

A man with a beard and dark hair, wearing a dark blue t-shirt, is shown in profile, focused on his work in a wood shop. He is leaning over a workbench, using a hand plane to smooth a piece of wood. The background is a blurred workshop with various tools and equipment. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows.

Urafstemning

OK20 / Information om aftalen
Træ- og Møbeloverenskomst

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

Bidraget til fritvalgskontoen stiger fra fire til syv procent over tre år.

Dermed får du flere penge til fridage, seniorordning, pensionsopsparing eller kontant udbetaling.

Derudover får du to nye muligheder for betaling fra fritvalgskontoen, nemlig til barnets anden sygedag og lægebesøg med barn.

Eksempelvis giver de ekstra tre procent seks ekstra seniorfridage på et år.

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.

Den samlede periode er dermed oppe på 16 uger og fordeles på denne måde:

- Fem uger til den forælder, der har holdt barselsorloven
- Otte uger til den anden forælder
- Tre uger til den ene eller anden forælder.

Der betales også fuld løn under graviditetsorlov, fædreorlov og barselsorlov.

Feriefridage

Det er aftalt, at de fem feriefri-dage kommer til at følge ferie-året, som efter den nye ferielov kommer til at løbe fra 1. september til 31. august. Det er aftalt, at feriefri-dagene 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 feriefri-dage til rådighed pr. 1. maj 2020. Disse dage kan afholdes frem

til 31. december 2021. Pr. 1. september 2021 tildeles der fem feriefri-dage, som kan afvikles i ferieafholdelsesperioden.

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



Bedre vilkår under sygdom

Perioden, hvor du kan få løn under sygdom, bliver forlænget med fem uger. Det bringer den samlede periode med løn under sygdom op på i alt 14 uger.

Som weekendarbejder eller ansat på skiftehold kan du se frem til bedre økonomiske vilkår ved langtidssygdom. Efter den femte uge med sygdom, hvor din sygeløn beregnes uden genetillæg, får du fremover sygeløn, som om du havde en 37 timers arbejdsuge.

Pension til lærlinge og elever

18-19-årige skal nu også have pension. Ordningen for dem er, at indbetalingen er seks procent, hvoraf arbejdsgiveren betaler fire procent, og lærlingen/eleven betaler to procent.

Arbejdsgiveren skal fortsat dække omkostningerne til forsikringerne i pensionsordningen for lærlinge og elever.

Parterne arbejder for, at regeringen og Folketinget beslutter, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Hvis det bliver besluttet, vil indbetalingen blive 12 procent.

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.

Derudover skal der nu beregnes pension af sygeferiepenge.

Aftalt uddannelse bliver permanent

Ordningen med aftalt uddannelse, hvor der gives støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetenceudviklingsfond (TMKF), 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.

Uddannelse ved afskedigelse

Hvis du bliver opsagt, kan du få op til fem ugers uddannelse, som du kan bruge i din opsigelsesperiode.

De fem ugers uddannelse er alle med støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetenceudviklingsfond (TMKF) og dækker en lang række kurser på industriens område.



Tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanter

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

Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne 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 baggrundsoplysninger om underleverandørerne.

De lokale parter kan desuden anmode om, at der hurtigst muligt bliver holdt et møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger 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.

Fagretlig behandling

Sager om mobning og seksuel chikane kan behandles fagretlig.



Fratrædelses- godtgørelse

Medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet er sygemeldt, afvikler ferie eller deltager i kursus og dermed ikke oppebærer dagpenge, er fremover berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Det samme er gældende såfremt medarbejderen er på plejeorlov efter Servicelovens § 118.

Reducering af arbejdstid

Arbejdstiden skal ved ferie, overenskomstmæssige fridage og SH-dage have arbejdstiden forholdsmæssigt reduceret. Det anbefales fra parterne, at der udarbejdes en lokalaftale, hvor der tages højde for, hvordan det håndteres i praksis, hvor evt. over/underskud af timer håndteres i en timebank.

Månedsvise udbetaling for timelønnede

I forbindelse med overgang til månedsvise udbetaling kan man nu få et acantobeløb, der svarer til den nettoløn, man ellers ville have fået i den følgende lønperiode. Det betales så tilbage over 12 måneder, medmindre man aftaler andet.

Grønt ansvar

Nu kommer ansatte på danske industrivirksomheder til at spille en større rolle i deres virksomheders – og dermed i Danmarks – grønne omstilling.

Den grønne omstilling skal nemlig på dagsordenen i samarbejdet mellem ledelsen og jer, medarbejdere på alle niveauer i virksomheden. Det bliver med fokus på at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvordan I fremstiller produkter og services, der peger i den grønne retning.

Samarbejdsudvalgene er udset til at være vigtige omdrejningspunkter, og her bliver CO-industris og Dansk Industris TekSam-udvalg og konsulenttjeneste vigtige medspillere med hjælp og inspiration til samarbejdsudvalget, på konferencer og gennem nyhedsbreve.



Lønforhold og betalingssatser

	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Minimallønsatsen forhøjes pr.	med 2,50 kr. til 122,15 kr.	med 2,50 kr. til 124,65 kr.	med 2,50 kr. til 127,15 kr.
Fritvalgskonto			
Fritvalgskontoen forhøjes fra 4 til 7 procent fordelt med:	1 procent	1 procent	1 procent
Lærlinges mindstebetalingssats			
Lærlinges mindstebetalingssats forhøjes med:	1,7 procent	1,7 procent	1,7 procent
Satsen for sygeløn stiger med	2,00 kr.	2,00 kr.	2,00 kr.

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
- Løn under forældreorlov udvides med 3 uger til samlet 16 uger
- Ret til barns anden hele sygedag og fri til lægebesøg med barn
- Pensionsopsparing til lærlinge/elever fra de fylder 18 år
- 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