

# HER ER HOVEDPUNKTERNE I DEN NYE VVS-OVERENSKOMST



## MERE LØN, SATSER OG AKKORD

### + FRITVALG / SH

Fritvalg øges med 1% om året i overenskomstperioden. Ved en årsløn på 400.000 kroner svarer stigningen til 12.000 kroner mere i løn om året. Forhøjelsen medtages i virksomhedens samlede lønomkostning ved den årlige lønforhandling og de nye 3% kan udbetales løbende med lønnen efter aftale med medarbejderen. Medarbejderen kan også inden 1. december bede om at få beløbet indsat på pensionsordningen.

### + MÅNEDSVIS LØNUDBETALING

For timelønnede med 14-dagesløn kan lønnen omlægges til månedsvis udbetaling. Overgangen skal varsles skriftligt med mindst 2 måneder.

### + TILLÆG OG SATSER

En årlig regulering på 1,6% hvert år i overenskomstperioden af alle satser for zonepenge, overarbejde og øvrige genetillæg.

### + INTEGRATION AF TILLÆG I TIMELØN

Arbejdsgiver kan efter lokalaftale indregne smudstillæg og tillæg for skiftende arbejdssteder i medarbejderens timeløn. Således modtager medarbejdere tillæggene på samtlige timer. Bliver tillæggene indregnet i lønnen, skal dette også betales under sygdom.

### + FUNKTIONÆR-OVERENSKOMST

Parterne er blevet enige om at udarbejde en funktionær-overenskomst på VVS-området. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, som i den kommende overenskomstperiode skal komme med forslag til aftalen.



## LÆRLINGE

### + PENSION

Lærlinge får ret til pension fra de er fyldt 18 år mod 20 år, som det er i dag. Bidrags-satsen for 18- og 19-årige er 4% fra arbejdsgiveren og 2% fra lærlingen. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen. Fra 20 år gælder de satser, der er aftalt for øvrige medarbejdere – altså 12 procent.

### + LØNSTIGNING

En årlig regulering af alle satser på 1,7% i hele overenskomstperioden.



## PENSION

### + PENSIONSINDBETALING EFTER FOLKEPENSIONSALDEREN

Personer, der arbejder efter folkepensionsalderen, kan vælge at få bidraget udbetalt. Forsikringsdækningerne gælder uagtet om medarbejderen vælger at spare op eller ej.



## MINDRE SOCIAL DUMPING OG ALTERNATIVE ARBEJDSFORMER

### + UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Blik- og Rørarbejderforbundet er enige med Tekniq-Arbejdsgiverne om, at man skal tage hensyn til den enkelte medarbejders faglige dygtighed, arbejdets art samt omfanget af akkord, når lønnen fastsættes. Det betyder, at en udenlandsk virksomhed, der kommer til Danmark og melder sig ind i Tekniq-Arbejdsgiverne, ikke "bare" kan indplacere alle medarbejderne på minimalløn. Hvis de gør det alligevel, kan Blik og Rør rejse en faglig sag om misforhold.

### + UDENLANDSKE ENTREPRENØRER

Når en virksomhed vil bruge en udenlandsk underentreprenør, bør tillidsmanden underrettes og indkaldes til et møde, hvor alle relevante oplysninger om arbejdet fremlægges. Hvis der ikke er en tillidsmand, kan forbundene bede Tekniq-Arbejdsgiverne om et møde, hvis man forudsår problemer. Ender det med en konflikt, bakker Tekniq-Arbejdsgiverne 100% op om forbundets krav.

### + MINDSTELØN

Mindstelønnen øges med 7,5 krone – 2,5 kr. årligt i tre år. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

### + ALTERNATIVE ARBEJDSFORMER

Et udvalg skal se på udviklingen i nye måder at udføre arbejde på – fx arbejdsudleje, freelance, arme-og-ben virksomheder, platformøkonomier mv. Formålet er at sikre, at overenskomstsystemet bevares som den grundlæggende forudsætning for parternes samarbejde.



## TILLIDSVALGTE

### + TILLIDSREPRÆSENTANTERS ADGANG TIL OPLYSNINGER

Tillidsrepræsentanter kan fortsætte deres arbejde med samme adgang til oplysninger om virksomhedens ansatte, som før Databeskyttelsesforordningen blev rullet ud. Behandlingen af data skal dog stemme overens med forordningen (GDPR) og de retlige forpligtelser der følger.

### + KURSER TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten få den nødvendige frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

### + IT-FACILITETER

Både arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanten skal have adgang til it-faciliteter.



## MERE TID, TRIVSEL OG FAMILIELIV

### + LØN UNDER SYGDOM

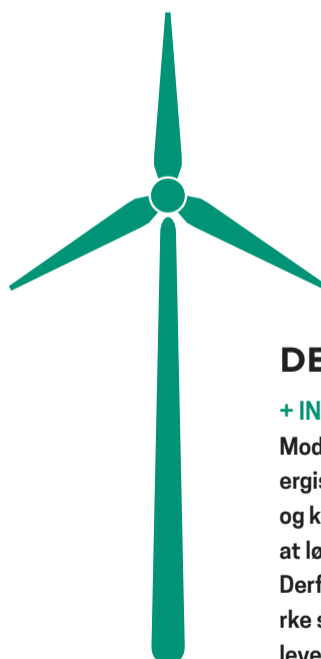
Perioden øges med 3 uger fra de nuværende 6 uger til 9 uger med fuld løn.

### + FORBEDRING AF FORÆLDREORLOVEN

Der ydes 3 ugers ekstra forældreorlov til faderen med løn. Det betyder, at der fra 1. juli 2020 ydes 16 ugers forældreorlov med løn. Betalingssatsen svarer til løn under sygdom.

### + BARN SYG

Nu op til to dages fri ved barns sygdom. Den anden dag samt barns lægebesøg betales fra fritvalgskontoen. Satsen for første sygedag hæves med 147 kr. i timen pr. 1. marts 2020 og yderligere 2,5 kr. om året de følgende 2 år.



## DEN GRØNNE OMSTILLING

### + INSTALLATIONSBRANCHENS ROLLE

Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til økonomi og komfort. De opgaver skal installationsbranchen være klar til at løfte. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede. Derfor vil parterne sammen med resten af branchen forsat styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav.



## UDDANNELSE

### + KOMPETENCEFOND

VVS-branchens Kompetencefond etableres for at sikre medarbejdernes kompetenceudvikling, idet virksomheder kan få dækket lønomkostninger, når ansatte skal videreuddannes. Ordningen træder i kraft pr. 1. januar 2021. Indtil da er det retningslinjerne fra overenskomsten 2017, der er gældende.

### + UDDANNELSE VED AFSKEDIGELSE

Kompetencefonden vil også dække uddannelse ved afskedigelse. Parterne forlænger desuden tidsfristen for ret til uddannelse, så man har op til 3 måneder til at gennemføre uddannelsen. Afskedigede medarbejdere kan tage op til 2 ugers uddannelse – alle uger med fondens støtte. Dette kræver dog politiske beslutninger, som parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at træffe.

Der er indgået ny overenskomst på VVS-området, der strækker sig over 3 år fra den 1. marts 2020. I Blik- og Rørarbejderforbundet skal medlemmerne stemme om resultatet af overenskomstforhandlingerne. Et flertal i forbundets hovedbestyrelse anbefaler medlemmerne at stemme JA til overenskomsten.

LÆS HELE OVERENSKOMSTRESULTATET FOR VVS-OMRÅDET HER

