

Orientering

Landsoverenskomsten Fritvalg mellem Dansk Erhverv og FOA

19. marts 2017

Den 18. marts 2017 blev der mellem Dansk Erhverv og FOA indgået en 3-årig aftale om fornyelse af Fritvalgsoverenskomsten gældende for hjemmehjælpere, SOSU-hjælpere, SOSU-assistenten og servicemedarbejdere.

Overenskomsten 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 virksomheden skal følge den gældende overenskomst for 2014-2017 frem til, at mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2017, når overenskomsterne er endeligt vedtaget.

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

Arbejdstid og øget fleksibilitet

Fremadrettet kan ændringer i arbejdstiden varsles med 1 døgn i visse akutte situationer. Dette kan ske ved pludselige ændringer i arbejdsmængden ved borgeres hospitalsindlæggelse- eller udskrivning, påbegyndelse eller afslutning af aflastningsophold, bortgang, etablering eller ophør af fastvagt samt situationer, som skal løses grundet krav eller pålæg fra visiterende myndighed, herunder på efterbevilling.

Der er aftalt at afspadsring kan varsles med 4 døgn i den indeværende tjenesteplan. Tjenesteplanen er således ikke længere til hinder for at få afviklet afspadsring, der ikke på forhånd er lagt ind.

Grundløn og genetillæg

Grundlønnen forhøjes pr. 1. marts 2017 med 2,50 kr. pr. time, pr. 1. marts 2018 med 2,50 kr. pr. time og pr. 1. marts 2019 med 2,50 kr. pr. time.

Genetillæg, herunder tillæg ved omlagt tjeneste og inddragelse af fridøgn, aften-/nattillæg og lørdags-/mandagstillæg, samt betaling for rådigheds- og standbyvagter reguleres pr. 1. marts 2017 med 1,6 pct., pr. 1. marts 2018 med 1,6 pct. og pr. 1. marts 2019 med 1,6 pct.

Særlig Opsparing

Bidraget til Særlig Opsparing forhøjes fra 2,0 pct. til 2,7 pct. pr. 1. marts 2017, til 3,4 pct. pr. 1. marts 2018 og til 4,0 pct. pr. 1. marts 2019.

Barsel og forældreorlov

Pr. 1. maj 2017 fjernes loftet på 145 kr. i den sidste uge af den lønnede forældreorlovsperiode. Det er aftalt, at medarbejderen kan anmode om at rykke 4 af de 8 ugers graviditetsorlov før fødsel til afholdelse i forlængelse af den lønnede del af forældreorlovsperioden. Dette betyder, at virksomheden kan få refusion for de 4 uger, hvilket ikke er muligt, hvis ugerne holdes forud for fødslen.

Seniorordning

Hvor der før kunne konverteres pension til finansiering af seniordage, kan midler fra den særlige opsparing nu også bruges til finansiering. Der kan afholdes op til 32 seniordage.

Børneomsorgsdage

Som et nyt tiltag introduceres en ret til frihed uden løn for medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i form af to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Medarbejdere kan ved afholdelse af børneomsorgsdage få udbetalt et beløb fra deres særlige opsparing. Reglen er gældende pr. 1. maj 2017 og vedrører forældre til børn under 14 år.

Børns sygdom

Den hidtidige mulighed for at holde barns første sygedag for børn under 18 år gælder fortsat. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet er der i forhold til børn under 14 år endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer på den dag, hvor barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf. Der kan herudover holdes fri den følgende dag, hvis barnet fortsat er sygt.

Sygdom og afspadsering

Det indføres i overenskomsten, at sygdom betragtes som en hindring for afspadsering af optjent overarbejde, hvis medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Kompetenceudviklingsfonden

Bidraget til kompetenceudviklingsfonden hæves til 1.110 kr. pr. år pr. fuldtidsmedarbejder fra den 1. marts 2017 og til 1.192,50 kr. pr. 1. marts 2018.

Tillidsrepræsentanter

Der er aftalt en række rettigheder, der skal understøtte tillidsrepræsentanternes rolle i virksomheden. Som en forsøgsordning er det aftalt, at tillidsrepræsentanten skal modtage et årligt vederlag på kr. 9.000 for et valggrundlag op til og med 49 personer, kr. 16.500 for et valggrundlag mellem 50 og 99 personer og kr. 33.000 for et valggrundlag på 100 personer eller derover. Hertil er det aftalt at ophørte tillidsrepræsentanter har et forlænget opsigelsesvarsel på 8 uger, hvis de opsiges inden 1 år efter ophøret af tillidsmandshvervet.

Det er aftalt, at kompetenceudviklingsfonden skal finansiere det vederlag, som der som forsøgsordning er aftalt til tillidsrepræsentanter i indeværende overenskomstperiode. Vi har hermed undgået, at virksomhederne i perioden bliver opkrævet yderligere bidrag

Kontakt til Dansk Erhverv

Spørgsmål og kommentarer til overenskomstforhandlingerne i øvrigt kan rettes til Lærke Sofie Rosendahl, lsr@danskerhverv.dk og Mette Vitved Bjørkvik, mbj@danskerhverv.dk.