## Faktaboks: Hovedelementerne i aftalen mellem CO-industri og DI om ny treårig overenskomst:

### Mindstebetaling, overarbejdsbetaling, genebetalinger lærlingesatser, Fritvalgs Lønkonto og arbejdsgivers pensionsbidrag:

Mindstebetalingssatsen stiger med 3,75 kr. i 2025, 3,50 kr. i 2026 & 2027.

Tillæg for overarbejde mv. stiger med 3,0 pct. i 2025, 2026 og 2027.

Øvrige genebetalinger stiger med 3,5 pct. i 2025, 2026 og 2027.

Betalingssatserne til elever og lærlinge forhøjes med 4,0 pct. i 2025, og 3,5 pct. i 2026 og 2027.

Bidraget til Fritvalgs Lønkontoen stiger med 1 procentpoint pr. 1. marts 2026 og 1 procentpoint pr. 1. marts 2027.

Arbejdsgivers pensionsbidrag ændres pr. 1. maj 2025 fra 10,0 til 11,0 pct.

**Regulering af løn og tillæg i hhv. 2025, 2026 og 2027**

Regulering af løn, tillæg mv. sker pr. 1. maj 2025, så virksomhederne undgår unødig administration ved at skulle tilbageregulere. I 2026 og 2027 reguleres pr. 1. marts.

**Medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer**

Medarbejderne får ret til frihed i en række særlige familiemæssige situationer. Det betyder at medarbejderne får ret til:

* at afholde barns tredje sygedag,
* at afholde 2 dages frihed om året til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed samt yderligere 5 dages frihed om året i forbindelse med at ledsage nærtstående ved kritisk sygdom eller udredning herfor. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden,
* at bedsteforældre kan afholde 2 børnebørns-omsorgsdage.

Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

**Barselsrettigheder for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

Orlovsrettighederne forbedres, så enten mor eller den anden forælder kan holde yderligere to uger orlov med løn. Det betyder, at mor nu kan holde op til 26 ugers orlov med løn, og den anden forælder kan holde op til 19 ugers orlov med løn.

Derudover tager overenskomsterne nu højde for barselslovens nye muligheder for at dele orlov i forbindelse med fødsel i flere forskellige familieformer. Sociale forældre (en samlevende med en retlig forælder, der påtænkes en forældrelignende relation til barnet) får ret til orlov med løn på tilsvarende vilkår som retlige forældre.

Samtidig er der givet mulighed for at en soloforælders nærtstående familie kan tage en del af orloven, i op til 15 uger med løn.

I begge tilfælde er det en betingelse, at den retlige forælder overfører en del af sine orlovsrettigheder.

**Løn under sygdom**

Parterne er blevet enige om at forlænge den periode, hvor medarbejderen får løn under sygdom. Perioden bliver forlænget med 3 uger. Medarbejderen får dermed ret til en betaling svarende sit lidte indtægtstab de første 5 ugers sygdom, og derefter ret til maksimalt 12 uger med fuld løn eksklusiv genetillæg.

**Synliggørelse af løn og løndele:**

Der iværksættes et samarbejde mellem DI og lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønseddel.

**Nyt vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter**

Parterne har som noget nyt aftalt et vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter på 9.000 kr. årligt. Tillægget ydes alene til arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlemmer af forbundene under CO-industri. Vederlaget supplerer arbejdsmiljølovens regler om betaling.

**Valgreglerne for tillidsrepræsentanter justeres**

Det er blevet lettere at få valgt en tillidsrepræsentant, da det nu er tilstrækkeligt, at der er et flertal for en tillidsrepræsentant, og at tillidsrepræsentanten har opbakning fra mindst en tredjedel af medarbejderne. Tidligere skulle mindst halvdelen af medarbejderne have stemt på tillidsrepræsentanten.

**Tillidsrepræsentanters adgang til deltagelse i orienteringsmøder om overenskomstresultatet**

Tillidsrepræsentanter får med aftalen ret til frihed til at deltage i orienteringsmøder om overenskomstresultatet. Retten er tiltænkt møder, hvor forbundet deltager, og skal medvirke til at udbrede kendskabet til indholdet af overenskomstfornyelsen.

**Mulighed for at aftale op til én yderligere uddannelsesrepræsentant**

Med forliget bliver uddannelsesarbejdet styrket ved at give mulighed for ved lokal enighed at udpege én uddannelsesrepræsentant for Industriens Overenskomst og én uddannelsesrepræsentant for Industriens Funktionæroverenskomst. Tidligere kunne der udpeges én uddannelsesrepræsentant ved lokal enighed.

**Tydeliggørelse af muligheden for at afslå overarbejde**

Overenskomsterne tydeliggør nu de muligheder, hvor medarbejderen kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser og i situationer af afgørende helbredsmæssig betydning.

**Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering**

Virksomhederne får øget adgangen til at udbetale overarbejde i stedet for, at det skal afspadseres. Antallet af timer, der ikke skal afspadseres, øges fra 8 til 12 timer inden for en 4 ugers periode og fra 12 til 18 timer ved reparationsopgaver. Den periode, hvori overarbejde skal afspadseres, er udvidet fra 4 til 6 måneder.

**Værdien af feriefridage henlægges til Fritvalgs Lønkontoen for at lette administrationen**

Værdien af feriefridage henlægges til Fritvalgs Lønkontoen. For ikke at skulle pålægge virksomhederne unødig administration, har medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, ret til 5 feriefridage med betaling som ved sygdom.

For de følgende ferieår vil medarbejderne få henlagt værdien af deres feriefridage til Fritvalgs Lønkontoen og kan vælge at få udbetalt et beløb fra kontoen ved afholdelse af feriefridage.

Ændringen sikrer, at medarbejderne ikke længere, inden den 1. august, skal tage stilling til, om de vil afvikle feriefridagene eller have afsat yderligere 0,5 pct. til Fritvalgs Lønkontoen pr. fravalgt feriefridag.

Samtidig sikres det, at medarbejderne ikke skal gøres krav på værdien af ikke afholdte feriefridage ved ferieafholdelsesperiodens udløb eller ved fratræden.

Endvidere ensrettes betalingen, når medarbejderne holder fri på søgnehelligdage, feriefridage og overenskomstmæssige fridage.

**En forenkling af overenskomsternes ferieregler**

Den nuværende regel om overførsel af ferie bliver lempet, så der ikke længere er en begrænsning i, hvor meget ferie ud over 4 uger virksomhed og medarbejder kan aftale overført til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Reglerne om overførsel af ferie for medarbejdere omfattet af industriens overenskomster vil derfor fremadrettet være de samme som i ferieloven.

Herudover er parterne blevet enige om, at forenkle ordlyden i overenskomsternes feriebestemmelser, så de bliver nemmere at forstå og bruge i dagligdagen.

**Omlægning af store bededagstillæg**

Virksomheder kan vælge at indregne store bededagstillægget i ferietillægget, sådan at virksomheden betaler et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn i stedet for at betale både et store bededagstillæg og et ferietillæg.

**Årlig lønsamtale for funktionærer**

Fremadrettet har en virksomhed pligt til at holde en årlig lønsamtale, hvis medarbejderen beder om det.

**Optrapning ved ikrafttræden af Industriens Funktionæroverenskomst på HK-området**

Virksomheder kan vælge at indfase fritvalgsbidrag og pension ved en optrapningsordning, der fastsættes i Industriens Funktionæroverenskomst.

**Dækningsområde i Industriens Funktionæroverenskomst**

Parterne har aftalt at forenkle og præcisere reglerne om dækningsområdet i Industriens Funktionæroverenskomst i overenskomstperioden, uden at der sker indholdsmæssige ændringer af dækningsområdet.

**Oplysninger ved pensionsskift på industriens funktionæroverenskomst**

Der indføres nye regler, som giver medarbejderne en række nøgleoplysninger om den nye firmapensionsordning, hvis en virksomhed skifter pensionsselskab for funktionærerne. Oplysningerne har fokus på den nye firmapensionsordnings økonomiske elementer og bliver leveret af pensionsselskabet i et skema, der skal forbedre overskueligheden for medarbejder og virksomhed. Desuden forenkles virksomhedens administration i forbindelse med skiftet, og reglerne for skiftet tydeliggøres.

**Opt-out vedrørende 48-timers-reglen**

Parterne er blevet enige om at åbne mulighed for, at lokale parter med parternes bistand kan aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen. Dette vil give mulighed for, at virksomheder og medarbejdere kan aftale at arbejde mere end 48 -timer om ugen, når der er brug for det i forbindelse med rådighedsvagter.

**Udvalgsarbejde vedr. håndtering af kritiske hændelser**

Med henblik på at sikre, at kritiske hændelser kan håndteres i virksomhederne, har parterne nedsat et udvalgsarbejde for at drøfte behovet for at supplere, tilføje eller definere nye bestemmelser i overenskomsterne til at kunne håndtere sådanne hændelser.

**Nye aftaler om håndtering af indberetning og indbetaling til Industriens Uddannelsesfonde**

Parterne har gennemgået de eksisterende regler og har erstattet dem med klare retningslinjer for indberetning af lønsummer og indbetaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde, herunder frister, påmindelser og bodsbeløb ved manglende overholdelse.

**Listepriserne for værnefodtøj løftes**

Listepriserne for hhv. træsko, sko og støvler hæves pr. 1. maj 2025. Priserne vil fortsat blive reguleret årligt.

**Større klarhed om lærlinges løn**

Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelsernes § 8 om løn, som skal gøre bestemmelsen lettere at læse at forstå samt udvalgsarbejde med sigte på at udvikle et digitalt værktøj til lønindplacering.

**Gennemskuelig befordringsgodtgørelse for lærlinge**

Bestemmelserne om befordringsgodtgørelse er tydeliggjort. Lærlinge får befordringsgodtgørelse, når der er mere end 20 km til skolestedet. Betalingen regnes fra lærlingens hjem og til skole. Dermed svarer godtgørelsen også til den refusion, virksomheden kan få fra AUB.

**Der er skabt bedre mulighed for uddannelse i forbindelse med opsigelse**

Bedre mulighed for uddannelse i forbindelse med opsigelse gennem et udvidet opsigelsesvarsel.

**Udvalgsarbejde om mere brugervenlige uddannelsesbestemmelser**

Der nedsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at skabe mere brugervenlige bestemmelser om uddannelse.

**Justering af IKUF’s positivliste**

Justering i IKUF’s positivliste for aftalt uddannelse, som er tilføjet kursuspakker, der er meritgivende til grundforløbet på en række erhvervsuddannelse.

**Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde**

Parterne er enige om, at weekendarbejde og skifteholdsarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid som ved dagarbejde på fuld tid. Derudover har parterne aftalt initiativer, der skal sikre, at disse medarbejdere opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

**Aftaler om databeskyttelse**

Parterne har præciseret den fælles forståelse af sammenhængen mellem databeskyttelsesreglerne og adgangen til at udlevere personoplysninger til en tillidsrepræsentant. Samtidig er der udarbejdet en standardaftale, der regulerer de databeskyttelsesretlige forhold, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers IT-systemer i sit hverv. Det er frivilligt at indgå aftalen, men overenskomstparterne anbefaler, at man lokalt anvender aftalen.

### ****Gennembrudsforliget skal vedtages ved en urafstemning****

Både arbejdsgivere og lønmodtagere skal godkende forligsmandens mæglingsforslag ved afstemning, før de nye overenskomster træder i kraft.

Virksomheder skal først tage højde for de nye regler og satser, når alle overenskomster er blevet vedtaget. Indtil da gælder overenskomsten for 2023-2025.

Du kan holde dig opdateret om overenskomstforhandlingerne på [di.dk/OK](https://www.danskindustri.dk/ok25) eller ved at [tilmelde dig nyhedsbrevet Personale Update](https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/personalejura/nyheder/di-personale-update/).