

# Kort gennemgang af forliget med Dansk Industri

## Overenskomstperioden

Den ny overenskomst træder i kraft 1. marts 2017 og gælder for tre år.

## Minimallønnen er hævet

For forbundets medlemmer har det været vigtigt at bevare nogle minimumslønninger og sikre en stigning af minimallønningerne i lønsystemet.

Første og sidste lønbånd er hævet. Samtidig er der et lønbånd mindre i midten, så der nu er samme antal lønbånd for arkitekter og konstruktører.

År	Måneder	Minimalløn 1.marts 2017
1. år	0-48	30.000
2. år		
3. år		
4. år		
5. år	49-83	36.000
7. år		
8. år		
	84+	43.000

Det er ikke hensigten, at medarbejderne stilles ringere end ved de gamle lønbånd.

Hvis den aktuelle løn ligger under de nye lønbånd, skal lønnen som minimum hæves til det ny lønbånd med virkning fra 1. marts 2017. Lønnen skal stadig forhandles individuelt, og den bør derfor fortsat ligge over lønbånd, med mindre særlige forhold gør sig gældende.

## Designerne sidestilles med arkitekter

Designerne, cand. design sidestilles med arkitekter og får senest 1. marts 2019 samme lønforløb som arkitekter.

## Øvrigt om løn

- Reglerne for lønstatistikken er uændret, og arbejdsgiverne har fortsat pligt til at indberette én gang om året.
- Den personlige løngaranti fastholdes uændret.
- Lønsumskontrollen videreføres uændret.
- Der er ikke forhandlet generelle lønstigninger udover lønbånd, da løndannelsen skal foregå på den enkelte virksomhed. Det er aftalt med DI, at parterne i

overenskomstperioden ser på, hvordan omskrivning af overenskomstens bestemmelser kan medvirke til at styrke samarbejdskulturen- og forhandlingskulturen på virksomhederne.

### **Jobløn i stedet for rådighedstillæg**

De tidligere regler om rådighedstillæg erstattes af en aftale om jobløn.

En aftale om jobløn er frivillig og skal aftales direkte mellem den ansatte og arbejdsgiver. Begge parter kan til enhver tid opsige aftalen med de varsler, der står i Funktionærloven.

Der skelnes ikke længere mellem ledende og ikke-ledende medarbejdere, hvis der indgås aftale om jobløn. Alle kan nu aftale jobløn, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Ansatte hvis løn på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 1, skal som minimum have en jobløn på 38.500 kroner.
- Ansatte, hvis løn på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 2, skal som minimum have en jobløn svarende til den ansattes aftalte månedsløn tillagt 10 %, eller for nyansatte dog minimum 38.500 kroner.
- Ansatte, hvis løn på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 3, skal som minimum have en jobløn svarende til 46.200 kroner.

Bliver aftalen om jobløn opsagt, skal månedslønnen genforhandles og overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler vil så være gældende.

Den ansattes normale arbejdstid på jobløn er stadig 37 timer om ugen. Jobløn er med andre ord ikke en aftale om "ingen højeste tjenestetid", men en aftale om fleksibel placering af arbejdstiden. Der tælles ikke timer, men arbejdstiden forventes at være cirka 37 timer ugentligt set over en længere periode.

Ansatte der for øjeblikket har rådighedstillæg, fortsætter med denne aftale indtil den opsiges af enten den ansatte eller arbejdsgiver, og der kan så forhandles en aftale om jobløn efter de nye regler.

### **Arbejdstid**

Det er nu fastslået som en generel regel, at sygdom betragtes som hindring for afspadsring, hvis man er sygemeldt inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor man skulle afspadsere. Det gælder uanset om afspadseringen skyldes arbejdsgivers behov for at afvikle mertid af driftsmæssige grunde eller om afspadseringen skyldes aftale (rekreativt formål).

Det bliver nemmere at indgå en aftale om plustid, således at reglerne er ens for virksomheder med og uden tillidsrepræsentant. Plustid er en frivillig aftale om forhøjelse af den faste ugentlige arbejdstid, som kan forøges op til 42 timer pr. uge med en tilsvarende lønstigning. En aftale om plustid er fortsat frivillig, og den kan frit siges op igen både af virksomheden og af den ansatte.

Timer i puljen udover 150 timer bliver fortsat udbetalt med tillæg af 50 %, men opgørelsen sker fremover ved ugens udgang og ikke som i dag, på den dag, hvor timepuljen overskrides. Råderetten over timepuljen og godtgørelse for overarbejde i weekender er ikke ændret.

Derudover kun en række mindre redaktionelle ændringer.

### **Flere midler til individuel efteruddannelse**

De individuelle efteruddannelsesmidler stiger med 3.000 kroner årligt pr. fuldtidsansat.

Pr. 1. marts 2017 afsættes der 17.250 kroner til individuelle midler og 4.750 kroner til puljen. Der afsættes dermed i alt 22.000 kroner årligt til efteruddannelse pr. fuldtidsansat.

Der sker ikke længere en procentvis opdeling af efteruddannelsesbeløbet.

Den ansatte får mulighed for at aftale en længere opsparingsperiode end de nuværende to år til en konkret længerevarende uddannelsesaktivitet.

Derudover er der kun sket redaktionelle ændringer.

### **Barsel**

Det er præciseret, at den ansatte også har krav på en årlig lønforhandling under barselsorlov.

Som noget nyt optjenes der feriefridage under den ulønnede del af barselsorloven.

ErhvervsPhD-studerende har ret til at få forlænget ansættelsen med den periode, der svarer til barsel/forældreorlov.

### **Ret til yderligere fri ved barns sygdom**

Bliver den ansatte kaldt hjem fra arbejde ved barns sygdom, har man ret til sædvanlige løn resten af dagen. Barns første sygedag tæller først fra den efterfølgende dag.

### **Ret til to årlige (selvbetalte) børneomsorgsdage**

Der er ret til at holde i alt to årlige børneomsorgsdage uden løn. Det er to dage i alt uanset antallet af børn. Retten gælder dog først når den ansatte har været i virksomheden i 9 måneder. Har den ansatte timer i puljen, skal disse timer bruges til betalingen.

### **Ny seniorordning**

Den ny overenskomst giver mulighed for, at den ansatte fem år før folkepensionsalderen kan vælge at konvertere det løbende pensionsbidrag til seniorfridage. Det løbende pensionsbidrag er den ansattes og arbejdsgivers bidrag.

### **Nye regler for rejsetid og flyttegodtgørelse**

Ved forflyttelse til udlandet, skal den ansatte nu selv forhandle en aftale om flyttegodtgørelse med arbejdsgiveren.

Hvis det er aftalt, at den ansatte stiller egen bil til rådighed, skal kørsel for virksomheden godtgøres efter Skatterådets satser i stedet for Statens regler. Ændringen betyder blandt andet, at kørsel godtgøres efter den høje sats, også ved kørsel til udlandet.

Honorering for rejsetid er forhøjet fra 6 til 7 timer pr. døgn ud over normal arbejdstid

### **Nye regler for nyuddannedes ret til betalt ferie**

Som nyuddannet er der stadig ret et antal ugers betalt ferie, hvis den ansatte ikke har optjent ret til ferie med løn efter Ferieloven. Antallet af uger afhænger af, hvornår man bliver ansat:

1.1 – 30.4: Ret til en uges betalt ferie i indeværende ferieår og to uger i næste ferieår.

1.5. – 31. 8: Ret til to ugers betalt ferie i indeværende ferieår.

1.9. - 31.12.: Ret til en uges betalt ferie i indeværende ferieår.

Har den ansatte optjent feriedagpenge under ledighed, har man ret til få suppleret op til fuld løn.

Som noget nyt har man ikke længere den særlige ferieret ved midlertidige ansættelser på tre måneder og derunder. Men har den ansatte en ikke-udnyttet særlig ferieret fra en tidligere ansættelse og bliver man ansat indenfor overenskomstområdet, kan man bruge den ikke-udnyttede ferieret hos en nye arbejdsgiver. Antallet af feriedage regnes ud fra den første ansættelsesdag.

Der forventes en ny ferielov vedtaget inden for det næste års tid, og at de nuværende optjeningsprincipper bliver ændret. Reglerne i overenskomsten forventes derfor at have en begrænset levetid. Parterne er enige om at genforhandle aftalen om særlig ferieret til nyuddannede, når den ny ferielov er vedtaget.

### **Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter**

Nyvalgte tillidsrepræsentanter får ret til fire dages uddannelse i deres første valgår i stedet for tre dage.

Tillidsrepræsentanter får forlænget deres individuelle opsigelsesvarsel med 6 uger, hvis de har været tillidsrepræsentanter i mindst et år, når de bliver sagt op. Det forlængede varsel gælder, hvis tillidsrepræsentanten bliver sagt op inden for 1 år efter han/hun er ophørt som tillidsrepræsentant.

### **Projekter i overenskomstperioden**

I overenskomstperioden har parterne aftalt at drøfte, hvordan en omskrivning af overenskomstens bestemmelser kan medvirke til at styrke samarbejds- og forhandlingskulturen i virksomhederne.

Samtidig vil man se på om overenskomstens pensionsbestemmelser kan forenkles, herunder eventuel trimning af firmapensionsordningers forsikringer m.m.

/3. april 2017