

Orientering

Fornyelse af Lageroverenskomsten med 3F Transportgruppen

Den 11. marts 2020 har Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen indgået aftale om fornyelse af Lageroverenskomsten for en 3-årig periode.

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

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

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved aftalens fornyelse.

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

Aftalernes indhold

Overenskomsternes løbetid

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

Regulering af lønforhold og betalingssatser

Normaltimelønninger

Der sker en generel regulering af overenskomstens normaltimelønninger.

Den normale timeløn forhøjes pr. 1. marts 2020 med kr. 3,20 til kr. 130,60 pr. time, pr. 1. marts 2021 med kr. 3,20 til kr. 133,80 pr. time og pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 til kr. 136,95 pr. time.

Forskudt tid

- Aftensatsen forhøjes til kr. 36,40 pr. 1. marts 2020, kr. 37,00 pr. 1. marts 2021 og kr. 37,60 pr. 1. marts 2022.
- Natsatsen forhøjes til kr. 82,75 pr. 1. marts 2020, kr. 84,10 pr. 1. marts 2021 og kr. 85,40 pr. 1. marts 2022.
- Morgensatsen forhøjes til kr. 42,80 pr. 1. marts 2020, kr. 43,50 pr. 1. marts 2021 og kr. 44,20 pr. 1. marts 2022.

Fællesordning for arbejde i holddrift

Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Satser for lærlinge

Der sker en generel regulering af overenskomstens lønsatser til lærlinge og elever.

<i>Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)</i>	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 98,96	kr. 100,65	kr. 102,36
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 87,82	kr. 89,31	kr. 90,83
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 77,82	kr. 79,14	kr. 80,49

<i>Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)</i>	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
EGU-elever aflønnes med:	kr. 68,39	kr. 69,56	kr. 70,74

Lokalløn

Der er fortsat mulighed for at indgå aftale om lokalløn, således at lokalløn pr. time kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time

Muligheden for lokalløn er ikke længere en forsøgsordning, men er blevet permanentgjort. Det er aftalt, at lokallønsaftalen kan indgåes med den lokale afdeling af 3F, hvis virksomheden ikke har en tillidsrepræsentant.

Pension

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

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

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

Det er aftalt, at medarbejdere, som når folkepensionsalderen efter den 1. maj 2020 kan vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget skal udbetales løbende med lønnen.

Pension til lærling

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

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

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

Øremærket forældreorlov

Med virkning fra den 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden til i alt 16 uger, hvoraf 5 uger er øremærket den forælder, der afholder barselsorloven, mens 8 uger er øremærket den anden forælder.

De resterende 3 ugers orlov kan fordeles frit mellem forældrene.

Børns sygdom og lægebesøg sammen med barnet

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

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

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

Frihed til lægebesøg sammen med barnet afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, svarende til det faktiske fravær.

Løn og opsigelse under sygdom

Retten til sygeløn udvides fra 56 dage til maksimalt 70 dage.

Medarbejdere med 3 års anciennitet kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse. Ved afskedigelser i større omfang kan opsigelse dog finde sted under sygdom.

Bemærk at beskyttelsen mod opsigelse under sygdom kun gælder medarbejdere, med ret til sygeløn i maksimalt 70 dage.

Særlig opsparing

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

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

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

Den del af den særlige opsparing, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing opgøres saldoen og skal udbetales ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt vedfratræden.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan dog aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

På baggrund af indførelse af den nye ferielov pr. 1. september 2020 ændres reglerne om børneomsorgsdage, så de fremover følger kalenderåret.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing.

Bedre mulighed for realkompetencevurdering

Medarbejderne kan fremover gennemføre en vejledende realkompetencevurdering på Pension-Danmarks hjemmeside. Det vil fortsat være muligt at gennemføre en realkompetencevurdering på en erhvervsskole, men det er ikke længere en betingelse.

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der indføres nye regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

Medarbejdere med mindst et års uafbrudt anciennitet, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan medarbejderens opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen

Bidrag til udviklingsfonde

Fra 2. kvartal 2020 forhøjes bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet fra kr. 0,30 pr. til kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

Arbejds miljørepræsentanter

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

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

Udvalgsarbejde om udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne vil senest den 1. september 2020 igangsætte et udvalgsarbejde på lageroverenskomsten, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

Udvalget kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

Der udarbejdes et kommissorium for udvalgsarbejdet, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i, herunder under overholdelse af 48-timers reglen.

Parterne er herudover enige om, at udvalget drøfter forslag til hvordan overenskomstens bestemmelser om arbejdstid tilpasses således, at muligheden for tilrettelæggelse af arbejde i weekenden øges.