

## Ændringer i overenskomsterne pr. 1. marts 2017



## Lønsatser

## Mindstebetaling og minimalløn

Mindstebetalings- og minimallønssatser hæves med 2,00 kr. Det betyder, at satserne er følgende pr. 1. marts 2017:

Bygge- og Anlæg, Jord og Beton,	
3F / Industri (beton) og 3F / Industri (DBI)	122,15 kr.
3F / Industri (Stenhuggere)	121,90 kr.
3F / Industri (Industrilakere)	115,60 kr.
Murer og murerarbejdsmand og Murerarbejdsmandsoverenskomsten (Kbh.)	121,90 kr.
Bygningsoverenskomsten	121,90 kr.
Gulvoverenskomsten	121,90 kr.
Industri, Træ og Møbel	117,60 kr.
Metal og Blik/Rør	115,60 kr.
El-overenskomsten	115,60 kr.
Maleroverenskomsten	123,85 kr.

## Genebetalingssatser

Genebetalingssatser (forskudt tid, holddrift, rådighedsvagt, speciel arbejdstid Industri-, træ- og møbeloverenskomsten (ITM), smudstillæg (ITM) m.v.) forhøjes med 1,6 % pr. 1. marts 2017. Der henvises til de respektive brancheafsnit i den vedhæftede lønoversigt. På nogle områder, fx Bygge- og Anlæg, 3F / Industri, Jord- og beton, forhøjes overtidsbetalingen med ændringerne i mindstebetalingssatsen, og på nogle områder, fx Bygningsoverenskomsten, sker forhøjelsen sammen med en eventuel stigning i den personlige løn.

## Priskuranter

Priskuranter/prislister forhøjes med 1,8 % pr. 1. marts 2017. Dansk Byggeri er i gang med at genoptrykke priskuranterne/listerne.

## Minutfaktor

**Minutfaktoren (Bygge- og Anlæg, Jord- og Beton og 3F/Industri) forhøjes med 4 øre pr. 1. marts 2017 og udgør følgende:**

København og Nordsjælland (ekskl. det faste tillæg)	223,80 ører
Provinsen (ekskl. det faste tillæg)	210,15 ører
Tagdækning (inkl. det faste tillæg) Hovedstaden	267,13 ører
Tagdækning (inkl. det faste tillæg) Provinsen	260,73 ører

Minutfaktoren i 3F / Industri udregnes på grundlag af minutfaktoren i Bygge- og Anlæg, Provinsen minus 5 % og udgør således 199,64 ører pr. min pr. 1. marts 2017.

## Elev

Elev- og lærlingesatser forhøjes med 1,7 % pr. 1. marts 2017. Dansk Byggeri henviser til lønsatserne inden for de respektive fagområder i den vedhæftede lønoversigt marts 2017.

## Søgnehellidage og feriefridage

Søgnehellidags- og feriefridagskontoen forhøjes med 0,7 % og udgør 8,60 % pr. 1. marts 2017. På malerområdet er søgnehellidags- og feriefridagsbetalingen 8,45 %.

## Forskudsbetalingen udgør pr. dag

For voksne:	1.100 kr.
For ungarbejdere:	650 kr.

Den særlige opsparingsordning for medarbejdere på funktionær-lignende vilkår, på HK- og TL-områderne, forhøjes med 0,7 % og udgør således 2,70 % pr. 1. marts 2017.

## Samarbejde og Arbejdsmiljø

Bidraget til fonden Samarbejde og Arbejdsmiljø (på ITM-området, Det lokale samarbejde) forhøjes med 5 ører og udgør pr. 1. marts 45 øre pr. time. På HK- og TL-områderne udgør bidraget 40 øre pr. 1. marts 2017, og på malerområdet udgør bidraget 25 øre pr. time.

## "Bløde pakker"

### Maksimumssatser

**Maksimumssatserne ved løn under sygdom, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, graviditets og barselsorlov forhøjes med 2,00 kr. pr. 1. marts 2017 og udgør følgende:**

Bygge- og Anlæg	143,00 kr.
3F/Industri	143,00 kr.
Jord- og Beton	143,00 kr.
Murer og murerarbejdsmænd	143,00 kr.
Metal/Blik og Rør	143,00 kr.
Bygning, Gulv, ITM	141,00 kr.
Maler	132,25 kr.

**For stenhuggere og industrilakere under 3F / Industrioverenskomsten er sygelønssatsen, betalingen under børns hospitalsindlæggelse og under graviditets- og barselsorlov den samme som anført oven for, mens betalingen for barns**

**1. sygedag udgør følgende:**

3F / Industri (Stenhuggere)	123,00 kr.
3F / Industri (Industrilakere)	128,00 kr.

### Forældreorlov

Loftet over betalingen ved forældreorlov (de 13 uger til fordeling mellem forældrene efter udløbet af barselsorloven) ophæves, således at der ydes fuld løn under forældreorlov svarende til medarbejderens forventede indtægtstab i perioden.

### Barns første sygedag

Reglerne om børns første sygedag justeres. Hvis barnet bliver sygt i løbet af dagen, kan forælderen få fri med betaling resten af dagen, og den følgende dag er så barnets første hele sygedag. De ændrede regler træder først i kraft for børns sygdom, der opstår fra og med 1. maj 2017, idet betalingen for barns første sygedag allerede ændres pr. 1. marts 2017. De øvrige betingelser for at få fri med betaling på barnets første sygedag er uændrede.

### Børneomsorgsdage

Som noget nyt indføres der ret til at holde to børneomsorgsdage pr. ferieår. Retten gælder for medarbejdere, der har ret til barnets første sygedag og vedrører børn under 14 år. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men virksomheden og medarbejderen kan aftale, at der udbetales et beløb fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen. Kontoen kan dog ikke gå i underskud. De ændrede regler træder først i kraft pr. 1. maj 2017.

### Seniorordning

Virksomheden og medarbejdere med mindre end 5 år tilbage, før vedkommende kan gå på folkepension, kan indgå en aftale

om en seniorordning. Derefter kan op til 10 % af pensionsbidraget på i alt 12 % indbetales på medarbejderens søgnehelligdags- og feriefridagskonto i stedet for at indbetales til pensions-selskabet. Medarbejderne får herefter mulighed for at holde seniorfridage med betaling efter søgnehelligdags- og feriefridagskontoen. Seniorfridage kan også holdes uden forskud. Seniordagene placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie. Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde ekstra seniorfridage i kalenderåret 2018.

## Øvrige ændringer

### Systematisk overarbejde

Mulighederne for at tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt er udvidet. Hvis de lokale parter ikke kan opnå enighed om at aftale en varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde med højst 5 timer pr. uge (1 time om dagen). Nogle overenskomster, fx Bygge- og Anlæg og Bygning, indeholder allerede i dag mulighed for at *aftale* systematisk overarbejde, men de nye bestemmelser indeholder mulighed for, at virksomheden ensidigt kan fastlægge systematisk overarbejde. Der er dog ikke tale om en udvidelse af den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer om ugen. Overarbejdet skal betales med overtidstillæg og afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter udførelsen, med mindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejdernes tillidsrepræsentant.

### Fagretlige regler

De fagretlige regler er ændret, således at klageskrift med bilag i de faglige voldgifter skal foreligge 20 arbejdsdage før voldgiften (mod tidligere 10 arbejdsdage) og svarskrift med bilag skal foreligge 10 arbejdsdage før voldgiften (mod tidligere 5 arbejdsdage). Dansk Byggeri har nu 10 arbejdsdage til at lave et svarskrift.

### Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter 3 år, og som fortsat arbejder i virksomheden, får ret til 3 ugers faglig opdatering. Medarbejderen oppebærer løn efter samme sats som ved sygdom under forudsætning af, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden. Bestemmelsen træder i kraft for tillidsrepræsentanter, der ophører med hvervet som tillidsrepræsentant efter den 1. maj 2017.

## Udenlandsk arbejdskraft

I lighed med de tidligere overenskomstforhandlinger var udenlandsk arbejdskraft et afgørende tema under forhandlingerne. **Aftalerne om udenlandsk arbejdskraft består af følgende fire elementer:**

- Lønfastsættelse og misforhold
- Omgåelse – gældende i overenskomstperioden 2017–2020
- Oplysninger om brug af underleverandører
- Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

Fælles for aftalerne om lønfastsættelse og misforhold og om omgåelse er, at de efter Dansk Byggeris opfattelse ikke stiller virksomhederne ringere end de midlertidige aftaler fra overenskomstperioden 2014–2017.

### Lønfastsættelse og misforhold

Aftalen bygger på, og svarer i realiteten til, de eksisterende bestemmelser om lønfastsættelse i overenskomsterne (dog bortset fra Bygnings- og Gulvoverenskomsten). Aftalen er suppleret med sætninger om, at "der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed", at "tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne" (om løn) samt, at der kan fordres udarbejdet et referat over forhandlingerne. For en god ordens skyld skal Dansk Byggeri igen understrege, at de individuelle lønforhandlinger i alle overenskomsterne efter arbejdsretlig praksis fortsat skal ske uden indblanding fra organisationernes side, og en faglig voldgift kan ikke fastsætte lønnen til de enkelte medarbejdere.

### Omgåelse

Reglerne er begrænset til opgaver med en varighed på over 30 dage for den enkelte underentreprenør. Der stilles også krav om, at en hvergivers eventuelle omgåelse af overenskomsten forudsætter, at hvergiveren er i ond tro om, at underentreprenøren er dømt for groft at have tilsidesat sine forpligtelser i henhold til overenskomsten, og at det var tilstrækkelig klart for hvergiveren, at underentreprenøren ikke havde til hensigt at udføre arbejdet på overenskomstmæssige vilkår. Det er endvidere en betingelse, at forbundet forgæves skal have udfoldet alle retslige bestræbelser på at inddrive efterbetalingskravet hos underentreprenøren. Bevisbyrden, for at der foreligger omgåelse, påhviler forbundet.

Reglerne om omgåelse er gældende for overenskomstperioden 2017–2020, og bestemmelserne bortfalder ved periodens udløb, med mindre andet aftales.

### Brug af underleverandører

På begæring fra en tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Aftalen kan opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

### Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

Overenskomstparterne iværksætter en fælles oplysningsindsats for at udbrede kendskabet til den danske model, hvilket ganske er i overensstemmelse med principperne i de nugældende overenskomster, hvor der i forvejen står, at virksomhederne i deres kontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold. ■