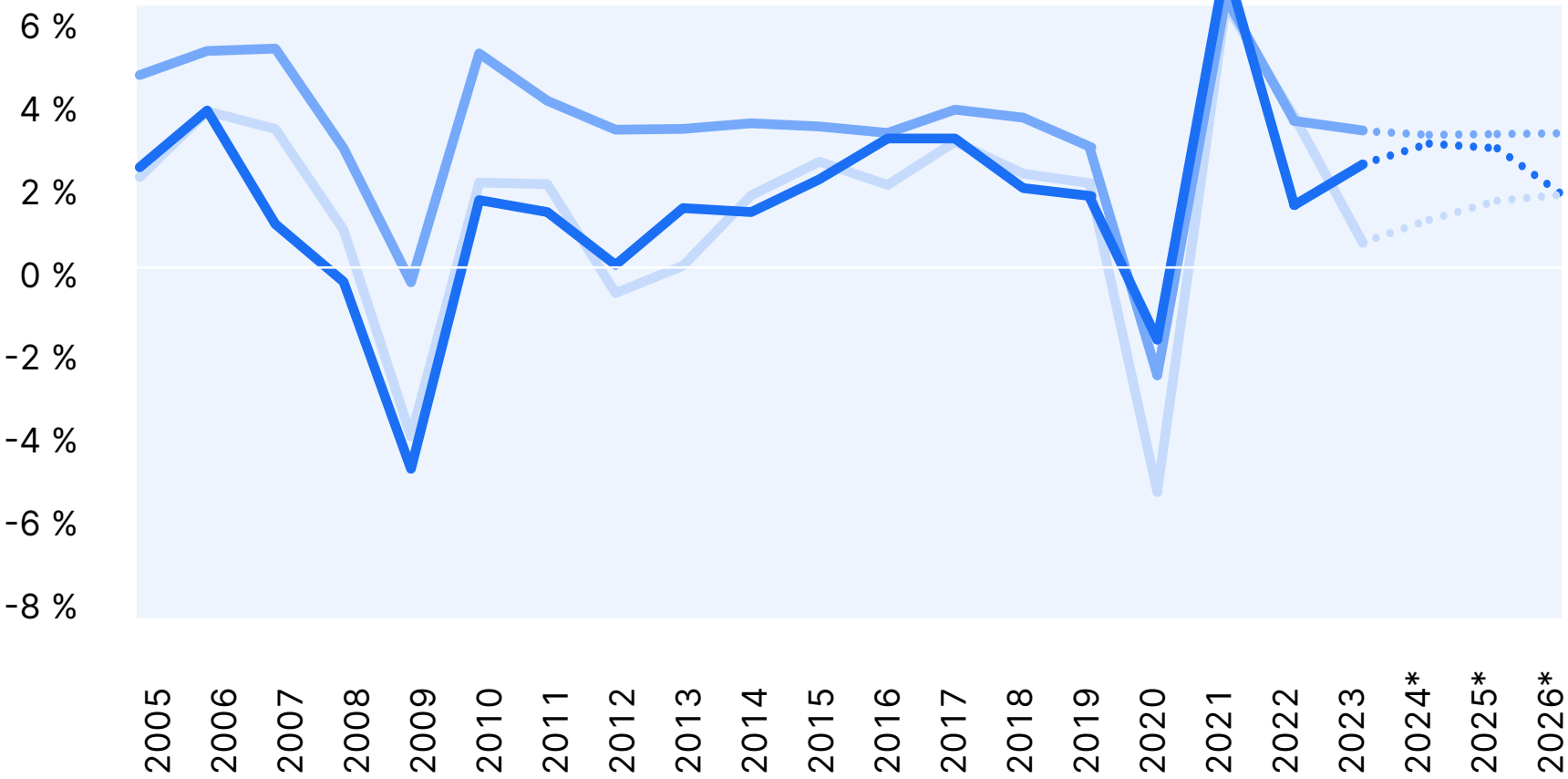
I EU forventes væksten dog kun at komme op på godt 1,5 procent de kommende år, mens væksten i den globale økonomi ventes at holde sig på lidt over tre procent. Det fremgår af figur 1, som viser væksten i BNP siden 2005 i Danmark og i den globale økonomi.

Figur 1: Udviklingen i global BNP, dansk BNP og EU's BNP siden 2005, procent ↓

Anm.: De stiplede linjer angiver prognoser

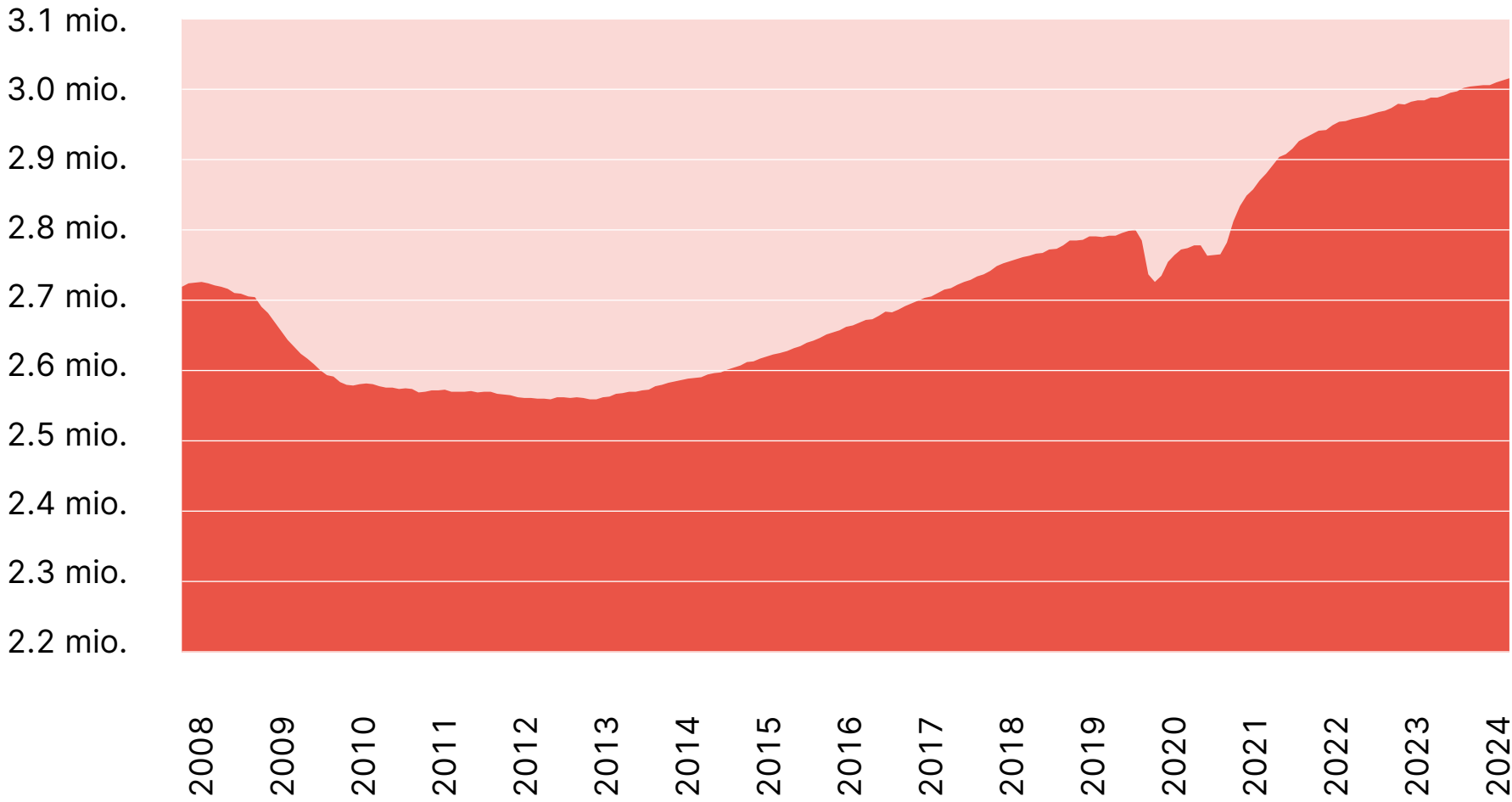
Kilde: Danmarks statistik, Økonomisk Redegørelse, december 2024, Økonomiministeriet og Den Internationale Valutafond (IMF)

- Danmark
- Global
- EU-27



Figur 2: Udvikling i den samlede beskæftigelse, antal personer ↓

Anm.: Seneste observation er november 2024
Kilde: Danmarks statistik, tabel LBESK03



Tabel 1. Arbejdsløsheden i de fire største medlemsforbund →

Anm.: *Fuldtidsledige i pct. af samtlige forsikrede. **Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken. Bemærk, at Dansk EI-Forbund pr. 1. januar 2021 indgår i Din Faglige A-kasse og derfor ikke længere indgår selvstændigt i tabellen

Stik mod alle forventninger fortsatte beskæftigelsen sidste år sin himmelflugt. Stort set alle økonomer forventede, at beskæftigelsen i løbet af 2024 ville begynde at falde lidt. Men beskæftigelsen har blæst på økonomernes forudsigelser.

Samlet voksede lønmodtagerbeskæftigelsen sidste år med næsten 30.000 personer, og samlet er lønmodtagerbeskæftigelsen i dag mere end 230.000 personer højere end før coronasituationen.

Den kraftige jobvækst har også været med til at åbne døre for masser af mennesker, som før befandt sig på kanten af arbejdsmarkedet. Som resultat er langtidsledigheden og antallet af kontanthjælpsmodtagere i Danmark historisk lavt, og andelen af ikke-vestlige indvandrere, som er i arbejde, er rekordhøj.

Industrien har også klaret sig godt. Trods den svage vækst i flere af vores nærmeste samhandelslande er industribeskæftigelsen vokset med næsten 8.000 personer det seneste år, og samlet er beskæftigelsen i industrien i dag cirka 29.000 personer højere end før coronapandemien.

Væksten i dansk økonomi har igennem inflationskrisen været holdt oppe af medicinalindustrien. Men i første halvår af 2024 kom der væsentligt mere gang i hjulene i den øvrige del af industrien. Det fremgår af Figur 3.

Det seneste halve år er industriens produktion dog bremset lidt op, men produktionen ligger fortsat på et højt niveau. Eksporten af industrivarer klarer sig også fortsat godt på trods af den svage vækst i udlandet. Det understreger industriens stærke konkurrenceevne.

Fuldtidsledige* (pct.)	2023	2024	Ændring, Procentpoint
3F	4,4	4,6	0,1
HK	3,2	3,4	0,2
Dansk Metal	1,7	2,0	0,2
Teknisk Landsforbund	4,0	4,1	0,0
Hele landet**	3,1	3,3	0,2

Arbejdsløsheden i 2024 steg med 0,2 procentpoint. Det fremgår af tabel 1, som viser arbejdsløsheden i de fire største fagforbund i CO-industri.

Når arbejdsløsheden er steget lidt, selv om beskæftigelsen fortsatte med at stige i 2024, skyldes det, at arbejdsstyrken er steget. Flere har udbudt deres arbejdskraft i 2024, og væksten i arbejdsstyrken har været lidt større end stigningen i beskæftigelsen. Derfor er arbejdsløsheden i 2024 steget lidt. I historisk perspektiv er arbejdsløsheden dog fortsat meget lav.

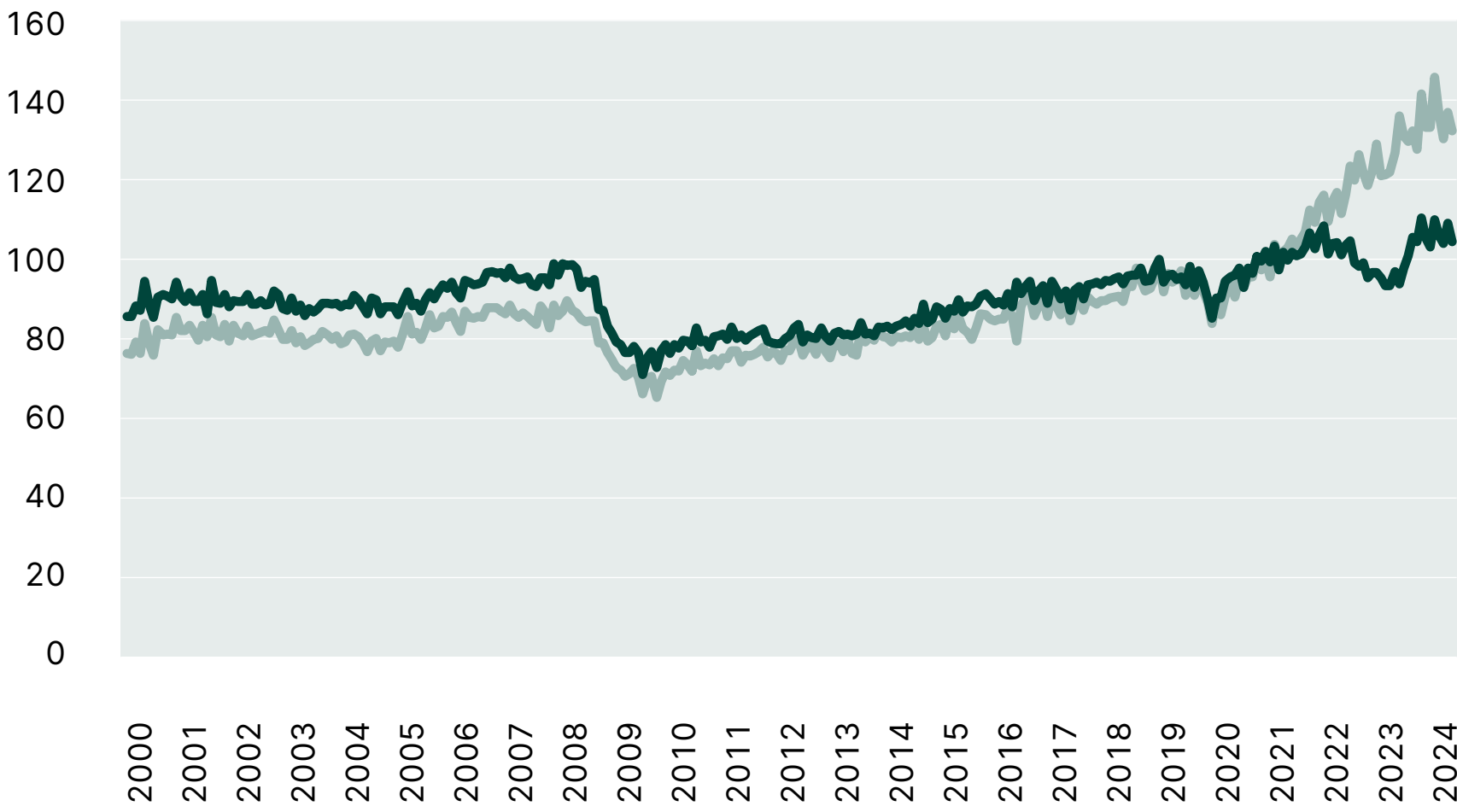
Det forgangne år har budt på de højeste lønstigninger i 35 år. Samlet er lønningerne i industrien vokset med 5,3 procent i 2024. Samtidig har inflationen holdt sig på et relativt lavt niveau. Det betyder, at den købekraft, lønmodtagerne tabte, da priserne gik amok, nu er indhentet. Det fremgår af figur 4, som viser udviklingen i den gennemsnitlige realløn hos de ansatte i industrien.

Det ændrer dog ikke ved, at inflationskrisen har sat spor i lønmodtagernes privatøkonomi. Normalt vokser reallønnen i industrien nemlig med 1,3 procent om året, og derfor ville reallønnen under normale omstændigheder have været markant højere, end den er i dag. Groft sagt er lønmodtagerne gået glip af tre års reallønsfremgang under inflationskrisen.

Figur 3: Industriens produktionsindeks og omsætning, indeks 2015=100 →

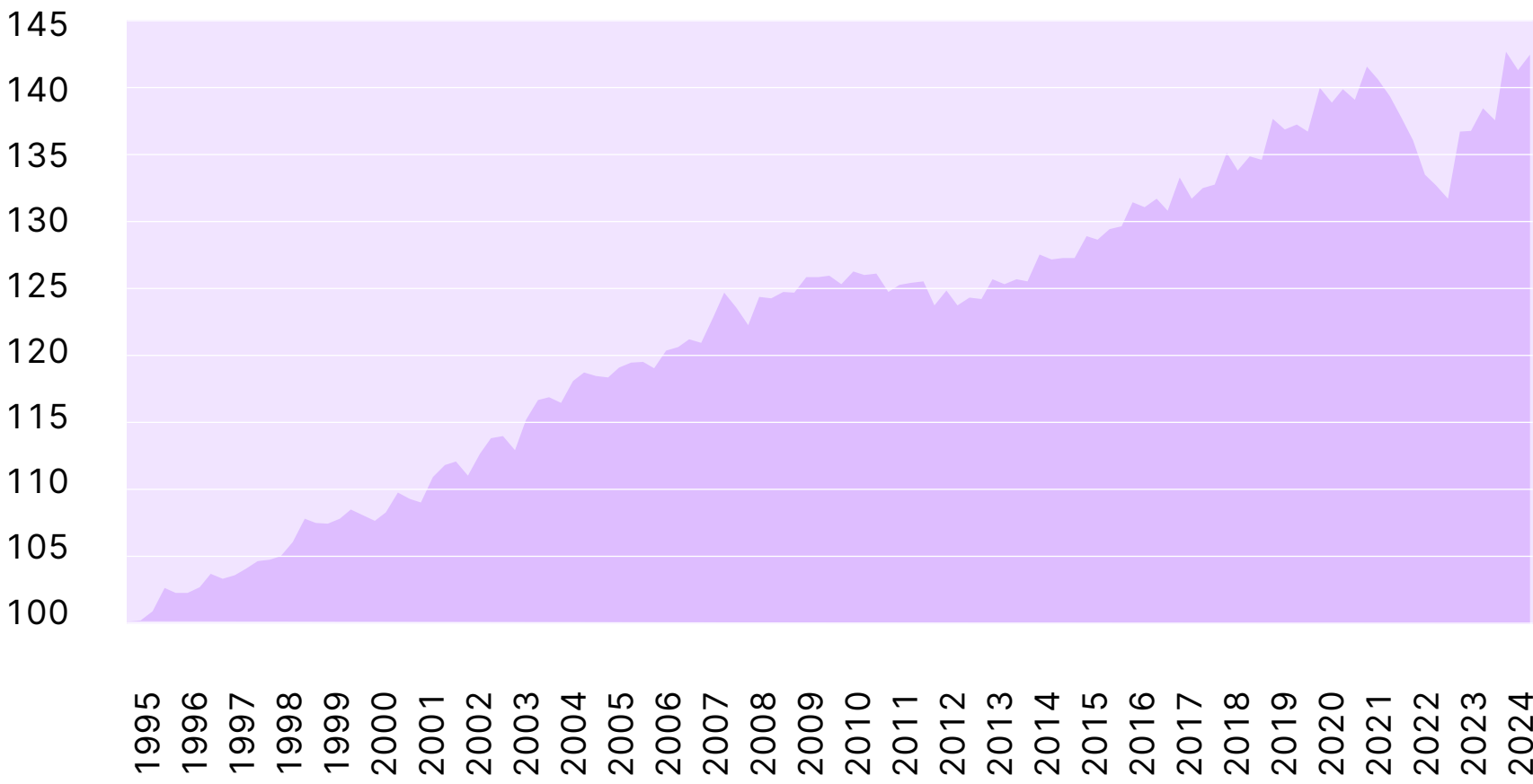
Anm.: Seneste observation er november 2024.
Kilde: Danmarks statistik.

- Industri ekskl. medicinalindustri
- Industri



Figur 4: Den kvartalsvise reallønsudvikling i fremstillingssektoren (1994=100) →

Anm.: Der ses på den kvartalsvise udvikling i reallønnen. Seneste observation er 4. kvartal 2024
Kilde: Danmarks Statistik (tabel PRIS112), DA's Konjunkturstatistik og egne beregninger



Publikationer 2024



Publikationer

2024

CO-Industri

Self-elected education and training — with 100 procent covered pay
CO-Industris Årsrapport 2023
Lønssystem i drift

Januar
April
December

BFA Industri

Støj
Materialeoversigt 2024
Overfladebehandling
Akustikregulering – Fødevareindustrien
Procesventilation
Introduktionsfolder om helbreds kontrol og natarbejde
Natarbejde 2024
UV-farver og -lakker – En guide til sikkert arbejde
Når skaden er sket
Elevator del 1
Arbejdsmiljøuddannelse
Lighed og retfærdighed i det hybride arbejde — en vidensrapport
Vidensrapport om hybride arbejdsformer og det psykosociale arbejdsmiljø
Kunstig intelligens
Lovpligtige eftersyn
Støv
Vær ikke en kylling – en håndbog for ildsjæle
Vær ikke en kylling – en håndbog for ledere
Sæt arbejdsmiljøet i system
Godt arbejdsmiljø

Februar
Februar
Februar
Marts
Marts
April
April
April
Maj
September
September
Oktober
Oktober
Oktober
November
December
December
December
December