



Urafstemning

OK20 / Information om aftalen
POST

Kære kollega

Her kan du læse om din nye overenskomst, som både starter og slutter ved dig og dine kollegaer. Sådan er det, når man er medlem af en rigtig fagforening. Tak for det.

Vi startede forberedelserne for mere end et år siden, hvor vi begyndte at indhente de første forslag til forbedringer af overenskomsten. Siden da har vi holdt mange afdelingsmøder, årsmøder, branchemøder og mødt over tusinde tillidsrepræsentanter og medlemmer. Alle medlemmer har haft muligheden for at være med i samtalen om, hvordan vi sammen skal forbedre vores overenskomst. Vi har også sat ny rekord i mængden af forslag, der er kommet.

Tak for jeres store engagement og opbakning. Det er alt-afgørende, at vi står på et stærkt fundament, når vi sidder og forhandler med modparten.

En forhandling er de muliges kunst. Derfor er det heller ikke alle jeres forslag, som vi har kunne indfri i denne omgang. Men jeg er glad og stolt over at kunne sige, at vi har ramt inden for skiven af jeres forslag.

Det er med gode kollegaers hjælp lykkedes os at indgå et forlig om en treårig overenskomst. Forliget er lavet ud fra rammen i gennembrudsforliget på industriens overenskomst, som blev indgået forud for covid-19 situationen.

Vi har lavet en aftale med mere til alle. Der er mere til lærlinge og elever, mere til børnefamilierne, mere til seniorerne og alle derimellem.

Vi har blandt andet løftet bidraget til fritvalgskontoen markant – nemlig fra fire til syv procent. Perioden med løn under forældreorlov og sygdom er forlænget, og pensionsopsparingen for lærlinge og elever begynder allerede, når de er 18 år.

Uddannelsesindsatsen bliver også styrket ved at gøre aftalt uddannelse permanent og ved at forbedre mulighederne for ansatte, der bliver sagt op. Denne mulighed betyder rigtig meget for os, fordi det er vores kollegaer, der ofte er ufaglærte.

Vi har også aftalt nye redskaber, der skal forhindre underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Nu er det så igen din tur. Det er nu, at du og dine kollegaer skal tage stilling til aftalen. Du skal bruge din demokratiske ret. Det er vigtigt, at så mange som muligt stemmer. En høj stemmeprocent er med til at sikre en stærk overenskomst.

Jeg håber, at du vil kigge på denne oversigt. Alle skal være med på et oplyst grundlag. Husk, at jeres lokale lønforhandlinger kommer oveni.

I Industrigruppen anbefaler vi dig at stemme JA.

Med venlig hilsen og på vegne af 3F Industri

Mads Andersen



Flere penge til mere frit valg

OK-ansatte på særlige vilkår, Postarbejdere og Arbejdsledere og Specialister m.fl. opnår 3 % i perioden.

Postarbejdernes Fritvalgs Lønkonto bringes på niveau med satserne i Industriens Overenskomst. Derfor udvides med yderligere 0,25 pct. point pr. 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022.



Fri på barns anden sygedag

Som forælder får du fremover ret til at blive hjemme på barns anden hele sygedag.

Den anden hele sygedag kan du få dækket med penge fra fritvalgskontoen. Selvom du ikke ønsker at bruge af kontoen til barns anden sygedag, har du stadig ret til at blive hjemme.

Som noget nyt får du også ret til at holde fri, hvis dit barn skal til læge.

Mere forældreorlov med løn

Perioden med fuld løn under forældreorlov udvides med tre uger.

Forbedring ved fuld løn under forældreorloven i indtil 16 uger. Samtidigt vil en del af orloven være øremærket den forældre, der ikke har holdt barselorlov. Endvidere tilpasses fordelingen af ugerne i barselsbestemmelserne, så de følger Industriens overenskomst.

Særlige feriedage

Det er aftalt, at de fem særlige feriedage kommer til at følge ferieåret, som efter den nye ferielov kommer til at løbe fra 1. september til 31. august. Det er aftalt, at særlige feriedage ligesom ferie kan afholdes over 16 måneder fra 1. september til 31. december det efterfølgende år.

Det er aftalt, at der i forbindelse med overgangen til den nye ferielov vil være 6,67 særlige feriedage til rådighed pr. 1. maj 2020. Disse dage kan afholdes frem til 31. december 2021. Pr. 1. september 2021 tildeles der fem særlige feriedage, som kan afvikles i ferieafholdelsesperioden.

Ved fratrædelse skal din arbejdsgiver skriftligt oplyse dig om, hvor mange særlige feriedage du har tilbage, når du stopper. Det kan eventuelt være på lønsedlen.

Ferie - lokalaftale 16

Aftalen giver derudover mulighed for at låne ferie. Såfremt der er medarbejdere, der grundet de nye ferieoptjeningsprincipper i konkrete situationer kommer til midlertidigt at mangle feriedage, så vil virksomheden se positivt på individuelle løsninger, herunder at medarbejderen kortvarigt skylder ferie.

Den særlige ferie godtgørelse udbetales fremadrettet over to gange: 1. maj (for 9 måneder) og 1. august (for 3 måneder).

Opsparing eller udbetaling af pensionsbidrag

Når du når folkepensionsalderen og stadig arbejder, kan du nu vælge at få indbetalingen til din pensionsordning udbetalt som løn i stedet. Du kan også fortsætte indbetalingen til din pensionsordning.



Aftalt uddannelse bliver permanent

Ordningen med aftalt uddannelse, hvor der gives støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), bliver permanent. Siden indførelsen i 2017 har ordningen været midlertidig.

Ordningen fortsætter med de samme vilkår som hidtil, hvilket betyder, at du har mulighed for uddannelse med din sædvanlige løn.

Tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanternes rettigheder, pligter og opgaver bliver synliggjort i overenskomstens tillidsrepræsentantbestemmelser.

Der er aftalt en ny tillidsrepræsentantsstruktur for arbejdsledere og specialister m.fl., så den afspejler virksomhedens organisation.

Arbejds miljørepræsentanter

Arbejds miljørepræsentanterne får sikret frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser gennem deres fagforbund.

Desuden skal de i lighed med tillidsrepræsentanter have stillet nødvendige it-faciliteter til rådighed.

Personoplysninger (GDPR)

Det bliver slået fast, at reglerne om personfølsomme oplysninger ikke må forhindre, at tillidsvalgte kan fortsætte deres nuværende praksis med at få de oplysninger, de har brug for til at varetage deres hverv.



Udenlandsk arbejdskraft på samme vilkår

Danske industrivirksomheder er generelt præget af velordnede forhold, og der findes allerede i dag stærke bestemmelser, der skal forhindre arbejdskraft på ulige vilkår. Nu kommer der flere redskaber.

Parterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsplysninger om underleverandørerne.

De lokale parter kan desuden anmode om, at der hurtigst muligt bliver holdt et møde, hvor alle relevante baggrundsplysninger så vidt muligt bliver forelagt eller fremskaffet, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Desuden bliver det tydeliggjort, at lønnen for udstationerede medarbejdere i Danmark skal fastsættes efter overenskomsternes lønbestemmelser, og at lønnen således skal fastsættes ud fra de samme principper for danske og udenlandske medarbejdere.

Udenlandske virksomheder kan finde disse oplysninger på det nationale websted for udstationerede, hvor lønniveauerne for forskellige arbejdsfunktioner, baseret på DA's lønstatistik, vil fremgå.

Samarbejdsudvalg

Strukturen ændres, så den afspejler virksomhedens organisation.

Arbejdsledere og specialister m.fl.:

Juleaftensdag 24. december bliver fra 2020 en betalt fridag. Valg af tillidsrepræsentanter: Der er aftalt en ny tillidsrepræsentantsstruktur for arbejdsledere og specialister m.fl., så den afspejler virksomhedens organisation.



Lønforhold og betalingssatser

Fra og med 1. marts 2020 fornys lokalaftalerne for postarbejdere efter samme princip som øvrige aftaler. Det betyder, at basislønnen reguleres med 90 % af normallønsstigningen. De lokale supplerende lønsystemer fastholdes.

	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Postarbejdere stiger	5.406,44 kr./år	4.886,96 kr./år	4.810,00 kr./år
Natpenge, weekendtillæg, delt tjeneste mv.			
Samtlige tillæg forhøjes med:	1,6 procent	1,6 procent	1,6 procent
Postens Fritvalgskonto			
Postarbejdere	1,25 procent	1,25 procent	1,25 procent
OK-ansatte på særlige vilkår	1,00 procent	1,00 procent	1,00 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 2-4, særlige vilkår	1,00 procent	1,00 procent	1,00 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 5, særlige vilkår	1,00 procent	1,00 procent	1,00 procent
Overenskomstansatte Arbejdsledere og Specialister	1,00 procent	1,00 procent	1,00 procent
OK-ansattes løn på særlige vilkår og Overenskomst-ansatte Arbejdsledere og Specialister m.fl. udmøntes som procentregulering			
Normallønsregulering % (90 %)			
OK ansatte på særlige vilkår	1,63 procent	1,61 procent	1,56 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 2-4, særlige vilkår	1,63 procent	1,61 procent	1,56 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 5, særlige vilkår	1,25 procent	1,23 procent	1,20 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 2-4, overenskomst	1,63 procent	1,61 procent	1,56 procent
Arbejdsleder, Specialister, løngr. 5, overenskomst	1,25 procent	1,23 procent	1,20 procent

For alle satsændringer gælder, at de har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Hovedpunkterne i OK20-aftalen

- Fritvalgskonto øges fra 4 til 7 procent
- Forbedring ved fuld løn under forældreorloven i indtil 16 uger
- Ret til barns anden hele sygedag og fri til lægebesøg med barn
- Aftalt uddannelse fortsætter permanent
- Arbejdsmiljørepræsentanter får adgang til mere uddannelse
- Ansatte involveres i den grønne omstilling.

3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk