

Gennemgang af overenskomstforliget mellem FAOD og DI

Overenskomstperioden

Den nye overenskomst træder i kraft 1. marts 2020 og gælder for 3 år. Den har virkning med tilbagevirkende kraft, hvis der bliver stemt ja.

Enkelte elementer træder først i kraft på et senere tidspunkt, hvilket er angivet særskilt.

Lønbåndene bliver hævet

Lønbåndene hæves med 400 kroner om måneden pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022, det vil sige i alt 1200 kroner i perioden.

Det er fortsat en forudsætning, at de ansattes løn skal ligge over lønbåndene medmindre særlige individuelle forhold gør sig gældende.

Der er ikke ændret på antallet af lønbånd.

Lønbånd	Lønanciennitet	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
1	0-48 måneder	30.400 kroner	30.800 kroner	31.200 kroner
2	49-83 måneder	36.400 kroner	36.800 kroner	37.200 kroner
3	Over 84 måneder	43.400 kroner	43.800 kroner	44.200 kroner

Minimumssatserne for jobløn bliver hævet

Minimumslønnen for jobløn hæves med 400 kroner om måneden pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022, det vil sige i alt 1200 kroner i perioden.

Bestemmelsen om jobløn er ikke ændret i øvrigt, og det fremgår fortsat, at den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer med fleksibel placering.

De nye minimumssatser for jobløn.

Lønbånd	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
1 og 2	38.900 kroner	39.300 kroner	39.700 kroner
3	46.600 kroner	47.000 kroner	47.400 kroner

Generel lønstigning/særlig opsparing

Der er som noget nyt aftalt en generel lønstigning som et særligt løntillæg kaldet "særlig opsparing" på 2,67 procent af lønnen over de næste 3 år. Det svare til 0,89 procent hvert år.

Tillægget skal udbetales løbende hver måned som et tillæg til den samlede løn, som den ansatte til enhver tid har forhandlet sig til, og bør fremgå særskilt af lønsedlen.

Det særlige løntillæg ligger altså både ud over lønbånd, lønbåndstigninger og hvad den enkelte derudover har forhandlet sig til.

I skemaet er vist et eksempel med en ansat, der 1. marts 2020 har en samlet løn på 45.000 kroner om måneden. For at illustrere det særlige løntillæg, er der i eksemplet ikke taget højde for, hvad den ansatte i øvrigt har forhandlet ved de årlige lønforhandlinger. Dette skal lægges til den samlede løn.

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Særlig opsparing i procent	0,89 procent	1,78 procent	2,67 procent
Medarbejderens samlede løn (uden lønforhandling)	45.000 kroner	45.000 kroner	45.000 kroner
Særlig opsparing i alt om måneden	400,50 kroner	801 kroner	1201,50 kroner
Samlet løn + særlig opsparing	45.400,50 kroner	45.801 kroner	46.201,50 kroner

Ordningen udmønter en regulering, der kompenserer for, at overenskomsten ikke indeholder en fritvalgskonto, som man har på andre private overenskomstområder.

FAODs medlemmer får derfor det samme som de privatansatte på industriens område.

3 ugers ekstra orlov med løn øremærket til faderen

Faderen får ret til yderligere 3 ugers orlov med løn. Faderen har i dag ret til 8 uger med løn, og en far får således fremover ret til i alt 11 ugers orlov med løn. Moderen har fortsat ret til 20 ugers orlov med løn.

Retten gælder fra 1. marts 2020.

Ret til frihed på barns 2. sygedag og lægebesøg med barnet (selvbetalt)

De ansatte får ret til frihed ved barns 2. sygedag uden løn. Den ansatte har fortsat ret til barns 1. sygedag med løn og løn de resterende arbejdstimer for den dag, hvor den ansatte hjemkaldes på grund af barns sygdom.

Derudover har medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 9 måneder ret til frihed uden løn ved lægebesøg sammen med barnet.

Der er altså alene tale om ret til fravær, hvor den ansatte fx kan bruge puljetimer.

De nye rettigheder gælder fra 1. maj 2020.

Frit valg mellem pensionsindbetaling og løn efter folkepensionsalderen

Ansatte, der vælger at fortsætte på arbejdsmarkedet efter de har opnået folkepensionsalderen, kan fremover vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for at få det indbetalt til pensionsordningen.

Retten gælder for dem, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere.

Vilkår for tillidsvalgte

Arbejdsmiljørepræsentanter får ret til frihed til at deltage i FAODs relevante arbejdsmiljøkurser. Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020. Arbejdsgiver yder ikke løn under fraværet.

Derudover er det slået fast, at tillidsrepræsentanternes ret til at få udleveret personoplysninger til brug for TR-hvervet ikke forringes ved persondatareglerne.

Ferie kan holdes i timer

Ferie kan holdes i timer i stedet for hele dage, men ferielovens ret til minimum 3 ugers samlet sommerferie skal fortsat respekteres.

Overgangsregler til den nye ferielov

Overenskomsten bliver tilpasset den nye ferielov, primært om ferieoverførsel og børneomsorgsdage.

Den særlige regel om ferie til nyuddannede bortfalder 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

TTR/28. april 2020 Endelig version