

URAFSTEMNING

OK20 / INFORMATION OM AFTALEN





Det er en aftale,
der giver mere til alle.”

KÆRE KOLLEGA



Først og fremmest vil jeg sige stor tak til dig, fordi du er medlem af en rigtig fagforening.

Vi kan kun forhandle os til gode overenskomster, når vi har dig og de 230.000 andre medlemmer af fagforbundene i CO-industri i ryggen. Det har været tydeligt at mærke opbakningen med de 734 forslag til OK-forbedringer, som I medlemmer har sendt til os gennem jeres forbund.

Det har også meget stor betydning, at CO-industris næstformand Mads Andersen og jeg har mødt over 1200 tillidsrepræsentanter på otte optaksmøder rundt om i Danmark lige op til forhandlingerne. Det har gjort jeres ønsker og ideer konkrete, og det betyder, at vi har fået jeres hverdag med ind til forhandlingsbordet.

Søndag den 9. februar indgik vi forlig med Dansk Industri om fornyelse af industriens overenskomster. Det er lykkedes at indgå en treårig aftale, som jeg synes er god og er i tråd med de forslag, I har sendt til os.

Det er en aftale, der giver mere til alle. Det er uanset, om du lige er kommet på arbejdsmarkedet, er midt i arbejdslivet eller nærmer dig pensionsalderen.

Vi har blandt andet løftet bidraget til fritvalgskontoen markant – nemlig fra fire til syv procent. Perioden med løn under forældreorlov og sygdom er forlænget, og pensionsopsparingen for lærlinge og elever begynder allerede ved 18-årsalderen.

Uddannelsesindsatsen bliver styrket ved at gøre aftalt uddannelse permanent og ved at forbedre mulighederne for ansatte, der bliver sagt op.

Vi har desuden aftalt nye redskaber, der skal forhindre underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Endelig vil jeg fremhæve, at vi med overenskomstfornyelsen påtager os et klimansvar ved at løfte den grønne omstilling ind i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Her kan du læse mere om OK20-aftalen. Jeg håber, at du finder forbedringer, som passer godt til dit arbejdsliv.

Husk, at jeres lokale lønforhandlinger kommer oveni.

Nu er det så din tur, når overenskomsterne er til afstemning. Jeg håber, at du vil bruge din stemmeret. En høj stemmeprocent er nemlig også med til at sikre stærke overenskomster.

Jeg anbefaler dig at stemme JA.

Med venlig hilsen

Claus Jensen

Formand for CO-industri



INDUSTRIENS OVERENSKOMSTER

Industriens nye overenskomster er forhandlet af CO-industri, der er en sammenlutning af ni fagforbund for godt 230.000 timelønnede samt administrative og tekniske funktionærer i danske industrivirksomheder.

CO-industris hovedopgaver er blandt andet at forhandle overenskomster med arbejdsgiverne i Dansk Industri samt at yde faglig og juridisk rådgivning ved uoverensstemmelser om overenskomsterne i overenskomstperioden.

I spidsen for forhandlingerne står CO-industris formand, forbundsformand for Dansk Metal Claus Jensen, og CO-industris næstformand, Mads Andersen, formand for 3F Industri.

Desuden er hvert af de ni medlemsforbund repræsenteret i CO-industris forhandlingsudvalg, der løbende har deltaget i forhandlingerne og godkendt industriens nye overenskomster. Forliget er ligeledes godkendt af CO-industris centralledelse.

De ni medlemsforbund er Dansk Metal, 3F Industri, HK Privat, Teknisk Landsforbund, Dansk El-Forbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet i Danmark, Serviceforbundet og Dansk Jernbaneforbund.

Du kan læse mere om CO-industri og se de nye overenskomster på hjemmesiden www.co-industri.dk og okfakta.dk

FLERE PENGE TIL MERE FRIT VALG



Bidraget til fritvalgskontoen stiger fra fire til syv procent over tre år.

Dermed får du flere penge til fridage, seniorordning, pensionsopsparing, børneomsorgsdage eller kontant udbetaling. Derudover får du to nye muligheder for betaling fra fritvalgskontoen, nemlig til barnets anden sygedag og lægebesøg med barn.

Eksempelvis giver de ekstra tre procent seks seniorfridage på et år.





FRI PÅ BARNS ANDEN SYGEDAG

Som forælder får du fremover ret til at blive hjemme på barns anden hele sygedag.

Den anden hele sygedag kan du få dækket med penge fra fritvalgskontoen.

Selv om du ikke ønsker at bruge af kontoen til barns anden sygedag, har du stadig ret til at blive hjemme.

Som noget nyt får du også ret til at holde fri, hvis dit barn skal til læge.

MERE FORÆLDREORLOV MED LØN

Perioden med fuld løn under forældreorlov udvides med tre uger.

Den samlede periode er dermed på 16 uger og fordeles på denne måde:

- › Fem uger til den forælder, der har holdt barselsorloven

- › Otte uger til den anden forælder
- › Tre uger til den ene eller anden forælder

Der betales fuld løn under graviditetsorlov, fædreorlov og barselsorlov.

FERIEFRIDAGE



Det er aftalt, at de fem feriefridage kommer til at følge ferieåret, som efter den nye ferielov kommer til at løbe fra 1. september til 31. august. Det er aftalt, at feriefridagene ligesom ferie kan afholdes over 16 måneder fra 1. september til 31. december det efterfølgende år.

Det er aftalt, at der i forbindelse med overgangen til den nye ferielov vil være 6,67 feriefridage til rådighed pr. 1. maj 2020. Disse dage kan afholdes frem til 31. december 2021. Pr. 1. september 2021 tildeles der fem feriefridage, som kan afvikles i ferieafholdelsesperioden.

Ved fratræden skal din arbejdsgiver skriftligt oplyse dig om, hvor mange feriefridage du har tilbage, når du stopper. Det kan eventuelt være på lønsedlen.

BEDRE VILKÅR UNDER SYGDOM

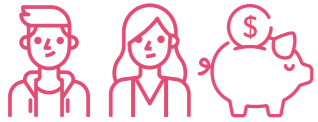


Perioden, hvor du kan få løn under sygdom, bliver forlænget med fem uger i Industriens Overenskomst. Det bringer den samlede periode med løn under sygdom op på i alt 14 uger.

Som weekendarbejder eller ansat på skiftehold kan du se frem til bedre økonomiske vilkår ved langtidssygdom. Efter den femte uge med sygdom, hvor din sygeløn beregnes uden genetillæg, får du

fremover sygeløn, som om du havde en 37 timers arbejdsuge.

PENSION TIL LÆRLINGE OG ELEVER



18-19-årige skal nu også have pension. Ordningen for dem er, at indbetalingen er seks procent, hvoraf arbejdsgiveren betaler fire procent og lærlingen/elev betaler to procent.

Arbejdsgiveren skal fortsat dække omkostningerne til forsikringerne i pensionsordningen for lærlinge og elever.

Parterne arbejder for, at regeringen og

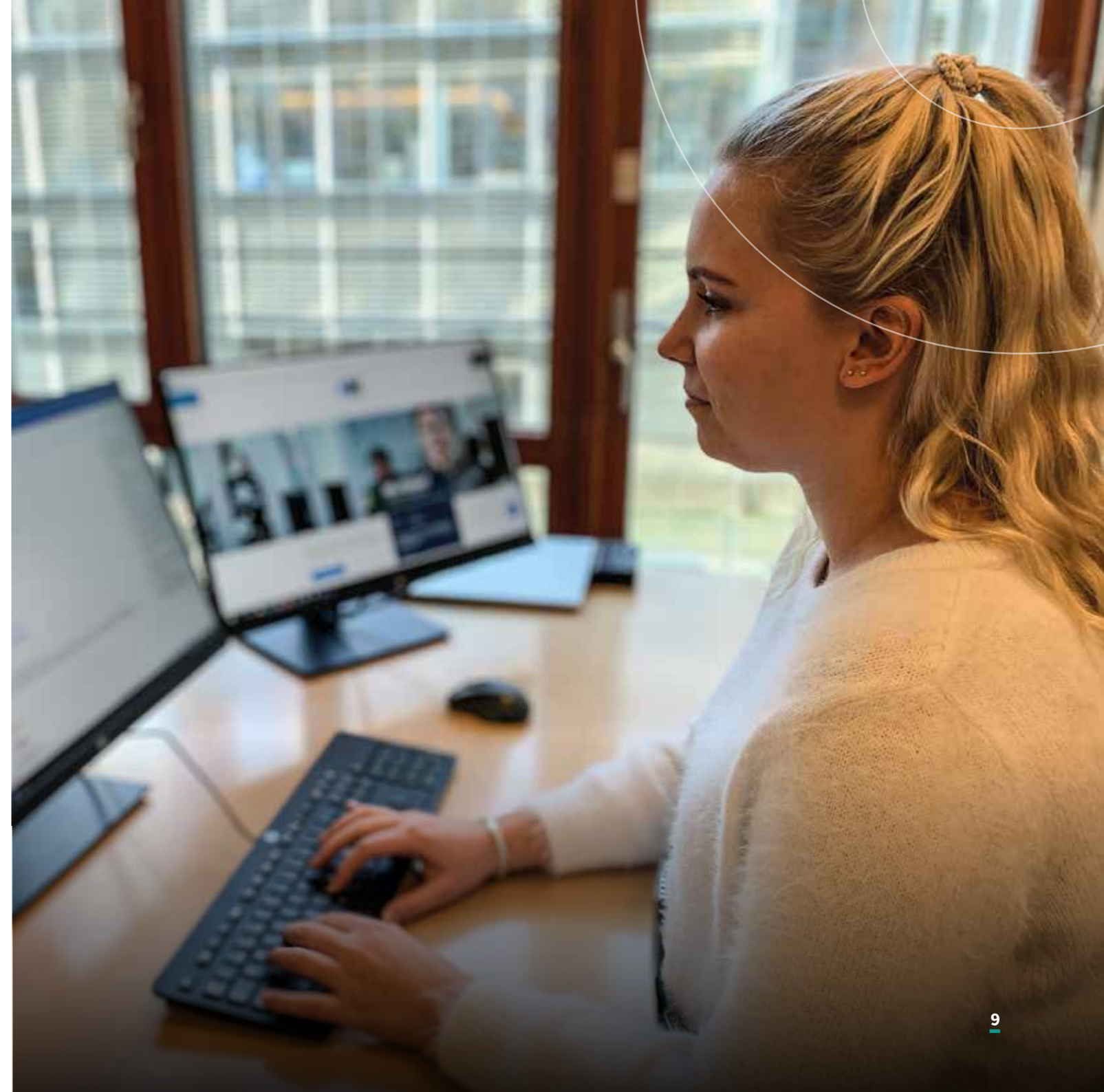
Folketinget beslutter, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Hvis det bliver besluttet, vil indbetalingen blive 12 procent.

OPSPARING ELLER UDBETALING AF PENSIONS BIDRAG



Når du når folkepensionsalderen og stadig arbejder, fortsætter indbetalingen til din pensionsordning, hvis du

ikke vælger at få bidraget udbetalt som løn i stedet.



AFTALT UDDANNELSE BLIVER PERMANENT

Ordningen med aftalt uddannelse, hvor der gives støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), bliver permanent. Siden indførelsen i 2017 har ordningen været midlertidig.

Ordningen fortsætter med de samme vilkår som hidtil, hvilket betyder, at du har mulighed for uddannelse med din sædvanlige løn.

UDDANNELSE VED AFSKEDIGELSE

Hvis du bliver opsagt, kan du få op til fem ugers uddannelse, som du kan bruge i din opsigelsesperiode.

De fem ugers uddannelse er alle med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og dækker en lang række kurser på industriens område.

Du får desuden mulighed for at tage visse kurser, der kan føre til job inden for persontransport, kantine- og serviceområdet.

Det kan være svært at nå at afvikle op til fem ugers efteruddannelse i opsigelsesperioden. Derfor arbejder parterne på, at

lovgivningen bliver ændret, så det også bliver muligt at tage denne efteruddannelse med over i en ledighedsperiode.





TILLIDSVALGTE

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanternes rettigheder, pligter og opgaver bliver synliggjort i overenskomsternes tillidsrepræsentantbestemmelser.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejds miljørepræsentanterne får sikret frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem deres fagforbund.

Desuden skal de i lighed med tillidsrepræsentanter have stillet nødvendige it-faciliteter til rådighed.

PERSONOPLYSNINGER (GDPR)

Det bliver slået fast, at reglerne om personfølsomme oplysninger ikke må forhindre, at tillidsvalgte kan fortsætte deres nuværende praksis med at få de oplysninger, de har brug for til at varetage deres hverv.



UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT PÅ SAMME VILKÅR

Danske industrivirksomheder er generelt præget af velordnede forhold, og der findes allerede i dag stærke bestemmelser, der skal forhindre arbejdskraft på ulige vilkår. Nu kommer der flere redskaber.

Parterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne.

De lokale parter kan desuden anmode om, at der hurtigst muligt bliver holdt et møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt bliver forelagt eller fremskaffet, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Desuden bliver det tydeliggjort, at lønnen for udstationerede medarbejdere i Danmark skal fastsættes efter overenskomsternes lønbestemmelser, og at lønnen således skal fastsættes ud fra de samme principper for danske og udenlandske medarbejdere.

Udenlandske virksomheder kan finde disse oplysninger på det nationale websted for udstationerede, hvor lønniveauerne for forskellige arbejdsfunktioner baseret på DA's lønstatistik vil fremgå.

ARBEJDSUDLEJE



I løbet af overenskomstperioden nedsætter parterne et udvalg, som skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i det – altså tilfælde hvor en virksomhed ”lejer” medarbejdere ud til en anden virksomhed.

Udvalget skal behandle konkrete situationer, hvor arbejdsudleje mistænkes for at blive brugt til at omgå overenskomsten.

MÅNEDSUDBETALING FOR TIMELØNNEDE



Det bliver muligt for virksomheden at ændre lønudbetaling til månedsudbetaling. Det skal dog ske med mindst to måneders varsel.

I forbindelse med overgang til månedsvis udbetaling kan man få et acontobeløb, der svarer til den nettoløn, man ellers ville have fået i den følgende lønperiode. Det betales så tilbage over 12 måneder, medmindre man aftaler andet.

FUNKTIONSLØN – FOR DIG DER ER FUNKTIONÆR



Det bliver præciseret, at funktionslønnen skal indgå i lønfastsættelsen og forhandlingen af din løn.



GRØNT ANSVAR



Nu kommer ansatte på danske industrivirksomheder til at spille en større rolle i deres virksomheders – og dermed i Danmarks – grønne omstilling.

Den grønne omstilling skal nemlig på dagsordenen i samarbejdet mellem ledelse og jer medarbejdere på alle niveauer i virksomheden. Det bliver med fokus på at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvordan I fremstiller produkter og services, der peger i den grønne retning.

Samarbejdsudvalgene er udset til at være vigtige omdrejningspunkter, og her bliver CO-industris og Dansk Industris TekSam-udvalg og konsulenttjeneste vigtige medspillere med hjælp og inspiration til samarbejdsudvalget, på konferencer og gennem nyhedsbreve.



LØNFORHOLD OG BETALINGSSATSER

DIN LØN

Bemærk, at satserne her er mindstebetalingssatser. Den endelige løn forhandler I på virksomheden.

Mindstebetaling udgør	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
for voksne arbejdere	122,15 kr.	124,65 kr.	127,15 kr.
for arbejdere under 18 år	70,35 kr.	71,80 kr.	73,20 kr.

Forskuet tid, skiftehold og overarbejde

Samtlige tillæg forhøjes med 1,6 procent pr. 1. marts 2020, med 1,6 procent pr. 1. marts 2021 og med 1,6 procent pr. 1. marts 2022.

Betalingsatser i speciel del

Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingsatser i "Speciel del" med 1,6 procent, pr. 1. marts 2021 forhøjes de med 1,6 procent, og pr. 1. marts 2022 forhøjes de med 1,6 procent.

Fritvalgsbidrag

Fritvalgskontoen forhøjes fra 4 til 7 procent fordelt med
1 procent pr. 1. marts 2020
1 procent pr. 1. marts 2021
1 procent pr. 1. marts 2022

INDUSTRIENS OVERENSKOMST

§ 13 Overarbejde	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Overarbejde på hverdage

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	41,20	41,85	42,55
Tredje og fjerde klokke time efter normal arbejdstid	65,80	66,85	67,90
Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	123,10	125,05	127,05

§ 14 Forskuet arbejdstid	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
--------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Fra klokken 18 til 22	27,30	27,70	28,15
Fra klokken 22 til 06	44,45	45,15	45,90

§ 15 Skifteholdsarbejde	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
-------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Stk. 6.2 Tillæg for skifteholdsarbejde

Hverdage med undtagelse af lørdage.			
Fra klokken 18 til 06	42,15	42,85	43,50
Fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidg dage og overenskomstmæssige fridage	90,25	91,70	93,20

For alle satsændringer gælder, at de har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

INDUSTRIENS OVERENSKOMST LÆRLINGEBESTEMMELSER

§ 8 Mindstebetaling

Pr. 1. marts 2020

Pr. 1. marts 2021

Pr. 1. marts 2022

Stk. 1 - Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

0-1 år	71,30	72,50	73,75
1-2 år	80,85	82,25	83,60
2-3 år	86,85	88,35	89,85
3-4 år	100,60	102,30	104,05
Over 4 år	121,60	123,65	125,75

INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 7 A. Elever under erhvervsuddannelse. Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

1. år - pr. måned	11.525	11.720	11.920
2. år - pr. måned	12.770	12.985	13.205
3. år - pr. måned	14.040	14.280	14.520
4. år - pr. måned	15.180	15.435	15.700

Der ydes tillæg pr. måned til ovennævnte satser til elever på følgende uddannelser:

Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen pr. måned	1.035		
Teknisk designuddannelsen	3.575	3.635	3.695
B. Erhvervsakademiuddannelser - praktikanter			
Det tekniske område kr. pr. måned.	16.085	16.358	16.636
Det merkantile område kr. pr. måned.	19.415	19.745	20.080
C. Erhvervsgrunduddannelse			
Elever ansat efter lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med kr. pr. måned.	11.776	11.976	12.180



URAFSTEMNING

Information om aftalen:

OK20 Urafstemning er udgivet af
Centralorganisationen af industriansatte i Danmark
Molestien 7, 3.
2450 København SV
Tlf.: 3363 8000

Ansvarshavende: Allan Petersen
Marts 2020
Oplag: 15.000

Design og medieproduktion: Kailow A/S,
CSR-, miljø- og arbejdsmiljøcertificeret.
Foto: Arkiv, flaticon.com

CO-meddelelsesnummer.: 2020/025
ISBN 978-87-93916-17-3

OK2020 Urafstemning er blevet til på baggrund af de aftaler, som CO-industri og Dansk Industri indgik 9. februar 2020. CO-industri skal gøre opmærksom på, at det er de underskrevne protokollater, der er juridisk bindende.

Protokollaterne kan fås i forbundene. De findes også på CO-industris hjemmeside co-industri.dk og på okfakta.dk.

HOVEDPUNKTERNE I OK20-AFTALEN

- › Fritvalgskonto øges fra 4 til 7 procent
- › Løn under forældreorlov udvides med 3 uger til samlet 16 uger
- › Ret til barns anden hele sygedag og fri til lægebesøg med barn
- › Løn under sygdom øges fra 9 til 14 uger
- › Pensionsopsparing til lærlinge/elever fra de fylder 18 år
- › Aftalt uddannelse bliver permanent
- › Fem ugers uddannelse til opsagte
- › Arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til mere uddannelse
- › Ansatte involveres i grøn omstilling
- › Betalingssatser og tillæg stiger
- › Øget indsats mod social dumping



Industriens protokollater kan enten bestilles i forbundene eller ses på CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk

