

2016-2020

# SKRIFTLIG BERETNING



**KONGRES**  **2020**



fremtiden er grøn





**Udgiver:** Dansk Metal

**Oplag:** 750 stk.

**Redaktion og layout:** Dansk Metal

**Foto:** Simon Fals

**Tryk:** Stibo Complete

Redaktionen er afsluttet maj 2020

Alle oplysninger er de kendte til og med 25. maj 2020  
med mindre andet er angivet.







## SKRIFTLIG BERETNING

# INDHOLD

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Forbundsformand Claus Jensen .....                    | 9   |
| Næstformand René Nielsen .....                        | 37  |
| Hovedkasserer Torben Poulsen .....                    | 49  |
| Uddannelses- og IKT-sekretariatet Kasper Palm .....   | 69  |
| Forhandlingssekretariatet Keld Bækkelund Hansen ..... | 87  |
| Organisationssekretariatet Majken B. Kidmose .....    | 123 |
| Miljø- og Socialsekretariatet Peter Poulsen .....     | 155 |
| Metalskolen Morten Madsen .....                       | 175 |
| Kommunikationsafdelingen Hanne Ahrensboell .....      | 193 |







RAPPORT FRA

# **FORBUNDSFORMAND CLAUS JENSEN**

## GENEREL INDLEDNING

I kongresperioden har produktiviteten haft et højt niveau, og der har været fremgang i beskæftigelsen og eksporten. Det har sikret fremgang til Dansk Metals medlemmer, hvilket bl.a. gennem overenskomsterne har afspejlet sig i fx stigende realløn og andre goder.

Det betyder, at Den Danske Model har bevist sit værd oven på finanskrisen, som for alvor kunne mærkes tilbage i 2009, hvor beskæftigelsen faldt og arbejdsløsheden steg.

Den Danske Model er udgangspunktet for Dansk Metals arbejde inden for det faglige og politiske. Ingen af delene kan stå alene. Medlemmernes vilkår er bestemt af både de resultater, der opnås ved forhandlingsbordet, og på de enkelte arbejdspladser, men det kræver også en klog og visionær politik på bl.a. uddannelses-, arbejdsmarkeds-, erhvervs- og arbejdsmiljøområdet, for at de grundlæggende vilkår er i orden, og for at sikre den løbende fremgang i medlemmernes arbejds- og privatliv.

Danmark er dog ikke en isoleret ø, men en del af den internationale verden, hvor vi påvirkes, men også selv har mulighed for at påvirke. Det gør Dansk Metal gennem en aktiv indsats i vores nordiske, europæiske og internationale organisationer via dagligt lobbyarbejde med henblik på at præge de forskellige dagsordener. Men det sker også i solidaritet med vores kollegaer i andre lande, hvor man stadig kæmper for grundlæggende rettigheder til at organisere sig samt for bedre vilkår for lønmodtagere.

I skrivende stund er Danmark og resten af verden i sundhedskrise grundet coronavirussen. Det vil få - og har allerede fået - en betydning for vores arbejdspladser, samfund og økonomi. På nuværende tidspunkt vides det dog ikke, hvor stort et omfang det vil være, når krisen er ovre. Denne skriftlige beretning er skrevet forud for dette, så der må tages forbehold for det skrevne.

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE PÅ DET PRIVATE ARBEJDSMARKED 2017 OG 2020

I den forgangne kongresperiode har der været 2 overenskomstforhandlinger: Først i 2017 og senest her i 2020.

### OK17

I februar 2017 blev der indgået forlig om Industriens Overenskomst mellem DI og CO-industri. Det var igen en aftale med væsentlige forbedringer for industriens lønmodtagere.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- Fritvalgslønkontoen blev igen fordoblet, fra 2 til 4 pct.
- Løn under forældreorlov blev løftet fra maksimalt 145 kr. pr. time til fuld løn.
- Pension til lærlinge, fra de fylder 20 år.
- Forældre fik betalt frihed resten af dagen, hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen.
- Bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond blev øget med samlet 10 øre i løbet af overenskomstperioden.

Der var stor debat om forliget, efter det blev indgået. Det skyldtes en meget aktiv nej-kampagne, der bl.a. kritiserede, at forliget åbnede op for en 42-timers arbejdsuge. Det skal bemærkes, at der ikke efterfølgende har været sager om systematisk overarbejde, altså 42-timers-reglen.

I Dansk Metal var der dog stor opbakning til forliget i 2017 – både i forretningsudvalg og hovedbestyrelse. Urafstemningen resulterede i et markant ja, hvor stemmeprocenten var på 58,2 pct., og 71,2 pct. af de afgivne stemmer var et ja.

I CO-industri var der en samlet stemmeprocent på 55,7 pct., hvor 65,2 pct. bakkede op om forliget. Det var en mindre opbakning end ved overenskomsten i 2014. Både Malerforbundet, 3F's industrigruppe og Dansk Jernbaneforbund stemte nej, mens resten af forbundene gav et klart ja til resultatet.

## **OK20**

I februar 2020 blev der indgået en treårig aftale om Industriens Overenskomst mellem DI og CO-industri. Aftalen bar præg af, at det var gode tider i økonomien, og der var noget til alle grupper i medlemskredsen.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- Fritvalgslønkontoen blev igen hævet. Denne gang med 1 procentpoint om året, så den i marts 2022 stiger til i alt 7 procent.
- Løn under sygdom blev hævet med i alt 5 uger, så man fremover har ret til 14 uger med løn under sygdom.
- Lærlinge fik endnu en gang forbedret deres pensionsforhold. Denne gang med en 4+2-ordning, der gælder fra det fyldte 18. år.
- På forældreorlovsdelen blev der reserveret 3 uger med fuld løn til den anden forælder.
- Aftalt uddannelse blev permanent.
- Bidraget til IUS blev forhøjet med 5 øre i løbet af overenskomstperioden.

I Dansk Metal var der stor opbakning til forliget i 2020. Både Forretningsudvalget og Hovedbestyrelsen sagde ja til forliget. Urafstemningen resulterede også i et markant ja.

Stemmeprocenten var på rekordhøje 72,3 pct., og 91,6 pct. af de afgivne stemmer var ja. Det var en stigning i stemmeprocent på 14,1 procentpoint i forhold til 2017.

I CO-industri var der en samlet stemmeprocent på 63,5 pct., hvoraf 87,5 pct. bakkede op om forliget.

## **DE OFFENTLIGE OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2018**

Ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2018 var det Dansk Metals hovedformål at få generelle lønforbedringer samt at styrke reallønnen. Fronterne var hårdt trukket op mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, og forhandlingerne skulle vise sig at være nogle af de sværeste i mange år. Forhandlingerne endte i Forligsinstitutionen, hvor man til sidst blev enige om en aftale. Aftalen gav et godt resultat for Dansk Metals medlemmer, som er offentligt ansatte.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- En lønforhøjelse på 8,1 pct.
- Afskaffelse af privatlønsværnet.
- Genindførelse af den symmetriske reguleringsordning – den såkaldte 80/80-ordning.
- En organisationspulje på 0,35 pct.
- En sikring af den betalte frokostpause.

I forbindelse med den betalte frokostpause blev der indgået en række forskellige aftaler, hvor LO's arbejdsretlige jurister vurderede, at disse kan betragtes som en sikring af den betalte frokostpause.

Det blev også et stort ja ved urafstemningen om aftalen:

- På det kommunale område stemte 89,7 pct. ja.
- På det regionale område stemte 88,8 pct. ja.
- På det statslige område stemte 90,8 pct. ja.

Dansk Metal havde sat et mål om en stemmeprocent på 65 pct., men endte med en historisk høj deltagelse på hele 71,2 pct.

## **ORGANISATION**

### **Fusionskongres mellem LO og FTF april 2018**

Den 1. januar 2019 fik Danmark en ny hovedorganisation kaldet Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), som var en fusion af LO og FTF. Den nye hovedorganisation havde været længe under-

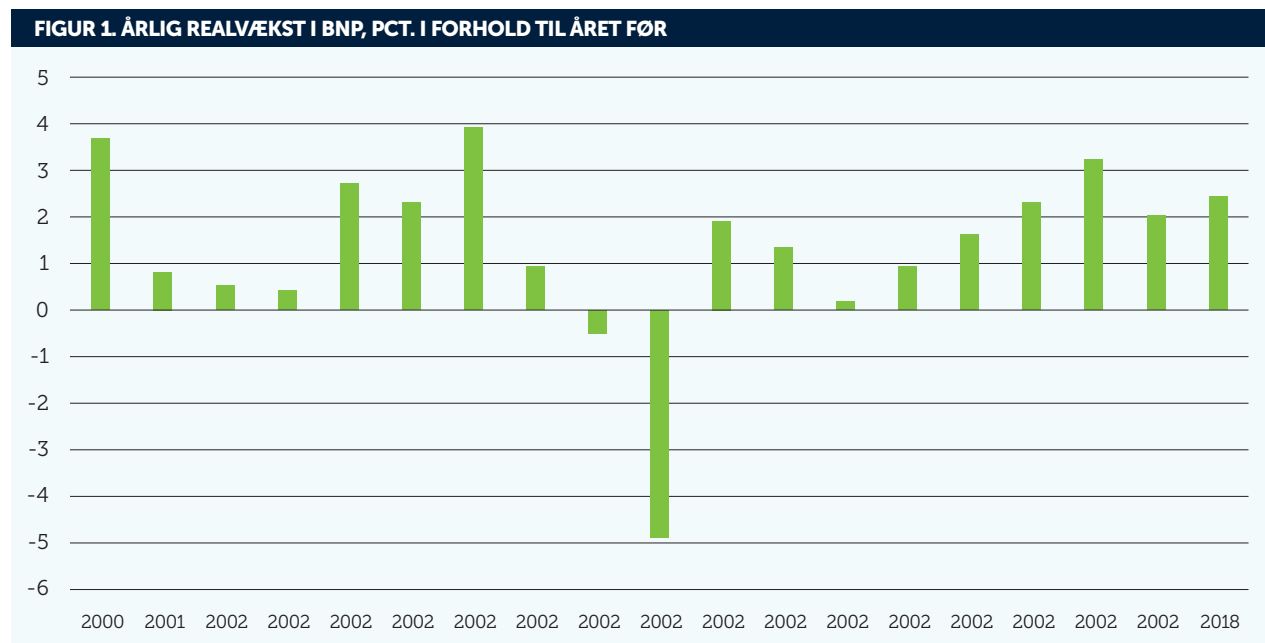
vejs, og beslutningen om den nye hovedorganisation blev bakket op af Dansk Metals hovedbestyrelse. FH består af 79 medlemsforbund, der tilsammen repræsenterer 1,4 mio. lønmodtagere.

Formålet med FH er, at lønmodtagerne skal have en stemme ved de grundlæggende dagsordener om styrkelse af Den Danske Model samt lønmodtagernes muligheder og rettigheder. FH er stadig i sin startfase, og der arbejdes løbende på at sikre fornuftige arbejdsformer på lokalt og nationalt niveau.

## ØKONOMI OG ARBEJDSLØSHED

### Udviklingen i dansk økonomi

I perioden fra 2016 til 2018 har der været ganske pæne vækstrater i Danmark. Faktisk så pæne, at Danmark har befundet sig i en højkonjunktur.



Kilde: Statistikbanken, tabel NAN1

Anm.: Data hentet den 11. december 2019

Efter reale vækstrater på 1,6 pct. i 2014 og 2,3 pct. i 2015 kom væksten i 2016 for første gang siden 2006 over 3 pct. Herefter er væksten løjet noget af, men har både i 2017 og 2018 ligget

mellem 2,0 og 2,4 pct. I skrivende stund er forventningen, at resultatet for 2019 og 2020 lander på henholdsvis 2,0 og 1,3 pct.<sup>1</sup>

Der er mange forklaringer på den positive udvikling. I perioden fra 2016 til 2018 steg privatforbruget med 2,2 pct. om året i gennemsnit. Den pæne udvikling i privatforbruget er sket på trods af en faldende forbrugskvote. Danskerne sparer simpelthen mere op eller afdrager gæld. Det kan være en privatøkonomisk rationel handling, men samfundsøkonomisk kunne man godt tænke sig, at vi brugte lidt flere penge, som kunne skubbe mere gang i væksten.

Investeringerne er steget pænt siden bunden i 2010, og de samlede investeringer i industrien ligger nu over niveauet fra før krisen. Der er dog den nuance, at investeringerne er trukket af de store virksomheder, mens de små og mellemstore virksomheder stadig ligger under niveauet fra 2008. Det anser Dansk Metal for at være kritisk. Traditionelt følges investeringerne med kapacitetsudnyttelsen. Kapacitetsudnyttelsen i industrien har ligget forholdsvis fladt i indværende kongresperiode uden de store udsving i hverken den ene eller anden retning.

Eksporten har udviklet sig flot. Efter et sløjt år i 2016 har der været pæne vækstrater i 2017 og 2018. Også i de første 10 måneder af 2019 var der god gang i eksporten – og det på trods af global uro og lave vækstrater i Sverige og Tyskland.

Den relativt pæne vækst i BNP og den positive udvikling i eksporten har betydet, at beskæftigelsen er steget, og ledigheden er faldet. Ledigheden er dog ikke faldet lige så meget som beskæftigelsen er steget, da der samtidig har været en kraftig stigning i arbejdsstyrken.

| TABEL 1. BRUTTOLEDIGHED 2012-2015 |         |         |         |         |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                   | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    |
| Bruttoledighed i Danmark          | 122.547 | 112.512 | 115.672 | 107.817 |
| Ledighedspct. i Danmark           | 4,6     | 4,1     | 4,2     | 3,8     |
| Ledighed Metal                    | 3.037   | 2.276   | 1.903   | 1.688   |
| Ledighedspct. Metal               | 4,0     | 3,1     | 2,7     | 2,4     |

Kilde: Statistikbanken, tabel AUL01 og AULP03, Dansk Metal.

Anm.: Ledighedstal og -pct. for Dansk Metal er beregnet som årgennemsnit i de respektive år.

Anm.: Data er hentet den 11. december 2019.

Bruttoledigheden steg frem til 2010, hvor den ramte et nyere maksimum på 163.453. Herefter er bruttoledigheden faldet jævnt, og i 2018 lå den på 107.817. Alt tyder på, at faldet fortsatte ind i 2019 og 2020.

Den globale økonomiske krise, der ramte i 2008 og 2009, kostede rigtig mange jobs. I andet kvartal 2008 var der 2.277.731 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark. Bunden blev

<sup>1</sup> De Økonomiske Råd, Dansk Økonomi, Efterår 2019

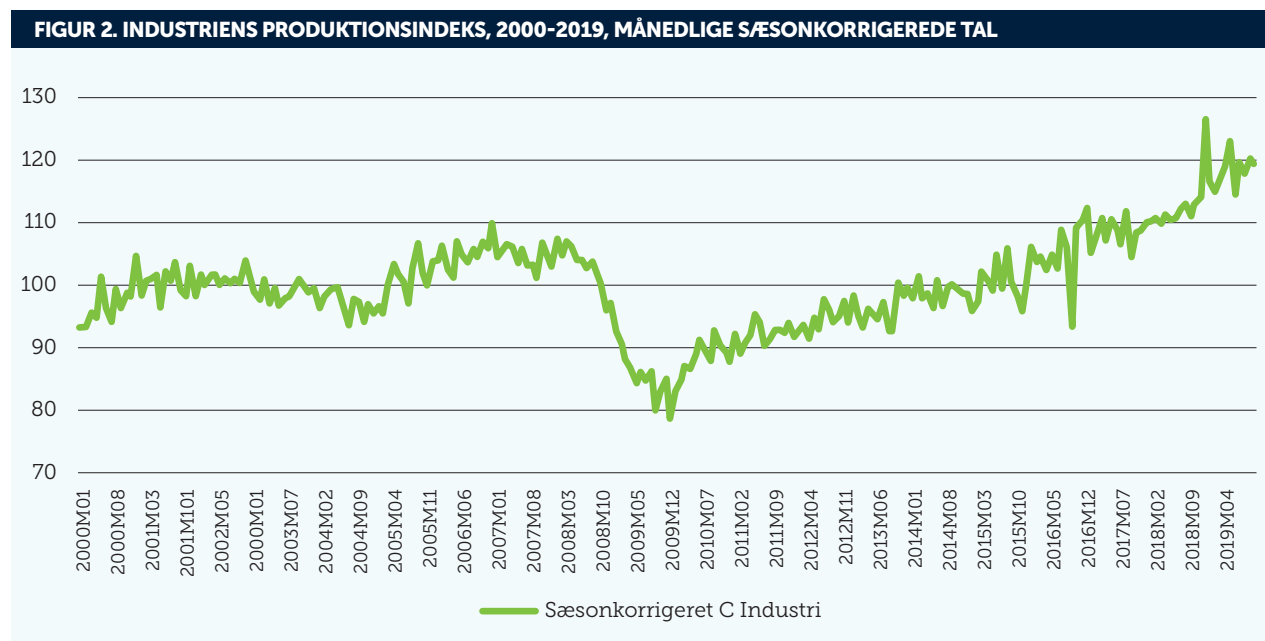
nået i andet kvartal 2013, hvor antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere blev opgjort til 2.107.382, altså en nedgang på 170.000. Fra og med andet kvartal 2013 har der været fremgang, og i tredje kvartal 2019 var der registreret 2.303.265 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark. Det er det højeste antal, der nogensinde er målt.

Tredje kvartal 2019 gav også rekord i antallet af beskæftigede, når man tæller hoveder. Her kom det samlede antal beskæftigede for første gang nogensinde over 3 mio.

Inden for industrien blev der ligeledes tabt jobs under og efter krisen. Industribeskæftigelsen i dette århundrede toppede i andet kvartal 2001, hvor der var 405.621 beskæftigede i industrien. Den nåede sit hidtidige lavpunkt i første kvartal 2011, hvor antallet af beskæftigede ramte 277.515, altså et tab på ca. 128.000. Herefter er beskæftigelsen steget igen og toppede i første kvartal 2019 med 296.711 svarende til en stigning på godt 19.000 beskæftigede.

## INDUSTRIENS UDVIKLING

Det går grundlæggende godt i den danske fremstillingsindustri. Produktionen er stigende, der er god udvikling i eksporten, beskæftigelsen stiger, og produktiviteten er høj.



Kilde: Statistikbanken, tabel IPOP2015

Anm.: Data hentet den 15. december 2019

Den samlede industri har vist jævn vækst fra og med bunden i december 2009. En stor del af produktionsfremgangen er dog drevet af medicinalindustrien.

En række delbrancher har oplevet fremgang i omsætningen i perioden 2015 til 2018. Størst fremgang i absolutte tal ses i maskinindustrien, men også medicinalindustrien springer iøjeblikket med en stor fremgang. Også kemisk industri samt plast-, glas- og betonindustri har haft fremgang. Omvendt er det gået for træ- og papirindustrien, hvor der er en mindre tilbagegang i omsætningen. Tabel 2 viser udviklingen i omsætningen de seneste 4 år.

| <b>TABEL 2. INDUSTRIENS OMSÆTNING I LØBENDE PRISER (mia. kr.)</b> |             |             |             |             |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                   | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> |
| Tekstil- og læderindustri                                         | 8,0         | 8,2         | 8,8         | 9,5         |
| Træ- og papirindustri, trykkerier                                 | 27,6        | 26,6        | 26,6        | 27,0        |
| Kemisk industri og olieraffinaderier mv.                          | 74,1        | 67,7        | 74,7        | 81,7        |
| Medicinalindustri                                                 | 86,6        | 89,6        | 98,2        | 105,4       |
| Plast-, glas- og betonindustri                                    | 38,9        | 40,9        | 43,2        | 44,0        |
| Metalindustri                                                     | 50,9        | 51,3        | 55,0        | 53,5        |
| Elektronikindustri                                                | 30,7        | 31,6        | 33,3        | 33,6        |
| Fremst. af elektrisk udstyr                                       | 20,0        | 19,7        | 20,0        | 20,4        |
| Maskinindustri                                                    | 141,4       | 163,8       | 154,7       | 163,3       |
| Transportmiddelindustri                                           | 10,4        | 11,5        | 11,9        | 11,9        |
| Møbel og anden industri mv.                                       | 59,0        | 61,1        | 61,7        | 61,9        |

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken OMS6

Anm.: Data er trukket den 11. december 2019

Udviklingen i omsætningen kan ikke direkte overføres til opgørelserne over virksomhedernes indtjening. Det skyldes, at sidstnævnte opgøres med noget større forsinkelse end omsætningen.

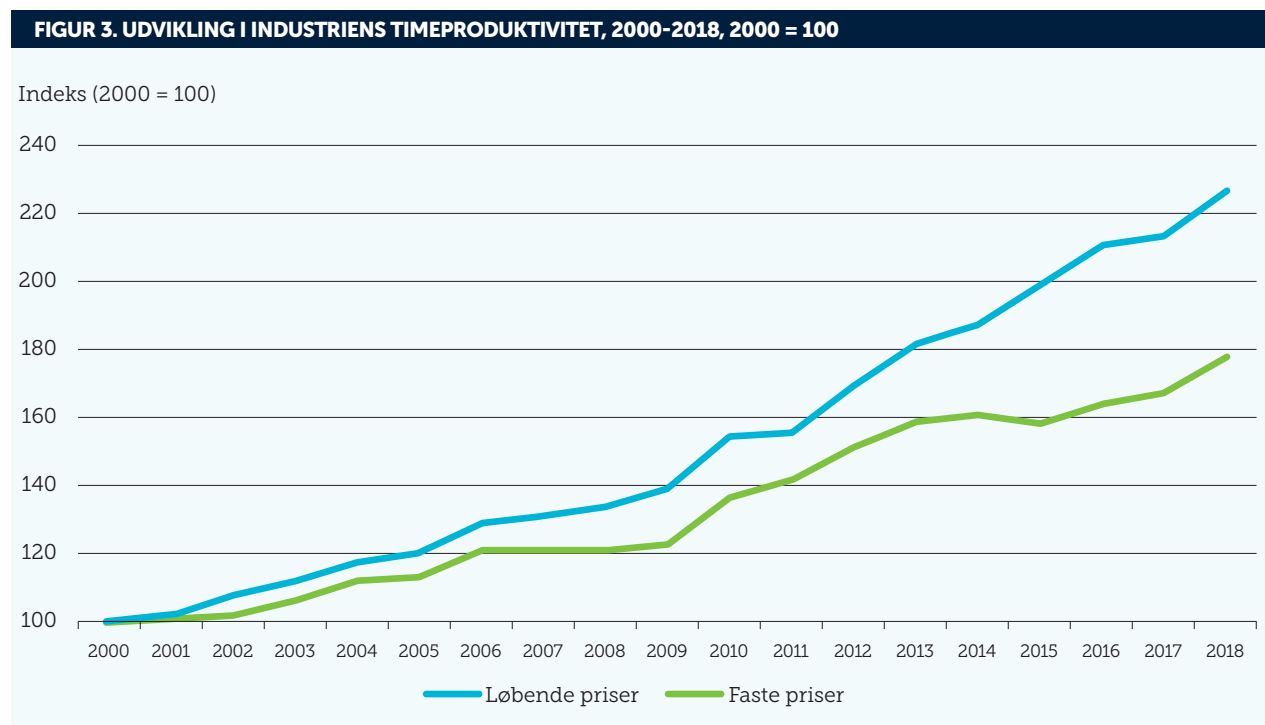
| <b>TABEL 3. INDUSTRIENS INDTJENING OG INVESTERINGER, 2010-2013</b> |             |             |             |             |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                    | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> |
| Industriens indtjening (overskud før skat), mia. kr.               | 62,2        | 72,9        | 80,4        | 89,1        |
| Industriens investeringer, mia. kr.                                | 28,1        | 33,5        | 36,7        | 35,7        |
| Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)                             | 19,1        | 25,6        | 20,9        | 19,7        |
| Gennemsnitlig obligationsrente (pct. p.a.)                         | 3,1         | 2,8         | 2,6         | 2,3         |

Kilde: Statistikbanken, tabel REGN3, REGN3A og Finans Danmark

Anm.: Data er trukket den 11. december 2019

I forhold til den seneste kongresberetning, der dækkede årene 2010 til 2013, er der sket en markant forbedring af tallene. Overskuddet er, før skat, steget med godt 40 pct. i perioden fra 2014 til 2017, og egenkapitalens forrentning har svinget mellem 19 og 25 pct. Til sammenligning er den gennemsnitlige lange obligationsrente i samme periode faldet fra 3,1 pct. i 2014 til 2,3 pct. i 2017. I 2018 og 2019 faldt den yderligere til henholdsvis 2,1 pct. og 1,6 pct.<sup>2</sup>

Også industriens produktivitet har udviklet sig ganske positivt i de senere år.



Kilde: Statistikbanken, tabel ZZZ og Tabel YYY samt egne beregninger.

Anm.: I figuren er der ikke taget højde for den såkaldte 'fabriksløse produktion'.

Figur 3 viser med al ønskelig tydelighed, at det går godt med produktiviteten i de danske industrivirksomheder. Det gælder ikke bare, når man betragter de producerede mængder (faste priser), men især også når man inddrager den positive udvikling i bytteforholdet (løbende priser). Den høje produktivitet ligger godt i forlængelse af Dansk Metals kongresmål om en årlig stigning i produktiviteten på 2,5 pct.

<sup>2</sup> Seneste observation for 2019 er uge 49

Der er en debat i dansk økonomi om, hvordan produktivitetstallene skal fortolkes. Det skyldes, at en ikke-negligérbar andel af industriens bruttoværditilvækst skabes i udlandet og eksporteres derfra uden at krydse den danske grænse.

## **FINANSLOV**

I kongresperioden har Dansk Metal arbejdet med brede politiske indsatser for at vinde gehør for vores synspunkter. Det har også gjort sig gældende i relation til finanslovene. I perioden 2016-19 har finansloven været gennemført af borgerlige regeringer, hvor den i 2019 er blevet gennemført af den socialdemokratiske mindretalsregering.

Flere af finanslovsforhandlingerne blev trukket ud og gik i hårdknude. Trods dette har Dansk Metal fået gennemført flere vigtige mærkesager ved forskellige finanslove, såsom afskaffelse af omprioriteringsbidraget på erhvervsuddannelserne samt at få lukket nogle af hullerne i Arbejdstilsynet. Sidstnævnte har stadig et stykke vej, før det er i mål.

### **Forslag til finanslov 2017**

Kort efter Metalkongressen i 2016 blev finanslovsforslaget for 2017 fremlagt. Det lagde op til en stram finanslov, som blandt andet indeholdt besparelser på Arbejdstilsynet, en fastholdelse af omprioriteringsbidraget på erhvervsuddannelserne og færre penge til bekæmpelse af social dumping. Forslaget blev ikke hilst velkommen af Dansk Metal, som i stedet mente, at forslaget skulle have haft hovedvægt på skabelse af arbejdspladser, uddannelse, sikring af velfærden og mulighed for, at ældre lønmodtagere kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på en ordentlig og værdig måde.

### **Finanslov 2017**

Finansloven for 2017 skabte heller ikke glæde i Dansk Metal, fordi omprioriteringsbidraget på erhvervsuddannelser blev videreført, hvilket betød, at der skulle spares 150 mio. kr. Til gengæld lettede regeringen registreringsafgifter, som kostede 250 mio. kr. Det blev en turbulent finanslov, fordi daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen op til fremlæggelsen af finansloven måtte opgive at få sin 2025-plan gennemført. Som konsekvens af de kuldsejlede 2025-planer udvidede statsministeren den daværende VK-regering med Liberal Alliance, og VKLA-regeringen blev født.

### **Forslag til finanslov 2018**

Finanslovsforslaget for 2018 var heller ikke noget at råbe hurra for. Regeringen lagde op til at barbere yderligere 21 mio. kr. af Arbejdstilsynet, og ud for erhvervsuddannelserne stod der et minus på 650 mio. kr. Derudover lagde regeringen op til at fortsætte omprioriteringsbidraget. Samtidig var der et dyk i de statslige forskningsbevillinger, og der var en nedprioritering af Innovationsfonden.

## **Finanslov 2018**

Finansloven for 2018 blev en tynd kop te. Den indeholdt primært bekræftelser og udmøntninger af allerede indgåede aftaler mellem regeringen og Dansk Folkeparti.

Der var dog også særligt 2 ting, som havde negative implikationer på Dansk Metals område: Først og fremmest mistede erhvervsuddannelserne yderligere 100 mio. kr. I forbindelse med trepartsaftalen blev der afsat 150 mio. kr. til en kvalitetspulje til erhvervsuddannelserne på et år. Det dækkede midlertidigt hullet på 120 mio. kr., som var omprioreringsbidraget for 2018. Den kvalitetspulje blev ifm. indgåelsen af finanslovsaftalen hævet til 170 mio. kr. Men samtidig fjernede man den allerede eksisterende kvalitetspulje, der ellers var gældende for erhvervsuddannelserne i 2016/17. Den lød på 150 mio. kr.

I forbindelse med indgåelsen af aftalen fik Arbejdstilsynet tilført 6,3 mio. kr. til skærpet tilsyn ved infrastrukturprojekter som fx metroen.

Så langt så godt. Men de ekstra midler, der blev givet med den ene hånd, blev fjernet med den anden, så nettoeffekten blev på -15,1 mio. kr. i 2018 og -13 mio. kr. i 2019.

## **Forslag til finanslov 2019**

Op til fremlæggelsen af finanslovsforslaget for 2019 arbejdede Dansk Metal på 3 overordnede dagsordener: En styrkelse af Arbejdstilsynet, større bevillinger til den tekniske forskning og afskaffelse af omprioreringsbidraget på erhvervsuddannelserne.

Finansloven for 2019 var den sidste før folketingsvalget. Regeringen lagde op til en stigning i de offentlige udgifter på 0,4 pct., men lagde samtidig op til en finanslov, som samlet set skulle virke dæmpende på væksten. Det var et synspunkt, som Dansk Metal delte. Derudover lagde forslaget op til yderligere besparelser på Arbejdstilsynet, som ikke blev vel modtaget af Dansk Metal.

## **Finanslov 2019**

Finansloven for 2019 endte med en aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti. Det blev en finanslov med noget til de ældre, noget til det såkaldte 'Udkantsdanmark', en række udlændingestrømninger og grænsekontrol. Derudover nedsatte man afgifter på lystbåde, fly samt øl og vin.

På pensionsområdet skete der ændringer. Man tog en række initiativer til at mindske modregningen i de offentlige pensioner, og der blev indført en obligatorisk pensionsopsparing for modtagere af overførselsindkomster. Det blev også besluttet at lade folkepensionen følge lønudviklingen fra 2020 og frem. Til gengæld var der ingen initiativer rettet mod de nedslidte.

Der blev også aftalt et 'løft' af Arbejdstilsynet på 13 mio. kr., men det kunne på ingen måde kompensere for de besparelser, der var gennemført på de foregående finanslove.

På positivsiden lykkedes det at få styrket erhvervsskolernes økonomi gennem en videreførelse af den såkaldte kvalitetspulje på 170 mio. kr.

### **Forslag til finanslov 2020**

Finanslovsforslaget for 2020 var den socialdemokratiske regerings første finanslov efter valgsejren i juni 2019. Det var grundlæggende et fornuftigt forslag, som blandt andet indeholdt afskaffelse af omprioriteringsbidraget på erhvervsuddannelserne, flere midler til Arbejdstilsynet og en afskaffelse af opholdskravet for ret til dagpenge.

### **Finanslov 2020**

Dansk Metal var grundlæggende tilfredse med finansloven for 2020.

Omprioriteringsbidraget på erhvervsuddannelserne forsvandt endegyldigt, og uddannelserne fik afsat ekstra midler til en kvalitetspulje. Samtidig blev bevillingerne til Arbejdstilsynet øget med 84 mio. kr., hvoraf 53 mio. kr. gik til Arbejdstilsynets bevillinger til tilsyn med arbejdsmiljø. Det var et stort skridt i den rigtige retning, men ikke nok til endegyldigt at rette op på flere års besparelser.

Herudover blev opholdskravet for ret til dagpenge afskaffet. En mærkesag, som Dansk Metal havde arbejdet hårdt for.

Endelig blev der afsat midler til et markant løft af SKAT. Et løft, der er helt nødvendigt, hvis tilliden til skattevæsenet skal genoprettes.

## **DET BLÅ DANMARK**

I maj 2016 blev der igen nedsat et vækstteam for Det Blå Danmark. Claus Jensen sad også denne gang i vækstteamet sammen med en række direktører fra branchen. Vækstteamet udkom med sine anbefalinger i april 2017, og i 2018 fremlagde den daværende VKLA-regering sine visioner for erhvervet.

Det var regeringens ambition at gøre Det Blå Danmark til et kraftcenter for innovation og digitalisering. Det skulle ske gennem udvikling af både myndigheder og industri, der kunne sikre, at Danmark blev koblet digitalt på verdenshandlen.

Et bredt flertal i Folketinget besluttede at droppe den skævvridende registreringsafgift for indflagning af skibe.

Dernæst skete en vigtig satsning på oprustning af kompetencer, så vores maritime virksomheder har kloge hoveder og hænder til rådighed.

Planerne for sektoren blev godt modtaget af Dansk Metal.

Herudover har der været en løbende debat om DIS. En foreslået udvidelse med offshore-ski-be udløste dog en bemærkning fra EU-Kommissionen, der nødvendiggjorde en ændring af DIS-loven. Den blev vedtaget ultimo 2019. Ændringerne i DIS-loven var ikke Dansk Metals kop te, og der vil løbende blive fulgt op på effekterne af lovændringerne.

## **DISRUPTIONRÅDET**

Den 1. maj 2017 nedsatte den daværende VKLA-regering Disruptionrådet. Disruption betyder, direkte oversat fra engelsk, "forstyrrelse" eller "afbrydelse".

I den danske debat bruges udtrykket om virksomheder, der udkonkurrerer andre virksomheder med nye produkter – fx som Netflix har udkonkurreret Blockbuster.

Rådet bestod af arbejdsmarkedets parter, virksomheder, eksperter og relevante ministre, der skulle drøfte og analysere fremtidens arbejdsmarked. Fra Dansk Metals side fik forbundsformand, Claus Jensen, og tillidsrepræsentant på K.P. Komponenter, Jan Grimstrup, en plads i rådet.

Rådet fik til opgave at drøfte, analysere og komme med forslag til, hvordan danskerne og de danske virksomheder er sikret og rustet til fremtiden og fremtidens arbejdsmarked, herunder ny teknologi og nye digitale forretningsmodeller.

Dansk Metal lagde i rådet vægt på, at industrivirksomheder altid har været dygtige til at tænke i nye baner for ikke at tabe terræn i den globale konkurrence, fordi industrien konstant udvikler sig. Sådan har det været i mange år. I dag er det vilkår mere tydeligt i takt med, at ny teknologi og nye måder at drive forretning kommer til. Dansk Metal lagde derfor vægt på, at vi som samfund skal sikre gode rammer for danske produktionsvirksomheder og derfor skal sikre, at lønmodtagerne efter- og videreuddanner sig i takt med den nye teknologi, så de kan bidrage til, at industrien fortsat udvikler sig.

Arbejdet i Disruptionrådet endte ud i 15 sigtelinjer for fremtidens Danmark, som i høj grad fokuserede på digital udvikling, arbejdsmarkedet og læring.

Her kunne man finde stærke aftryk fra Dansk Metal: Bl.a. at sikre uddannelser og forskning af høj kvalitet set i international sammenhæng. Derudover et fokus på at supplere de klassiske færdigheder med teknologiforståelse, så det danske arbejdsmarked kan være omstillingsparat og klar til automatisering og digitalisering.

Dansk Metal fik vist deltagerne i Disruptionrådet, at en stærk produktion er grundlaget for, at der også om 10, 20 og 30 år er et samfund, hvor fx skoler, lægebehandling og ældrepleje er tilgængeligt for alle. Derfor er vores arbejde med Produktionsdanmark, disruption og fremme af ny teknologi så vigtigt.

## **ENERGI OG KLIMA – DEN GRØNNE DAGSORDEN**

Klimadagsordenen har rumlet i mange år, og den grønne bølge ramte for alvor Folketinget og regeringskontorerne i den forgangne kongresperiode. Det skete, da den daværende VKLA-regering i 2018 kom med sit udspil: "Energi – til et grønt Danmark". Kort efter kom Socialdemokratiet med sit udspil "Danmark skal igen være en grøn stormagt". I begge udspil var der høje ambitioner for energiområdet.

Den grønne bølge begyndte også at tage form af en reel tsunami, da valgkampen gik i gang i 2019, hvor miljø- og klimapolitik blev den væsentligste dagsorden. Den grønne dagsorden blev også en stor del af forhandlingerne, da rød blok vandt valget og efterfølgende skulle forhandle om regeringskonstellationen. Det blev en socialdemokratisk mindretalsregering, som blev støttet af Radikale Venstre, SF og Enhedslisten. Støtten baserede sig på et forståelsespapir mellem regeringen og støttepartierne, som bl.a. indeholdt en aftale om, at Danmark vil få en bindende klimalov. I forståelsespapiret ønskede man bl.a. at reducere drivhusgasserne med 70 pct. i 2030, og at målsætningen for dette skal indfries gennem såkaldte klimahandlingsplaner.

I november 2019 lancerede statsminister Mette Frederiksen 13 klimapartnerskaber, som regeringen havde besluttet at indgå med erhvervslivet. De skulle være det første skridt på vejen mod de politiske handlingsplaner og dermed vejvisere til 70-procentmålsætningen. I partnerskaberne blev de enkelte sektorer bedt om at komme med deres bud på, hvordan de konkret vil sænke CO<sub>2</sub>-udledningen. På den måde vil man få erhvervslivet til at gøre det klart, hvordan de vil bidrage til den grønne omstilling og opnå 70-procentmålsætningen.

Samtidig med lanceringen af klimapartnerskaberne offentliggjorde statsministeren oprettelsen af Grønt Erhvervsforum bestående af ministre, formændene for klimapartnerskaberne, forskellige eksperter og repræsentanter fra fagbevægelsen. I forummet vil man følge op på implementeringen af reduktionsmålene. Dansk Metals formand blev bedt om at træde ind i både partnerskabet for tung industri og regeringens grønne erhvervsforum.

Dansk Metal har desuden udarbejdet et katalog, der portrætterer en række grønne industri-virksomheder og viser, hvordan de bidrager til den grønne omstilling. Man kan bl.a. læse om, hvordan de hos Danstoker i Herning producerer højeffektive kedler til energisektoren. Kedler, der årligt er med til at mindske CO<sub>2</sub>-udledningerne med mindst 435.000 tons. Samtidig kan 99 pct. af kedlerne genanvendes, når de skrottes. Sådanne eksempler er der mange af i

industrien. Dansk Metal håber, at kataloget kan være med til at åbne politikernes og borgernes øjne for sektorens store bidrag til den grønne omstilling.

I kataloget gøres det klart, at Dansk Metal støtter regeringens målsætning om at sænke udledningen af drivhusgasser med 70 pct. i 2030. Efterspørgslen efter grønne løsninger og produkter vil i de kommende år være stigende. Ifølge Det Internationale Energiagentur skal der samlet set investeres mere end 90.000 mia. kr. frem til 2030 for at opfylde Parisaftalens målsætninger. Det betyder, at grønne løsninger kan blive løftestang for klimamålsætningerne og samtidig skabe nye grønne arbejdspladser til Dansk Metals medlemmer.

## DANMARK SOM PRODUKTIONSLAND

Det er vigtigt for Dansk Metal, at politikerne forstår vigtigheden af at have produktionsvirksomheder i Danmark, og at det løbende kræver tilpasning og forbedring af industriens rammevilkår, så det kan sikres, at produktionsvirksomhederne forbliver i Danmark og skaber nye gode arbejdspladser.

De seneste 10 år har Dansk Metal haft et fast og vedvarende fokus på Danmark som produktionsland. Det er et begreb, som blev vedtaget ved Metalkongressen i 2009, og som Dansk Metal siden har kommunikeret gennem debatindlæg, taler, interviews, oplæg og møder. De budskaber, der formidles, har ofte taget udgangspunkt i industripolitiske udspil.

Gennem den forgangne kongresperiode har Dansk Metal bl.a. udgivet 3 forskellige industripolitiske pjecer, som politikere og embedsmænd kan lade sig inspirere af, når de skal tage nye politiske initiativer.

Den første pjece var "Disruption i Produktionsdanmark", som rummer 10 forslag. Blandt andet blev det foreslået, at investeringer i ny teknologi og robotter skulle gøres mere attraktivt, og at staten burde prioritere flere midler til teknisk forskning. Fælles for forslagene er, at de bidrager til at udvikle og skabe danske arbejdspladser.

Den anden pjece var "7 veje til vækst" og var Dansk Metals bud på, hvad der burde være de væsentligste temaer ved folketingsvalget i 2019. Disse var fx, at der burde investeres mere i erhvervsuddannelserne, i Arbejdstilsynet og øge dagpengenes dækningsgrad.

Den tredje pjece var "Behov for robotter i dansk erhvervsliv". Pjecen kom med en række anbefalinger til en robotstrategi, der kan forbedre Danmarks konkurrenceevne. Her blev det bl.a. foreslået at oprette et robotbibliotek, hvor virksomheder i teorien kunne låne robotter og teste dem af i deres produktion.

## **FORSKNING OG INNOVATION**

Dansk Metal har altid arbejdet for, at vi som samfund understøtter skabelsen af nye idéer gennem forskning, da fremtidens arbejdspladser støbes her. I den forgangne kongresperiode har Dansk Metal opsat nye mål for dansk forskning og indgået en alliance med henblik på realisering af disse mål.

I 2017 foreslog Dansk Metal sammen med Dansk Industri, at staten bør øge sine investeringer i forskning og innovation, så de udgør 1,5 pct. af BNP. Det svarer til en årlig ekstrainvestering på ca. 9 mia. kr. Forslaget blev lanceret i pjecen "Forskning for fremtiden", der også indeholdt en række andre forslag til forbedring af forskningen i Danmark.

Forslaget medførte, at Dansk Metal i slutningen af 2018 indgik i en forskningsalliance med Dansk Industri, Akademiet for de Tekniske Videnskaber og IDA. Formålet var at sikre flere ressourcer til teknisk og naturvidenskabelig forskning - altså de typer af forskning, som danner grundlag for at skabe og fastholde arbejdspladser. Helt konkret mente alliancen, at de samlede offentlige forskningsmidler frem mod 2030 skal løftes fra at udgøre 1 til 1,5 pct. af BNP.

### **Innovationsfonden**

Danmarks Innovationsfond blev etableret i 2014. Fonden var en sammenlægning af Det Strategiske Forskningsråd, Højteknologifonden og Rådet for Teknologi og Innovation. Senest blev Markedsmodningsfonden lagt ind under Innovationsfonden.

Fondens opgave er at løfte strategiske forsknings- og innovationsprojekter i hele Danmark, hvor forskere og virksomheder samarbejder om at skabe vækst, beskæftigelse og løse samfundsudfordringer. Innovationsfonden er altså afgørende, når virksomheder i Danmark skal udvikle nye produkter i samarbejde med fx universiteter og GTS-institutter – produkter, som siden kan sælges i resten af verden og skabe grundlag for danske arbejdspladser.

Fonden har fra begyndelsen modtaget langt flere ansøgninger, end den har kunnet imødekomme. Derfor har Dansk Metal ad flere omgange opfordret til at løfte Innovationsfonden til et niveau på mindst 2 mia. kr. Dette blev imødekommet ved udmøntningen af forskningsreserven i 2019. Dansk Metals forbundsformand, Claus Jensen, har siddet i Innovationsfonden fra 2014 og frem til foråret 2020.

## **UDVIKLINGEN I ROBOTTEKNOLOGI I DANSKE VIRKSOMHEDER OG MEDLEMMERNES EJERSKAB TIL NY TEKNOLOGI**

Ude i verden ses lige nu et internationalt race to the top, hvad angår investeringer i automations- og robotløsninger. Det betyder, at udenlandske konkurrenter kan øge deres konkurrence-

evne, da de med hjælp fra robotter kan producere produkter af høj kvalitet - hurtigere og til en langt lavere pris end i Danmark. Det blev derfor besluttet på Dansk Metals kongres i 2016 at sætte et ambitiøst mål for implementering af robotter i Danmark. Målet var at få 5.000 flere robotter i Danmark i 2020, desværre er der kun sket en stigning på ca. 1.500 flere robotter.

Danske virksomheder investerer desværre alt for lidt i automations- og robotløsninger, så der er langt til målet. De manglende investeringer er en udfordring for Danmarks konkurrenceevne. Det kræver handling, hvis Danmark skal forblive konkurrencedygtige og fortsat sikre det løn- og velfærdsniveau, der er i dag.

Dansk Metal lancerede derfor i 2019 en pjece med titlen "Behov for robotter i dansk erhvervsliv". Pjecen indeholder Dansk Metals anbefalinger til en robotstrategi, der kan forbedre Danmarks konkurrenceevne. Bl.a. foreslås det, at man øger afskrivningsgrundlaget med 15 pct., så hver gang en virksomhed investerer for 1 krone, kan de afskrive 1,15 kroner. Det vil tilskynde virksomhederne til at investere mere i robotter og anden ny teknologi.

## **DANMARKS VÆKSTRÅD/DANMARKS ERHVERVSFREMMEBESTYRELSE**

I 2018 indgik den daværende VKLA-regering og Dansk Folkeparti en aftale om en forenkling af erhvervsfremmesystemet. Det var en aftale, som bl.a. havde til hensigt at sikre bedre kvalitet, tilgængelighed og større national sammenhæng, så der ikke etableres identiske projekter forskellige steder i landet. Aftalen betød, at de regionale vækstfora blev nedlagt. I stedet blev der oprettet syv tværkommunale erhvervshuse til at servicere erhvervslivet i regionernes opland. Derudover nedsatte man Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse i stedet for Danmarks Vækstråd.

Dansk Metals forbundsformand, Claus Jensen, fik sæde i bestyrelsen som repræsentant for CO-industri efter stort, forudgående lobbyarbejde fra Dansk Metal. Arbejdet i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse har siden dens opstart - takket være Claus Jensens indsats i bestyrelsen - særligt fokuseret på at løfte små og mellemstore virksomheder med implementering af robotter og anden ny teknologi.

## **TRANSPORT OG INFRASTRUKTUR**

Dansk Metals medlemmer har længere til arbejdet end gennemsnittet af befolkningen. Det er derfor en vigtig forudsætning for at få et godt job og en højere løn, at de kan komme frem til deres arbejde. I dag kan det være en udfordring på grund af trængsel. Det skyldes, at mange centrale strækninger af vores infrastruktur er presset til det maksimale.

Presset på vores motorveje er fx steget med 30 pct. de seneste 10 år. Det er vejene, som står for at afvikle omkring en tredjedel af trafikken. Derfor ender pendlerturen til og fra arbejde ofte med kø-kørsel. Det er ikke godt. Den stigende trængsel koster hver dag tusindvis af arbejdstimer, og den hæmmer samtidig mobiliteten på arbejdsmarkedet. Det betyder, at den danske konkurrenceevne formindskes i forhold til vores nabolande, og det mindsker væksten i samfundet.

Dansk Metal arbejder løbende på at få regering og Folketing til at udvide og forbedre den danske infrastruktur, såvel vejnet som toget. Konkret har Dansk Metals formand løbende afholdt møder med transportministre og transportordførere, været afsender på en lang række debatindlæg, og i 2018 var Dansk Metal vært for en stor infrastrukturkonference sammen med Dansk Industri.

## **LUFTFART**

### **SAS og CPH Vækstkomité**

Det er et væsentligt rammevilkår for danske produktionsvirksomheder, at de er internationalt tilgængelige, da kunder fra nær og fjern dermed let kan komme til Danmark og videre til virksomhedernes showroom. Samtidig er det let og enkelt for virksomhederne at rejse ud i verden og sælge deres produkter.

Dansk Metal har været optaget af at sikre en stærk hub omkring Københavns Lufthavn med et stort udbud af internationale ruter. Det har Dansk Metal bl.a. gjort gennem Københavns Lufthavns Vækstkomité, hvor forbundsformand, Claus Jensen, er repræsenteret.

Komiteén har til formål løbende at styrke samarbejdet blandt de eksterne interessenter i oplandet omkring Københavns Lufthavn. Samtidig har Dansk Metal støttet en forskningsafhandling om væsentligheden af at have en stærk international lufthavn. Her var en af konklusionerne, at et vedvarende politisk fokus var nødvendigt for at bibeholde en stærk lufthavn.

## **KAMPFLY OG FORSVARSINDKØB**

Gennem mange år har skiftende danske regeringer ønsket at realisere et indkøb af kampfly. I forbindelse med finanskrisen i 2008-2009 blev det udskudt af daværende forsvarsminister, Søren Gade (V). Herefter blev indkøbet udskudt af hans efterfølger, Gitte Lillelund Bech (V). Først i juni 2016 besluttede et flertal bestående af Venstre, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Radikale at købe de amerikanske F-35-kampfly.

Med finansloven for 2018 godkendte Folketingets Finansudvalg regningen på 16,37 mia. kr. for køb af 27 nye F-35-kampfly.

Dansk Metal har gennem hele processen anbefalet skiftende danske regeringer at investere i F-35- kampflyene fra den amerikanske producent, Lockheed Martin. Der er i kongresperioden etableret et samarbejde mellem Dansk Metal, Dansk Industri og Lockheed Martin. Samarbejdet går ud på at sende danske lærlinge til Lockheed Martin i USA for at få en faglig oplevelse på en af deres fabrikker. I 2020 sendes det fjerde hold af lærlinge til Lockheed Martin.

Derudover er der i kongresperioden sket en styrkelse af den europæiske forsvarspolitik.

Det europæiske samarbejde, PESCO, er blevet etableret i 2017, og i 2018 besluttede EU at etablere EDF, Den Europæiske Forsvarsfond. I perioden 2021-2027 afsætter EU 13 mia. euro til EDF.

Da Danmark er det eneste EU-land med et forsvarsforbehold, har Dansk Metal arbejdet aktivt for, at forsvarsforbeholdet ikke kommer til at svække Danmark i forsvarssamarbejdet, så det kommer til at koste arbejdspladser i forsvarsindustrien. Dansk Metal har derudover været aktive i medierne for at opfordre Danmark til at afskaffe forsvarsforbeholdet, hvilket er i tråd med kongresbeslutningen fra 2016.

## **POLITIK**

Den venstreledede regering blev ved folketingsvalget i juni 2019 afløst af en ren socialdemokratisk ledet regering med Mette Frederiksen som statsminister. Dansk Metal har løbende og arbejder fortsat politisk for at sikre de emner, som danner rammen for et godt arbejds- og fritidsliv for medlemmerne.

### **Trepartssamarbejde med den borgerlige regering**

Den borgerlige regering har i kongresperioden afviklet 3 runder af trepartsforhandlinger med arbejdsmarkedets parter. Den første handlede om arbejdsmarkedsintegration af flygtninge og familiesammenførte, hvor der bl.a. blev indført en integrationsgrunduddannelse (IGU). Den anden handlede om øget antal praktikpladser, hvilket førte til forpligtende mål for skabelsen af praktikpladser. Den tredje trepartsforhandling fokuserede på voksen- og efteruddannelse med særligt fokus på løbende uddannelse gennem hele livet.

Det var positivt, at den daværende regering tog initiativ til trepartsforhandlinger om disse svære områder, og alle forhandlingerne nåede positive fremskridt, som Dansk Metal vil bygge videre på.

### **Kommunalvalget 2017**

Den 21. november 2017 blev der afholdt kommunalvalg. Det blev et rigtig flot valg for Socialdemokratiet, som blev det største parti. Det var en fremgang på 3 procentpoint i forhold til sidste kommunalvalg. Samtidig gik både Venstre og Dansk Folkeparti tilbage.

Det blev også et flot valg til Dansk Metal, hvor 31 Dansk Metal-medlemmer blev valgt ind. Det var 5 mere end ved kommunalvalget i 2013.

I valgkampen satte Dansk Metal i særdeleshed mærkesager som praktikpladser, erhvervsuddannelser og vækst i industrien på dagsordenen i landets kommuner og regioner.

### **Folketingsvalget 2019**

Folketingsvalget 2019 resulterede i en socialdemokratisk etpartiregering med Mette Frederiksen som statsminister. Blå blok gik kraftigt tilbage, men Venstre gik frem.

Sejren for rød blok skyldtes ikke mindst, at Socialdemokratiet fik trukket ca. 100.000 stemmer over midten, hvor mange kom fra Dansk Folkeparti.

Regeringen satte en klar dagsorden med et mål om en reduktion på 70 pct. af CO2-udslippet, hvilket Dansk Metal kan tilslutte sig, da det er en god mulighed for at udvikle dansk industri og skabe flere grønne produktionsarbejdspladser. I Danmark eksisterer allerede en stor grøn industri, og Dansk Metals medlemmer bidrager hver dag aktivt til den grønne omstilling.

Dansk Metal støttede Socialdemokratiet og SF aktivt i valgkampen, da disse partier kæmpede for de dagsordener, Dansk Metals medlemmer i særdeleshed var og er optagede af, fx en aktiv og progressiv arbejdsmarkedspolitik, en erhvervspolitik med fokus på gode rammevilkår, en ambitiøs grøn industridagsorden, et bedre arbejdsmiljø, retfærdig tilbagetrækning og en aktiv uddannelsespolitik.

### **Partistøtte**

Dansk Metal har i kongresperioden støttet ved kommunal- og regionsvalg, Europa-Parlaments- og folketingsvalg. Partistøtten var baseret på 10 kr. pr. medlem (fratrasket de medlemmer, der har fravalgt partistøtte) til kommunal- og regionsvalg og 15 kr. pr. medlem (fratrasket de medlemmer, der har fravalgt partistøtte) til Europa-Parlaments- og folketingsvalg.

## **INTERNATIONALT**

Den internationale verdensorden har været præget af uro i kongresperioden.

I USA blev Donald Trump valgt som præsident i 2016 efter en sejr over Hillary Clinton fra Demokraterne. Frem til midtvejsvalget i 2018 havde Donald Trump og Republikanerne flertal i begge kamre, og derfor fik præsidenten bl.a. gennemført store skattelettelser. Udenrigspolitisk har det betydet et skift i verdensordenen og en mere hård retorik mod både USA's fjender og de lande, der ellers historisk har været USA's allierede.

Både Kina og USA har i perioden taget initiativer til at flytte bl.a. industriarbejdspladser hjem. Kina har med sin "Made in China 2025"-strategi taget skridt til at blive førende på teknologi, robotter, skibsfart, rumfart og meget andet. Her har Dansk Metal foreslået både i Danmark og Europa, at vi skal besvare disse tiltag med et større fokus på at sikre industriarbejdspladser i Europa.

Klimapolitik fylder i stigende grad på den internationale scene. Det er dog ikke i tilstrækkelig grad lykkedes at overbevise store CO<sub>2</sub>-udledere som Kina, USA, Indien, Rusland og andre om en lige så ambitiøs politik som EU på klimaspørgsmålet. Det lykkedes heller ikke at lande en ambitiøs aftale i forbindelse med COP25 i Madrid i december 2019.

De globale flygtningestrømme er blevet stabiliseret i nogen grad i løbet af kongresperioden, men spørgsmål om flygtninge og migranter er stadig store politiske spørgsmål i valgkampe i både Europa og USA. Det skyldes ikke mindst de politiske udfordringer i Mellemøsten og Afrika, som medfører, at mange mennesker ikke kan se en stabil tilværelse for sig i deres hjemland og derfor søger mod Europa.

### **Den Europæiske Union**

EU har i kongresperioden beskæftiget sig med en række udfordringer på europæisk niveau.

I begyndelsen af kongresperioden fyldte efterdønningerne af den globale finanskriser stadig i EU. Her var situationen i Sydeuropa særlig problematisk med høj arbejdsløshed, stor statsgæld og lav vækst som de største udfordringer. I løbet af kongresperioden har Europa bevæget sig i positiv retning rent økonomisk, selvom udfordringerne med arbejdsløshed og gæld stadig er aktuelle i Sydeuropa. På flygtninge- og migrantområdet er de store migrationsstrømme bremsede som følge af politiske tiltag i Syd- og Centraleuropa, men flygtningespørgsmålet er stadig afgørende ved valg rundt omkring i Europa.

Jean-Claude Juncker fratrådte som Europa-Kommissionsformand i 2019 og overlod stafetten til den tyske Ursula von der Leyen. Margrethe Vestager fra Danmark og Frans Timmermans fra Holland blev udpeget som næstformænd for Europa-Kommissionen. Ursula von der Leyen valgte efterfølgende også at udnævne Valdis Dombrovskis, den tidligere lettiske premierminister, som næstformand for Europa-Kommissionen.

Brexit har fyldt meget på dagsordenen siden 2016, men klimapolitikken har samtidig fået en central rolle. Her har målsætningen om at blive CO<sub>2</sub>-neutral i 2050 vundet stor genklang i de fleste lande, bortset fra få EU-lande i Østeuropa.

På den hjemlige scene har Dansk Metal bidraget til den danske EU-debat på alle medieplatforme. Dansk Metals forbundsformand, Claus Jensen, blev i 2018 kåret som Årets Europæer af Europabevægelsen. Han efterfulgte Emmanuel Macron, der blev kåret som Årets Europæer

i 2017, og blev selv efterfulgt af Danmarks EU-kommissær, Margrethe Vestager, der blev kåret som Årets Europæer i 2019.

### **Brexit**

I 2016 var briterne til afstemning om deres medlemskab af EU. Briterne valgte at forlade EU, hvilket fik daværende premierminister David Cameron til at træde tilbage. Han overlod stafetten til Theresa May den 13. juli 2016. Men først den 29. marts 2017 aktiverede Theresa May den såkaldte artikel 50 i Lissabontraktaten, som gav hende 2 år til at forhandle en udtrædelsesaftale med EU. Det førte til, at flere ministre trak sig grundet intern uenighed om Brexit-strategien. Knap 2 år efter aktiveringen af artikel 50 blev Brexit udsat af flere omgange – igen på grund af intern uenighed i Storbritannien. Theresa May endte med at trække sig og lod Boris Johnson føre Brexit ud i livet. Storbritannien trådte formelt ud af EU den 31. januar 2020 og forhandler efter planen en handelsaftale med EU inden udgangen af 2020.

Dansk Metal var gennem hele forløbet i dialog med de britiske fagforeninger, Community og Unite, om konsekvenserne for britiske arbejdere i forbindelse med Brexit. Det var en vigtig prioritet for Dansk Metal, at britisk udtrædelse ikke fører til, at Storbritannien bruger dårlige løn- og arbejdsvilkår for at trække produktion og investeringer til Storbritannien. Dette bliver fortsat vigtigt i forbindelse med handelsaftalen, som efter planen skal forhandles mellem EU og Storbritannien i 2020.

Dansk Metal har desuden deltaget aktivt i debatten i Danmark og været i dialog med den danske regering for at sikre en model, hvor briterne og EU fortsætter med et tæt samarbejde til gavn for danske arbejdspladser i industrien. Det er særligt landbrugssektoren og fiskerisektoren i Danmark, der ser ud til at blive hårdest ramt i forbindelse med Brexit. Det forventes, at det vil tage lang tid at forhandle en handelsaftale med briterne på plads.

### **Valget til Europa-Parlamentet**

I 2019 blev et nyt Europa-Parlament og en ny Europa-Kommission valgt. De europæiske vælgere valgte at udskifte store dele af det daværende Europa-Parlament, hvor mere end 6 ud af 10 EU-politikere i Europa-Parlamentet var nyvalgte og ikke havde parlamentarisk erfaring fra den foregående periode. Fra dansk side blev Venstre størst med 4 mandater, Socialdemokratiet blev næststørst med 3 mandater, mens både SF og Det Radikale Venstre fik 2 mandater hver. Enhedslisten, Konservative og Dansk Folkeparti fik hver 1 mandat, mens Folkebevægelsen mod EU mistede sit mandat i Europa-Parlamentet.

Den store kristen-konservative EPP-gruppe blev størst ved valget, mens den socialdemokratiske S&D-gruppe blev næststørst. De to grupper har altid tilsammen kunnet mønstre et flertal i Europa-Parlamentet, men det kan ikke lade sig gøre længere. Derfor fik den grønne gruppe og den liberale ALDE-gruppe væsentlig indflydelse på de store linjer, da Europa-Parlamentet skulle konstituere sig i 2019.

Dansk Metal lancerede op til Europa-Parlamentsvalget et katalog med 10 forslag til det nye Europa-Parlament, som blev delt rundt til kandidater fra alle partier og blev brugt i debatter og lignende. Dansk Metal satte særligt handelsaftaler, indre marked og industripolitik på dagsordenen. Ligeledes deltog Dansk Metal meget aktivt i diskussionerne om EU-indblanding i Den Danske Model for at beskytte vores overenskomstbaserede arbejdsmarked. Tænketanken Europa blev også brugt til at synliggøre vigtigheden af Europa-Parlamentsvalget.

## **FORBUNDETS INTERNATIONALE, FAGLIGE ARBEJDE**

### **EU-lovbestemt europæisk mindsteløn**

Før Ursula von der Leyen tiltrådte som formand for Europa-Kommissionen lovede hun, at der inden for hendes første 100 dage som kommissionsformand, ville blive fremlagt et udspil til en EU-retsakt om en lovbestemt minimumsløn, som skulle respektere nationale aftalemodeller.

Den nuværende beskæftigelseskommissær, Nicolas Schmitt, lovede også under sin høring i efteråret 2019 at fremlægge et forslag om en EU-minimumsløn.

Kort efter Ursula von der Leyens melding påbegyndte Dansk Metal og CO-industri en EU-lobbyindsats for at undgå en lovbestemt EU-minimumsløn. Dansk Metal er først og fremmest imod, fordi en lovbestemt minimumsløn risikerer at blive en maksimumsløn eller et lønloft, som det er blevet for millioner af lønmodtagere over hele verden. For det andet svækker det incitamentet til at melde sig ind i en fagforening, fordi lønnen bliver bestemt politisk og ikke af arbejdsmarkedets parter.

I efteråret 2019 havde Dansk Metal en møderække med de danske medlemmer af Europa-Parlamentet, den danske EU-kommissær Margrethe Vestager, det danske embedsværk og ansatte i Europa-Kommissionen for at forklare vigtigheden af sagen. Dansk Metal afholdt også et seminar for danske medlemmer af Europa-Parlamentet, hvor professor dr.jur. Jens Kristiansen fra Juridisk Fakultet på Københavns Universitet forklarede, hvorfor en lovbestemt minimumsløn på EU-niveau – uanset udformning – risikerer at gøre uoprettelig skade på Den Danske Model.

Dansk Metal fik også rejst sagen i nordisk fagbevægelse og dannet en alliance for at undgå EU-indgriben i den nordiske model, ligesom Dansk Metal og CO-industri har rejst sagen i iIndustriALL Europe.

På baggrund af presset fra bl.a. Dansk Metal kom EU's beskæftigelseskommissær, Nicolas Schmitt, til Danmark og Sverige som de første lande, efter han blev beskæftigelseskommissær. Derudover blev sagen om at undgå en lovbestemt EU-minimumsløn en hovedprioritet for den danske, socialdemokratiske regering på EU-området.

## **TTIP**

Dansk Metal pressede i årene fra 2013 til 2016 på for at få en handelsaftale mellem EU og USA. Den såkaldte TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership). Forhandlingerne strandede desværre i 2016.

Aftalen kunne have genereret et stort milliardbeløb i eksport for Danmark og skabt mindst 1.500 nye danske arbejdspladser.

Siden kongressen i 2016 er der sendt sorte skyer ind over det globale handelsregime, som gør udsigten til nye handelsaftaler en anelse pessimistiske. Det skyldes ikke mindst den amerikanske præsident, Donald Trump, der har indført toldmure af flere omgange og skabt usikkerhed om det globale handelsregime og de fælles spilleregler i WTO.

Til gengæld er der i kongresperioden indgået en handelsaftale med Canada – den såkaldte CETA-aftale. Den kom i stand trods store protester fra protektionistiske kræfter over hele Europa, som var tæt på at få aftalen til at falde helt til jorden.

I kongresperioden nåede Europa-Kommissionen i 2019 til enighed med de sydamerikanske lande i Mercosur-samarbejdet om en handelsaftale efter forhandlinger gennem mere end et årti. Aftalen er endnu ikke godkendt i EU's medlemslande.

## **Den Internationale Solidaritetspris**

På Dansk Metals kongres i 2016 gik den såkaldte Solidaritetspris til et uddannelsesprojekt i Tanzania.

Sammen med Ulandssekretariatet og Erhvervsskolerne Aars skabte Dansk Metal et uddannelsesforløb af landbrugsmaskinmekanikere i Arusha.

Danske undervisere og lærlinge har gennemført uddannelsesforløb i Tanzania og derigennem også hævet de lokale unges kompetencer. Projektet er bl.a. blevet dækket af TV2's lokale tv-stationer samt af lokalaviser. Det har været med til at sikre synlighed om både Dansk Metal, vores uddannelser samt om selve projektet i Tanzania.

## **IN, Industriansatte i Norden**

I 2019 blev forbundsformand, Claus Jensen, genvalgt som formand for de industriansatte i Norden. Marie Nilsson fra IF Metall, Rikku Aalto fra Teuossolito og Lisa Lyngenes Randeberg fra TEKNA blev genvalgt som næstformænd for organisationen. Sekretariatet består af 3 ansatte i Stockholm, og generalsekretæren var ved indgangen til 2020 finske Reijo Paananen. Organisationens kongres, Nordisk Forum, blev afholdt i 2019 i Jevnaker i Norge. Her besluttede organisationen bl.a. at arbejde aktivt imod en fælleseuropæisk minimumsløn.

## **IndustriALL Europe**

I 2020 blev der afholdt kongres i IndustriALL Europe i Grækenland. Dansk Metals forbundsformand, Claus Jensen, blev genvalgt som vicepræsident, mens Michael Vassiliadis blev genvalgt som formand for organisationen. Luc Triangle valgte at fortsætte som organisationens generalsekretær.

Organisationerne i IndustriALL Europe er enige, hvad angår de overordnede linjer. Det gælder om at styrke fagbevægelsen i Europa, sikre fremgang, arbejdspladser og styrke kollektive forhandlinger og overenskomster. Her har Dansk Metal i kongresperioden bistået dele af fagbevægelsen i resten af Europa med at blive bedre organiseret.

Til gengæld har der i kongresperioden også været større uenigheder mellem Dansk Metal og vores nordiske kollegaer på den ene side og de øvrige europæiske lande på den anden side. På handelspolitikken er Dansk Metal tilhænger af at indgå nye, ambitiøse handelsaftaler med tredjelande. Her har IndustriALL Europe i kongresperioden været splittet. Organisationens linje er endt med at være, at man ønsker stærke krav om arbejdstagerrettigheder i handelsaftaler.

På arbejdsmarkedspolitikken er organisationen også splittet mellem de nordiske lande på den ene side og mange af de øvrige lande på den anden side. Dansk Metal har været omdrejningspunktet for at undgå en lovbestemt EU-minimumsløn, som har været ønsket af både de syd- og østeuropæiske lande.

Dansk Metal har i kongresperioden sikret, at IndustriALL Europe ikke går ind for en EU-minimumsløn, som ender med at udfordre den nordiske, aftalebaserede arbejdsmarkedsmodel.

## **IndustriALL Global**

IndustriALL Global har i kongresperioden været ledet af brasilianske Valter Sanches, mens norske Atle Høie sammen med Jenny Holdcroft og Kemal Özkan har været vicepræsidenter. IndustriALL Global har bistået Dansk Metals kongresprojekter og internationale solidaritetsprojekter, herunder projektet om at styrke organiseringen i Østafrika.

Diskussionerne i IndustriALL Global har i høj grad båret præg af, hvordan fagforeninger i den tredje verden kan styrkes. Her har Dansk Metal bidraget med viden og tjent som rollemodel qua den stærke organiseringsgrad i Danmark.

Der har i kongresperioden været en række udfordringer globalt med at overholde og acceptere ILO-konventioner i en række ulande. Her har IndustriALL Global spillet en aktiv rolle i at synliggøre vigtigheden af gode arbejdsvilkår i den tredje verden. Det er både til gavn for ulande og for Dansk Metals medlemmer, så det ikke kan betale sig for lande i den tredje verden at konkurrere på dårlige løn- og arbejdsvilkår.

## VALGTE OG ANSATTE

# FORMANDS- SEKRETARIATET



1. Claus Jensen, forbundsformand
2. Mikael Bay Hansen, sekretariatschef
3. Thomas Søby, cheføkonom
4. Johan Moesgaard, EU-chef
5. Henrik Aarestrup, erhvervspolitisk chef
6. Astrid Bisgaard Schmidt, EU-konsulent
7. Pernille Birch, erhvervspolitisk konsulent
8. Gitte C. Nielsen, sekretær
9. Stina Saxbøl, sekretær
10. Pernille Nordlund Jonsson, studentermedhjælper

fremtiden er grøn





RAPPORT FRA

**NÆSTFORMAND  
RENÉ NIELSEN**

## **FRA 2 TIL 1 NÆSTFORMAND**

I kongresperioden er forbundet gået fra 2 til 1 næstformand, da Henrik Kjærgaard i 2017 valgte at trække sig fra posten.

## **PERSONDATAFORORDNINGEN: GDPR**

EU's persondataforordning (GDPR) trådte i kraft den 25. maj 2018. Forordningen har til formål at sikre og beskytte individets ret til at kontrollere egne persondata. Det betyder helt simpelt, at man selv kan bestemme, hvilke personoplysninger man ønsker at dele med hvem og hvornår.

Dansk Metal har en forpligtelse til at garantere, at både medlemmer og medarbejderes persondata er i trygge hænder, når de indsamles i forskellige sammenhænge. Selve persondataforordningen ligger derfor i naturlig forlængelse af Dansk Metals kerneområde, nemlig at varetage medlemmernes rettigheder og interesser.

Det er en høj prioritet for Dansk Metal at sikre, at persondataforordningen bliver fulgt korrekt. Op til og siden forordningen trådte i kraft i maj 2018, har det medført en række nye tiltag og indsatser internt i Dansk Metal, der er initieret af de krav, som følger af persondataforordningen. Det skal føre til, at Dansk Metal ved foreningsaktiviteter, arbejdsgange, processer samt tekniske og organisatoriske forhold følger reglerne i forordningen. I de nedenstående afsnit beskrives de konkrete tiltag og indsatser.

### **Valg af databeskyttelsesrådgiver**

De nye regler kræver, at organisationer af en vis størrelse skal udpege en særlig rådgiver - en DPO (Data Protection Officer). Vedkommendes hovedopgave er blandt andet at behandle persondata i stort omfang. Dansk Metal har en størrelse, som gør, at en DPO ikke er påkrævet, men da Dansk Metal prioriterer beskyttelsen af medlemmernes persondata, har vi udpeget en databeskyttelsesrådgiver. Næstformand, René Nielsen, er udpeget som DPO.

### **Ansvars- og rollefordeling for behandling af personoplysninger i Dansk Metal**

Ifølge persondataforordningen skal Dansk Metal beslutte, hvem der har dataansvaret for alle dele af organisationen. Det gælder både forbund, afdelinger og tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanter anses som en del af organisationen, da de også i høj grad varetager medlemsoplysninger. Det er derfor besluttet, at hovedforbundet til enhver tid er dataansvarlig for den behandling af medlemsoplysninger, som varetages af både afdelinger og tillidsrepræsentanter.

### **Indsatser på GDPR-området**

Persondataforordningen indeholder en række nye vidtgående krav til behandlingen af persondata, der ligger ret langt fra de tidligere standarder på området. I Dansk Metal ser vi

positivt på det skærpede fokus på persondatasikkerheden og har taget opgaven alvorligt. Tilpasningen er en længere proces og kræver en stor indsats. Det har blandt andet ført til ændret brug af it-systemer samt ændrede kommunikationskanaler til medlemmer og arbejdsvaner i det daglige.

### **Organisering**

Der er blevet nedsat et persondatateam og en styregruppe, der har sørget for implementeringen af persondataforordningen. Det er persondatateamets opgave at orientere sig så bredt som muligt på området for at være mest muligt opdateret, så de bedst muligt kan rådgive om området på et faktuel og opdateret grundlag. Styregruppens øverste beslutningsorgan sætter den overordnede linje og beslutter, hvordan opgaver, som sikrer efterlevelse af lovgivningen, skal prioriteres.

### **Kortlægning af Dansk Metals behandlingsaktiviteter**

Først skridt på vejen har været at identificere, hvor, hvornår og hvordan persondata optræder i Dansk Metals samlede aktiviteter. Det blev gjort gennem interviews med medarbejdere og en gennemgang af alle Dansk Metals it-systemer og tilhørende behandling af persondata for at finde ud af, hvilke procedurer og arbejdsgange der skulle ændres, samt en tilretning af it-systemerne. Det udgjorde baggrunden for at kunne dokumentere korrekt behandling af persondata og overholdelse af lovgivningen over for Datatilsynet og andre interessenter.

### **Undervisning og rådgivning**

En del af opgaven har været at kommunikere de nye regler, arbejdsgange og procedurer til medarbejdere i forbundshuset og afdelingerne.

Her er iværksat nedenstående tiltag:

- Persondatateamet har været ude ved alle afdelinger og undervist i nye måder at løse opgaver på.
- Undervisningsdage for alle ansatte i forbundshuset.
- E-læringsforløb om persondata og behandlingen heraf for medarbejdere i både forbund og afdelinger.
- Et lignende e-læringsforløb særligt rettet mod tillidsrepræsentanter. En intranetside til medarbejdere med spørgsmål/svar, instrukser og politikker.
- En postkasse, persondata@danskmetal.dk, hvor medarbejdere kan henvende sig for at få specifik rådgivning.

Persondatateamet har desuden fået designet kaffekopper, plakater, pauseskærme og skriveunderlag til kommunikation af vigtige budskaber.

### **Politikker og instrukser**

Persondatateamet har lagt et stort arbejde i at oversætte kompleks lovgivning til instrukser, der både er håndgribelige for medarbejdere i Dansk Metal og overholder persondataforordning-

gen. Derudover er fortolkningen af GDPR-lovgivningen i henhold til Dansk Metals virke nedskrevet i politikker, som beskriver, hvordan centrale emner inden for persondataforordningen håndteres i Dansk Metal. Politikkerne indgår i Dansk Metals dokumentation for efterlevelse og overholdelse af reglerne i persondataforordningen.

### Slettepolitik

Sletning og anonymisering af data er et af de helt centrale krav i persondataforordningen. For at leve op til kravet arbejdes der løbende med anonymisering og sletning af medlemsdata.

### Samarbejde med FH og relevante myndigheder

Dansk Metal sidder med i juridiske udvalg og grupper under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og er i den forbindelse i dialog med de lovgivende myndigheder på GDPR-området. Det giver mulighed for, at Dansk Metal kan få indflydelse på vigtige beslutninger om, hvordan regler bliver implementeret og tilpasses den danske fagbevægelses foreningsaktiviteter.

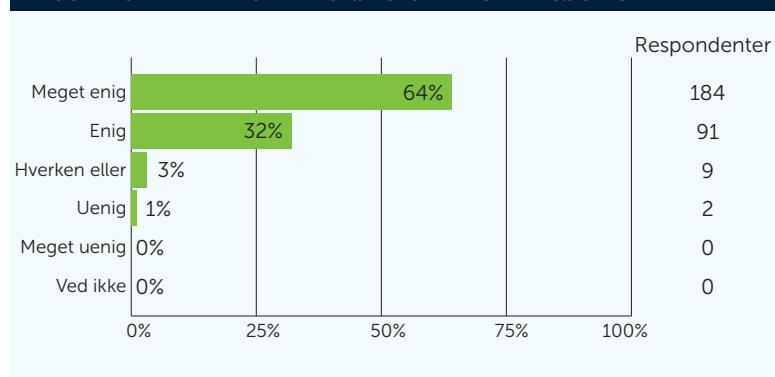
### DPOware

Dansk Metal har indkøbt it-systemet DPOware, som anvendes til at holde et struktureret overblik over alle processer, systemer, typer af personoplysninger, databehandlaftaler og risikovurderinger, så arbejdet med at overholde lovgivningen kan dokumenteres og vedligeholdes.

### Overholdelse af GDPR-reglerne må ikke stå i vejen for Dansk Metals virke

De nye regler og implementeringen af disse skal ikke forhindre Dansk Metal i at servicere medlemmerne og drive organisationen. Medarbejderne i forbundet og afdelingerne har taget godt imod de nye retningslinjer og bidrager løbende til at informere persondatateamet om udfordringer, så der kan findes løsninger på disse. I slutningen af 2019 blev der sendt et spørgeskema til alle medarbejdere, hvilket har givet gode og konstruktive input til konkrete udfordringer, der søges svar eller løsninger på, og hvordan ansatte i Dansk Metal har oplevet implementeringen af GDPR.

**FIGUR 4. SVAR FRA ANSATTE I SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN.**



### **Fra projekt til drift**

Implementeringen af persondataforordningen er nu nået til et sted, hvor det går fra at være et projekt til at være i drift. Arbejdet handler nu om at finjustere og udvikle de tiltag, der allerede er i gang. Det vil stadig være et stort arbejde at efterleve GDPR-lovgivningen, fordi kravene til databeskyttelse over for virksomheder og organisationer konstant ændrer sig i takt med den juridiske praksis på området og med ny teknologisk udvikling. Dansk Metal er selv under konstant forandring og forventer løbende at arbejde videre med nye GDPR-opgaver i organisationen.

Det er vigtigt for Dansk Metal fortsat at tage samfundsansvar og behandle medlemmers og ansattes data med stor respekt.

## **SPYDSPIDSERNE I DANSK METAL**

I kongresperioden har vi gennemført det 10. og påbegyndt det 11. spydspidsforløb, som er et uddannelsesforløb over 4 uger henvendt til tillidsrepræsentanter, som i deres faglige arbejde har vist, at de er 'spydspids' på deres område. I løbet af kurset kommer deltagerne bredt rundt om faglige og politiske emner, hvor der arbejdes med sammenhængen mellem det faglige og den politiske dagsorden. Deltagerne undervises i følgende 4 moduler: Organisation, kommunikation, politisk arbejde og internationalt.

Undervejs i forløbet møder de centrale personer fra både det faglige og politiske miljø. De får også muligheden for en studietur til Bruxelles for at se, hvordan EU arbejder, og hvilken rolle det europæiske samarbejde har for det danske samfund. Formålet er at klæde deltagerne på til at være mere aktive i den samfundsmæssige debat på deres eget fags område.

## **LOV- OG ORGANISATIONSUDVALGET:**

Lov- og Organisationsudvalget består af:

- Forbundets næstformand (formand for udvalget)
- 5 repræsentanter fra regionerne i forretningsudvalget
- Forbundets hovedkasserer
- Organisationssekretariatets forbundssekretær
- Organisationssekretariatets souschef (sekretær for udvalget uden stemmeret).

Udvalget har til opgave at afklare forhold vedrørende forbundets vedtægter og om nødvendigt udarbejde en indstilling til forbundets hovedbestyrelse som grundlag for, at hovedbestyrelsen kan træffe en beslutning. Udvalget har i kongresperioden forholdt sig til følgende principielle spørgsmål:

### **Organisatorisk placering af medlemmer på SKP-ordning**

Efter henvendelse fra Metal Sydøst og Metal Storstrøm har Lov- og Organisationsudvalget præciseret reglerne for organisatorisk afdelingstilhørsforhold for lærlinge på SKP-ordning. Lærlinge, som gennemfører deres uddannelse under en skolepraktikordning, optages som medlemmer og betaler kontingent jf. § 42. Arbejdsgiveren vil være den tekniske skole, hvor lærlingen gennemfører sin uddannelse.

### **Funktionæransatte i en klub**

Metal Hovedstaden, Industri & Byg henvendte sig med et spørgsmål om funktionæransatte i en klub. DISA har 2 klubber - én for montage og én for bearbejdning. Begge klubber følger reglerne i forbundets love. Forbundslovene sonderer ikke mellem funktionærer og time-lønnede. I forhold til klubtilhørsforhold er det klubberne på virksomheden, der regulerer, hvilken klub de skal være medlem af. Konklusionen blev, at de omtalte medlemmer har ret til et klubtilhørsforhold.

### **Fysisk vold mod afdelingskasserer**

En afdeling har ekskluderet et medlem, efter at vedkommende har begået fysisk vold mod afdelingskassereren. Medlemmet var på forhånd orienteret om indstillingen til afdelingens generalforsamling den 4. april 2017. I henhold til forbundslovenes § 23 kunne medlemmet anke afgørelsen. Det er ikke sket. Lov- og Organisationsudvalget har taget beslutningen fra generalforsamlingen til efterretning.

### **Afdelingsvedtægter**

I Metal Midtsjællands forretningsorden fra 1987 fremgik det, at forretningsordenen skulle godkendes af hovedbestyrelsen. Der har efterfølgende været flere afdelingssammenlægninger, der gjorde, at forretningsordenen skulle ajourføres. Det blev aftalt, at afdelingen sendte den tilrettede forretningsorden til næstformanden, som sørgede for den videre godkendelsesproces.

### **Medarbejderrepræsentant i afdelingsbestyrelsen**

Lov- og Organisationsudvalget har behandlet en henvendelse fra Metal Midt-Vestsjælland, som omhandlede en medarbejderrepræsentant i afdelingsbestyrelsen. I henhold til forbundslovenes § 26, stk. 1 og 7 er der ikke nogen særret for medarbejdere i afdelingsbestyrelsen.

### **Overflytning af medlemmer mellem afdelinger i Dansk Metal**

Lov- og Organisationsudvalget har behandlet proceduren om overflytninger af medlemmer mellem afdelinger i Dansk Metal, der kommer på afdelingernes dashboard. Udvalget har vedtaget et sæt retningslinjer for god praksis i forbindelse med overflytning af medlemmer mellem afdelinger i Dansk Metal.

### **TDC-medlemmer**

Der har været drøftelse mellem Metal Sydøst og Metal Tele Øst om overflytning af 5 medlemmer fra TDC-ejede virksomheder, hvor Lov- og Organisationsudvalget vurderede, at de to afdelinger selv afklarer medlemsforholdet.

Udvalget har behandlet en opgørelse over fejlplacerede medlemmer hos TDC-ejede virksomheder med TDC-overenskomst tilknyttet P-nummer. Hvis der ikke er tilknyttet en virksomhedsejer i forbindelse med virksomhedsoprettelse, så gælder bopælskriteriet. Organisationssekretariatet igangsatte herefter en oprydning med de TDC-ejede virksomheder. I Metal Sønderjylland og Metal Odense kunne overflytningerne ske ved intern administrativ tilpasning, hvor medlemmerne tilknyttedes teleklubben. Udvalget var enige om, at tidligere vedtaget procedure om overflytninger benyttes, hvor det er den fraflyttende afdeling, der tager kontakt til det enkelte medlem.

### **Henvendelse vedr. 1959-ydelser**

Lov- og Organisationsudvalget blev orienteret om den administrative praksis, som lønudvalget udarbejdede efter beslutningen fra Dansk Metals kongres i 1959. Hovedbestyrelsesmedlemmer nævnes første gang i 1975. Forretningsudvalgsmedlemmer nævnes første gang i 1978, og i forhandlingsprotokollen fremgår det, at i 1980 administreres der efter en fast praksis frem til i dag, uden at det er behandlet i hovedbestyrelsen. Der har ikke været nogen tilføjelser til forhandlingsprotokollen siden hovedkasserer Eivind Larsens afgang i 1982. Administrativ praksis, som 1959-ydelserne administreres efter i dag: Træder en valgt ud af organisationen og tager andet arbejde, så mistes retten til 1959-ydelse. Udvalget var enig i, at nuværende praksis fortsat er gældende.

### **Ekstraordinær generalforsamling for valg af kasserer**

Metal Thy-Mors har afholdt ekstraordinær generalforsamling den 2. december 2019, hvor der blev valgt en ny kasserer. I den forbindelse blev der rejst spørgsmål om, hvad det krævede at være valgbar. Dette kræver et medlemskab af Dansk Metal.

Der er blevet stillet spørgsmål til opsigelsen af den tidligere kasserer - i henhold til forbundslovenes § 27, stk. 3 er der tale om et valgt hverv og ikke et ansættelsesforhold.

### **Afdelingssammenlægninger**

Igenennem kongresperioden har der været afdelinger, som har ønsket sammenlægning.

Efter indstilling fra Lov- og Organisationsudvalget har hovedbestyrelsen, jf. forbundslovenes § 19 stk. 3, godkendt følgende afdelingssammenlægninger:

### **Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. december 2016:**

Metal Brønderslev og Metal Vendsyssel sammenlagt til en ny afdeling: Metal Vendsyssel.

**Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2017:**

Metal København og Metal Hovedstaden sammenlagt til en ny afdeling: Metal Hovedstaden.

**Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2018:**

Metal Roskilde og Metal Nordvestsjælland sammenlagt til en ny afdeling: Metal Fjordbyerne.

**Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 10. oktober 2018:**

Metal Sønderborg og Metal Sønderjylland sammenlagt til en ny afdeling: Metal Sønderjylland.

## **ARBEJDSMARKEDSPENSION**

De seneste 4 år har været præget af stor usikkerhed på de internationale markeder. Valget af Donald Trump som præsident i USA i efteråret 2016, den britiske folkeafstemning om Brexit i juni 2016 - og ikke mindst den efterfølgende usikkerhed om en aftale - har været med til at skabe usikkerhed. De tilløb, der har været til handelskrig mellem Kina og USA, har ligeledes ligget som et truende bagtæppe for verdensøkonomien. Usikkerheden har i sagens natur vanskeliggjort forholdene for pensionselskaberne.

Alligevel har arbejdsmarkedspensionerne også i de forgangne 4 år sikret et relativt højt afkast, og det er vurderingen, at Industriens Pension, PensionDanmark og SamPension har klaret sig fint i de forgangne år.

Foruden de internationale problemer har pensionselskaberne også været ramt af det fortsatte lavrentemiljø. Det sammenkoblet med, at medlemmerne i gennemsnit lever længere og længere, presser selskaberne over mod investeringer, der giver højere afkast, men som samtidig også har større risiko. Selskaberne kan konstatere, at der ikke længere nødvendigvis er positivt afkast i obligationer, og derfor må de skrue op for investeringer i aktier og alternative investeringer.

Politisk har der også været kraftig aktivitet på pensionsområdet i den seneste kongresperiode. Hovedsigtet har dels været at modvirke de negative konsekvenser af modregning, dels at mindske størrelsen af restgruppen, der ikke har pensionsopsparing.

Dansk Metal har været modstander af tvungen pensionsopsparing for folk på arbejdsmarkedet. Synspunktet er, at det er noget, der aftales af overenskomstparterne. Det valgte politikerne i første omgang at respektere, og den obligatoriske pensionsordning er derfor rettet mod folk på overførselsindkomster.

| TABEL 4. INVESTERINGSAFKAST I DE ENKELTE PENSIONSSKABER (i pct.) |      |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Industriens Pension                                              | 8,2  | 8,2  | -1,0 | 7,7  |
| PensionDanmark (40-årig).                                        | 7,1  | 9,9  | -2,6 | 9,6  |
| SamPension (markedsrente)                                        | 7,2  | 7,5  | -1,7 | 7,2  |
| SamPension (gennemsnitsrente)                                    | 8,7  | 4,0  | 1,1  | 6,6  |

Anm.: 2019-tallene dækker årets første 6 måneder.

Kilde: Selskabernes årsrapporter

| TABEL 5. ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER PR. ÅR PR. FORSIKRET (i kr.) |      |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                   | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Industriens Pension                                               | 250  | 278  | 272  |      |
| PensionDanmark                                                    | 289  | 298  | 301  | 292  |
| SamPension                                                        | 397  | 387  | 389  |      |

Anm.: 2019-tallene er foreløbige

Kilde: Selskabernes årsrapporter

### Industriens Pension

Industriens Pension opnåede i 2018 et gennemsnitligt afkast i markedsrenteproduktet på -1,0 pct. før skat. I 2017 var det tilsvarende afkast på 8,2 pct. Det negative afkast i 2018 var første gang, man kom ud med negativt afkast i mange år. Det skuffende resultat skyldes den negative udvikling på de globale finansmarkeder. Ved udgangen af 2018 havde Industriens Pension i alt 410.801 medlemmer og en samlet balance på 172 mia. kr. Administrationsomkostningerne ligger på et lavt niveau på omkring 270 kr. pr. år pr. forsikret.

### PensionDanmark

PensionDanmark opnåede i 2018 et gennemsnitligt afkast i markedsrenteproduktet på -2,6 pct. før skat. I 2017 var det tilsvarende afkast på 9,9 pct. Det negative afkast i 2018, der ramte alle arbejdsmarkedspensionsselskaber, var første negative afkast i mange år. Det skuffende resultat skyldes den negative udvikling på de globale finansmarkeder.

Ved udgangen af 2018 havde PensionDanmark i alt 732.000 medlemmer og en samlet balance på 235,9 mia. kr.

Administrationsomkostningerne ligger på et lavt niveau på lige omkring 300 kr. pr. år pr. forsikret.

### **SamPension**

SamPension havde ligesom de to øvrige selskaber et skidt resultat i 2018. I 2018 lå resultatet for medlemmer, der har markedsrente, på -1,7 pct., mens medlemmer i gennemsnitsrente fik et positivt afkast på 1,1 pct.

Ved udgangen af 2018 havde SamPension i alt 296.048 medlemmer og en samlet balance på 262,3 mia. kr.

Administrationsomkostningerne ligger på et relativt lavt niveau på lige omkring 390 kr. pr. år pr. forsikret.



## VALGTE OG ANSATTE VED **NÆSTFORMANDEN**



1. René Nielsen, næstformand
2. Bjørn Nansen Terkelsen, databeskyttelseskonsulent
3. Pernille Sophia Jensen, kontorassistent



RAPPORT FRA

# HOVEDKASSERER TORBEN POULSEN



## KONGRESPERIODEN – ET OVERBLIK

Dansk Metal ønsker en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der skal bidrage til et godt jobmatch og et højt beskæftigelsesniveau. Samtidig er økonomisk tryghed for lønmodtagerne i forbindelse med arbejdsløshed, sygdom, nedsat arbejdsevne og tilbagetrækning helt afgørende for et vel-fungerende og fleksibelt arbejdsmarked.

På kongressen i 2016 blev der vedtaget en handleplan, som har været styrende for det politiske og organisatoriske arbejde på arbejdsmarkedsområdet i kongresperioden. De prioriterede emner har overordnet haft fokus på at udbygge den danske arbejdsmarkedsmodel med fokus på uddannelse og tryghed.

I det følgende beskrives først den politiske udvikling og dernæst resultaterne af arbejdet med de prioriterede emner på arbejdsmarkedsområdet.

### Den politiske udvikling

I kongresperioden har der været et større antal arbejdsmarkedspolitiske aftaler. I det følgende beskrives relevante elementer fra udvalgte politiske aftaler og trepartsaftaler.

### Aftaler om arbejdsmarkedspolitik

En aktiv arbejdsmarkedspolitik er en af grundpillerne i den danske arbejdsmarkedsmodel. I løbet af de sidste 20-25 år har skiftende regeringer desværre skåret kraftigt i både efter- og videreuddannelsesindsatsen samt i dagpengene. Denne kongresperiode har ikke været nogen undtagelse, hvor der dog også har været en række forbedringer af den aktive arbejdsmarkedspolitik. Der er særligt sket forbedringer inden for beskæftigelsesindsatsen, hvor bl.a. udvalgte a-kasser har fået mere ansvar for forsikrede ledige, og hvor en række trepartsaftaler har styrket og forbedret opkvalificeringsmulighederne. Samtidig har der i kongresperioden været et øget politisk fokus på at sikre bedre muligheder for en værdig tilbagetrækning for især nedslidte lønmodtagere. Indholdet af de arbejdsmarkedspolitiske aftaler med særligt fokus på de områder, der har haft betydning for Dansk Metals medlemmer, gennemgås i de følgende afsnit.

### Udvalgte initiativer fra politiske aftaler om rekrutteringsudfordringer

Med beskæftigelsesreformen fra 2015 blev der afsat en pulje på 150 mio. kr. årligt til uddannelsesløft af dagpengemodtagere. Uddannelsesløftet giver ufaglærte og faglærte med en forældet uddannelse mulighed for at tage en erhvervsuddannelse. Puljen har kun været brugt i meget begrænset omfang. Det har gjort, at aftalepartierne bag beskæftigelsesreformen har valgt at bruge de ubrugte midler til andre indsatsområder, herunder en række opkvalificeringsinitiativer. Det gælder de følgende 3 initiativer: Aftalen om initiativer til afhjælpning af rekrutteringsudfordringer, der blev indgået den 8. november 2017, aftalen om kvalificeret arbejdskraft til virksomheder, der blev indgået den 29. november 2018, og aftalen om opkvalificering, der blev indgået den 1. november 2019.

Dansk Metal er generelt ærgerlig over, at det ikke er lykkedes at bruge puljen til uddannelsesløft i tilstrækkeligt omfang, men er samtidig tilfreds med aftalerne, der er blevet indgået som følge heraf. Aftalerne bidrager hver især og tilsammen til at styrke opkvalificeringsmulighederne og forebygge de begyndende tendenser til rekrutteringsudfordringer på arbejdsmarkedet. Af konkrete initiativer kan bl.a. nævnes forsøget med at forenkle og forbedre voksenlærlingeordningen, herunder igangsættelsen af en voksenlærlingekampagne, at ansætte/udpege uddannelsesambassadører i kommunerne, og at jobrotationsordningen udvides, så flere voksne i beskæftigelse kan blive opkvalificeret til faglært niveau. Alt imens ledige ansættes som vikarer og får erhvervserfaring. Forenklingen af voksenlærlingeordningen er siden blevet permanentgjort.

### **En forenklet beskæftigelsesindsats og mere ansvar til a-kasserne**

I august 2018 blev der indgået en bred politisk aftale om at forenkle beskæftigelsesindsatsen. Aftalen indeholder en bred vifte af ændringer, der bl.a. har til hensigt at frigive ressourcer i kommunerne og gøre ledighedsforløbet mere enkelt og sammenhængende for den ledige. Derudover har aftalen medført, at udvalgte a-kasser får ansvaret for opsagte og ledige medlemmer i de første 3 måneder af ledighedsperioden.

Aftalen er bygget op om den styrkede indsats mod langtidsledighed, som Dansk Metal igangsatte i februar 2017. Dansk Metal har også argumenteret politisk for, at samtalerne placeres i a-kasser tilknyttet en overenskomstbærende fagforening, da a-kasserne kender medlemmernes fag og virksomhedernes behov. Aftalen underbygger dermed Dansk Metals ambition om og målrettede indsats for, at ledige medlemmer skal hurtigst muligt i nyt job. Gerne allerede i opsigelsesperioden.

Dansk Metal har længe arbejdet for, at medlemmerne skulle have en mere individuel og meningsfuld indsats med et klart jobsigte, og derfor møder aftalen stor opbakning i Dansk Metal. Fra 1. januar 2020 og 4 år frem får Dansk Metal – fagforening og a-kasse – det fulde ansvar for ledige medlemmer i de første 3 måneder. Dermed undgår man, at den forsikrede ledige skal gennemgå dobbeltforløb med samtaler i både a-kassen og på jobcenteret.

Derudover er aftalen en unik mulighed for at vende de politiske vinde. Efter mange år med politiske aftaler, der har flyttet opgaver fra a-kasserne, er det vigtigt at sikre, at a-kasserne også fremadrettet bliver indtænkt som en kvalificeret part, der kan tage del i den aktive arbejdsmarkedspolitiske indsats. Det er derfor helt afgørende, at forsøget bliver en succes, så de politiske vinde for alvor kan blive vendt.

### **Ny seniorpension**

Der er også sket ændringer på tilbagetrækningsområdet, der - ligesom a-kasseområdet - i mange år har været præget af ensartede reformer. Her er der kommet fokus på, at nedslidte og lønmodtagere med mange år på arbejdsmarkedet skal have mulighed for at forlade arbejds-

markedet på værdig vis - i stedet for kun at fokusere på, hvordan alle kan blive længere på arbejdsmarkedet.

I starten af maj 2019 indgik VLAk-regeringen sammen med DF og RV en aftale om seniorpension. Aftalen trådte i kraft den 1. januar 2020 og afløste den stærkt kritiserede seniorførtidspension. For at få adgang til den nye seniorpension, skal man opfylde 3 kriterier: Man skal have 6 år (eller mindre) til den gældende folkepensionsalder, have haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (20-25 år) og have vurderet sin arbejdsevne til 15 timer eller mindre.

I aftalen blev det også slået fast, at borgerens restarbejdsevne alene skal vurderes i forhold til seneste job, ligesom man fjernede kravene til fastholdelsesfleksjob for målgruppen til seniorpension. Det betyder i praksis, at man kan komme i fleksjob på sin nuværende arbejdsplads fra dag ét.

Dansk Metal bakker op om aftalen. Det er især positivt, at aftalepartierne har lyttet til Dansk Metal, hvad angår fastholdelsesfleksjob, og at der efter overenskomstforhandlingerne i 2020 skal ske en kortlægning af sammenhængen mellem overenskomsternes resultater for seniorer og politiske aftaler. Samtidig er Dansk Metal meget kritiske over for, at aftalepartierne i skrivende stund ikke er blevet enige om, hvem der skal stå for visiteringen til ordningen.

### **Trepartsaftaler – arbejdsmarkedspolitiske elementer**

Ud over de politiske aftaler er der i perioden fra marts 2016 til oktober 2017 blevet indgået 3 trepartsaftaler. Aftalerne havde fokus på hhv. integration på arbejdsmarkedet, kvalificeret arbejdskraft samt voksen-, efter- og videreuddannelse.

Den første trepartsaftale blev indgået den 17. marts 2016. Aftalens grundlag var at sikre integration gennem et klart jobfokus, som betyder, at den enkelte skal ud på en arbejdsplads og bidrage til det danske samfund. Sprogundervisning og den virksomhedsrettede indsats skulle derfor koordineres. Et helt centralt element i trepartsaftalen var den nye 2-årige integrationsgrunduddannelse (IGU). IGU'en har fokus på arbejde og opkvalificering, hvor målgruppen er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der endnu ikke kan leve op til kravene på det danske arbejdsmarked. Aflønning under praktik i IGU'en er den samme, som er gældende for erhvervsgrunduddannelsen (EGU). Dansk Metal har fra starten bakket op om IGU'en, da ordningen bidrager til at sikre kvalificeret arbejdskraft inden for især industrien. Det var derfor meget positivt, at ordningen blev forlænget med yderligere 3 år i starten af 2019.

Allerede en måned efter indgåelsen af den første trepartsaftale lå kommissoriet for den anden trepartsforhandling klar. Her var formålet bl.a. at styrke det i forvejen høje danske niveau af geografisk og erhvervsmæssig mobilitet. Aftalen handlede hovedsageligt om uddannelsespolitik, men der var også vigtige elementer på arbejdsmarkedsområdet. På arbejdsmarkedsområdet lykkedes det bl.a. at blive enige om at gøre 6 ugers jobrettet uddannelse mere

fleksibel. Fx er kravet om, at den ledige skal vælge enten et kursus eller et uddannelsesforløb fra en positivliste, ændret til, at den ledige kan kombinere relevante AMU-kurser fra en positivliste mere individuelt. Samtidig lykkedes det LO og Dansk Metal at få indført en kattelerm til 6 ugers jobrettet uddannelse, hvilket betyder, at karenstiden ikke gælder, hvis en person har påbegyndt en uddannelse i opsigelsesperioden og ved ledighedens indtræden ønsker at fortsætte med uddannelsen som jobrettet uddannelse. Derfor er det nu muligt at etablere et individuelt uddannelsesforløb af fx 8 ugers varighed – fx 2 ugers IKUF-uddannelse og 6 ugers jobrettet uddannelse. Slutteligt indeholdt aftalen den såkaldte pulje til opkvalificeringsjob. En god mulighed for ledige medlemmer at deltage i jobrettet opkvalificering inden ansættelse. Eneste krav er, at virksomheden skal udstede en hensigtserklæring om ansættelse inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft. I oktober 2019 blev puljen til opkvalificeringsjob styrket.

I den tredje og sidste trepartsaftale var fokus på voksen- og erhvervsuddannelse for personer med kort eller ingen uddannelse. Her fyldte uddannelsespolitikken mest, men af væsentlige initiativer på arbejdsmarkedsområdet kan nævnes den såkaldte sporskifteordning og oprettelsen af RAR-modellen for koordination og aktørsamarbejde om VEU-indsatsen. RAR-modellen skulle understøtte en koordinering af virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer og jobcentrenes og a-kassernes uddannelsesindsatser for de ledige.

### **Prioriterede områder på arbejdsmarkedsområdet**

I kongresperioden er der arbejdet med forskellige prioriterede emner fra handleplanen på arbejdsmarkedsområdet, som blev vedtaget på kongressen 2016. De handler overordnet om uddannelse til ledige, dagpenge, socialpolitik, seniorpolitik samt Metal JobService og Metal JobStarter. Derudover har vi haft fokus på udenlandsk arbejdskraft, virksomhedernes ansvar samt a-kasseforsøget.

### **Bedre muligheder for uddannelse for arbejdsløse medlemmer**

Dansk Metal har arbejdet for at sikre en fleksibel og kvalificeret arbejdsstyrke gennem bedre uddannelsesmuligheder. For Dansk Metal er opkvalificering centralt i en aktiv beskæftigelsesindsats. Sammen med en effektiv jobformidling er det med til at sikre, at vores ledige medlemmer kommer hurtigst muligt i nyt job.

I de gennemførte trepartsaftaler havde Dansk Metal bl.a. fokus på ordningerne om 6 ugers jobrettet uddannelse, voksenlærlinge samt skolernes udbud af kurser. Det har fx betydet, at faglærte med en forældet uddannelse nu kan starte i voksenlære fra 1. ledighedsdag, og tilskuddet til virksomhederne er på 40 kr. i hele uddannelsesperioden.

Dansk Metal har også været en af drivkræfterne bag den voksenlærlingekampagne, der blev søsat i 2019. Sammen med en række FH-forbund er målsætningen at oprette 1.000 nye voksenlærlingeforløb - til gavn for medlemmerne, virksomhederne og samfundet.

De mange muligheder for opkvalificering har medført et øget behov for overblik hos det enkelte ledige medlem. Kongresperioden har derfor budt på en række initiativer, fx folderne "Investér i dig selv" og "Bliv voksenlærling" målrettet opsagte og ledige medlemmer.

Dansk Metal har stået fast på, at opkvalificering af ledige kan betale sig. I kongresperioden gik tidligere finansminister Kristian Jensen i spidsen for den borgerlige regering med planer om, at 6 ugers jobrettet uddannelse skulle beskæres. Argumentet var, at uddannelse til ledige skulle spille en "birolle" i fremtidens beskæftigelsesindsats. Dansk Metal var meget uenige i betragtningen, da vi mener, at opkvalificering er en af genvejene til et nyt job. Sammen med bl.a. LO, 3F og HK fik Dansk Metal sat en stopper for besparelserne.

### **Styrk dagpengene**

Dansk Metal har arbejdet for, at arbejdsløse medlemmer af a-kassen sikres en rimelig kompensation, når de rammes af arbejdsløshed. Her har Dansk Metal været med til at i) bringe dagpengenes kompensationsgrad tilbage på den politiske dagsorden, ii) fået ændret reglerne for supplerende dagpenge og iii) fået regeringen til at afskaffe opholdskravet til dagpenge.

Dansk Metal mener, at et retfærdigt dagpengesystem med en rimelig økonomisk dækning i tilfælde af ledighed er et afgørende element i Den Danske Model. Siden 1990'erne er dagpengesystemet gradvist blevet udhulet. Det ses ved den nuværende satsregulering, der skaber et efterslæb i forhold til den generelle lønudvikling. I dag er forholdet mellem den lediges tidligere løn og dagpenge for flere af Dansk Metals medlemsgrupper i gennemsnit under 50 pct. Udviklingen har betydet, at det i dag er mindre attraktivt at forsikre sig mod ledighed gennem a-kasserne, og at der er stærke argumenter for at forsikre sig gennem private forsikringsordninger. Antallet af private lønforsikringer er allerede steget markant de seneste år – fra ca. 200.000 i 2015 til ca. 340.000 i 2018, altså en stigning på næsten 70 pct. på blot 3 år. I september 2018 lancerede LO på opfordring af Dansk Metal kampagnen "Tryghed - styrk dagpengene". Kampagnen skulle skabe fokus på den faldende kompensationsgrad og forsøge at få politikerne til at afskaffe satsreguleringen, så dagpengene fremadrettet følger lønudviklingen og ikke prisudviklingen. Forud for kampagnen havde der været en række dagpenge-events på bl.a. Folkemødet og flere debatindlæg i lokale og nationale medier. Selve kampagnen sluttede den 21. oktober 2018, men der arbejdes fortsat med at få stoppet udhulingen af dagpengesystemet. Samtidig har Dansk Metal i maj 2019 fået nedsat et nyt udvalg i FH, der skal kigge på modeller for at øge dagpengene. Hensigten er dels at sikre, at det stadig er attraktivt at være en del af det solidariske dagpengesystem, og dels at imødegå udviklingen mod, at flere gule forretninger lancerer private lønforsikringer til udvalgte grupper, der har lav ledighed, højere lønninger og er over en vis alder. I skrivende stund arbejdes der fortsat med udviklingen af en sådan model.

Dansk Metal har generelt i kongresperioden arbejdet med at fremtidssikre dagpengesystemet. Det var derfor rigtig positivt, at den daværende VLAK-regering sammen med S og DF blev enige om et nyt dagpengesystem for selvstændige og atypiske beskæftigelses. Aftalen betyder,

at personer kan have forskellige typer af beskæftigelser og samtidig opnå ret til dagpenge. Fx kan en person både have selvstændig virksomhed og lønmodtagerarbejde, hvor begge job giver ret til at optjene dagpenge. Det var ikke muligt før aftalen.

Dansk Metal har også i kongresperioden forsøgt at lappe nogle af de huller i dagpengesystemet, som er blevet påført af politiske reformer. Det gælder fx regelændringen i dagpenge-reformen fra 2015, hvor man gik fra et ugesystem til et månedssystem. Ændringen betød, at personer, som havde opbrugt deres ret til supplerende dagpenge, risikerede at miste måneders dagpenge, hvis de tog et vikararbejde, som fx strakte sig over 2 måneder. Det var stik imod dagpengeaftalens intentioner, fordi reglen ville straffe de lønmodtagere, der tog alle de småjob og kortere tidsbegrænsede ansættelser, de kunne få. Efter pres fra bl.a. Dansk Metal lykkedes det at få regeringen til at ændre reglerne, så dagpengemodtagere ikke bliver unødigt straffet for at tage det arbejde, de kan få.

Dansk Metal har også sammen med de øvrige fagforbund og a-kasser arbejdet ihærdigt for først at stoppe og senere afskaffe opholdskravet til dagpenge, som den tidligere VLAk-regering indførte den 20. december 2018. Opholdskravet betyder, at man skal have opholdt sig i Danmark eller andre EU-/EØS-lande i mindst 7 år inden for de seneste 12 år, hvis man skal have ret til dagpenge. Presset førte til, at S-regeringen og dens støttepartier har afskaffet opholdskravet fra 1. februar 2020. Det er en vigtig sejr for dagpengesystemet.

Foruden de nationale angreb på dagpengesystemet har EU også bebudet, at de vil ændre den omstridte forordning 883, så EU-borgere kan få danske dagpenge efter 1 måneds arbejde og tage dem med til et EU-land i 6 måneder. I dag kræver det 3 måneders arbejde, mens man kun kan tage dagpengene med ud af landet i 3 måneder. Dansk Metal frygter, at dette kan føre til spekulation, fordi de danske dagpenge for manges vedkommende vil være meget højere end den løn, de ellers ville kunne få i deres hjemland. Derfor har Dansk Metal arbejdet for at blokere de foreslåede ændringer og samtidig sikre, at det fremadrettet bliver muligt at indek-sere dagpengene til prisniveauet i det land, som dagpengemodtageren tager til. I skrivende stund er der ikke truffet endelig beslutning om ændringerne i forordningen.

### **Rimelige vilkår for medlemmer på kanten af arbejdsmarkedet**

Dansk Metal har arbejdet for, at lønmodtagere, der midlertidigt er ude af arbejdsmarkedet på grund af sygdom, skal sikres en indsats og et rimeligt forsørgelsesgrundlag, så de hurtigst muligt kommer tilbage i job.

”Sygedagpengeloven virker ikke i praksis”. Sådan skrev hovedkasserer Torben Poulsen i et debatindlæg bragt i Jyllands-Posten den 8. juli 2017. Pointen var, at de seneste års mange reformer på beskæftigelsesområdet på udvalgte områder ikke fungerer i praksis. Dansk Metal kan og vil ikke acceptere, at syge medlemmer kommer i klemme. Hverken menneskeligt eller økonomisk.

I kongresperioden har Dansk Metal derfor arbejdet målrettet for at ændre vilkårene for de af medlemmerne, der i en kortere eller længere periode uforskyldt er "på kanten af arbejdsmarkedet". I starten af kongresperioden gennemførte Dansk Metal en praksisundersøgelse blandt afdelingerne, hvor fokus var "fastholdelsesfleksjob" og sygedagpenge.

Dansk Metal har primært haft fokus på fleksjob, ressourceforløb og sygedagpenge, hvor fokus har været ventetider i sundhedsvæsenet og det, at medlemmer kan ende uden indkomst, hvis de er "for raske" til sygedagpenge, men "for syge" til dagpenge. For alle områder skal vi - lidt firkantet sagt - have gjort op med de store og uforklarlige forskelle, der har været fra kommune til kommune. I kongresperioden er Dansk Metal og andre fagforbund lykkedes med at få ændret på kommunernes praksis. Men det er sket med små skridt, og vi er ikke i mål endnu. Derfor vil det også være et tema i de kommende år.

### **Fleksjobbere skal have ordentlige vilkår**

Dansk Metal har arbejdet for, at lønmodtagere med nedsat arbejdsevne skal have bedre muligheder for fastholdelse på værdige vilkår. I slutningen af kongresperioden lykkedes det Dansk Metal at få fjernet kravet om de sociale kapitler for medlemmer, der har 6 år eller mindre til folkepensionsalderen for at opnå ret til et fastholdelsesfleksjob. Det var ét af flere gode elementer i aftalen om seniorpension fra maj 2019.

Mere generelt har Dansk Metal løbende sat fokus på vilkårene for fleksjobbere. Det er bl.a. sket via trepartsudvalget om fleksjob, hvor CO-industri har en plads. Senest i FH har omdrejningspunktet for Dansk Metal været inddragelse af de faglige organisationer, inden der etableres et fleksjob, ligesom vi skal sikre, at modellen for vurderingen af arbejdsintensitet virker i praksis.

### **En værdig og retfærdig seniorpolitik**

Dansk Metal har arbejdet for, at der skal være en værdig mulighed for tidligere tilbagetrækning for de lønmodtagere, som ikke kan blive på arbejdsmarkedet til pensionsalderen.

I kongresperioden har Dansk Metal arbejdet for at sikre en god og balanceret seniorpolitik, der på den ene side gør det attraktivt for flere at blive et par år ekstra på arbejdsmarkedet, og på den anden side sikrer en værdig tilbagetrækning for dem, der har allermest brug for det.

Selvom et stigende antal borgere vælger at blive flere år på arbejdsmarkedet, er der stadig mange, der vælger at trække sig tilbage før tid. En af grundene er, at virksomhederne ikke i tilstrækkeligt omfang har tilpasset deres arbejdsgange til seniorer. Fx har mange virksomheder ikke lokale seniorpolitikker på deres arbejdspladser. I kongresperioden har Dansk Metal derfor deltaget aktivt i Seniortænketanken, der blev nedsat af den tidligere VLAK-regering i samarbejde med DF, og som primært bestod af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Dansk Metal havde 2 overordnede prioriteringer for arbejdet: For det første at virksomhederne i højere grad skal udnytte mulighederne for at indføre lokalaftaler og seniorpraksisser, der kan

fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. For det andet at ledige seniorer får bedre muligheder for at få bevis på deres kompetencer og tilbud om opkvalificering. Begge prioriteringer blev imødekommet i Seniortænketankens anbefalinger, der blev præsenteret i november 2019. Det er Dansk Metal meget tilfredse med og vil naturligvis følge udviklingen for at se, om anbefalingerne bliver ført ud i livet.

En anden årsag til, at mange ikke vælger at blive flere år på arbejdsmarkedet, skyldes fysisk og psykisk nedslidning. Her har Dansk Metal dels forsøgt at sikre gode muligheder for sporskifte for dem, der kan og vil forsætte på arbejdsmarkedet, og dels at forbedre eksisterende og udvikle nye muligheder for tidlig tilbagetrækning. I forhold til sporskifte lykkedes det i Trepartsaftale III at få etableret en sporskifteordning, som i store træk var en videreførelse af den tidligere sporskifepakke fra Forebyggelsesfonden. Hensigten med ordningen er at forebygge nedslidning, men også at hjælpe her og nu, når en medarbejder har haft problemer med fysisk og/eller psykisk nedslidning. Sidstnævnte gøres, så den enkelte fx kan fortsætte på arbejdsmarkedet - evt. i en anden stilling eller branche. Dansk Metal ser gerne, at flere af vores brancher er en del af ordningen. Det vil vi forsøge at ændre på i de kommende år.

Samtidig er vi opmærksomme på, at nogle lønmodtagere ikke længere kan arbejde – heller ikke, selvom de får tilbudt et sporskifteforløb. Her er der brug for at sikre en værdig afgang fra arbejdsmarkedet, som var en af kongresbeslutningerne. I kongresperioden har Dansk Metal derfor arbejdet for at få lempet kriterierne i seniorførtidspensionen og udviklet en ordning for tidligere tilbagetrækning baseret på objektive kriterier for personer, som er ude af stand til at arbejde frem til pensionsalderen. I januar 2019 præsenterede Socialdemokratiet en række pejlemærker for en ret til tidlig tilbagetrækning, bl.a. baseret på antal år på arbejdsmarkedet. I skrivende stund er modellen endnu ikke præsenteret, men Dansk Metal vil naturligvis arbejde for, at flest mulige af vores medlemmer får adgang til ordningen. Som reaktion på Socialdemokratiets udspil blev aftalen om seniorpension indgået af bl.a. VLAK-regeringen. Aftalen indeholder flere gode tiltag, som beskrevet ovenfor, men den løser ikke hele udfordringen om en værdig og retfærdig tilbagetrækning. Socialdemokratiet var oprindeligt ikke med i aftalen om seniorpension, men har efterfølgende tilsluttet sig aftalen.

### **Metal JobService som service for medlemmer i job og i risiko for langtidsledighed**

Dansk Metal har arbejdet for, at Metal JobService udvikles, så den også prioriterer medlemmer, der ønsker jobskifte, samt arbejdsløse med risiko for langtidsledighed.

Dansk Metals jobformidling kaldes Metal JobService. Det er en kerneydelse, som løbende skal udvikles og styrkes. Metal JobService skaber værdi for kontingentet, ligesom det giver "genhør" blandt politikerne på Christiansborg.

I kongresperioden har der været fokus på Dansk Metals beskæftigede medlemmer, der ønsker et jobskifte. Det var en klar ambition, at beskæftigede medlemmer skulle have en hurtig og

enkel adgang til Metal JobService. Metal JobSkifte blev derfor lanceret med Lyn-CV i oktober 2016, hvor beskæftigede medlemmer med ganske få klik kunne blive en del af Dansk Metals CV-bank. Lyn-CV var også et af de gennemgående temaer på de uddannelsesdage, der blev afholdt i 2018-2019.

Der har desuden været fokus på at få arbejdsløse med risiko for langtidsledighed formidlet i job. Initiativet hedder "personlig jobformidling" og består af en håndholdt indsats, hvor Dansk Metal finder en virksomhed, der matcher medlemmets jobmål, kompetencer og kvalifikationer.

I kongresperioden har Dansk Metal også aktiveret sine tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i forbindelse med faglig jobformidling. De er organisationens "øjne og ører" ude på virksomhederne og får oftest tidlig besked, hvis virksomheden fx skal hyre eller fyre. Der er bl.a. blevet udviklet en ny folder, udsendt Tillidsbreve samt holdt en række oplæg for afdelingernes tillidsvalgte. Med budskabet "jobformidling er også dit ansvar" har gejsten blandt de tillidsvalgte altid været i top rundt omkring i hele landet.

Det seneste tiltag er Dansk Metals nye app "Mit Metal". Med appen kan tillidsvalgte og medlemmer med få klik melde ledige job ind til deres Dansk Metal-afdeling. Jo før, desto bedre. Under overskriften "Danmarks stærkeste faglige jobnetværk" er appen blevet markedsført i både radio, aviser og lokalt ude i afdelinger via roll-up og medlemsflyer. Med "Mit Metal" er Dansk Metal til rådighed for medlemmerne uanset tid og sted.

### **Metal JobStarter hjælper medlemmer i nyt job i opsigelsesperioden**

Dansk Metal har arbejdet for, at flere medlemmer skal have tilbud om Metal JobStarter-samtaler.

Metal JobStarter er en indsats i opsigelsesperioden, som stammer fra overenskomsten 2014. Den giver ret til 2 timers vejledning i opsigelsesperioden og har en ambition om, at medlemmet ikke bliver ramt af ledighed.

I kongresperioden er det lykkedes afdelingerne at hæve antallet af Metal JobStarter-samtaler markant. En række undersøgelser har vist, at 6 ud af 10 medlemmer, der har deltaget i Metal JobStarter, undgår ledighed. På den måde er afdelingerne med til at sikre direkte værdi for kontingentet.

Metal JobStarter skal også fortsat være et relevant og udbredt medlemstilbud, som flere tager imod. Her spiller Dansk Metals omkring 5.000 tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter igen en afgørende rolle.

Inspireret af Metal JobStarter blev SnartUdlært-samtalen lanceret i december 2019. SnartUdlært er en Metal JobStarter-samtale for lærlinge, som snart er udlært, men ikke har et job på hånden. Ligesom Metal JobStarter har SnartUdlært fokus på jobformidling og jobsøgning, men har også en mere generel introduktion til arbejdsmarkedet.

## **Udenlandsk arbejdskraft og virksomhedernes ansvar**

Ud over de prioriterede emner har Dansk Metal haft et stort fokus på udenlandsk arbejdskraft og virksomhedernes ansvar.

I denne kongresperiode krævede arbejdsgiverne, at Folketinget lempede reglerne for rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande, fordi der var udsigt til, at industrien ville mangle faglært arbejdskraft. Det fik VLAk-regeringen til bl.a. at foreslå, at beløbsgrænsen i Beløbsordningen blev nedsat fra de nuværende knap 420.000 kr. til 350.000 kr. for visse lande. Dansk Metal var imod denne nedsættelse, fordi beløbsgrænsen i dag flugter med gennemsnitslønnen i industrien. Derfor var vi i høj grad tilfredse med, at det lykkedes at stoppe VLAk-regeringens ambitioner om en lavere beløbsgrænse. Virksomhederne har dog, ikke overraskende, fastholdt deres ønske om mere udenlandsk arbejdskraft. En dagsorden, som også RV har forsøgt at løfte ind i Finansloven 2020. Dansk Metal er åbne over for udenlandsk arbejdskraft, men mener grundlæggende, at virksomhederne har rigtig gode betingelser for at hente den arbejdskraft, de har brug for – også fra udlandet. Det kræver bare, at de faktisk tager ansvar for rekrutteringen.

Dansk Metal har gentagne gange kritiseret virksomhederne for ikke at tage nok ansvar ift. at skaffe arbejdskraft. Til trods for deres vedvarende kritik af, at ledige ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Dansk Metal mener, at virksomhederne selv skal tage ansvar ved at tage flere unge og voksne lærlinge, at de skal turde tage langtidsledige ind, at de skal styrke voksen- og efteruddannelsen af deres medarbejdere, at de skal slå stillinger op på jobnet.dk og evt. EURES, der er EU's jobdatabase, og at de skal tage kontakt til fagforeninger og a-kasser, når de er på jagt efter nye medarbejdere. Alt for få virksomheder gør alle 5 ting, og derfor burde man, frem for at lempe beløbsgrænsen, forsøge med andre løsninger først. Hvis virksomhederne forsøger sig med alle 5 ting, men stadig ikke kan få den arbejdskraft, som de mangler, skal de selvfølgelig have mulighed for at foretage international rekruttering – også fra tredjelande. Dansk Metal er derfor gået konstruktivt ind i dialogen og har bl.a. foreslået, at fagligt afgrænsede a-kasser skal have mulighed for at sætte stillingsbetegnelser på positivlisten, hvis der er en dokumenteret mangel på arbejdskraft, og hvis virksomheden tager imod et tilstrækkeligt antal lærlinge. Forslaget indgik først i VLAk-regeringens forslagskatalog, men blev ikke vedtaget. Siden har forslaget fungeret som inspiration bag S-regeringens forslag om en ny supplerende positivliste for faglært arbejdskraft fra tredjelande, der blev en del af finanslovsaftalen for 2020.

## **A-kasseforsøget – en stor organisatorisk kerneopgave**

Gennem et stort politisk arbejde er det lykkedes Dansk Metal at sætte aftryk på en bred politisk aftale under den borgerlige regering, som giver mere ansvar til a-kasserne – det såkaldte a-kasseforsøg. A-kasseforsøget går ud på, at 9 udvalgte a-kasser får ansvaret for både opsagte medlemmer i opsigelsesperioden og ledige medlemmer i de første 3 måneder af ledighedsforløbet i stedet for jobcentret. Forsøget løber fra den 1. januar 2020 i en 4-årig periode.

Den 2. april 2019 blev det offentliggjort, at Dansk Metal, fagforening og a-kasse, var én blandt 9 a-kasser, der var udpeget til at indgå i a-kasseforsøget. Dansk Metal ser det som en stor sejr at få ansvaret hjem til a-kasserne.

Det har krævet en organisatorisk og politisk indsats i afdelinger, jobteam, a-kassen og Arbejdsmarkedsafdelingen at gøre Dansk Metal klar til a-kasseforsøget.

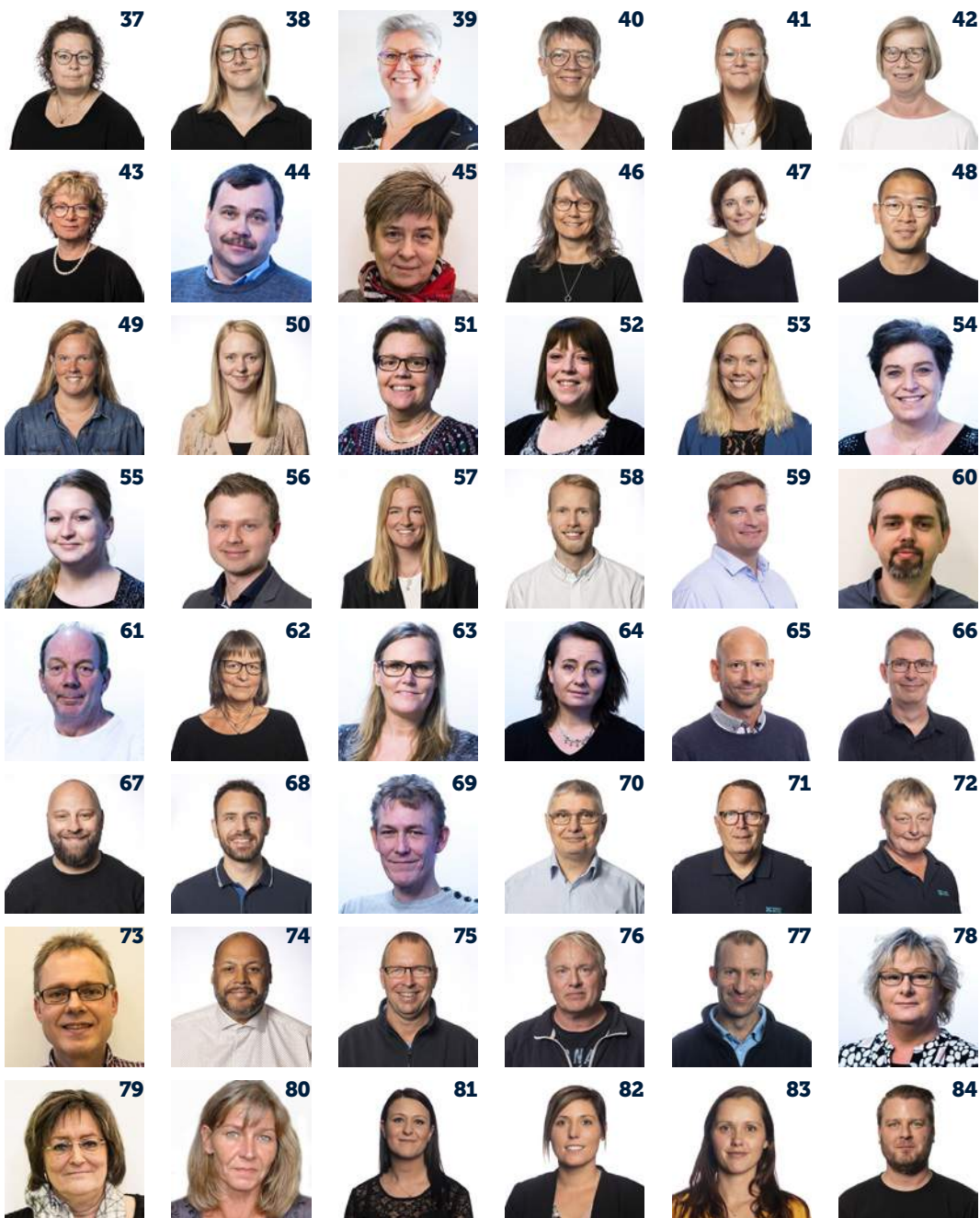
For at klargøre Dansk Metal til forsøget har indsatsen først og fremmest været politisk forankret i Dansk Metal. Dertil har der været nedsat arbejdsgrupper, hvor fokus bl.a. har været tidlig indsats (Metal JobStarter og SnartUdlært), CV-samtalen, styrket indsats og jobformidling (Metal JobService). Indsatsen har også været understøttet af en lang række uddannelsesdage, hvor både faglige og a-kasemedarbejdere har deltaget. Slutteligt har der siden februar 2019 været afholdt regionale dialogmøder hver anden måned. Møderne har skabt et konstruktivt forum, der giver mulighed for at dele erfaringer på tværs af afdelingsgrænser.

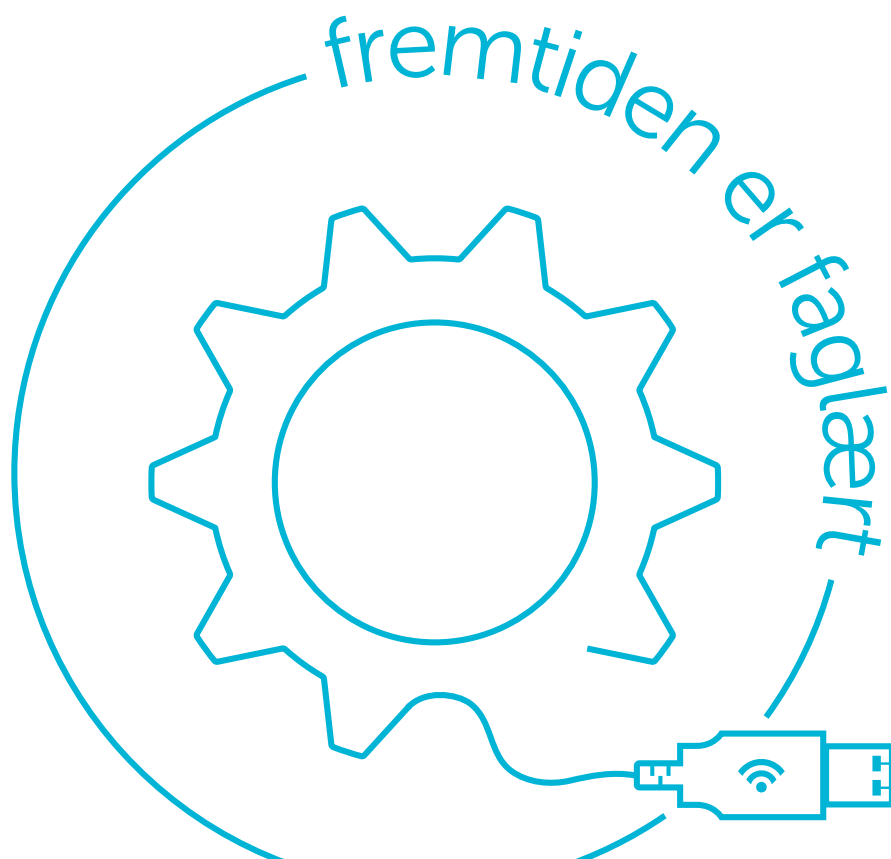
I slutningen af november 2019 var a-kasseforsøget et naturligt omdrejningspunkt for Dansk Metals Arbejdsmarkedspolitiske Konference. Konferencen var præget af en god og optimistisk dialog.

I de næste år skal Dansk Metal vise, at vi hjælper medlemmerne hurtigst muligt i nyt job. Gerne allerede i opsigelsesperioden. Det er værdi for kontingentet. Hvis det skal lykkes, kræver det en indsats fra både faglige medarbejdere og a-kasemedarbejdere samt en indsats fra hele Dansk Metal. Desuden vil a-kasseforsøget løbende blive monitoreret og evalueret af Beskæftigelsesministeriet, der allerede efter 2 år vil udarbejde en såkaldt "midtvejsevaluering". Dansk Metal er klar til at løfte ansvaret.

# VALGTE OG ANSATTE A-KASSEN







**Hovedkasserer**

1. Torben Poulsen, hovedkasserer

**Hovedkassen**

2. John Larsen, konsulent
3. Berit Larsen, konsulent
4. Gitte Morgenstjerne, kontorassistent
5. Eva Schjellerup, kontorassistent

**A-kassen**

6. Kimmie Boas Thomsen, administrativ og juridisk leder
7. Lena Hagger Jensen, konsulent
8. Ture Jensen, konsulent
9. Cecilie Madsen, konsulent
10. Isabella Mejsner Bjergvang, konsulent
11. Camilla Falko, konsulent
12. Per Christiansen, jobkonsulent
13. Jan Møller Christiansen, jobkonsulent
14. Tinne Schou Otkjær, jobkonsulent
15. Carsten Krüger, jobkonsulent
16. Lars Bo Hansen, jobkonsulent
17. Kent Michael Hansen, jobkonsulent
18. Tina Birkeholm, jobkonsulent
19. Jakob Fog, jobkonsulent
20. Jytte Willendrup, kontorassistent
21. Irene Olsen, kontorassistent

**A-kassens IT**

22. Brigitte Juul, drifts- og udviklingskoordinator
23. Susanne Mikkelsen, konsulent
24. Birgit Larsen, konsulent

### **A-kassens drift**

25. Penti Buhl Spangsberg, overordnet driftsleder
26. John Nielsen, kontaktcenterleder
27. Kisten E. Hansen, konsulent
28. Per Ohlsen, konsulent
29. Tina Høxbro Hansen, konsulent
30. Henrik Seerup Varming, konsulent
31. Marianne Wojciuk, konsulent
32. Sisse Vestergaard Platz, konsulent
33. Sarah Schmidt, konsulent
34. Kamilla Wozny, konsulent
35. Sneda Bach Jørgensen, konsulent
36. Ulla A. Kamp, konsulent
37. Heidi Kaae Lundegaard, konsulent
38. Pernille Buchholtz, konsulent
39. Lykke Clemmensen, konsulent
40. Kirsten Schou Mikkelsen, konsulent
41. Sofie Fureby, konsulent
42. Anni Eriksen, kontorassistent

### **Økonomiafdelingen**

43. Lise Holm Brylle, regnskabschef
44. Bo Poulsen, konsulent
45. Gitte Bruun, konsulent
46. Jane Ø. Christoffersen, konsulent
47. Anne Handberg, konsulent
48. Mark Glob, konsulent
49. Lise Maria Andersen, konsulent
50. Mia Folke Nielsen, kontorassistent
51. Lene Hansen, kontorassistent
52. Susanne Hjelmberg, kontorassistent
53. Christina Tornved Kjær-Olsen, kontorassistent
54. Gitte Eilersen, kontorassistent
55. Stella Linde Stryhn, kontorassistent

### **Arbejdsmarkedsafdelingen**

56. David Hedegaard Andersen, arbejdsmarkedschef
57. Katrine Rosenkrantz Holm Nielsen, konsulent
58. Niels Kaare Eriksen, konsulent

**IT-afdelingen**

- 59. Søren Hou Præst, it-chef
- 60. Christian Plank Jensen, souschef
- 61. Søren Mathiasen, konsulent
- 62. Annette Nielsen, konsulent
- 63. Liselotte Vitacius Buhl, konsulent
- 64. Trine Elhede, konsulent
- 65. Brian Ehlers Petersen, konsulent
- 66. Henrik Løgsted Svanekjær, konsulent
- 67. Christian Hornung Jensen, konsulent
- 68. Ulrik Løvind Andersen, konsulent
- 69. Henrik Nielsen, it-konsulent

**Intern Service/Forsendelse**

- 70. Henrik Strassmann, afdelingsleder
- 71. Jan Troelsgaard Pedersen, konsulent
- 72. Susanne Dahl, konsulent
- 73. Michael Olsen, konsulent

**Intern Service/Ejendom**

- 74. Stephan Andersen, teknisk chef
- 75. Brian Johansen, konsulent
- 76. René Jelstad, konsulent
- 77. David Bertelsen, konsulent

**Receptionen**

- 78. Gitte Salmonsén, kontorassistent
- 79. Lene Pedersen, kontorassistent
- 80. Alice Boiesen Nilsson, kontorassistent

**Elever**

- 81. Iben Christensen, kontorelev
- 82. Louise Nielsen, kontorelev
- 83. Denise Toftegaard Sandberg, kontorelev
- 84. Marc Nielsen, caterelev

### Kantine

- 85. Henrik Jacoby, køkkenchef
- 86. Tonny Lund, kok
- 87. Lasse Strauss, kok
- 88. Hanne Dinesen, kantineassistent
- 89. Lise-Lotte Jacoby, kantineassistent
- 90. Matgorzata Zarzecki, kantineassistent
- 91. Birth Kraft, kantineassistent
- 92. Jytte Møller Madsen, kantineassistent

### Rengøringen

- 93. Joan Andersen, afdelingsleder
- 94. Ivan Kikole, konsulent
- 95. Kirsten Rasmussen, rengøringsassistent
- 96. Yustini Kadmaer, rengøringsassistent
- 97. Rositta Friis, rengøringsassistent
- 98. Roselia Del Valle, rengøringsassistent
- 99. Imelda Solberg, rengøringsassistent
- 100. Irene Hansen, rengøringsassistent
- 101. Helena L.S. Rasmussen, rengøringsassistent
- 102. Elizabeth Sanchez, rengøringsassistent
- 103. Lovella Magnaye, rengøringsassistent

fremtiden er grøn





RAPPORT FRA

# UDDANNELSES- OG IKT-SEKRETARIATET KASPER PALM

## INDLEDNING

Målet for uddannelsesarbejdet i Dansk Metal er, at der skal uddannes mange flere faglærte på vores uddannelser. Ikke kun fordi, at nok dygtige faglærte er en forudsætning for, at virksomhederne tjener penge hjem til vores samfund, eller fordi vi ønsker at organisere flere - men også, fordi det er vejen til et spændende og meningsfuldt arbejdsliv. Vores medlemmer skal have en stærk uddannelse, der sikrer dem et godt udgangspunkt at forhandle løn og vilkår på, og det skal være en uddannelse, der giver dem mulighed for at tage arbejde over hele landet.

Kampen for at tiltrække flere til vores uddannelser er imidlertid hård. Den består i at påvirke politiske aftaler, af løbende justeringer og udvikling af uddannelserne, af store oplysningskampagner og af mindre ændringer i regelværket.

Den overordnede beskrivelse af uddannelsesarbejdet kan imidlertid koges ned til, at vi skal tiltrække flere til erhvervsuddannelserne. Dette kræver ikke kun ovenstående indsatser, men også et skub fra folkeskolen hen mod erhvervsuddannelserne i form af styrket praksisfaglighed og bedre vejledning. Endelig skal det være muligt for Dansk Metals medlemmer at udvikle deres kompetencer gennem hele livet i et stærkt offentligt efter- og videreuddannelsessystem.

## ERHVERVSUDDANNELSERNE

Det er helt centralt for Dansk Metal at tiltrække flere elever til erhvervsuddannelserne og sikre en gennemgående høj kvalitet i alle Dansk Metals uddannelser.

I februar 2014 blev "Aftale om bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser" vedtaget. Det medførte i 2015 en gennemgribende ændring af erhvervsuddannelserne. Målet med reformen var at styrke kvaliteten i uddannelserne, særligt grundforløbene, og gøre op med den tendens, at erhvervsuddannelserne var blevet en parkeringsplads for folkeskolens tunge elever. I den forgangne kongresperiode har implementering af reformen været omdrejningspunkt for udviklingen af Dansk Metals uddannelser. Derudover har trepartsaftalerne fra 2016 og 2017 samt aftalen "Fra folkeskole til faglært" fra 2018 påvirket strukturerne omkring erhvervsuddannelserne direkte.

### Grundforløb og overgangskrav

I erhvervsuddannelsesreformen fra 2014 blev der indført et adgangskrav på karakteren 2 i dansk og matematik til grundforløbet samt overgangskrav mellem grund- og hovedforløb. Det er Dansk Metals vurdering, at kravene har højnet uddannelsernes kvalitet. De øgede overgangskrav til elever, der starter direkte på GF2, har dog resulteret i, at flere kan have svært ved at nå overgangskravene i de almene fag.

For at imødekomme denne udfordring blev der i forlængelse af "Fra folkeskole til faglært" indført en ny type grundforløb, som betegnes GF+. GF+ skal give eleverne bedre mulighed for at nå overgangskravene inden starten på hovedforløbet. Skolerne kan tilbyde unge og voksne elever GF+ med en samlet fast varighed på 10 uger forud for påbegyndelsen af grundforløbets 2. del.

**TABEL 6. IGANGVÆRENDE OG INDGÅEDE AFTALER FORDELT PÅ DANSK METALS UDDANNELSER**

| Uddannelse                      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Automatik- og procesuddannelsen | Indgåede aftaler      | 212  | 248  | 310  | 212  |
|                                 | Heraf korte aftaler   | 19   | 22   | 48   | 22   |
|                                 | Igangværende aftaler  | 498  | 567  | 632  |      |
|                                 | Elever i skolepraktik | 63   | 50   | 62   |      |
| Uddannelse                      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Beslagsmed                      | Indgåede aftaler      | 13   | 19   | 15   | 10   |
|                                 | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|                                 | Igangværende aftaler  | 35   | 39   | 39   |      |
|                                 | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |
| Uddannelse                      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Bådmekaniker                    | Indgåede aftaler      | 6    | 9    | 10   | 10   |
|                                 | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|                                 | Igangværende aftaler  | 8    | 12   | 18   |      |
|                                 | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |
| Uddannelse                      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| CNC-teknikeruddannelsen         | Indgåede aftaler      | 6    | 6    |      |      |
|                                 | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|                                 | Igangværende aftaler  | 5    | 6    | 7    |      |
|                                 | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |
| Uddannelse                      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Cykel- og motorcykeluddannelsen | Indgåede aftaler      | 119  | 141  | 122  | 90   |
|                                 | Heraf korte aftaler   | 13   | 11   | 9    | 6    |
|                                 | Igangværende aftaler  | 223  | 199  | 175  |      |
|                                 | Elever i skolepraktik | 27   | 25   | 21   |      |

| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
|--------------------------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|------|
| Data- og kommunikationsuddannelsen         | Indgåede aftaler      | 775   | 779   | 917   | 708  |
|                                            | Heraf korte aftaler   | 82    | 76    | 97    | 78   |
|                                            | Igangværende aftaler  | 1.402 | 1.428 | 1.557 |      |
|                                            | Elever i skolepraktik | 739   | 1.059 | 1.139 |      |
| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
| Digital media                              | Indgåede aftaler      | 45    | 35    | 33    | 18   |
|                                            | Heraf korte aftaler   |       |       |       | 4    |
|                                            | Igangværende aftaler  | 71    | 78    | 60    |      |
|                                            | Elever i skolepraktik |       |       |       |      |
| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
| Elektronik- og svagstrømsuddannelsen       | Indgåede aftaler      | 78    | 68    | 92    | 57   |
|                                            | Heraf korte aftaler   | 4     | 4     |       | 4    |
|                                            | Igangværende aftaler  | 211   | 195   | 205   |      |
|                                            | Elever i skolepraktik | 14    | 28    | 27    |      |
| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
| Entreprenør- og landbrugsmaskinuddannelsen | Indgåede aftaler      | 194   | 228   | 228   | 153  |
|                                            | Heraf korte aftaler   | 8     | 20    | 23    | 13   |
|                                            | Igangværende aftaler  | 491   | 500   | 503   |      |
|                                            | Elever i skolepraktik | 21    | 8     | 7     |      |
| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
| Eventtekniker                              | Indgåede aftaler      | 55    | 63    | 90    | 69   |
|                                            | Heraf korte aftaler   | 11    | 13    | 19    | 15   |
|                                            | Igangværende aftaler  | 122   | 122   | 139   |      |
|                                            | Elever i skolepraktik | 22    | 36    | 34    |      |
| Uddannelse                                 |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
| Film- og tv-produktionsuddannelsen         | Indgåede aftaler      | 69    | 73    | 71    | 63   |
|                                            | Heraf korte aftaler   |       |       |       |      |
|                                            | Igangværende aftaler  | 206   | 240   | 201   |      |
|                                            | Elever i skolepraktik |       |       |       |      |

| Uddannelse              |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Finmekanikeruddannelsen | Indgåede aftaler      | 38   | 44   | 58   | 43   |
|                         | Heraf korte aftaler   | 4    | 6    | 9    | 12   |
|                         | Igangværende aftaler  | 106  | 95   | 107  |      |
|                         | Elever i skolepraktik | 16   | 13   | 12   |      |

| Uddannelse   |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Flymekaniker | Indgåede aftaler      | 19   | 21   | 34   | 18   |
|              | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|              | Igangværende aftaler  | 63   | 64   | 64   |      |
|              | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse                    |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Guld- og sølvsmedeuddannelsen | Indgåede aftaler      | 35   | 34   | 33   | 29   |
|                               | Heraf korte aftaler   | 4    | 7    | 6    | 7    |
|                               | Igangværende aftaler  | 65   | 72   | 70   |      |
|                               | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse                  |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Industriteknikeruddannelsen | Indgåede aftaler      | 393  | 403  | 492  | 325  |
|                             | Heraf korte aftaler   | 59   | 70   | 91   | 64   |
|                             | Igangværende aftaler  | 893  | 918  | 968  |      |
|                             | Elever i skolepraktik | 90   | 57   | 38   |      |

| Uddannelse            |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Karrosseriuddannelsen | Indgåede aftaler      | 92   | 101  | 136  | 101  |
|                       | Heraf korte aftaler   | 23   | 34   | 30   | 27   |
|                       | Igangværende aftaler  | 195  | 187  | 196  |      |
|                       | Elever i skolepraktik | 9    | 6    |      |      |

| Uddannelse              |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Køleteknikeruddannelsen | Indgåede aftaler      | 53   | 63   | 59   | 64   |
|                         | Heraf korte aftaler   | 13   | 5    | 11   | 15   |
|                         | Igangværende aftaler  | 115  | 116  | 135  |      |
|                         | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse         |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Lastvognsmekaniker | Indgåede aftaler      | 191  | 208  | 218  | 174  |
|                    | Heraf korte aftaler   | 42   | 55   | 55   | 35   |
|                    | Igangværende aftaler  | 431  | 431  | 452  |      |
|                    | Elever i skolepraktik | 5    |      |      |      |

| Uddannelse            |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Maritime håndværksfag | Indgåede aftaler      | 36   | 42   | 43   | 32   |
|                       | Heraf korte aftaler   | 5    | 4    |      |      |
|                       | Igangværende aftaler  | 55   | 56   | 52   |      |
|                       | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Metalsmed* | Indgåede aftaler      | 4    |      |      |      |
|            | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|            | Igangværende aftaler  | 5    | 4    | 4    |      |
|            | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse           |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  |
|----------------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Personvognsmekaniker | Indgåede aftaler      | 1.335 | 1.378 | 1.659 | 1.177 |
|                      | Heraf korte aftaler   | 438   | 454   | 538   | 415   |
|                      | Igangværende aftaler  | 2.499 | 2.503 | 2.555 |       |
|                      | Elever i skolepraktik | 461   | 441   | 317   |       |

| Uddannelse  |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Skibsmontør | Indgåede aftaler      | 78   | 94   | 83   | 74   |
|             | Heraf korte aftaler   | 18   | 23   | 32   | 23   |
|             | Igangværende aftaler  | 182  | 181  | 161  |      |
|             | Elever i skolepraktik | 8    | 4    |      |      |

| Uddannelse       |                       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019 |
|------------------|-----------------------|-------|-------|-------|------|
| Smedeuddannelsen | Indgåede aftaler      | 1.001 | 1.159 | 808   |      |
|                  | Heraf korte aftaler   | 230   | 268   | 302   | 213  |
|                  | Igangværende aftaler  | 2.188 | 2.118 | 2.058 |      |
|                  | Elever i skolepraktik | 170   | 129   | 91    |      |

| Uddannelse      |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Støberitekniker | Indgåede aftaler      |      |      | 6    |      |
|                 | Heraf korte aftaler   |      |      |      |      |
|                 | Igangværende aftaler  | 5    | 7    | 7    |      |
|                 | Elever i skolepraktik |      |      |      |      |

| Uddannelse          |                       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-----------------------|------|------|------|------|
| Værktøjsuddannelsen | Indgåede aftaler      | 78   | 69   | 72   | 49   |
|                     | Heraf korte aftaler   |      |      | 4    | 5    |
|                     | Igangværende aftaler  | 205  | 194  | 181  |      |
|                     | Elever i skolepraktik |      | 4    |      |      |

Derudover er en række grundforløb blevet synkroniseret, så elever efterfølgende har mulighed for at vælge mellem forskellige hovedforløb. Der arbejdes også på at skabe større fleksibilitet omkring valg af hovedforløb efter grundforløbene.

Gennem arbejdet i de faglige udvalg revideres og udvikles uddannelserne løbende, så eleverne lærer at håndtere den nyeste teknologi, ændrede behov fra virksomhederne, ændrede myndigheds- og standardiseringskrav mv.

3D-print, hyperfleksibel automation og øget digitalisering fylder mere på arbejdspladserne nu og er derfor blevet indarbejdet i uddannelserne. Dette har afstedkommet nye EUD-fag på flere uddannelser samt en række nye AMU-fag.

I perioden har vi desuden, i samarbejde med vores medlemmer i lokale uddannelsesudvalg og udviklingsgrupper i Metalindustriens Uddannelsesudvalg, udviklet ændringer ift. flere uddannelser.

## VÆSENTLIGE ÆNDRINGER PÅ UDDANNELSER

### Nedlagte uddannelser og trin

- Trin 1 på karrosseriuddannelsen, bådmekanikeruddannelsen og cykelmekanikeruddannelsen.
- Uddannelserne frontline pc-support, frontline radio-/tv-supporter.
- Trinnet teleinstallationstekniker og specialet telesystemtekniker på data- og kommunikationsuddannelsen.
- Specialet udstillingstekniker.
- Modelsnedkeruddannelsen.
- Oliefyrsteknikeruddannelsen.

### Reviderede uddannelser og specialer

Reviderede uddannelser og specialer:

- Der er etableret EUX på skibsmontøruddannelsen og karrosseriuddannelsen.
- Programmeringsspecialet på data- og kommunikationsuddannelsen er blevet skærpet, så den samlede mængde af programmeringsfag er blevet større og mere sammenhængende.
- Flymekanikeruddannelsen har ændret navn til flyteknikeruddannelsen. Uddannelsen er samtidig blevet revideret, så der er introduceret et nyt trin 1, flymekaniker, der giver kompetencer til at udføre en række afgrænsede opgaver på området.
- Antal skoleuger på entreprenør- og landbrugsmaskinuddannelsen er blevet øget, så der bliver plads til mere undervisning i bl.a. automatiserede landbrugsmaskiner.
- Digital media-uddannelsen er blevet skærpet ved, at specialiseringen på uddannelsens specialer, multimedie-integrator og multimedie-animator, er øget.
- Nyt speciale som AV-tekniker i uddannelsen teater-, event- og AV-tekniker.
- Specialet som automatiktekniker med speciale i elevatorbranchen er blevet omlagt, og der er udviklet en ny overbygning (trin 3) som automatiseringstekniker.
- Ny svendeprøve på industriteknikeruddannelsen: Der er ændret i tiden og vægtningen af de individuelle opgaver, der er indført multiple choice-prøve, og projektopgaven fylder 25 pct. mindre.
- Ny svendeprøve på smedeuddannelsen: Der er indført en bunden praktisk opgave, hvor der testes på smedefaglige kernerdiscipliner. Varighed og form af det praktiske projekt bibeholdes, men dokumentationsdelen begrænses.
- Revision af skibsmontøruddannelsen: Kompetencemålene inden for motorstyring og automatik styrkes, mens de ståltekniske fag nedtones. Her kan smed – maritim i stedet anvendes. Desuden er grundforløbet blevet synkroniseret med smedeuddannelsens grundforløb, hvilket bl.a. har til formål at styrke rekrutteringsgrundlaget.

### Udbudsrunde

Børne- og Undervisningsministeriet gennemførte i foråret 2016 en udbudsrunde, hvor det blev fastlagt, hvilke skoler der skulle udbyde hvilke uddannelser.

### Udbudsrunden har medført følgende hovedændringer på vores uddannelser

- Flere hovedforløbsskoler på automatik- og procesuddannelsen.
- Flere hovedforløbsskoler på data- og kommunikationsuddannelsen.
- Ny hovedforløbs-landskole på beslagsmedeuddannelsen.
- Færre hovedforløbsskoler på digital media-uddannelsen.

I udbudsrunden har det været vigtigt for Dansk Metal at få udbredt grundforløb 2 (det uddannelsesrettede grundforløb) på langt flere skoler, hvilket er lykkedes. Derfor har vi nu en langt større geografisk spredning af de elever, der søger den enkelte uddannelse. De nytildelte udbud fik virkning fra 1. august 2017.

### Erhvervsuddannelse for voksne (EUV)

For at imødekomme manglen på faglærte inden for Dansk Metals uddannelsesområde er det vigtigt, at der rekrutteres fra alle kanaler. Rekrutteringen skal ske både direkte fra folkeskolen, fra gymnasiet og ikke mindst gennem en tilgang af flere voksne.

Rekrutteringen af voksne har været udfordret af adgangs- og overgangskrav. Blandt andet har kravet om maksimalt 2 års praktik i forbindelse med EUV 2 været et problem. Det er imidlertid lykkedes at fjerne 2-års-grænsen, således at den samlede uddannelseslængde nu bestemmes på baggrund af en realkompetencevurdering (RKV). Det har gjort det mere attraktivt at begynde på en erhvervsuddannelse for voksne og mere attraktivt for virksomheder at ansætte voksenlærlinge.

Arbejdet med at tiltrække voksne er også sket gennem en række oplysnings- og kampagneaktiviteter, som både forbund og afdelinger har deltaget i, fx Hands On og FH's Voksenlærlingekampagne.

Endelig er mulighederne for støtte i form af "aftalt uddannelse" - finansieret af Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) - blevet indført i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2017. Her får voksne medarbejdere med 12 måneders anciennitet bl.a. mulighed for at tage en faglært uddannelse med gode vilkår. Muligheden gælder i overenskomstperioden 2017-2020. I overenskomstfornyelsen i 2020 blev denne mulighed for aftalt uddannelse gjort permanent.

### Etablering af videnscentre

En anden vej til at styrke kvaliteten af erhvervsuddannelserne er at understøtte, så den nyeste viden om teknologi og udviklingstendenser er tilgængelig for uddannelserne.

Dansk Metal og DI foreslog derfor i fællesskab i starten af 2016, at der skulle etableres videnscentre med det formål at:

- etablere samarbejder mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder om vidensformidling og indsamling vedr. teknologisk og faglig udvikling til brug for erhvervsuddannelser.
- indkøbe og stille specialiseret udstyr til rådighed for erhvervsskoler.
- fungere som udviklingscenter for erhvervsuddannelser, bl.a. ift. udvikling af nye undervisningsmaterialer, herunder relevante teori- og praksisopgaver til undervisningen, udvikle digitale uddannelsesforløb mv.

Derfor var det også særdeles glædeligt, da den daværende VLAK-regering i oktober 2016 aftalte at afsætte 110 mio. kr. til at etablere 10 videnscentre inden for forskellige tværgående teknologi- og håndværksmæssige områder med præcis disse formål.

#### **Dansk Metals erhvervsuddannelser har primært interesser i disse videnscentre**

##### **Automation og robotteknologi (2 centre)**

- Syddansk Erhvervsskole (værtsskole), Herningsholm og EUC Syd.
- TECHCOLLEGE (værtsskole), Mercantec, TEC, EUC Nordvest og NEXT.

##### **Håndværk – bæredygtighed, klimarenovering og byggeri (1 center)**

- Learnmark (værtsskole), Roskilde Tekniske Skole og Den jyske Haandværkerskole.

#### **Praktik**

Praktikpladssituationen er et tilbagevendende emne i debatten om erhvervsuddannelserne. Hvis ikke der er nok praktikpladser, kan elever på en række uddannelser gennemføre den praktiske del af deres uddannelse i skolepraktik, men det udfordrer kvaliteten og sammenhængskraften i vekseldannelsessystemet.

Dansk Metal har derfor arbejdet for at udbygge lokale ordninger, hvor virksomheder går sammen om at ansætte en uddannelseskoordinator, der kan være tovholder på virksomhedernes lærlinge og koordinere delelærlinge mellem virksomheder m.m. Uddannelseskoordinatorordningen, der bl.a. skal understøtte den lokale praktikpladsgaranti, er i kongresperioden blevet udbygget.

#### **Søgning til erhvervsuddannelserne 2020**

Hvert år offentliggøres antallet af unge, der søger en erhvervsuddannelse direkte efter folkeskolen – det vil sige antallet af unge, der søger Grundforløb 1.

Målsætningen i erhvervsuddannelsesreformens klare mål nr. 1 er: at "flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse".

I 2013 valgte 19 procent af eleverne en erhvervsuddannelse direkte efter 9./10. klasse som første prioritet. Den politiske målsætning er, at mindst 25 procent skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse i 2020. Andelen skal op på minimum 30 procent i 2025.

Målet omhandler alene søgningen direkte fra grundskolen og dermed ikke hele søgningen til erhvervsuddannelserne og er baseret på ansøgninger fra det elektroniske ansøgningssystem: **optagelse.dk**

Samlet set er antallet af ansøgninger faldet med 0,2 procent i 2020 set i forhold til 2019, hvilket betyder, at den samlede andel af direkte ansøgninger fra grundskolen er gået fra 20,1 procent i 2019 til 19,9 procent i 2020. Vi skal dog notere os, at det, opgjort i hoveder, er en stigning i antallet, der vælger en erhvervsuddannelse, og det er primært de tekniske uddannelser, der tegner sig for denne vækst.

Uddannelserne inden for Dansk Metals område ligger i gruppen teknologi, byggeri og transport og denne gruppe er steget fra 7.261 ansøgninger i 2019 til 7.560 i 2020 – en stigning på 4,1 procent. Selv om vi selvfølgelig gerne så en stigning på alle erhvervsuddannelser, glæder vi os over stigningen på vores indgang og håber, at vi kan tiltrække nogle af de 7.560 elever til metaluddannelserne. Derfor skal vi sammen med skolerne lægge os i selen for, at så mange som muligt søger mod en metaluddannelse. Vi har nemlig brug for alle.

Den økonomiske dimension af at ansætte lærlinge er også blevet styrket. Når virksomheder sender lærlinge på skoleophold, refunderes lønudgiften af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Gennem flere år har refusionen ikke dækket de faktiske udgifter, men i forbindelse med "Trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser" (Trepart II - 2016) blev refusionen forhøjet. Refusionen for alle uddannelser steg med 7,4 pct., der kan dog max. gives refusion på 100 % af lønudgiften). Ordningen gælder alle elever, herunder EUX. For voksne lærlinge over 25 år, som lønnes med fagets mindsteløn, kan virksomheden få en højere refusion end til unge under 25 år.

Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) afsætter også midler til det praktikpladsopsøgende arbejde, som bl.a. forbundene kan søge.

#### **Dansk Metal har gennem Metalindustriens Uddannelsesudvalg fået bevilget og gennemført 2 projekter**

##### **Projekt flytekniker – virksomhedsbesøg og speeddating**

Flyteknikerprojektet sluttede med udgangen af januar 2019.

##### **Datatekniker – ambassadører og skoler**

I datateknikerprojektet er målet at få 150 ekstra uddannelsesaftaler. Projektet er fortsat i gang.

### **Markedsføring af erhvervsuddannelserne**

Kendskabet til erhvervsuddannelserne, karrierevejene og videreuddannelsesmulighederne er desværre støt nedadgående hos både unge og deres forældre. I kongresperioden er der sket en lang række oplysningsaktiviteter, der skal lugte ud i fordommene og øge folks viden om erhvervsuddannelserne.

Projektet Hands On blev sat i søen i forrige kongresperiode og fortsatte i den forgangne. Hands On består bl.a. af opsøgende arrangementer og liveshows på erhvervsskoler, hvor grundskoler inviteres til at se med. Formålet er at få flere unge og ufaglærte til at vælge en erhvervsuddannelse inden for industrien. Bag projektet står DI, Dansk Metal, 3F og HK, som i efteråret 2013 iværksatte en ambitiøs indsats for at få flere til uddannelserne.

DM, EM og VM i Skills er udstillingsvinduer for det ypperste inden for de faglige uddannelser. Her dyster landets dygtigste lærlinge om en førsteplads. Dansk Metal har engageret sig i at synliggøre metalfagene, og de dygtige lærlinge på uddannelserne under Skills.

Derudover er Dansk Metal en del af Lockheed Martin-projektet, hvor udvalgte industriteknikerlærlinge kan komme i praktik på kampflyfabrikken i Texas i ca. 2 måneder. Indsatsen er med til at synliggøre de mange muligheder, der er med en erhvervsuddannelse – også i udlandet.

## **DANSK METALS REPRÆSENTATION**

Dansk Metal er repræsenteret i en række bestyrelser og udvalg på uddannelsesområdet, og Uddannelses- og IKT-sekretariatet understøtter denne repræsentation gennem en række indsatser.

### **Repræsentanter i erhvervsskolernes bestyrelser**

Der har været afholdt en række møder med Dansk Metals repræsentanter i erhvervsskolernes bestyrelser, og der er udviklet bestyrelsesuddannelse i regi af Danske Erhvervsskoler og gymnasier, som skal understøtte vores repræsentanternes arbejde.

### **Lokale uddannelsesudvalg**

Der har i kongresperioden været afholdt 2 møderækker rundt i landet for LUU-repræsentanter. Møderne har været afholdt i efteråret 2017 og 2019.

### **Skuemestre**

Der er i slutningen af 2019 afholdt skuemesterseminarer for de fleste fag.

## FOLKESKOLE

De fleste elever til Dansk Metals uddannelser kommer stadig fra folkeskolens 9. og 10. klasse. Dansk Metal har derfor arbejdet målrettet på, at både vejledning, brobygning og praksisfaglighed styrkes i folkeskolen.

I juni 2018 indgik den daværende VLAK-regering en aftale om styrket praksisfaglighed i folkeskolen med DF, Socialdemokratiet, SF og RV. Her blev det aftalt, at eleverne skal møde både boglige og praktiske udfordringer i folkeskolen. Det betyder, at det er blevet gjort obligatorisk at vælge et 2-årigt praktisk/musisk valgfag i 7.-8. klasse. Alle elever skal tilbydes det praktiske/musiske valgfag, håndværk og design, men kan, hvis kommunen beslutter det, tilbydes andre.

Det blev også aftalt, at alle elever har ret til erhvervspraktik i 8. og 9. klasse.

I november 2018 kom aftalen "Fra folkeskole til faglært", som sikrer mere praksisfaglighed i folkeskolen ved at skabe bedre rammer for et mere forpligtende samarbejde mellem folkeskoler og erhvervsskoler.

Dansk Metal har arbejdet aktivt for at påvirke begge aftaler i retning af mere praksisfaglig undervisning i folkeskolen.

## VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE (VEU)

Dansk Metal har, som nævnt ovenfor, deltaget aktivt i arbejdet med Trepars III: "Trepars-aftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse", som blev vedtaget af VLAK-regeringen og arbejdsmarkedets parter 29. oktober 2017. I både forberedelserne og forhandlingerne var der fokus på temaet "et sammenhængende efter- og videreuddannelses-system fra Forberedende Voksenuddannelse (FVU) til diplomuddannelser".

Det lykkedes at styrke sammenhængen, da et af de vigtigste elementer i aftalen var: En indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse gennem en fælles portal, hvor der på sigt skal være udbud, tilmelding og ansøgning af godtgørelse.

Med denne treparts-aftale blev det også besluttet, at udbudsrunder til AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) som minimum skal finde sted hvert 4. år. I 2019 blev der derfor gennemført en udbudsrunde om, hvem der fra 1. januar 2020 og 4 år frem må udbyde hvilke AMU-kurser.

De kriterier, der er blevet vægtet ved tildelingen af udbud, er følgende:

- Kvaliteten af det faglige miljø.
- Forsyningsikkerhed og kapacitet, herunder regional/geografisk spredning.

- Fleksibilitet og tilpasningsevne.
- Samarbejde med andre VEU-udbydere om udbud samt samarbejde med virksomheder og andre aktører.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet har gennem udviklingsgrupperne under Metalindustriens Uddannelser vurderet alle ansøgninger og afgivet indstillinger til beslutning ud fra dette. På Dansk Metals uddannelsesområde er der ikke sket de store ændringer i forhold til, hvilke skoler der er godkendt til hvad. Det er imidlertid interessant, at det af udbudsmaterialet fremgår, at skolerne er forpligtet til at udbyde de AMU-kurser på de områder, man har budt ind på. Vi forventer derfor en større forsyningssikkerhed fremover.

### **Svejsepas**

Digitalisering af svejsepasordningen har også været et tema i kongresperioden. Gennem P16 Certificeringsudvalget for stålsvejsning har Dansk Metal været involveret i at udvikle en ny digital svejsecertifikatløsning, der gør det betydeligt nemmere for den enkelte svejser at dokumentere sine certifikater via mobiltelefonen.

Med det nye digitale system kan svejseren se sine certifikater på nettet eller via en app og let dokumentere sine svejsekvalifikationer ved forespørgsel. Svejserne har derudover mulighed for at bede om en påmindelse, når certifikaterne skal påtegnes eller fornyes. Ligeledes har den nye digitale løsning gjort papirgangen mellem skoler, virksomheder, prøvningsinstitutter og den enkelte svejser betydeligt nemmere. Alle svejsskoler blev koblet på den digitale svejsecertifikatløsning i løbet af efteråret 2019, så de kunne gå i luften ved årsskiftet.

### **Et mere attraktivt videregående uddannelsessystem**

I forlængelse af ønsket om, at flere fra erhvervsuddannelserne skal tage en videregående uddannelse, har Dansk Metal sat fokus på, at der ved ansøgning om optag på en videregående uddannelse skal tages udgangspunkt i den enkeltes reelle kompetencer, hvilket kan ske gennem en realkompetencevurdering (RKV).

Ved Trepert III blev der sat fokus på realkompetencevurdering (RKV) på erhvervsakademier og professionshøjskoler. Der skal etableres fælles retningslinjer og digitale redskaber, der betyder en professionaliseret og mere systematisk anerkendelse af allerede opnåede kompetencer.

I regi af Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) er der nedsat en arbejdsgruppe, hvor Dansk Metal deltager aktivt.

Dansk Metal arbejder også aktivt - i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt institutionerne - på at skabe en række relevante uddannelser, som vores faglærte medlemmer kan tage.

I forbindelse med Trepars III var Dansk Metal med til at etablere "Omstillingsfonden", som finansieres af uforbrugte midler, som var indbetalt til VEU-godtgørelse. I fonden kan ufaglærte og faglærte i beskæftigelse få op til 10.000 kr. årligt til deltagerbetaling på akademi- og diplommoduler. VEU-opsparingen bliver således ikke alene anvendt til at vedligeholde egne kompetencer i AMU-systemet, men kan nu også sikre den enkelte et uddannelsesløb i det videregående VEU-system, hvilket har været en central prioritet for Dansk Metal.

### **Serviceeftersyn af AMU-kurser**

Som en del af trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse foretog de faglige udvalg et "serviceeftersyn" af AMU-kurserne forud for AMU-udbudsrunden. Serviceeftersynet gik ud på at reducere antallet af AMU-kurser.

På MI's uddannelsesområde har revisionsarbejdet medført, at:

- 58 mål er blevet nedlagt
- 165 mål er lagt på arkiv
- 4 mål er blevet opdelt i delmål
- 24 mål er sammenlagt til 6 mål
- 11 delmål er blevet udviklet
- der i alt er afsendt 20 ansøgninger med revision, sammenlægninger mv. (vedrørende 35 tidligere mål).

Som en del af trepartsaftalen blev det også aftalt, at der skulle indføres tests og prøver på alle AMU-kurser. Dette er allerede kendt fra certifikatkurser, bl.a. på svejseområdet. Der er nu udviklet tests og prøver til AMU-kurser på mere end 0,5 årselever samt alle nyudviklede AMU-kurser. Prøverne skal anvendes fra og med 1. januar 2020.

I forlængelse af trepartsaftalen er eVejledning blevet den primære indgang for voksne og virksomheder med et vejledningsbehov. Denne tilpasning betyder, at der afsættes flere ressourcer til vejledning af disse målgrupper, og at vejlederne på området skal have en større viden. Vejledningen er nationalt dækkende og institutionsuafhængig, hvilket Dansk Metal har arbejdet for.

## **SERVICEPRODUKTER**

For at få flere i gang med efter- og videreuddannelse har både afdelinger og forbundet gennem Metal KarrierePlan leveret vejledning og udarbejdet uddannelsesplaner for medlemmerne gennem hele kongresperioden.

| TABEL 7. METAL KARRIEREPLAN - STATISTIK             |            |            |            |             |
|-----------------------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
|                                                     | 2016 i alt | 2017 i alt | 2018 i alt | 2019* i alt |
| Efteruddannelse afd.                                | 24         | 222        | 246        | 180         |
| Målopfyldeelse afd. i %                             | 17,4       | 14,7       | 16,0       | 11,7        |
| Efteruddannelse forbund                             | 0          | 12         | 7          | 7           |
| Brancheskift                                        | 15         | 83         | 102        | 67          |
| Jeg ved ikke, hvad jeg vil - jeg har brug for hjælp | 27         | 85         | 3          | 2           |
| Videreuddannelse                                    | 42         | 165        | 140        | 84          |
| Forbund i alt                                       | 84         | 345        | 252        | 160         |
| Målopfyldeelse forbund i %                          | 82,4       | 37,2       | 16,4       | 10,4        |
| I alt                                               | 108        | 567        | 498        | 340         |
| KarrierePlan mål                                    | 516        | 2384       | 2832       | 2832        |
| KarrierePlan målopfyldeelse i %                     | 20,9       | 23,8       | 17,6       | 12,0        |

\*Til udgangen af oktober 2019

Der har været en målsætning om, at 10 pct. af medlemmerne skal have en KarrierePlan. Den målsætning er ikke opnået. Der har derfor i kongresperioden været fokus på at udvikle både den eksterne del ift. markedsføring og de interne forretningsgange. Målet er i højere grad at tilpasse produktet til medlemmernes behov og ønsker.

Antallet af elever i skolepraktik er stadig for højt, og der har manglet effektive centrale løsninger. Dansk Metal har derfor udviklet PraktikpladsService, som skal hjælpe vores lærlinge med at finde en læreplads. Projektet blev startet i 2019, og vi mangler endnu at se den fulde effekt af indsatsen.



VALGTE OG ANSATTE

# UDDANNELSES- OG IKT-SEKRETARIATET



1. Kasper Palm, forbundssekretær
2. Stefan Lezuik, souschef
3. Torben Andresen Lindhardt, sekretær
4. Erling Jensen, sekretær
5. Trine Jette Rasmussen, konsulent
6. Bettina Lübcke, kontorassistent
7. Selma Janum, studentemedhjælper





RAPPORT FRA

**FORHANDLINGS-  
SEKRETARIATET  
KELD BÆKKELUND  
HANSEN**

## OVERBLIK

Forhandlingssekretariatet varetager overenskomstforhandlinger for det private og offentlige område, og den forgangne kongresperiode har budt på overenskomstforhandlinger inden for begge områder.

Forbundets hovedoverenskomster på det private område, industriens overenskomster, har i kongresperioden været forhandlet i 2017 og lagde rammerne for de øvrige overenskomster. På det offentlige område blev overenskomsterne forhandlet i 2018.

Den globale finanskrisen, som ramte Danmark i 2008, har i kongresperioden sluppet sit tag i Danmark. De gode konjunkturer har medført stigning i produktiviteten og virksomhedernes indtjening, men det har desværre ikke afspejlet sig i de lokale lønforhandlinger. Derfor har vi, i samarbejde med CO-industri, haft særligt fokus på at få mere ud af de lokale lønforhandlinger. Det har bl.a. medvirket til, at vi nu i slutningen af denne kongresperiode kan se tegn på, at lønnen stiger og langsomt nærmer sig konjunkturerne.

I forhold til det forhandlingsmæssige har væksten og optimismen i erhvervslivet også bragt udfordringer og muligheder med sig.

I kongresperioden har vi haft næsten samme antal sager med Dansk Industri (mæglingsmøder, organisationsmøder, forhandlingsmøder og konsulentmøder) som i forrige kongresperiode, hvilket helt konkret er 943 sager, hvor vi i forrige periode havde 976. Herudover har vi i kongresperioden ført 24 faglige voldgifter.

Antallet af lærlingesager har i kongresperioden været 321, mens der i forrige periode var 449 sager. Det er et fald på 128 sager, men sagsantallet svarer til det niveau, der tidligere har været. Herudover har vi ført 10 lærlingesager i Tvistighedsnævnet, hvor én af sagerne blev videreført til de civile retlige domstole.

Derudover har der været en stigning i antallet af lærlinge, og det er derfor glædeligt at konstatere, at der har været færre sager om ophævelse af læreforholdet. I den forbindelse har vi set flere lærlingesager i forlængelse af afdelingernes løntjek, hvor afdelingerne i stor udstrækning selv klarer de mange lønsager om mestre, der ikke aflønner lærlingene korrekt. Et mindre antal finder dog vej til Forhandlingssekretariatet.

Konsulentmøderne er i kongresperioden steget til 279 sager mod 201 sager i forrige periode.

Der er fortsat få arbejdsnedlæggelser, når man sammenligner med tidligere tider, men der er set en stigning siden forrige kongresperiode, hvor der kun blev afholdt 66 fællesmøder på grund af arbejdsnedlæggelser mod 102 fællesmøder i denne kongresperiode. Øvrige fællesmøder udgjorde i denne kongresperiode 28.

Sager/møder uden for Dansk Industri, fx med andre arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder, udgør i kongresperioden 841, hvilket er et fald i forhold til den forrige kongresperiode, hvor der var 1.117 sager. Én af årsagerne til det færre antal er, at vi de sidste 4 år har lavet en særskilt statistik for mæglingssager med Arbejdsgiverne, som ellers hørte med her. I kongresperioden har vi således med Arbejdsgiverne afholdt 48 mæglingssager og 20 seksmandssager (seksmandssage er den overenskomsts pendant til organisationsmøde i Industriens Overenskomst).

Statistikken over mæglingssager og seksmandssager med Arbejdsgiverne afspejler de sager, der er sluttet til forbundets forretningsudvalg. Således har 48 mæglingssager og 20 seksmandssager genereret i alt 88 sager, da mæglingssagerne forud for seksmandssagerne ikke indgår i statistikken.

Se sagsstatistikken bagerst i Forhandlingssekretariatets skriftlige beretning.

## **INDGÅELSE AF LOKALOVERENSKOMSTER OG TILTRÆDELSESAFTALER**

Arbejdet med at indgå lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler er en prioriteret opgave i Dansk Metals daglige arbejde og er en hjørnesten i det faglige arbejde. Det må siges at være en del af enhver fagforenings DNA.

For at holde momentum indberetter afdelingerne til Forhandlingssekretariatet, når de har indgået en lokaloverenskomst eller tiltrædelsesaftale. Aftalerne er et selvstændigt punkt på hvert forretningsudvalgsmøde.

I kongresperioden har det vigtige arbejde med at indgå overenskomster indirekte været understøttet af flere gennemførte kampagner. Det drejer sig om it- og data-kampagnen i 2016, lærlingekampagnerne i 2017 og 2018 samt mekanikerkampagnen i 2019. Kampagnerne har ikke haft et selvstændigt mål om at indgå overenskomster, men de har som sidegevinst gjort, at der blev indgået overenskomster/tiltrædelsesaftaler.

Afdelingerne har i kongresperioden indgået 431 lokaloverenskomster eller tiltrædelsesaftaler, og siden overenskomstkampagnen begyndte i 1996, er der indgået 2.495 aftaler.

Det er glædeligt, at afdelingerne prioriterer arbejdet, som sikrer vores medlemmers ordnede forhold, og på den måde også styrker Den Danske Model.

Samtidig kan vi se, at tallene viser, at en række af de virksomheder, som bliver kontaktet for at indgå overenskomst, i stedet vælger at melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation. Det op-søgende arbejde har derfor stor betydning for at sikre et overenskomstdækket arbejdsmarked,

og det er en fin sidegevinst, at vi med arbejdet også skaffer medlemmer til en række arbejdsgiverforeninger.

## OVERENSKOMSTER

Forhandlingssekretariatets overenskomster med arbejdsgiverforeninger og enkelte arbejdsgivere:

- Air Greenland A/S
- Arbejdsgiverne for el-området
- Arbejdsgiverne, Industri-overenskomsten
- Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening
- ATEA A/S
- Autobranchens Arbejdsgiverforening (ABAF)
- Bandagist-Centret A/S, Aarhus
- Blikkenslagermesterforeningen i Jylland
- CFU-forliget
- Coop Danmark, fællesbestemmelser (Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation)
- Coop Danmark, funktionæraftale (Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation)
- Coromatic A/S
- Danmarks Radio
- Danmarks Radio – freelance
- Dansk Bilbrancheråd (tidl. CAD)
- Dansk Byggeri
- Dansk Erhverv
- Dansk Mode & Textil
- Danske Mediers Arbejdsgiverforening
- Danske Rederier, mobile havanlæg
- Det Kongelige Teater
- DIO I – Dansk Sejlmagermesterforening, lærlingeaftale
- DIO I – Funktionæroverenskomsten
- DIO I – Industriens Overenskomst, timeløn
- DIO I – Metal-Transportoverenskomsten
- DIO I – Oplevelsesindustrien (tidl. DIO I – Danfoss Universe)
- DIO I – PostNord (tidl. DIO I – Post Danmark)
- DIO II – Faglærteoverenskomsten
- DIO II – Mejeribrugets Arbejdsgiverforening
- DM-Arbejdsgiver (Dansk Maskinhandlerforening)
- Drivkraft Danmark (tidl. Energi- og Olieforum samt Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening)
- Drivkraft Danmark, Statoil Refining Denmark A/S
- DTL's Arbejdsgiverforening/Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- Elektroinstallatørernes Landsforening/ELFO (TEKNIQ)
- Euromaster Danmark A/S
- FADVIG, Thule-basen, BAT
- Falck Danmark
- FDM, funktionæraftale
- Finansministeriet – håndværkere i staten
- Finansministeriet – ingeniørassistenter og forskningsteknikere ved forskningsinstitutioner mv., forskningsteknikere ved Risø DTU og Dansk Dekommissionering samt konsulenter i Arbejdstilsynet
- Finansministeriet/OAO, fællesoverenskomst
- Foreningen af TV2-regioner
- Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)
- GN Hearing A/S
- Hess Denmark ApS
- INEOS Offshore (tidl. DONG Offshore)
- ISS Facility Services A/S
- Jeudan Servicepartner
- KL, arbejdstidsaftalen
- KL, assistenter/mestre/driftsledere m.fl.
- KL, håndværkeroverenskomst
- KL, hovedaftale
- KL, værkstedspersonale med klientbehandlende funktioner
- Kofoeds Skole, værkstedsassistenter m.fl.
- Kooperationen
- Lindpro A/S
- Maersk Drilling
- NorSea Group Denmark A/S (tidl. Danbor Service)
- Otometrics A/S
- RLTN, arbejdstidsaftalen
- RLTN, håndværkeroverenskomst
- RLTN, hovedaftale
- RLTN, værkstedspersonale med klientbehandlende funktioner
- Rørprislisten af 2007, Fjernvarmepreislisten af 2007
- SKAD (Køretøjsbyggere og Autoskadebranchen i Danmark)
- TDC, det tilpassede grundlag
- Telenor
- Total Upstream Danmark (tidl. Mærsk Olie og Gas A/S)
- Total Upstream Danmark (tidl. Mærsk Olie og Gas A/S), drifts- og dæksassistenter
- TV2 Danmark A/S
- VVS-overenskomsten, TEKNIQ
- Zealand Care.

## FUSION MELLEM TEKNIQ OG ARBEJDSGIVERNE

I foråret 2019 fusionerede de to organisationer Tekniq og Arbejdsgiverne til organisationen TEKNIQ Arbejdsgiverne – Industri & Installation. Organisationen repræsenterer ca. 4.300 virksomheder inden for el-, VVS- og metalområderne med i alt 55.000 medarbejdere og en samlet omsætning på omkring 60 mia. kr.

Den fælles organisation er landets fjerdestørste arbejdsgiver- og brancheorganisation. Forhandlingssekretariatet havde to overenskomster med henholdsvis TEKNIQ og Arbejdsgiverne, og de overenskomster fortsætter under den nye organisation.

## FAGRETUGHT UDVALG

Fagretligt Udvalg har i kongresperioden beskæftiget sig med ansættelsesretlige og lovgivningsmæssige spørgsmål samt orienteret om overenskomstindgåelser. De faglige sekretærer i Forhandlingssekretariatet har også løbende orienteret om deres respektive arbejdsområder, og herudover har udvalget bl.a. beskæftiget sig med følgende emner:

- Rådgivningsansvar for faglige organisationer v/professor, dr.jur. Jens Kristiansen.
- Rekonstruktion v/advokat Anders Bendtsen, LIND.
- Produktionsfremmende lønsystemer, produktivitet, effektivitet og lokale lønforhandlinger v/cheføkonom Thomas Søby og souschef Peter Faber.
- Early Warning-ordning med LIND v/advokat Anders Bendtsen og advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen, LIND.
- Samarbejde om at styrke Den Danske Model v/konsulent Lars Malig, Arbejdsgiverne.
- GDPR, persondataforordningen v/næstformand René Nielsen.
- Det gode fællesmøde v/konsulent Morten Ulrik Jørgensen, LO (nu FH).
- GetOrganized (GO) – procedurer og arbejdsgange v/kontorassistent Rikke Høgh Darmer.
- Den nye ferielov (overgang/fond) v/souschef Peter Faber.
- Arbejdsretlige kutymen v/advokat Christian Bentz (H).
- GDPR i det fagligretlige perspektiv for en lokalafdeling v/professor, dr.jur. Jens Kristiansen.
- Revitalisering af lønforhandlinger v/forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen og souschef Peter Faber.
- Hvorfor forhandler vi industrien først? Strukturelle og økonomiske begrundelser v/cheføkonom Thomas Søby.

Fagretligt Udvalg og Miljø- og Arbejdsskadeudvalget holdt i denne kongresperiode ét fælles udvalgsmøde. Udvalgsmødet varede én dag, og der var særligt fokus på samspillet mellem det fagretlige system og arbejdsmiljøloven og på, hvordan man med overenskomstens bestem-

melser kan fremme et bedre arbejdsmiljø og styrke samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten.

Emnerne på mødet var bl.a. arbejdsmiljø som fagretlig sag, udenlandske kollegaer – behandling af sager om underbetaling, BAT's RUT-database – hvordan kan vi bruge den i arbejdet mod social dumping, samarbejde med Arbejdstilsynet om udenlandsk arbejdskraft, sanktions-systemet på arbejdsmiljøområdet, det psykologiske beredskab på arbejdspladsen m.m.

### **Musketereden ved overenskomstforhandlingerne i 2018**

De offentlige overenskomstforhandlinger i 2018 vil især blive husket for den store presse-dækning, hvor forhandlere fra begge sider var meget aktive.

Der blev i offentligheden og pressen skabt en forestilling om en musketered, der forpligtede de enkelte forhandlingsområder og forbund til ikke at indgå forlig, før alle var parate til at indgå forlig. Det var dog ikke det, musketereden gik ud på.

Sandheden om musketereden er, at Danmarks Lærerforening - forud for forhandlingerne - bad de øvrige forbund og forhandlingsfællesskaber om ikke at påbegynde forhandlinger, før der på underviserområdet var indledt reelle forhandlinger om en arbejdstidsaftale for lærerne. Det gav den øvrige fagbevægelse håndslag på – og løftet til lærerne blev holdt.

Det kom til at betyde, at forhandlingerne på de øvrige områder kom sent i gang, fordi de først blev påbegyndt, efter Danmarks Lærerforening havde givet grønt lys.

Det blev et meget langt forløb i Forligsinstitutionen, som endte med, at det regionale område indgik gennembrudsforliget, og at de kommunale og statslige områder fulgte efter.

Samtidig blev Den Danske Model, hvor Christiansborg holder sig væk fra overenskomstforhandlingerne, sat på en alvorlig prøve. Der gik partipolitik i overenskomstforhandlingerne - bl.a. i forhold til, om medlemmer af kommunalbestyrelser skulle stemme for lockout i en varslet konflikt. Men i sidste ende viste Den Danske Model sin styrke, og parterne på hele det offentlige overenskomstområde var i stand til at indgå et forlig.

## **DET KOMMUNALE OG REGIONALE OMRÅDE**

De kommunale og regionale arbejdspladser har i lighed med tidligere kongresperioder fortsat været udsat for centralisering, selskabsførelse og store påtvungne besparelser. Det betyder, at medarbejderne stadig er udsat for geografisk spredte arbejdspladser samt ændringer i ansættelsesforhold i form af flere mødesteder og mere komplekse arbejdsopgaver.

Der er stadig flere forsyningsselskaber, som vælger at skifte de offentlige overenskomster ud med industriens overenskomster. Det har betydet ændrede løn- og ansættelsesvilkår og har givet anledning til utryghed for de ansatte.

I de forgangne år har politiske besparelser ramt både regioner og kommuner hårdt. I 2018 så vi, at en hel region meldte ud, at der slet ikke var midler til lokal løndannelse. På samme måde meldte en kommune ud, at de udmeldte besparelser bl.a. kunne hentes på lokalløn igennem ansættelse af yngre medarbejdere med lavere anciennitet eller fra billigere faggrupper. Forhandlingsfællesskabet har derfor sendt breve ud med en opfordring til henholdsvis KL og RLTN om at tage aktivt ansvar og bakke op om vores aftaler og intentionerne heri.

### **Overenskomstforhandlingerne i 2018**

Den samlede stemmeprocent på det kommunale område endte på 69,5 pct., hvoraf 89,7 pct. stemte ja.

På det regionale område endte den samlede stemmeprocent på 77,9 pct., hvoraf 88,8 pct. stemte ja.

I de to forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og henholdsvis KL og RLTN fik vi:

- Reallønsfremgang med en lønramme på 8,1 pct. over 3 år.  
Lønforhøjelserne kommer løbende i perioden.
- Afskaffelse af privatlønsværn.  
Reguleringsordning, som sikrer, at de kommunalt/regionalt ansatte stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, og at der, ligesom i perioden før 2015, genindføres en symmetrisk udmøntning. Det betyder, at hvis den kommunale/regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under eller over den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 pct. af forskellen.
- Arbejdsgiverne frafaldt deres krav om at udskyde seniorordningen til 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder, så den er fortsat gældende fra 60 år.
- Bedre rettigheder for sorgorlov, fertilitetsbehandling og omsorgsdage.
- Ny ferieaftale med samtidighedsferie for 1. til 5. ferieuge. Den 6. ferieuge fortsætter efter de gamle regler og på en selvstændig ferieaftale.
- Regulering af AKUT-bidraget og forhøjelse af månedslønnen for EGU-elever.
- Forskellige indsatser og projekter inden for områder som fastholdelse af seniorer, uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært", styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø og projekt om rekruttering, fastholdelse og udvikling af attraktive regionale arbejdspladser.

På vores egne overenskomster for håndværkere, mestre, værkstedspersonale m.fl. fik vi:

- Forhøjelse af grundlønstrin for enkelte grupper/overenskomster.
- Forhøjelse af pensionsbidrag.

- Kompetencefonden for det kommunale område udvides til også at omfatte mester-/assistentoverenskomsten og virksomheder, som har serviceaftale med KL på håndværkeroverenskomsten (det er bl.a. nogle af forsyningsselskaberne).
- Nedsættelse af pensionskarens – og nogle steder helt bortfaldet, hvis man har været omfattet af arbejdsmarkedspensionsordning forud for ansættelsen.
- RLTN overgik til nyt grundbeløbsniveau 31/3-2018, mens KL fortsætter med 31/3-2000-niveauet.

### **Projekt omelevbestemmelserne på det tekniske område**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 på det kommunale område blev det aftalt, at der skulle være et partssamarbejde, som afdækkede elevbestemmelserne. Her skulle man undersøge, om det var muligt at komme med en model, der var ens for elever og lærlinge på det tekniske område.

Dansk Metal har deltaget i projektet sammen med FOA, 3F og KL, og det forventes at resultere i en rapport med forslag til en ny model for bl.a. aflønning i løbet af 2020. Rapporten vil kunne blive inddraget til overenskomstforhandlingerne i 2021 ved de individuelle overenskomstforhandlinger.

### **Decentral undervisning for tillidsvalgte og afdelingsrepræsentanter for akut-midler**

Dansk Metal er i kongresperioden begyndt at afholde decentral undervisning for tillidsrepræsentanter og afdelingsrepræsentanter. Formålet med undervisningen er at give begge parter den nødvendige viden om ændringer i overenskomster og aftaler, nødvendige værktøjer til de decentrale lønforhandlinger og sparring til at løse dagligdagens opgaver som tillidsrepræsentant på det offentlige område.

Undervisningen har været afholdt på forespørgsel fra afdelingerne. Indtil videre har der været afholdt endagsundervisning i lokalaftaler og vagtaftaler for 3 sygehuse i en region med 15 deltagere. En anden afdeling fik endagsundervisning i lokal løndannelse og lokale lønforhandlinger for regionale tillidsvalgte. Der har også deltaget tillidsvalgte og afdelingsrepræsentanter fra de øvrige håndværkerforbund.

Møderne er finansieret af AKUT (Amters og Kommuners Uddannelsesfond for Tillidsrepræsentanter).

### **TR-kurser**

Tillidsrepræsentant-kurserne, også kaldet TR-kurserne, for det kommunale/regionale område er blevet ændret.

Fra 2019 og frem er det kun tillidsvalgte, fagligt interesserede og medlemmer, der kan deltage. Andre håndværkerforbund kan stadigvæk deltage. Der bliver afholdt et 2,5-dages kursus i foråret og et 5-dages kursus i efteråret. Kursusindholdet bliver tilpasset de tilmeldte, og det korte kursus vil have et aktuelt tema som fx lønforhandlinger.

Afdelingsrepræsentanter kan ikke længere deltage i kurserne, men har i stedet mulighed for at deltage på 'Fagligt Akademi', som er målrettet personale fra afdelingerne. TR-kurserne afholdes på Metalskolen Jørlunde.

### **UHT-Fonden**

UHT-Fonden (Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere) er tilknyttet de to håndværkeroverenskomster, og formålet er at støtte udviklingen af uddannelses tilbud til de offentligt ansatte. Fonden kan yde tilskud til studieture m.m.

Fonden har i kongresperioden støttet og medvirket til en kompetenceafklaring på det medico-tekniske område og skal efterfølgende støtte et kompetenceudviklingsforløb for medicoteknikere.

### **Kompetencefonde**

Der har været ændringer i positivlisten for Den Regionale Kompetencefond i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018, og det forventes, at der i overenskomstperioden på det kommunale område også kan ske ændringer. Baggrunden for ændringerne er udfordringen med et øget omfang af leverandørkurser og kurser, som ikke er på positivlisten.

### **Sampension**

Der er etableret sundhedsordning gennem Dansk Sundhedssikring samt depotsikring fra januar 2020.

## **DET STATS�IGE OMRÅDE**

### **Overenskomstforhandlingerne i 2018**

Stemmeprocenten på det statslige område var på 70 pct. Heraf stemte 90,8 pct. ja, 5,8 pct. stemte nej, og 3,4 pct. stemte blankt.

### **CFU-forliget**

Overenskomsttaftalen indeholdt følgende elementer:

- Reallønsfremgang med en lønramme på 8,1 pct. over 3 år.
- Lønforhøjelserne kommer løbende og ikke kun til sidst i perioden.
- Privatlønsværnet blev afskaffet, hvilket betyder, at medarbejderne fremover ikke bliver modregnet med 100 pct. af stigningen, hvis lønnen i det private stiger mindre end i det offentlige.
- Reguleringsordning: Den gamle 80/80-pct.-ordning blev genindført. Det betyder, at hvis lønnen i det offentlige er lavere eller højere end i det private, bliver den reguleret henholdsvis op eller ned med 80 pct.
- Den betalte spisepause blev sikret som en overenskomstmæssig ret for alle, der har den i dag. Eventuelle ændringer i spisepausen kan fremover kun ske ved forhandlinger om overenskomsten.

- Elever og lærlinge i staten fik en lønstigning, så de kom på niveau med det private. Lønnen kan dog maksimalt stige med 20 pct.
- Arbejdstid for undervisere. Der blev nedsat en kommission på det kommunale område, som skal undersøge grundlaget for forhandlingerne om en ny aftale om lærernes arbejdstid. Aftalen kom også til at omfatte underviserne i staten.
- Mulighed for at indgå individuelle aftaler om 42 timers arbejdsuge. Aftalen er frivillig, og tillidsrepræsentanten skal orienteres.

### **Organisationsaftaler**

Efter massivt pres fra bl.a. Dansk Metal blev der afsat midler til organisationsforhandlingerne ved det centrale forlig. Det lykkedes desuden at sætte markante aftryk i Dansk Metals organisationsaftaler:

- Teaterteknikerne ved Det Kongelige Teater overgår til Ny Løn, hvilket giver tillidsrepræsentanterne mulighed for lokale lønforhandlinger.
- Værkstedsassisterer ved Kofoeds Skole får hævet pensionen til 15,39 pct.
- It-supportere og datateknikere, der er ansat som håndværkere i staten, får et årligt tillæg på 10.000 kr.
- Pension for håndværkere m.fl. i staten hæves til 15,39 pct.
- Teknologiiinstruktører ved Kunstakademiets Skole for Arkitektur, Design og Konservering blev omfattet af overenskomst og organisationsaftale.

### **Statens kompetenceudvikling**

Et andet resultat af overenskomstforhandlingerne i 2018 på det statslige område var en markant ændring af kompetenceudvikling. I skrivende stund mangler vi stadig det nye cirkulære, der skal styre statens kompetenceudvikling.

Den nye struktur for de fonde, der styrer kompetencemidler, gør, at fagforbundene får øget indflydelse på tildeling af kompetencemuligheder. Den nye struktur betyder også, at det er lettere for medlemmerne selv at ansøge.

Det er ikke samme selvvalgte uddannelse som på Industriens Overenskomst, men for det enkelte medlem er det en klar forbedring.

### **Tillidsrepræsentanter i staten**

DSB valgte i 2018 at overgå fra statens til Industriens Overenskomst. Det betød, at antallet af Dansk Metals tillidsrepræsentanter på det statslige område blev kraftigt reduceret. Det har dog ikke betydet, at indsatsen for at uddanne og informere tillidsrepræsentanterne er svækket på statens område. Vi sender jævnligt mails og nyhedsbreve til tillidsrepræsentanterne for at holde dem opdateret med nyt.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018 inviterede forbundet alle statsansatte medlemmer til informationsmøder om den nye overenskomst. I alt blev der, i samarbejde med Metalafdelingerne, afholdt 10 informationsmøder.

Der afholdes årligt et kursus på Metalskolen Jørlunde om den statslige overenskomst. Kurset varer én uge og er rettet mod Dansk Metals tillidsrepræsentanter i staten. Dog kan tillidsrepræsentanter fra andre håndværkerforbund samt afdelings- og forbundsrepræsentanter også deltage. En opgørelse viser, at 85 pct. af vores tillidsrepræsentanter i staten har taget kurset.

### **Forsvaret**

I oktober 2019 havde Forsvaret 128 lærlinge på Dansk Metals uddannelser. Tallet forventes at stige yderligere, særligt på flymekanikerområdet.

Der bliver ansat 10 flymekanikerlærlinge om året. De har en uddannelsestid på 4½ år, hvilket betyder, at vi kommer til at have en fast styrke på 50 flymekanikerlærlinge i Forsvaret, når alt er kørt ind.

I et tæt samarbejde med Dansk Metal er Forsvaret gået i gang med et projekt, hvor håndværkere med en metaluddannelse, som arbejder på Forsvarets flyværksteder, bliver tilbudt en 2-årig uddannelse, hvor de ender med at blive A-mekanikere. De modtager deres sædvanlige løn under uddannelsen, og i oktober 2019 var 40 ansatte begyndt på uddannelsen. Hvis man ikke gennemfører uddannelsen, kan man stadig vende tilbage til sit tidligere job i Forsvaret.

### **DSB**

Eftersom DSB har meldt sig ind i Dansk Industri, er området ikke længere under det statslige overenskomstsysteem. Området fylder dog stadig meget, og forbundet er repræsenteret internationalt på jernbaneområdet.

### **TDC A/S**

I dag er TDC A/S reelt delt op i 2 adskilte selskaber: NetCo A/S (infrastrukturselskabet, som ejer og vedligeholder Fibernet og 5G) og Nuuday A/S (indholdsleverandører med fx Yousee og TDC Erhverv). Overenskomstgrundlaget er uændret.

TDC A/S har i kongresperioden meldt sig ud af Dansk Industri og meldt sig ind i Dansk Erhverv.

## **KONTRAKTTJEK FOR MEDLEMMER**

Forhandlingssekretariatet varetager Dansk Metals service "KontraktTjek", som er en service til medlemmerne, hvor de inden for 24 timer kan få gennemgået deres ansættelseskontrakt.

Antallet af kontraktTjek startede langsomt, men har været støt stigende. Og stigningen fortsætter måned for måned, hvilket viser, at det er en attraktiv medlemservice.

KontraktTjek har udviklet sig fra udelukkende at fastslå, om ansættelseskontrakten overholder lov om ansættelsesbeviser til at gå mere i dybden med de forhold, der er beskrevet i kontrakten, og de forhold, der ikke er omtalt i kontrakten.

Vi får et enestående indblik i, hvordan ansættelseskontrakter udvikler sig. Det er ikke et særsyn med ansættelseskontrakter på op til 12-16 sider, og vi ser også, at virksomhedernes HR og advokater sætter deres præg på dem.

Vi får god respons fra medlemmerne på de svar, som de modtager, og i flere tilfælde er det set, at ansættelseskontrakterne bliver ændret, efter vi har gennemgået dem.

Alle vores svar til medlemmerne sendes med kopi til medlemmets lokale Metalafdeling.

## **SKIFTEHOLD**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2014 blev det besluttet at igangsætte en gennemgribende omskrivning af Industriens Overenskomsts §§ 14 og 15 om henholdsvis forskudt arbejdstid og skifteholdsarbejde. Arbejdet blev afsluttet ved overenskomstforhandlingerne i 2017, og formålet for parterne var at gøre bestemmelserne mere forståelige, hvilket var relevant med hensyn til § 15. Her skal det bemærkes, at retspraksis og fortolkning af DA/LO-holddriftsaftalen fra 1993 forsat er gældende.

CO-industri og Dansk Industri har senest i 2016 og 2019 udarbejdet en statistik over omfanget af helbredscontrollere i virksomhederne. Ifølge den seneste statistik tilbyder 9 ud af 10 virksomheder, der har natarbejde, helbredscontrollere. Af disse virksomheder er det ca. halvdelen, der gennemfører alle helbredscontrollere, og det tal er stort set stagneret fra 2016 til 2019. I samme periode er andelen af natarbejde med roterende arbejdsplan reduceret med ca. 10 pct., hvorimod der er sket en stigning i natarbejde med faste hold med samme andel.

## **LØNSYSTEMER**

Lønkonsernterne fra CO-industri og Dansk Industri hjælper virksomheder og tillidsrepræsentanter med at indføre, udvikle, tilpasse og vedligeholde lønsystemer.

I kongresperioden har vi kunnet konstatere, at flere virksomheder efterspørger kvalificeret arbejdskraft. Det har betydet, at vi har set en stigning i ønsket om kvalifikationsløn på såvel store

som små virksomheder, hvorimod resultatløn har været mindre efterspurgt. Vi har også set funktionsløn blive brugt på virksomheder for at imødegå efterspørgsel på nøglemedarbejdere.

Lønkonsulenterne har i 2019 udgivet en ny værktøjspjece, der beskriver funktionærer og timelønnede. Pjecen dækker brugen af kvalifikationsløn jf. industriens overenskomster. Herudover har der været udgivet 2 eksempelpjecer, der beskriver, hvordan 2 virksomheder udarbejdede deres lønsystem: Advansor, som fik nyt kvalifikationslønsystem, og Hydrema, som fik nyt resultatlønsystem.

## **PENSIONSSAGER**

I forrige kongresperiode havde vi effektiviseret sagsbehandlingen af pensionssager, hvilket er fortsat i denne kongresperiode.

Fra januar 2018 stoppede vi med at sende beskeder til medlemmerne om manglende indberetning/indbetaling af pension, da de ikke reagerede på det. Det blev i stedet afdelingerne, som fik besked om dette. Fra 1. august 2019 besluttede vi at stoppe med at sende disse orienteringsmails til afdelingerne, da alle pensionssager bliver oprettet i GetOrganized (GO), og afdelingerne kan se pensionssager på en virksomhed ved at søge på CVR-nr. i GO/CRM.

## **LÆRLINGESAGER**

I kongresperioden har Forhandlingssekretariatet ført 321 lærlingesager, hvilket er et fald, da der i forrige kongresperiode blev ført 449. Ud af de 321 sager blev 10 sager videreført til Tvistighedsnævnet.

Sagerne er typisk fra uorganiserede virksomheder og om emner, der handler om manglende løn, fritvalg og pension samt uberettiget opsigelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side.

Et af de nye tiltag i kongresperioden er, at lærlinge - fra de fylder 18 år - er berettiget til pension, når de har arbejdet i virksomheden i mere end 2 måneder.

## **OFFSHORE**

Virksomhederne inden for offshore-området har i kongresperioden meldt sig ind i Danske Rederier, som Metal Maritime har et nært samarbejde med. Vi har derfor besluttet at flytte behandlingen af de overenskomster – med undtagelse af bilag 1 i Industriens Overenskomsts specielle del – over til Metal Maritime.

Metal Maritime er en landsdækkende afdeling, som er en integreret del af Forhandlingssekretariatet.

## **RØROMRÅDET – BYGGE OG ANLÆG**

I kongresperioden har beskæftigelsesudviklingen været meget positiv, og der har i dele af landet været problemer med at skaffe den nødvendige arbejdskraft.

Ledigheden er styrt dykket, hvilket til dels skyldes de mange og store byggerier, der er i gang og har været i gang i en årrække:

- I 2016 var ledigheden for VVS 2,5 pct. og for bygge/anlæg 3,8 pct.
- I 2017 var ledigheden for VVS 1,9 pct. og for bygge/anlæg 3,3 pct.
- I 2018 var ledigheden for VVS 2,6 pct. og for bygge/anlæg 2,9 pct.

(Tal fra Blik & Rør og Danmarks Statistik)

### **Overenskomstforhandlingerne i 2017**

Lønmodtagerorganisationerne blev ved overenskomstforhandlingerne i 2017 mødt af TEKNIQ med et ultimativt krav om at afskaffe værnebestemmelserne i lighed med de to sidste overenskomstforhandlinger, hvilket resulterede i, at vi ikke opnåede et overenskomstresultat. Værnebestemmelserne fungerer på den måde, at vi kan kræve arbejdet opmålt i henhold til prislistens bestemmelser – også selvom der er indgået en slumpakkord eller anden aftale om betaling.

Men forligsmanden bestemte (jf. mæglingforslagets bilag 3), at Rørprislisten skulle forhøjes hver den 1. marts i overenskomstperioden med 1,9 pct., 2,0 pct. og 2,3 pct. De to sidste reguleringer på henholdsvis 2,0 pct. og 2,3 pct. var betinget af, at parterne blev enige om en anden form for akkord, og der skulle inden 1. juni 2017 nedsættes en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde forslag til en anden form for akkord i VVS-overenskomsten.

### **Det nye tidsakkordsystem**

Den 28. marts 2019 blev "Aftale om nyt akkordsystem på VVS-området" (tidsakkord) underskrevet af parterne. Det blev aftalt, at stigningerne på Rørprislisten ville blive reguleret pr. 1. september 2019 med 2,5 pct. og pr. 1. marts 2020 med 1,8 pct.

I forbindelse med det nye akkordsystem blev parterne også enige om, at TEKNIQ ved overenskomstforhandlingerne i 2020 ikke kræver værnebestemmelserne afskaffet.

Der er tale om en forsøgsordning, som løber til udgangen af den kommende overenskomstperiode. Hvis forbundene ikke ønsker at forlænge eller gøre ordningen permanent, bortfalder reguleringen på 4,3 pct.

Dansk Metal og Blik & Rør har i 2019 sammen haft en rundtur i Danmark for at informere om det nye akkordsystem.

### **Det permanente udvalg for rørprislisten**

Det Permanente Udvalg har behandlet sager, som er henvist fra Rørudvalget.

### **Det landsparitetiske udvalg**

Udvalget holder 2 møder om året og ellers efter behov.

I 2015 blev samarbejds- og organisationsaftalen mellem Blik & Rør og Dansk Metal moderniseret, og udvalget blev reduceret, så det fremover ville bestå af 3 personer fra Blik & Rør og 3 personer fra Dansk Metal.

I forbindelse med naturlig afgang har der været udskiftning i udvalget på begge sider.

### **Fællessekretariatet**

Fællessekretariatet tilrettelægger den faglige sagsbehandling inden for prislister og VVS-området.

Der har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017 været afholdt en konference, og der har været nedsat forskellige arbejdende overenskomststudvalg. Herudover har vi i forbindelse med optakten til overenskomstforhandlingerne i 2020 afholdt en konference i samarbejde med Blik & Rør, hvor alle overenskomstforslag er blevet bearbejdet og drøftet. I kongresperioden har der været afholdt 2 årlige opmålerkurser, som har været fuldt booket. Fællessekretariatet arbejder stadig med at revidere opmålerkurserne, og man har drøftet muligheden for at afholde nogle kortere kurser, evt. på Fyn.

PU Århus har med stor succes afholdt lokale arrangementer, hvor deltagerne blev introduceret til Rørprislisten. Arrangementerne har været afholdt, fordi man gerne vil have flere medlemmer til at blive interesserede i at få opmålt og evt. blive akkordholdere.

I forbindelse med den faglige sagsbehandling har der i kongresperioden været planlagt 8 faglige voldgifter, 44 rørudvalgsmøder, 44 organisationsmøder, 16 "bunke-vende-møder" og 16 PU-møder. Der har været 88 faglige sager med Dansk Byggeri og 164 med TEKNIQ.

### **Opmålerordning**

De mange store byggerier, der er i gang, kan ses på opmålerordningen. Specielt i Nord-/Midtjylland har der været så travlt, at det har været nødvendigt at ansætte 2 ekstra opmålere. De har i en periode fået assistance fra nogle af de andre kredse.

Akkordsvendene har haft en mere positiv lønudvikling end de timelønnede. Der har således i kongresperioden været en stigning på 34,72 kr. pr. time inden for akkordområdet. Med hensyn til de timelønnede VVS'ere har der været en mere beskeden lønfremgang. Samlet kan det dog konkluderes, at samtlige har haft en positiv udvikling i reallønnen.

## **UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT**

Rekord mange udlændinge arbejder i industrien. I første halvår 2019 var der 31.154 fuldtidsbeskæftigede i industrien, og det er det højeste antal udenlandske fuldtidsbeskæftigede i industrien siden 1. halvår 2011. Den udenlandske arbejdskraft i industrien har været stigende siden 1. halvår 2013 med en stigning på 12.187 fuldtidspersoner, hvor ca. halvdelen kommer fra Østeuropa.

Forhandlingssekretariatet har i kongresperioden afholdt i alt 56 møder om udenlandsk arbejdskraft. På møderne får vi udleveret dokumentation for løn- og arbejdsforhold, ligesom vi får detaljer om, hvorvidt det igangværende projekt er i entreprise, eller om der er tale om vikarer. Vi har på møderne konstateret krav på fx fritvalgskonto, overtidsbetaling og andre lønelementer, som den enkelte overenskomst kan indeholde. Kravene er blevet videreført enten ved mæglingsmøder eller som et fællesmøde, hvor en del af sagerne bliver videreført ved Arbejdsretten.

Ud fra antallet af sager tegnes der ikke et billede af, at der i industrien er et voldsomt problem med udenlandsk underbetalt arbejdskraft.

I kongresperioden har vi observeret stigende engagement og seriøsitet i lokalafdelingerne, hvor afdelingerne i højere grad prioriterer arbejdet.

Vi har fortsat samarbejdet med bl.a. CO-industri og BAT-Kartellet om at imødegå social dumping både i industrien og i andre brancher. Herudover har vi i kongresperioden stadigvæk bakket op om de øvrige forbunds kamp for at få overenskomst og har i den forbindelse deltaget i 2.174 sympatikonflikter. Vi har selv bedt om opbakning fra de øvrige forbund i 3 sager.

## ANMELDELSE AF LG-KRAV I EU-/EØS-LANDE

I kongresperioden har vi oplevet, at enkelte medlemmer er kommet i klemme i systemet i forbindelse med, at de har arbejdet i udlandet – eller nærmere i EU- eller EØS-lande. Dette skyldes Rådets direktiv 80/98/EØS, som handler om pligt til at beskytte medlemsstaternes lønmodtagere i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens.

Når medlemmer fortrinsvis har udført arbejde i et andet EU-/EØS-land end Danmark, skal LG-krav (krav til Lønmodtagernes Garantifond) i henhold til artikel 10 i EU-direktiv 2008/94/EC anmeldes i det pågældende EU-/EØS-land. Dette gælder, uanset om arbejdet er blevet udført for en dansk virksomhed eller for en virksomhed hjemmehørende i et andet EU-/EØS-land.

Forhandlingssekretariatet tilbyder at anmelde LG-kravet for vores afdelinger, når det er i et andet EU-/EØS-land. Indtil videre har det primært været anmeldelser til NAV (norsk LG).

Hvis arbejdet har været udført for en dansk virksomhed i et tredjeland (ikke EU-/EØS-land), skal anmeldelsen ske til dansk LG på normal vis, men hvis arbejdet har været udført for en virksomhed i et tredjeland (ikke EU-/EØS-land), dækker LG ikke manglende løn mv. ved konkurs.

I den forgangne kongresperiode har vi haft 26 sager med medlemmer, der har arbejdet i et andet EU-/EØS-land end Danmark. Sagerne fordeler sig med 18 sager i Norge, 4 sager i Tyskland, 2 sager i England, 1 sag i Finland og 1 sag i Sverige. Sagerne i Norge og Sverige behandles stort set problemløst, medmindre der er andre forhold, som komplicerer sagsbehandlingen.

I de sager, hvor vores medlemmer har udført arbejde i henholdsvis Tyskland og England, har vi forgæves forsøgt at kontakte de respektive myndigheder i de pågældende lande.

I sagen fra Finland var det ikke muligt at få dækket den manglende løn, idet lovgivningen i Finland er sådan, at garantidækningen kun gælder for udstationerede medarbejdere, der har arbejdet mindst ét år i landet. I den konkrete sag havde vores medlem kun arbejdet i Finland i 2 måneder.

I de sager, hvor det har vist sig umuligt at få dækning fra garantiordningerne i andre EU-/EØS-lande, har vi efterfølgende forsøgt at få dansk LG til at dække kravene, men LG har afvist kravene med henvisning til EU-direktivet.

Ud fra ovenstående har vi desværre måttet konstatere, at medlemmer, der arbejder i andre EU-/EØS-lande end Danmark, med baggrund i EU-direktivet er ringere stillet end medlemmer, der arbejder i Danmark. Dette må klart være i strid med ånden i EU-reglerne.

Forhandlingssekretariatet har via EU-parlamentarikere forsøgt at rejse spørgsmålet i EU, men det har endnu ikke resulteret i en løsning på problemstillingen.

## KONKURS OG VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

Hvis der i forbindelse med konkurs sker en virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven, kan det resultere i, at Lønmodtagernes Garantifond (LG) afviser at dække hele eller dele af de anmeldte krav.

Sker virksomhedsoverdragelsen forud for konkursdatoen (dekretdatoen), dækker LG hverken krav forud for eller efter dekretdatoen. I denne situation er det den overtagende virksomhed, der hæfter for alle krav – også krav, der ligger forud for dekretdatoen.

Hvis der sker en virksomhedsoverdragelse via kurator/efter dekretdatoen, vil LG dække alle krav til og med dekretdatoen. Eventuelle krav, der ligger efter dekretdatoen, skal dækkes af den overtagende virksomhed.

Resultatet af ovennævnte kan blive, at der skal indgives stævning mod medlemmernes nye arbejdsgiver for at få dækket kravene. Det bliver dog kun aktuelt, hvis den overtagende virksomhed afviser at dække krav, der ligger efter dekretdatoen. Hvis situationen er, at både LG og den overtagende virksomhed afviser at dække krav på vegne af et eller flere medlemmer, er eneste mulighed at udtage stævning mod den overtagende virksomhed.

## FORHANDLINGSLÅN

Hvis et medlem ikke får udbetalt sin løn af virksomheden, kan vedkommende få hjælp af forbundet via sin afdeling. Lånets størrelse er 80 pct. af den ikke-udbetalte løn.

Forhandlingslån gives, inden der bliver afsagt dekret, og anmeldelse til LG (Lønmodtagernes Garantifond) skal ske, så snart dekretet er afsagt. Der går som oftest mellem 6 og 9 uger, før medlemmer kan få dækket tilgodehavendet hos LG. Forhandlingslån udbetales senest 3 dage, efter ansøgningen er modtaget i Forhandlingssekretariatet.

I denne kongresperiode har der været udbetalt forhandlingslån til 89 medlemmer, svarende til i alt 849.236 kr. – et gennemsnit på 9.542 kr. pr. lån.

## **AFTALE MED LIND ADVOKATAKTIESELSKAB**

I forrige kongresberetning var Forhandlingssekretariatets aftale med LIND Advokataktieselskab omtalt. Aftalen gik ud på, at LIND gratis behandler afdelingernes konkurssager, herunder påkravsskrivelserne.

Forhandlingssekretariatet skal på det kraftigste opfordre afdelingerne til at benytte sig af aftalen med LIND fremfor at bruge lokale advokatkontorer. Det er vores erfaring, at LIND behandler sagerne tilfredsstillende, hvorimod det i konkrete sager er konstateret, at lokale advokatkontorer har behandlet sagerne, så det ikke har været til gavn for de berørte medlemmer.

## **EARLY WARNING-ORDNING**

LIND Advokataktieselskab har i starten af 2018 etableret en Early Warning-ordning i samarbejde med flere andre fagforeninger. Det betyder, at hvis lokalafdelingen er med i ordningen, bliver de tidligere opmærksomme på betalingsproblemer og har dermed mulighed for tidligere konkursbegæring, tidligere LG-behandling og hurtigere udbetaling til medlemmer.

Samarbejdet betyder også, at der er mindsket risiko for, at virksomheder udskyder konkurs ved at betale ét ud af flere arbejdstagerkrav, og der er øget mulighed for, at LIND bliver udpeget som kurator med deraf følgende effektiv konkursbehandling.

## **MEDARBEJDERVALGTE A/S-BESTYRELSESMEDLEMMER**

Som udgangspunkt er det CO-industri, der yder hjælp og støtte til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på industriens område i et tæt samarbejde med Forhandlingssekretariatet. Der er også samarbejde med de øvrige karteller inden for dette område. Det er ligeledes CO-industri, der for kartellerne administrerer det fælles register for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

I kongresperioden har der været afholdt A/S-topmøder i 2018 og 2019, hvor temaerne bl.a. var:

- Digitalisering
- Værdiskabende bestyrelsesarbejde
- Bliv klogere på direktionsaflønnning
- Knæk årsrapporten
- Medarbejdervalgt i et offentligt ejet selskab
- Medarbejdervalgt i et datterselskab
- Bestyrelsens rettigheder og pligter
- Bestyrelsesformandens syn på de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Vi har igangsat et større projekt i Forhandlingssekretariatet, hvor vi kontakter alle danske virksomheder med over 35 ansatte. Vi har konstateret, at der ikke umiddelbart er nogen medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i A/S-bestyrelserne. Hvis man lokalt på virksomheden efterfølgende ønsker at få igangsat et valg, er det CO-industri, der hjælper.

CO-industris hjemmeside om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har fået et løft, og opdaterede materialer er tilgængelige.

## **EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG (ESU)**

Det er som udgangspunkt CO-industri, der yder hjælp og støtte til medlemmer i Europæiske Samarbejdsudvalg inden for industrien i et tæt samarbejde med Forhandlingssekretariatet. Der har også i denne kongresperiode været fokus på samarbejdet i Europæiske Samarbejdsudvalg og særligt koordinatorrollen, som Forhandlingssekretariatet varetager i regi af CO-industri.

I kongresperioden har der været afholdt ESU-konferencer i 2018 og 2019, hvor temaerne bl.a. var:

- Hvordan håndterer man grænseoverskridende ændringer i virksomheden?
- Kollegaer eller konkurrenter i ESU.
- Sæt dagsordenen i ESU.
- Sammenlægning af 2 ESU'er.
- Brug din ESU-koordinator.
- Aktivér ESU ved omstruktureringer i koncernen.
- Forstå dine østeuropæiske ESU-kolleger.
- Hvordan kan koncernens CSR-politik bruges i ESU?

CO-industris hjemmeside om Europæiske Samarbejdsudvalg har fået et løft, og opdaterede materialer er tilgængelige.

## **TEKSAM – SAMARBEJDSUDVALG**

TekSams konsulenttjeneste rådgiver og bistår bl.a. virksomhedernes samarbejdsudvalg inden for industrien, når begge parter synes, der er brug for inspiration til at udbygge samarbejdet, eller der er lidt knas i samarbejdet. Konsulenttjenesten kan bl.a. bistå med hjælp og inspiration inden for følgende temaer:

- Bistand til at oprette samarbejdsudvalg
- Inspiration til arbejdet i et samarbejdsudvalg
- Seminarer eller temadage for samarbejdsudvalget

- Indsats inden for det psykiske arbejdsmiljø
- Uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.

TekSam afholder den årlige TekSam Årsdag, og temaerne har bl.a. været:

- Psykisk arbejdsmiljø og krænkende handlinger
- Vidneadfærd og krænkende handlinger
- Når arbejdspladskultur bliver destruktiv
- Drivkræfter og barrierer for industri 4.0
- Teknologi og psykisk arbejdsmiljø
- Kompetencer, kultur og arbejdsvilkår
- Potentialerne for dansk industriproduktion
- Uddannelse og strategisk kompetenceudvikling
- Fremtiden er drivkraft for nutiden
- 23 robotter på 3 år
- Kompetencer og trivsel – hønen eller ægget.

## **TRANSPORTOVERENSKOMSTERNE**

Vores 6 transportoverenskomster blev forhandlet i 2017. De blev alle gennemført uden om Forligsinstitutionen og afspejler industriforliget. Dog blev der på Metal-Transportoverenskomsten DIO I og Faglærteoverenskomsten DIO II indgået aftale om vederlag til tillidsrepræsentanter pr. 1. marts 2018.

## **MEJERIBRUGET**

Overenskomsten mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening v/DIO II, Dansk Metal og Dansk El-Forbund blev forhandlet i 2017. Betalingssatserne følger Metal-Transportoverenskomsten, men genetillægget forhøjes kun med 0,35 pct. og ikke 1,6 pct., da differencen finansierer en ny kompetenceudviklingsfond, hvor bidraget pr. fuldtidsansat er fastsat til 1.560 kr. pr år.

Overenskomsten indeholder ikke vederlag til tillidsrepræsentanter, men man har derimod en tidsmæssig reduktion af den enkelte tillidsrepræsentants månedlige arbejdstid. Timetallet blev på forsøgsbasis forhøjet for både tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant.

Vi har i perioden indgået aftaler om:

- Udmøntning af bestemmelsen om fastlønsaftaler
- Udligning af saldo på SH-konto ved fratræden
- Udbetaling af feriepenge
- Værdi af optjente feriedage og særlig opsparing

- Udbetaling og afvikling af afspadsering af overarbejdstimer
- Overenskomstens dækning af anden faglært arbejdskraft
- Rammeaftale om aftalt uddannelse
- Ansættelse af funktionærer.

## DATA-/MEDIEOMRÅDET

### TV2 Danmark A/S

Der blev forhandlet overenskomst i 2018, hvor vi aftalte en 3-årig overenskomst med en økonomisk ramme på 5,78 pct. Vi indførte rådighedsvagt, seniorordning og rejserregler ved udlandsproduktion. Overenskomstens tekst om uddannelse og efteruddannelse blev strammet op og præciseret.

### TV2-regionerne

Der blev forhandlet overenskomst i 2018, hvor vi aftalte en 3-årig overenskomst med en økonomisk ramme på 3,6 pct. Overenskomstfornyelsen var primært af økonomisk karakter.

### Danmarks radio

Der blev forhandlet overenskomst i 2017, hvor vi aftalte en 3-årig overenskomst med en økonomisk ramme på 6,8 pct. Alle tillæg blev gjort pensionsgivende, der blev indført fritvalsordning, og et projekt om social dumping blev iværksat. Herudover kom der væsentlige opstramninger på hviletidsaftalen, aftale om samarbejde og tryghedsaftale, og så blev der i blivende midler afsat ekstra 500.000 kr. til kompetenceprojektet i samarbejde med Metal KarrierePlan.

I kongresperioden har vi afviklet 2 faglige voldgifter på DR.

Den ene, og meget omtalte voldgift, handlede om DR's ønske om at afskaffe den betalte spise-pause for alle ansatte på DR, som ikke skete.

Den anden voldgift handlede om forståelsen af undernorm i overenskomsten, hvor vi desværre ikke fik medhold i vores påstand om, at man på dagen ikke kan være mere end 37 timer i undernorm. DR fik medhold i, at det er ved månedens afslutning, at man ikke kan være mere end 37 timer i undernorm.

## DET MARITIME UDVALG UNDER CO-INDUSTRI

Det maritime område, også kaldet Det Blå Danmark, spiller en stor rolle for udviklingen, beskæftigelsen og eksporten.

Danmark har fortsat en stærk position på verdensmarkedet, bl.a. fordi vi kan udvikle og levere højteknologiske og specialiserede produkter til konkurrencedygtige priser. Den største gruppe er ansatte med erhvervsmæssig uddannelse, hvor der arbejdes med produktion, udvikling og servicering samt leveres betydelige leverancer til skibe, som bliver bygget uden for Danmark. Det er en stærkt globaliseret sektor, hvor størstedelen eksporteres. Sektoren beskæftiger ca. 94.000 personer, hvilket svarer til 4 pct. af beskæftigelsen i Danmark. Derudover kontrollerer danske skibsoperatører 4,5 pct. af verdenstonnagen.

Den tidligere og nuværende regering arbejder med vækstplaner, hvor der ift. Det Blå Danmark er iværksat 39 initiativer, som enten er i gang eller skal implementeres. Her er vores fælles arbejde med at udvide DIS-ordningen (Dansk Internationalt Skibsregister) til også at omfatte offshore-skibe et synligt bevis på, at vi er med til at sikre beskæftigelsen på dette vigtige område.

Der er også et godt samarbejde med Danske Maritime om bl.a. at tiltrække flere unge til sektoren, herunder få flere igennem en erhvervsuddannelse. Kvalificeret arbejdskraft er en af nøglerne til den videre udvikling. For fortsat at have fokus på branchens rammebetingelser og udviklingspotentiale har CO-industri, Danske Maritime og Danske Rederier igennem en årrække holdt konferencer på Christiansborg, hvor der bliver sat fokus på sektorens rammebetingelser, udviklingsmuligheder, uddannelse, forskning og andre afgørende forhold for branchen. Herunder kan nævnes branchens muligheder for at have indflydelse på handelsflådens påvirkning af miljøet i en mere bæredygtig retning med bl.a. brandstofbesparende tiltag og deraf nedbringelse af CO<sub>2</sub>-udledningen. På konferencerne er der også dialog med folketingsmedlemmer, toneangivende ordførere, organisationer og forskere inden for branchen, hvor man udveksler idéer og synspunkter, der kan udmøntes i Danmarks position og muligheder på området.

Et helt særligt internationalt problem er, at ophugning af skibe mange steder sker under kummerlige forhold for medarbejderne – i nogle tilfælde børn – og under stærkt kritisable miljømæssige forhold. På den baggrund blev der i 2009 i FN-regi besluttet en konvention for sådant arbejde (Hong Kong-konventionen), men den træder ikke i kraft, før den er ratificeret af 15 lande, der tilsammen udgør 40 pct. af FN-forordningen.

Siden sidste kongresperiode har 13 lande ratificeret, herunder Danmark, hvilket er en fremgang på 7 siden 2018. De nyeste lande er Tyrkiet, Holland, Serbien, Japan, Estland, Malta og Tyskland, og Indien står som en mulig kandidat til at få en ratifikation snart.

Hvis Hong Kong-konventionen skal træde i kraft, kræver det også, at de lande, der ratificerer, skal dække 40 pct. af bruttotonnagen fra den globale handelsflåde, som i dag er på 29,42 pct. mod 21,23 pct. i 2018. For tiden har man fokus på at få lande med som Marshall Island (12,4 pct. af den globale bruttotonnage) og Liberia (1,7 pct. af den globale bruttotonnage). I forhold til recycling er der fokus på Bangladesh, Kina samt Pakistan, og Indien er som nævnt i bevægelse.

## METAL MARITIME

Metal Maritime har i kongresperioden fortsat sin positive udvikling, selvom især offshore-skibsfarten har haft en stor krise med store fyringsrunder og ca. 40 pct. oplægning af skibe. Til trods for krisen er det lykkedes at fastholde medlemstallet i kongresperioden.

Metal Maritime har også i hele kongresperioden kunnet fastholde et kontinuerligt årligt drifts-overskud på mere end 3,5 mio. kr., hvilket er kommet Dansk Metal til gode, da Metal Maritime er en forbundsafdeling - organisatorisk placeret som en del af Forhandlingssekretariatet.

I kongresperioden har Metal Maritime fastholdt og udvidet sit overenskomstområde inden for både det maritime og international offshore. I dag er Metal Maritime den søfartsorganisation i Danmark, som dækker de fleste beskæftigelsesområder for søfarende.

Metal Maritime har hovedoverenskomster med organisationen Danske Rederier for navigatører, maskinister, hovmestre, cateringofficerer, skibsmekanikere, skibsassistenter samt faglært og ufaglært cateringpersonale. I færgerederierne har Metal Maritime hovedoverenskomster for skibsassistenter og skibsmekanikere. Herudover har Metal Maritime hovedoverenskomst med HORESTA for cateringpersonale på mobile havanlæg. Endelig har Metal Maritime selvstændige overenskomster og særoverenskomster med mange danske og udenlandske rederier samt elevoverenskomster for kokke-, bager- og smørrebrødselever samt skibsmekanikerlærlinge og officersaspiranter med rederiforeningerne.

Igennem hele kongresperioden har søfarterhvervet været i krise med alt for mange skibe i drift i forhold til antal laster. På samme vis har offshore-markedet i kongresperioden været under et voldsomt pres på grund af lave oliepriser og alt for mange skibe til at konkurrere om de få nye opgaver, der er. Det har betydet, at 3 danske offshore-rederier er gået konkurs, 30 pct. af Mærsk's offshore-flåde er oplagt, og et rederi er flyttet ud af Danmark.

Der er p.t. lys forude. Flere skibe kommer igen i drift, og der er i Danmark blevet vedtaget tiltag, som forventes at tiltrække flere offshore-fartøjer og vindmølle-konstruktionsfartøjer til det danske flag og DIS-register (Dansk Internationalt Skibsregister). EU har godkendt, at DIS-registret udvides til at omfatte bl.a. offshore- og vindmøllefartøjer. Her har Dansk Metal og Metal Maritime samarbejdet politisk med Danske Rederier for at få disse tiltag igennem Folketinget. En indsats, som medførte, at der for første gang blev vedtaget en DIS-lov af et enstemmigt Folketing.

Dansk Metal og Metal Maritime fik i loven indskrevet, at den udskældte DIS-lovs § 10, stk. 2 og 3 ikke er gældende i offshore-DIS, når der arbejdes i de danske farvande og på den danske kontinentalsokkel.

Der er i dag en generel mangel på kvalificerede danske søfarende. Danske søfarende finder primært arbejde på færger, passagerskibe og ikke mindst på specialskibe, hvor faglig uddannelse og løbende efteruddannelse giver danske søfarende et forspring i forhold til andre nationaliteter.

Sammen med rederiorganisationen Danske Rederier arbejder Metal Maritime for at få flere unge til at vælge en karriere i søfarten. Her har man det seneste år også haft et særligt fokus på at øge antallet af tilgangen af kvinder i erhvervet. Der er fra 2019 oprettet 350 praktikårsværk af Danske Rederier, hvor det tidligere var 200 praktikstillinger.

Den Sociale Arbejdsmarkedsfond, som Metal Maritime og DFDS A/S oprettede som en del af overenskomsttaftalen i 2012, har i kongresperioden vist sit værd. Fonden har hjulpet medlemmer i socialt vanskelige situationer og har støttet medlemmer med efteruddannelse/omskoling, så de har kunnet få beskæftigelse i land.

I 2019 anmodede 3F Sømændene og 3F PSHR om at få deres søfarende i DFDS A/S omfattet af fonden. Det blev godkendt, efter de indskød kapital i fonden og indgik aftaler om løbende bidrag for deres medlemmer – på samme vis som Metal Maritime. Igen et eksempel på, at Dansk Metal og Metal Maritime tør og kan vise vejen til nye tiltag for medlemmernes arbejds- og uddannelsesforhold.

Metal Maritime har - i kraft af at være største aftalepart og været erhvervspolitisk aktiv - en afgørende indflydelse i Danmarks næststørste erhverv. Et erhverv, som i de kommende år vil vokse.

### **Overenskomsterne**

Overenskomstforhandlingerne med HORESTA, Danske Rederier og Færgerederierne i 2017 resulterede i 3-årige overenskomster. Overenskomstfornyelsen tog, som altid, sit udgangspunkt i transportforliget, da det maritime er normallønsområde.

Transportforliget medførte generelt en række stigninger og fornyelser i 2017. Derudover har Metal Maritime især lagt vægt på at sikre medlemmerne. Her er der aftalt forbedringer på opsigelsesvarsler, efteruddannelser og sociale sikringer, som ligger langt over gennemsnittet og funktionærloven.

### **CO-Søfart**

CO-Søfart blev etableret 1. juli 2005 og er en kartelsammenslutning mellem FH-søfartsorganisationer.

I 2019 består CO-Søfart af søfartsdelene af følgende organisationer:

- FOA Søfart (de kommunale/regionale færger)
- Dansk El-Forbund (skibselektrikere og el-mestre)

- Serviceforbundet (kanalrundfarter, lods både og statsskibe)
- Centralforeningen af Stampersonel (for søværnsdelen af Forsvaret)
- Metal Vest (offshore i Dansk Metal).

Udenlandske associerede medlemmer:

- RMT UK (engelske søfarende i DIS)
- AMOSUP (filippinske søfarende i DIS)
- NUSI (indiske søfarende i DIS).

CO-Søfart optræder som en enhed ved forhandlinger samt i forbindelse med besættelse af poster i nævn, udvalg og lignende og derudover også som én enhed i erhvervspolitiske spørgsmål, både nationalt og internationalt.

Medlemsorganisationerne er organisatorisk adskilt, da de er selvstændige organisationer. CO-Søfart fungerer dog som en fuldt integreret enhed i det daglige arbejde. Medlemmer og tillidsrepræsentanter serviceres uden skelen til, hvilken organisation de kommer fra.

Politisk er CO-Søfart den toneangivende organisation inden for erhvervet.

CO-Søfart vil i den kommende kongresperiode arbejde på et endnu tættere samarbejde inden for alle områder.

### **DIS kontaktudvalget og Dansk Internationalt skibsregister (DIS)**

I DIS Kontaktudvalget er Metal Maritime den aktive på alle organisationers vegne i forhold til at indgå og forny de udenlandske overenskomster i DIS. Metal Maritime sikrer, at overenskomsterne bliver indgået på et internationalt højt niveau og arbejder med at sikre de sociale forhold for de udenlandske søfarende i DIS-skibe – herunder behandler Metal Maritime arbejdsskader for udenlandske søfarende.

Gennem en særlig aftale bliver Metal Maritime orienteret om alle arbejdsskader, som overgår udlændinge i DIS-flåden.

I kongresperioden er DIS blevet udvidet til også at omfatte offshore-fartøjer/-rigge samt vindmøllekonstruktions- og serviceskibe. I forbindelse med udvidelsen af DIS til disse områder var Dansk Metal og Metal Maritime en aktiv part i de politiske forhandlinger, hvilket medførte, at udvidelsen blev vedtaget af et enigt Folketing.

Det var Dansk Metals/Metal Maritimes indsats, som medførte, at de fartøjer, som udvidelsen omfatter, ikke blev omfattet af den af ILO/FH meget kritiserede DIS-lovs § 10, stk. 2 og 3, der forhindrer danske fagforeninger i at kræve og indgå overenskomst for udenlandske søfarende i DIS-skibe.

I alt er der pr. 1. november 2019 i handelsflåden/DIS beskæftiget 7.743 danske søfarende, 2.769 EU-søfarende og 7.137 søfarende fra tredjeverdenslande, primært fra Filippinerne og Indien. I alt er der pr. 1. november 2019 direkte beskæftiget 17.649 søfarende i handelsflåden.

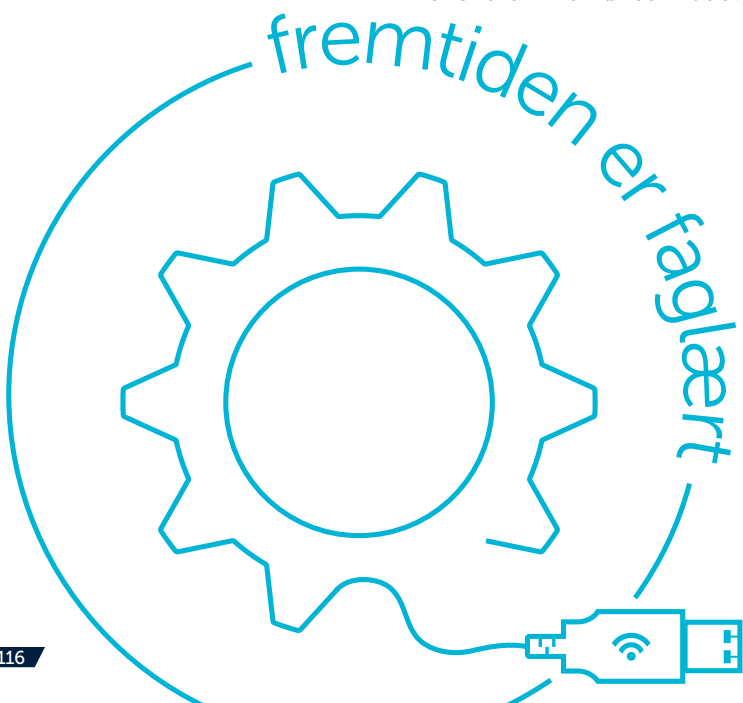
Handelsflåden er i vækst, både i antal skibe og beskæftigelsesmæssigt. Desværre går væksten primært til søfarende fra tredjeverdenslande.

### **Internationalt arbejde**

Metal Maritime løfter fortsat gennem CO-Søfart en stor arbejdsbyrde internationalt. Det sker bl.a. gennem Den Internationale Transportarbejder Føderation (ITF), hvor formanden for CO-Søfart, (som også er formand for Metal Maritime), sidder som repræsentant for alle de søfarende organisationer i den danske handelsflåde i "Fair Practices Committee" og dens ledelse "Fair Practices Committee Steering Group". Derudover er han formand for ITF's offshore- sektion globalt. Metal Maritime og CO-Søfart er også del af Nordisk Transportarbejder Føderation (NTF) og Europæisk Transportarbejder Føderation (ETF).

Formanden for CO-Søfart/Metal Maritime har i kongresperioden ni gange været udpeget af ITF som arbejdstagerrepræsentant til ILO-trepartsforhandlinger og i nedsatte arbejdsgrupper. Det har bl.a. omfattet ILO-arbejds miljøregler for offshore- og vindmølleområdet samt uddannelsesguidelines for søfarende i forhold til gældende konventioner.

Gennem den store internationale indsats har Metal Maritime stor indflydelse på og bliver hørt i arbejdet med de internationale konventioner, som regulerer søfarten, offshore-olie/gas og offshore-vindmølleområdet.



## STATISTIK

Lønudviklingen i Dansk Metal opdelt i regioner fra januar-kvartal 2016 til oktober-kvartal 2019, ekskl. arbejdsgiverpension.

| TABEL 8. REGION NORDJYLLAND |        |                     |        |                  |
|-----------------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler                   | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16                     | 179,57 | 180,14              | 180,13 | 0,00             |
| Apr. 16                     | 180,76 | 180,92              | 180,92 | 0,01             |
| Jul. 16                     | 175,84 | 180,77              | 180,71 | 0,01             |
| Okt. 16                     | 180,72 | 181,09              | 181,09 | 0,01             |
| Jan. 17                     | 180,72 | 181,16              | 181,16 | 0,01             |
| Apr. 17                     | 178,02 | 183,31              | 183,24 | 0,01             |
| Jul. 17                     | 178,02 | 183,66              | 183,58 | 0,02             |
| Okt. 17                     | 182,39 | 184,07              | 184,05 | 0,02             |
| Jan. 18                     | 182,39 | 184,14              | 184,11 | 0,02             |
| Apr. 18                     | 190,88 | 188,07              | 188,11 | 0,03             |
| Jul. 18                     | 190,88 | 188,07              | 188,12 | 0,02             |
| Okt. 18                     | 190,81 | 188,89              | 188,93 | 0,03             |
| Jan. 19                     | 190,81 | 188,85              | 188,89 | 0,03             |
| Apr. 19                     | 197,84 | 192,34              | 192,45 | 0,02             |
| Jul. 19                     | 197,84 | 192,23              | 192,35 | 0,02             |
| Okt. 19                     | 197,87 | 193,04              | 193,14 | 0,02             |

| TABEL 9. REGION MIDTJYLLAND |        |                     |        |                  |
|-----------------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler                   | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16                     | 230,05 | 184,32              | 185,13 | 0,01             |
| Apr. 16                     | 234,16 | 187,20              | 187,97 | 0,02             |
| Jul. 16                     | 232,90 | 186,04              | 186,82 | 0,02             |
| Okt. 16                     | 234,19 | 186,63              | 187,52 | 0,02             |
| Jan. 17                     | 233,79 | 186,98              | 187,83 | 0,01             |
| Apr. 17                     | 233,54 | 190,39              | 191,17 | 0,02             |
| Jul. 17                     | 233,34 | 188,94              | 189,76 | 0,02             |
| Okt. 17                     | 235,45 | 189,47              | 190,32 | 0,01             |
| Jan. 18                     | 235,41 | 190,14              | 190,97 | 0,02             |
| Apr. 18                     | 236,86 | 191,96              | 192,80 | 0,01             |
| Jul. 18                     | 236,82 | 192,18              | 193,02 | 0,02             |
| Okt. 18                     | 237,18 | 192,97              | 193,79 | 0,02             |
| Jan. 19                     | 237,13 | 193,79              | 194,60 | 0,02             |
| Apr. 19                     | 245,05 | 195,49              | 196,41 | 0,02             |
| Jul. 19                     | 244,78 | 196,07              | 197,00 | 0,02             |
| Okt. 19                     | 254,58 | 196,09              | 197,22 | 0,02             |

| TABEL 10. REGION SYDDANMARK |        |                     |        |                  |
|-----------------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler                   | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16                     | 182,61 | 179,13              | 179,22 | 0,01             |
| Apr. 16                     | 182,61 | 179,57              | 179,65 | 0,01             |
| Jul. 16                     | 182,90 | 179,74              | 179,82 | 0,01             |
| Okt. 16                     | 182,90 | 180,19              | 180,26 | 0,01             |
| Jan. 17                     | 182,90 | 180,56              | 180,62 | 0,01             |
| Apr. 17                     | 183,47 | 181,50              | 181,55 | 0,01             |
| Jul. 17                     | 183,47 | 181,33              | 181,39 | 0,01             |
| Okt. 17                     | 191,85 | 182,57              | 182,85 | 0,01             |
| Jan. 18                     | 192,07 | 183,11              | 183,38 | 0,02             |
| Apr. 18                     | 192,07 | 184,31              | 184,54 | 0,02             |
| Jul. 18                     | 192,59 | 184,60              | 184,82 | 0,02             |
| Okt. 18                     | 191,70 | 186,27              | 186,44 | 0,02             |
| Jan. 19                     | 191,70 | 187,32              | 187,45 | 0,02             |
| Apr. 19                     | 196,30 | 188,74              | 188,87 | 0,02             |
| Jul. 19                     | 196,30 | 188,70              | 188,83 | 0,02             |
| Okt. 19                     | 198,15 | 189,21              | 189,36 | 0,02             |

| TABEL 11. REGION HOVEDSTADEN |        |                     |        |                  |
|------------------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler                    | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16                      | 206,02 | 207,52              | 207,51 | 0,01             |
| Apr. 16                      | 206,02 | 207,79              | 207,77 | 0,01             |
| Jul. 16                      | 206,02 | 207,95              | 207,94 | 0,00             |
| Okt. 16                      | 206,02 | 207,96              | 207,94 | 0,01             |
| Jan. 17                      | 206,02 | 208,01              | 208,00 | 0,00             |
| Apr. 17                      | 204,73 | 208,84              | 208,82 | 0,01             |
| Jul. 17                      | 204,73 | 208,93              | 208,91 | 0,00             |
| Okt. 17                      | 197,64 | 208,66              | 208,60 | 0,00             |
| Jan. 18                      | 197,64 | 208,63              | 208,56 | 0,00             |
| Apr. 18                      | 201,58 | 210,56              | 210,50 | 0,01             |
| Jul. 18                      | 201,58 | 210,57              | 210,51 | 0,01             |
| Okt. 18                      | 209,83 | 212,45              | 212,44 | 0,02             |
| Jan. 19                      | 209,83 | 213,06              | 213,05 | 0,02             |
| Apr. 19                      | 209,83 | 215,51              | 215,48 | 0,02             |
| Jul. 19                      | 213,12 | 215,53              | 215,52 | 0,02             |
| Okt. 19                      | 213,12 | 216,87              | 216,86 | 0,02             |

| TABEL 12. REGION SJÆLLAND |        |                     |        |                  |
|---------------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler                 | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16                   | 199,87 | 184,42              | 185,45 | 0,00             |
| Apr. 16                   | 201,77 | 185,55              | 186,53 | 0,01             |
| Jul. 16                   | 201,85 | 187,01              | 187,89 | 0,01             |
| Okt. 16                   | 201,85 | 187,19              | 188,07 | 0,01             |
| Jan. 17                   | 207,43 | 187,58              | 188,80 | 0,02             |
| Apr. 17                   | 206,40 | 189,27              | 190,31 | 0,02             |
| Jul. 17                   | 206,40 | 189,45              | 190,48 | 0,01             |
| Okt. 17                   | 206,40 | 191,01              | 191,98 | 0,02             |
| Jan. 18                   | 207,40 | 191,80              | 192,75 | 0,02             |
| Apr. 18                   | 211,96 | 194,07              | 194,99 | 0,02             |
| Jul. 18                   | 211,96 | 194,28              | 195,19 | 0,02             |
| Okt. 18                   | 213,93 | 196,60              | 197,59 | 0,03             |
| Jan. 19                   | 214,66 | 196,95              | 198,14 | 0,03             |
| Apr. 19                   | 217,14 | 199,85              | 201,09 | 0,03             |
| Jul. 19                   | 217,52 | 199,91              | 201,21 | 0,03             |
| Okt. 19                   | 217,52 | 200,07              | 201,34 | 0,02             |

| TABEL 13. HELE LANDET |        |                     |        |                  |
|-----------------------|--------|---------------------|--------|------------------|
| Kvartaler             | Akkord | Tidløn kr. pr. time | Samlet | Årlig stign. i % |
| Jan. 16               | 200,97 | 186,96              | 187,28 | 0,01             |
| Apr. 16               | 202,11 | 188,22              | 188,51 | 0,01             |
| Jul. 16               | 201,88 | 188,03              | 188,32 | 0,01             |
| Okt. 16               | 203,39 | 188,40              | 188,72 | 0,01             |
| Jan. 17               | 204,79 | 188,63              | 188,99 | 0,01             |
| Apr. 17               | 203,93 | 190,61              | 190,89 | 0,01             |
| Jul. 17               | 203,94 | 190,20              | 190,50 | 0,01             |
| Okt. 17               | 206,45 | 190,85              | 191,20 | 0,01             |
| Jan. 18               | 206,78 | 191,26              | 191,60 | 0,01             |
| Apr. 18               | 209,04 | 193,24              | 193,58 | 0,01             |
| Jul. 18               | 209,24 | 193,28              | 193,62 | 0,02             |
| Okt. 18               | 209,06 | 194,68              | 195,00 | 0,02             |
| Jan. 19               | 209,41 | 195,36              | 195,69 | 0,02             |
| Apr. 19               | 217,20 | 197,43              | 197,83 | 0,02             |
| Jul. 19               | 217,55 | 197,54              | 197,95 | 0,02             |
| Okt. 19               | 220,88 | 198,11              | 198,58 | 0,02             |

| TABEL 14. AFSLUTTEDE FAGLIGE SAGER TIL FORRETNINGSUDVALGET<br>18. JANUAR 2016 TIL 2. DECEMBER 2019 |      |      |      |      |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|-------|
| SAGER                                                                                              | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | I ALT |
| Mæglingssager – DI                                                                                 | 106  | 102  | 81   | 111  | 400   |
| Organisationssager – DI                                                                            | 67   | 39   | 74   | 55   | 235   |
| Konsulentsager – DI                                                                                | 71   | 43   | 71   | 94   | 279   |
| Forhandlingssager – DI                                                                             | 8    | 6    | 6    | 9    | 29    |
| Møder uden for DI                                                                                  | 191  | 162  | 194  | 203  | 750   |
| Mæglingsmøder, Arbejdsgiverne                                                                      | 5    | 11   | 14   | 18   | 48    |
| Seksmandsmøder, Arbejdsgiverne                                                                     | 8    | 3    | 1    | 8    | 20    |
| Organisationsmøder uden for DI                                                                     | 8    | 4    | 5    | 6    | 23    |
| Læringesager                                                                                       | 67   | 68   | 86   | 100  | 321   |
| Læringes tvistighedssager                                                                          | 4    | 2    | 1    | 3    | 10    |
| Rørprislitesager                                                                                   | 12   | 9    | 4    | 2    | 27    |
| Faglige voldgiftssager                                                                             | 9    | 8    | 3    | 4    | 24    |
| Særlige sager                                                                                      | 35   | 31   | 41   | 35   | 142   |
| Offentlige sager                                                                                   | 21   | 29   | 17   | 24   | 91    |
| Fællesmødesager                                                                                    | 23   | 61   | 25   | 21   | 130   |
| Arbejdsretssager                                                                                   | 36   | 33   | 62   | 30   | 161   |
| Afskedigelsesnævnssager                                                                            | 3    | 4    | 2    | 0    | 9     |
| I ALT                                                                                              | 566  | 615  | 687  | 723  | 2.591 |

# VALGTE OG ANSATTE

## FORHANDLINGS- SEKRETARIATET



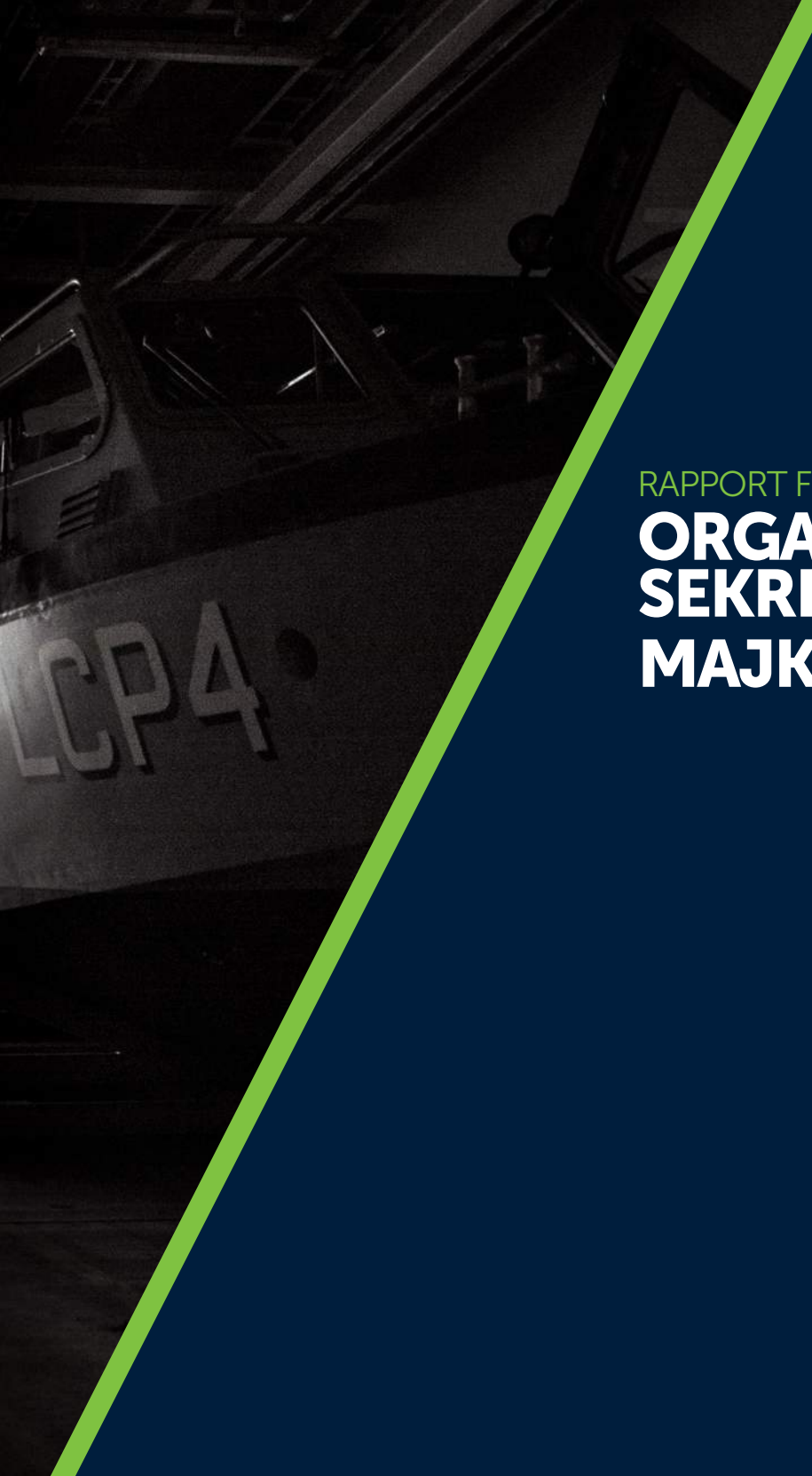
1. Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær
2. Peter Faber, sekretær/souschef
3. Erik Rasmussen, sekretær
4. Ole Rosschou, sekretær
5. Allan Givskov, sekretær
6. Michael Antonsen, sekretær
7. Jan Helbo, sekretær
8. Ida Skiaker Knudsen, sekretær
9. Michael Jensen, sekretær
10. Jan Andersen, rørkonsulent/opmåler
11. Susan Breuning Gravesen, kontorassistent
12. Rikke Høgh Darmer, kontorassistent
13. Lisa Rasmussen, kontorassistent
14. Dorthe Lautrup Lindhardt, kontorassistent
15. Belinda Stavnsbirk, kontorassistent
16. Jakob Lentz Madsen, kontorassistent
17. Jacqueline Mia Grunnet-Lauridsen, kontorassistent
18. Marianne Feltmann, kontorassistent



### **Metal Maritime**

1. Ole Philipsen, afdelingsformand
2. Christian Petersen, faglig leder
3. Kirsten Østergaard, faglig konsulent
4. Emilie Munch Ohlsen, juridisk konsulent
5. Caspar Mose, faglig konsulent
6. Corlis Hansen, faglig konsulent
7. Susanne Holmblad, afdelingskasserer
8. Janni Wester-Andersen, administrativ medarbejder
9. Barno Jensen, rejsesekretær/bogholder
10. Mohni Joy Bambara, personlig assistent/daglig bogholder
11. Hanne Hansen, kommunikationskonsulent





RAPPORT FRA

**ORGANISATIONS-  
SEKRETARIATET  
MAJKEN B. KIDMOSE**

## OVERBLIK

Anders Laubjerg blev genvalgt som forbundssekretær på kongressen i 2016 og gik efterfølgende på pension den 30. april 2017. Majken B. Kidmose blev konstitueret som forbundssekretær pr. 1. maj 2017. Henrik W. Olsen har i hele perioden været souschef i Organisationssekretariatet.

Efter kongressen i 2016 nedsatte hovedbestyrelsen LB45-udvalget, som havde til opgave at præcisere de organisatoriske retningslinjer for ungdomsarbejdet i Dansk Metal.

LB45-udvalget bestod af: Organisationssekretariatets forbundssekretær, den fungerende ungdomskonsulent, 3 lærlinge fra FUU, 3 svenderepræsentanter fra FUU, 3 FU-repræsentanter og 3 HB-repræsentanter.

Udvalgets arbejde blev færdigbehandlet på forretningsudvalgsmødet den 5. december 2016. På hovedbestyrelsesmødet den 6. december 2016 blev retningslinjer vedr. ungdomsarbejdet i Dansk Metal uddelt og godkendt og blev efterfølgende optrykt som tillæg til de reviderede love fra kongressen 2016.

### **Organisatorisk er der i kongresperioden sket følgende ændringer:**

- De udekørende ungdomskonsulenter blev en del af Organisationssekretariatet pr. 1. august 2017. Antallet af udekørende ungdomskonsulenter er øget i kongresperioden fra 3 til 5, herunder 1 konsulent med særligt fokus på it- og dataområdet.
- Faglig IT blev en del af Organisationssekretariatet pr. 1. oktober 2017.
- Hovedsponsoraterne Speedway, DASU og Ishockey blev flyttet til Organisationssekretariatet pr. 1. august 2018.

I kongresperioden er organisationen gået fra 33 afdelinger til 30 afdelinger. Hovedfokus i hele kongresperioden har været følgende mål:

- OK-dækningsgrad: Målet er, at 85 pct. af alle medlemmer skal være dækket af en overenskomst. Status er, at 82,93 pct. er dækket af en overenskomst.
- TR-dækningsgrad: Målet er, at 58 pct. af alle medlemmer skal have en tillidsrepræsentant. Status er, at 60,4 pct. af alle medlemmer har en TR.
- AMR-dækningsgrad: Målet er, at 56 pct. af alle medlemmer skal have en arbejdsmiljørepræsentant. Status er, at 59,50 pct. af alle medlemmer har en AMR.
- Medlemsstabilisering i kongresperioden: Ved udgangen af 2018 skal vi have lige så mange arbejdsmarkedsaktive som i starten af året. Fra 2019 skal vi ved udgangen af året have medlemsfremgang. Se nedenstående tabel.

| TABEL 15. BRUTTOLEDIGHED 2012-2015 |            |            |            |            |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Medlemsstabilisering               | 31/12/2016 | 31/12/2017 | 31/12/2018 | 31/12/2019 |
| Arbejdsmarkedsaktive               | 74.390     | 72.792     | 72.399     | 72.071     |
| Medlemstab i pct.                  | -2,92 pct. | -1,8 pct.  | -0,5 pct.  | -0,2 pct.  |

#### Ansvarsområder:

- Kongres
- Forbundslovene
- Forbundsuger
- Den organisatoriske mødeplan
- Sammenlægninger af lokalafdelinger
- Sammenlægningsaftaler og lignende med andre organisationer
- Urafstemning i forbindelse med overenskomstfornyelser
- Medlemskontakt
- Medlemskampagner
- Organiserings- og Agitationsudvalget
- Netværk til tillidsvalgte
- Temamøder/tekniske interessegrupper
- Uddannelse af nyvalgte afdelingsformænd
- Ungdomsarbejde
- Seniorarbejde
- Ligestillingspolitisk arbejde
- Messer og udstillinger
- Effektiv Metal
- Fagpolitisk holdningsarbejde
- Organisatorisk kontakt til Alka og LO Plus
- Familietræf
- Dansk Metals webshop.

## URAFSTEMNING, OFFENTLIG OG PRIVAT 2017, 2018 OG 2020

Urafstemningerne har i kongresperioden været foretaget i samarbejde med virksomheden Assembly Voting, som har leveret systemer, support og sikkerhed.

#### 2017 på det private område

Målet for urafstemningen var 60 pct. og blev 58,2 pct.  
Antal stemmeberettigede: 72.084.

I urafstemningen blev der arbejdet med nye afstemningsformer:

- Der blev udviklet et TR-modul, hvor det var muligt for afdelingernes TR'er at hjælpe kollegaer med at stemme via tablet, computer eller smartphone.
- Phoner-modul, hvor Medlemskontakt og enkelte afdelinger havde adgang til at ringe til stemmeberettigede og sikre stemmer direkte via link i sms.
- Der blev udsendt én sms og én e-mail med direkte link til urafstemning.
- Det var muligt at stemme via brev.

### 2018 på det offentlige område

Målet for urafstemningen var 60 pct. og blev 71,2 pct.

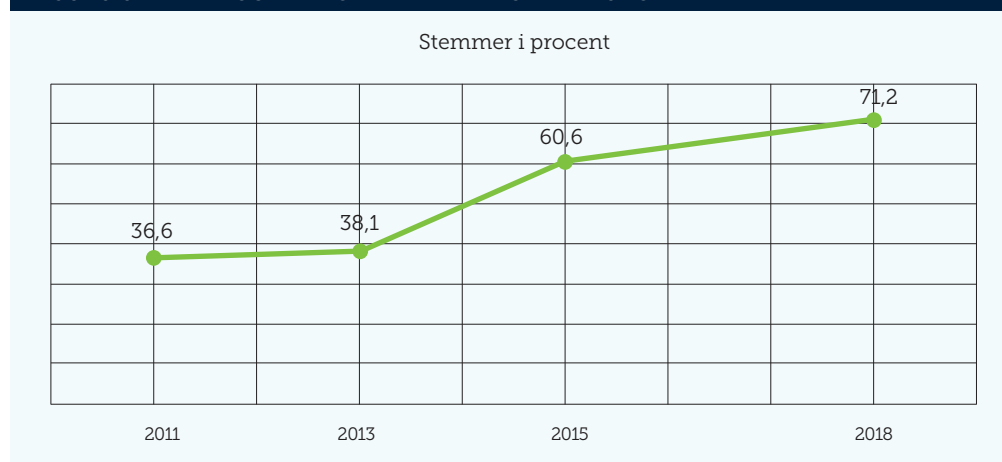
Fordelingen af stemmerne på de 3 områder var: Kommune 69,5 pct., region 77,9 pct. og stat 70,0 pct.

Antal stemmeberettigede: 4.044.

Urafstemningen blev foretaget med samme afstemningsformer som på det private område, men med enkelte ændringer:

- Muligheden for at stemme via brev udgik.
- Phoner-modulet blev udbredt til samtlige afdelinger.
- Der blev udsendt sms og e-mail til stemmeberettigede på både første og sidste dag.

**FIGUR 5. STEMMEPROCENTER OVER TID PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE**



## 2020 på det private område

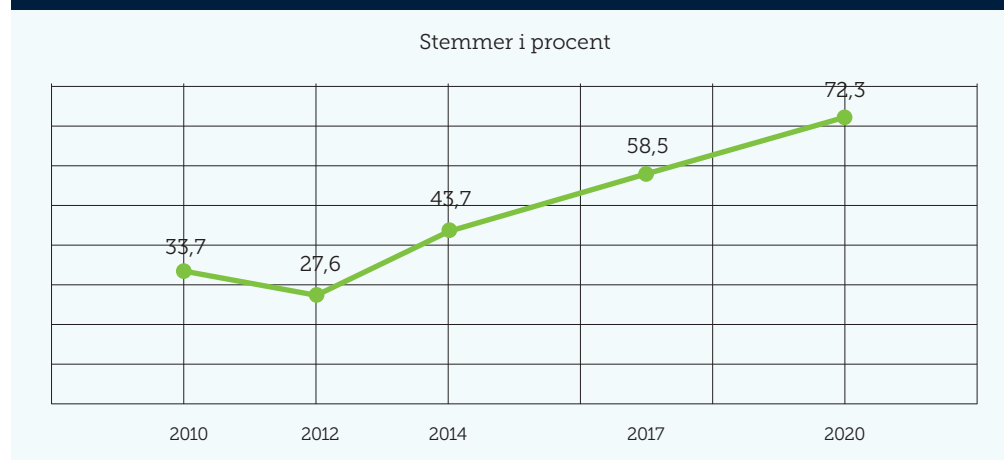
Målet for afstemningen var sat til 60 pct. Resultatet for afstemningen endte på 72,3 pct.  
Antal stemmeberettigede: 69.337.

Da afstemningen foregik under Corvid-19 udbruddet, blev virksomhedsbesøg og inddragelse af TR aflyst, og der blev alene fokuseret på sms, e-mail og phoner-indsats.

Ift. tidligere afstemninger blev foretaget følgende ændringer:

- Phoner-modulet blev udviklet så der kunne udsendes skræddersyede meddelelser, bl.a. "no-reach" sms og statistik og segmentering blev forbedret.
- Der blev udsendt sms og e-mail til stemmeberettigede på dag ét, dag tre og sidste dag af afstemningen.

**FIGUR 6. STEMMEPROCENTER OVER TID PÅ DET PRIVATE OMRÅDE**



## MEDLEMSKAMPAGNER

I kongresperioden er følgende medlemskampagner blevet gennemført:

- It- og Elektronikkampagne (2016)
- Lærlingekampagner (2017 og 2018)
- Mekanikerkampagne (2019).

### It- og Elektronikkampagne 2016

Kampagnen havde ét mål: 333 nye medlemmer.

Kampagnen indeholdt en række initiativer og materialer. Materialerne var 2 foldere og et indmeldelsespostkort. Den første folder var en OK-folder "En overenskomst, mange fordele", som havde fokus på, hvad en overenskomst har af fordele, og hvordan man kan få hjælp til at få en overenskomst på virksomheden. Den anden folder var til virksomheden: "Et stort gode, til en lille pris". Den fungerede som døråbner og omhandlede IKUF og JobService. Indmeldelsespostkortet hed: "Et tilbud til dig", hvor man fik et tilbud om medlemskab til 100 kr. de første 3 måneder. Derudover blev der afholdt en uddannelsesdag inden kampagnen for alle afdelinger med det fokus at lære it-segmentet bedre at kende.

Erfaringen fra kampagnen var, at det var sværere end antaget at komme ind på virksomhederne, hvor vores it-medlemmer er ansat. Samtidig var det svært for Metalafdelingerne at honorere it-medlemmernes efterspurgte services.

**TABEL 16. RESULTATER FRA IT- OG ELEKTRONIKKAMPAGNEN 2016**

|             | Nye medlemmer |
|-------------|---------------|
| Dansk Metal | 258 (77%)     |

### Lærlingekampagne 2017

Kampagnen havde ét mål: Organisering af 777 lærlinge.

Kampagnen indeholdt en række forskellige initiativer og materialer. Før kampagnen blev der afholdt en uddannelsesdag for afdelingerne, og herefter afholdt lokalafdelingernes ungdomsudvalg en række lokale arrangementer for lærlinge. Derudover blev der foretaget virksomhedsbesøg, hvor der blev uddelt løntjek-flyers målrettet til lærlinge, og her blev også uddelt en arbejdsgiverfolder med bl.a. lærlingelønsatser og en opfordring til at tage flere lærlinge. Afdelingerne besøgte virksomheder med udgangspunkt i virksomhedslistes.

**TABEL 17. RESULTATER FRA LÆRLINGEKAMPAGNE 2017**

|             | Nye medlemmer |
|-------------|---------------|
| Dansk Metal | 810 (104%)    |

### Lærlingekampagne 2018

Kampagnen havde ét mål: Organisering af 650 lærlinge.

Kampagnen indeholdt en række nye initiativer ift. 2017. Der blev afholdt 5 temamøder for lærlinge og deres mestre om 3D-print og robotkurser i samarbejde med Teknologisk Institut.

Samtidig blev der lanceret en digital kampagne under navnet "Fremtiden er faglært" med tilhørende papskilte til brug på de sociale medier. Derudover blev der uddelt Metal Ungdom-kasketter og T-shirts samt samme løntjek-flyer målrettet lærlinge og en arbejdsgiverfolder med bl.a. lærlingelønsatser og en opfordring til at tage flere lærlinge som i 2017.

Afdelingerne besøgte virksomheder med udgangspunkt i virksomhedslistes.

| TABEL 18. RESULTATER FRA LÆRLINGEKAMPAGNE 2018 |               |
|------------------------------------------------|---------------|
|                                                | Nye medlemmer |
| Dansk Metal                                    | 808 (124%)    |

På baggrund af erfaringer fra de to Lærlingekampaner blev det besluttet at opnormere de udekørende ungdomskonsulenter fra 3 til 5, så der i fremtiden kan ske kontinuerlige virksomhedsbesøg med henblik på herved at lærlinge hele året rundt.

### Mekanikerkampagne 2019

Kampagnen havde 3 mål: Organisering af 400 medlemmer, 500 servicetjek (fastholdelses-samtaler) og valg af 40 nye TR'er eller AMR'er.

Inden kampagnens start blev der afholdt en uddannelsesdag for afdelingerne, hvorefter der efter kampagnens start blev afholdt 8 temamøder specifikt målrettet mekanikere og deres arbejdsmiljø.

Kampagnen indeholdt en lang række servicetjek, som blev gjort så målrettet som muligt. For at målrette servicetjekene blev der udarbejdet en udmeldelsessandsynlighed inden for et år pr. medlem, som blev opdelt i grupperne rød, gul og grøn. Der blev tilført en virksomhedsliste, som også indeholdt informationer om potentiale for valg af TR, AMR og organisering af lærlinge. Samtidig kørte kampagnen på de sociale medier under navnet "Stærk Mekaniker".

Slutteligt indeholdt kampagnen som de foregående kampaner en række materialer, som blev uddelt ved virksomhedsbesøg. De 4 materialer var en hvervningsflyer med et tilbud om kontingent til 99 kr. de første 3 måneder, en servicetjek-flyer, "Få en overenskomst"-flyer og foldere til nye mulige TR'er eller AMR'er.

| TABEL 19. RESULTATER FRA MEKANIKERKAMPAGNE 2019 |               |             |                     |
|-------------------------------------------------|---------------|-------------|---------------------|
|                                                 | Nye medlemmer | Servicetjek | Nye TR'er og AMR'er |
| Dansk Metal                                     | 401           | 522         | 60                  |

## MEDLEMSSTABILISERINGSPROJEKTER

Medlemsstabilitet har været et hovedfokus gennem hele kongresperioden. Det har medført, at der er blevet igangsat en række projekter/indsatser med det formål både at organisere flere medlemmer og at blive bedre til at fastholde dem, vi allerede har. Fælles for alle projekterne er:

- En god foranalyse, som har skabt grundlaget for det enkelte projekt/den enkelte indsats.
- Målbarhed på succes.
- En gennemførelse af pilotprojekter, inden projektet/indsatsen blev udrullet til hele landet.
- En målretning ift. brancher, særlige tidspunkter i livet, hvor der sker en ændring, som påvirker ens fagforeningsmedlemskab, alder mv., hvor vi kan se, at medlemmerne forlader Dansk Metal.

I det følgende afsnit beskrives de forskellige projekter/indsatser.

## NYVALGTE TR'ER OG AMR'ER - 100 PCT. ORGANISERING

### Indsats for nyvalgte TR'er

For at byde nyvalgte tillidsrepræsentanter (TR) velkommen er der udviklet et nyt koncept, der består af en velkomstfilm og 6 små film. Her vil den nyvalgte TR blive introduceret i, hvilke opgaver og udfordringer man kan møde, samt hvordan andre TR-kollegaer ville løse disse udfordringer.

Filmene følges op af direkte kontakt med den lokale afdeling for at skabe en god relation til den nyvalgte TR. Her gennemgår man også de udfordringer, som den nyvalgte gerne vil have hjælp, vejledning og støttemateriale til, for at komme godt i gang med sit nye tillidshverv. Derudover får den nyvalgte TR også en pjece med de vigtigste oplysninger om den lokale afdeling, og hvad den lokale afdeling og forbundet kan være behjælpelig med. Pjecen kan også bruges af TR ved modtagelse af nye kollegaer på arbejdspladsen.

### Organisering og relationer

Der har været afholdt 8 kurser i organisering og relationer. 6 af kurserne har været afholdt ude i lokalafdelingerne, da det er vigtigt, at læring, opfølgning og understøttelse af deltagerne efterfølgende er forankret i den lokale afdeling.

En af forudsætningerne for deltagelse er mindst 2 deltagere fra hver virksomhed, fx TR og mindst én AMR eller anden meningsdanner.

Kurserne, som er af 2 x 2 dages varighed med ca. 6 uger mellem hver, har til formål at sætte fokus på medlemsorganisering og fastholdelse samt modtagelse af nye medarbejdere.

En af forudsætningerne for dette arbejde er kortlægning af virksomheden, oversigt over kollegaerne, deres relationer til Dansk Metal og at spotte, hvilke aktive kræfter der kan understøtte TR i organiseringsarbejdet.

En anden faktor er styrket kommunikation. Hvordan man kan føre en-til-en-samtaler med kollegaerne, hvordan man får skabt relationer, da det er en vigtig del af organiseringsarbejdet, men også de svære samtaler, som kræver god tid og indsigt i de argumenter, som oftest bliver fremført af uorganiserede.

En af de vigtigste ting ved undervisningen er at lære TR og AMR, hvordan man modtager nye medarbejdere. Uanset om det er lærlinge, vikarer eller svende, betyder en ordentlig velkomst meget – ikke bare for den nye kollega, men også i forhold til organiseringsdelen.

Sidst, men ikke mindst, er involvering af kollegaerne vigtig, da inddragelse i aktiviteter, klubmøder, generalforsamlinger og lignende giver god medlemsfastholdelse, som kan understøtte TR i det daglige organiseringsarbejde. Hertil er synliggørelsen af TR's og AMR's faglige resultater i hverdagen vigtige i medlemsfastholdelsesorganisering.

### **Pilotprojekter**

Der har været igangsat forskellige pilotprojekter med det fælles formål at styrke organisering, medlemsstabilisere og inddrage TR i et netværk.

Nogle afdelinger har stillet sig til rådighed, hvor afdelingen i samarbejde med Organisationssekretariatet og Medlemskontakt har sat fokus på følgende:

- At undersøge baggrunden for, at nogle TR'er stopper efter 1 til 3 år som tillidsvalgte. Undersøgelsen er stadig igangværende og vil række ind i den kommende kongresperiode.
- At inddrage garvede TR'er til at kontakte bl.a. nyvalgte TR'er, som ikke har taget TR-grunduddannelserne.
- At få et præcist overblik over arbejdspladsregistrering, således at medlemmerne kan serviceres bedst muligt ud fra uddannelses- og arbejdspladsregistrering.
- At foretage rundringning til ordinære medlemmer som serviceopkald med fokus på medlemsstabilisering.

### **Pilotprojekt - arbejdspladser**

På et par større arbejdspladser har TR og nogle udvalgte medarbejdere deltaget i projektet "Organisering og relationer".

Her er holdet af TR/AMR og talsmænd/meningsdannere blevet undervist i modtagelse af nye medarbejdere – herunder hvordan man styrker synligheden for det faglige arbejde, kortlægning, information og involvering af medarbejdere, en-til-en-samtaler om vigtigheden af organisering og en styrkelse af lærlingearbejdet. Projektet vil, når det er færdigt, kunne danne

grundlag for lignende tiltag på andre større arbejdspladser, med det formål at bruge de aktive kræfter i klubben, styrke organiseringsindsatsen og frem for alt understøtte TR/AMR i det faglige organiseringsarbejde.

### Projekt Nyudlært

I efteråret 2017 blev pilotprojektet Nyudlært opstartet i Metal Herning. I efteråret 2018 blev det udvidet til 23 afdelinger og til samtlige afdelinger i efteråret 2019.

Projektet havde til formål at øge fastholdelsen blandt nyudlærte medlemmer gennem et fastholdelsesbesøg fra lokalafdelingen på virksomheden inden medlemmets udlæringstidspunkt. Her var udlevering af svendegaver en central del af fastholdelsesbesøget. Der blev også udarbejdet en fastholdelsesfolder, som var skræddersyet til hver afdeling og blev opdateret én gang årligt.

### Projekt T-medlem

Projekt T-medlem var en skalering af Metal Aalborgs pilotprojekt, som havde til formål at hverve medlemmer, som kun er medlem af Dansk Metals a-kasse, til fagforeningen via et opkald.

Hvervningsopkaldets indhold var segmenteret og tilpasset til medlemmet, alt efter medlemmets behov. Fx skal ledige have hjælp til at finde et job, hvor økonomisk trængte skal have information om medlemsfordele, fx rabat på Alkas forsikringer.

Der er blevet udarbejdet et dashboard i CRM, standarder for arbejdsgange og en guide til hvervningsopkaldet. Derudover blev der afholdt en uddannelsesdag for afdelingerne på Metalskolen for at kickstarte indsatsen. Projektet har vist sig at være en succes, da omkring hvert 4. opkald gav et medlem. Derfor er projektet nu gået over til drift.

|             | Antal opkald | Nye medlemmer |
|-------------|--------------|---------------|
| Dansk Metal | 1.141        | 283           |

## DANSK IT

Organisationssekretariatet startede et 1-årigt pilotprojekt med DANSK IT i oktober 2017. Projektet gik ud på at tilbyde medlemmer, som enten arbejder eller er uddannet inden for IT/data, et gratis tillægsmedlemskab af DANSK IT.

I pilotperioden var tillægsmedlemskabet et afgrænset tilbud til medlemmer i Metal Hovedstaden og Grundfos, men efter nogle måneder blev medlemmerne i Tele Øst også inkluderet.

Positive erfaringer i pilotperioden medførte, at hovedbestyrelsen besluttede, at it-organiseringssindsatsen skulle gøres landsdækkende. Tillægsmedlemskabet af DANSK IT er derfor i dag et tilbud til alle medlemmer, der enten arbejder eller er uddannet inden for IT/data.

Med et tillægsmedlemskab af DANSK IT kan Dansk Metals IT-/datamedlemmer deltage i bl.a. Meet & Inspire-medlemsarrangementer, konferencer, faglig opkvalificering og netværk - på lige fod med DANSK IT's øvrige medlemmer. Herudover har Dansk Metal og DANSK IT samarbejdet om målrettede aktiviteter for de unge - bl.a. e-sportsarrangementet CS:GO Metal Mega Major 2020 og Hackathon.

Organiseringsindsatsen målrettet Dansk Metals it-medlemmer har haft en tydelig fastholdelseseseffekt på denne gruppe medlemmer.

## **OVERGANG FRA GRUNDFORLØB TIL HOVEDFORLØB**

I efteråret 2018 igangsatte man en indsats for at få opdaterede oplysninger på medlemmer, der gik fra grundforløb til enten læreplads, skolepraktik eller valgte en anden uddannelse.

Indsatsen foregik ved at sende 2 sms'er og efterfølgende foretage et opkald til medlemmet. Den har været gentaget 2 gange årligt med optimering af processerne undervejs. Det har sikret færre sletninger og bedre data på vores lærlinge.

## **BUSINESS INTELLIGENCE-MÅLEVÆRKTØJER**

For at understøtte løbende forbedringer er der blevet udviklet en række måleværktøjer, så afdelingerne og forbundet kan se, om de aktiviteter, der er igangsat, har det forventede resultat, og om der skulle startes nye aktiviteter op.

Måleværktøjerne, der er blevet udviklet, er:

- "Følg 2020-mål", måleværktøj i Excel til at følge de overordnede 2020-mål.
- "Business Intelligence", måleværktøj i Microsoft Power BI til at følge udviklingen detaljeret i medlemsbevægelser og udvikling i medlemmer.
- "BI Light", måleværktøj til at følge udviklingen i medlemmer fra dag til dag.

## **MEDLEMSKONTAKT**

Medlemskontakt er det personlige forhold mellem medlemmer og fagforening. Den har en uvurderlig værdi for medlemmerne og er stadig mere vigtig i en digitaliseret verden. Det

er derfor positivt at kunne berette, at alle Medlemskontakts indsatsområder bliver modtaget positivt af afdelinger, tillidsvalgte og medlemmer.

Indsatserne opfattes af alle som et udtryk for den høje service, som Dansk Metal gerne vil være kendt for.

For at tydeliggøre fokus på målrettet service har Medlemskontakt revitaliseret de oprindelige indsatsområder under ledelse af konstitueret forbundssekretær Majken B. Kidmose med udvikling af et tættere samarbejde med udvalgte afdelinger.

Desuden fortsættes de etablerede indsatsområder inden for fastholdelse af nye medlemmer samt indsatsen med indmeldelser gennemført over telefonen.

## **FASTHOLDELSKAMPAGNER I MEDLEMSKONTAKT**

### **Velkomstkampagnen og Tillykke med uddannelsen**

I starten af kongresperioden var det Medlemskontakts førsteprioritet, at alle nyudlærte fik et "tillykke med svendebrevet", og alle nye medlemmer fik en personlig velkomst via telefonen inden for højst 6 ugers medlemskab. Opgaven med fastholdelse af nyudlærte er overgået til afdelingerne i forbindelse med Svendegave-kampagnen, mens Velkomstkampagnen stadig er hos Medlemskontakt og er udvidet med en kampagne til de medlemmer, der kun vælger a-kasse ved indmeldelsen.

### **Ungegrupperne**

Som en del af fastholdelsesindsatsen af nyudlærte kontakter Medlemskontakt ca. 1.800 unge medlemmer om året ved overgangen mellem grundforløb og hovedforløb. Medlemmerne oplever den personlige kontakt med deres fagforening og får afklaret mange forskellige aspekter af deres første møde med arbejdsmarkedet og voksenlivet.

Dansk Metal kommer ved denne og senere kontakt i læretiden til at fremstå som en yderst relevant del af lærlingetiden og arbejdslivet.

En grundig analyse af Dansk Metals kontakt med de unge medlemmer har medført, at Medlemskontakt i perioden har iværksat en indsats med opkald til lærlinge og elever 14 måneder før udlæringsdato. Ud over et ordinært servicetjek gennemføres en indmeldelse i gratis a-kasse i løbet af samtalerne. Medlemskontakt gennemfører i den forbindelse omkring 600 indmeldelser i a-kassen om året.

### **Samarbejde med udvalgte afdelinger**

Der er blevet indgået et samarbejde mellem Medlemskontakt og udvalgte afdelinger med det formål at opnå større synergieffekter mellem telefonsamtaler og virksomhedsbesøg. Den koordinerede indsats har vist sig virkningsfuld inden for branding af Dansk Metal i et geografisk afgrænset område - med mulighed for at få talt med mange medlemmer inden for kort tid på de enkelte arbejdspladser. Konkret har indsatsen både medført en målbar reduceret afgang til tværfaglige a-kasser samt en tilgang af nye medlemmer.

De deltagende afdelinger modtager opdateringer på medlemmerne i forlængelse af samtalerne, hvilket medvirker til at forbedre datakvaliteten i Dansk Metal.

## **INDMELDELSER GENNEMFØRT OVER TELEFONEN**

### **Dropouts fra hjemmesiden og bestilte opkald**

Der har i kongresperioden været en stigning på hele indmeldelsesområdet.

Medlemskontakt gennemfører mindst 50 indmeldelser pr. måned over telefonen fra kommende medlemmer, der enten har opgivet at bruge hjemmesiden eller har bestilt et opkald.

Samtidig har der i kongresperioden været en stigning på hele indmeldelsesområdet, så Medlemskontakt gennemsnitligt gennemfører 7 indmeldelser hver eneste arbejdsdag.

### **Bidrag til Organisationssekretariatets kampagner**

Medlemskontakt bidrager lejlighedsvis med phoner-personale til forskellige afdelingers eller sekretariats kampagner. Her kan nævnes Organisationssekretariatets efterårskampagner og kampagner for højere afstemningsdeltagelse ved overenskomstafstemningerne samt Arbejdsmarkedsafdelingens tilfredshedsundersøgelser. Derudover har Medlemskontakt samarbejde med Forhandlingssekretariatet, Miljø- og Socialsekretariatet og a-kassen om forskellige projekter. Eksternt har Medlemskontakt sammen med Fagbevægelsens Skoletjeneste gennemført en tilfredshedsundersøgelse.

## **MASTERCLASS**

Der er i perioden 2017-2018 afholdt 2 moduler MasterClass for afdelingsformænd med 65 deltagere i alt.

## METAL UNGDOM

### Forbundets Ungdomsudvalg

Forbundets Ungdomsudvalg (FUU) har siden kongressen i 2016 bestået af 20 personer, herunder 10 lærlingerepræsentanter, 5 lærlingefuldmægtige, og 5 svendelerepræsentanter. Fra hver region er der 2 lærlinge, 1 fuldmægtig og 1 svendelerepræsentant. Valg af ungdomsformanden er sket årligt på ungdomsårsmødet, og vedkommende sidder med i Dansk Metals hovedbestyrelse. Der har typisk været afholdt 8 ordinære FUU-møder om året, herunder en række arbejdsweekender og en årlig opstartsweekend i januar. Det første FUU-møde efter nyvalg afholdes altid i december og er blevet prioriteret til opstart og klarlægning af rammer for udvalgsarbejdet samt socialt samvær og netværksskabelse i udvalget. Der har årligt været afholdt et Netværksmøde, (som i 2018 skiftede navn til Netværksweekend), samt et årsmøde. Arrangementerne har haft gradvis stigende tilmelding igennem kongresperioden.

FUU har i kongresperioden arbejdet strategisk med udvalgte mærkesager, fx styrkelse af Arbejdstilsynet, tid til undervisning, øget lærlingefokus og højere løn til lærlinge.

### Internationalt

Repræsentanter fra FUU har deltaget i internationale ungdomskurser i regi af Nordic IN, herunder et kursus i 2017 i Majvik i Finland samt et ungdomskursus i 2019 på Runö i Stockholm. CO-industri var vært for en gæst fra Japan efter kurset i 2017.

Derudover har der i 2018 været sendt invitationer til deltagelse med oplæg hos det grønlandske SIK Ungdom samt en invitation til Tjekkisk Sommertræf fra fagforeningen OS KOVO.

### Lokale ungdomsudvalg

Forbundets Ungdomsudvalg har årligt kortlagt aktive ungdomsudvalg i Dansk Metal. Flere afdelinger har i kongresperioden fået etableret et ungdomsudvalg. Der er omkring 19 aktive ungdomsudvalg i Dansk Metal.

Der har været afholdt kursus for svendelerepræsentanterne i Dansk Metal i 2017 og 2019 for at dele viden og erfaringer om hvervet som svendelerepræsentant.

### Ungdomskurser

Ungdomskurserne har i kongresperioden været en højt prioriteret indsats med fokus på flere deltagere samt et bredere udvalg af kurser. Emnerne har været: Uddannelse, arbejdsmarked, personlig udvikling, sundhed og ligestilling. Grundet fuld booking udvides antallet af ungdomskurser i 2020 fra 8 til 13 kurser.

I 2019 afholdt Metal Ungdom et ekstra ungdomskursus under titlen Kvindelig Rollemodel. Det var et kursus, hvor kvindelige lærlinge kunne deltage og få mere gennemslagskraft, så

de kunne komme ud med budskabet om, at kvinder også kan være smede, mekanikere, it-supportere osv. Kurset gentages i 2020.

### **Arrangementer**

Med forankring i FUU har Metal Ungdom i perioden afholdt flere forskellige arrangementer for lærlingene i organisationen: Supercross i Herning, Racedays – lovligt streetrace, og deltagelse i Copenhagen Pride.

Metal Ungdom forsøgte i 2019 at afholde et stort svendegilde i Region Midtjylland for at sætte fokus på vores uddannelser og hylde de nyudlærte. Arrangementet blev aflyst, men overvejes afholdt i 2021 i stedet.

Metal Ungdom har i 2018 og 2019 afviklet en debattøruddannelse i samarbejde med Fødevareforbundet NNF og Danmarks Socialdemokratiske Ungdom (DSU). Flere af deltagerne har i den forbindelse deltaget i Danmarks mesterskabet i debat. Alle deltagerne har været med på Folkemødet på Bornholm i 2018 og 2019. Uddannelsen gentages i 2020.

Dansk Metal har de sidste 3 år fortsat været til stede ved DM i Skills, som er de årlige Danmarks mesterskaber for erhvervsuddannelser. Dansk Metals stand har været bemannet af aktive lærlinge fra lokalområdet samt ungdomskonsulenterne. På standen er der blevet afholdt forskellige konkurrencer for at italesætte de forskellige erhvervsuddannelser, som Dansk Metal har ansvaret for.

### **Kampagner**

Metal Ungdom har i 2019 haft et samarbejde med Muskelsvindfonden omkring Grøn Koncert, hvor lærlinge og ansatte delte ørepropper ud på Grøn Koncert i Aarhus for at sætte fokus på arbejdsmiljø, høreskader og forebyggelse heraf.

Metal Ungdom har i 2017-2019 haft et samarbejde med DSU og flere organisationer under FH omkring kampagnen "Et faglært Danmark". Formålet var at anbefale byråd og borgmestre enkelte tiltag, som skulle bevirke, at flere vil vælge en faglært uddannelse efter folkeskolen. Metal Ungdom har udarbejdet et sæt spillekort, hvor forskellige af Dansk Metals uddannelser vises på billedkortene, og hvor de resterende uddannelser står nævnt på jokerne.

### **LO Ungdom – FH Ungdom**

Metal Ungdom har i kongresperioden samarbejdet med de øvrige forbunds ungdomsudvalg, under først LO og dernæst FH, og har deltaget i følgende aktiviteter: Folketingsvalgkamp, kommunal valgkamp, fælles landsledelsesweekender samt træningsforløb for ungdomskonsulenter.

Dansk Metals ungdomskonsulenter har i perioden siddet med i et konsulentnetværk under LO. Efter LO's fusion med FTF er udvalget lukket ned og genopstartet med ungdomskonsulenter fra FH-forbundene. Formålet med udvalget er erfaringsudveksling og udvikling.

Dansk Metals ungdomsformand har siddet med i formandsnetværket under LO, som var et udvalg for valgte ungdomsrepræsentanter fra forbundene. Udvalget lukkede ned i forbindelse med fusionen mellem LO og FTF.

FH har oprettet arbejdsgruppen Ungenetværket, som har til formål at erfaringsudveksle og udarbejde aktiviteter for elever, studenter og lærlinge fra FH's medlemsforbund. Alle organisationer har 2 pladser. Siden fusionen har Dansk Metals pladser været besat af Dansk Metals ungdomskonsulent og ungdomsformand.

Metal Ungdom har i 2016-2018 haft deltagere med på LO Ungdoms uddannelse Faglig Meningsdanner. Deltagerne er blandt andet blevet undervist i mundtlig og skriftlig debatteknik, har skrevet indlæg til aviser og andre medier samt skrevet indlæg på bloggen Uden Filter. Metal Ungdom er medlem af Uddannelsesalliancen, som er et fællesskab mellem elev- og studenterbevægelsen og fagbevægelsen omkring uddannelsespolitik, kampen for øget tilskud til ungdomsuddannelserne, bevarelse af SU'en og afskaffelsen af uddannelsesloftet.

FH Ungdom har i 2017-2019 arrangeret Ungdommens 1. maj, hvilket er et morgenmadsarrangement i FH's lokaler med morgenmad og ungdomstalere forud for fagforeningernes lokale arrangementer. Metal Ungdom har deltaget alle 3 år.

I umiddelbar forlængelse af LO's Organiseringskonferencer i 2016-2018 og FH's Organiseringskonference i 2019 har LO Ungdom i 2016-2018 og FH Ungdom i 2019 arrangeret en ungdomsorganiseringskonference med fokus på dygtiggørelse af dem, som på daglig basis har med organisering af unge at gøre. Metal Ungdom har deltaget alle år i perioden.

FH Ungdom er medlem af Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), som årligt afholder et delegeret-møde. Metal Ungdom har gennem FH Ungdom deltaget alle årene i kongresperioden.

### **Kommunikation**

Metal Ungdom oprettede i 2016 en Facebook-gruppe under navnet Metal Ungdom PLUS. Gruppen blev i 2019 erstattet af Facebook-gruppen Metal Ungdom Netværk. Gruppen bruges til at kommunikere tilbud og aktiviteter ud til lærlinge og til politiske diskussioner. Gruppen administreres af Organisationssekretariatets ungdomskonsulent og den siddende ungdomsformand.

Metal Ungdom har en Facebook-side, som hedder "Metal Ungdom", og en Instagram-profil af samme navn. Begge administreres af Kommunikationsafdelingen.

### **Udkørende ungdomskonsulenter**

Pr. 1. juni 2017 overgik de 3 kørende ungdomskonsulenter fra Uddannelses- og IKT-sekretariatet til Organisationssekretariatet. I efteråret 2019 blev ungdomsteamet udvidet med 2 ungdomskonsulenter, hvor den ene skal have fokus på it-uddannelserne, og den anden skal have fokus på Nordjylland og understøtte det midtjyske.

Ungdomskonsulenternes primære opgave har i perioden været at besøge grundforløbselever, lærlinge og SKP-elever, mens de er på skoleophold. Her informeres om regler, rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet. I 2019 blev ungdomskonsulenternes arbejdsopgaver ændret, så de begyndte at have fokus på afdelingernes ungdomsudvalg og i samarbejde med afdelinger afholde virksomhedsbesøg, der har fokus på organisering af lærlinge.

Afdelingernes faglige medarbejdere, som deltager på skolebesøg, er i perioden blevet tildelt hvervskoden "gæstelærer" i CRM, som gør det muligt at målrette udsendelsen af nyhedsbrev 2 gange årligt og invitere til et årligt statusmøde.

I efteråret 2017 blev der udarbejdet en fælles manual for skolebesøg. Den benyttes af nye ungdomskonsulenter og gæstelærere.

Organisationssekretariatet har i 2018 udviklet en app, som ungdomskonsulenterne benytter til registrering af deres skolebesøg. Afdelinger, som selv står for skolebesøg, er i efteråret 2019 blevet tilbudt, at de kan benytte appen til registrering af deres skolebesøg.

I forbindelse med skolebesøgene benyttes et OK-spil. I efteråret 2019 blev der udviklet et nyt dialogskabende værktøj "Dialogkort". OK-spillet og Dialogkortene er et læringsværktøj om Den Danske Model. Der er i 2018 og 2019 afholdt målrettet fagligt akademi med fokus på skolebesøg for afdelingernes gæstelærere.

### **Fagbevægelsens Skoletjeneste**

Fagbevægelsens Skoletjeneste har til formål at komplementere og kvalificere folkeskoleelevernes allerede opnåede viden om Den Danske Model, erhvervsuddannelserne og fagbevægelsen. Underviserne, der sendes ud fra skoletjenesten, er primært rekrutteret fra ungdomsfagbevægelsen og er engageret på frivillig basis. Der er fastansat en ungdomskonsulent, som koordinerer indsatsen og står for uddannelse af de frivillige.

Styregruppen består af: LO/FH, Serviceforbundet, HK, Dansk Metal, Jobpatruljen, 3F og Dansk El-forbund.

Målsætningen er, at der skal afholdes 820 oplæg for elever på landets folkeskoler frem til slutningen af 2019. Dette er inkl. hjælp fra frivillige og rollemodeller. Der er 1.400 folkeskoler i landet og cirka to 9. klasser pr. skole med omkring 30 elever pr. klasse. Potentialet er derfor

84.000 elever. Med 820 oplæg betyder det, at skoletjenesten har mulighed for at møde 24.600 elever frem til udgangen af 2019.

Fagbevægelsens Skoletjeneste skal give eleverne i folkeskolens ældste klasser en grundlægende indsigt i:

- Det danske arbejdsmarked og Den Danske Model
- Oplysning om fritidsjob, rettigheder og pligter
- Oplysning om mulighederne i erhvervsuddannelserne med rollemodeller fra uddannelserne.

Dansk Metals Medlemskontakt har i 2019 hjulpet med en rundringning for Fagbevægelsens Skoletjeneste til en række udvalgte folkeskoler, der har benyttet skoletjenesten for at indsamle viden, der kan styrke skoletjenesten fremadrettet.

Styregruppen har besluttet, at Fagbevægelsens Skoletjeneste forlænges for en 3-årig periode, da man ønsker at afdække muligheden for, at projektet kan overdrages til FH efter den første FH-kongres i 2022.

## LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

I kongresperioden er der på ligestillings- og mangfoldighedsområdet blevet arbejdet med en lang række temaer med det formål at skabe lige muligheder for alle - samt sikre, at diskrimination og forskelsbehandling ikke finder sted på arbejdspladserne. Der har været en bred palet af aktiviteter, som har været alt fra udsendelse af information om forskellige ligestillings- og mangfoldigheds-emner til afholdelse af medlemsmøder, kurser og konferencer. I et samarbejde med andre fagforbund og organisationer har Dansk Metal deltaget i flere forskellige årlige begivenheder, herunder Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts, FN-mærkedagen for anti-racisme den 21. marts, Mænds Sundhedsuge samt Copenhagen Pride. Her er fokus på, at alle skal kunne være sig selv på arbejdspladsen, uanset hvilken seksualitet eller kønsidentitet, man har. For at styrke de tillidsvalgte i at kunne arbejde med mangfoldighed på arbejdspladserne og sikre alle medlemmers rettigheder er der fra 2019 blevet indarbejdet modulet "Tillidsvalgt for alle" på G4 på Metalskolen.

### Kvinder i metalfag

I perioden har der været gennemført 2 temamøder og 2 konferencer målrettet kvinder, der arbejder i metalfag, hvor de primært har mandlige kollegaer. Det er for at give mulighed for at få en dialog med andre kvinder om de udfordringer, de møder i deres hverdag. Derudover var det fysiske arbejdsmiljø, ergonomi og efteruddannelse også temaer på konferencen.

### Projekt "Mangfoldighed – et potentiale for flere faglærte i industrien"

For få unge vælger en faglært uddannelse i industrien i forhold til virksomhedernes fremtidige behov for faglærte. Derfor har vi i kongresperioden arbejdet med at aktivere det

uudnyttede elevpotentiale, som kvinder og etniske minoriteter udgør inden for industriens fag. I et samarbejde mellem 3F, DI, 2 erhvervsskoler (TEC og NEXT), Dansk Metal og med midler fra Industriens Uddannelsesfond har vi i perioden fra 2017-2019 arbejdet med et 2-årigt projekt, hvis formål var at gøre en aktiv indsats for at rekruttere flere kvinder og etniske minoriteter til Industriens Uddannelser. Samtidig har man forsøgt at sikre, at disse grupper trives undervejs i deres uddannelsesforløb og på deres praktiksted og dermed også i højere grad gennemfører deres uddannelse. Derudover var projektets formål at generere viden om inklusion af kvinder og etniske minoriteter, som vil kunne bruges inden for et bredt udsnit af fagområder, bl.a. industriens område.

Projektet beskæftigede sig med 4 hovedemner:

- Mangfoldig rekruttering.
- Undervisningens indhold.
- Elevernes arbejdsmiljø på TEC og NEXT, herunder forebyggelse og bekæmpelse af eventuel diskrimination.
- Undersøgelse og indsats for holdningsændring blandt centrale aktører, som har indflydelse på målgruppen, dens uddannelsesvalg og forløb - med det formål at udfordre stereotyper og skabe et mere mangfoldigt billede af, hvem der kan uddanne sig og arbejde inden for industrifagene. Projektet blev afsluttet med udgivelse af en best practice-rapport og 2 guides. Erfaringerne fra projektet er efterfølgende blevet formidlet til interesserede aktører på området, herunder andre erhvervsskoler, UU-vejledningscentre samt andre fagforbund m.m.

### **Seksuel chikane**

Lovgivningen omkring seksuel chikane blev ændret i 2019, og i den forbindelse blev der behov for en større opmærksomhed i forhold til at forebygge seksuel chikane. I Dansk Metals forbundshus blev der gennemført dialogmøder i alle sekretariater, og de blev tilbudt til alle lejere i huset. Formålet var at få en dialog og viden om, hvor forskellige grænser, vi har som kollegaer, samt at tilskynde til respekt for og åben kommunikation om grænser. Dialogmøderne er også blevet tilbudt til afdelingerne, hvor der vil være fokus på henvendelser fra medlemmer.

Dansk Metals formand, Claus Jensen, modtog den 25. november 2019 FIU-Ligestillingspris for sit initiativ til at gå forrest med en forebyggende indsats i forhold til seksuel chikane i hele Dansk Metal. En indsats, der har bidraget til stor inspiration for andre virksomheder og forbund i Danmark.

### **FIU-LIGESTILLING**

Dansk Metal er fortsat sekretariat for FIU-Ligestilling, der i et samarbejde mellem 3F, HK, Serviceforbundet og Dansk Sygeplejeråd udvikler og gennemfører kurser, temamøder og

konferencer for tillidsvalgte i FH-fagbevægelsen. Alle med hovedfokus på køns- og etnisk ligestilling samt ligestilling i bred forstand – herunder LGBT+ ligestilling. Der er stor interesse for kurserne, og næsten lige mange mænd og kvinder deltager i aktiviteterne. Dansk Metal har især benyttet sig af stressvejlederruddannelsen. Udfordringen med at forebygge stress og sikre trivsel og arbejdsglæde for alle køn er, at det generelt er et stigende problem på arbejdspladserne.

## **LO-FTF**

På en ekstraordinær kongres den 13. april 2018 besluttede de to hovedorganisationer LO og FTF at fusionere pr. 1. januar 2019. Den nye hovedorganisation kom til at hedde FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og består af 80 medlemsorganisationer, som tilsammen har over 1,4 mio. medlemmer.

### **Lokalstruktur i FH**

I forbindelse med den ekstraordinære kongres i LO og FTF blev det besluttet, at man havde 2 år frem til 1. januar 2021 til at skabe en ny lokalstruktur i FH. Dansk Metal deltager aktivt i dette arbejde.

## **UDDANNELSEN AF VALGTE OG ANSATTE I AFDELINGERNE**

Som en naturlig udvikling af sammenlægningen af de mindre Metal-afdelinger til nogle større enheder bliver der flere fagligt ansatte i afdelingerne. Organisationssekretariatet har vedtaget, at der én gang årligt tilbydes afdelingernes nyansatte, at de kan komme på et 2-dages introduktionsforløb i forbundshuset. Forløbet skal bidrage til at få en god start, skabe relationer til kollegaer i andre afdelinger og i forbundshuset. Derudover vil det bevirke, at de får kendskab til procedurer og indsigt i, hvad forbundet kan understøtte afdelingerne med.

### **Ledelsesforløb med afdelingernes ledelsesteam**

I efteråret 2019 igangsatte Organisationssekretariatet et ledelsesforløb for afdelingsformænd, afdelingskasserere med medarbejderansvar samt næstformænd og brancheformænd fra hhv. Metal Hovedstaden og Metal Østjylland. Ledelsesforløbet har en holistisk tilgang til ledelse, hvorfor den enkelte afdelingsformand og -kasserer deltager i ledelsesforløbet sammen som ledelsesteam. Ledelsesforløbet består af 5 moduler, som løber over 2½ år i perioden efteråret 2019 til efteråret 2021. Forløbets fokus er på praksis omkring ledelse og lederskab, hvor afdelingernes ledelsesteam arbejder med bl.a. lederkommunikation, forandringsledelse, trivselsledelse og situationsbestemt ledelse. De 5 moduler består af workshops og suppleres med coaching, som tager udgangspunkt i ledelsesteamets individuelle handleplaner.

### **Nyvalgte afdelingsformænd**

Grundet sammenlægninger i kongresperioden har Dansk Metal færre afdelinger end tidligere. Det har haft indflydelse på, hvor ofte der kommer en ny afdelingsformand, og dermed også på indholdet af uddannelsesforløbet for nye afdelingsformænd. Organisationssekretariatet har indført den praksis, at når der vælges en ny afdelingsformand, så afholdes der et møde med den nyvalgte. Ud fra dennes behov og ønsker, laves der et uddannelsesforløb, der er tilpasset vedkommende.

## **METALS FAGLIGE AKADEMI**

Metals Faglige Akademi har som hovedformål at give valgte og afdelingsansatte en opdateret viden inden for et specifikt afgrænset område samt give dem redskaber til at udføre konkrete arbejdsopgaver.

Der er i perioden 2017-2019 afholdt 30 moduler med forskelligt indhold, fx opsøgende arbejde på erhvervsskolerne, din fagforening – din styrke, forberedelse til kampagner, overenskomster og lokalaftaler, ledelse i praksis, forskellige typer af ansættelsesforhold, arbejdsskader, skab struktur og fokus med CRM, avanceret søgning og fagligt dashboard, afskedigelse og bortvisning m.m. Der har i gennemsnit deltaget 20 kursister på hvert modul.

## **ORGANISERINGS- OG AGITATIONSUDVALG**

Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg har på sine 2 årlige møder i forbundsugen haft fokus på medlemsstabilisering. Organiseringsprisen er i kongresperioden uddelt til den afdeling, der har været bedst til at fastholde medlemmer. Følgende afdelinger har modtaget Organiseringsprisen: Skjern-Ringkøbing i 2016, Herning i 2017, Kolding-Vejen-Vojens i 2018 og Afdeling 16 i 2019.

Udvalgmøderne er blevet brugt til erfaringsudveksling på tværs af afdelingerne, og gennem eksterne oplægsholdere fra fx Muskelsvindfonden, Dansk IT m.fl. har udvalgets medlemmer fået inspiration til deres udvalgsarbejde.

I efteråret 2017 blev der afviklet 5 regionale fyraftensmøder, hvor medlemmerne af de lokale Organiserings- og Agitationsudvalg blev samlet for at erfaringsdele og øge fokus på værdien af den lokale indsats. I samme forbindelse blev der sat fokus på medlemsstabilisering og medlemstilbud.

Der er flere gange blevet afholdt fællesmøde med Miljø- og Socialsekretariatet for at skabe et naturligt samarbejde og hente inspiration hos hinandens udvalg både centralt og lokalt. Det er fx sket i forbindelse med AMR-året 2019.

Udvalget har arbejdet målrettet med flere af kongresmålene, fx at flest mulige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter gennemfører grundkurserne på Metalskolen. Metalskolens direktør har én gang årligt givet udvalget en status over udviklingen af kurser og kursister samt nye tiltag fra skolen.

## MESSER OG UDSILLINGER

I kongresperioden har Dansk Metal indgået samarbejde med LeeSign på messe- og udstillingsområdet. Formålet har været at skabe et genkendeligt layout og synlighed på alle de messer og udstillinger, Dansk Metal har deltaget i.

Strategien for messer har været at fremme Dansk Metal som faglig organisation ved bl.a. at sætte fokus på medlemsfordele. På messerne er oplevelsen for Dansk Metal, at man møder medlemmer, som normalt ikke kommer i afdelingerne, og der har medlemmerne mulighed for at få hjælp til faglige spørgsmål. Messerne er desuden afviklet i tæt samarbejde med lokalafdelingerne, som har spillet en stor rolle.

Dansk Metal har deltaget på følgende messer og udstillinger: HI-Messen, Hest og Rytter, Motorsport-messen samt Transport-messen i Herning, VVS-messen i Odense, Skills på uddannelsesområdet på forskellige lokationer i landet, Guld- og Sølvmesse/Nordisk Mesterskab i København og Danmarksmesterskabet for guldsmede på Koldinghus.

På Folkemødet på Bornholm har Dansk Metal også en studeplads med telt, hvor flere samarbejdspartnere og organisationer har afviklet oplæg og events, som har givet stor synlighed for alle de besøgende på øen.

## SPONSORATER

Dansk Metal har indgået en række sponsorater, som alle giver medlemmerne forskellige fordele.

### **Metal-Liga i Ishockey**

I forbindelse med kampene kan medlemmer og en ledsager komme gratis ind. I 2018 blev der ekstraordinært afviklet VM i Ishockey i Boxen i Herning og Royal Arena i København, hvor Dansk Metal også deltog.

### **Metal Speedway League**

Medlemmer samt en ledsager kan komme gratis ind til alle løb. Alle lokalafdelinger i Dansk Metal, som har et speedwaycenter i nærheden, afvikler aktiviteter og konkurrencer for medlemmerne og skaber samtidig synlighed.

### **Dansk Automobilports Union**

DASU står for kåringen af Årets Mekanikerlærling i samarbejde med Dansk Metal, og som en del af anerkendelsen indgår lærlingen i et internationalt racing-team på en bane i Europa. Derudover er Metal Rally-konceptet til stede på de tekniske skoler for at give eleverne en smagsprøve på rallyløb.

Medlemmerne i Dansk Metal samt en ledsager kan komme gratis ind til alle løb på de baner, som er tilmeldt DASU-løb.

### **Tour de France**

Primo januar 2020 blev det offentliggjort, at Dansk Metal i 2020 og 2021 er landesponsor for Tour de France, når løbet for første gang nogensinde skal køres i Danmark. Sponsoratet er en oplagt mulighed for at kombinere cykelmekanikernes stolte faglighed med den folkefest, der venter, når Touren krydser Danmark. At konkurrere i et cykelløb som Tour de France har meget til fælles med fagbevægelsens DNA. Værdier som mod og sammenhold gearer med egenskaber som dedikation og enorm viljestyrke. Det er det, der gør, at ét hold trækker i samme retning mod sejr. Det er det samme fundament, som fagbevægelsen står på.

Derudover har Dansk Metal i en årrække arbejdet for at koble motion med et sundt arbejdsliv hele livet. Det arbejde forsætter selvfølgelig, når Tour De France gæster Danmark. Dansk Metal er til for medlemmerne, og derfor vil medlemmer i kraft af sponsoratet få rig mulighed for at komme helt ind i maskinrummet, hvor Tourens hjerte banker.

### **Events**

Ud over de øvrige sponsoraktiviteter er Dansk Metal også med til at arrangere andre typer af events for medlemmerne. Fx har Dansk Metal i kongresperioden afviklet flere e-sport-events i både hovedforbunds- og lokalafdelingernes regi. Her har formålet i særdeleshed været at få kontakt til nye medlemsgrupper på it-området.

## **MEDLEMSFORDELE**

### **Medlemskort**

Alle medlemmer af Dansk Metal har medlemskort, kaldet PlusKort. Medlemskortet er også et rabatkort, der giver store rabatter i mere end 1.000 butikker over hele landet. Derudover kan medlemmer komme gratis til ishockey, speedway, motorløb med en ledsager samt komme gratis på fx Arbejdersmuseet og Koldinghus.

### **TestaViva**

Medlemmer af Dansk Metal kan gratis oprette juridiske dokumenter på TestaViva og få op til 5 timers juridisk rådgivning.

## TEMAMØDER

I kongresperioden er der afviklet temamøder på følgende temaer rundt i landet for at tilgodese flest mulige medlemmer:

- Robotteknologi, som har været i fokus med 3 forskellige temavinkler: Kendskab og udbredelse, prøv at sætte et miniprogram sammen til en opgave og se robotproduktion på en virksomhed.
- Sæt arbejdsmiljøet i fokus i forhold til støj og høreskader.
- Det gode arbejdsliv, hvor oplægget var stress og planlægning af opgaver.
- Lønforhandling med statistik og redskaber for en god forhandling.
- Bliv opdateret på autoskadeopgørelsen.
- Efter- og videreuddannelsesmuligheder med Industriens Kompetenceudviklingsfond m.m.
- Sådan bliver den nye ferielov med overgangsordning.
- Opdatér dine kvalifikationer til arbejdsmarkedet.

Invitationer til temamøderne er udsendt på mail til medlemmerne med et link til tilmelding. Det har medført, at mange medlemmer, som normalt ikke har brugt Dansk Metals medlems-tilbud, har benyttet denne mulighed med stor tilfredshed.

Flere af temaerne har også været afviklet for enkelte store virksomheder efter særligt ønske, og flere samarbejdspartnere har haft oplæg sammen med en medarbejder fra Dansk Metal på temamøderne.

## FAMILIETRÆF

Konceptet for Familietræf blev i 2016 ændret til at foregå i 5 forlystelsesparker fordelt i forbundets 5 regioner. Forretningsudvalgsmedlemmerne var ansvarlige for arrangementet i deres region, og forbundet sikrede hjælp til indgåelse af aftaler med parkerne, salg af billetter, indkøb og fordeling af merchandise samt markedsføring af arrangementerne.

Familietræf har med stor succes været afviklet i de 5 regioner i kongresperioden. Arrangementerne har været med til at synliggøre og brande Dansk Metal som en faglig organisation, der også henvender sig til familien.

I 2016 blev der solgt 14.922 billetter.

I 2018 blev der solgt 10.042 billetter og 1.050 årskort.

## BOA

Idéen om Baltisk Organiseringsakademi (BOA) opstod i det nordiske samarbejde i 2010.

Formålet med BOA var at:

- Skabe medlemsfremgang for de deltagende fagforeninger.
- Ændre adfærd og tankegang i måden at drive fagforening på.
- Sørge for, at der skabes et økonomisk grundlag for strategisk rekrutteringsarbejde.
- Sikre grundlaget for medlemsservice og vækst.

Projektet er i perioden blevet understøttet af: Nordic IN, CO-industri, Dansk Metal, 3F, NNF, FES (Friedrich-Ebert-Stiftung), EAKL (hovedorganisation i Estland), LBAS (hovedorganisation i Letland) Kemifonden, Nordisk Union af Fødevareforbund, NBTf, UNI Nordic ICTS, GS, Norske Industri & Energi, NTF, Nordisk Finans, CTW (Change to Win), UNI Global m.fl.

Projektet har haft en afsmittende effekt for andre, end det var tiltænkt – fx COZZ (Central Europe Organizing Center) i Polen, eksamensprojekt hos GLU (Global Labour University), UNI Europe Finance Barclays-gruppen. Litauiske tolke skabte med inspiration fra BOA deres egen fagforening og Finsk Metalarbejderforbund besluttede at indføre Organizing-arbejdsmetoden.

BOA-projektet kunne dokumentere følgende effekt for de deltagende baltiske fagforeninger i perioden 2012-2017: 3.525 nye medlemmer, 15 nye overenskomster, 237 nye tillidsvalgte, 20 nye lokale fagforeninger samt flere sideeffekter, fx generationsskifte i flere baltiske fagforeninger.

Projektet Baltisk Organiseringsakademi blev evalueret og afsluttet den 16. juni 2017. Den 16. november 2017 blev der afholdt et stiftelsesmøde, hvor man vælger - med erfaring fra det tidligere projekt - at stifte Baltisk Organiseringsalliance (BOA). Man besluttede at lave et klart snit, hvor man gik fra akademi, der primært har haft med uddannelse at gøre, til et nyt BOA, der i en alliance skal udvikle fagforeningerne, så de kan modtage og håndtere medlemmerne, der kommer fra organiseringsarbejdet.

Det nye BOA får hovedsæde i Estland med en ansat Lead Organizer. Der er udpeget en central styregruppe, hvor de baltiske fagforeninger har fået større ejerskab og ledelsesansvar. Gruppen har et tæt samarbejde med de nordiske sponsorer i en åben og ærlig dialog, hvor der arbejdes ud fra nogle klare enslydende principper.

## FAGLIG IT

Faglig IT er en ny ressource i faglige projekter for Formandssekretariatet, Kommunikationsafdelingen, Miljø- og Socialsekretariatet, Uddannelses- og IKT-Sekretariatet, Forhandlingssekretariatet og Organisationssekretariatet, hvor der er behov for og krav om it-understøttelse i større og mindre omfang. Disse er primært faglige projekter, der involverer it, løbende tilretning, vedligehold og udvikling for at sikre en ensartet vurdering og prioritering, herunder et klart defineret formål, et veldefineret omfang, løsning af et reelt problem med en egentlig forretningsbegrundelse og en realistisk tidsplan samt de nødvendige ressourcer.

Her ligger systemejerskabet for it-systemerne CRM, GetOrganized (GO), Business Intelligence (BI), DataStore, vores DataWareHouse og CDM. Udvikling og projekter såsom dataintegrationer er også forankret i dette team.

Faglig IT har udviklet BI med lancering i november 2017. DataStore, CRM og GO er løbende blevet tilrettet til at have forretningsunderstøttende integrationer. Af dataintegrationer er der data til PLUS og FIU, sagsudveksling til FH, leverancer til Metz, MetalMagasinet m.fl.

## ONLINEKURSER

I efteråret 2017 indgik Dansk Metal en aftale med virksomheden Edutasia om udbud af onlinekurser til Dansk Metals medlemmer.

Onlinekurserne indbefattede kurser inden for Office, Windows, it og en sprogpakke samt forberedende akademimoduler inden for bl.a. ledelse og økonomi.

## SENIORARBEJDE

Forbundets Seniorudvalg består af én repræsentant fra hver region, en formand og en kontaktperson fra forbundets Organisationssekretariat.

Den 1. januar 2018 blev Ejvind Heinecke ny formand for Dansk Metals Seniorudvalg.

Udvalget holder 2 møder om året - forår og efterår. Der afholdes Seniorlandskonference én gang om året, typisk i januar måned.

Seniorudvalget var i oktober 2018 på studietur til Bruxelles. Udvalget ønskede at få en større indsigt i arbejdsmarkeds- og seniorpolitik og den sociale søjle, der omhandler seniorpolitik på arbejdspladsen i Europa. Besøget blev afholdt forud for Folketings- og EU-Parlamentsvalget

i 2019. Udvalget besøgte EU-Kommissionen, DI's kontor i Bruxelles og Dansk Fagbevægelses kontor (LO, FTF, AC).

Seniorudvalget har bidraget til at udarbejde en velkomstpjece til nye seniormedlemmer. I den forbindelse har Seniorudvalget gennemgået og tilpasset de velkomstbreve, der tilgår Dansk Metals medlemmer, der overgår til efterløns- og seniorstatus.

Seniorudvalgets formand har i kongresperioden deltaget i en del seniorklubmøder i afdelingerne og på regionsniveau.

Der har i perioden været fokus på registrering med hvervskoder af seniorudvalgsformænd og bestyrelsesmedlemmer i forbundets CRM-system.

Regionerne afholder ét møde om året. Afdelingerne betaler selv udgifter, der er forbundet med transport. Forbundet sponsorerer 2.000 kr. pr. region om året. Seniorformanden og forbundets kontaktperson inviteres med til disse møder som indledere og fortæller om forbundets aktuelle arbejde.

I 2019 var der 74 seniorklubber.

|                                | Nye medlemmer |
|--------------------------------|---------------|
| Medlemmer pr. 1. november 2019 | 25.759        |
| Heraf ikke betalende           | 13.237        |
| Betalende pr. ½ år, 210 kr.    | 12.522        |
| Efterlønsmodtagere             | 1.263         |

### Faglige Seniorer

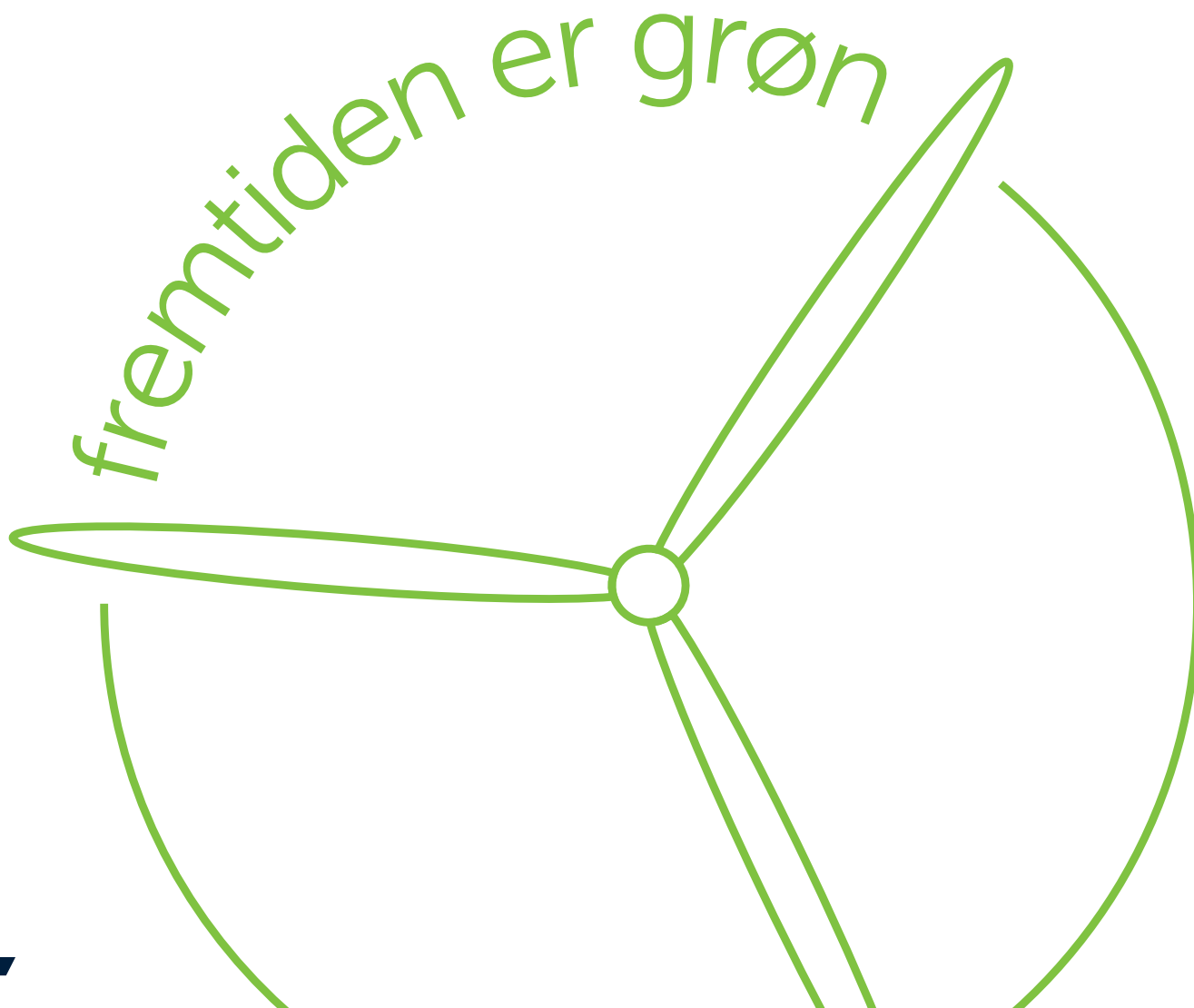
Faglige Seniorer er et fællesskab for over 230.000 efterlønnere eller pensionister fordelt på 475 seniorklubber over hele landet.

Dansk Metals seniorformand Ejvind Heinecke trådte i 2017 ind i Faglige Seniorers hovedbestyrelse.

Den fysiske version af Seniorhåndbogen med råd, regler og satser til seniorer er fortsat meget populær. I 2019 blev den trykt i 50.000 eksemplarer, håndbogen kan tilgås elektronisk på **seniorhaandbogen.dk**

Faglige Seniorer ændrede i 2017 deres kommunikationsstrategi til mere digital kommunikation. Pr. 11. november 2019 var der 77.584, der modtog nyhedsbrevet. Hjemmesiden er godt besøgt, og Facebook-siden har gode dialoger.

I forbindelse med Faglige Seniorers kongres den 22.-23 oktober 2019 deltog Dansk Metals Seniorer med 21 delegerede. Uden modkandidater blev landsformand, Ole Ibsen, genvalgt, og tidligere næstformand for HK/Danmark, Mette Kindberg, blev valgt som ny næstformand.



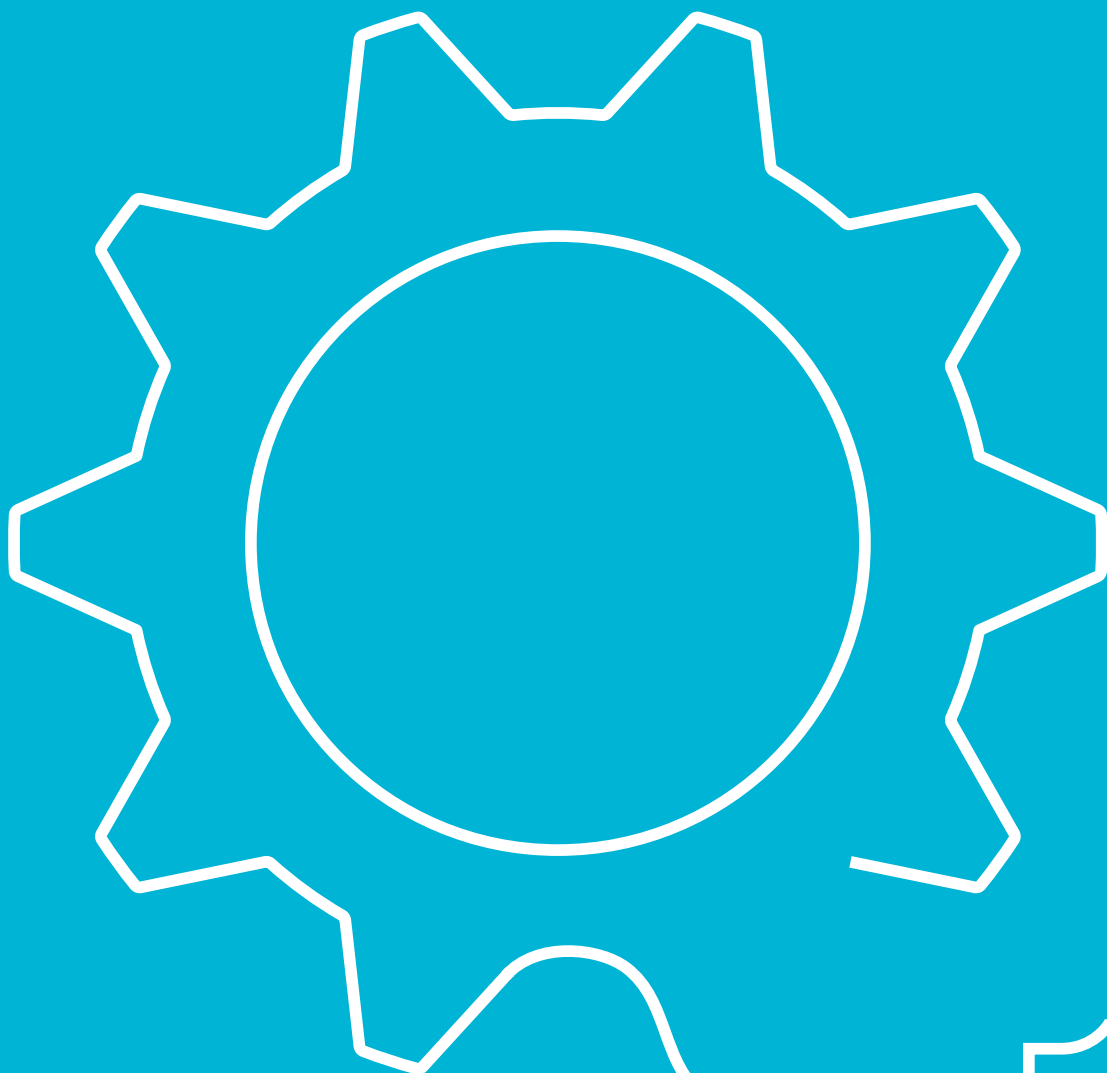
# VALGTE OG ANSATTE

## ORGANISATIONS- SEKRETARIATET



1. Majken B. Kidmose, forbundssekretær
2. Henrik W. Olsen, souschef
3. Anne-Lise Nyegaard, faglig sekretær
4. Carl Mahler, faglig sekretær
5. Pia Haandbæk, konsulent
6. Jonas Sig Larsen, konsulent
7. Finn Andersen, konsulent
8. Gitte M. Hansen, konsulent
9. Jesper Rubeck Trolle, konsulent
10. Kristine Esrom Raunkjær, konsulent
11. Mélanie Evers, konsulent
12. Aase Hupfeldt Nielsen, konsulent
13. Rasmus Påskesen, konsulent
14. Peter Basse Jensen, konsulent
15. Mogens Steen Pedersen, it-konsulent
16. Kirsten W. Lindemark, it-forretningskonsulent
17. Jacob Fog-Petersen, ungdomskonsulent
18. Amanda Irina Larsen, ungdomskonsulent
19. Jonas Moltzau Gadegaard, ungdomskonsulent
20. Kristina Kristensen, ungdomskonsulent
21. Steffan Fischer Jørgensen, ungdomskonsulent
22. Glenn Kaalund Nicolaisen, ungdomskonsulent
23. Anette Larsen, kontorassistent
24. Sarah Louise Pedersen, kontorassistent
25. Tobias Valentin Feltmann, phoner
26. Victor Dalgaard Salmonsén, phoner
27. Ann-Sofie Madsen, phoner
28. Sofie Kümpel, phoner
29. Katrine Svanekjær, phoner
30. Victoria Welford, phoner
31. Oscar Kloppenborg Vellev, phoner
32. Oliver Salmonsén, phoner
33. Nikoline Darmer, phoner
34. Kamilla Jensen, phoner
35. Jonas T. Saber, studentermedhjælper
36. Jacob N. Nurup, studentermedhjælper

fremtiden er faglært







RAPPORT FRA

# **MILJØ- OG SOCIAL- SEKRETARIATET PETER POULSEN**

## FORORD

Både arbejdsmiljøområdet og arbejdsskadeområdet er højt prioriteret i Dansk Metal. Målet er at sikre medlemmerne et sikkert og sundt arbejdsmiljø samt den nødvendige hjælp i tilfælde af, at man bliver udsat for en arbejdsulykke eller bliver syg af sit arbejde.

## ARBEJDSMILJØ

### Kongresperiodens mål for arbejdsmiljøet

Dansk Metals kongres besluttede i 2016, at forbundet og afdelingerne fortsat skulle arbejde for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det skulle ske ved at styrke brugen af de overenskomstnæssige aftaler og ved et styrket samarbejde med Arbejdstilsynet. De prioriterede områder skulle være forebyggelse af arbejdsulykker, fysisk og psykisk nedslidning og at fjerne medlemmernes udsættelse for farlige kemikalier.

På kongressen blev der vedtaget en konkret handlingsplan, som fastlagde de indsatsområder, som Dansk Metal skulle koncentrere sig om. I det efterfølgende redegøres for de aktiviteter, som forbundets Miljø- og Socialsekretariatet har gennemført i kongresperioden.

## MEDLEMSSERVICE OG FAGLIG ARBEJDSMILJØVEJLEDNING

Den 5. december 2017 blev Peter Poulsen pr. 1. januar 2018 konstitueret som ny forbundssekretær og daglig leder i Miljø- og Socialsekretariatet.

## INFORMATION, RÅDGIVNING, UDDANNELSE OG OPSØGENDE VIRKSOMHED

Miljøsekretariatet har leveret fagligt indhold til en lang række fyraftensmøder med forskellige temaer for de tillidsvalgte og andre interesserede medlemmer i samarbejde med afdelingerne i Dansk Metal. Møderne har enten været afholdt i de lokale afdelinger eller på virksomheder i lokalområdet. I nogle afdelinger er det foregået i regi af afdelingernes miljøudvalg eller i deres netværk for tillidsvalgte.

Blandt emnerne, som sekretariatet har holdt oplæg om, er svejsning og arbejdsmiljø, støj, indflydelse på virksomhedernes beslutninger og planlægning, hviletid og fridøgn, tunge løft og dårlige arbejdsstillinger, kemi, psykisk arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår.

Ud over oplæg er der typisk blevet omdelt vejledninger fra BFA-I eller fra Dansk Metal med konkrete anvisninger for, hvordan virksomhederne kan håndtere de pågældende arbejdsmiljøforhold.

Nogle af afdelingerne afholder selv fyraftensmøder om arbejdsmiljø - indimellem i samarbejde med andre lokale fagforeninger, fx i regi af LO-sektionen.

Der er også blevet afholdt en håndfuld lokale arbejdsmiljøkurser af én dags varighed - typisk for afdelingernes arbejdsmiljørepræsentanter, men også for deres ledere.

Derudover har en af hovedaktiviteterne i kongresperioden været undervisning af både tillidsvalgte, valgte og ansatte i afdelingerne om mulighederne for at føre arbejdsmiljø-sager gennem det fagretlige system. De fleste af Dansk Metals overenskomster indeholder bestemmelser, som giver den mulighed, og resultatet er et voksende antal mæglingsmøder om arbejdsmiljøspørgsmål, som typisk gennemføres i samarbejde med Forhandlingssekretariatet. Blandt problemstillingerne, som er blevet behandlet, er psykisk arbejdsmiljø, hviletid og fridøgn, beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter og personlige værnemidler.

I enkelte sager har Miljøsekretariatet assisteret afdelingerne med at anmelde sager om arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet.

Fagbevægelsens Hovedorganisation udråbte 2019 som arbejdsmiljørepræsentanternes år, og i den forbindelse gennemførte Miljøsekretariatet en lang række temamøder rundt om i landet i samarbejde med de lokale Metal-afdelinger under overskrifterne "Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår" og "Indflydelse på virksomhedernes beslutninger og planlægning". Til forskel fra FH's og de andre forbunds arrangementer henvendte Dansk Metals temamøder sig både til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Derudover påtog Miljøsekretariatet sig at holde oplæg på en håndfuld af FH's lokale arrangementer i regi af LO-sektionerne. Året blev indledt med en stor opstartskonference i januar 2019 og afsluttet på et stormøde i december 2019. Begge gange i Odense Congress Center. Der deltog omkring 1.700 arbejdsmiljørepræsentanter på hvert af møderne, og Dansk Metal stillede med ca. 150 arbejdsmiljørepræsentanter på opstartskonferencen og 130 på stormødet. Derudover deltog afdelingerne med valgte og ansatte. Dansk Metal deltog i styregruppen for hele kampagneåret.

## **VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSMILJØARBEJDE**

Tid til arbejdsmiljøarbejde og uddannelse er en ret beskrevet i lovgivningen. Lovgivningen giver arbejdsmiljørepræsentanten ret til at bruge den nødvendige tid til arbejdsmiljøarbejdet. Når arbejdsmiljørepræsentanter alligevel kan opleve ikke at have den nødvendige tid, hænger det ofte sammen med, at de almindelige opgaver fylder, og at arbejdsmiljøarbejdet ikke er prioriteret, hvilket kan have det resultat, at arbejdsmiljøarbejdet indimellem udføres i fritiden. Lovgivningen beskriver også, at arbejdsmiljørepræsentanten skal tilbydes supplerende uddannelse i arbejdsmiljøarbejde.

På Metalskolens grundkurser og på temamøder underviser Miljøsekretariatet i lovgivningens krav og muligheden for fagretlig behandling af uenigheder om tid og uddannelse, så arbejdsmiljørepræsentanterne er i stand til at stille krav over for arbejdsgiveren og samtidig har værktøjet til at gå videre, hvis der ikke kan opnås enighed.

På Dansk Metals faglige akademi for valgte og ansatte undervises ikke bare i lovgivningens krav, men også i praktisk håndtering af sagerne, så afdelingerne kan bistå arbejdsmiljørepræsentanterne i arbejdet.

Både arbejdsmiljøloven og flere af overenskomsterne giver mulighed for at håndtere problemer med arbejdsmiljøet via det fagretlige system. Undervisning på fagligt akademi og udvalgsmøder har i kongresperioden taget udgangspunkt i aktuelle sager, og deltagerne er blevet undervist i håndteringen af sagerne via det fagretlige system.

### **Sager om chikane og mobning**

Miljø- og Socialsekretariatet modtager hvert år flere spørgsmål om seksuel chikane og mobning fra afdelingerne. De sager, der ikke løses lokalt, overdrages til Forhandlingssekretariatet som fagretlige sager, og Miljøsekretariatet bistår i behandlingen af disse sager.

I sagerne om seksuel chikane er ofrene primært de unge, lærlinge og kvinder. I denne type sager er det, ud over at sikre medlemmets rettigheder, også nødvendigt menneskeligt og varsomt at tage hånd om medlemmet, der ofte befinder sig i krise. Undervisning i håndtering af sagerne samt håndtering af mennesker i krise vurderes derfor som et fortsat relevant emne for de faglige akademier.

Miljøsekretariatet har i kongresperioden spillet en vigtig rolle i arbejdsgruppen bag AT-vejledningen 4.3.1 - 26. februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Vejledningens indhold er lavet af LO og DA i fællesskab. Et samarbejde, der betød, at vejledningen blev baseret på en langt mere klar og præcis bestemmelse om, hvad der skal forstås ved krænkende handlinger, end den, der var lagt op til fra Arbejdstilsynet.

### **Strategisk arbejdsmiljøarbejde**

Virksomhedernes systematiske og strategiske arbejdsmiljøarbejde var et af hovedtemaerne under Arbejdsmiljørepræsentanternes år 2019. En undersøgelse blandt alle LO-forbundenes arbejdsmiljørepræsentanter viste, at kun en lille del af arbejdsmiljørepræsentanterne havde indflydelse på virksomhedernes beslutninger og planlægning. Det bekræftede resultaterne af de undersøgelser, som Dansk Metal tidligere havde gennemført blandt vores egne arbejdsmiljørepræsentanter. Generelt havde de stor indflydelse på det formelle arbejdsmiljøarbejde, men knap så meget, når det handlede om de egentlige beslutninger om indkøb, investeringer, ombygninger og om virksomhedernes planlægning, som i bund og grund er det, der bestemmer arbejdsmiljøet på de enkelte virksomheder.

Det førte til, at Dansk Metal i samarbejde med FH udviklede og gennemførte et 2-dages kursus om strategisk arbejdsmiljøarbejde for 80 arbejdsmiljørepræsentanter fra de forskellige forbund. Kurset foregik på Metalskolen, og Dansk Metal havde 20 arbejdsmiljørepræsentanter med. FH har i samarbejde med Konventum efterfølgende gentaget kurset rundt omkring i landet, og Miljøsekretariatet har gennemført knap 15 regionale fyraftensmøder for de tillidsvalgte om deres ret til indflydelse på virksomhedernes beslutninger og planlægning.

### **Produktions- og planlægningsmetoder, som forbedrer arbejdsmiljøet**

En lang række almindelige arbejdsmiljøproblemer kan løses ved at automatisere arbejdsprocesserne. Det gælder fx svejsning, arbejde med epoxy og andre sundhedsskadelige kemikalier samt tunge løft og dårlige arbejdsstillinger. For at bidrage til den udvikling har Miljøsekretariatet udarbejdet en vejledning om automation og arbejdsmiljø i samarbejde med Dansk Industri. Den gennemgår virksomhedernes potentialer for automation, og hvordan virksomhederne kan gribe automatiseringsprojekter an. Miljøsekretariatet har efterfølgende holdt oplæg om automation på en del fyraftensmøder, som bl.a. har drejet sig om arbejdsmiljø i forbindelse med Industri 4.0.

På samme måde kan virksomhederne arbejde mere systematisk med forbedringer af både produktivitet, kvalitet og arbejdsmiljø gennem såkaldte tavlemøder. Miljøsekretariatet har i samarbejde med Dansk Industri udarbejdet en vejledning om indførelse og vedligeholdelse af tavlemøder og brugt vejledningen i forbindelse med en lang række fyraftensmøder, kurser og konferencer for arbejdsmiljørepræsentanter og deres ledere. Derudover har sekretariatet udarbejdet en undervisningsmanual om indførelse af tavlemøder, som virksomhederne selv kan bruge internt.

Trods mere end 40 års forbud udsættes ansatte inden for bl.a. industrien og i byggeriet stadig for asbest, der er kræftfremkaldende og potentielt dødeligt. Miljøsekretariatet samarbejder med de øvrige relevante fagforbund om en handlingsplan til beskyttelse af de ansatte i arbejdet, så udsættelsen for asbest minimeres.

## **UDDANNELSE INDEN FOR ARBEJDSMILJØ- OG ARBEJDSKADEOMRÅDET**

På 2 årlige møder i Miljø- og Arbejdsskadeudvalget informerer Miljøsekretariatet om emner inden for arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet, og udvalget arbejder med relevante emner.

Der har været afholdt fagligt akademi inden for arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet i både 2017, 2018 og 2019, og der afholdes også i 2020. Endvidere har der været afholdt en række workshops for afdelingernes arbejdsskadesagsbehandlere og de faglige folk, der i afdelingerne beskæftiger sig med arbejdsmiljø. Der er blevet undervist i grundlæggende arbejdsmiljø, lovgivningens opbygning, hvordan man finder svar samt i fagretslig behandling af arbejdsmiljøsager.

Derudover tager emnerne udgangspunkt i de spørgsmål og sager, sekretariatet har fået ind fra de enkelte afdelinger. Blandt de valgte og ansatte i afdelingerne er der ønske om at tilegne sig viden om arbejdsmiljø, og deltagerne har arbejdet aktivt med blandt andet håndtering af sager om chikane og mobning.

I 2019 blev der i november måned afholdt et grundkursus for arbejdsskadesagsbehandlere, der satte fokus på arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven, som er de to hovedområder, hvor vi hjælper medlemmer til erstatning efter ulykker og erhvervssygdomme.

For at udbrede viden om mulighederne for fagretlig behandling af arbejdsmiljøproblemer er der behov for flere aktive arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter på både arbejdspladserne og i afdelingerne, hvilket kan opnås ved at oprette netværk og brancheklubber lokalt i afdelingerne. Når Miljøsekretariatet møder arbejdsmiljørepræsentanterne på kurser og temamøder, opfordrer vi derfor arbejdsmiljørepræsentanter til at danne netværk, ligesom vi bistår til oprettelse af netværk og brancheklubber. Miljøsekretariatet vil desuden kunne bidrage med information til de lokale brancheklubber med viden om arbejdsmiljø og muligheden for fagretlig behandling af uenigheder om arbejdsmiljø.

## LÆRLINGE, UNGE OG SKOLERNE

Det er vigtigt for et langt arbejdsliv, at lærlingene og de unge allerede tidligt i arbejdslivet får viden om arbejdsmiljø og gode vaner for at passe på sig selv. Der er særlige regler til beskyttelse af unge, og Miljøsekretariatet vejleder afdelinger og lærlinge i spørgsmål om rettigheder og beskyttelse.

Kvindelige ansatte, der bliver gravide, skal beskyttes både under graviditeten og i den efterfølgende periode med amning. Miljøsekretariatet har udarbejdet materiale til gravide om svejsning og holdt oplæg på tekniske skoler og til fyraftensmøder om, hvilke arbejdsprocesser og kemikalier gravide og ammende kvinder skal være opmærksomme på og undgå.

Unge og lærlinge er en udsat gruppe i forhold til (seksuel) chikane og mobning. I kongresperioden har Miljøsekretariatet bistået med vejledning og deltaget i mæglingsmøder om chikane og mobning.

Arbejdsgiveren og lærerne er forpligtet til at instruere unge og lærlinge i at udføre arbejdet på en farefri måde. Henvendelser fra afdelinger og fra lærlinge tyder på, at der fortsat er behov for vejledning og kontrol med lærlinge og unges arbejdsmiljø på skoler og lærepladser. Miljøsekretariatet foreslår at uddanne ungdomskonsulenterne, så de, under besøg på skoler og lærepladser, kan tale med lærlingene om arbejdsmiljø og rettigheder samt give dem viden om, hvor de søger hjælp og information.

Miljøsekretariatet har i samarbejde med Metal Fjordbyerne deltaget i en følgegruppe til et større interventionsprojekt på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø om lærlinges arbejdsmiljø, især når det drejer sig om risikoen for, at de kommer ud for en ulykke.

Resultaterne af projektet har efterfølgende været brugt i forbindelse med Arbejdsmiljørådets større kampagne på erhvervsskolerne om sikker start på arbejdsmarkedet. Arbejdsmiljørådet har besluttet at følge op på kampagnen ved at sætte fokus på undervisningen i arbejdsmiljø i hele uddannelsessystemet.

Miljøsekretariatet deltager desuden hvert år på faglærernes svejsekonference med oplæg om nye regler for arbejdsmiljø, nye vejledninger om arbejdsmiljø for industrien og det seneste om den politiske indsats for bedre arbejdsmiljø. I denne kongresperiode har Miljøsekretariatet også deltaget på konferencen for de faglærere, som underviser i sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater. Det skete i kølvandet på sagerne om epoxy-eksem på Siemens og Vestas.

Sagerne om epoxy og isocyanat medførte, at den lovpligtige uddannelse blev set efter i sømmene, og at der blev lagt nogle flere praktiske øvelser ind i uddannelsen samt større krav til eksamen.

Sagen om grænseværdien for kromat, som bl.a. findes i svejserøg ved nogle typer af svejsning i rustfrit stål, betød, at Dansk Metal i samarbejde med Dansk Industri reviderede den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse ved svejsning på samme måde. Revisionen af de to uddannelser åbnede op for drøftelser af behovet for efteruddannelse af især de unge og lederne samt af behovet for at skærpe kravet til den tilbagevendende instruktion i sikkerhed, som skal foregå på arbejdspladserne.

## **ET STÆRKERE ARBEJDS- TILSYN**

I hele kongresperioden har Miljøsekretariatet samarbejdet med Folketingets politikere, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Arbejdstilsynets tilsynsførende for at sikre højere og faste bevillinger til Arbejdstilsynet. Bevillingerne har over en årrække været stærkt faldende, hvilket har betydet, at værdifuld viden og erfaring er forsvundet fra Arbejdstilsynet, ligesom antallet af tilsynsbesøg og påbud fra Arbejdstilsynet er faldet markant. Samarbejdet og presset for højere bevillinger medførte, at der i foråret 2019 blev indgået et bredt forlig i Folketinget, der sikrede Arbejdstilsynet 520 mio. kr. til tilsynsindsatsen over den kommende 4-årige periode. Desuden blev der i forbindelse med finansloven for 2020 afsat yderligere 50 mio. kr. til indsatsen mod social dumping. De yderligere bevillinger er et skridt på vejen mod at rette op på Arbejdstilsynet, men der skal mere til for at sikre, at Arbejdstilsynet også fremover har dygtige tilsynsførende med erfaring og kompetencer til at føre kontrol med arbejds-

miljøet. Miljøsekretariatet fortsætter arbejdet for både højere og længerevarende bevillinger, så Arbejdstilsynet langsigtet kan planlægge uddannelse og indsatser.

Arbejdstilsynets tilsynsbesøg er i kongresperioden primært udført efter modellen om risikobaserede tilsyn. Udtagelse til risikobaseret tilsyn foregår via en risikobaseret indeksmodel, og virksomhederne varsles herefter om tilsyn inden for 1-6 måneder. Varslingen har det formål, at virksomhederne kan forberede sig mht. APV og øvrige formelle krav inden Arbejdstilsynets besøg. Men varslingen hindrer også en effektiv planlægning af ruter og tilsyn med ekstra kørsel til følge. Endvidere betyder den, at de tilsynsførende fører tilsyn i meget forskellige brancher, og det er ikke de samme brancher, der besøges i samme tidsrum i hele landet.

Miljøsekretariatet arbejder derfor for en ændring af varslingssystemet, hvor det er brancher, der varsles tilsyn, hvilket vil give virksomheder, Arbejdstilsynet og parterne mulighed for forberedelse og erfaringsudveksling. Det vil betyde mere effektive og målrettede tilsynsbesøg.

Modellen for det risikobaserede tilsyn har bl.a. betydet, at samarbejdet på byggepladser, byggeledelse og projektering af byggerier sjældent blev kontrolleret. Der blev derfor i 2017 gennemført en forsøgsperiode med en ny tilsynsform med udgangspunkt i byggepladsen som helhed. Tilsynsmodellen blev en succes. Der blev givet 3 gange så mange afgørelser som tidligere. Tilsynsmodellen blev i 2019 vedtaget som fast praksis inden for byggeriet. Sammen med de tilsynsførende satte Miljøsekretariatet et afgørende aftryk allerede i forsøgsmodellen, og der arbejdes nu med forslag til flere brancherettede tilsynsmodeller.

## **NATIONAL ARBEJDSMILJØPOLITIK**

Tidligere beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen nedsatte i 2017 et ekspertudvalg med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og eksperter inden for arbejdsmiljø.

Miljøsekretariatet deltog i LO's baggrundsgruppe helt frem til de endelige anbefalinger i efteråret 2018.

I foråret 2019 blev mange af eksperternes anbefalinger til en bred politisk aftale. Dansk Metal ved Miljøsekretariatet deltager fortsat i arbejdet med udmøntningen.

Højere bøder for overtrædelse af arbejdsmiljøloven har været et ønske fra medlemmerne og fra Dansk Metals side. I forbindelse med arbejdsmiljøaftalen i 2019 blev der vedtaget skærpede bøder for alvorlige og gentagne overtrædelser. Miljøsekretariatet har deltaget i arbejdet med indførelse af højere bøder for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Tilbage i 2015 blev det aftalt at evaluere AMO-systemet, og som en del af arbejdsmiljø-aftalen fra april 2019 blev der nedsat et midlertidigt udvalg med repræsentanter fra bl.a. arbejdsmarkedets parter. Til forberedelse af arbejdet med evalueringen nedsatte FH en arbejdsgruppe, hvor Miljøsekretariatet har deltaget.

Efter epoxy-skandalen i 2016 nedsatte Arbejdstilsynet et ekspertudvalg til vurdering af tiltag til sikkert arbejde med epoxy og isocyanater. Miljøsekretariatet deltog i ekspertudvalget og i det efterfølgende vejledningsarbejde. Arbejdstilsynets vejledning for arbejde med epoxy og isocyanater blev revideret og Industriens Uddannelser reviderede den lovpligtige uddannelse for arbejde med epoxy og isocyanater. Miljøsekretariatet var med i baggrundsgrupperne for dette arbejde. Desuden var det Miljøsekretariatet, der udarbejdede den nye branchevejledning for arbejde med epoxy og isocyanater, der blev udgivet af BFA-I i december 2019.

## **RÅDGIVNING OG ØKONOMISKE INCITAMENTER**

### **Rådgivningsordning om arbejdsmiljø til små virksomheder**

Miljøsekretariatet deltog i en større undersøgelse af virksomhedernes behov for rådgivning om arbejdsmiljø, som blev gennemført i regi af LO. Det blev til en såkaldt hvidbog, som påviste, at især de mindre virksomheder har et akut behov for rådgivning om praktiske løsninger på konstante arbejdsmiljøproblemer, men også, at der er god grund til at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne.

Hvidbogen førte til, at LO i fællesskab med DA i 2019 anbefalede Folketinget og den borgerlige regering, at der blev afsat 100 mio. kr. årligt til at sikre effektiv rådgivning af de mindre virksomheder. Der kunne ikke opnås politisk opbakning til det, og i stedet blev et flertal af Folketingets partier enige om, at Arbejdstilsynet skulle have mulighed for at afgive påbud til virksomhederne om at anskaffe sig kompetencer i arbejdsmiljø til at løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet havde opdaget - det såkaldte kompetencepåbud.

Dansk Metal benyttede lejligheden til igen at kræve, at regeringen sørgede for, at artikel 7 i EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø, som påbyder medlemsstaterne at indføre regler om såkaldte beskyttelsestjenester på virksomhederne, implementeres i Arbejdsmiljøloven.

### **Billigere arbejdsskadeforsikringer**

Enkelte forsikringsselskaber har forsøgsordninger, hvor de giver virksomheder, som har styr på deres arbejdsmiljø, en nedsat præmie.

Dansk Metal har argumenteret for, at ulykkesforsikringerne burde lægges over i offentligt regi på samme måde som de erhvervsbetingede lidelser og blive administreret af ATP. Det ville gøre det muligt at indføre en egentlig differentieret præmiepolitik for arbejdsskadeforsikringer,

som afspejlede de enkelte virksomheders indsats for at forebygge arbejdsskader. Det er ikke lykkedes at få tilstrækkelig politisk opbakning til det forslag i forbindelse med drøftelserne om en reform af arbejdsskadesystemet i kongresperioden.

### **Fortrinsret ved udbud og større indkøb**

Det lykkedes Dansk Metal at få afsat et par mio. kr. i FIU-regi til udvikling af redskaber, som private og offentlige virksomheder kunne bruge til at indføre krav om arbejdsmiljø og sikkerhed ved udbud, og som kunne anvendes, når virksomhederne skulle afgøre, hvem de skulle indgå aftale med.

Forbundene på det offentlige område, især FOA, øjnede chancen for at bruge projektet til at sætte fokus på arbejdsmiljøforholdene i forbindelse med privatisering, og LO kom dem i møde ved at overlade styringen af projektet til FOA.

Resultatet blev ikke som ønsket og kulminerede i et enkelt kursus om arbejdsmiljø ved udbud, som især rettede sig mod lokale fagforeningsfolk med medlemmer inden for det offentlige område. Miljøsekretariatet deltog som medundervisere på kurset, men projektet blev ikke som oprindeligt tænkt.

Hvis Dansk Metal skal følge op på projektidéen, skal det ske i regi af partssamarbejdet inden for industrien, så vi kan komme ud over diskussionen om rimeligheden i at lægge offentlige opgaver ud i privat regi.

### **Arbejdsmiljøkrav til underleverandører**

Det er efterhånden almindeligt, at offentlige udbydere stiller krav om arbejdsmiljø og sikkerhed i deres udbudsmaterialer, og stadig flere flytter også kravene over i de endelige kontrakter. Det kniber mere med, at de påtager sig opgaven med at føre kontrol med, at kravene faktisk bliver overholdt - for slet ikke at tale om muligheden for at sanktionere overtrædelse af kravene i kontrakterne.

Kontrol og sanktioner i forbindelse med kontrakter har derimod længe været udbredt inden for offshore-olie og gas og hos DONG Energy (nu Ørsted), og fremgangsmåden breder sig også langsomt blandt de større entreprenører inden for bygge- og anlægsområdet. Det flytter arbejdsmiljø på en helt anden og markant måde, end når Arbejdstilsynet fører kontrol med virksomhedernes arbejdsmiljø.

Der er ikke regler, som påbyder virksomhederne at indføre krav om styring af arbejdsmiljøet i deres kontrakter. Det er en udvikling, som breder sig af sig selv i brancherne, og der er stadig flere arbejdsmiljørepræsentanter, som beretter om, at de har større kunder, som stiller den slags krav, og som også kontrollerer, at de faktisk bliver overholdt. En tilsvarende udvikling kan spores blandt virksomheder, som forsøger at få sig et certifikat på, at de har et arbejdsmiljøledelsessystem efter

standarderne OHSAS 18001 eller ISO 45001. En stor del af dem gør det pga. krav fra deres kunder. Miljøsekretariatet har brugt kræfter på at udbrede kendskabet til den slags ordninger gennem vores netværk med større virksomheder, sikkerhedsledere, organisationer samt offentlige institutioner og myndigheder. Derudover har vi deltaget i udviklingen af kravspecifikationer i ISO 45001, herunder om sikring af arbejdsmiljø og sikkerhed ved indkøb, brug af underleverandører og ved outsourcing.

## UDDANNELSE I SIKKERHED

Miljøsekretariatet har flere gange deltaget i drøftelser med arbejdsgiverforeningerne og Arbejdstilsynet om mulighederne for at indføre krav om uddannelse i arbejdsmiljø for ledere. Det skete i forbindelse med opfølgningen på sagerne om udsættelse for epoxy og isocyanater på Siemens og Vestas, revisionen om bestemmelserne om psykisk arbejdsmiljø, ved indførelsen af reglerne om kemisk risikovurdering og i forbindelse med nedsættelse af grænseværdien for kromat. Det blev desuden en del af den brede politiske arbejdsmiljøaftale, som blev indgået i 2019.

Arbejdsgiverforeningerne har ikke noget imod, at lederne kommer på arbejdsmiljøuddannelse, men de fastholder, at det skal være frivilligt. Dansk Arbejdsgiverforening og Lederne er endda gået så vidt, at de har indgået en aftale om udvikling og tilbud om arbejdsmiljøuddannelse til lederne i industrien. Dansk Metal vil fastholde kravet om obligatorisk uddannelse i arbejdsmiljø for lederne, så længe det ikke er en selvfølge, at virksomhedsledere af egen drift tager en relevant arbejdsmiljøuddannelse.

Blandt de virksomheder, som servicerer og vedligeholder mobile køleanlæg i fx busser, kølevogne og lastbiler, er der et ønske om at kunne udføre mindre service og eftersyn på de mobile anlæg, uden at det er nødvendigt, at de pågældende medarbejdere har den fulde kølemontøruddannelse. Kølemontøruddannelsen er blandt de lovpligtige uddannelser efter arbejdsmiljøloven for de medarbejdere, som skal arbejde med køleanlæg. Dansk Metal har påpeget, at det efter reglerne ikke er nødvendigt, at den medarbejder, som faktisk udfører arbejdet, har uddannelsen - blot at der er én i firmaet, som har den, og at arbejdet udføres under dennes tilsyn. Miljøsekretariatet har sammen med Uddannelsessekretariatet og bilbranchen i Dansk Industri forsøgt at få Arbejdstilsynets godkendelse af, at kølemontøruddannelsen kan splittes op i mindre moduler, så ansatte, som udfører mindre eftersyn og service på mobile anlæg, kan nøjes med at tage de indledende moduler.

## ARBEJDSMILJØCERTIFICERING

Dansk Metal har sammen med Dansk Industri gennem en årrække kritiseret certificeringsorganerne for ikke at føre ordentlig kontrol med arbejdsmiljøet på de virksomheder, som har

et arbejdsmiljøcertifikat. Vi har haft sager om alvorlige arbejdsskader, som skyldes åbenlyse fejl og mangler på virksomheder, der har certifikat på, at deres arbejdsmiljø er i orden.

Udfordringen skyldes først og fremmest, at certificeringsorganerne ikke har de nødvendige kompetencer til at kontrollere det egentlige arbejdsmiljø, og at de bruger tiden på at kontrollere de dokumenter, som virksomhederne udarbejder, som en del af deres arbejdsmiljøledelsessystemer. Der er også udfordringer med kompetencerne i det nationale akkrediteringsorgan DANAK.

Kritikken har ført til, at Arbejdsmiljørådet har nedsat et permanent arbejdsmiljøcertificeringsudvalg, som undersøger og følger udviklingen af certificeringsordningen.

### **Dokumentation af godt arbejdsmiljø**

Dansk Metal driver den autoriserede arbejdsmiljørådgiver Avidenz sammen med TEKNIQ Arbejdsgiverne, 3F, Blik og Rør samt HK. I kongresperioden har Avidenz og dens bestyrelse brugt en del kræfter på at revidere og udvikle et digitalt værktøj (SOSWEB), som virksomhederne kan bruge til at styre og dokumentere deres arbejdsmiljøarbejde. Virksomhedernes aftaler med Avidenz indbefatter også en systematisk gennemgang af virksomhedernes arbejdsmiljø 2 gange om året. Gennemgangene følges op med handlingsplaner.

De virksomheder, som er kunder hos Avidenz, fortæller typisk, at Arbejdstilsynet ikke har de store krav til deres arbejdsmiljø, når de opdager, at de får hjælp fra Avidenz. Miljøsekretariatet forsøger derfor jævnligt at få flere af afdelingerne i Dansk Metal til at tegne abonnement hos Avidenz.

## **PARTSSAMARBEJDET OM ARBEJDSMILJØ**

I kongresperioden besluttede CO-industri og Dansk Industri at gøre vores fælles rådgivningsordning om arbejdsmiljø permanent. Ordningen var oprindeligt udarbejdet af Dansk Metal og Dansk Industri, men den endelige aftale blev indgået mellem CO-industri og Dansk Industri, og den henvender sig til medarbejdere og ledelse på virksomheder, som ønsker hjælp til at få mere ud af deres arbejdsmiljøarbejde.

Desuden har Miljøsekretariatet taget initiativ til et samarbejde om arbejdsmiljø med arbejdsgiverorganisationerne i de overenskomster, hvor der er aftalt arbejdsmiljøudvalg.

I forbindelse med fusionen mellem organisationerne Arbejdsgiverne og TEKNIQ, er to arbejdsmiljøudvalg slået sammen til ét.

Fremadrettet vil Miljøsekretariatet arbejde for også at indgå samarbejde med Dansk Byggeri om lignende tiltag samt udbud af supplerende uddannelse for virksomheder og arbejdsmiljørepræsentanter inden for byggeriet.

Miljøsekretariatet samarbejder desuden med arbejdsgiverorganisationerne via BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø, hvor der udvikles vejledninger og afholdes fælles arrangementer for arbejdsgivere og lønmodtagere.

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø i Industrien, BFA-I, gennemfører årligt 10-12 regionale arbejdsmiljømøder for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen – det såkaldte roadshow om arbejdsmiljø i industrien. Det organiseres gennem Metal- og Maskinindustriens Arbejdsmiljøudvalg, som blev skabt i et samarbejde mellem Dansk Metal og Metal- og Maskinindustrien i Dansk Industri omkring 2003 og 2004.

## **FORSKNING I ARBEJDSMILJØ**

Miljøsekretariatet deltager i flere forskningsprojekter i regi af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om forebyggelse af ergonomisk nedslidning, som desværre rammer mange medlemmer inden for Dansk Metals brancher.

I forskningsprojekterne er der fokus på mulighederne for at tilrettelægge arbejdet og indrette arbejdspladserne, så medarbejderne bliver sundere og stærkere af at gå på arbejde, fordi arbejdet i højere grad kommer til at ligne motion. Der er også opmærksomhed på behovet for, at medarbejdere, som arbejder i et højt tempo, får mulighed for at holde pauser i løbet af arbejdet, så de har rimelige muligheder for at restituere.

Miljøsekretariatet har også haft et meget tæt og indgående samarbejde med Videncenter for Allergi på Gentofte Hospital i kongresperioden. Det handler om at udbrede kendskabet til forebyggelse af allergifremkaldende stoffer og materialer på virksomhederne og i det primære sundhedssystem samt på de arbejdsmedicinske klinikker. Men det handler også om at få arbejdsskadesystemet til at bidrage til fastholdelse af ansatte, som har fået erhvervsbetinget eksem – herunder især allergiske eksemer.

Samarbejdet har medført, at Arbejdsmiljøforskningsfonden har bevilget omkring 3 mio. kr. til et projekt, som undersøger mulighederne for at inddrage de tyske erfaringer med fastholdelse i det danske arbejdsskadesystem og i sundhedssystemet.

## **EU OG INTERNATIONALT ARBEJDSMILJØARBEJDE**

Miljøsekretariatet deltager i de danske bidrag til udvikling af regler og indsatser på arbejds- miljøområdet i EU-regi. Det sker først og fremmest gennem Fagbevægelsens Hovedorganisation og de europæiske faglige organisationer, og det har primært drejet sig om at bidrage til fastsættelse af europæiske grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer.

EU-Kommissionen varsler med en ny arbejdsmiljøstrategi, og Dansk Metal har bidraget med forslag til en dansk holdning, som FH har båret videre til EU-Kommissionens rådgivende udvalg om arbejdsmiljø. Det handler bl.a. om behovet for at få revideret skærmdirektivet, få fastlagt et minimumsdirektiv for håndhævelse af arbejdsmiljødirektiverne og om at sætte fokus på arbejdsmiljøet i den fortsatte udvikling af digitalisering på det europæiske arbejdsmarked.

Miljøsekretariatet deltager desuden i standardiseringsarbejdet i ETUC på vegne af FH, og som et særligt område varetager sekretariatet også de faglige arbejdsmiljøinteresser på offshore-området i samarbejde med de øvrige faglige organisationer omkring Nordsøen og Middelhavet, og det sker på vegne af IndustriALL Europe.

Indtil 2019 deltog Miljøsekretariatet i uddannelse og træning vedr. arbejdsmiljø, medlems-hvervning og overenskomstindgåelse af de valgte og ansatte i 16 faglige organisationer i Østafrika (Tanzania, Kenya og Uganda). Projektet bliver styret af IndustriALL Global med midler fra Ulandssekretariatet. Det medførte, at der blev opbygget solide lokale kompetencer på alle 3 indsatsområder.

Den internationale standardiseringsorganisation ISO udviklede en ny standard for arbejdsmiljøledelse - ISO 45001. Det arbejde har Miljøsekretariatet deltaget i på vegne af FH. Standarden har afløst den tidligere OHSAS 18001, og de fleste virksomheder i Danmark, som har et certifikat på, at de har et anerkendt arbejdsmiljøledelsessystem, vil indføre den nye standard i løbet af de næste par år.

## **ARBEJDSSKADER**

### **Gratis advokatbistand ved trafikulykker**

Den 15. august 2018 lancerede forbundet et nyt medlemstilbud til medlemmer af Dansk Metal, som er kommet ud for et trafikuheld i deres fritid. Hvis der er et motorkøretøj involveret, kan der være krav på erstatning. I perioden fra den 15. august 2018 til den 31. december 2019 har Lind Advokataktieselskab modtaget i alt 81 henvendelser fra medlemmer, der har været involveret i en trafikulykke i Danmark. På baggrund af disse henvendelser har Lind opstartet 54 sager, hvor de har hjulpet medlemmerne med at få erstatning i forbindelse med det trafikuheld, de har været udsat for i deres fritid.

### **Advokathjælp i arbejdsskadesager**

Miljø- og Socialsekretariatet har gennem arbejdsskadeundersøgelser og statistik om verserende sager undersøgt afdelingernes arbejde med arbejdsskader.

På den baggrund har Miljø- og Socialsekretariatet overvejet forskellige muligheder for at etablere et tilbud, hvor de afdelinger, der måtte ønske det, kan få opgaven løst centralt mod dækning af udgiften til sagsbehandlingen.

Overvejelserne mundede ud i, at der i oktober 2018 blev indgået en aftale med Lind Advokat-aktieselskab, som betyder, at afdelingerne tilbydes, at Lind kan overtage opgaven med behandling af arbejdsskadesagerne. De afdelinger, der måtte ønske det, vil hos Lind Advokat-aktieselskab - efter en særlig betalingsmodel - kunne få behandlet alle de sager, som verserer hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen, således at sagerne føres til ende i det administrative system af Lind.

Pr. december 2019 har Metal Maritime indgået aftale med Lind om behandling af sine danske arbejdsskadesager efter arbejdsskadesikringsloven.

Tilbuddet om central behandling af arbejdsskadesager ændrer ikke på forbundets bestående tilbud til afdelingerne om bistand til arbejdsskadesager og erstatningsansvarssager.

### **Helpdesk i arbejdsskadesager**

For at øge kendskabet til medlemstilbuddet om bistand til arbejdsskadesager satte Miljø- og Socialsekretariatet i foråret 2017 særligt fokus på emnet ved at annoncere om muligheden og afholdt en telefonaften, hvor udvalgte afdelinger, forbundet og forbundets advokater kunne kontaktes direkte, hvis et medlem ønskede at drøfte en konkret arbejdsskadesag.

### **Erhvervssygdomsudvalget**

Dansk Metal er repræsenteret i Erhvervssygdomsudvalget ved forbundssekretær Peter Poulsen, som er udpeget igennem FH. Erhvervssygdomsudvalget behandler både konkrete personsager og principielle forhold i relation til erhvervssygdomsområdet. Udvalget laver årligt en redegørelse om udviklingen på erhvervssygdomsområdet, som afleveres til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Redegørelserne er et led i opfølgningen på arbejdsskadereformen fra 2003.

### **Erstatningsansvarssager i tal**

Forbundet afsluttede i 2016 i alt 82 erstatningsansvarssager efter erstatningsansvarsloven (EAL). I disse sager er der i alt indkommet 9.465.150 kr.

I 2017 blev der i alt afsluttet 100 erstatningsansvarssager, og der indkom i alt 17.264.554 kr.

I 2018 blev der afsluttet i alt 67 erstatningsansvarssager, og i disse sager indkom der i alt 18.083.523 kr.

I 2019 blev der afsluttet i alt 66 sager efter erstatningsansvarsloven, og der indkom i alt 15.970.453 kr. i disse sager.

Således har forbundet i perioden 2016-2019 afsluttet i alt 315 EAL-sager og indhentet i alt 60.783.680 kr. til vores medlemmer efter erstatningsansvarsloven, hvilket svarer til en gennemsnitlig erstatning på 192.965 kr. pr. erstatningsansvarssag. I perioden 2012-2015 afsluttede forbundet 330 EAL-sager, som indbragte i alt 86.015.981 kr. i erstatninger.

Det skal for en god ordens skyld understreges, at ovennævnte opgørelse ikke inkluderer alle de sager, der er blevet behandlet og afsluttet i afdelingerne og i forbundet vedr. sager efter arbejdsskadesikringsloven. Ovennævnte opgørelse omhandler udelukkende sager efter erstatningsansvarsloven. Disse behandles enten i forbundets Miljø- og Socialsekretariat eller hos forbundets advokat, Lind Advokataktieselskab.

### **Arbejdsskadereformen**

Det er en kerneopgave for Dansk Metal at sikre medlemmerne et velfungerende og fair arbejdsskadesystem, som kan træde til, når arbejdsmiljøet eller sikkerheden har svigtet, og medlemmer er kommet til skade eller er blevet syge af deres arbejde. Dansk Metal er derfor altid en aktiv deltager, når der er mulighed for at påvirke arbejdsskadesystemet.

Siden der opstod politiske ønsker om modernisering af arbejdsskadesystemet i 2013 har Miljø- og Socialsekretariatet lagt mange kræfter i arbejdet med at påvirke en reform i gunstig retning, bl.a. gennem deltagelse i LO's referencegruppe om arbejdsskader.

I slutningen af 2017 blev forbundet bedt om at stille ressourcer til rådighed for LO til brug for mere konkrete forhandlinger om en reform. På den baggrund stillede Dansk Metal advokat Christian Bentz til rådighed som rådgiver for næstformand i LO, Morten Skov, indtil sommeren i 2018.

Reformarbejdet er foreløbig mundet ud i en lovændring med bl.a. en klar forbedring af arbejdsskadebegrebet, så langt flere arbejdsulykker fremover bliver anerkendt, samt ændringer om sagsbehandlingen, som vil forkorte sagsbehandlingstiden.

### **Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)**

Arbejdsskadesagsbehandlingen blev den 1. juli 2016 overflyttet fra Arbejdsskadestyrelsen til den nyoprettede myndighed Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). AES drives under ATP-koncernen og har sin egen bestyrelse, hvor interessenterne i arbejdsskadesystemet, herunder arbejdsmarkedets parter, deltager.

AES overtog en drift i dårlig stand fra Arbejdsskadestyrelsen, og problemerne havde gjort, at AES overtog en stor bunke meget gamle sager, som der endnu ikke var truffet afgørelse i.

AES måtte fra begyndelsen prioritere at genoprette tilliden til sagsbehandlingen ved at få afviklet de ældste sager først.

I hele 2017 arbejdede AES derfor med en særlig indsats for at få afviklet de 5.000 ældste arbejdsskadesager om tab af erhvervsevne.

Indsatsen virkede, men havde den konsekvens, at sagsbehandlingstiden - statistisk set - kom til at se voldsom ud. Konsekvensen havde dog den positive virkning, at AES i dag har en sundere sagssammensætning, og at sagsbehandlingstiden er på vej i den rigtige retning.

Grundet AES' udflytning til Haderslev og Vordingborg flyttede kun en meget lille del af de ansatte med, hvorfor genopretningen af driften ikke er gået så hurtigt, som den kunne have gjort, og kvaliteten af afgørelserne i perioder ikke har levet op til forventningerne.

### **Forældelsesfrist på 30 år for erstatning for arbejdsulykker**

Kongressen i 2016 pålagde Miljø- og Socialsekretariatet at arbejde for en ophævelse af den absolutte forældelsesfrist for følger af arbejdsulykker, der først opstår mere end 30 år efter ulykken. På erhvervssygdomsområdet gælder der ingen forældelsesfrist.

De nuværende regler betyder, at en person, som fx har forvredet sit knæ ved en arbejdsulykke, og som mere end 30 år efter ulykken udvikler slidgigt i knæet på grund af skaden, ikke kan få erstatning eller godtgørelse for slidgigten. Dette selvom lidelsen med overvejende sandsynlighed er en følge af den anerkendte arbejdsulykke. Kravet er forældet, inden det er opstået.

I 2018 sendte Justitsministeriet forældelsesloven til eftersyn. Her indhentede Miljø- og Socialsekretariatet eksempler fra Dansk Metals afdelinger på afgørelser, hvor medlemmerne var kommet i klemme, og afgav på denne baggrund indlæg til et samlet hørings svar i LO-regi til Justitsministeriet, hvor vi anbefalede en ophævelse af den 30-årige forældelse for følger af arbejdsulykker og en opretholdelse af de forlængede forældelsesfrister, der gælder for arbejds-skader generelt. Dette mål vil fortsat blive fulgt.

VALGTE OG ANSATTE

# MILJØ- OG SOCIAL- SEKRETARIATET



1. Peter Poulsen, forbundssekretær
2. Christian Bentz, souschef, advokat (H)
3. Jan Toft Rasmussen, faglig sekretær
4. Dorte Overby Pedersen, arbejdsmiljøkonsulent
5. Ulla Brund Jensen, arbejdsmiljøkonsulent
6. Elisabeth Seidelin Hestbech, kontorassistent



fremtiden er fællesskab





RAPPORT FRA

**METALSKOLEN**  
**MORTEN MADSEN**

## INDLEDNING

Der er sket meget på Metalskolen i kongresperioden. Skolen har gennemgået en større renovering og ombygning, uddannelsessystemet for tillidsvalgte er blevet fornyet, og endelig fejrede Metalskolen i 2018 sit 50-års-jubilæum.

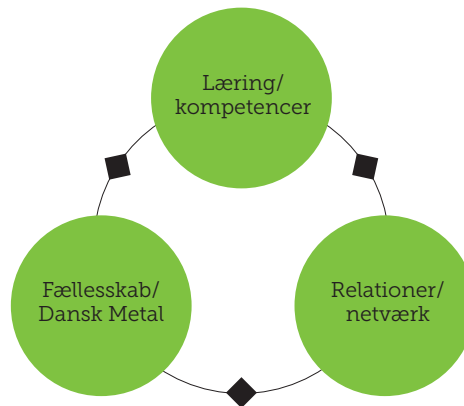
Overordnet set er det gået rigtig godt på Metalskolen i de forgangne 4 år. Deltagelsen i skolens uddannelses- og kursusaktiviteter er blevet øget, der er kommet flere eksterne gæster, og Metalskolen fremstår som et moderne, åbent og indbydende kursus- og conferencecenter.

## NYT SAMMENHÆNGENDE UDDANNELSESSYSTEM

Rammerne omkring uddannelsessystemet og indholdet på de enkelte kurser er blevet udviklet. 3 forhold har været styrende for udviklingen.

Det første forhold er 'udviklingstrekanten', der overordnet udtrykker, hvad skolens aktiviteter skal give den enkelte kursist, når vedkommende er på kursus. Den enkelte skal selvsagt have styrket sine kompetencer og lære noget. Den enkelte skal have en forståelse for vigtigheden af at have gode relationer til kollegaer, andre tillidsvalgte på arbejdspladsen, til ressourcepersoner i metalafdelingen osv., ligesom den enkelte i praksis skal have udviklet sit netværk under kurset – til medkursister og kursister fra de andre hold. Og sidst skal den enkelte have en klar fornemmelse af at være en del af et stærkt fællesskab, Dansk Metal.

**FIGUR 7. DET HANDLER OM LÆRING, RELATIONER OG FÆLLESSKAB**



Det andet forhold er 'roller', herunder hvilke roller den tillidsvalgte skal kunne løfte på arbejdspladsen. Her opereres der med 4 hovedroller. De tillidsvalgte skal kunne:

- Analysere arbejdspladsen (magtstrukturer, ressourcepersoner, faglige udfordringer osv.).
- Etablere samtale med kollegaerne (formidle relevante faglige problemstillinger, dialog med kollegaerne omkring forventninger til den tillidsvalgte osv.).
- Involvere kollegaerne (motivere kollegaerne til at deltage i det faglige arbejde, slutte op omkring fællesskabet på arbejdspladsen osv.).
- Levere resultater (forhandle aftaler med ledelsen, styrke interesser gennem SU og AMO osv.).

Alle kurser i det samlede uddannelsessystem, grundkurser, overbygningskurser og temakurser styrker en eller flere af ovennævnte roller.

Det tredje forhold er 'sigtelinjer' for selve undervisningen, og undervisernes tilgang til undervisningen:

- Forventninger: Forventningsafstemning om kursisternes udfordringer ift. tillidshvervet samt læringsmålene for kurset.
- Mål: Tydelige mål og klare pointer før, under og efter kurset.
- Teori og praksis: Det generelle og de konkrete cases følges ad.
- Bevægelse: Fysisk aktivitet styrker indlæring, sociale kompetencer, trivsel, sundhed og motivation.
- Anerkendelse: Værdsætte og respektere den enkelte kursist.
- Variation: Skiftende undervisningsmetoder med vægt på inddragelse, træning og motivation.
- Refleksion: Mulighed for at reflektere over egne læringsmål gennem hele læringsforløbet.

Det er alt i alt erfaringen, at ændringen - af såvel indhold som metode i undervisningen - har medført en langt mere målrettet undervisning, hvor der er klare mål for kursistens læring, læringsforløb og de kompetencer, kursisten skal have med fra undervisningen.

### **Grunduddannelsen**

Grunduddannelsen består af 4 moduler for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter: G1, G2, G3 for TR og G1, G2, G3 for AMR samt et fælles G4. Den samlede uddannelse tager udgangspunkt i ovennævnte 4 'roller':

- G1: At kunne analysere magtstrukturer, ressourcepersoner og faglige udfordringer.
- G2: At kunne kommunikere og formidle relevante faglige problemstillinger, etablere dialog med kollegaerne samt levere resultater gennem forhandlinger med ledelsen, styrke interesser gennem SU og AMO.
- G3: At kunne levere lokalaftaler (TR) og systematisk arbejdsmiljø (AMR) samt kommunikere resultater til kollegaerne.
- G4: Grunduddannelsens afslutning har fokus på personlig kommunikation og gennemslagskraft via udarbejdelsen af et projekt, der samler elementerne fra G1-G3.

Som noget nyt udbyder Metalskolen et G7, der er et specielt designet grundkursus med kernelementerne fra G3 og G4 for tillidsrepræsentanter, der har gennemført G2, og som har flere års erfaring som tillidsrepræsentant.

### **Overbygningskurser**

Metalskolens overbygningskurser er bygget op omkring et såkaldt '50/50-koncept'. Kort fortalt betyder det, at den ene halvdel af kurset bruges på at formidle relevante teorier om kursets hovedemne, mens der på den anden halvdel arbejdes med egne faglige udfordringer fra hverdagen på arbejdspladsen.

Forud for kurset bliver deltagerne bedt om at forberede en case, en faglig udfordring, som de ønsker at arbejde videre med i undervisningen. Ud fra den teoretiske viden, dialog med de øvrige kursister og sparring med underviseren, udarbejder deltagerne konkrete handlingsplaner for, hvordan de konkret kommer videre med deres faglige udfordring.

Metalskolen tilbyder overbygningskurser i følgende grunddiscipliner: Organisering, forhandling, samarbejde, konfliktløsning samt kommunikation.

### **Øvrige kurser**

I kongresperioden har Metalskolen oprettet flere nye kurser:

- Tillidsvalgt i en HR-verden.
- Kommunikation og mundtlig formidling.
- Tillidsvalgt som konfliktløser.
- Østeuropæiske kollegaer.
- Organisering og relationer.

Sidstnævnte er lokalt forankret og udbydes i samarbejde med forbundets Organisationssekretariat og de lokale afdelinger.

### **Tværgående aktiviteter**

Ved siden af undervisningen er der etableret en række tilbud, der er med til at udfylde 'udviklingstrekanten'. Aktiviteter, hvor den enkelte møder medkursister og kursister fra andre hold i nye rammer, og/eller hvor man lærer om et aktuelt emne gennem dialog og diskussioner:

- Sportsarrangementer: Ishockey og speedway eller noget tredje, som Dansk Metal har en aktie i.
- Mandagsmotion: Alt efter vind og vejr gennemføres aktive fritidsarrangementer, hvor deltagerne dyrker eller motiveres til at dyrke en eller anden form for sport – mountainbike i skoven, løb rundt om Buresø, en rask gåtur, svømning og saunagus eller cirkeltræning.
- Skolens time: Med udgangspunkt i et tv-program, en YouTube-video, en politisk kampagne eller lignende diskuteres et relevant fagligt eller politisk emne.

- It-café: I tilknytning til grunduddannelserne udbydes der i nogle uger it-café, hvor ressourcerpersoner fra Metalskolen instruerer i brugen af relevante programmer i relation til TR-/AMR-opgaverne og den aktuelle undervisning: Word, Excel, PowerPoint m.m.
- Metal-dialog: Faglige ressourcerpersoner fra Dansk Metal præsenterer en relevant faglig/politisk problemstilling og lægger op til dialogen med deltagerne. Hensigten er, at såvel deltagerne som den faglige ressourcerperson får udbytte med hjem.
- "Tirsdagsgæsten": Ekstern oplægsholder kommer med et aktuelt og relevant fagligt eller politisk oplæg.

I et læringsforløb på 5 dage, mandag til fredag, som foregår på Metalskolen, vil der være 4 tværgående aktiviteter, den enkelte kan deltage i.

### Deltagelsen i uddannelsessystemet

I kongresperioden har der været fokus på dels at få flere tillidsvalgte gennem uddannelsessystemet - særligt grunduddannelsen - dels at få løftet antallet af deltagere på de kurser, der udbydes. Begge dele er lykkedes.

I 2016 udbød Metalskolen samlet set 1.500 kursuspladser fordelt på 87 kurser. 13 kurser blev aflyst grundet manglende tilmelding. I alt 1.143 tillidsvalgte gennemførte et kursus svarende til en gennemførelsesgrad på 76,2 pct. I 2019 gennemførte i alt 1.543 tillidsvalgte et kursus, hvilket gav en gennemførelsesgrad på hele 88 pct.

| TABEL 20. KURSER OG GENNEMFØRELSESGRAD 2016-2019 (antal og pct.) |              |              |              |              |
|------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                                                  | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         |
| <b>Afviklede kurser</b>                                          | <b>74</b>    | <b>84</b>    | <b>95</b>    | <b>98</b>    |
| Aflyste kurser                                                   | 13           | 1            | 2            | 3            |
| Ekstra kurser                                                    |              | 2            | 8            | 4            |
| Normeret                                                         | 1.500        | 1.407        | 1.503        | 1.753        |
| <b>Gennemført</b>                                                | <b>1.143</b> | <b>1.198</b> | <b>1.310</b> | <b>1.543</b> |
| <b>Gennemførelsesgrad</b>                                        | <b>76,2</b>  | <b>85,1</b>  | <b>87,2</b>  | <b>88,0</b>  |

Særligt deltagelsen i grunduddannelsen er øget i kongresperioden. 650 tillidsvalgte gennemførte et grundkursus i 2016. I 2019 er dette øget til 923 tillidsvalgte – svarende til en stigning på ikke mindre end 42 pct.

| TABEL 21. GENNEMFØRTE TR-/AMR-GRUNDKURSER 2016-2019 (antal) |            |            |            |            |
|-------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                                             | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
| G1                                                          | 256        | 252        | 287        | 295        |
| G2                                                          | 241        | 191        | 216        | 255        |
| G3                                                          | 69         | 145        | 166        | 166        |
| G4                                                          | 84         | 110        | 128        | 197        |
| G7                                                          |            |            | 10         | 10         |
| <b>Gennemført</b>                                           | <b>650</b> | <b>698</b> | <b>807</b> | <b>923</b> |

På trods af den markante øgning i antallet af deltagere på grunduddannelserne er det ikke lykkedes at indfri de mål, kongressen vedtog for gennemførelse af grunduddannelseskurser (kursusgraden). Det gælder for både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

| TABEL 22. TR-KURSUSGRAD (antal og pct.) |       |             |             |       |             |             |          |
|-----------------------------------------|-------|-------------|-------------|-------|-------------|-------------|----------|
| 31/12/2016                              |       |             | 18/12/2019  |       |             | Udvikling   | KPI 2020 |
| Antal 1.980                             | heraf | Pct.        | Antal 1.921 | heraf | Pct.        | Pct.        |          |
| G1                                      | 1.335 | <b>67,4</b> | G1          | 1.346 | <b>70,1</b> | <b>+2,7</b> | 75       |
| G2                                      | 1.083 | <b>54,7</b> | G2          | 1.122 | <b>58,4</b> | <b>+3,7</b> | 67       |
| G3                                      | 719   | <b>36,3</b> | G3          | 793   | <b>41,2</b> | <b>+4,9</b> | 58       |
| G4                                      | 598   | <b>30,2</b> | G4          | 678   | <b>35,3</b> | <b>+5,1</b> | 50       |

Ca. 70 pct. af de aktuelt valgte tillidsrepræsentanter har gennemført G1. En øgning på 2,7 pct. sammenlignet med 2016, men alligevel et stykke fra målsætningen på 75 pct. Tilsvarende gælder det for arbejdsmiljørepræsentanterne – ca. 33 pct. har gennemført G1, en pæn øgning på 8,6 pct., men langt fra målet om 50 pct.

| TABEL 23. TR-KURSUSGRAD (antal og pct.) |       |             |             |       |             |             |          |
|-----------------------------------------|-------|-------------|-------------|-------|-------------|-------------|----------|
| 31/12/2016                              |       |             | 18/12/2019  |       |             | Udvikling   | KPI 2020 |
| Antal 1.980                             | heraf | Pct.        | Antal 1.921 | heraf | Pct.        | Pct.        |          |
| G1                                      | 1.335 | <b>67,4</b> | G1          | 1.346 | <b>70,1</b> | <b>+2,7</b> | 75       |
| G2                                      | 1.083 | <b>54,7</b> | G2          | 1.122 | <b>58,4</b> | <b>+3,7</b> | 67       |
| G3                                      | 719   | <b>36,3</b> | G3          | 793   | <b>41,2</b> | <b>+4,9</b> | 58       |
| G4                                      | 598   | <b>30,2</b> | G4          | 678   | <b>35,3</b> | <b>+5,1</b> | 50       |

Der er flere årsager til, at det ikke er lykkedes at løfte kursusgraden for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter mere. Udskiftningen er stor, hvorfor organisationen konstant uddannelsesmæssigt "starter lidt forfra", ligesom forbundet, afdelinger og Metalskolen i fællesskab skal blive bedre til at få nyvalgte hurtigt i gang med grunduddannelsen.

### Netværkscenter for Dansk Metals organisation

Ud over at danne rammen om tusindvis af tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes faglige uddannelse er Metalskolen et helt centralt mødested for Dansk Metals mange aktiviteter – ikke bare i forbundet, men også for de lokale afdelinger.

| TABEL 24. METALSKOLENS AKTIVITET MÅLT PÅ KURSUS-/MØDEDAGE (antal) |              |               |              |              |
|-------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
|                                                                   | 2016         | 2017          | 2018         | 2019         |
| Forbundet (inkl. MetalFerie og sponsorerede aktiviteter)          | 6.763        | 8.715         | 7.649        | 5.978        |
| Afdelinger                                                        | 1.943        | 2.734         | 2.048        | 1.449        |
| <b>Samlet</b>                                                     | <b>8.706</b> | <b>11.449</b> | <b>9.697</b> | <b>7.427</b> |

Det fremgår, at såvel forbunds- som afdelingsaktiviteter har svinget fra år til år i kongresperioden. Særligt i 2017 blev der afholdt mange forbunds- og afdelingsaktiviteter. I 2019 var MetalFerie henlagt til Helsingør Ferieby grundet ombygning af Metalskolen og indgår derfor ikke i statistikken.

## METALSKOLEN FOR MEDLEMMER

### MetalFerie

I kongresperioden har i alt 2.209 børn og voksne, heraf 587 medlemmer, benyttet sig af tilbudet om at komme på MetalFerie. Deltagerantallet har været svingende fra år til år i kongresperioden, og i 2018 blev 1 af 5 uger aflyst på grund af for få deltagere.

Et øget fokus på markedsføring af MetalFerie skal være med til at sikre, at så mange medlemmer som muligt bliver informeret om tilbuddet. Når kursister besøger Metalskolen, får de et MetalFerie-kit med sig - bestående af foldere, plakater og postkort - til uddeling på deres arbejdsplads. Afdelingerne modtager det samme kit sammen med en annonce til brug i deres lokale blade. Herudover kommer der annoncer i Dansk Metals magasiner, og opslagene på Facebook intensiveres.

I 2016 indgik MetalFerie-teamet et samarbejde med Vikingerne i Frederikssund. Det var så vellykket, at temadagen er kommet på MetalFerie-programmet. I 2017 var der cirkusskole med Ølegøglene og i 2018 robotværksted med Danmarks Tekniske Museum samt raketværksted med Brorfelde Observatorium.

I 2019 rykkede MetalFerie, på grund af ombygningen af Metalskolen, til Helsingør Ferieby. 311 børn og voksne tog med til Helsingør, hvor de blev indlogeret i de hyggelige feriehytter. Foruden den traditionelle tur til Bakken havde de mulighed for at opleve Helsingørs mange kulturelle tilbud. At være væk fra de kendte rammer på Metalskolen gav en del udfordringer, men at tænke i nye løsningsmuligheder gav samtidig gode erfaringer, der indgår i den fremtidige planlægning af MetalFerie. Det var glade feriegæster, omend flere af gæsterne ytrede "Metalskolen er jo bedst".

### **Seniorhøjskole**

Seniorhøjskolen afholdes over 4 dage med deltagelse af seniormedlemmer med eventuel ægtefælle/samlever. Samlet set har 304 personer, heraf 161 medlemmer, deltaget i kongresperioden.

Senior- og ældrepolitik, sociale og kulturelle arrangementer er på programmet. Fx besøg i Helsingør med vægt på den nye havns kulturtilbud, sejlads på Roskilde Fjord i samarbejde med Danmarks Naturfredningsforening, rundvisning på Arbejdersmuseet og besøg på Christiansborg.

Deltagerantallet i Seniorhøjskolen har ligget stabilt i kongresperioden - dog noget lavere i 2019, hvor højskolen blev afviklet i uge 42 (efterårsferieugen) grundet renovering af Metalskolen.

### **Grundlovsmøde**

Solen har skinnet fra en skyfri himmel, når Dansk Metal, i kongresperioden, traditionen tro har afholdt grundlovsmøde på Metalskolen.

Skolens gårdhave har dannet rammen om en dag med taler fra forbundsformanden og politikere, musik og fællessang med Blå Mandag Jazzband samt underholdning til børnene.

På grund af ombygningen blev festpladsen i 2019 flyttet ud på parkeringspladsen foran Metalskolen. Daværende statsminister, Lars Løkke Rasmussen, havde meldt sin ankomst og ligeledes udskrevet valg på grundlovsdag. Dette var med til at gøre denne fejring af det danske demokrati til noget helt specielt, og Metalskolen blev besøgt af ca. 1.400 børn og voksne. De nye rammer på parkeringspladsen fungerede over al forventning.

Blandt andet Pia Olsen Dyhr, Brian Mikkelsen, Troels Lund Poulsen, Nicolai Wammen, Morten Bødskov, Martin Lidegaard, Lars Løkke Rasmussen og tidligere DI-direktør Karsten Dybvad har været blandt talerne i kongresperioden.

### **1. maj**

I kongresperioden har skolen været vært for 1. maj-arrangementer i samarbejde med Frederikssund Socialdemokratiske Partiforening. Talerne har i årene 2016, 2017, 2018 været

Dansk Metals formand, Claus Jensen, borgmesterkandidat Tina Tving Stauning, folketingskandidat/-medlem Rasmus Stoklund og regionsråds-kandidat/-medlem Per Serup Knudsen (2016) og Kim Rockhill (2017, 2018).

Foråret 2019 var præget af henholdsvis EU-parlamentsvalg- og folketingsvalgkamp, hvorfor 1. maj-arrangementet blev ændret i mere dialogorienteret retning med deltagelse af den lokale EP-kandidat Mette Poulsen og folketingskandidat Rasmus Stoklund.

Partiforeningsmedlemmer, ansatte i forbundet og medlemmer fra de lokale afdelinger var inviteret til at deltage i arrangementet.

### Eksterne kunder

Udviklingen som kursus- og conferencecenter på det eksterne marked har i kongresperioden været positiv. 2017 blev det hidtil bedste år i forhold til omsætning på eksterne kunder.

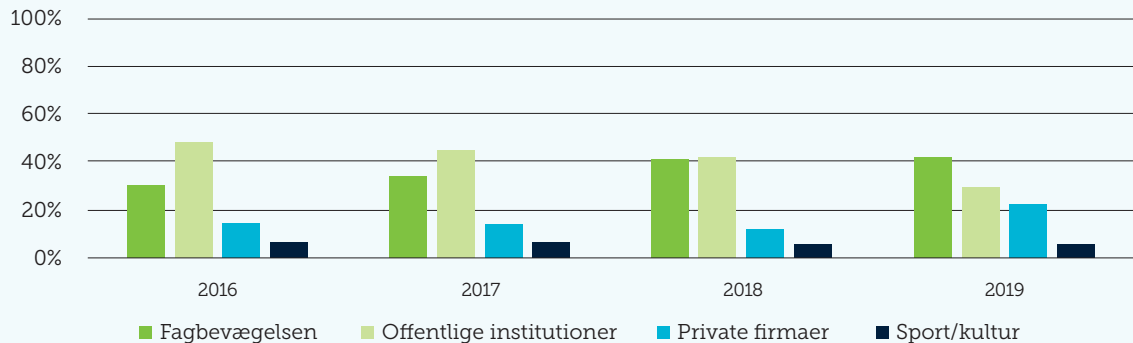
| TABEL 25. OMSÆTNING PÅ EKSTERNE KUNDER 2016 – 2019 (2012 = indeks 100) |      |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                        | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Omsætning                                                              | 113  | 165  | 146  | 126  |

I årene op til 2017 har Metalskolen skabt gode relationer med flere storkunder, og den kontakt er vedligeholdt de efterfølgende år, hvilket har resulteret i, at omsætningen - ombygningen taget i betragtning - er blevet på niveau. De primære gengangere er offentlige institutioner, fagforbund og kurser i forbindelse med brug af svømmehallen.

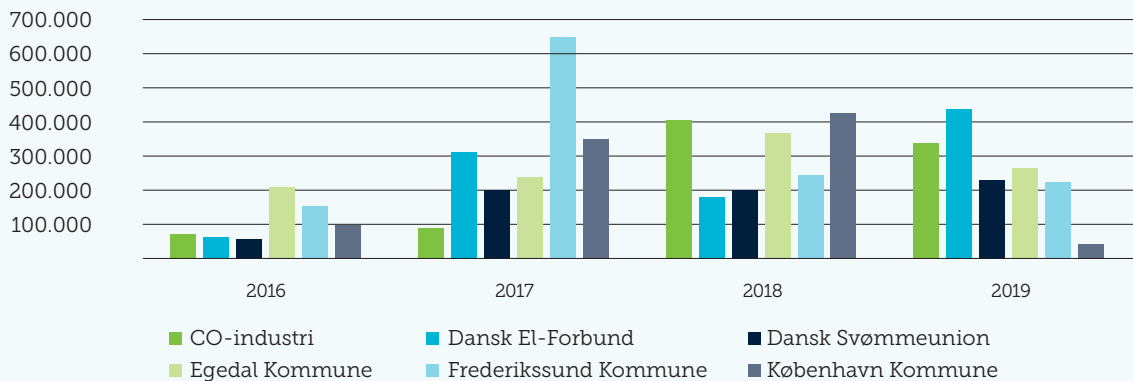
Desværre valgte Københavns Kommune at opsigte deres aftale i 2018 for at overgå til Moderniseringsstyrelsens conferenceaftale, hvilket betød et væsentligt fald i omsætningen fra dem.

Tallene i nedenstående diagram viser skolens voksende rolle i lokalsamfundet, hvor et godt samarbejde med Frederikssund Kommune har givet en positiv vækst gennem årene. Ligeledes er der indgået aftale med de omkringliggende kommuner, heriblandt Egedal Kommune.

**FIGUR 8. FORDELING AF KUNDESEGMENTER** (pct. og kr.)



**FIGUR 9. STORKUNDER FORDELT PÅ OMSÆTNING** (pct. og kr.)



For at sikre at Metalskolen fremadrettet deltager i de store udbud som fx Statsaftalen, er der indgået samarbejde med Mercell, der som udbudsvagt leverer et overblik over udbud, tilbudsfrister osv. Metalskolen er desuden blevet medlem af konference.dk, der - foruden at være en bookingportal for mødekunder - også giver en væsentlig digital synlighed, som er svær at

opnå ved egen markedsføring. Alt dette for at øge kendskabsgraden omkring Metalskolen for at udnytte det fulde potentiale af skolens faciliteter.

Et yderligere tiltag har været at afholde erhvervs-events, hvor potentielle kunder er inviteret til arrangementer med varierende overskrifter. I 2019 blev der afviklet en event vedrørende Corporate Social Responsibility (CSR), som samtidig blev startskuddet på Metalskolens egen CSR-strategi. Fokus på bæredygtighed m.m. vokser, og som leverandør af konference-faciliteter til især offentlige institutioner vokser kravene hele tiden.

| TABEL 26. BELÆGNINGSPROCENT 2016-2019 (pct.) |      |      |      |      |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                              | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Belægningsprocent                            | 37   | 42   | 41   | 51   |

Belægningsprocenten viser en stigende tendens i starten af kongresperioden og i særdeleshed i 2019. Denne stigning skyldes dog primært en væsentligt reduceret værelseskapacitet pga. ombygning. I samarbejde med forbundet forsøges det at optimere belægningen, så der så vidt muligt er plads til såvel interne som eksterne gæster.

Det er i det hele taget svært at sammenligne 2019 med øvrige år, da der - ud over reduceret værelseskapacitet hele året - har været lukket for al øvrig drift i 2,5 måned. Omsætningen i 2019 blev i særdeleshed holdt oppe af, at Den Europæiske Organisation for Højenergifysik (CERN) valgte at placere deres "Advanced Accelerator School" på Metalskolen. Et arrangement på 14 dage, som passede perfekt ind i skolens rammer og resulterede i et meget succesfuldt ophold.

## METALSKOLENS INDRE LIV

### Metalskolens personale

Metalskolens byline Læring, Relationer og Fællesskab er ikke blot gældende for kursisterne, men i dén grad også for de 47 medarbejdere, der har deres daglige gang på skolen, og som hver dag gør en indsats for, at Metalskolen viser sig fra sin bedste side.

Der har i kongresperioden derfor været fokus på samarbejde og kommunikation på tværs af afdelingerne samt medarbejdernes trivsel.

Der er blevet afholdt en årlig personaledag, hvor teambuilding, kommunikation og samarbejde har været et tilbagevendende tema. Der er ligeledes blevet indført personalemøder, hvor alle medarbejdere mødes en halv time og taler om, hvad der er aktuelt lige nu på Metalskolen.

Dette samt et årligt seminar for arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalget har løftet følelsen af fællesskab og inddragelse hos medarbejderne.

I 2018 blev der gennemført en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne. Den højeste score i trivselsundersøgelsen tilfaldt spørgsmålet: "Vil du anbefale Metalskolen som et godt sted at arbejde?" Det er der rigtig mange medarbejdere på Metalskolen, der gerne vil.

### **Corporate Social Responsibility**

Med henblik på at leve op til egne og omverdenens stigende forventninger til, at Metalskolen - både som kursus- og konferencecenter samt som arbejdsplads - medvirker til at skabe bæredygtighed inden for sociale, miljømæssige og økonomiske forhold, er Metalskolen ved at udarbejde en CSR-politik.

Med ønsket om at blive en del af FN's Global Compact-program arbejdes der med følgende fokuspunkter:

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø
- Antikorruption.

Det betyder bl.a., at Metalskolen stiller krav til leverandører om ordnede forhold i form af overenskomster m.m.

### **Metalskolens 50-års-jubilæum**

Den 11. marts 2018 var det 50 år siden, de første tillidsvalgte satte foden indenfor i det, der i 1968 var et af landets mest moderne kursus- og konferencecentre. Siden har tusinder af Dansk Metals medlemmer, tillidsvalgte og ansatte haft deres gang på skolen.

Jubilæet satte 2 varige aftryk på fremtiden. For det første en jubilæumssang – "Når blikket hæver sig", som skolens faste pianist, Kjeld Lauritsen, havde skrevet i samarbejde med Annette Bjergfeldt og Søren Korshøj. For det andet et maleri skænket af forbundets lokale afdelinger. Knud Oddes nyfortolkning af Erik Hemmingsens "En Agitator" fra 1919 er et nutidigt bud på det, der stadig er skolens fornemmeste opgave - nemlig at uddanne de tillidsvalgte til at tale deres kollegaers sag og samle dem omkring de ordnede forhold, som fagbevægelsen stadig arbejder for.

### **Metalskolen 2.0 - ombygning og renovering**

Metalskolen har i hovedparten af kongresperioden været under ombygning og renovering. Projekteringen startede i efteråret 2017, og på hovedbestyrelsesmødet i september 2018 blev rammerne vedtaget.

Projektet er gennemført med Rambøll som bygherrerådgivere, rådgivende arkitekter Schmidt, Hammer & Lassen, rådgivende ingeniører Tyréns samt entreprenørvirksomheden Elindco. Byggeriet blev påbegyndt i december 2018 og er færdiggjort juli 2020.

Renoveringen og ombygningen af Metalskolen har været et omfattende projekt, der har forandret Metalskolens fysiske rammer såvel som skolens samlede udtryk – både over for FIU-kursister, forbund og afdelinger, MetalFerie-gæster samt eksterne kunder.

Udviklingen af Metalskolen 2.0 har været indrammet af 2 centrale forhold: For det første ønsket om - gennem de fysiske rammer - i endnu højere grad at understøtte vores byline Læring, Relationer og Fællesskab. For det andet visionen om - på én gang - at holde fast i og forny de oprindelige arkitektoniske og indretningsmæssige kvaliteter fra Metalskolen anno 1968.

Resultatet er blevet et samlet udtryk karakteriseret ved "kvalitet", "åbenhed", "lys" og "nordisk enkelthed".

Konkret er nedenstående fysiske rammer ændret:

- Nye læringsrum og -miljøer
- Nye fællesarealer (Relationen, Fællesskabet og Torvet)
- Nyindretning af værelser og nye værelsestyper (dobbeltværelser)
- Nyindretning af Gæstefløjen – nu Max Bæhring-fløjen
- Ny restaurant
- Nye omklædningsrum i forbindelse med svømmehal
- Ny indgang, foyer og forplads.

Hertil kommer en generel udskiftning af hovedinstallationer samt renovering af eksisterende og indkøb af nyt inventar.

# VALGTE OG ANSATTE METALSKOLEN





37



38



39



40



41



42



43



44



45

1. Morten Madsen, direktør
2. Ulrik Rasmussen, gruppeleder instruktør
3. Lise Elholm Jakobsen, bookingchef
4. Mikkel Wøldike, køkkenchef
5. Gitte Christensen, gruppeleder rengøring
6. Darlene Shanna Høyer, kontorassistent
7. Karsten Homstrøm Nielsen, instruktør
8. Lene Boholm, instruktør
9. Robin Løffmann, instruktør
10. Pia Stærmose Jørgensen, instruktør
11. Carina Hoffmann, kontorassistent
12. Tina Klenke, kontorassistent
13. Lone Guldberg Maor Mikkelsen, receptionist
14. Helle Johansen, receptionist
15. Tina Rasmussen, servicemedarbejder
16. Brian Coultous, servicemedarbejder
17. Bo Nielsen, servicemedarbejder
18. Bo Landgreen-Petersen, servicemedarbejder
19. Jesper Christensen, håndværker
20. Lars Andersen, gartner
21. Morten Normann Nurup, gartner
22. Christian Johansen Bastholm, kok
23. Ian Klein, Kok
24. Claus Jørgensen, kok
25. Jennie Andersen, kok
26. Carsten Brogaard, kok
27. Ann Svendsgaard, kok
28. Henrik Bramlev Jeppesen, tjener
29. Inge Jensen, køkkenassistent
30. Necorazon Pedersen, køkkenassistent
31. Dorthe Jacobsen, køkkenassistent
32. Izabele Banaszek, køkkenassistent
33. Anja Gjedsted, køkkenassistent
34. Siriam Krimkan Thorman, køkkenassistent
35. Karina Bach Sehnberg, køkkenassistent
36. Marianne Harboe, køkkenassistent

37. Berit Jensen, rengøringsassistent
38. Songül Teker, rengøringsassistent
39. Patcharawan Riisager, rengøringsassistent
40. Gülmelek Sari, rengøringsassistent
41. Hanne Licht, rengøringsassistent
42. Anne Lundqvist, rengøringsassistent
43. Annette Olsen, rengøringsassistent
44. Laila Lykke Højsgaard, rengøringsassistent
45. Anders Dejgaard, rengøringsassistent





RAPPORT FRA

**KOMMUNIKATIONS-  
AFDELINGEN**  
**HANNE AHRENSBØLL**

Kommunikation spiller en særlig rolle på særligt tre strategiske områder i Dansk Metal.

For det første i forhold til medlemsfastholdelse og -tiltrækning, hvor Kommunikation arbejder intensivt med at udvikle og skabe relevant kommunikation til medlemmerne med afsæt i et stærkt brand og tidssvarende medlemstilbud. Målet er, med afsæt i kommunikationsaktiviteter, at bidrage positivt til øget medlemsfastholdelse og -tilvækst.

For det andet i form af positioneringen af Dansk Metal over for væsentlige aktører - lobby-mæssigt, politisk og medlemsvendt. Dansk Metal har i dag en central position, og vores primære dagsordener er med til at skabe retning for fremtidens Danmark og EU. Den position skal vi beholde og være med til at styrke.

Endelig arbejder Kommunikation med at levere en stærk intern kommunikation til medarbejderne, fordi en målrettet og rettidig intern kommunikation giver medarbejderne et klart billede af, hvor Dansk Metal skal bevæge sig hen, medarbejderne føler sig værdsat, og de får en tydelig retning og fortælling af, hvor det er, organisationen skal bevæge sig hen. Det skaber mening, øger trivslen og sætter den enkelte i stand til at handle. Samtidig giver det mulighed for, at medarbejderne i højere grad trækker i samme retning med udgangspunkt i et fælles afsæt.

De tre overordnede områder bliver hvert år nedfældet i handleplaner med konkrete aktiviteter og mål, ligesom medarbejderne også udvikler deres egne individuelle årlige aktivitetsplaner for de områder, hvor de er ansvarlige. På den måde skabes der en klar linje mellem de overordnede strategiske områder til prioriterede handlinger i hverdagen.

### **Kanaler**

Det rette kanalmix er vigtigt for Dansk Metal. Vi skal være til stede på de kanaler, hvor vores forskellige målgrupper er, og vores kommunikationsindhold skal være målrettet og placeret på til formålet egnede kanaler.

Kommunikation vurderer løbende, hvor budskaber og dagsordener vil have mest gennemslagskraft. Kommunikation veksler også mellem både digitale og analoge kanaler og sikrer ikke mindst, at indhold bringes på tværs af kanalerne.

Kommunikation er primært ansvarlig for følgende kanaler:

- Hjemmeside
- Intranet
- MetalMagasinet
- Nyhedsbreve til medlemmerne
- Tillidsbrevet
- AMR-nyhedsbrevet

- De sociale medier
- Appen – delt ejerskab med Organisationssekretariatet og a-kassen.

Kommunikation er desuden den primære ansvarlige for aktiviteter i pressen.

### **Roller og ansvar**

Kommunikation og medarbejderne i afdelingen indtager forskellige former for roller. I nogle tilfælde har vi det fulde ejerskab over processer og er 100 pct. udførende part i opgaverne.

Andre gange er vi projektdeltagere, mens vi også ofte indtager en rådgivende rolle for alle typer af interne og eksterne kommunikationsopgaver.

### **Arbejdsmetoder**

Alle vores kommunikationsaktiviteter skal have et strategisk afsæt. Vi definerer altid fra start, hvorfor vi sætter den enkelte ting i værk, hvilken strategisk milepæl i Dansk Metal indsatsen understøtter, og hvad målet er med indsatsen.

Vi anvender i stor stil data fra medlemmerne i vores udviklingsarbejde, og vi undersøger og afdækker de områder, hvor vi mangler viden om medlemssegmenterne.

Alle leverancer skal som udgangspunkt testes hos en udvalgt brugerskare inden lancering. Dette for at kvalificere output mest muligt.

Kommunikation følger som en naturlig del af arbejdsprocessen op på de definerede mål og succeskriterier for opgaverne, for der er vigtig viden at hente i både de ting, der lykkes til fulde, og der, hvor vi skal udvikle os. Evaluering er også en fast del af arbejdet med de større kommunikationsprojekter.

## VALGTE OG ANSATTE

# KOMMUNIKATIONS- AFDELINGEN



- 1 Hanne Ahrensboell, kommunikationschef og chefredaktør
- 2 Mads Rattenborg Hersboell, pressechef
- 3 Lotte Skou Hansen, redaktør
- 4 Anne Gooseman Hove, journalist
- 5 Jette Nielsen, grafiker
- 6 Peter Bach, grafiker
- 7 Sandra Mawani Holmgaard, journalist
- 8 Simon Fals, fotojournalist
- 9 Petrine Puper Jørgensen, presse- og kommunikationskonsulent
- 10 Lars Dinesen, kommunikationskonsulent
- 11 Line Jakobsen, kommunikationskonsulent
- 12 Dorte Klargaard, kontorassistent
- 13 Andreas Nykjær, journalistpraktikant

fremtiden er grøn











**FREMTIDEN ER VORES**



**FREMTIDEN ER VORES**