

# DER ER RÅD TIL EN GOD OVERENSKOMST!

ENHEDSLISTEN

## Overenskomstforliget mellem CO-Industri og DI

*Et forsøg på et overblik over hvad det rent faktisk indeholder.*

### Indhold

A) Forliget kan bortfalde (forligets indledning) .....	2
B) To afgørende aftaler for DI .....	2
C) Forligets lønaftale (B 34).....	3
D) Forbedringer for børnefamilier .....	4
E) Seniordage (B 19).....	5
F) Uddannelse (B 27, 28 og 29).....	6
G) Nye regler i forhold til vikarbureauer .....	7
H) Elever og pension (B 25).....	8
I) Mindre punkter .....	9
Generelle bemærkninger .....	10
Forliget om Industriens funktionæroverenskomst.....	11

Den nuværende Overenskomst på industriens område kan læses her:

<http://di.dk/Shop/Overenskomster/Produktside/Pages/Produktside.aspx?productId=6549>

Hele forligsteksten og alle protokollaterne kan læses her: <http://www.co-industri.dk/Delte%20dokumenter/samlet%20protokollater.pdf>

*Notatet er udarbejdet af Bent Moos, Enhedslistens faglige udvalg og færdiggjort 8. marts 2017. (2. udgave)*

**NB** Når ikke andet er angivet træder ændringen i kraft 1 marts eller senest 1 maj 2017.

## A) Forliget kan bortfalde (forligets indledning)

Som i tidligere forlig er det aftalt at forliget skal indgå i det samlede mæglingsforslag parterne forventer forligsmanden fremsætter.

Kommer der ikke et sådant mæglingsforslag er det aftalt at forliget bortfalder med mindre parterne bliver enige om at sende det til selvstændig afstemning hvilket DA/DI næsten 100% sikkert siger nej til.

Der bliver i praksis ikke fremsat noget samlet mæglingsforslag hvis der ikke minimum indgås forlig på de afgørende områder som forhandles af 3F-Transport og 3Fs byggegruppe.

Derfor kan industriforliget stadig bortfalde! (skrevet d. 24-2)

Efter der nu er indgået forlig på transport-og byggefagenes område er det næsten 100% sikkert, at der fremsættes et samlet mæglingsforslag til afstemning.

## B) To afgørende aftaler for DI

Forliget indeholder to afgørende indrømmelser til DIs hovedkrav:

### 1) **En treårig overenskomstperiode** frem til 1 marts 2020.

#### *Kommentar*

DI har opnået målet om en treårig overenskomstperiode hvilket som understreget af som DIs direktør Dybvad giver fred og ro for virksomhedernes planlægning i 3 år frem.

Det er netop vigtigt for arbejdsgiverne at have fred i en forventet opgangsperiode hvor fagbevægelsen burde kunne presse arbejdsgiverne til større indrømmelser.

Når der blev indgået aftaler der gik ud over 2 år blev det fra fagbevægelsen normalt forklaret med at store vigtige temaer kun kunne løses over en længere periode ( f. eks en 4 årig periode i 1987 for at opnå 2 timers arbejdstidsnedsættelse. )

Det er vanskeligt at se hvilke elementer i forliget der nødvendiggjorde en længere periode end de normale 2. CO-industri har med accepten af de tre år i praksis afgjort at det på alle områder vil blive en treårig overenskomstperiode

### 2) **Systematisk overarbejde (Bilag 9)**

Overenskomsten indeholder i dag en mulighed for at indføre varierende arbejdstid men det kræver lokal enighed.

Den ny regel medfører at opnås denne enighed ikke kan arbejdsgiveren ensidigt varsle systematisk overtid hvis der er driftsmæssigt behov for øget arbejdstid i

en periode. Det skal varsles med minimum 4 arbejdsdage og kan højst omfatte 5 timer pr uge med 1 time pr dag i forbindelse med den normale arbejdsdag. Overtiden skal afspadseres inden for 12 måneder som hele fridage men tidspunktet for afholdelsen afgøres af arbejdsgiveren hvis det er varslet med mindst 6 gange 24 timer.

I industriens overenskomst afspadseres overarbejde 1 til 1 men samtidig udbetales overtidstillægget der før den ny regulering i denne situation vil udgøre 38,65 kr. pr overarbejdstime.

#### *Kommentar.*

En arbejdsgiver kan selvfølgelig varsle overarbejde når det betales som overtid men det er uanset om det er omtalt eller ej i overenskomsten overenskomststridigt hvis det sker systematisk. Det tillades nu i forliget.

Ved forhandlinger om varierende arbejdstid står tillidsmanden nu med en trussel hængende over hovedet: uden enighed kan arbejdsgiver selv gennemføre 42 timer pr uge med tvungen afspadsering på tidspunkter der passer ind i arbejdsgiverens planlægning.

Der er ingen begrænsninger på længden af den systematiske overtid bortset fra at afspadseringen skal nås inden for de 12 måneder. Afspadseringen kan opdeles i enkelte dage eller uger osv., som det passer arbejdsgiver bedst.

Det behøver næppe at understreges at denne mulighed for en 42 timers arbejdsuge går i den stik modsatte retning af den aktuelle debat om nedslidning, nedsat arbejdstid og et bedre forhold mellem arbejdsliv og fritid/familieliv.

### **C) Forligets lønftale (B 34)**

- a) Mindstelønnen stiger med 2 kr. pr time 1 marts hvert af de tre år, i alt 6 kr. Mindstelønnen stiger dermed fra de nuværende 113,65 til 119,65 kr.  
Ungarbejdere stiger hvert år med 1,15 kr. pr time.
- b) Genetillæg (overtid, skifteholdstillæg, forskudttidstillæg m. v.) stiger hvert år med 1,6%.
- c) For elever og lærlinge forhøjes samtlige betalingssatser gennemsnitligt med 1,7% hvert af de tre år. Det giver på første løntrin kun en stigning på 1,13 kr. pr time, men på trin 3-4 år 1,60 kr. pr time.
- d) Fritvalgsbidraget stiger i perioden fra 2% af den ferieberettigede løn til 4% fordelt over tre gange pr 1 marts.

### *Kommentar*

Forhøjelsen af fritvalgsbidraget er klart det eneste positive resultat på lønområdet.

Der er til gengæld som noget nyt kommet en aftale i forliget om at fritvalgsbeløbet på 4% kan indføres over 3 år hvis nyoptagne medlemsvirksomheder ønsker det.

Det er en mindstelønsstigning på ca. 1,73 %, der ligger lidt over de aftalte stigninger i 2014 der var på 1,50 kr., 1,65 kr. og 1,80 kr. pr time.

Der er som normalt fuld adgang til at modregne i personlige lønninger uanset hvor begrænsede de er. Det betyder at selv lavtlønnede risikerer slet ikke at få glæde af stigningerne hvis de ikke har styrke nok i de lokale lønforhandlinger.

Der er forsat tale om en mindsteløn der langt fra sikrer ret til maksimale dagpenge ved ledighed.

Forligets lønaftale vil uden tvivl blive retningsgivende på de øvrige minimallønsområder og vil ligge til grund for mæglingforslagets lønsatser for de områder hvor der ikke opnås forlig.

Det kan konstateres at CO-industri ikke har valgt at satse på en solidarisk lønpolitik med et ordentlig løft på mindstelønnen eller med sikring mod modregning for de lavestlønnede der også kunne være til gavn for de lavtlønnede på andre minimallønsområder hvis de ansatte står svagt i lønforhandlingerne.

### **Forligets hovedpunkter (D til H) der især begrundes CO-industris anbefaling af et ja**

#### **D) Forbedringer for børnefamilier**

- 1) Loftet over lønnen i de 13 ugers betalt forældreorlov bortfalder. (B 20)

I dag er der fuld løn under fædreorlov og barselorlov men et loft på max 145 kr. pr time når det gælder de 13 ugers betalt forældreorlov der kan deles mellem forældrene. I forliget fjernes dette loft således at der betales fuld løn.

#### *Kommentar*

Det er en positiv ændring der formodentlig kan få flere fædre til at afholde forældreorlov.

Det er forsat kun tale om løn i 13 uger ud af de 32 ugers forældreorlov som loven sikrer. De skal i øvrigt deles på en sådan måde at far eller mor maksimalt kan få fuld løn i 8 uger. Det er således misvisende at tale om at der nu er kommet fuld løn under forældreorlov.

Det vides i skrivende stund ikke om DA og LO på denne baggrund vælger at hæve det beløb der udbetales fra barselsfonden der så vil give en delvis kompensation til arbejdsgiveren for ophævelse af loftet.

## 2) Løn under barns sygedage. (B 21)

Forliget indeholder en ændring der kun har betydning hvis en af forældrene må tage fri fra arbejde for at hente sygt barn.

Forliget sikrer at der både gives løn den dag barnet hentes og dagen efter.

### *Kommentar*

Der er altså ikke tale om der nu er to barns sygedage med løn. Det er fortsat kun en dag hvis barnet ikke skal hentes.

I industriens overenskomst står der den første sygedag der så vil være brugt hvis barnet skal hentes. Her giver forliget i denne situation en ekstra hel dag. I andre overenskomster står der første hele dag hvor der så kan trækkes i løn hvis barnet skal hentes. Her giver forliget anvendelse på andre overenskomstområder også fuld løn for de timer hvor arbejdet afbrydes på grund af afhentning af barnet.

## 3) 2 børneomsorgsdage uden løn (B 23)

Som noget nyt får ansatte med 9 mdrs. anciennitet der har børn under 14 år ret til to ekstra fridage i hvert ferieår, men kun 2 uanset antal børn. Det er imidlertid uden løn men med ret til at få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen, der jo bliver hævet til 4 % i overenskomstperioden.

## 4) Børns hospitalsindlæggelse (B 22)

De gældende regler om ret til løn under forældres hospitalsindlæggelse med et barn udvides til også at omfatte den situation hvor hospitalet beslutter at indlæggelsen kan ske i hjemmet.

## **E) Seniordage (B 19)**

Ved forliget i 2014 blev der indført en adgang til lokalt mellem parterne at aftale seniorordninger i de sidste 5 år før pensionsalderen.

Forliget i 2017 har ændret indholdet på visse punkter med hovedfokus på seniorfridage. Her omtales kun de foretagne ændringer:

- 1) Det kræves ikke længere at der skal være indgået en lokalaftale med arbejdsgiveren som forudsætning for at der er ret til at afholde seniorfridage, dvs. arbejdsgiveren kunne sige nej. Medarbejdere har 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder således nu i kraft af forliget ret til at afholde et antal seniorfridage efter eget valg.
- 2) Der kan afholdes op til 32 i hvert af de 5 år.
- 3) Det er til gengæld arbejdsgiveren der i sidste ende afgør tidspunktet for afholdelsen efter samme regler som restferie.
- 4) Seniorfridagene er fortsat omkostningsneutrale for arbejdsgiveren idet løntabet hvis det ønskes forsat kan hentes fra fritvalgskontoen, reducerede pensionsindbetalinger eller opsparede feriefridage.
- 5) Det er en betingelse at fritvalgskontoen først bruges til seniorfridagene før der kan inddrages reducerede pensionsindbetalinger der konverteres til løn på fritvalgskontoen. Når kontoen når op på 4% vil det sikre løn til 10 seniorfridage pr år.

#### *Kommentar*

Det er nu fastslået at afholdelse af blot en seniorfridag inden for de sidste tre år før pensionsalderen vil medføre en reduktion på ca. 13.000 kr. i den skattefri efterlønsbonus der udbetales hvis man har ret til efterløn men fravælger den. Seniorfridage ligestilles efter a-kassereglerne således med fridage for egen regning hvor det i forvejen helt urimeligt er sådan at blot en fridag for egen regning medfører en reduktion af efterlønsbonusen med ca. 13.000 kr.

Holdes der op til 32 seniorfridage i hvert af de tre år mistes ca. 26.000 kr. i efterlønsbonus.

Har man afholdt seniorfridage inden overgang til efterløn vil det også påvirke beregningen i negativ retning.

I skrivende stund (24-2) har CO-industris ledelse ikke kommenteret denne konsekvens der i praksis er en bombe under hele ordningen.

#### **F) Uddannelse (B 27, 28 og 29)**

For CO-industri er et hovedpunkt i forliget de ny aftaler om uddannelser der kun er gældende i overenskomstperioden:

- a) Der afsættes 200 millioner kr. over en treårig periode til opkvalificering af de ansatte i branchen. Beløbet hentes i kompetenceudviklingsfonden som arbejdsgiverne hvert år indbetaler 520 kr. til pr medarbejder. Indbetalingen hæves ikke da der ifølge parterne er rigeligt med midler i forvejen.

- b) Ved enighed med arbejdsgiveren kan der til medarbejdere som noget nyt søges støtte til en aftalt uddannelsesplan der kan omfatte en lang række forskellige former for uddannelse: forberedende undervisning, udvalgte AMU-kurser, opkvalificering af ufaglærte til faglærte og faglærtes mulighed for opkvalificering til videregående akademi- og diplomuddannelser. Til sidstnævnte formål er der afsat 30% af de 200 millioner.
- c) Det omfatter kun bestemte uddannelser som DI og CO er enige om der er særligt behov for (angivet i forliget som positivliste). DI lægger meget vægt på at de har sikret at det er målrettet de områder hvor de mener der er størst behov for opkvalificering.
- d) En sådan aftalt uddannelse forudsætter at den pågældende giver afkald på den hidtidige ret til selvvalgt uddannelse hvor længden af den opsparede ret til selvvalgt uddannelse har betydning for hvilke former for aftalt uddannelse der gives støtte til.
- e) Der gives tilskud til gebyrer og løn så det sammen med den offentlige uddannelsesgodtgørelse bliver omkostningsneutralt for arbejdsgiveren at sikre løn under uddannelsen.
- f) Der skal som støtte til de nye former for aftalt uddannelse oprettes en konsulenttjeneste finansieret af kompetencefonden.
- g) Har man afholdt seniorfridage inden overgang til efterløn vil det også påvirke beregningen i negativ retning.

### *Kommentar*

Det er overenskomstparterne der selv råder over midlerne i kompetencefonden og frit kan aftale hvad de skal bruges til. Den ny aftale giver de ansatte nye rettigheder forudsat der opnås en aftale med arbejdsgiveren men er omkostningsneutral for virksomheden da der ikke skal tilføres nye midler til fonden og der gives løntilskud fra fonden. Den ny uddannelsesaftale er til klar fordel for begge overenskomstparter og skal også opfattes som et klar signal til regeringen i de kommende trepartsforhandlinger om efter- og videreuddannelse.

## **G) Nye regler i forhold til vikarbureauer**

- a) Hvis en vikar der har været ansat af selve brugervirksomheden udsendes som vikar af et vikarbureau til samme virksomhed inden for 10 dage efter ophøret af ansættelsen kan vikaren få overført ancienniteten fra brugervirksomheden til vikarbureauet. Det kræver at vikaren selv gør krav her på over for vikarbureauet senest to uger efter påbegyndelse af vikariatet (B 16)

- b) Hvis en udsendt vikar skifter vikarbureau men fortsætter i samme brugervirksomhed inden for 10 dage kan vikaren anmode om at ancienniteten fra arbejdet i brugervirksomheden overføres til det nye vikarbureau. Anmodningen skal som i a) ske senest to uger efter påbegyndelsen (B 15).
- c) I gældende regler om overførsel af anciennitet i visse situationer hvis en vikar ansættes efterfølgende i brugervirksomheden ændres forudsætningen om at der skal være tale om uafbrudt vikararbejde i brugervirksomheden i 6 måneder som forudsætning til 3 måneder. (B 14)
- d) Fagbevægelsen oplever i voksende grad at virksomheder der leverer arbejdskraft til brugervirksomheder hævder at der ikke er tale om vikararbejde omfattet af beskyttelsesreglerne for vikarer men om entrepriser der ikke sikrer de samme rettigheder.

Det er baggrunden for at forliget indeholder en ny og hurtig form for fagretslig procedure der skal bidrage til hurtig afklaring af hvad der er gældende (B 17).

#### *Kommentar*

I optakten til forhandlingerne med DI har CO-industri lagt vægt på at der skulle gøres noget ved de voksende problemer med brug af vikarbureauer i stedet for normal fastansættelse. Det var her DI ville sætte ind mod social dumping.

Det må konstateres at det ikke er lykkedes at opnå noget afgørende i forhold hertil. Det ville kræve at der blev sat grænser for retten til at erstatte normale fastansættelser med vikarer fra vikarbureauer

Nye regler om overførsel af anciennitet er vigtige men de to nævnte situationer i a og b er meget specielle og må anses at være undtagelsessituationer. Mere afgørende er det at vikarbureauet let kan omgå den nye ret da de afgør hvem der udsendes. Mest afgørende er det at det forudsætter at det er vikaren selv der inden for en kort frist skal bede vikarbureauet om at få den ret. Vikarens utrygge ansættelsessituation vil få mange til at afstå herfra og så kan retten ikke håndhæves senere fagretsligt.

Det er selvfølgelig godt med en mere effektiv procedure i forhold til at afklare om det er vikararbejde. Da der er tale om vanskelige juridiske vurderinger hvor det opleves at DI/DA går langt i forhold til juridisk at afvise at det er vikararbejde er det tvivlsomt om den nye procedure vil gøre en afgørende forskel. Det må erfaringen vise.

## **H) Elever og pension (B 25)**



Som noget nyt bliver elever og lærlinge der er fyldt 20 år omfattet af industriens pensionsordning efter 2 måneders virksomhedsanciennitet.

Tidligere var der kun pension til elever hvis de var fyldt 20 ved påbegyndelsen men ikke hvis de begyndte før de 20 år selv om de så senere fyldte 20 år.

Det træder i kraft 1 marts 2018.

Parterne er i forliget enige om at opfordre LO og DA til at anbefale at en del af denne nye udgift betales af AUB som alle arbejdsgivere skal indbetale til, dvs. det dækkes så delvist kollektivt af alle arbejdsgivere. Hvis dette ikke bliver tilfældet vil DI selv oprette en sådan kollektiv udligningsordning, evt sammen med andre arbejdsgiverforeninger.

#### *Kommentar*

I visse andre brancher er dette allerede gældende

Eleverne er også omfattet af de generelle forbedringer der gælder de almindeligt ansatte.

Efter 1 marts 2018 vil elever der påbegynder uddannelsen før de fyldte 20 kunne opleve en faktisk lønnedgang som følge af den ny pensionsordning med elevbidrag på 4%.

## **I) Mindre punkter**

### **1) Sygdom og afspadsering (B 8)**

Det fastslås at sygdommelding forud for aftalt afspadsering udskyder afspadseringen

#### *Kommentar*

Det svarer til gældende retstilstand på hele arbejdsmarkedet så det må anses for at være en redaktionel tydeliggørelse af hvad der er gældende men det angives ikke i bilaget.

### **2) Fratrædelsesgodtgørelsen (B 31)**

Ved beregning af fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til den særlige udgave i industrioverenskomsten indgår fritvalgsbidraget som noget nyt i den månedsløn der ligger til grund for beregningen.

#### *Kommentar*

Det bliver en særlig opgave at få dette omsat til forbedringer af fratrædelsesgodtgørelser i andre branchers overenskomster når de har en helt anden udformning.

### 3) Tillidsrepræsentantreglerne

- a) En tillidsrepræsentant der med arbejdsgiveren indgår aftale om et voksenlærlingeforløb får fortsat ret til at fortsætte som tillidsrepræsentant (B 10)
- b) En medarbejder der fortsat er i virksomheden efter at have været tillidsrepræsentant i mindst 3 sammenhængende år får visse rettigheder i forhold til faglig opdatering/uddannelse (B 11). Der ydes støtte hertil fra kompetencefonden.
- c) Det særlige årlige vederlag til tillidsrepræsentanter der betales af uddannelses-og samarbejdsfonden hæves idet beløbenes størrelse afhænger af valggrundlaget: før/nu: 8000/9000, 15.000/16.500 og 30.000/33.000 (B 12)
- d) Ophørte tillidsrepræsentanter der er ansat på funktionærlignende vilkår har ikke haft ret til det forlængede opsigelsesvarsel på 6 uger der er gældende for de timelønnede, men det får de nu i forliget (B 13).

### 4) Bidrag til uddannelses-og samarbejdsfonden

Der skal lige som i 2014 ske ekstra indbetalinger til parternes uddannelses-og samarbejdsfond, i alt 10 øre pr time pr medarbejder i perioden. Som af talt i 2014 skal beløbene tilbageføres til organisationerne hvis de ikke bruges (B 35)

## Generelle bemærkninger

Gennemgangen af forliget viser at

- 1) At CO-industri helt har opgivet at opnå forbedringer i forhold til øget tryghed i form af f. eks forlængede opsigelsesvarsler og reelle forbedringer af fratrædelsesgodtgørelser som der ellers er blevet peget på fra fagbevægelsen som følge af den forringede dagpengelovgivning.
- 2) At CO-industri ikke har opnået reelle forbedringer i forhold til social dumping som f. eks kædeansvar der kunne have banet vejen for et gennembrud på andre områder hvor det spiller en afgørende rolle

- 3) At CO-industri ikke har satset på en solidarisk lønpolitik der kunne have givet et lønløft til de minimallønsområder der står svagt ved de lokale lønforhandlinger
- 4) At CO-industri ikke har opnået forbedringer for skifteholdsarbejderne og meget begrænsede resultater for elever og lærlinge
- 5) At forligets indhold viser at CO-industri ikke satser på at bruge fagbevægelsens styrke med mobilisering af medlemmerne til at opnå virkelig nye principielle resultater eller sikre en reel omfordeling mellem profit og løn i en situation hvor arbejdsgivernes store overskud skulle gøre det muligt. Forliget indeholder konkrete forbedringer på visse områder men de har et yderst begrænset indhold hvor meget er omkostningsneutralt for arbejdsgiverne eller betalt med en treårig overenskomstperiode og arbejdsgivernes ensidige ret til at forøge arbejdstiden til 42 timer i perioder.

### **Forliget om Industriens funktionæroverenskomst**

Dette forlig indeholder de samme generelle resultater der er omtalt ovenfor med undtagelse af vikarbureaureglerne og den mindre ændring af fratrædelses godtgørelsen. Lønsatsstigninger er ikke gældende her da sådanne ikke findes i funktionæroverenskomsten, hvor lønnen alene aftales ved personlig forhandling.

Herudover er der særlige aftaler for denne overenskomst:

- 1) Aftaler, der ifølge HK- Privats formand, giver bedre muligheder for at opfylde 50% reglen som forudsætning for overenskomstens ikrafttræden. Selve reglen lever uændret videre.
- 2) Funktionærer der fortsætter med at arbejde efter pensionsalderen kan fremover bevare pensionsindbetalingen eller ændre det til et løntillæg. Dermed ligestilles de med hvad der i dag gælder i alle andre overenskomster (B 1)
- 3) Ophørte tillidsrepræsentanter opnår samme ret til et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger som gælder for de timelønnede (B 13)
- 4) Der kan nu indgås aftale med den enkelte om andre lønsystemer hvor det tidligere forudsatte kollektive aftaler (B3)

*NB Gennemgangen er skrevet d 24 februar men vil løbende blive opdateret, hvis der fremkommer nye oplysninger og fortolkninger af forliget.*