



# Urafstemning

OK20 / Information om aftalen  
Emballageoverenskomsten

# Kære kollega

Her kan du læse om din nye overenskomst, som både starter og slutter ved dig og dine kollegaer. Sådan er det, når man er medlem af en rigtig fagforening. Tak for det.

Vi startede forberedelserne for mere end et år siden, hvor vi begyndte at indhente de første forslag til forbedringer af overenskomsten. Siden da har vi holdt mange afdelingsmøder, årsmøder, branchemøder og mødt over tusinde tillidsrepræsentanter og medlemmer. Alle medlemmer har haft muligheden for at være med i samtalen om, hvordan vi sammen skal forbedre vores overenskomst. Vi har også sat ny rekord i mængden af forslag, der er kommet.

Tak for jeres store engagement og opbakning. Det er alt-afgørende, at vi står på et stærkt fundament, når vi sidder og forhandler med modparten.

En forhandling er de muliges kunst. Derfor er det heller ikke alle jeres forslag, som vi har kunne indfri i denne omgang. Men jeg er glad og stolt over at kunne sige, at vi har ramt inden for skiven af jeres forslag.

Det er med gode kollegaers hjælp lykkedes os at indgå et forlig om en treårig overenskomst. Forliget er lavet ud fra rammen i gennembrudsforliget på industriens overenskomst, som blev indgået forud for covid-19 situationen.

Vi har lavet en aftale med mere til alle. Der er mere til lærlinge og elever, mere til børnefamilierne, mere til seniorerne og alle derimellem.

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, når de er 18 år.

Uddannelsesindsatsen bliver også styrket ved at gøre aftalt uddannelse permanent og ved at forbedre mulighederne for ansatte, der bliver sagt op. Denne mulighed betyder rigtig meget for os, fordi det er vores kollegaer, der ofte er ufaglærte.

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

Nu er det så igen din tur. Det er nu, at du og dine kollegaer skal tage stilling til aftalen. Du skal bruge din demokratiske ret. Det er vigtigt, at så mange som muligt stemmer. En høj stemmeprocent er med til at sikre en stærk overenskomst.

Jeg håber, at du vil kigge på denne oversigt. Alle skal være med på et oplyst grundlag. Husk, at jeres lokale lønforhandlinger kommer oveni.

**I Industrigruppen anbefaler vi dig at stemme JA.**

Med venlig hilsen og på vegne af 3F Industri

Mads Andersen



## 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 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 ekstra 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. Selvom 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

**Der ydes yderligere tre ugers betalt forældreorlov til den forælder, der ikke afholder barselsorloven.**

Denne forælder kan dermed afholde 13 ugers betalt forældreorlov.



## Feriefridage

**Det er aftalt, at de fem feriefri-dage kommer til at følge ferie-året, som efter den nye ferielov kommer til at løbe fra 1. september til 31. august. Det er aftalt, at feriefri-dagene 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 feriefri-dage til rådighed pr. 1. maj 2020. Disse dage kan afholdes frem

til 31. december 2021. Pr. 1. september 2021 tildeles der fem feriefri-dage, som kan afvikles i ferieafholdelsesperioden.

Ved fratrædelse skal din arbejdsgiver skriftligt oplyse dig om, hvor mange feriefri-dage du har tilbage, når du stopper. Det kan eventuelt være på lønsedlen.

Der kan lokalt aftales, at ferien afholdes i timer, dog ikke færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag.

## Sygeløn

**Sygelønnen udgør den sygemeldtes personlige løn på dagtur ved sygdommens indtræden.**

Der sker ikke længere reducere- ring i sygelønnen ved overgang til ressourceforløbsydelse.

## Fratrædelses- godtgørelse

**Medarbejdere, der på fratræ- delsestidspunktet er sygemeldt, afvikler ferie eller deltager i kur- sus og dermed ikke oppebærer dagpenge, er fremover alligevel berettiget til fratrædelsesgodt- gørelse.**

Det samme er gældende såfremt medarbejderen er på plejeorlov efter Servicelovens § 118.



## Rådigheds- tjeneste

De lokale parter kan indgå en skriftlig lokalaf- tale om udskydelse af hvile- perioden i forbindelse med indgåelse af aftaler om rådighedstjeneste, således at hviletiden gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt nor- mal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.



## Pension til lær- linge 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/eleven betaler to procent.**

Arbejdsgiveren skal fortsat dække omkostningerne til forsikringerne i pen- sionsordningen 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 pensionsbidrag

**Når du når folkepensionsalder- en og stadig arbejder, kan du nu vælge at få indbetalingen til din pensionsordning udbetalt som løn i stedet. Du kan også fortsætte indbetalingen til din pensionsordning.**

## Aftalt uddannelse bliver permanent

**Ordningen med aftalt uddan- nelse, hvor der gives støtte fra Emballageindustriens Kompe- tenceudviklingsfond (EKUF), bliver permanent. Siden ind- førelsen 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 Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF) og dækker derfor en meget 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 overenskomstens tillidsrepræsentantbestemmelser.

### Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne 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.



## Måned- udbetaling 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 månedsvise 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.

## 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 ledelsen 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

## Mindstebetalingssatsen udgør

	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Voksne:	122,15 kr.	124,65 kr.	127,15 kr.
Arbejdere under 18 år:	70,35 kr.	71,80 kr.	73,20 kr.

## Forskudt tid, skiftehold og overarbejde

Samtlige tillæg forhøjes med:	1,6 procent	1,6 procent	1,6 procent
-------------------------------	-------------	-------------	-------------

## Fritvalgskonto

Fritvalgskontoen forhøjes fra 4 til 7 procent fordelt med:	1 procent	1 procent	1 procent
--	-----------	-----------	-----------

## Elevers mindstebetalingssats

Elevers mindstebetalingssats forhøjes med:	1,7 procent	1,7 procent	1,7 procent
--	-------------	-------------	-------------

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



# Hovedpunkterne i OK20-aftalen

- Fritvalgskonto øges fra 4 til 7 procent
- Løn under forældreorlov udvides med 3 uger til samlet 13 uger for den anden forældre
- Ret til barns anden hele sygedag og fri til lægebesøg med barn
- Pensionsopsparing til lærlinge/elever fra de fylder 18 år
- Aftalt uddannelse fortsætter permanent
- Fem ugers uddannelse til afskedigede
- Arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til mere uddannelse
- Ansatte involveres i den grønne omstilling.

3F

Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tlf.: 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)