

Resultater i

**Elektrikeroverenskomsten og
El-Fagets Funktionæroverenskomst
2020 - 2023**



DANSK EL-FORBUND



okdef.dk

Nye resultater i Elektrikeroverenskomsterne

Elektrikeroverenskomsten og El-Fagets Funktionæroverenskomst
aftalt med TEKNIQ Arbejdsgiverne d. 7. marts 2020.

Anbefalet af et flertal af Dansk El-Forbunds Hovedbestyrelse d. 9. marts 2020.

Her kan du læse et oprids af aftalerne:

- + **MERE LØN - OG AKKORD S. 3**
- + **MERE TID OG TRIVSEL S. 4**
- + **EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE S. 5**
- + **MINDRE SOCIAL DUMPING OG PLATFORMSØKONOMI S. 6**
- + **LÆRLINGE S. 7**
- + **PENSION S. 8**
- + **DEN GRØNNE OMSTILLING S. 8**
- + **TILLIDSVALGTE S. 8**
- + **ANDET S. 9**
- + **SATSER S. 10**
- + **SATSER - LÆRLINGE S. 12**

SE DE SAMLEDE PROTOKOLLATER

Se ændringerne i Elektrikeroverenskomsten og El-Fagets Funktionæroverenskomst her:

→ <https://www.okdef.dk/forlig-elektrikeroverenskomsten>



SÅDAN FOREGÅR AFSTEMNINGEN

Du modtager et link til afstemningen via din mailadresse. For at stemme skal du logge ind med din fødselsdato og den valgkode, du får tilsendt i samme mail.

Du kan stemme ja eller nej til den nye overenskomst. På de følgende sider kan du se, hvad du stemmer om. Uanset hvad du vil stemme, opfordrer Dansk El-Forbund til, at du bruger din ret som medlem af en OK-fagforening.



MERE LØN - OG AKKORD

+ Fritvalg

Forhøjes med en procent om året i hvert af årene 2020, 2021 og 2022. Forhøjelsen medtages i virksomhedens samlede lønomkostning ved den årlige lønforhandling.

+ Krav om personlig aftale vedr. den planlagte brug af fritvalg

Der skal hvert år indgås en personlig aftale om den planlagte brug af fritvalg, ellers kan arbejdsgiveren vælge en løbende udbetaling med lønnen. Arbejdsgiveren skal dog spørge efter en aftale, og denne efterspørgsel skal kunne dokumenteres af arbejdsgiveren, som forudsætning for, at arbejdsgiveren kan foretage løbende udbetaling i overenskomstperioden.

Bemærk ved de efterfølgende lokale lønforhandlinger: Arbejdsgiveren kan indregne stigningen i fritvalgsdelen fra det lokale lønkrav. Så husk at stille de lokale krav med det i baghovedet.

+ Lønfastsættelse efter funktionæroverenskomsten eller ved ansættelse på funktionærvilkår (bilag 1.a.)

Her skal lønnen indeholde elementerne: Kvalifikation, uddannelse, dygtighed, ansvaret i stillingen og om der er aftalt funktionsløn. Man kan, hvis man vil, lade sig repræsentere eller involvere DEF's tillidsrepræsentant i virksomheden.

+ Længere tids løn under sygdom

Fra seks uger til ni uger fremover.

+ Betalt snorketid ved rådighedsvagt og udkald

Der udbetales løn, som sygeløn, for den del af hviletiden (ud fra 11 timers reglen = snorketiden), som løber ind i den normale arbejdstid. Tidligere var der ikke betaling for snorketiden.

+ Månedsudbetaling af lønnen til timelønnede medarbejdere

Lønnen afregnes til og med den uge, hvor den 20. i måneden indgår, og der udbetales ved seneste bankdag i måneden. Dermed undgås efterberegninger: Man får altid den præcise løn ift. de konkrete timetal.

I en overgangsperiode kan medarbejderen anmode om et á contobeløb svarende til netto lønnen for næstfølgende lønperiode.

+ Aftale om møder hvis der er udsving i akkord-indtjeningen

Aftale om at parterne vil mødes i overenskomstperioden, hvis der viser sig en forandring i akkord-indtjeningen, der afviger fra den almindelige timelønsudvikling.

+ Fælles arbejdsgruppe

For at sikre tillid til EBA-systemet skal en fælles arbejdsgruppe fokusere på tiltag til at hæve produktiviteten gennem:

- » Planlægning af entreprisen
- » Indgåelse af akkordaftaler – herunder beskrivelse af indholdet af den ydre tid og beskrivelse af begreberne for ydre tid
- » Kommunikation og ledelse
- » Samarbejde
- » Fælles uddannelse

Arbejdsgruppen kan udvikle kurser målrettet projektledere og akkordholdere/formænd, der kan tage udgangspunkt i grunduddannelsens modul om Teknisk entrepris- og projektstyring.

+ Forenkling af montagekoder

Der er indledt et udvalgssamarbejde mellem parterne om forenkling af montagekoderne. Det gør akkordoversigten mere overskuelig.

+ Stigning af pengefaktoren for EBA

Der er aftalt stigning af pengefaktoren for EBA på 6,3 procent i overenskomstperioden.

+ Elektronisk indberetning af ugesedler/timesedler

Der er aftalt, at ved elektronisk indberetning af ugesedler/timesedler skal virksomheden sende en kopi til elektrikerens private mailadresse.

MERE TID OG TRIVSEL

+ Konsekvenser af den ny ferielov

Med samtidighedsprincippet for opsparing og afvikling af ferie i optjeningsperioden fra 1. september til efterfølgende år 30. august § 16 tilrettet.

For off-shore ansatte tilpasses afholdelsen til de særlige arbejdsperioder. Er der ikke optjent nok ferie til at afvikle ferieperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud i henhold til ferielovens regler.

+ Overgangsordning for feriefridage

I en overgangsordning fra 1. maj 2020 til 31. december 2020 vil der blive tildelt 3,33 feriefridage og 1,66 børneomsorgsdage. I overgangsordningen vil afviklingen af feriefridage og børneomsorgsdage kunne afvikles i timer.

Fra 1. januar 2021 får medarbejderen tildelt fem feriefridage, og de kan afholdes med betaling af et beløb på 1.300 kr. for svende og for lærlinge en dagløn fra S/H kontoen og fritvalgskontoen, og der er også to børneomsorgsdage fra 1. januar med betaling fra S/H kontoen og fritvalgskontoen.

✚ Afholdelse af ferie i timer

Det er fastslået, at man lokalt kan aftale afholdelse af ferie i timer. Dog kan en feriedag ikke være mindre end det planlagte antal arbejdstimer den konkrete dag, og det kan kun afvikles i hele arbejdsdage.

✚ Reduktion af arbejdstid i forhold til "skæve" fridage

Hvis man f.eks. har 4-dages uge eller tilsvarende færre dage med flere timer i ugen, så får man nu kompensation for de dage, hvor SH, feriefridage og overenskomstmæssige fridage, f.eks. juleaftensdag og nytårsaftensdag, falder på dage, hvor man i forvejen har reduceret eller ingen arbejdstid. Man får som kompensation reduceret tid på andre dage, beregnet ud fra det konkrete antal planlagte arbejdstimer på fridagen.

✚ Barn syg

Nu op til to dages fri ved barns sygdom. Den anden dag betales fra fritvalgs-kontoen. Der gives efter ni måneders anciennitet en dags fri til lægebesøg med barnet - uden løn, men med mulighed for udbetaling fra fritvalgs-kontoen.

✚ Forældreorlov med løn i 16 uger

Moren har ret til fem uger. Faren har ret til otte uger. De sidste tre uger fordeles frit mellem de to forældre.

✚ Udvalg om weekendarbejde og langtidssyge

Aftalt udvalgsarbejde for en teknisk redigering af weekendarbejde og undersøgelse om mulige problematikker vedr. langtidssyge elektrikere på weekendarbejde og på skiftehold.



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

✚ Aftalt uddannelse med tilskud

Der ydes tilskud fra Elbranchens Kompetenceudviklingsfond til akademiuddannelse (maksimalt 20 ECTS-point pr. år med 85 procent tilskud til løn og kursusgebyr dog fratrukket offentlige tilskud).

Forudsætningen er, at man har optjent ret til selvvalgt uddannelse, som man bytter én til én med retten til aftalt uddannelse.

✚ Uddannelse efter fratrædelse

I op til 3 mdr. efter fratrædelse gives der mulighed for at komme på uddannelse med 85 procent tilskud fra Elbranchens Kompetenceudviklingsfond. Forudsætningen er, at aktiviteten gennemføres med offentlige tilskud, som søges forud.

MINDRE SOCIAL DUMPNING OG PLATFORMSØKONOMI

+ Fælles erklæring om forståelse af mindsteløn - også i relation til udenlandske virksomheder

Der indsættes som noget nyt en præambel, hvor principperne for løndannelsen oplyses, og at der er enighed om, at det skal sikres, at der ikke skal konkurreres om arbejdskraften på ulige vilkår gennem underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Mindstebetalingssatsen skal i et bevægeligt lønsystem tillægges den lokalt forhandlede løn, som tager udgangspunkt i faglig dygtighed, arbejdets art samt omfanget af akkordarbejde for den pågældende elektriker.

+ Tillidsrepræsentantens mulighed for at få oplysninger om underleverandører og arbejdsvilkårene for underleverandører

Tidligere kunne tillidsrepræsentanten anmode om oplysninger, når underleverandøren var startet. Fremover opfordres virksomheden til at informere tillidsrepræsentanten, inden underleverandøren starter.

+ Misforhold

Der er tilføjet et afsnit om misforhold, hvor princippet er, at der kan ske en hurtig fagretlig behandling, når det skønnes, at der forekommer en betydelig afvigelse fra gennemsnitslønnen. Det fastslås desuden, at der skal betales mere end mindstelønnen, da det er et bevægeligt lønsystem med lokal løndannelse.

+ Fælles udvalgsarbejde om udviklingen i platformøkonomi

Parterne starter et fælles udvalgsarbejde om udviklingen i arbejdsudleje, platformøkonomi og udviklingen i dette og dels udviklingen af andre arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. I dag har parterne kun kendskab til én webbaseret platformsvirksomhed, og det er en fælles opfattelse, at den indgår under overenskomsten.

Vikararbejde er en hyppigere problematik, der også skal vurderes i udvalgsarbejdet.

Enmandsvirksomheder der ikke er "falske selvstændige": Her skal den selvstændige virksomhed indgå i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen.





LÆRLINGE

✚ Opdatering af lærlingebestemmelser

Beskrivelsen af lærlingebestemmelserne bliver lettere at forstå. Det gælder især feriebestemmelser og tilretning i forhold til gældende elektrikeruddannelse. Virksomheder der alene udfører klinisk teknisk arbejde kan fremover ansætte lærlinge, og ansættelsen skal ske i henhold §17 i Elektrikeroverenskomsten, selv om ansættelsen sker i henhold til El-Fagets Funktionæroverenskomst.

✚ Lønforhold

Alle satser hæves med 1,7 procent (gælder ikke voksenlærlinge), som følger og hæves som mindstelønnen i industrien. Forpraktik-satsen hæves med en krone-stigning.

✚ Ret til pensionsopsparing

Betaling til pensionsopsparing vil fremover ske fra det fyldte 18 år – med fire procent indbetaling fra virksomheden og to procent fra lærlingen. Virksomheden betaler forsikringsordningen.

Hvis finansiering af lærlingens pension kan ske via AUB, ændres ordningen til otte procent og fire procent.

Sundhedsordning og forsikringer er gældende for lærlinge under 18 år.

✚ Overgangsordning for feriefridage og børneomsorgsdage

I en overgangsordning fra 1. maj 2020 til 31. december 2020 vil der blive tildelt 3,33 feriefridage og 1,66 børneomsorgsdage. I overgangsordningen vil afviklingen af feriefridage og børneomsorgsdage kunne afvikles i timer.

✚ Barn syg

Nu op til to dages fri ved barns sygdom. Den anden dag betales fra fritvalgskontoen. Efter ni måneders anciennitet gives en dags fri til lægebesøg med barnet uden løn, men med mulighed for udbetaling fra fritvalgskontoen.

✚ Ny ferielov

Ny ferielov med samtidighedsprincippet for opsparing og afvikling af ferie i op-tjeningsperioden fra 1. september til efterfølgende år 30. august.

✚ Feriefridage

Fra 1. marts 2021 får lærlinge tildelt fem feriefridage, og betalingen er svarende til en dagløn. Opsparingskonto til feriefri- og fritvalgs-opsparing skal oprettes og synliggøres på lønsedlen.

✚ Optjente og afholdte ferie- og feriefridage

Optjente og afholdte ferie- og feriefridage skal fremgå af den sidste lønseddel, når man fratræder virksomheden. Dermed kan man henvise til dette ved tiltræden i en ny virksomhed.

+ Afholdelse af ferie i timer

Det er fastslået, at man lokalt kan aftale afholdelse af ferie i timer - dog kan en feriedag ikke være mindre end antallet af arbejdstimer den konkrete dag, og det kan kun afvikles i hele arbejdsdage.



PENSION

+ Pension af sygeferiepenge

Medarbejderens andel til pension fraregnes feriegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

GRØN OMSTILLING

+ Involvering af medarbejdere

Medarbejdere skal involveres ved grøn omstilling i virksomheden.



TILLIDSVALGTE

+ GDPR-regler

Den hidtidige aftale om GDPR-regler fra 2017 (mæglingforslaget) ved info om tillidsrepræsentant er nu skrevet ind i overenskomsten. Det betyder, at tillidsrepræsentanten ikke kan nægtes adgang til viden om medarbejdere i virksomheden med henvisning til GDPR og databeskyttelsesreglerne, og de aftaler, der var indgået før Persondatabeskyttelsesforordningen blev indført, er også gældende efter, forudsat at de ikke strider mod reglerne.

+ Frihed til deltagelse i DEF's kurser for tillidsvalgte

Arbejds miljørepræsentanter får nu ret til frihed til deltagelse i DEF's interne kurser.

+ Adgang til IT-faciliteter

Arbejds miljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter får samme ret til adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

ANDET



✚ Fælles fond til uddannelse og samarbejde

Virksomhedernes betaling til den fælles fond til uddannelse og samarbejde hæves fra 60 øre til 65 øre pr. medarbejdertime. Forventes at blive ca. en millioner kroner ekstra. Fonden betaler bl.a. til uddannelse af tillidsvalgte og fælles aktiviteter mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og DEF.

✚ Ikke-kystnære vindmøller

Arbejdsområdet er i dag ikke dækket af Elektrikeroverenskomsten eller El-Fagets Funktionæroverenskomst. Derfor etableres et fælles arbejde med udvikling af området. Flere af de særligt involverede DEF-afdelinger og en række TEKNIQ Arbejdsgiverne-virksomheder vil blive involveret. Dette arbejde skal være færdigt ved udgangen af 2020.

✚ Offshore områder vedr. gas og olie

Skal gennemgås for evt. ændringer til rammeaftalen. Udvalget skal have særligt fokus på ansættelsesformer, ansættelsen/rotationens længde og færre afgang/helikopterture. Senest ved udgangen af 2020 skal udvalget fremlægge en plan for arbejdet.

✚ Udvalgsarbejde om § 7b

Der er aftalt et udvalgsarbejde om teknisk redigering af § 7b om weekendarbejde i elektrikeroverenskomsten samt evt. problematikker om langtidsyge elektriker under weekend og skifteholdsarbejde.

✚ Årligt møde om firmapensionsordninger ved El-Fagets Funktionæroverenskomst

For El-Fagets Funktionæroverenskomst som giver mulighed for at bruge bla. private pensionsselskaber, er der aftalt årligt møde mellem DEF og TEKNIQ Arbejdsgiverne for at holde øje med omkostningsniveauet i forhold til arbejdsmarkedspensionsselskaberne.



SATSER

Mindste betalingssatser efter § 9, stk. 1

Fra og med 1. marts 2020	kr. 121,00
Fra og med 1. marts 2021	kr. 123,50
Fra og med 1. marts 2022	kr. 126,00

Regulering af satser vedrørende forskudt tid og overarbejde mv.

Satser for forskudt tid efter §7 stk. 9 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020	kr. 49,00
Pr. 1. marts 2021	kr. 49,80
Pr. 1. marts 2022	kr. 50,60

Satserne for overarbejde i § 13, stk. 1 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:	kr. 88,35
Alle overtimer derover	kr. 132,30

Pr. 1. marts 2021:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 89,75
Alle overtimer derover	kr. 134,40

Pr. 1. marts 2022:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 91,20
Alle overtimer derover	kr. 136,55

Udrykningstillægget i § 13 stk. 13 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 132,30
Pr. 1. marts 2021:	kr. 134,40
Pr. 1. marts 2022:	kr. 136,55

§ 7a om fleksibel arbejdstid

I punkt. 5 ændres satsen som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 49,75
Pr. 1. marts 2021:	kr. 50,55
Pr. 1. marts 2022:	kr. 51,35

I punkt 6 ændres satsen som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 85,15
Pr. 1. marts 2021:	kr. 86,50
Pr. 1. marts 2022:	kr. 87,90

Øvrige satser

Betaling for rådighedsvagt i § 13 stk. 14 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020 ændres sats for rådighedsvagt på hverdage til:	kr. 16,50
Pr. 1. marts 2020 ændres sats for søgnehellidage m.v. til:	kr. 21,60

Satserne i § 15 for søgnehellidagsbetaling, feriefridage og fritvalgs-ordning ændres som følger:

Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2020 til:	11,2%
Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2021 til:	12,2%
Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2022 til:	13,2%

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter § 19 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	7,5%
Fra og med 1. marts 2021	8,5%
Fra og med 1. marts 2022	9,5%

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter Bilag 1 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	7,5%
Fra og med 1. marts 2021	8,5%
Fra og med 1. marts 2022	9,5%

Barsel M:V:

Satsen for barns første sygedag i § 10 stk. 3 reguleres som følger:

Pr. 1. juli 2020:	kr. 129,85
Pr. 1. juli 2021:	kr. 132,35
Pr. 1. juli 2022:	kr. 134,85

Satsen for frihed til barns hospitalsindlæggelse i § 10 stk. 4 reguleres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 146,50
Pr. 1. marts 2021:	kr. 149,00
Pr. 1. marts 2022:	kr. 151,50

Satsen for barsel/fædreorlov i § 10 stk. 5 reguleres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 151,50
Pr. 1. marts 2021:	kr. 154,00
Pr. 1. marts 2022:	kr. 156,50

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme

Offshore tillæg punkt 7.2

Pr. 1 marts 2020	kr. 35,60
Pr. 1 marts 2021	kr. 36,20
Pr. 1. marts 2022	kr. 36,75

Særligt SH-tillæg, punkt 5.0 c)

Pr. 1 marts 2020	kr. 452,55
Pr. 1 marts 2021	kr. 459,75
Pr. 1. marts 2022	kr. 467,10

Nattillæg, punkt 7.7

Pr. 1 marts 2020	kr. 7,15
------------------	----------

§ 15 Forskudsbetaling på Søgnehelligdag og feriefridage kr. 1.300,00

SATSER - LÆRLINGE



Elektrikeroverenskomstens lærlingelønninger

Mindstebetalingen i § 17 stk. 5.1 ændres som følger:

	Lønperioder	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	0 – 1 år*)	65,20	66,30	67,40
2	1 – 2 år	74,45	75,70	77,00
3	2 – 3 år	88,45	89,95	91,45
4	3 – 4 år	105,60	107,40	109,25
5	Over 4 år	122,25	124,30	126,45

Lønnen for voksenlærlinge i § 17 stk. 5.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020, pr. time	kr. 122,15
Fra og med 1. marts 2021, pr. time	kr. 124,65
Fra og med 1. marts 2022, pr. time	kr. 127,15

Satsen for unge i forpraktik i § 17 stk. 5.7 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020, pr. time	kr. 70,35
Fra og med 1. marts 2021, pr. time	kr. 71,80
Fra og med 1. marts 2022, pr. time	kr. 73,20

Lærlinge, øvrige satser

Satser for forskudt tid efter § 17.4.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	kr. 33,40
Fra og med 1. marts 2021	kr. 33,90
Fra og med 1. marts 2022	kr. 34,45

Satser for fleksibel arbejdstid efter § 17.4.3 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020 sats for hverdage	kr. 33,40
Fra og med 1. marts 2021 sats for hverdage	kr. 33,90
Fra og med 1. marts 2022 sats for hverdage	kr. 34,45

Fra og med 1. marts 2020 sats for weekend	kr. 56,80
Fra og med 1. marts 2021 sats for weekend	kr. 57,70
Fra og med 1. marts 2022 sats for weekend	kr. 58,65

Satserne for overarbejde i § 17.4.4 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 55,30
Alle overtimer derover	kr. 88,35

Fra og med 1. marts 2021:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 56,20
Alle overtimer derover	kr. 89,75

Fra og med 1. marts 2022:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 57,10
Alle overtimer derover	kr. 91,20

Satsen for udrykningstillæg efter § 17.4.5 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	kr. 88,35
Fra og med 1. marts 2021	kr. 89,75
Fra og med 1. marts 2022	kr. 91,20

Satsen for fritvalgsordning efter § 17.5.9 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	5,25%
Fra og med 1. marts 2021	6,25%
Fra og med 1. marts 2022	7,25%