

# Orientering

## Fornyelse af Landsoverenskomsten for Fritvalg

18. marts 2020

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomsten for Fritvalg for en 3-årig periode.

Landsoverenskomsten for Fritvalg vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som Forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den gældende Landsoverenskomst for Fritvalg for 2017-2020, frem til mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet i april 2020.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget.

### Aftalens indhold

#### Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 3-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2020 til den 28. februar 2023.

#### Lønstigninger

Det er mellem Dansk Erhverv og FOA aftalt, at de ufaglærte medarbejdere, husassistenter og servicemedarbejdere ikke stiger på samme vis som de faglærte medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Grundlønninger til de ufaglærte medarbejdere, husassistenter og servicemedarbejdere reguleres således pr. 1. marts 2020 med kr. 1,95 pr. time, pr. 1. marts 2021 med kr. 1,95 pr. time og pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 pr. time.

Grundlønninger til faglærte medarbejdere reguleres pr. 1. marts 2020 med kr. 3,20 pr. time, pr. 1. marts 2021 med kr. 3,20 pr. time og pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 pr. time.

### **Anciennitetstillæg**

Ufaglærte medarbejdere, husassistenter og servicemedarbejdere, der efter 1. marts 2020 opnår 2 års beskæftigelse i virksomheden, oppebærer et lavere anciennitetstillæg end det nuværende.

Tillægget udgør efter 2 års anciennitet      kr. 760,74 (tidligere kr. 946,75)

Tillægget udgør efter 6 års anciennitet      kr. 1.360,74 (tidligere kr. 1.646,75)

For faglærte medarbejdere er anciennitetstillæggene uændret.

### **Regulering af genetillæg**

Tillæg for rådighedsvagter, Standby-vagter, Aften-nat, lørdags- og natten til mandag-tillægget forhøjes med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

### **Særlig opsparing**

#### *Bidragsforhøjelse*

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

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

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

#### *Frister for medarbejderens frie valg*

Som noget nyt indføres, at såfremt den enkelte medarbejder ikke ønsker at anvende særlig opsparing til frihed (seniorordning, børneomsorgsdage og som noget nyt; lægebesøg til børn under 14 år), kan den enkelte medarbejder og virksomheden aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller indgå anden aftale om udbetaling.

### **Ferie i timer**

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie kan afholdes i timer. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger, skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

### **Børns 2. hele sygedag**

Reglerne for børns sygdom ændres, således at medarbejdere får ret til yderligere 1 fridag, hvis barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag. Fridagen afholdes uden løn.

**Barnets lægebesøg**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, får ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Reglen gælder pr. 1. maj 2020.

**Overgang til ny ferielov**

Der indføres en række overgangsregler for feriefridage og børneomsorgsdage som følge af overgangen til nyt ferieår. Børneomsorgsdage holdes som hidtil uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing via lønudbetalingen, dog maksimalt 2 gange årligt.

*Indtil 1. maj 2020*

De hidtil gældende regler for feriefridage og børneomsorgsdage fortsætter uændret indtil den 1. maj 2020.

*Fra 1. maj 2020-31. august 2021*

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår 9 måneders anciennitet.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020-31. august 2021, tildeles 5 feriefridage, når de opnår de 9 måneders anciennitet.

Feriefridagene afvikles inden for perioden 1. maj 2020-31. december 2021 på samme måde som hidtil.

Uanset jobskifte kan en medarbejder kun afholde 6,67 feriefridage, som stammer fra tildelingen den 1. maj 2020, i perioden fra 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2021.

*Fra 1. september 2021*

Med virkning fra den 1. september 2021 tildeles medarbejdere 5 feriedage hver 1. september.

Medarbejdere er berettiget til feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været ansat i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene afvikles inden for ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år) på samme måde som hidtil.

Den 1. september 2021 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år).

### **Medarbejdere, der når folkepensionsalderen**

Medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, og som fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.

Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen

### **Betaling under forældreorlov**

Pr. 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden med fuld løn til 15 uger, hvor den forælder, der har ret til at holde de 14 ugers barselsorlov, har ret til at holde 1 ugers forældreorlov, og den anden forælder har ret til 4 ugers forældreorlov. Betalingen i de resterende 10 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Refusion fra DA barsel og udbetaling Danmark udvides tilsvarende.

### **Afspadsering optjent ved søgnehellidage**

Erstatningsfrihed optjent ved søgnehellidage kan fortsat vagtplaneres i den samme normperiode som søgnehellidagen falder eller 3 måneder efter, men som noget nyt er der nu en længere periode til afvikling.

Erstatningsfrihed optjent ved søgnehellidage hen over jul og nytår vil fremover kunne vagtplaneres i hele det første halvår af et kalenderår. Erstatningsfrihed optjent ved søgnehellidage hen over foråret vil fremover kunne vagtplaneres i hele det sidste halvår af et kalenderår.

### **Ret til uddannelse for ufaglærte**

Dansk Erhverv og FOA har som en forsøgsordning i overenskomstperioden aftalt, at ufaglærte medarbejdere skal tilbydes at gennemføre en EUV1 – så de på kortere tid end ellers kan blive uddannet social- og sundhedshjælper. Tilbuddet skal fremsættes til påbegyndelse af uddannelsen senest efter 3 års uafbrudt ansættelse i virksomheden.

Der er følgende betingelser for, at den ufaglærte medarbejder skal tilbydes uddannelse:

- Ansat til at udføre pleje- og omsorgsopgaver.
- Ansættelsesnorm på mindst 24 timer.
- Over 25 år.
- 2 års uafbrudt anciennitet i virksomheden.

Det er desuden en forudsætning for at få tilbuddet, at den ufaglærte medarbejder kan få godskrevet den del af praktikdelen af erhvervsuddannelsen til social- og sundhedshjælper, som virksomheden ikke kan tilbyde, således at den ufaglærte medarbejder kan gennemføre en EUV1.

Hvis den enkelte virksomhed har tilbudt uddannelsen, og denne er accepteret af 10 pct. af virksomhedens ufaglærte medarbejdere pr. optag på EUV1, så kan virksomheden vente med at tilbyde uddannelsen til flere ufaglærte medarbejdere, indtil der igen er under 10 pct. af virksomhedens medarbejdere, som er under uddannelsen.

En ufaglært medarbejder, der accepterer et tilbud om at gennemføre en EUV1, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere i henhold til reglerne om erhvervsuddannelse for voksne.

Den ufaglærte medarbejder modtager under realkompetencevurderingen en grundløn svarende til den til enhver tid gældende grundløn for faget (pt. løntrin 11 + 1.124 kr. årligt i 31.3.2000-niveau jf. den kommunale løntrinstabel). Der ydes ud over grundløn ingen andre overenskomstfastsatte løndelev, hverken løn, pension, tillæg m.v. i perioden. Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra kompetencefonden og eventuel løntabsgodtgørelse (fx VEU-godtgørelse).

Realkompetencevurderingen skal foretages på en erhvervsskole, og der afsættes en ramme på 150.000 kr. fra kompetencefonden til gennemførelse af realkompetencevurderinger.

Virksomheden træffer indenfor ovennævnte rammer beslutning om uddannelsens begyndelsestidspunkt, tilrettelæggelse, skolevalg samt øvrige vilkår, herunder hvilken stilling medarbejderen skal vende tilbage til efter endt uddannelse.

Under uddannelsen modtager den ufaglærte medarbejder en grundløn svarende til den til enhver tid gældende løntrin 11 jf. den kommunale løntrinstabel. Der ydes ud over grundløn ingen andre overenskomstfastsatte løndelev, hverken løn, pension, tillæg m.v. i perioden. Grundløn under uddannelsen betales kun, såfremt virksomheden modtager fuld kompensation fra AUB.

Såfremt virksomheden ikke har fremsat tilbud i henhold til ovenstående frister, er den ufaglærte medarbejder pligtig til selv at fremsætte et skriftligt ønske overfor virksomheden, indenfor en frist på 14 dage.

Det er en forudsætning for indgåelsen af aftalen, at AUB dækker lønudgiften under medarbejderens uddannelse, og at aftalen er udgiftsneutral for virksomhederne. Vælger en ufaglært medarbejder at acceptere tilbud om uddannelse til social- og sundhedshjælper, har medarbejderen ikke ret til selvvalgt uddannelse i henhold til overenskomstens § 52, i den periode medarbejderen uddanner sig til social- og sundhedshjælper.

FOA vil i den forbindelse bestræbe sig på at sikre, at ledige medlemmer i FOA's A-kasse kan indgå i jobrotationsordninger med virksomheder omfattet af overenskomsten, når de tilbyder uddannelse i henhold til Aftale om uddannelse.

### **Samarbejde med FOA**

Dansk Erhverv og FOA har aftalt, at samarbejdet skal styrkes på fritvalgsområdet overfor kommunerne og social- og indenrigsministeriet.

Dette ved fælles indsatser politisk for at sikre kvaliteten i opgaverne samt at arbejde for at kommunerne efterregner deres egne priser, når de konkurrenceudsætter.

### **Tillidsrepræsentanter**

De forsøgsordninger, der blev indført for tillidsrepræsentanter i den nuværende overenskomstperiode, gøres permanente, og virksomhederne vil samtidig fortsat blive kompenseret fra samarbejdsfonden og/eller kompetencefonden til dækning af vederlaget til tillidsrepræsentanter.

### **Arbejds miljørepræsentanter**

Der er aftalt en række generelle tiltag vedrørende arbejds miljørepræsentanter og deres opgaver, herunder at arbejds miljørepræsentanterne skal have den tid til rådighed til varetagelse af hvervet, der er rimelig i forhold til virksomheden. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene.

Arbejds miljørepræsentanten kan desuden efter aftale med virksomheden, få den nødvendige frihed til deltagelse i FOA's relevante arbejds miljøkurser. Deltagelse i FOA's frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Arbejds miljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

### **Lokalt samarbejde og lokal aftaler**

Dansk Erhverv og FOA har indgået en aftale om, at virksomhederne kan indgå lokal aftaler gældende for flere geografiske enheder af virksomheden.

Hvis dette ønskes, kan virksomheden kontakte Dansk Erhverv, og FOA-afdelingerne kan kontakte FOA's forbund, med henblik på at få nedsat en forhandlingsdelegation. Såfremt parterne opnår enighed om indgåelse af en lokal aftale, finder lokal aftalen anvendelse for hele virksomheden.

### **Bidrag til Udviklings- og samarbejdsfonden**

Bidraget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA's Udviklings- og samarbejdsfond forhøjes med 82,50 kr. Bidraget hertil og til kompetencefonden som opkræves samtidig, udgør herefter 1.275,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat.