

Orientering

Fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri

Den 9. februar 2020 indgik Dansk Industri og CO-industri aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode.

Overenskomsterne vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsterne er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomheden skal følge den gældende overenskomst for 2017-2020 frem til, mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsterne er endeligt vedtaget.

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved aftalernes fornyelse. Hvor intet andet fremgår, gælder den beskrevne ændring på både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Dansk Erhverv vil informere nærmere, når overenskomsterne er endeligt vedtaget.

Aftalernes indhold

Overenskomsternes løbetid

Overenskomsterne løber fra 1. marts 2020 – 28. februar 2023.

Mindstebetalingssatser – Industriens Overenskomst

Der sker en generel regulering af overenskomstens mindstelønssatser på Industriens Overenskomst.

Minimallønssatserne pr. time for medarbejdere *over* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2020 med 2,50 kr. til 122,15 kr. pr. time, pr. 1. marts 2021 med 2,50 kr. til 124,65 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2022 med 2,50 kr. til 127,15 kr. pr. time.

Minimallønssatserne pr. time for medarbejdere *under* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,45 kr. til 70,35 kr. pr. time, med 1,45 kr. pr. 1. marts 2021 til 71,80 kr. pr. time og med 1,40 kr. pr. 1. marts 2022 til 73,20 kr. pr. time.

Regulering af satser for forskudttid, skiftehold, overarbejde mv. – Industriens Overenskomst

- Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,60 pct.
- Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,60 pct.
- Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,60 pct.

Satserne for elever, lærlinge og praktikanter

- Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser med gennemsnitlig 1,70 pct.
- Pr. 1. marts 2021 forhøjes samtlige betalingssatser med gennemsnitlig 1,70 pct.
- Pr. 1. marts 2022 forhøjes samtlige betalingssatser med gennemsnitlig 1,70 pct.

Betalingssatser i speciel del – Industriens Overenskomst

- Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,60 pct.
- Pr. 1. marts 2021 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,60 pct.
- Pr. 1. marts 2022 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,60 pct.

Pension

Pensionsbidraget reguleres ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

Som hidtil udgør virksomhedens bidrag 2/3, mens medarbejderens bidrag udgør 1/3.

Det er aftalt, at medarbejdere, som når folkepensionsalderen, forinden skal vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget skal udbetales løbende med lønnen. Forsikringsdækningen ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. På Industriens Funktionsoverenskomst indebærer dette alene en mindre ændring, som træder i kraft i forhold til medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Pension til lærlinge/elever

Som noget nyt gives lærlinge og elever ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4,0 pct. fra virksomheden og 2,0 pct. fra medarbejderen, i alt 6,0 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til den særlige forsikringsordning for lærlinge/elever.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder satserne for de øvrige medarbejdere.

Pension af sygeferiepenge

For medarbejdere, der er berettiget til pension i medfør af Industriens Overenskomst, beregnes der pensionsbidrag af sygeferiepenge. Såvel virksomheden som medarbejderen skal betale pension af sygeferiepengene. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, så der ikke er noget at trække medarbejderens pensionsbidrag i, præciseres det, at medarbejderens pensionsbidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

I Industriens Overenskomst indføres som noget nyt en adgang til omlægning af lønnen til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles af virksomheden med mindst 2 måneders varsel.

Øremærket forældreorlov

Med virkning fra den 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden til i alt 16 uger, hvoraf 8 uger er øremærket faderen, mens 5 uger er øremærket moderen.

De resterende 3 ugers orlov kan fordeles frit mellem forældrene.

Børns sygdom og lægebesøg sammen med barnet

Der gives fremover medarbejderen ret til yderligere 1 fridag, hvis medarbejderens hjemmeværende barn/børn under 14 år fortsat er sygt efter 1. hele sygedag. Fridagen afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Den 1. maj 2020 indføres der ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Det gælder for medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, som opfylder betingelserne for at holde barns 1. sygedag.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg sammen med barnet, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg sammen med barnet afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Løn under sygdom

For medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst udvides retten til fuld løn under sygdom fra 9 uger til maksimalt 14 uger. De sidste 9 uger er fuld løn ekskl. genetillæg.

Fritvalgs Lønkonto

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Fritvalg og den lokale lønforhandling

Det tilføjes i begge overenskomsters lønbestemmelse, at overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner fx de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger/individuelle lønvurderinger.

Desuden aftales det, at hvis en medarbejder ikke vælger at udnytte hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen til en eller flere af de eksisterende muligheder herfor, vil virksomheden fremover kunne udbetale det resterende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt den i overenskomstperioden aftalte regulering af bidrag, dvs. de 3,0 "nye" procentpoint.

Det er en forudsætning for udbetaling sammen med lønnen, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Øvrige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, dvs. de 4,0 "gamle" procentpoint, udbetales under de hidtil gældende betingelser. Dog kan parterne lokalt indgå aftale om, at de øvrige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen ligeledes kan udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Overgang til nyt ferieår (feriefridage, børneomsorgsdage, Fritvalgs Lønkonto og seniorordning)

På baggrund af indførelse af den nye ferielov pr. 1. september 2020 ændres en række bestemmelser i begge overenskomster, så de også fremover følger ferieåret.

Feriefridage

Med virkning fra den 1. september 2021 tildeles til medarbejdere med 9 måneders uafbrudt anciennitet 5 feriefridage, som afvikles inden for ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år). Betingelserne for retten til at afholde feriefridage svarer til de hidtidige betingelser.

Der indføres samtidig en overgangsordning, hvor medarbejdere, der den 1. maj 2020 har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, tildeles 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Medarbejdere, der først opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles ligeledes 6,67 feriefridage (til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021) på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021, tildeles alene 5 feriefridage (til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021) på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Holdes feriefridagene tildelt som led i overgangsordningen ikke inden den 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Medarbejderen kan – uanset jobskifte – kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen den 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Børneomsorgsdage

Med virkning fra den 1. september 2021 har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode (1. september til 31. december det efterfølgende år), uanset hvor mange børn medarbejderen har. Det er alene tildelingstidspunktet, der ændres.

Der indføres samtidig en overgangsordning, hvor medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, med virkning fra den 1. maj 2020 tildeles 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen om børneomsorgsdage vedrører som hidtil børn under 14 år. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Fritvalgs Lønkonto

Med virkning fra den 1. september 2020 ændres reglerne for indbetaling af fravalgte feriefridage til Fritvalgs Lønkontoen, således at medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, inden den 1. august hvert år skal vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode (1. september til 31. december det efterfølgende år) mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis medarbejderen fravælger alle 5 feriefridage, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct.

Der indføres samtidig en overgangsordning, hvor medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, inden den 1. april 2020 skal vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af de 6,67 feriefridage i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021 mod i stedet i ferieåret løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriedag. Hvis medarbejderen fravælger alle 6,67 feriefridage, afsættes der således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Det antal feriefridage, som medarbejderen ønsker afholdt, afvikles og betales efter de hidtidige regler.

Seniorordning

Fristen for, hvornår medarbejderne skal give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage, og i givet fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn, ændres til senest den 1. august, medmindre andet aftales.

I 2020 forbliver fristen dog 1. april, medmindre andet aftales.

Tilsvarende ændres perioden for afvikling af seniorfridagene til ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år).

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der indføres nye regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse med tilskud fra IKUF. De nye regler betinges delvist af lovændringer.

Bidrag til uddannelsesfonde

Med virkning fra den 1. marts 2020 forhøjes bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond med 5 øre til 65 øre pr. præsteret arbejdstime.

Arbejds miljørepræsentanter

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives arbejds miljørepræsentanter den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkursus, uden at dette påvirker arbejds miljørepræsentantens rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse. Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkursus udløser ikke betaling.

Desuden gives arbejds miljørepræsentanter fremover samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanter.