



30834

Centralorganisationen af
industriansatte i Danmark

Til CO-industris medlemsforbund

Dato : 21. marts 2007
Sagsbeh. : AS-ij
CO-sagsnr. : 2006-00035
Deres journal nr. :

MEDDELELSE NR. 2007/043

**OK-2007 – Underskrevne protokollater samt rettelses- og forståelses-
protokollat af 21. marts 2007**

Vedlagt sendes alle underskrevne protokollater i forbindelse med overens-
komstfornyelsen 2007 – indlagt i nummerorden med sidehenvielse i
indekset.

Endvidere sendes rettelses- og forståelsesprotokollat af 21. marts 2007.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AS', written over a horizontal line.

Arne Sørensen

CO-industri

Vester Søgade 12² · 1790 København V · Telefon: 33 63 80 00
Fax: 33 63 80 99 · e-mail: co@co-industri.dk · www.co-industri.dk

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2007

RETTELSESPROTOKOLLAT

Der er mellem parterne enighed om følgende rettelser og forståelsesmæssige præciseringer til de ved overenskomstforhandlingerne 25. februar 2007 aftalte protokollater:

Protokollat 8

I Industriens Funktionæroverenskomst § 19 stk. 5 erstattes teksten af følgende:

"For:

1. Sikkerhedsrepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og
3. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter

gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte."

Resten af protokollatet er uforandret.

Protokollat 9

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at tillidsrepræsentanten rejser sager, der vedrører ikke-medlemmer.

Protokollat 12

Teksten i protokollatet skal placeres efter første afsnit i Industriens Overenskomst §28 stk. 2.

Protokollat 16

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Protokollat 19c

Det præciseres i Industriens Overenskomst § 49 stk. 1, litra f og Industriens Funktionæroverenskomst § 20 stk. 1 litra e, 3.-5, at reglen, om at sagen bortfalder, kun gælder for sager vedrørende lokale lønforhandlinger. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

"I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen overfor DI. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet."

Protokollat 19d

I Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, som nyt afsnit og i Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 13 som nyt afsnit i samt i noten. ændres "bestemmelser" til "bestemmelsen". Teksten får herefter følgende ordlyd:

"Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen."

"Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet."

Protokollat 24

Det tilføjes i overskriften på protokollatet samt på forsiden af protokollatsamlingen, at EMCEF er part i rammeaftalen. Teksten i overskriften får herefter følgende ordlyd:

"Rammeaftale om vejledning for god praksis for sundhedsmæssig beskyttelse for medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinsk silica og produkter som indholder det - indgået af CEEMET, EMCEF og EMF"

Protokollat 26

I protokollatets side 1, 3. afsnit ændres procentsatsen fra 7 % til 7,5 %, således:

"Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen
Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 7,5% af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto."

Resten af protokollatet er uforandret.

Parterne er enige om, at følgende tekst fra protokollatets side 2, 4, afsnit, skrives i en organisationsaftale:

"Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Industri sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde."

Resten af protokollatet optrykkes som nye bestemmelser, der placeres efter den nuværende § 24 i Industriens Overenskomst og efter den nuværende § 3 i Industriens Funktionæroverenskomst.

I protokollatets side 2, 5. afsnit under: **Medarbejderen kan vælge mellem følgende:** a) Løn i forbindelse med fritid: tilføjes "feriefridage". Teksten får således følgende ordlyd:

"Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18 stk. 1 (IO) hhv. § 11 stk. 10 (IFO), kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto."

Resten af protokollatet er uforandret.

Protokollat 27

Parterne er enige om, at de tre første afsnit i Protokollat om Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder trykkes i en organisationsaftale. Afsnittet om vederlag til valgte tillidsrepræsentanter trykkes som nye bestemmelser placeret efter den nuværende § 4 i Industriens Overenskomst og den nuværende § 18 i Industriens Funktionæroverenskomst.

De to sidste afsnit i protokollatet om Industriens Uddannelsesfond skrives ind i bestemmelserne om uddannelsesfonde i Industriens Overenskomst § 35 og i Industriens funktionæroverenskomst § 22.

Protokollat 28

Der er enighed om, at talsrepræsentanten ikke kan erstatte en tillidsrepræsentant, hvor overenskomsterne efter sin ordlyd direkte nævner, at tillidsrepræsentanten har aftalekompetencen.

Protokollat 29

Den samlede bidragssats i Industriens Overenskomst § 33 stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 7 pr. 1. juli 2007 rettes fra 1100 kr. til 1170 kr. Skemaet ser herefter således ud:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
pr. 1. juli 2007	5,00 / 780,00	2,50 / 390,00	7,50 / 1.170,00
pr. 1. juli 2008	5,20 / 820,00	2,60 / 410,00	7,80 / 1.230,00
pr. 1. juli 2009	5,50 / 890,00	2,75 / 445,00	8,25 / 1.335,00

Følgende præciserende tekst tilføjes nederst i protokollatet: "Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag."

Protokollat 32

Virksomheder, der følger bestemmelserne i Industriens Overenskomst/Industriens Funktionæroverenskomst uden at være medlem af DI, jfr. organisationsaftale pkt. 6 har samme mulighed som DI-medlemmer for selv at administrere midlerne, jfr. organisationsaftale pkt. 5.

Protokollat 33

I § 47 ændres overskriften fra "§ 47 Industriens Udviklingsfond" til "§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond".

Tilsvarende rettes "udviklingsfond" i næstsidste linie på protokollatets side 1 til "kompetenceudviklingsfond".

Protokollat 34

I protokollatets næstsidste linie ændres "udviklingsfond" til "kompetenceudviklingsfond".

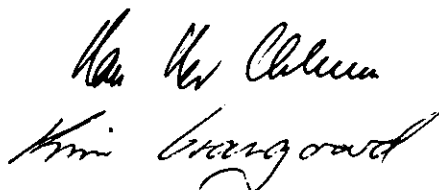
Protokollat 35

I 3. bullit, 2. punktum ændres ordstillingen så teksten får følgende ordlyd:

"Såfremt denne ikke benyttes, skal ansættelsesbeviset udarbejdes i overensstemmelse med § 36."

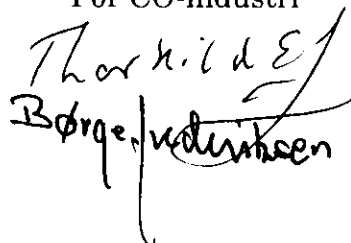
København, den 27. marts 2007

For Dansk Industri



Kim Møgelgaard

For CO-industri



Thorhild E.
Børge-Jensen

Stikordsregister – forhandlingsprotokollater – OK 2007.

Stikord	Side
Arbejdsfordeling, I-OK	56
Barns første sygedag, anciennitet, - F-OK	31
Barns hospitalsindlæggelse	50
Barselsorlov, pensionsbidrag	77
Barselsorlov, udvidelse af forældreorlovsperioden	30
Begravelse – ny definition – I-OK	28
Betalingssatser	91
Deltid, I-OK	10
Efteruddannelse, selvvalgt,	80,84,86
Firmapensionsordninger, protokollering	51
Fiskeindustrien – hjemsendelse	5
Fiskeindustrien – varierende ugentlig arbejdstid og flekstid	5
Fjerkræindustrien – hjemsendelse	5
Fjerkræslagterier – varierende ugentlig arbejdstid og flekstid	5
Forsøgsordninger – lokalaftaler	7
Forsømmelse af pligter ved betaling under sygdom og tilskadekomst	25
Fortolkninger, overenskomstfornyelsen	94
Forældreorlov – udvidelse af perioden	30
Fritvalgsordning, lønkonto	70
Funktionærlignende ansættelse	88
Genansættelse, midlertidig	55
Helbredsforhold, natarbejde	8
Industripolitisk udvalg	60
IT-faciliteter, tillidsrepræsentanter	24
Kompetenceudviklingsfond	80,84,86
Krystallinsk silica, rammeaftale	68
Lokalaftaler - forsøgsordninger	7
Lokale afdelinger – hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant	89
Lærlingebestemmelser – område og løn – I-OK	62
Lærlingebestemmelser – forståelse af området	65
Lønforhandlinger – videreførelse af sagen	49
Lønkonto, fritvalgsordning	70
Lønsatser	91

Midlertidig genansættelse – I-OK	55
Mobning og vold, rammeaftale	69
Natarbejde og helbredsforhold	8
Optrapning, pensionsbidrag	79
Organisationsansvar	52
Pensionsbidrag – barselsorlov	77
Pensionsbidrag – optrapningsordning	79
Pensionsbidrag – regulering	78
Procesteknologpraktikanter – udgår – F-OK	66
Protokollering - Firmapensionsordninger	51
Rammeaftale, krystallinsk silica	68
Rammeaftale, mobning og vold	69
Satser, løn	91
Satsændringer, ikrafttrædelsesdato	95
Selvvalgt uddannelse	80,84,86
Seniorpolitik	29
Skiftehold, varsling	6
Speciel del	34
Sygdom, forsømmelse af pligter	25
Talsrepræsentanter	76
Tillidsrepræsentantens interessevaretagelse - I-OK	23
Tillidsrepræsentantens interessevaretagelse - F-OK	90
Tillidsrepræsentanter, IT-faciliteter	24
Tillidsrepræsentanter, kampagne for valg af flere	73
Tillidsrepræsentanter, uddannelse af nyvalgte	73
Tillidsrepræsentanter, vederlag	74
Tillidsrepræsentantregler, ny formulering - I-OK	11
Tillidsrepræsentantregler, ny formulering -F-OK	18
Tilskadekomst ved arbejde på virksomheden	27
Tilskadekomstbegrebet – forståelse her af	26
Udenlandske medarbejdere – udgifter til bolig, transport m.v.	32
Varsling, skiftehold	6
VEU godtgørelse – mulig partsadministration	67
Vikarbureauer, I-OK	53
Weekendarbejde, I-OK	3

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2007

Nedennævnte parter har i Forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Revision af bestemmelse om weekendarbejde i IO
2. Ændring af bestemmelserne i speciel del §§ 1 og 2
3. Varsel ved afbrydelse og omlægning samt overflytning ifm. skiftehold
4. Lokalaftaler
5. Natarbejde og helbredsforhold
6. Revision af bestemmelse om deltid i Industriens Overenskomst
7. Industriens Overenskomst kap. 1, §§ 1-7
8. Industriens Funktionæroverenskomst §§ 15-18, Ny formulering af §§ 15-18, herunder indsættelse af ny § 19 og § 20
9. Industriens Overenskomst § 4, stk. 2
10. Tillidsrepræsentanternes adgang til IT faciliteter
11. Betaling under sygdom og tilskadekomst
12. Tilskadekomstbegrebet i § 28, stk. 2
13. Opsigelse under tilskadekomst
14. Ændret formulering af IO § 31 vedr. medarbejderes ret til deltagelse i begravelser
15. Seniorpolitik
16. Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov
17. Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 12 om barns første sygedag
18. Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere
19. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser
20. Lærlingebestemmelsernes §§ 1 og 8
21. Lærlingebestemmelserne § 1, stk. 1
22. Elever/praktikanter i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst
23. Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse
24. God praksis for sundhedsmæssig beskyttelse - indgået af CEEMET og EMF
25. Rammeaftale om "harassment and violence at work"
26. Fritvalgs Lønkonto
27. Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder
28. Talsrepræsentanter
29. Forhøjet pension under barsel
30. Regulering af pensionsbidrag
31. Optrapning af pensionsordning
32. Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond
33. Selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond - IO

34. Selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond - IFO
35. Funktionærlignende ansættelse
36. Industriens Overenskomst § 49, stk. 1, litra g, og Industriens Funktionær-
overenskomst § 20, stk. 1, litra f
37. Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 2
38. Lønforhold og betalingssatser
39. Fornyelsesaftalens fortolkning
40. Ikrafttrædelsesdatoer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Nas M. Christensen
Ki. Braggaard

For CO-industri

Thorvald Ege
Børge Frederiksen

P R O T O K O L L A T

om

Revision af bestemmelse om weekendarbejde i Industriens Overenskomst

Parterne er enige om, at nedenstående tekst erstatter den eksisterende § 10 om weekendarbejde i Industriens Overenskomst:

§ 10. Weekendarbejde

Stk.1

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde.

Stk. 2

Weekendarbejdere må ikke have anden lønnet beskæftigelse. Der kan ikke oppebæres supplerende understøttelse. Overtrædelse medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

Stk.3

Weekendarbejde tilrettelægges i en forud aftalt arbejdsplan med et eller flere hold. Af arbejdsplanen skal fremgå, hvilke dage der er arbejdsfri.

Den ugentlige arbejdstid er 24 timer, der normalt placeres på lørdage og søndage med 12 timer hver dag.

Overarbejde på hverdage kan undtagelsesvis udføres under forudsætning af lokal enighed herom.

Stk.4

Weekendarbejde afbrydes ved afvikling af ferie, som ved fuld beskæftigelse udgør 5 uger á 24 timer. Forholdsmæssig arbejdsfrihed svarende til antallet af feriefridage, søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage i det pågældende ferieår, kan aftales indlagt i arbejdsplanen. Sker dette ikke, kan de placeres efter samme regler som gælder for restferie.

Der omregnes forholdsmæssigt, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer. En arbejdsfri weekenddag på 12 timer svarer derfor til 2½ feriefridag, søgnehellidag eller overenskomstmæssig fridag.

Ovennævnte fridage betales med den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. For søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales beløbet af den enkelte medarbejders søgnehellidagskonto.

Stk.5

Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg i h. t. overenskomstens § 13 stk. 5 pkt. 2 og 3. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.

Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Der opspares søgnehelligdagsbetaling jfr. § 40, men der udbetales ikke søgnehelligdagsforskud. ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag.

Stk. 6

Ved beregning af sygedagpenge benyttes Socialstyrelsens omregningsfaktor, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

Stk. 7

En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes til ophør på samme tidspunkt i ugen, som weekendarbejdet blev påbegyndt.

Stk. 8

I tilfælde af medarbejdermangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v. kan de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold.

Stk. 9

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10

Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på gældende ret og praksis, idet det dog bemærkes, at stk. 7 er en ny bestemmelse, og stk. 4 kodificerer, at arbejdsfrihed svarende til antallet af feriefridage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i det pågældende ferieår, kan aftales, henholdsvis varsles.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ka. Th. Christensen
Ki. Bragvad

For CO-industri

Thorvald
Børge Juhl

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelserne i speciel del §§ 1 og 2

Parterne er enige om at erstatte den nuværende tekst i speciel del § 1, stk. 1 med følgende bestemmelse:

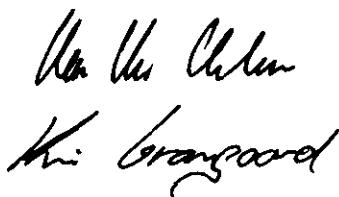
De lokale parter på virksomheder indenfor fiskeindustrien kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flexetid, jf. almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Parterne er enige om at erstatte den nuværende tekst i speciel del § 2, stk. 1 med følgende bestemmelse:

De lokale parter på fjerkræslagterier kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flexetid, jf. almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

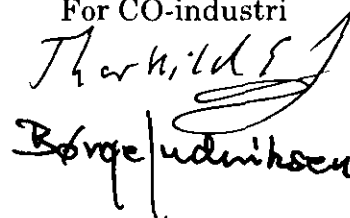
København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri



A handwritten signature in black ink representing CO-industri.

P R O T O K O L L A T

om

varsel ved afbrydelse og omlægning samt overflytning i forbindelse med skifteholdsarbejde

Der indføres i den eksisterende Industriens Overenskomst § 15 stk. 6 følgende tekst som erstatning af den nuværende tekst i § 15 stk.6, a og b.

Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, og der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Dersom afbrydelse, omlægning eller overflytning sker inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg.

Medarbejdere, der på grund af akutte hændelser får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på ovennævnte varsel.

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning, som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på kr. 190,00.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

Parterne har i forbindelse med drøftelsen af definitionen på akutte hændelser konstateret, at sådanne hændelser, der fritager for varslingsforpligtelsen skal opfylde både kravet om, at de ikke er normalt forekommende og kravet om, at de ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Åke M. Christensen
Kristian Grønborg

For CO-industri

Thomas Larsen
Børge J. Jørgensen

P R O T O K O L L A T

om

Lokalaftaler

Parterne er enige om, at indsætte nedenstående nye bestemmelser i de nuværende regler om lokalaftaler:

Ny § 8, stk. 7 i Industriens Overenskomst

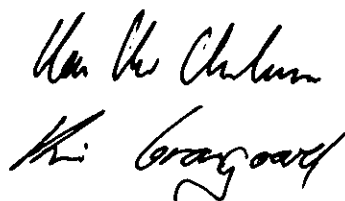
Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Ny § 19, stk. 7 i Industriens Funktionæroverenskomst

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 8, 9, 10, 11 stk. 10-11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 23 samt EUDirektiverne 2, Arbejdstid og 4, Børn og unge. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

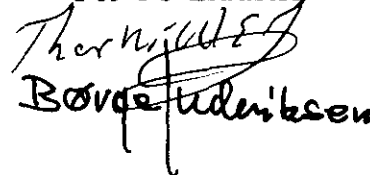
København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri



Ulla Th. Christensen
Ni Branggaard

For CO-industri



Ther Hjertum
Børge Frederiksen

P R O T O K O L L A T

om

natarbejde og helbredsforhold

Som en konsekvens af implementeringen af EU's arbejdstidsdirektiv nr. 93/10/EF af 23. november 1993 er der i Bilag 10 til Industriens Overenskomst "Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv" indsat et afsnit 9, Helbreds kontrol:

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal tilbyde natarbejdere helbreds kontrol, før beskæftigelsen starter og derefter regelmæssigt mindst hvert tredje år.

Der eksisterer ikke et samlet overblik over, hvor mange medarbejdere inden for Industriens Overenskomster, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nathold. Der eksisterer heller ikke et samlet overblik over, hvordan helbreds kontrol gennemføres i praksis, eller hvor mange af de definerede natarbejdere, der tager imod virksomhedens tilbud om en helbreds undersøgelse.

Der er gennem en årrække gennemført projekter og foretaget forskning, der med forskellige konklusioner belyser den helbredsmæssige og sociale påvirkning af medarbejdere, som arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nathold, ligesom der er udviklet modeller til mindre belastende tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Der foreligger i dag, ikke aftalte retningslinier f.eks. for:

- Hvordan helbreds kontrol skal tilbydes
- Hvad helbreds kontrollen skal indeholde
- På hvilket lægefagligt niveau helbreds kontrollen skal foretages

På denne baggrund er Dansk Industri og CO-industri enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe en saglig belysning af de helbredsmæssige hensyn, der er relevante at tage i

relation til medarbejdere på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og natthold.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Det er ligeledes udvalgets opgave at tilvejebringe materiale, der kan danne grundlag for retningslinier for gennemførelse af helbreds kontrol for medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og natthold.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden udløbet af overenskomstperioden og søges finansieret gennem Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Dansk Industri og CO-industri er endvidere enige om, at udvalgets konklusioner vedrørende sammenhængen mellem natarbejde og helbredsforhold inddrages i drøftelserne ved næstkommende overenskomstfornyelse.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Henning Christensen
Kristian Grøngaard

For CO-industri

Thorvald E.
Børge Frederiksen

P R O T O K O L L A T

om

Revision af bestemmelse om deltid i Industriens Overenskomst

Parterne er enige om, at indføre følgende bestemmelser til erstatning for de nuværende bestemmelser i § 11, stk. 1, 2, 3 og 5:

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde), i øvrigt følges bestemmelsen i 9, stk. 1.

Reglerne i § 9 stk. 2, § 12, § 14 og § 15 anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid, forskudt arbejdstid og skiftehold.

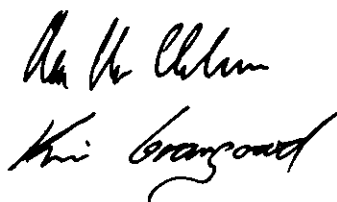
Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

De øvrige bestemmelser i § 11 fortsætter uændret.

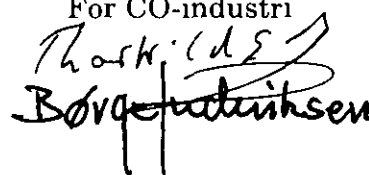
København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri



Handwritten signatures for Dansk Industri, including names like Allan H. Christensen and Kim Branggaard.

For CO-industri



Handwritten signature for CO-industri, reading Thorvald S. Borgefærd Jensen.

PROTOKOLLAT

om

Industriens Overenskomst, kapitel 1, §§ 1-7

Parterne er enige om, at den sproglige modernisering ikke i sig selv forrykker gældende ret og praksis.

Teksten i Industriens Overenskomst, kap. 1, §§ 1-7 formuleres som følger:

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling - vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på valgtidspunktet er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling.

Valget betragtes kun som gyldigt, når over halvdelen af medarbejderne har stemt på den pågældende.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

Stk. 4

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet ovennævnte regel til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant, kan medlemmerne af hvert forbund under CO-industri med 6 måneders varsel til den 1. i en måned opsiges aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 5

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.

4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge - dog uden stemmeret - at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.

Stk. 6

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Dansk Industri. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

Stk. 7

Hvis særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for hver enkelt afdeling eller for hvert enkelt forbund, kan Dansk Industri kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

Stk. 8

Hvis Dansk Industri måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Dansk Industri ret til at påtale valget over for forbundet.

Dansk Industri skal senest 15 arbejdsdage efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytte sin påtaleret. I så fald betragtes sagen først som afgjort, når den fagretlige behandling er afsluttet.

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i § 49.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse Dansk Industri om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Stk. 9

Hvis medarbejderne slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Dansk Industri giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Tillidsrepræsentanten forelægger forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne over for ledelsen. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for parterne.

Stk. 3

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1, litra b.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Stk. 6

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Stk. 7

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

På virksomheder med sikkerhedsorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

Hvor sikkerhedsudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation

begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i sikkerhedsorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

Stk. 8

Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten/erne, såfremt der er lokal enighed herom.

Stk. 9

1. Hvor forbundene finder baggrund i lov om ligeløn til mænd og kvinder og/eller i kollektiv overenskomst for at rejse en fagretlig sag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.
2. Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

§ 5 Møder med ledelsen

Stk. 1

Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på den enkelte virksomhed for at modernisere virksomheden og fremme produktionen.

Hvor samarbejdsudvalg i henhold til den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem hovedorganisationerne - uanset årsag - ikke er oprettet, har ledelsen efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 2

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen, de i stk. 1 nævnte møder og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Stk. 3

Hvis der lokalt er truffet aftale med en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant om hel eller delvis aflønning, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til § 8, stk. 1.

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Hvis en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 37, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingens mødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingens begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingens mødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingens mødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingens mødets afholdelse.

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5

Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 6

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været mindre end 6, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 7

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 37.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 8

For:

1. Sikkerhedsrepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

Stk. 9

Ved retsbestemt børnepasningsorlov i henhold til gældende lovgivning bevarer medarbejdervalgte repræsentanter deres tillidsposter.

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis vedkommende opfylder betingelserne i § 1, stk. 3.

Stk. 2

Ved udvidet drift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser løst og om nødvendigt viderebringe sagen til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles ledelsen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla M. Christensen
Kristian Grønsgaard

For CO-industri

Therese J. Sørensen
Børge J. Nielsen

PROTOKOLLAT

om

Industriens Funktionæroverenskomst §§ 15-18

Ny formulering af §§ 15-18 - herunder indsættelse af ny § 19 og § 20

Parterne er enige om, at den sproglige modernisering ikke i sig selv forrykker gældende ret og praksis.

Teksten i Industriens Funktionæroverenskomst §§ 15-20 formuleres som følger:

§ 15 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed - eller for hver geografisk adskilt filial/afdeling - kan der for hver af de i § 1, stk. 1, og § 1, stk. 2a, og § 1, stk. 2b, nævnte grupper på mere end 5 medarbejdere vælges en tillidsrepræsentant.

I virksomheder med mindre end 6 medarbejdere i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed. Elever er ikke valgbare.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 6, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

Stk. 3

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 4 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 19 stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet ovennævnte regel til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant, kan medlemmerne af hvert forbund under CO-industri med 6 måneders varsel til den 1. i en måned opsiges aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1 opstillede retningslinier, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

Stk. 5

Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med mindre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

Stk. 6

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Dansk Industri.

Meddelelsen til Dansk Industri skal ske hurtigst muligt og senest 10 arbejdsdage efter valget.

Stk. 7

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 10 arbejdsdage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed afgøres i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

§ 16 CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 17 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Dansk Industri giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

Stk. 2

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

§ 18 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne over for ledelsen.

Stk. 3

Det anbefales, at virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser.

Stk. 4

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne forhandlet med ledelsen. Hvis medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 6

Berører en konkret sag en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør vedkommende selv forelægge klager eller henstillinger over for ledelsen.

§ 19 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsige en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 3

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Den fagretlige behandling bør fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

Stk. 4

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, skal arbejdsgiveren - ud

over lønnen i opsigelsesperioden - betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Tillidsrepræsentanten kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 5

For medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte.

Stk. 6

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 6, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen.

§ 20 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis vedkommende opfylder betingelserne i § 15, stk. 2.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Ullrich
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thomas Kjeldsen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Industriens Overenskomst § 4, stk. 2

Tekstmæssig redigering af Industriens Overenskomst § 4, stk. 2 (nuværende § 2, stk. 2) i den sprogligt moderniserede udgave:

"Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under CO-industri for ledelsen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ken He Chlum
Ki Braggaard

For CO-industri

Thorvald E J
Børge Juhlisen

PROTOKOLLAT

om

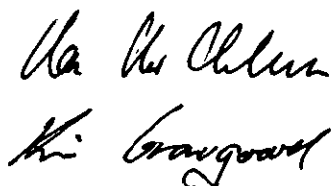
Tillidsrepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Ny Industriens Overenskomst § 4, stk. 10 og Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 7 (i de sprogligt moderniserede udgaver):

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet.

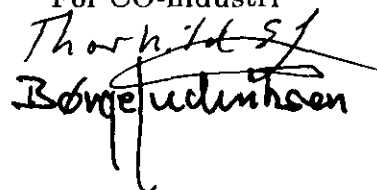
København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri



A handwritten signature in black ink representing CO-industri.

PROTOKOLLAT

om

Betaling under sygdom og tilskadekomst

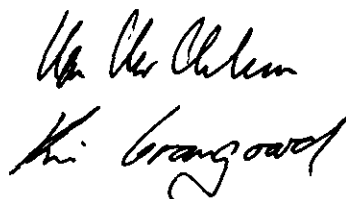
I Industriens Overenskomst § 28, stk. 1, tredje afsnit og stk. 2, tredje afsnit tilføjes følgende tekst efter "Beløbene indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats."

"Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

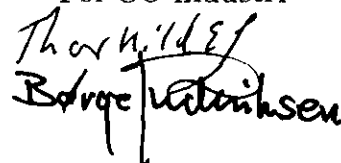
I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn "

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

tilskadekomstbegrebet i § 28, stk. 2

I Industriens Overenskomst § 28, stk. 2 tilføjes følgende efter den nuværende tekst:

"Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed."

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Nør Olsen
M. Grangørd

For CO-industri

Thorhild E J
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Opsigelse under tilskadekomst

I Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, pkt. 2 ændres den eksisterende tekst til:

"Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de først 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Aleks. Chr. Christensen
Kristian Granggaard

For CO-industri

Thereseild 51
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Ændret formulering af Industriens Overenskomst § 31 vedrørende medarbejderes ret til deltagelse i begravelser

Den eksisterende bestemmelse i Industriens Overenskomst § 31 udgår og erstattes af følgende:

"§ 31 Deltagelse i begravelser

Medarbejdere har ret til frihed til at deltage i begravelser, når en sådan deltagelse i øvrigt begrænses til en rimelig repræsentation for vedkommende afdeling eller afdelinger. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds af medarbejdere, herunder i ganske særlige tilfælde - som ved dødsfald på grund af arbejdsulykker eller lignende - udvides til alle medarbejdere i en afdeling eller i afdelingerne.

I alle tilfælde skal der tidligst muligt forinden begravelsen ske orientering til arbejdsgiveren."

Der er ikke med ændringen i ordlyden tilsigtet en indholdsmæssig ændring af bestemmelsen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Ullrich
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thomas Holten
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

seniorpolitik

DI og CO-industri er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde, der skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse. Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 01.05.2008.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Ullrich
Mie Branggaard

For CO-industri

Thorvald Ejlertsen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov

Industriens Overenskomst § 34 stk. 3 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 11 stk. 14 c) slettes og erstattes af følgende:

"I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time / 21.645 kr. pr. måned.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

*Ulla Ullrich
Knut Grangørd*

For CO-industri

*Thorhild S
Børge Juhlisen*

PROTOKOLLAT



om

Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 12 om barns første sygedag

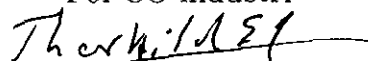
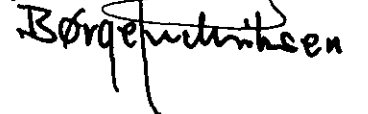
Bestemmelsens ordlyd ændres således, at "mindst ét års anciennitet" erstattes med
"mindst 9 måneders anciennitet"

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

For CO-industri

P R O T O K O L L A T

om

Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Industris medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med løn-udbetalingen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla de Chateau
Kristi Grønbech

For CO-industri

Therese Jørgensen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser

Parterne har foretaget en forudgående teknisk redigering af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, der har resulteret i vedlagte bilag:

Protokollat om Speciel Del

Protokollat om bestemmelser i Speciel Del

Protokollat om lokale lønforhandlinger

Protokollat om barns hospitalsindlæggelse

Protokollat om protokollering af pensionsordninger

Protokollat om Organisationsansvar

Protokollat om vikarbureauer

Protokollat om midlertidig genansættelse

Protokollat om arbejdsfordeling

Protokollat om Industripolitisk Udvalg

I det omfang ændringer følger af de protokollater, der i øvrigt er indgået ved overenskomstfornyelsen, vil de blive indarbejdet i forbindelse med redigeringsarbejdet.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Hans-Henrik Christensen
Kim Braggaard

For CO-industri

Thorhild E. J.
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Speciel del

Industriens Overenskomst Speciel Del slettes og erstattes med følgende:

"Indholdsfortegnelse

Speciel del

§	1	Fiskeindustrien
§	2	Fjerkræslagterier
§	3	Mælkekonservesindustrien
§	4	Støberier
§	5	Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere
§	6	Skibstømrere
§	7	Blikkenslagere og rørleggere
§	8	Sadelmagere
§	9	Elektrikere
§	10	Malere
§	11	Skibsmalere

Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Speciel del

§ 1 Fiskeindustrien

Stk. 1 Arbejdstid

Virksomheder inden for fiskeindustrien er ikke omfattet af overenskomstens almindelige del § 9, stk. 2 og 5 og § 12, jf. anm. Almindelig del side 25 og 30.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm. Almindelig del side 33.

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.
2. Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes ud over den i pkt. 1 anførte periode.

3. Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsering.

Stk. 3 Hjemsendelse

Overenskomstens § 26 er ikke gældende for Dansk Industris medlemsvirksomheder inden for fiskeindustrien, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del, side 57.

Stk. 4 Arbejdsfordeling

Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomtparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fiskeindustrien.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

§ 2 Fjerkræslagterier

Stk. 1 Arbejdstid

Fjerkræslagterier er ikke omfattet af overenskomstens almindelige del § 9, stk. 2 og 5 og § 12, jf. anm. Almindelig del side 25 og 30.

Stk. 2 Hjemsendelse

Overenskomstens § 26 er ikke gældende for Dansk Industris medlemsvirksomheder inden for fjerkræslagterier, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del side 57.

Stk. 3 Arbejdsfordeling

Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomtparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fjerkræslagterier.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

§ 3 Mælkekonservesindustrien

Stk. 1 Overarbejde

Almindelig del § 13, stk. 3 - afspadsering - gælder ikke for medlemmer af den tidligere Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening, jf. anm. Almindelig del side 33.

§ 4 Støberier

Stk. 1 Forskudt arbejdstid

Ved indførelse af forskudt arbejdstid for ikke faglærte medarbejdere i støberier er parterne enige om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men enhver ordning skal have mindst 2 ugers varighed, jf. anm. Almindelig del side 37.

Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere

1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg 1.3.2004 på 1025 øre, 1.3.2005 på 1055 øre og 1.3.2006 på 1085 øre pr. støbedag udover den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 øre pr. time.
2. Virksomheden holder normalt træindustriarbejdere med værktøj. Kræves det, at medarbejderen anvender eget værktøj, kan der lokalt træffes aftale om et passende vederlag herfor.
3. Ved antagelse af skibssnedkere betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

* Se anmærkning § 6.

Anm.

Med hensyn til snedkerarbejder og tømrerarbejder, der falder uden for virksomhedens sædvanlige produktion, må Dansk Industri fastholde, at disse skal udføres til de på virksomheden gængse lønninger, men giver tilsagn om, at denne bestemmelse ikke vil blive benyttet til ved egne folk at udføre bygningsarbejder eller lignende af mere betydende art. Såfremt sådant arbejde kræves udført af virksomhedens egne folk, skal der træffes aftale herom.

§ 6 Skibstømrere

Særlige timelønsbestemmelser

1. For bolværks- og vandbygningsarbejde beta-

les et tillæg 1.3.2004 på 385 øre, 1.3.2005 på 400 øre og 1.3.2006 på 410 øre pr. time.
Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet.

2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 øre pr. time
3. Ved antagelse af arbejdskraft betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.
4. Entreprenør- og bygningsarbejder, der ikke er et led i virksomhedens produktion, betales med mindst den til enhver tid gældende mindstebetalingssats og øvrige i overenskomsten fastsatte særlige tillæg, såfremt der ikke aftales akkord for arbejdet.

*) Anm.

Der er mellem organisationerne enighed om, at værktøjspenge inkluderer forsikringspræmie for forsikring mod brand og tyveri tegnet af medarbejderne.

§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere

Særlige akkordbestemmelser

Hvor smede-, vand- og gasmestre inden for virksomhedens område med blikkenslagere og/eller rørlæggere udfører blikkenslager- og/eller rørarbejde på nybygninger, skal der træffes særlig aftale om betalingen for sådant arbejde.

Når arbejdet udføres uden for virksomhedens område på nybygninger, tilstræbes dette udført i akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislistens bestemmelser herom, og hvad angår blikkenslagerarbejde henvises til Landsprislisten for blikkenslagerarbejde (prisafsnittet).

Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås lokalt, kan sagen behandles efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 8 Sadelmagere

Særlige akkordbestemmelser

De i Sadelmagerprislisten indeholdte akkordpriser med de til enhver tid vedtagne ændringer er også gældende for Dansk Industris medlemmer, for så vidt arbejdet udføres under samme forhold og på samme måde som forudsat i prislisten.

§ 9 Elektrikere

Særlige akkordbestemmelser

Den mellem Elektroinstallatørernes Landsforening (ELFO) og Dansk El-Forbund til enhver tid gældende landspriskurant er også gældende for Dansk Industris med-

lemmer for installationsarbejde udført på virksomhedernes egne nyanlæg, f.eks. fabriksbygninger, kontorer og lign., for så vidt arbejdet har en samlet varighed på mindst 3 arbejdsdage.

§ 10 Malere

Den mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark til enhver tid gældende akkordprisliste er gældende for Dansk Industri's medlemsvirksomheder, når der udføres bygningsmalerarbejde på virksomheden, samt udenfor virksomheden, af mere end en dags varighed.

Hvor malerarbejde udføres i forbindelse med fabriksmæssig produktion eller i øvrigt udføres under arbejdsbetingelser og forhold, der ikke er forudsat i den nævnte prisliste, fastsættes lønnen i henhold til nærværende overenskomsts bestemmelser herom. For alt akkordarbejde er forskudsudbetalingen den samme, som er gældende for akkordlønnede medarbejdere fra andre fag på samme virksomhed.

Virksomhederne holder malersvendene med alt nødvendigt værktøj til arbejdet.

§ 11 Skibsmalere

Stk. 1 Skibsmalerprislisten

For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisten af marts 1973.

Der er mellem Malerforbundet i Danmark og Dansk Industri enighed om, at der, hvor en af parterne ønsker det, optages positive forhandlinger på det enkelte værft om overgang til ændrede lønformer baseret på den tekniske udvikling og med hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser samt personlige sikkerhedsforanstaltningers indflydelse på arbejds effektiviteten.

Forhandlingerne kan om nødvendigt finde sted med bistand fra organisationerne.

Når der er opnået enighed om ændrede lønformer, bortfalder den for skibsmalerarbejde gældende Skibsmalerprisliste.

Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

1. Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomsten Almindelig del § 20 - Rejsearbejde.

Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 9 - Den normale arbejdstid - fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore-sektoren.

2. Arbejdstiden

a) Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.

b) 1) * Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

2) * Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.

Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

3) Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

c) Arbejdstiden pr. arbejdsperiode

(14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne.

Til anvendelse under afspadsring af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.

Såfremt afspadsring ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.

Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

- a) Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- b) Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg 1.3.2004 på kr. 28,80, 1.3.2005 på kr. 29,65 og 1.3.2006 på 30,55 pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.
- c) Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshore-tillæg. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.
- d) Det under b) og c) anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.
- e) Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehelligdage efter overenskomstens regler.

f)	For den 24. december 2004 udgør tillægget	kr. 821,40.
	For den 24. december 2005 udgør tillægget	kr. 846,05.
	For den 24. december 2006 udgør tillægget	kr. 871,45.
g)	For arbejde på øvrige søgnehelligdage, d.v.s. dage for hvilke der udbetales SH-forskud, udbetales et tillæg 1.3.2004 på kr. 372,45, 1.3.2005 på kr. 383,60 og 1.3.2006 på kr. 395,15.	

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsring) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000, med ændringer pr. 1. marts 2004 og 1. marts 2007.

Anm.

*Der henvises til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16/11 1987.

Anm.

** Der henvises endvidere til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1/7 – 2003, som her citeres i uddrag:

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen placeres efter de for arbejdsstedet normale regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Arbejdstagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år."

PROTOKOLLAT
om
Bestemmelser om speciel del

Følgende protokollat trykkes i Organisationsaftaler:

"Følgende bestemmelser, der indtil overenskomstforhandlingerne i 2007 stod i Industriens Overenskomst Speciel Del er gældende.

Såfremt parterne ved de næste overenskomstforhandlinger finder, at bestemmelserne ikke har fundet anvendelse bortfalder bestemmelserne.

Støberier (tidligere § 4 stk. 2 pkt. 2)

Særlige bestemmelser for ikke faglærte medarbejdere

Medarbejdere, som på andre støberier end værfternes tilsiges til at deltage i en støbning, samt medarbejdere, der udfører udslagning samtidig med, at der støbes i samme rum, får et tillæg 1.3.2004 på 905 øre, 1.3.2005 på 935 øre, og 1.3.2006 på 960 øre pr. støbedag ud over den for vedkommende medarbejder gældende timeløn, medmindre de nævnte tillæg dækkes gennem en akkord på det pågældende arbejde.

Ved bygnings- og jernkonstruktionsarbejde, der ikke er et led i virksomhedens produktion, eller som finder sted uden for virksomhedens område, ydes der etmontagetillæg 1.3.2004 på 235 øre, 1.3.2005 på 245 øre og 1.3.2006 på 250 øre pr. time, såfremt arbejdet ikkeudføres i akkord.

Smede og maskinarbejdere samt riggere (tidligere § 5)

Særlige timelønsbestemmelser

Når smede og maskinarbejdere samt riggere uden for virksomhedens område udfører opstilling af:

jernkonstruktioner i nybygninger, større beholdere, der samles, nittes eller svejses på stedet,

større mekaniske kraner (kulkraner eller lignende kraner),

jernkonstruktioner for større værkstedskraner,

jernkonstruktioner for udvendige elevatorer, tårne eller radiomaster og lignende jernkonstruktioner,

brokonstruktioner

og arbejdet ikke udføres i akkord, kan der optages forhandling om montage^{1/2} tillæg.

Karetmagere (tidligere § 7)

Særlige timelønsbestemmelser

Hvor virksomheden forlanger, at karetmagere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge*) 11.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 øre pr. time.

* Se anmærkning til skibstømrere.

Formere (tidligere § 9)

Stk. 1 Særlige akkordbestemmelser

I tilfælde af vragstøbning, der ikke skyldes fejl fra formerens side, betales den fulde akkordpris.

Skyldes vragstøbningen bevislig uagtsomhed fra formerens side, bortfalder betalingen for det pågældende arbejde.

Stk. 2 Hjemsendelse

Den normale arbejdstid, som en former mister ved, at vedkommende hjemsendes på grund af ovnstop, forårsaget af en virksomheden tilregnelig årsag, godtgøres med normal betaling for timelønsarbejde for maksimalt 8 timer.

Ved nyinstallationer af såvel elektriske ovne som kupolovne kan det dog være hensigtsmæssigt at træffe specielle lokale aftaler omfattende en passende indkøringstid af ovnene.

Særlige bestemmelser til overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri for kedelrensere (tidligere § 15)

A) Løn - SH-betaling - diverse tillæg

Stk. 1

Lønnen opdeles i en personlig ansat timeløn og et fælles akkordafsvinstillæg.

Stk. 2

For søgnehelligdage betales i henhold til § 40 i hovedoverenskomsten.

Stk. 3

For rensning i olietanke ydes der et tillæg 1.3.2004 på kr. 10,10, 1.3.2005 på kr. 10,40 og 1.3.2006 på 10,70 pr. time. Tillægget ydes for mindst 8 timer pr. dag.

Stk. 4

For indvendig rensning af fyr- og røgkanaler ved oliefyrede kedler, for udstikning af rør og indvendig rensning af røggarme på oliefyrede skibskedler samt for rensning af jernskorstene og for smøring af skorstenene og af beholdere indvendig betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 5,30, 1.3.2005 på kr. 5,45 og 1.3.2006 på kr. 5,65 pr. time. Tillægget ydes for mindst 5 timer pr. dag.

Stk. 5

For opmuringsarbejde betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 8,00, 1.3.2005 på kr. 8,20 og 1.3.2006 på 8,45 pr. time, og for hjælpearbejde i forbindelse hermed 1.3.2004 på kr. 8,00, 1.3.2005 på kr. 8,20 og 1.3.2006 på 8,45 pr. time.

Stk. 6

For alt øvrigt kedelrensningsarbejde, herunder arbejde med mekanisk værktøj samt for udsyringsarbejde, betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 5,30, 1.3.2005 på kr. 5,45 og 1.3.2006 på 5,65 pr. time.

Stk. 7

Parterne er enige om at lade arbejde udføre i akkord, hvor dette måtte være muligt. Såfremt akkord benyttes, bortfalder ovenstående akkordafsnitstillæg samt de i stykkerne 3-6 inkl. nævnte tillæg.

Anm. I de i stykkerne 3-6 anførte satser er inkluderet tøjtillæg og smudstillæg.

B) Opsigelsesbestemmelser

De i hovedoverenskomstens § 37 fastsatte opsigelsesbestemmelser er ikke gældende for kedelrensere. Som betaling for dette afsavn ydes følgende tillæg pr. time:

	1.3.2004	1.3.2005	1.3.2006
Til kedelrensere med mindre end: 9 mdrs. beskæftigelse kr.	0	0	0
9 mdrs., men under 4 års beskæftigelse kr.	2,35	2,45	2,50
4 års, men under 8 års beskæftigelse kr.	3,05	3,15	3,20
8 års beskæftigelse kr.	4,65	4,75	4,90

Ved statistiske lønsammenligninger skal der tages rimeligt hensyn til, at en del af kedelrensernes løn kan hidrøre fra ovennævnte tillæg.

C) Ude- og rejsearbejde

Ved arbejder i provinsen betales transporten med skib, tog eller bus af firmaet.

Til natrejser med skib sørger firmaet, hvor dette måtte være muligt, for køjeplads.

Befordringstiden med tog eller bus regnes henholdsvis fra Københavns Hovedbanegård eller bussens afgangsplads.

Såfremt tilbagerejsen foregår samme dag, og ankomsten til København sker inden kl. 20.00, ydes der en godtgørelse:

1.3.2004	på kr. 32,15
1.3.2005	på kr. 33,10
1.3.2006	på kr. 34,10
og ud over den tid	
1.3.2004	på kr. 51,40
1.3.2005	på kr. 52,95
1.3.2006	på kr. 54,55

For så vidt der overnattes på stedet, og medarbejderen ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranstaltning, godtgøres vedkommende udlægget hertil efter nærmere aftale.

Ved aftale om kostpenge skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil medarbejderen sendes.

D) Arbejde uden for og inden for Stor- København

For arbejde uden for Stor-København:

Betaling for befordringstiden fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales befordringstiden som følger:

- a) Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
- b) Uden for normal arbejdstid med 75% af mindstebetalingen.

For arbejde inden for Storkøbenhavn:

For rejse i omegnskommunerne ud over bybaneområdet og HT's to første zoner afholder virksomhederne transportudgifter med offentligt transportmiddel.

E) Manglende spiselokaler

I tilfælde, hvor kedelrensere ikke har adgang til spiselokaler, eller hvor sådanne ikke forefindes, ydes der en betaling 1.3.2004 på kr. 18,05, 1.3.2005 på kr. 18,55 og 1.3.2006 på 19,10 pr. dag.

F) Befordring og værnemidler

Stk. 1

Skal arbejdet påbegyndes eller sluttet på et tidspunkt, hvor offentlige befordringsmidler ikke er i drift, betaler arbejdsgiveren transporten af medarbejdere fra Rådhuspladsen til arbejdsstedet eller omvendt.

Stk. 2

For værktøjstransport gives samme betaling som for almindeligt timelønsarbejde (jf. A og G).

Stk. 3

Ved rensning af olietanke eller massutning af jernskorstene udleveres olietøj og støvler. Medarbejderne er ansvarlige for effekterne over for firmaet.

Stk. 4

Ved henvendelse til det respektive firmas kontor kan der udleveres desinficerede arbejdshandsker, som tilbageleveres ved sidste lønudbetaling. Medarbejderne er ansvarlige for handskerne over for firmaet.

Stk. 5

Ved arbejde med udsyring betales et ekstra tøjtillæg 1.3.2004 på kr. 2,15, 1.3.2005 på kr. 2,25 og 1.3.2006 på kr. 2,30 pr. time.

G) Overarbejde

Stk. 1

For over- og natarbejde samt for søn- og helligdagsarbejde betales i henhold til Industriens Overenskomst § 13, stk. 5.

Stk. 2

Ved varsling af overarbejde betales i henhold til Industriens Overenskomst § 13, stk. 2.

Stk. 3

Angående omfanget af overarbejdet fastsættes ikke særlige bestemmelser. Som regel bør sagen ordnes mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte medarbejder personlig, under hensyn til vedkommende arbejdssteds særlige forhold. Kun for så vidt fordringen om overarbejde efter medarbejdernes eller tillidsrepræsentantens skøn om de foreliggende forhold overdrives, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forhandle derom med arbejdsgiverens repræsentant eventuelt arbejdsgiveren selv.

Stk. 4

Bliver sagen ikke ordnet tilfredsstillende ad denne vej, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sit forbund om at påtale sagen over for Dansk Industri.

H) Ventetid

Medarbejderne oppebærer løn fra det tidspunkt, de er tilsagt til arbejde, selv om der måtte være indtrådt forhold, der forhindrer arbejdets påbegyndelse til dette tidspunkt, og hvori medarbejderne er uden skyld. Skulle arbejdet ikke komme til udførelse, betales der 3 timers timeløn.

I) Ansættelse og aflønningsform

Stk. 1

Blandt arbejdssøgende skal firmaerne fortrinsvis antage arbejdsløse kedelrensere, for så vidt der blandt disse er dygtige og pålidelige medarbejdere til rådighed.

Stk. 2

Lønnen udbetales i en lukket lønningspose, hvorpå er opført medarbejderens navn, arbejdsugen, antallet af timer på timelønsarbejde, antallet af akkordtimer, tillæg af enhver art, faste kutymemæssige daglønninger samt beløb ved de forskellige poster. Endvidere opføres eventuelle fradrag med angivelse af fradragets karakter.

Stk. 3

Lønningsposen kan erstattes med en arbejdseddél af ligelydende karakter.

Protokolanmærkning:

Kedelrensningssfirmaerne giver tilsagn om at henstille til kunderne, at der på arbejdspladsen stilles aflåseligt omklædningsrum, varmt vand og om muligt brusebad til medarbejdernes disposition."

P R O T O K O L L A T

om

lokale lønforhandlinger

Industriens Overenskomst § 49, stk. 1, litra f og Industriens Funktionæroverenskomst § 20 stk. 1, litra e slettes og erstattes af følgende:

"I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Enhver af parterne kan inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet."

PROTOKOLLAT

om

barns hospitalsindlæggelse

I Industriens Overenskomst § 29, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 13 tilføjes følgende:

"Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og derved omfattet af bestemmelserne."

Endvidere tilføjes følgende tekst som en note:

"Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet."

PROTOKOLLAT

om

protokollering af pensionsordninger

Industriens Overenskomst § 48, stk. 5, første afsnit, sidste punktum slettes og erstattes af følgende:

"Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og CO-industri efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Endvidere slettes Industriens Overenskomst § 48, stk. 7 sidste afsnit og erstattes af følgende:

"Ordnningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og CO-industri efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

En tilsvarende bestemmelse tilføjes Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4.

PROTOKOLLAT

om

Organisationsansvar

Protokollatet om Organisationsansvar (side 70 i Organisationsaftaler) slettes og erstattes af følgende nye protokollat:

"En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet i organisationsudvalget. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet i organisationsudvalget afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles, uden at hele organisationsudvalget deltager. Det er afgørende at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer. Ligeledes deltager en repræsentant fra det forbund, der har nedlagt påstand om organisationsansvar, eller som påstanden er nedlagt imod."

P R O T O K O L L A T

om

vikarbureauer

Protokollatet om vikarbureauer (side 15 i Organisationsaftaler) slettes og erstattes af følgende nye protokollat:

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.
6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

3. Fagrettlige sager rejses mod vikarbureauet.
 - Fagrettlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.
 - Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden.
 - Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagrettlige behandling.
 - Rekvirentvirksomheden, ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymer.

Bemærkninger:

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 6 måneder.
4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden. Såfremt vikarbureauet har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:
 - vikarbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller
 - vikarbureauet ansætter på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikarbejdet.Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.
5. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende arbejdere.
6. CO-industri er enig med Dansk Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et CO-industri medlemsforbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
7. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

PROTOKOLLAT

om

Midlertidig genansættelse

Protokollatet om midlertidig genansættelse (side 26 i Organisationsaftaler) slettes og erstattes af følgende nye protokollat:

"(Organisationsudvalgsmøde d.7. februar 1994 og møde mellem DI og CO-industri d. 4. maj 2005.)

Midlertidig ansættelse i henhold til § 37 stk. 4, 2. pkt. medfører ikke generhvervelse af opsigelses- og feriefridagsanciennitet jf. § 37 stk. 4, 1. pkt. (Industriens Overenskomst 2004-2007)

Derimod genindtræder medarbejderen i tidligere opnået anciennitet i forhold til sygeløn og ret til frihed på barns første sygedag og barns hospitalsindlæggelse i henhold til § 37 stk. 4, 1. pkt.

For så vidt angår ret til pension og løn henvises til overenskomstens særlige regler herom.

Overenskomstparterne er enige om, at § 37 stk. 4, 2. pkt. (Industriens Overenskomst 2004-2007) kan anvendes mere end én gang, blot de enkelte midlertidige ansættelsesforhold sammenlagt ikke overstiger 120 dage, og at der ikke er tale om en omgåelse af opsigelsesreglerne, herunder rullende opsigelse."

P R O T O K O L L A T

om

Arbejdsfordeling

Industriens Overenskomst Bilag 2 Retningslinier for etablering af arbejdsfordeling slettes og erstattes af følgende bilag:

"Dansk Industri og CO-industri har på baggrund af beskæftigelsessituationen drøftet de gennemførte arbejdsfordelingsordninger. Disse er etableret på basis af bestemmelserne i overenskomstens § 9, stk. 5.

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som dem, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstraomkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordeling ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, varsle en sådan

med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingssmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingssmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingssmødet.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.
Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning /1 uges arbejde, hvorimod fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.
Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med en uges ledighed/en uges fri, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.
4. Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved week-end arbejde, forskudttid og skiftehold.
Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.
Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. IO § 10 stk. 4.
Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.
5. Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.
En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.
Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.

En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 28 stk. 2

6. Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftale arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af §§ 1 og 4.
Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejders deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis i Industriens Overenskomst vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.
7. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.
8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig her med orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. Ved indberetning skal skemaet på side 120 anvendes.
9. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse.
Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.
Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden.
Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således, at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.
Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.
10. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelinger.

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004 og 1. marts 2007.

Anm. 1

For fjerkræslagterier og fiskeindustrien - se Speciel del side 185-186

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.
2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.
3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13 ugers reglen.
4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.
5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navnelisten på side 79 skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de fremkommer til Dansk Industri og de respektive forbund i læsbar form.
Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til Dansk Industri og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelings ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.
6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.
7. Det indskræpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold."

P R O T O K O L L A T

om

Industripolitisk Udvalg

Protokollatet om Industripolitisk Udvalg (side 95 i Organisationsaftaler) slettes og erstattes af følgende nye protokollat:

"Organisationerne er enige om, at der er behov for at forbedre industriens konkurrenceevne, for at beskæftigelsesmulighederne og valutaindtjeningen kan øges. Organisationerne vil derfor samarbejde om såvel nationalt som regionalt at forbedre erhvervsvilkårene. Parterne vil søge at øge forståelsen for, at større industriproduktion og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen, og at det for samfundet vil være gavnligt at styrke begge sektorers vækstbetingelser. Overenskomstparterne vil fortsat samarbejde om at sikre, at samfundets miljømæssige mål ikke fejlagtigt forfølges ved at fortrænge dansk industriproduktion til udlandet.

Den globale verdensøkonomi påvirker med øget styrke danske virksomheders konkurrencevilkår. Overenskomstparterne vil samarbejde om at påvirke de internationale konkurrencevilkår gennem internationale organisationer som EU og WTO, ligesom parterne vil forstærke arbejdet for, at vi i Danmark sikrer den nødvendige indsats for at ruste virksomhederne og deres medarbejdere til denne konkurrence gennem forbedrede vilkår for uddannelse samt forskning og udvikling.

Organisationerne vil med disse formål fortsætte og forstærke det samarbejde, der blev igangsat med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 14. februar 1993, senere udbygget med dannelsen af de regionale beskæftigelsesudvalg med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 20. februar 1995 samt protokollat af 22. januar 2000 om Industripolitisk Udvalg.

Derfor er etableret Dansk Industris og CO-industris "Industripolitisk Udvalg". Medmindre andet aftales, udpeger hver af organisationerne indtil 5 medlemmer.

Udvalgets opgaver er:

- * At drøfte, beskrive og over for regering, politiske partier og myndigheder at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn inden for f.eks. følgende områder
 - Miljø- og energipolitik
 - Uddannelsespolitik, herunder både grunduddannelser og voksen-/efteruddannelse

- Forsknings-, teknologi- og innovationspolitik
- Infrastruktur- og transportpolitik
- Skatte- og afgiftspolitik

* At drøfte og understøtte den indsats, der kan gøres i organisationernes regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor.

Industripolitisk Udvalg nedsætter et arbejdsudvalg bestående af to personer fra hver af organisationerne. Arbejdsudvalget forbereder Industripolitisk Udvalgs møder og tager løbende stilling til og gennemfører aktiviteter vedrørende de regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor, der er besluttet i Industripolitisk Udvalg.

Dansk Industri og CO-industri samarbejder i Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU). DI's regionalforeninger udpeger 3 medlemmer og CO-industri 3 medlemmer til hvert udvalg.

CO-industri og Dansk Industri drøfter og fastsætter antallet af regionale industripolitiske udvalg og deres geografiske områder i det centrale industripolitiske udvalg. Organisationerne kan i den forbindelse aftale en udvidelse af antallet af medlemmer fra 3-5 i et RIPU, der dækker et større geografisk område.

CO-industris og Dansk Industris industripolitiske udvalg på regionalt plan har til formål at drøfte, beskrive og over for beslutningstagere og myndigheder i regionen at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn på behovene i regionen, f.eks. vedrørende:

- Uddannelsespolitikken
- Infrastrukturforholdene
- Forvaltningen af miljølovgivningen
- Regionale erhvervspolitiske initiativer
- Skatte- og afgiftspolitik"

PROTOKOLLAT

om

Lærlingebestemmelsernes §§ 1 og 8

For så vidt angår lønsatser mv. i § 8, stk. 1, Bilag II og Bilag IV, § 1, stk. 6 henvises til 'Protokollat om satsændringer' indgået mellem parterne d.d.

§§ 1 og 8:

Parterne er enige om følgende formulering af §§ 1 og 8 i Lærlingebestemmelserne:

"§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastlægges i 'Protokollat om lærlingebestemmelsernes § 1, stk. 1'.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og Dansk Industri.

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelsen

Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Industriens Overenskomst mellem CO-industri og Dansk Industri."

"§ 8 Mindestbetaling

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

Her indsættes satserne fra protokollat 38 om "Lønforhold - betalingssatser"

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er Dansk Industri indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3: Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 4: Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a) efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller
- b) efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser.

Stk. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1 anførte.

Stk. 6 Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 7 Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 8 ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Stk. 9 Værnefodtøj

Lærlinge er omfattet af reglerne om værnefodtøj, jf. bilag 7 i Industriens Overenskomst.

Stk. 10 Løn til voksne lærlinge

a) Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

b) Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

c) Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

Stk. 11 ErhvervsGrundUddannelse

EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingsats trin 1 og 2."

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Henrik Christensen
Kristian Braggaard

For CO-industri

Thorvald Ege
Børge Juul-Hansen

P R O T O K O L L A T

om

Lærlingebestemmelsernes § 1, stk. 1

Der er enighed om, at nedenstående tekst tilføjes som nyt protokollat til Lærlingebestemmelserne.

"Parterne deltager i udviklingen af erhvervsuddannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg.

I. Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene under CO-i og DI er medlem af de faglige udvalg, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:

- Metalindustriens Uddannelser
- Industriens Fællesudvalg
- Digitale Medier

II. Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:

- medieteknikmekaniker
- film- og tv-produktionstekniker
- film- og tv-assistent
- elektriker
- industriblikkenslager
- serviceassistent

Parterne er enige om løbende at udarbejde liste, jf. punkt I og II over uddannelserne. Denne liste lægges på www.Industriensuddannelser.dk"

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Heide
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thor Kildahl
Bjørge Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Elever/praktikanter iht. Industriens Funktionæroverenskomst

For så vidt angår lønsatser mv. i § 3, stk. 7 og Protokollat nr. 3, 6. henvises til 'Protokollat om satsændringer' indgået mellem parterne d.d.

Parterne er enige om, at Protokollat nr. 5 Praktikaftaler for procesteknologpraktikanter og laboranter får følgende formulering, inkl. ændring i titel/overskrift:

"Praktikaftaler for laborantstuderende

Overenskomstparterne anbefaler, at praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5, aftale af 30. oktober 2001.

Praktikaftale kan hentes på www.industriensuddannelser.dk"

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Thorsen
Thi Granggaard

For CO-industri

Thorsen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

mulig partsadministration af VEU-godtgørelse

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla K. Ullmann
Kristi Branggaard

For CO-industri

Therese Hildesj
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Rammeaftale om vejledning for god praksis for sundhedsmæssig beskyttelse for medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinsk silica og produkter, som indeholder det - indgået af CEEMET og EMF

Parterne er enige om, at der etableres et udvalgsarbejde i næste overenskomstperiode, der skal foretage en vurdering af, om ovennævnte rammeaftale giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster.

København 25. februar 2007

For Dansk Industri

Åke V. Christensen
Kim Berggaard

For CO-industri

Therhild E.
Bøge Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)

Dansk Industri og CO-industri har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BusinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse er Dansk Industri og CO-industri enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla V. Christensen
Ki Braggaard

For CO-industri

Thorhild E. J.
Børgesen

P R O T O K O L L A T

om

Fritvalgs Lønkonto

Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage.

Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 7,0 pct. af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto:

1. Virksomheden afsætter som noget nyt for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.
2. a) Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i IO § 18, stk. 2/ IFO § 11, stk. 11.
b) Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i IO § 18, stk. 2, e)/IFO § 11, stk. 11 e). For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a).
3. For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehellidage, henlægges opsparingen på 4,0 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen til erstatning for den nuværende søgnehellidagsbetaling, jf. § 40 (IO).

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Industri sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a) Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, sønehelligdage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18, stk. 1 (IO) hhv. § 11, stk. 10 (IFO), kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b) Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene (samme model som SH-saldo, jf. § 40, stk. 10 og 11 (IO)).

Overgangsordning

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008. De nuværende regler for søgnehellighedsbetaling (IO § 40) bortfalder, når kontoen sættes i drift, dog senest nævnte dato.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a) ovenfor. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b) ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

- Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefridag beregnet fra 1.5.2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2b) for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).
- SH-saldoen overføres til Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 3 ovenfor.

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1, 2 a) og 3 ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne. Indtil da afregnes SH-forskud efter hidtidige regler.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Klaus Th. Andersen
Kristian Bergsgaard

For CO-industri

Th. M. (187)
Børge Mathiesen

P R O T O K O L L A T

om

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af TEKSAM.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af TEKSAM udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i TEKSAM-regi.

*

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af TEKSAM.

Den fælles indsats varetages af TEKSAM.

*

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

For CO-fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

*

Industriens Uddannelsesfond ændrer navn til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fonden til 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Hans Chr. Andersen
Kristian Brønsgaard

For CO-industri

Thorvald E.
Bødgersen

PROTOKOLLAT

om

Talsrepræsentanter

Ny Industriens Overenskomst § 1, stk. 10 og ny Industriens Funktionæroverenskomst § 15, stk. 8:

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsig lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

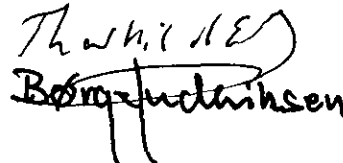
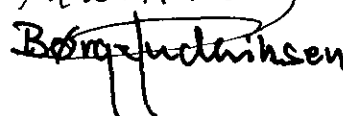
Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

København, 25. februar 2007

For Dansk Industri



For CO-industri

P R O T O K O L L A T

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Med henblik på at forøge kvindelige medarbejderes samlede pensionsindbetaling, tilføjes følgende bestemmelse i Industriens Overenskomst § 33 stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 7 stk. 2 tilføjes følgende bestemmelse:

"Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
	<i>kr. pr. time /</i>	<i>kr. pr. time /</i>	<i>kr. pr. time /</i>
	<i>kr. pr. måned</i>	<i>kr. pr. måned</i>	<i>kr. pr. måned</i>
<i>pr. 1. juli 2007</i>	<i>5,00 / 780,00</i>	<i>2,50 / 390,00</i>	<i>7,50 / 1.100,00</i>
<i>pr. 1. juli 2008</i>	<i>5,20 / 820,00</i>	<i>2,60 / 410,00</i>	<i>7,80 / 1.230,00</i>
<i>pr. 1. juli 2009</i>	<i>5,50 / 890,00</i>	<i>2,75 / 445,00</i>	<i>8,25 / 1.335,00</i>

I Industriens Overenskomst § 34 og Industriens Funktionæroverenskomst § 11 tilføjes følgende anmærkning:

"Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jfr. IO § 33, stk. 3 / IFO § 7 stk. 2"

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft d. 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Høst Christensen
Kim Branggaard

For CO-industri

Thorvald Jensen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT
om
regulering af pensionsbidrag

Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Mindstebidragssatserne forhøjes således:

Pr. 1. juli 2008 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,2 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,1 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,3 pct.

Pr. 1. juli 2009 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 12,0 pct.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Nen Nel Clausen
Kim Branggaard

For CO-industri

Thor Nild Kj
Børge Frederiksen

P R O T O K O L L A T

om

pension

Industriens Overenskomst § 48 stk. 7, 1-5. afsnit og Industriens Funktionæroverenskomst § 2 stk. 4 slettes og erstattes af følgende:

"Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag."

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Hans Peter Christensen
Kristian Grøngård

For CO-industri

Thomas Hildt
Børge Frederiksen

ORGANISATIONSAFTALE

om

Industriens Kompetenceudviklingsfond

Industriens Organisationsaftaler tilføjes denne aftale:

1. Formål

Industriens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Industriens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Industriens Overenskomst § 47, stk. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst § 21, stk. 7. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i real-

kompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.
- c) Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. Industriens Kompetenceudviklingsfond

- a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinier herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
 - retningslinier for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinier for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.
- d) Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 21, stk. 2 og stk. 4. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
 - tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet jf. IO § 28, stk. 2, 2. afsnit.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden
- har etableret uddannelsesudvalg
 - og
 - har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3 b).
- b) Er en af forudsætningerne i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Industriens Kompetenceudviklingsfond.
- c) Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. Industriens Overenskomst § 43/ Industriens Funktionæroverenskomst protokol 9, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d). Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1/Industriens Funktionæroverenskomst § 21, stk. 1.
- Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstparternes overenskomsters dækningsområder.
- Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse Industriens Overenskomst § 37, stk. 8 / Industriens Funktionæroverenskomst § 21, stk. 5, fx fordi det varer mere end 2 uger.
- d) Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Med mindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan - efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget - kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til Industriens Overenskomst § 49 / Industriens Funktionæroverenskomst § 20. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
- e) Administration. Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i Industriens Overenskomst § 49 / Industriens Funktionæroverenskomst § 20.

6. Andre overenskomstområder

- a. DI kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Industriens Overenskomst/Industriens Funktionæroverenskomst uden at være medlem af DI, f. eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler

7. Overenskomstbestemmelser

Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og Industriens Overenskomst § 47 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 21, stk. 2 og 7 ændres i overensstemmelse med "Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Overenskomst)" og "Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Funktionæroverenskomst)".



Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

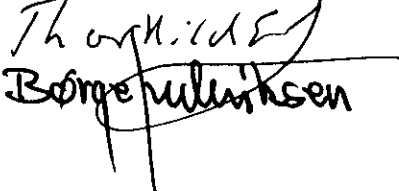
- a) Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b) Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

**Selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond
(Industriens Overenskomst)**

Organisationerne er enige om, at der i Industriens Overenskomst foretages følgende ændringer:

§ 44 Faglig relevant uddannelse

"Stk. 2

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a) for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionsoverenskomst, forudsat at der efter § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b) for virksomheden."

"§ 47 Industriens Udviklingsfond

Stk. 1.

Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Stk. 2.

Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 44, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 3

Virksomheder som

- a) har uddannelsesudvalg, og
- b) har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionsoverenskomst,

kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

Parterne noterer, at den hidtidige § 47, stk. 2 er omfattet af reglerne i § 49. Det aftales, at den hidtidige § 47, stk. 1 kan dækkes af § 49, stk. 6 a). Det betyder, at såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i Industriens Overenskomst kap. X ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for en drøftelse på et Organisationsudvalgsmøde.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ka. Th. Olsen
M. Grøgaard

For CO-industri

Thorvald E. L.
Børge Juul Jensen

PROTOKOLLAT

om

**selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond
(Industriens Funktionæroverenskomst)**

Der er mellem organisationerne enighed om følgende ændringer i § 21 i Industriens Funktionæroverenskomst.

Nyt stk. 2:

"Stk. 2.

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a) for beskæftigelse under dækningsområdet for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 7 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b) for virksomheden."

Nummereringen af de nuværende stk. 2-5 ændres til stk. 3-6.

Stk. 6 udgår, og parterne aftaler, at den hidtidige § 21, stk. 6 kan dækkes af § 20, stk. 6. Det betyder, at såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 21 ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for en drøftelse på et Organisationsudvalgsmøde.

Nyt stk. 7:

"Stk. 7

- a) Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.
- b) Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af [§ 21.1 b)]. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.
- c) Virksomheder som
 - har uddannelsesudvalg,
 - og

- har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst,

kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Klaus Heide
Kristian Grangørd

For CO-industri

Thorvald
Børge Juhl

P R O T O K O L L A T

om

Funktionærlignende ansættelse

Industriens Overenskomst

Ændring af Bilag 5 Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse

Parterne er enige om følgende ændringer i Industriens Overenskomst bilag 5:

- Funktionærlovens §§ 2, 3 og 4 om opsigelsesvarsler og væsentlig misligholdelse fra virksomhedens og medarbejderens side kan ikke fraviges for aftaler om funktionærlignende ansættelse, som indgås efter 1. maj 2007. Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til Industriens Overenskomst opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse. Opsigelse kan finde sted under sygdom. Industriens Overenskomst § 37, stk. 2 og 4 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.
- Funktionærlovens § 5, stk. 1 om fuld løn under sygdom kan ikke fraviges for aftaler om funktionærlignende ansættelse, som indgås efter 1. maj 2007
- Organisationerne anbefaler, at virksomheden benytter den til bilag 5 knyttede standardansættelsesaftale. Såfremt denne ikke benyttes, skal ansættelsesbeviset i overensstemmelse udarbejdes med § 36. Dette gælder for eksisterende og fremtidige aftaler om funktionærlignende ansættelse.

Parterne er enige om at foretage en sproglig modernisering og klarere systematisering af bilag 5 i forbindelse med redigeringen af Industriens Overenskomst.

København, den 24. februar 2007

For Dansk Industri

Karsten Christensen
Kristian Grøngaard

For CO-industri

Thorvald Ege
Børge Julin Hansen

PROTOKOLLAT

om

**Industriens Overenskomst § 49, stk. 1, litra g og Industriens Funktionær-
overenskomst § 20, stk. 1, litra f**

Ny Industriens Overenskomst § 49, stk. 1, litra g, og ny Industriens Funktionær-
overenskomst § 20, stk. 1, litra f:

Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Walter Christensen
Kim Granggaard

For CO-industri

Therese 11
Bjørn Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 2

Ny Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 2 i den sprogligt moderniserede udgave (nugældende § 17, stk. 2):

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under CO-industri over for ledelsen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Klaus Høj
Ki Granggaard

For CO-industri

Thor Kildes
Børge Jørgensen

P R O T O K O L L A T

om

Lønforhold - betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

De i Industriens Overenskomst § 22 nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2007
for voksne arbejdere kr. 98,15
for arbejdere under 18 år kr. 56,50

pr. 1. marts 2008
for voksne arbejdere kr. 100,65
for arbejdere under 18 år kr. 57,95

pr. 1. marts 2009
for voksne arbejdere kr. 103,15
for arbejdere under 18 år kr. 59,40

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)

Tillægget for arbejde på skiftehold hverdage (undtagen lørdage) kl. 18 - 06 forhøjes pr. 1. marts i hvert overenskomstår med 1,50 kr. pr. time.

Tillægget for forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24 eller derefter forhøjes pr. 1. marts i hvert overenskomstår med 0,75 kr.

Øvrige satser for forskudt tid og skiftehold forhøjes pr. 1. marts i hvert overenskomstår med 0,95 kr.

Samtlige satser for overarbejde forhøjes pr. 1. marts i hvert overenskomstår med 3 pct.

III. Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

I Lærlingebestemmelserne sker der følgende ændringer af satserne:

§ 8, stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. 0-1 år	53,30	55,40	57,60
2. 1-2 år	59,85	62,55	65,35
3. 2-3 år	65,60	67,90	70,20
4. 3-4 år	77,35	79,20	81,20
5. over 4 år	99,95	101,20	103,15

Alle beløb er i kroner pr. time.

Lærlingesatsens trin 5 svarer dermed med virkning fra 1.3.2009 til mindstebetalingssatsen for voksne.

Bilag II

Værktøjspenge til skibstømrerlærlinge (øre pr. time i hele læretiden)

1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
57	59	61

Bilag IV, § 1, stk. 6

Befordringsgodtgørelse (øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover)

1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
86	89	92

I Industriens Funktionæroverenskomst foretages følgende ændringer i satser:

§ 3, stk. 7 A

Minimalløn for elever inden for handel og kontor:

Pr. måned	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. år	8.960 kr.	9.135 kr.	9.310 kr.
2. år	9.970 kr.	10.145 kr.	10.320 kr.
3. år	10.665 kr.	11.000 kr.	11.350 kr.
4. år	11.305 kr.	11.775 kr.	12.265 kr.

Tillæg til elever med forudgående hhx-eksamen (kr. pr. måned) pr. 1.3.2007:
kr. 840,00

Teknisk designer

Minimalløn for elever inden for teknisk designer:

Pr. måned	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	11.857 kr.	12.272 kr.	12.702 kr.

§ 3, stk. 7 B

Korte videregående uddannelser (det tekniske område)

Pr. måned	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	12.136 kr.	12.561 kr.	13.000 kr.

Korte videregående uddannelser (det merkantile område)

Pr. måned	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	14.648 kr.	15.161 kr.	15.691 kr.

§ 3, stk. 7 C

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med

Pr. måned	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	8.885 kr.	9.196 kr.	9.518 kr.

Protokollat nr. 3, 6.

Befordringsgodtgørelse (øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover)

1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
86	89	92

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. marts 2007 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3 pct.

Pr. 1. marts 2008 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3 pct.

Pr. 1. marts 2009 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3 pct.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Hel Christensen
Ki Langgaard

For CO-industri

Thomas Nielsen
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale gældende for såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Kær Christensen
Kristian Brønsgaard

For CO-industri

Thorbjørn Nielsen
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København den 25. februar 2007

For Dansk Industri

Ulla Ullrich
Ki. Grøngård

For CO-industri

Thorvil M. E.
Børge W. Jensen

P R O T O K O L L A T

om

Organisationsaftale mellem Dansk Industri og CO-industri vedr. arbejde på dansk kontinentalsokkelområde for DONG ansatte offshore-medarbejdere.

Som en del af overenskomstfornyelserne af Industriens Overenskomst 2007, indgået under Forligsmandslovens regler, har parterne Dansk Industri og CO-industri dags dato drøftet fornyelsen af den mellem parterne gældende organisationsaftale omhandlende arbejde på platforme på dansk kontinentalsokkelområder for DONG ansatte offshore-medarbejdere.

Parterne er enige om, at organisationsaftalen, med de i rapport af 30. januar 2007 første pkt. angivne præciseringer om pensionsforhold, er fornyet med fornyelsen af Industriens Overenskomst februar 2007.

Der er i øvrigt mellem parterne enighed om inden den 15. maj 2007 at vurdere, om organisationsaftalen skal bortfalde.

Der er i bekræftende fald enighed mellem parterne om, at der i virksomheden, jf. indstilling i rapport af 30. januar 2007, kan indledes et arbejde mellem de lokale parter om senest den 1. juni 2007 at få igangsat arbejdet med at få sammenskrevet den gældende organisationsaftale og lokalaftalen på området til en samlet lokalaftale under Industriens Overenskomst.

Når sammenskrivningen er foretaget mellem de lokale parter, meddeles dette til henholdsvis CO-industri og Dansk Industri, og den mellem parterne gældende organisationsaftale bortfalder samtidig hermed.

Der udestår ikke yderligere krav mellem parterne.

København, den 8. marts 2007

For Dansk Industri

Aleks. H. Christensen
M. Branggaard

For CO-industri

Thorvald S. J.
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2007

PROTOKOLLAT

om

TDC A/S

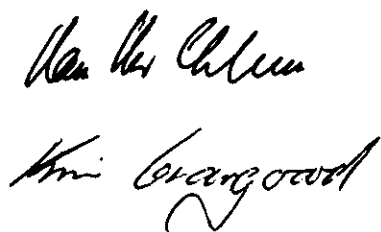
Særaftaler

Parterne er enige om at optage drøftelser om at erstatte de nuværende særaftaler med lokalaftaler i overensstemmelse med Tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001 pkt. 4.5, 2. dot.

Drøftelser under medvirken af Dansk Industri og CO-industri skal være afsluttet senest 1. januar 2008.

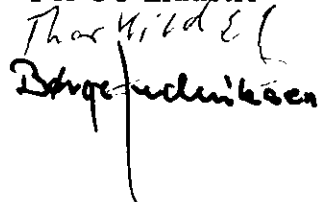
København den 8. marts 2007

For Dansk Industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri



A handwritten signature in black ink representing CO-industri, with the name 'Børge Indrupsen' written below it.

OK 2007 – 2010.

Betalingssatser

Industriens Overenskomster

Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 07	Sats pr. 1/3 - 08	Sats pr. 1/3 - 09
Industriens Overenskomst.			
§ 13 Overarbejde			
Stk. 2 Varsling af overarbejde Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales	83,30	85,75	88,35
Stk. 5 Betalingsatser			
1. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid (jf. overenskomstens § 9, stk. 1), betales følgende tillæg pr. time.			
Overarbejde på hverdage:			
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:	32,65	33,65	34,65
Tredie og fjerde klokke time efter normal arbejdstid:	52,15	53,75	55,35
Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:	97,55	100,45	103,50
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18:	32,65	33,65	34,65
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6:	97,55	100,45	103,50

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

Thor Wildt
Børge Juhl

For Dansk Industri

Alan H. Olsen
M. Brangvad

2. Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en ham i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag, betales følgende tillæg: Timer mellem kl. 6 og kl. 18:	52,15	53,75	55,35
Timer mellem kl. 18 og kl. 6:	97,55	100,45	103,50
3. For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg: Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:	64,95	66,90	68,90
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:	97,55	100,45	103,50
Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:	97,55	100,45	103,50
4. Tilsiges en medarbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der herfor kr:	23,10	23,80	24,55
§ 14 Forskudt arbejdstid Stk. 2 2. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales følgende tillæg pr. time:			
Kr.: Fra kl. 18 til kl. 22:	21,05	22,00	22,95
Kr.: Fra kl. 22 til kl. 6:	35,45	36,40	37,35
Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 følgende tillæg:	42,60	43,35	44,10
§ 15 Skifteholdsarbejde Stk. 6 Ved overflytning, som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på kr.	190,00	190,00	190,00

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

Stk. 8 Tillæg for skifteholdsarbejde Hverdage med undtagelse af lørdage Fra kl. 18 - 06	32,40	33,90	35,40
Fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage	73,95	74,90	75,85
Stk. 10 Arbejde på eller forskydning af fridage a) Kan en erstatningsfridag for arbejde på sønehelligdage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5, a) ikke gives, skal der for arbejde på sønehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg - - - samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en sønehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.	74,25	75,20	76,15
b) Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg på	21,95	22,90	23,85
§ 19 Udearbejde			
Stk. 2 Betaling for udearbejde 2. For udearbejde betales derudover et tillæg på	4,20	4,35	4,50
§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser			
Stk. 1 Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:			
for voksne medarbejdere	98,15	100,65	103,15
for medarbejdere under 18 år	56,50	57,95	59,40

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

<p>§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord</p> <p>Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden</p> <p>1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder.</p> <p>Dog udbetales den pågældende - - - pr. præsteret arbejdstime i akkord.</p>	31,05	32,00	32,95
<p>Speciel del</p>	<p>Sats pr. 1/3 - 07</p>	<p>Sats pr. 1/3 - 08</p>	<p>Sats pr. 1/3 - 09</p>
<p>§ 4 Støberier</p> <p>Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere</p> <p>1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg - - - øre pr. støbedag udover den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.</p>	1120	1150	1185
<p>§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere</p> <p>Særlige timelønsbestemmelser</p> <p>1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge - - - øre pr. time.</p>	155	160	165

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

<p>§ 6 Skibstømrere</p> <p>Særlige timelønsbestemmelser</p> <p>1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg på - - - øre pr. time. Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet.</p> <p>2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge - - - øre pr. time.</p>	<p>420</p> <p>155</p>	<p>435</p> <p>160</p>	<p>450</p> <p>165</p>
<p>Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme</p> <p>3. Lønforhold</p> <p>b.</p> <p>Som tillæg hertil ydes et særligt offshoretillæg på kr. - - - - pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshore-arbejdet.</p> <p>f.</p> <p>For arbejde på den 24. december udbetales et tillæg.</p> <p>Tillægget udgør kr. - - - .</p> <p>g.</p> <p>For arbejde på øvrige søgnehellidage, d.v.s. dage for hvilke der udbetales SH-forskud, udbetales et tillæg på kr. - - - - .</p>	<p>31,45</p> <p>897,60</p> <p>407,00</p>	<p>32,40</p> <p>924,50</p> <p>419,20</p>	<p>33,40</p> <p>952,25</p> <p>431,80</p>

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

Organisationsaftaler	Sats pr. 1/3 - 07	Sats pr. 1/3 - 08	Sats pr. 1/3 - 09
<p>Protokollat i Organisationsaftaler:</p> <p>Støberier (tidligere § 4 stk. 2 pkt. 2)</p> <p>Medarbejdere, som på andre støberier end værfternes tilsiges til at deltage i en støbning, samt medarbejdere, der udfører udslagning samtidig med, at der støbes i samme rum, får et tillæg - - - øre pr. støbedag ud over den for vedkommende med arbejder gældende timeløn, medmindre de nævnte tillæg dækkes gennem en akkord på det pågældende arbejde.</p> <p>Ved bygnings- og jernkonstruktionsarbejde, der ikke er et led i virksomhedens produktion, eller som finder sted uden for virksomhedens område, ydes der et montagetillæg - - - øre pr. time, såfremt arbejdet ikke udføres i akkord</p>	990	1020	1050
<p>Karetmagere (tidligere § 7)</p> <p>Særlige timelønsbestemmelser</p> <p>Hvor virksomheden forlanger, at karetmagere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge - - - øre pr. time.</p>	260	265	275
	155	160	165

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

Særlige bestemmelser til overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri for kedelrensere (tidligere § 15)			
A			
Stk. 3 For rensning i olietanke ydes der et tillæg på kr. - - - - pr. time. Tillægget ydes for mindst 8 timer pr. dag.	11,00	11,35	11,70
Stk. 4 For indvendig rensning af fyr- og røgkanaler ved oliefyrede kedler, for udstikning af rør og indvendig rensning af røgekarme på oliefyrede skibskedler samt for rensning af jernskorstene og for smøring af skorstene og af beholdere indvendig betales et tillæg på kr. - - - pr. time. Tillægget ydes for mindst 5 timer pr. dag.	5,80	6,00	6,15
Stk. 5 For opmuringsarbejde betales et tillæg på kr. - - - - pr. time, og for hjælpearbejde i forbindelse hermed - - - - pr. time.	8,70 8,70	8,95 8,95	9,25 9,25
Stk. 6 For alt øvrigt kedelrensningsarbejde, herunder arbejde med mekanisk værktøj samt for udsyringsarbejde, betales et tillæg på kr. - - - - pr. time.	5,80	6,00	6,15
B) Opsigelsesbestemmelser			
De i hovedoverenskomstens § 37 fastsatte opsigelsesbestemmelser er ikke gældende for kedelrensere. Som betaling for dette afsavn ydes følgende tillæg pr. time:			
Til kedelrensere med mindre end: 9 mdrs. beskæftigelse kr.	0	0	0
9 mdrs., men under 4 års beskæftigelse kr.	2,60	2,65	2,75
4 års, men under 8 års beskæftigelse kr.	3,30	3,40	3,50
8 års beskæftigelse kr.	5,05	5,20	5,35

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

C) Ude- og rejsearbejde Befordringstiden med tog eller bus regnes henholdsvis fra Københavns Hovedbanegård eller bussens afgangsplads. Såfremt tilbagerejsen foregår samme dag, og ankomsten til København sker inden kl. 20.00, ydes der en godtgørelse	35,10	36,20	37,25
og ud over den tid	56,20	57,85	59,60
E) Manglende spiselokaler I tilfælde, hvor kedelrensere ikke har adgang til spiselokaler, eller hvor sådanne ikke forefindes, ydes der en betaling på kr. - - - pr. dag.	19,65	20,25	20,85
F) Befordring og værnemidler Stk. 5 Ved arbejde med udsyring betales et ekstra tøjtillæg på kr. - - - - pr. time.	2,35	2,45	2,50

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

	Sats pr. 1/3 - 07	Sats pr. 1/3 - 08	Sats pr. 1/3 - 09
Lærlingebestemmelser			
§ 8 Mindestbetaling			
Stk. 1 Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:			
1. 0-1 år	53,30	55,40	57,60
2. 1-2 år	59,85	62,55	65,35
3. 2-3 år	65,60	67,90	70,20
4. 3-4 år	77,35	79,20	81,20
5. over 4 år	99,95	101,20	103,15
Alle beløb er i kroner.			
Bilag II Særlige bestemmelser for Skibstømrelærlinge			
Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen værktøjspenge med - - - øre pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.	57	59	61
Bilag VI Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge			
Stk. 6 Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse på - - - -øre pr. kørt km*), når den samlede skolevej er 20 km eller derover.	86	89	92

København, den 8. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

Industriens Funktionæroverenskomst	Sats pr. 1/3 - 07	Sats pr. 1/3 - 08	Sats pr. 1/3 - 09
§ 3 Lønbestemmelse			
Stk. 7			
A. Elever under erhvervsuddannelse			
Handel og kontor			
Minimalløn for elever inden for handel og kontor kr. pr. måned:			
1. år	8.960,-	9.135,-	9.310,-
2. år	9.970,-	10.145,-	10.320,-
3. år	10.665,-	11.000,-	11.350,-
4. år	11.305,-	11.775,-	12.265,-
Tillæg til elever med forudgående hhx-eksamen (kr. pr. måned) pr. 1.3.2007	840,-		
Teknisk designer.			
Minimalløn for elever inden for teknisk designer kr. pr. måned	11.857,-	12.272,-	12.702,-
B. KVVU-praktikanter			
"B. Korte videregående uddannelser			
(Erhvervsakademiuddannelser - praktikanter)			
Korte videregående uddannelser (det tekniske område)			
Kr./måned	12.136,-	12.561,-	13.000,-
Korte videregående uddannelser (det merkantile område)			
Kr./måned	14.648,-	15.161,-	15.691,-
C. Erhvervsgrunduddannelse			
Elever ansat efter lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med			
Kr./måned	8.885,-	9.196,-	9.518,-

København, den 9. marts 2007

For CO-industri

For Dansk Industri

Protokollat nr. 3 Befordringsgodtgørelse for elever 6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse på -- øre pr. kørt km., når den samlede skolevej er 20 km. eller derover	86	89	92
---	----	----	----

København, den 8. marts 2007

For Dansk Industri

For CO-industri