



CO MAGASINET

2. UDGAVE 2020

INDHOLD**01. Et forlig, der favner bredt**

02. Nu er det op til medlemmerne

03. Et resultat med mere til alle

04. Frit valg er et hit hos tillidsrepræsentanter på Rønland

05. Aftalt uddannelse bliver en fast del af overenskomsten

06. It og uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter

07. Ledelse og medarbejdere får grønt ansvar

08. Udenlandsk arbejdskraft på lige vilkår

CO-MAGASINET 2/2020

Et resultat med mere til alle | Nu er det op til medlemmerne | Fritvalg er et hit på Rønland | Aftalt uddannelse fortsætter | Ledelse og medarbejdere får grønt ansvar

01. Et forlig, der favner bredt

Hovedkravet var at få en klækkelig forhøjelse af fritvalgskontoen, og det blev indfriet. Men uanset hvor man er i sit arbejdsliv, er der gevinst i overenskomstaftalen i industrien, som nu sendes til afstemning. Interview med CO-industris formand og næstformand, Claus Jensen og Mads Andersen.



SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Af freelancejournalist Peter Andersen

”Jeg kan ikke pege på én ting, det er helt afhængigt af, hvor man er i sit arbejdsliv.”

CO-industris og Dansk Metals formand, Claus Jensen, trækker på det, da han bliver bedt om at vælge det vigtigste ved den overenskomstaftale, CO-industri og Dansk Industri indgik den 9. februar. For der er noget til alle – uanset hvor man er i livet. Gået på klingen giver han dog et bud.

”Jeg er godt klar over, at tre procent mere på fritvalgskontoen er det, flest er glade for. For heldigvis er der ikke flest, der er syge, men som menneske synes jeg måske, det bedste er, at de langtidssyge har fået fem uger mere med løn. På lang sigt tror jeg

også, at de tre ugers længere orlov til den anden forælder er noget af det, der trækker Danmark i den rigtige retning,” tilføjer CO-industris formand.

Han er bevidst om, at der har ligget et ekstra ansvar på industriens forhandlere for at levere nogle resultater, som de områder, der skulle forhandle bagefter, kunne bruge til noget. Og kravet om flere penge på fritvalgskontoen har lydt fra medlemmer og tillidsfolk i alle brancher.

”Fra alle sider har der været et pres om, at fritvalgsordningen var vigtig. Men jeg synes også, man kan se det på de aftaler, vi har indgået om social dumping. Vi har blandt andet udvidet tillidsrepræsentanternes rettigheder, så mennesker udefra ikke kan komme ind og arbejde på vores overenskomster uden at få de samme løn- og arbejdsvilkår,” siger Claus Jensen.

FRITVALG OG LØNFORHANDLINGER

Fritvalgsordningen forhøjes i løbet af de tre næste år, så den når op på syv procent af lønnen. Pengene kan for eksempel bruges til ekstra fridage, pension og omsorgsdage – eller man kan vælge at få dem udbetalt. Fremover kan fritvalgskontoen også bruges til at dække barns anden sygedag, eller hvis man skal til lægen med barnet – begge nye rettigheder i overenskomsterne.

Og det var det altoverskyggende krav, fastslår Mads Andersen, som er formand for 3F Industri og næstformand i CO-industri.

”Det vigtigste er forhøjelsen af fritvalgskontoen, og at vi har givet mere rum til børnefamilierne med hensyn til barns sygdom og orlov. Når man udvider fritvalgskontoen, udvider man samtidig seniorordningen, man giver folk bedre mulighed for at holde fridage med løn og mulighed for at indbetale mere til pensionen. Det kan hjælpe dem, som er kommet sent ind i pensionsordningen, eller ikke har fået indbetalt kontinuerligt på grund af ledighed, uddannelse eller barsel,” siger han.

Det er der også blevet kvitteret for på de møder med tillidsrepræsentanter fra arbejdspladserne, som 3F Industri har været rundt til efter forliget. Tillidsfolkene har

samtidig sagt god for, at der er indskrevet en passus i overenskomsten om, at de nye udgifter til blandt andet fritvalgsordningen skal med i regnestykket, når de lokale lønforhandlinger går i gang.

Sådan var det reelt i forvejen – nu står det bare på et stykke papir, og det kommer ikke til at gøre nogen forskel, forudser Mads Andersen.

”Når jeg forklarer det til tillidsrepræsentanterne og siger, at det jo er et argument, de bliver mødt med i forvejen, så nikker de og kan godt forstå det. Nogle ville da helst have været det foruden, men de kan godt se, at der ikke er nogen forskel på, om det står der eller ej,” siger han.

Claus Jensen understreger, at der ikke er pillet ved retten til lokale forhandlinger.

”Vi har faktisk bare skrevet, at jorden er rund,” siger han.

GRUNDIG FORBEREDELSE

Det har ikke trukket lige så meget opmærksomhed, at aftalen om aftalt uddannelse, som blev indført i 2017, nu bliver permanent. Ordningen udvides samtidig, så man kan vælge at uddanne sig uden for industrioverenskomstens dækningsområde, fortæller Claus Jensen.

”Livslang læring er ikke noget, vi siger for sjov. Det siger vi, fordi vores medlemmer skal bruge det. Den teknologiske udvikling går stærkere og stærkere, og hvis medlemmerne ikke forstår det, vil de på et eller andet tidspunkt opleve at blive arbejdsløse. Vi skal hen til, at det ligger bag pandebrasken hos medlemmerne, ligesom når de planlægger ferie,” siger han.

Ifølge Mads Andersen har interessen for aftalt uddannelse været stigende i overenskomstperioden.

”Vi har set en stigning i, hvor mange industrioperatører der bliver uddannet, og det er vores klare opfattelse, at det hænger direkte sammen med aftalen om aftalt uddannelse. Nu bliver den permanent, og så håber vi, der kommer endnu flere. Vi ved

fra tidligere, at det tager lidt tid at løbe den slags ordninger i gang, men det er der mulighed for nu,” siger han.

Mads Andersen oplyser, at CO-industris forhandlere skulle tage stilling til over 700 krav fra medlemmer, tillidsfolk og afdelinger.

”Vi var ekstra godt forberedt denne gang, både i forhold til kravene fra medlemmerne og til møderne med DI op til forhandlingerne. Set udefra kan det måske se ud som om, det var relativt nemt, men det var det på ingen måde. Selvfølgelig kan vi ikke opfylde alles ønsker, men jeg håber, vi får en høj stemmeprocent, og at medlemmerne tager godt imod forliget. Fordi det er et godt forlig, som rammer bredest muligt,” siger formanden for 3F Industri.

Claus Jensen har en målsætning om, at stemmeprocenten i Dansk Metal denne gang når over 60 procent.

”Vi nåede over 50 procent sidst, så 60 procent er bestemt realistisk. Vi skal ud og give den en ekstra én over nakken.”

02. Nu er det op til medlemmerne

OK20-forhandlingerne er slut. Aftalerne bliver nu sendt til afstemning blandt medlemmerne, som dermed bestemmer, om overenskomsterne kan vedtages, eller om Danmark skal sendes i konflikt.

**SKREVET AF**

Allan Petersen

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

Overenskomstforhandlingerne er nu slut. For 93 procent af lønmodtagerne lykkedes det for deres organisationer at nå en aftale med arbejdsgiverne. Forligsmand Jan Reckendorff har på den baggrund sammen med Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) udarbejdet et samlet mæglingsforslag, der nu sendes til afstemning – og hvor også en overenskomstfornyelse for de sidste syv procent indgår.

Industriens overenskomster, som er gennembrudsforliget på det private område, blev indgået søndag den 9. februar.

Nu er det op til de 230.000 medlemmer på industriområdet at tage stilling til, om de vil stemme ja eller nej til overenskomstaftalerne med forbedringer på blandt andet fritvalgskontoen, uddannelse, løn under forældreorlov, frihed ved børns sygdom, pensionsopsparing for lærlinge og løn under sygdom.

Stemmer medlemmerne ja, træder overenskomsterne i kraft fra og med den 1. marts i år. Stemmer de nej, kommer Danmark til at lukke ned i form af en konflikt, som i så fald vil bryde ud den 21. april.

Det er meget sjældent, at Danmark bliver ramt af en storkonflikt. I løbet af de seneste 35 år er det kun sket to gange, nemlig i 1985 og senest i 1998. Begge gange stoppede Folketinget konflikterne ved lov. I 1998 var 450.000 mennesker omfattet af strejken, indtil regeringen greb ind efter 11 dage. Resultatet af lovindgrebet lå meget tæt op ad mæglingsforslaget og dermed industrioverenskomsten.

Ved OK20 er omkring 600.000 lønmodtagere omfattet af overenskomstfornyelserne.

Resultatet af afstemningen skal foreligge torsdag den 16. april kl. 12.00.

Forligsinstitutionen vil umiddelbart herefter offentliggøre resultatet.

Her har vi samlet nogle centrale spørgsmål og svar om overenskomstfornyelsen og afstemningen.

Hvad er et mæglingsforslag?

Mæglingsforslaget omfatter alle overenskomstforlig – både dem, der er indgået med forligsmandens hjælp og dem, der er indgået uden. Forslaget samler de områder op, hvor parterne helt har opgivet at blive enige.

Mæglingsforslaget bliver fremsat af forligsmanden og med inddragelse af hovedorganisationerne Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Mæglingsforslaget sendes til urafstemning på arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

Det er i princippet mæglingsforslaget, som man stemmer om, men i realiteten kigger man på den overenskomstaftale, der er indgået for det område, man selv er ansat på.

Hvorfor kæder man overenskomsterne sammen ved afstemningen?

Sammenkædning er en del af forligsmandsloven og har været kendt siden 1934.

Sammenkædning er et system, der på en solidarisk måde sikrer gode arbejdsforhold bredt i det danske samfund.

Sammenkædning sikrer, at alle kommer i mål med en løsning om, at afstemningsresultatet har alle lønmodtagerne med sig, og at eventuelle konflikter ikke bliver isoleret til mindre områder.

Hvordan foregår afstemningen?

Afstemningen foregår som regel over cirka tre uger, efter at forligsmanden har fremsat sit mæglingsforslag. Det enkelte forbund afgør selv, hvordan afstemningen skal foregå. Resultatet for alle skal dog følge den deadline, som forligsmanden har sat.

Hvis mere end 40 procent af de stemmeberettigede medlemmer har deltaget, gælder almindeligt flertal. Er deltagelsen under 40 procent, skal mindst 25 procent af alle stemmeberettigede sætte kryds ved "nej" for at forkaste mæglingsforslaget. Denne grænse skal forhindre, at et lille antal medlemmer kan sende Danmark ud i en storkonflikt.

Hvad sker der, hvis medlemmerne stemmer ja?

Så træder de fornyede overenskomster i kraft. Det sker fra den dato, som fornyelsen af den enkelte overenskomst gælder fra – typisk og i hvert fald for industriens overenskomster – den 1. marts.

Hvad sker der, hvis medlemmerne stemmer nej?

Så bliver der konflikt fra den 21. april. Under en konflikt går lønmodtagerne i strejke, og arbejdsgiverne kan sende medarbejderne hjem – begge dele sker uden løn. Ens forbund kan vælge at støtte gennem en konfliktunderstøttelse.

Størrelsen varierer fra forbund til forbund, og der kan være tale om støtte eller lån. Ofte vil en periode med konfliktunderstøttelse være efterfulgt af en periode med forhøjet (konflikt)kontingent.

03. Et resultat med mere til alle

Tillidsrepræsentant Kasper Henriksen er godt tilfreds med resultatet af overenskomstforhandlingerne. For ham betyder det meget, at der er forbedringer til de unge og småbørnsfamilierne.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

Når Kasper Henriksen kigger på den overenskomstaftale, som nu skal til urafstemning blandt industriens ansatte, så er han tilfreds. Som han ser det, så er der mere til alle i aftalen. Kasper Henriksen er procesoperatør og tillidsrepræsentant for 80 3F'ere på CP Kelco i Lille Skensved ved Køge, som producerer ingredienser til forbedring af tekstur, konsistens og stabilitet i fødevarer.

”Overordnet synes jeg, at det er et godt resultat. Der er noget til de unge på pensionen, der er noget til børnefamilierne med barns anden hele sygedag og løn under forældreorlov, seniorerne får mere til seniorfridage, og alle har mulighed for at sætte flere penge ind på pensionen eller få flere penge til ferien,” siger han.

PENSION TIL LÆRLINGE

Han er specielt glad for, at der er blevet tænkt på lærlinge og elever i aftalen. I den nuværende overenskomst får lærlinge og elever fuld pensionsindbetaling, når de fylder 20 år. Med overenskomstfornyelsen får lærlinge og elever over 18 år taget hul på pensionsopsparingen.

”Jeg synes, at det er vigtigt, at lærlinge og elever får pension tidligere. Så det er godt, at de nu får seks procent på pensionen fra de fylder 18 år. Med renters renter bliver det altså til rigtigt mange penge på 40-50 år. Det er noget som, de får glæde af, når de når pensionsalderen,” siger han.

”Jeg synes, at det er vigtigt, at lærlinge og elever får pension tidligere. Lønnen til lærlingene er ikke steget så meget, men til gengæld har de fået seks procent på pensionen, fra de fylder 18 år. I dag er det først fra de fylder 20 år. Med renters rente bliver det altså til rigtig mange penge på 40-50 år. Det er noget, som de får glæde af, når de når pensionsalderen,” siger han.

Han er 29 år og kan godt huske, hvordan det var at være 18 år og tjene mange penge.

”Ingen på 18 år tænker jo over, at de skal sætte penge til side til pensionen. De skal bare have lønnen udbetalt og så derudaf. Men jeg kan jo se, hvor høj min egen pension er nu, selv om jeg først fik pension senere,” forklarer han.

KANON MED ØREMÆRKET BARSEL

Som far til en datter på seks år er Kasper Henriksen også meget glad for, at familierne har fået tre ugers ekstra forældreorlov med fuld løn, som er øremærket til den forælder, der ikke har holdt barselorlov.

”Jeg er fortaler for, at mænd skal holde barsel. Så det er helt kanon, at det er blevet en del af overenskomstforliget. Jeg holdt selv fire ugers forældreorlov, da min datter blev født for seks år siden. Det var pissehyggeligt,” siger han.

Han forstår derfor ikke, at det skulle være problematisk at sætte en del af orloven af til den anden forælder.

”Jeg kan ikke se det ligestillingsproblem, som nogle snakker om. For der er jo ikke taget noget fra moren. Hun kan stadig holde sine 18 ugers barselorlov og fem ugers

forældreorlov med løn. Faren har bare fået tre uger ekstra, så han kan holde otte ugers forældreorlov med løn, og så har familien tre uger, som de selv må fordele. Dem kan moren jo tage, så er der otte uger til hver.”

Samtidig peger han på, at der jo er et EU-direktiv på vej, som påbyder Danmark at øremærke to måneders forældreorlov til fædre og andre forældre. Og med de tre ugers øremærkede forældreorlov lever industriens overenskomster nu op til kravet.

”EU siger jo, at vi skal øremærke barsel til mænd, så hvorfor ikke bare gøre det, inden vi får trukket noget lovgivning ned over hovedet. Nu får vi det ovenikøbet med fuld løn. Det siger EU ikke noget om, at vi skal have,” siger Kasper Henriksen.

SÅDAN HAR DET ALTID VÆRET

Han er også godt tilfreds med, at der kommer ekstra tre procent på fritvalgslønkontoen. Pengene kan som noget nyt udbetales løbende over lønnen. Ligesom det bliver muligt at bruge fritvalgskontoen til at holde barnets anden hele sygedag eller til lægebesøg med børn.

PROTOKOLLATER OK20

Her kan du læse alle protokollater, som er aftalt den 9. februar mellem CO-industri og Dansk Industri ved overenskomstforhandlingerne 2020.



OK20 protokollater (PDF)

(<https://www.co-industri.dk/files/2020-03/Komplet%20forlig%20OK20.pdf>)

”Det ved man jo aldrig, hvornår man kan få brug for. Jeg håber selvfølgelig ikke, at jeg skal bruge det, men det er rigtig godt, at man nu får muligheden,” siger Kasper Henriksen.

Han finder det ikke problematisk, at der nu står i overenskomsterne, at det er naturligt, at virksomheden medregner de lønstigninger, der følger af stigninger på

fritvalgskontoen, i de lokale lønforhandlinger.

”Sådan har det altid været. Hvis jeg siger til vores lokale lønforhandlinger, at de ikke skal regne fritvalgskontostigningen med, så vil de bare sige: ”Jamen fint, så får du bare en stigning på 1,7 procent i stedet for 2,7 procent.” Det er jo en udgift for virksomheden. Så at det står der, ændrer ikke noget. Det er fuldstændig ligegyldigt,” fastslår han.

GRØN DAGSORDEN

Et tiltag, som han er spændt på, er aftalen om, at samarbejdsudvalget skal deltage i debatten om den grønne omstilling.

”Indtil nu har vi ikke talt om klima og grøn omstilling i samarbejdsudvalget. Det fylder meget i virksomheden, men det er ikke noget, som vi har haft indflydelse på. Men grøn omstilling er jo altid positiv, og ved at bringe det ind i samarbejdsudvalget kan det måske være med til at gøre det til et endnu større samtaleemne og få flere virksomheder til at tænke over det,” påpeger han.

04. Frit valg er et hit hos tillidsrepræsentanter på Rønland

Tillidsrepræsentanterne på FMC Rønland er godt tilfredse med, at muligheden for at vælge mellem frihed, penge eller pension er blevet udbygget i de nye overenskomster.



SKREVET AF

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

De tre procent ekstra på fritvalgskontoen.

De fire tillidsrepræsentanter på FMC – det tidligere Cheminova – ved Harbøre i Vestjylland er ikke et sekund i tvivl, når de skal pege på den væsentligste forbedring i de overenskomster for industrien, som nu skal til afstemning.

”Der er flere grunde til, at jeg synes, at overenskomstforliget er helt o.k. Men det, jeg hæfter mig specielt ved, er selvfølgelig fritvalgskontoen. Den er supergod. Specielt med de nye penge på tre procent, som kan veksles til ren timeløn med det samme,” siger Jens Chr. Iversen, fællestillidsrepræsentant for 3F’erne på virksomheden.

Det er Bjarne Torhus, tillidsrepræsentant for HK-laboranterne på virksomheden, enig i. Han er glad for den fleksibilitet, der er i fritvalgskontoen.

”Der har altid været det problem, at når man lavede forskellige ordninger i overenskomsten, så var der nogle, som fik noget, og andre, der ikke fik. Det gode ved fritvalgskontoen er, at du selv kan vælge, om du vil have pengene udbetalt som løn, om du vil sætte dem ind som pension, eller om du vil købe frihed. At man fortsat er gået den vej, er en rigtig god idé,” siger han.

MANGE PENGE TIL PENSION

Hvis man udnyttet mulighederne fuldt ud ved fritvalgskontoen, så bliver det til rigtig mange penge til eksempelvis pensionsindbetaling, påpeger Jørn Sand, som tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk El-Forbund og formand for håndværksgruppen på FMC Rønland.

”Jeg har regnet det ud til, at jeg kan sætte næsten 25 procent ind på min pensionsopsparing, hvis jeg oven i min almindelige pensionsopsparing udnytter min fritvalgskonto fuldt ud, og også sætter penge fra feriefridage og søgnehelligdage ind. Det betyder altså, at de unge kan få en rigtig god pensionsopsparing, hvis de vil. Selv har jeg sat mine fire procent på fritvalgskontoen ind til pension, og det vil jeg også gøre med de tre procent. Jeg synes også, at det er en god ide, at man kan få de tre procent udbetalt løbende, så man kan se det på lønsedlen. Det kan jeg forstille mig, at mange unge vil gøre,” siger Jørn Sand.

Elbe Møller, der er tillidsrepræsentant for medlemmer af Dansk Metal på FMC, bider mærke i, at de tre ekstra procent på fritvalgsordningen nu betyder, at der er mulighed for at bruge seniorordningen til at gå ned på en firedages arbejdsuge de sidste fem år af arbejdslivet. Det kan lade sig gøre ved at bruge feriefridage og fritvalgskontoen og ved at konvertere pensionsbidrag til seniorfridage.

”Det betyder jo, at når man når den alder, hvor man synes, at man er ved at være træt, kan man gå ned på en firedagsuge og stadig beholde tilknytningen til arbejdsmarkedet i stedet for at gå på den der seniorførtidspension. Jeg er også glad for, at børnefamilierne kan købe sig til frihed i forbindelse med barnets anden hele sygedag,” siger han.

SAMLER DE SVAGESTE OP

På FMC har de allerede en aftale om, at syge får løn i længere tid end de ni uger, som Industriens Overenskomst hidtil har givet dem ret til, så for dem har de fem ekstra uger ingen betydning. Men de fire tillidsrepræsentanter er enige om, at det er en rigtig god forbedring.

”Jeg ser industriens overenskomster som noget, der blandt andet skal samle de svageste op. Det gør forlængelsen af sygelønnen. For dem, som ellers kun ville få sygeløn i ni uger, vil det jo betyde alverden, at den nu er blevet forlænget med fem uger. Tilsvarende betyder det også voldsomt meget, at du nu kan få fem ugers uddannelse under opsigelse i stedet for to eller tre uger,” siger Jens Chr. Iversen.

At aftalt uddannelse for fremtiden er en fast del af overenskomsten får også rosede ord med på vejen af de fire tillidsrepræsentanter. FMC har flittigt brugt ordningen til at uddanne medarbejdere til procesoperatører, og det forventer de, at den vil blive ved med.

”Vi har brugt det fra dag et. Jeg tror også, at det vil blive brugt mere og mere efterhånden som virksomhederne får øjnene op for det,” siger Jens Chr. Iversen.

Det vækker også begejstring, at lærlinge får krav på pensionsindbetaling, allerede fra de er 18 år.

”Vi konkurrerer om lærlingene her i området, og mange vælger gymnasiet. Men det her kan måske virke som et trækplaster, hvis man er i tvivl, om det skal være en faglig uddannelse eller studentereksamen. Nu kan man for eksempel tage en smedeuddannelse som eux og få løn og pension i læretiden. Det er jo en rigtig god start på tilværelsen,” påpeger Elbe Møller.

LØFTESTANG

De fire tillidsrepræsentanter synes også, at det er positivt, at arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til it-faciliteter på lige fod med tillidsrepræsentanter og ret til relevant uddannelse på forbundenes arbejdsmiljøkurser.

”Det med, at det skal være forbundsrelateret, det er der noget større i. Det kan måske være løftestang for, at vi kan lave andre aftaler, der kun kommer til at gælde for dem, som står i de rigtige fagforeninger,” siger Jens Chr. Iversen.

SPÆNDT PÅ GRØN OMSTILLING

Med overenskomstforliget skal samarbejdsudvalget også til at arbejde med den grønne omstilling. De fire tillidsrepræsentanter synes godt om ideen, men de er spændt på, hvordan det kommer til at forme sig i virkeligheden.

OK20 PROTOKOLLATER

📄 **OK20 protokollater (PDF)**
(https://www.co-industri.dk/files/2020-03/Komplet%20forlig%20OK20_0.pdf)

”Da vi bragte det op i samarbejdsudvalget, var svaret, at det er FMC-koncernen, der står for miljø og energibesparelser. Så jeg tror, det bliver svært,” siger Bjarne Torhus og peger på, at FMC er amerikansk ejet.

Lidt mere optimistisk er Jørn Sand, der sidder i samarbejdsudvalget og var den, der tidligere bragte emnet på banen.

”Jeg er meget glad for, at grøn omstilling nu skal drøftes i samarbejdsudvalgene. Det er et emne, som optager mange virksomheder i industrien, og jeg glæder mig til, at vi skal drøfte det i vores samarbejdsudvalg. Det handler jo ikke om penge, men om, hvordan vi kan være med til at forandre verden,” fastslår han.

Selv om de fire tillidsrepræsentanter er godt tilfredse med overenskomstforliget, så er der et enkelt element, som giver panderynken.

”Der er en tidsel, og det er aftalen om månedsvis lønudbetaling. Vi diskuterede det lokalt ved de sidste lønforhandlinger, og var begyndt at sætte en pris på, hvad det skulle koste. Der var noget administrativt bøvl, som gjorde, at vi sparkede den til

hjørne. Nu er den taget med, og vi har ikke mulighed for at få noget for den. Reelt er den nok solgt, for at vi kan få de tre procent på fritvalgskontoen. Jeg synes dog, at det er fint, at det er skrevet ind, at firmaet er forpligtet til at hjælpe med at komme i gang med det, så ingen bliver ramt økonomisk af det,” siger Jens Chr. Iversen.

Han og kollegerne ser ikke noget problem i, at det nu er skrevet ind i overenskomsten, at fritvalgskontoen skal regnes med i lønstigningen, når der forhandles lokalt.

”Sådan har det jo hele tiden været. Der er jo kun en sum penge. Den del, som vores forhandlere har hentet hjem, skal vi ikke hente, men vi kan jo prøve at toppe den,” siger fællestillidsrepræsentanten på FMC.

05. Aftalt uddannelse bliver en fast del af overenskomsten

Forsøgsordningen med aftalt uddannelse bliver gjort permanent. Det giver Nina Heidelbachs arbejdsplads mulighed for at bruge af støtteordningen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Stadig flere virksomheder i industrien laver rammeaftaler for aftalt uddannelse og søger støtte til at opkvalificere deres medarbejdere. Og nu får endnu flere virksomheder muligheden. Med overenskomstforliget bliver forsøgsordningen med aftalt uddannelse nemlig gjort til en fast del af overenskomsterne.

Det er Nina Heidelbach meget glad for. Hun er tillidsrepræsentant for HK'erne på Alfa Laval i Aalborg og forud for overenskomstforhandlingerne krydsede hun fingre for, at aftalt uddannelse ville blive forlænget. Hendes arbejdsplads var nemlig kommet lidt sent ud af starthullerne til at gøre brug af aftalt uddannelse under forsøgsordningen.

”Jeg synes, at aftalt uddannelse er et rigtigt spændende tilbud. Især synes jeg, at det er et kæmpeplus, at der er 100 procent løndækning. Selvvalgt uddannelse er en god ordning, men så snart folk hører, at de kun får refunderet 85 procent af lønnen, så bakker de ud,” siger hun.

FORDEL AT ARBEJDSGIVEREN SØGER

Aftalt uddannelse er en del af overenskomstforliget fra 2017. Dengang aftalte CO-industri og Dansk Industri et uddannelsesinitiativ, som skal løfte ufaglærte til faglært niveau og give faglærte og funktionærer mulighed for at videreudanne sig. Medarbejderne får deres sædvanlige løn under uddannelsen, mens arbejdspladsen modtager tilskud fra IKUF (Industriens Kompetenceudviklingsfond).

”Det er en kæmpe fordel, at det er arbejdsgiveren, der skal søge refusion. Jeg har prøvet at søge refusion for selvvalgt uddannelse, men det kræver mange ressourcer, så det er fantastisk som medarbejder, at det er andre, der tager sig af det. Jeg kan dog godt blive lidt bekymret for, om arbejdsgiverne har tiden til det, hvis antallet af personer på aftalt uddannelse stiger meget,” siger Nina Heidelberg.

TRE TYPER UDDANNELSE:

I bund og grund er der tre typer uddannelse for ansatte i industrien:

Virksomhedsrettet

Det er den uddannelse, som er helt specifik for den enkelte virksomhed – for eksempel oplæring i en ny maskine. Virksomheden afholder alle udgifter selv.

Selvvalgt

Den enkelte medarbejder kan råde over to uger hvert år til selv at tage interessante kurser eller til at tage et uddannelsesforløb, som ligger inden for industriens område. Der er en lang liste af godkendte uddannelser, og andre kan søges. Kompensationen er 85 procent af den sædvanlige løn, som søges og udbetales af IKUF. Medarbejderen administrerer selv ordningen – evt. med hjælp fra for eksempel tillidsrepræsentant eller hr-afdeling.

Aftalt

Skal give et kompetenceløft fra ufaglært til faglært samt fra faglært og funktionær til videregående niveau. Det sker ud fra en rammeaftale på virksomheden med tilknyttede individuelle uddannelsesplaner for de omfattede medarbejdere. Der er fuld løndækning, og virksomheden får lønomkostningerne godtgjort blandt andet fra IKUF. Virksomheden administrerer ordningen.

Aftalt uddannelse skal, som ordene antyder, aftales på arbejdspladsen - typisk i uddannelsesudvalget eller i samarbejdsudvalget. Og der skal være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse.

GENSIDIG AFTALE

Ved aftalt uddannelse er det muligt at få støtte til for eksempel ordblindeundervisning, forberedende voksenundervisning og almen voksenuddannelse samt støtte til erhvervsuddannelser for voksne og udvalgte AMU-kurser.

Det er også muligt at søge støtte til uddannelse på udvalgte akademiuddannelser og udvalgte moduler på diplomuddannelser på videregående uddannelser.

”Jeg ser det som en stor fordel, at hvis man på en virksomhed laver en aftale om aftalt uddannelse, så indebærer det også en gensidig aftale om, at uddannelse er noget, som giver mening for begge parter, og ingen kan derfor stille spørgsmål ved, hvad uddannelsen kan bruges til. Ligesom der er en gensidig aftale om, at man skal finde plads og tid til uddannelse og sikre, at der er ressourcer nok til at dække medarbejderens arbejdsopgaver ind, når han eller hun er afsted på uddannelse, så kollegerne ikke skal løbe dobbelt så hurtigt,” påpeger Nina Heidelberg.

HJÆLP FRA KONSULENTER

Undervejs i arbejdet med aftalt uddannelse har Alfa Laval fået inspiration til arbejdet fra en af IKUF's tre uddannelseskonsulenter, som gerne tager ud på virksomheder i industrien og hjælper med at komme i gang med aftalt uddannelse.

Konsulenterne kan hjælpe virksomhederne med at få styr på uddannelsesmuligheder, uddannelsesplaner, støtte gennem IKUF og godtgørelse gennem det offentlige system.

På Alfa Laval i Aalborg er det formelle nu på plads, og hvis det bliver et ja til overenskomsterne, så er Nina Heidelberg og hendes tillidsrepræsentantkolleger klar til at skubbe på for at få kollegerne til at komme i gang med at efter- og videreuddanne sig.

KONTAKT:

Uddannelseskonsulenterne til aftalt uddannelse kan kontaktes på e-mail: info@iu.dk(mailto:info@iu.dk) eller tlf. 3377 9111.

TekSams konsulenter kan kontaktes [her](#)
(<http://teksam.dk/OmTekSam/Kontakt.aspx>)

”Vi vil forsøge at informere via vores infoskærme på arbejdspladsen. Men det, jeg tror, der rykker mest, er, når vi kan få kolleger, der har været i gang med uddannelse, til at fortælle, hvor godt det er. Så vil det sprede sig fra mund til mund, og så er jeg sikker på, at vi nok skal komme ud over stepperne med det her,” fastslår Nina Heidelberg.

Der er indtil videre aktiveret cirka 240 rammeaftaler for virksomheder, der har søgt tilskud til aftalt uddannelse. Rammeaftalerne omfatter cirka 2.400 kurser.

06. It og uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne får med de nye overenskomster forbedret deres muligheder for at skabe et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

AMR

Arbejdsmiljørepræsentanterne er med til at sikre, at deres kolleger kan gå på arbejde uden at sætte helbredet på spil, og nu får de en hjælpende hånd til at kunne udføre deres opgaver endnu bedre, hvis det bliver et ja til de nye overenskomster.

Arbejdsmiljørepræsentanterne kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem deres fagforbund. CO-industri og Dansk Industri er enige om, at uddannelse på relevante kurser ikke påvirker rettighederne til at deltage i den arbejdsmiljøuddannelse, som er fastsat gennem lovgivningen.

Samtidig bliver det slået fast, at arbejdsmiljørepræsentanter skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

BLIVER HØRT

De nye rettigheder vækker begejstring hos Frank Abildtrup, som gennem seks år har været arbejdsmiljørepræsentant på FMC – det tidligere Cheminova – i Harboøre. Han har nemlig selv været med til at foreslå dem, da der blev indsamlet overenskomstkrav op til overenskomstforhandlingerne.

”Det betyder en hel del, at der bliver lyttet, når man kommer med forslag. Det er jo hammerfedt,” siger Frank Abildtrup, der er medlem af 3F.

Han mener, at de nye rettigheder vil betyde, at han kan bruge mere tid på sit arbejdsmiljørepræsentantarbejde og dermed være med til at gøre en vigtig forskel for kollegerne på arbejdspladsen.

Arbejdet med at skaffe bedre forhold for arbejdsmiljørepræsentanterne er dog ikke slut, hvis overenskomstforliget bliver stemt igennem, fastslår han.

”Det er det her, vi kæmper for og brænder for: at mine kolleger og jeg får gode forhold at være under. Der har manglet fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne, og der mangler stadig noget. Vi vil fortsat kæmpe for at opnå samme rettigheder som tillidsrepræsentanterne, men det her er helt klart et skridt i den rigtige retning. Det er sådan med forhandlinger, at man jo ikke kan få det hele. Bare det bliver lidt bedre hver gang – og det er det blevet,” siger Frank Abildtrup.

SKRIDT I DEN RIGTIGE RETNING

Også Bibbi Bang, der er arbejdsmiljørepræsentant hos Sodexo Airport Service i Københavns Lufthavn og medlem af 3F, er glad for, at arbejdsmiljørepræsentanterne får nye rettigheder.

”Det er et rigtig godt første skridt. Men tænk engang, at det er nødvendigt at skrive ind i overenskomsten, at arbejdsmiljørepræsentanter skal have mulighed for it-adgang. Det er jo altafgørende, hvis man skal have mulighed for at udføre sit arbejde. Alt andet er jo useriøst, og de virksomheder mister en vigtig ressource,” siger hun.

Selv har hun gode forhold til at udføre sin opgave som arbejdsmiljørepræsentant.

”Men jeg ved, at sådan er det ikke for mange af mine arbejdsmiljørepræsentantkolleger. De bruger meget af deres egen fritid. Det er nok

derfor, at der ikke er så mange, der vil være arbejdsmiljørepræsentanter,” siger Bibbi Bang.

Hun oplever, at nogle af hendes arbejdsmiljørepræsentantkolleger er lidt skuffede over forbedringerne, fordi de allerede har gode uddannelsesmuligheder og adgang til it-faciliteter.

”Når jeg har spurgt dem, hvad de så gerne ville have haft, handler det mere om at styrke samarbejdet med tillidsrepræsentanten og vederlag for de mange ekstra timer. Jeg tænker, at det skal gøres lokalt. Jeg er rigtig glad for forliget, fordi vi har taget det første skridt til at styrke vores grundlæggende rettigheder,” siger Bibbi Bang.

07. Ledelse og medarbejdere får grønt ansvar

Den grønne omstilling skal på dagsordenen i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i virksomheden.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

MAB

AMR

Hvad er virksomhedens miljøbelastning, og hvordan kan vi mindske dens klimabelastning? Hvordan fremstiller vi produkter og services, der peger i den grønne retning? De spørgsmål og mange andre grønne spørgsmål skal ledelse og medarbejdere fremover hjælpe hinanden med at besvare.

CO-industri og Dansk Industri er nemlig enige om, at den grønne omstilling skal understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på alle niveauer i virksomheden, ligesom den grønne omstilling skal være et centralt element i de fremadrettede virksomhedspolitikker.

Bliver det et ja til overenskomstforliget, vil der altså blive talt endnu mere grønt ansvar på virksomhederne, og samarbejdsudvalgene er udset til at være vigtige omdrejningspunkter.

TEKSAM I SPIL

CO-industris og Dansk Industris TekSam-udvalg og konsulent-tjeneste vil derfor blive vigtige medspillere for samarbejdsudvalgene. De vil tilbyde hjælp og inspiration til samarbejdsudvalget på konferencer og gennem nyhedsbreve.

Baggrunden for det nye tiltag er, at de danske industrivirksomheder ifølge CO-industri og Dansk Industri står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet til danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Danmark er allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og omstilling, og CO-industri og Dansk Industri mener, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat at styrke virksomhedernes mulighed på et globalt marked.

Men for at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetencer og løbende opkvalificering. Derfor skal der et øget fokus på den grønne omstilling hos både medarbejdere og ledelse.

08. Udenlandsk arbejdskraft på lige vilkår

Med de nye overenskomster får tillidsrepræsentanterne flere værktøjer til at sikre ordentlige arbejdsvilkår for alle på arbejdspladsen.

**SKREVET AF**

Dorthe Kragh

SIDST REDIGERET

24. marts 2020

RELEVANT FOR DIG HVIS DU ER

FTR

TR

Danske industrivirksomheder er generelt præget af velordnede forhold, og nu får tillidsrepræsentanterne flere redskaber, der supplerer de stærke bestemmelser, som allerede findes i overenskomsterne for at forhindre arbejdskraft på ulige vilkår.

Ved et ja til OK20-forliget får tillidsrepræsentanten nemlig mulighed for at gribe tidligere ind over for unfair arbejdsforhold.

CO-industri og Dansk Industri anbefaler nu, 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.

SAMME PRINCIPPER FOR ALLE

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

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