

## Forligsmandens mæglingsskitse af 17. marts 2014

### C

**For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende:**

#### **C.1. Fællesbestemmelser**

De under C.1.1.a, C.1.2.a, C.1.2.d, C.2 og C.3 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2014, 1. marts 2015 og 1. marts 2016 indgår.

##### **C.1.1. Minimallønsområderne**

a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen

pr. 1. marts 2014 med 150 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 85 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

pr. 1. marts 2015 med 165 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 95 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

pr. 1. marts 2016 med 180 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 105 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

b) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.

c) På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstår.

d) Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

##### **C.1.2. Normallønsområderne**

a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere

pr. 1. marts 2014 med 210 øre pr. time,

pr. 1. marts 2015 med 225 øre pr. time og

pr. 1. marts 2016 med 240 øre pr. time.

I normallønsoverenskomster, hvor der for voksne lønmodtagere er fastsat en særlig garantibetaling pr. time, forhøjes garantibetalingen tilsvarende.

For lønmodtagere under 18 år forhøjes satsen, hvor anden regulering ikke finder sted,

pr. 1. marts 2014 med 168 øre pr. time for 17-årige og 126 øre pr. time for andre,  
pr. 1. marts 2015 med 180 øre pr. time for 17-årige og 135 øre pr. time for andre og  
pr. 1. marts 2016 med 192 øre pr. time for 17-årige og 144 øre pr. time for andre.

b) Til tidlønnede ydes forhøjelsen af normallønssatserne som generelle tillæg til alle præsterede arbejdstimer.

c) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.

d) På normallønssområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:

d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem LO's og DA's medlemsorganisationer/-forbund eller foreninger/afdelinger under disse, og som fastlægger virksomhedens betalingsforpligtelse for arbejde i akkord, fornys som anført nedenfor i tilfælde, hvor der ikke er adgang til anden regulering i overenskomstperioden, og hvor der ikke efter anden aftale sker en forøgelse af lønnen for akkordarbejde.

Provisionslønnede er ikke omfattet af bestemmelsen.

Betalingen for ovennævnte arbejde reguleres således, at betalingen pr. præsteret arbejdstime i akkord tillægges 210 øre pr. 1. marts 2014, 225 øre pr. 1. marts 2015 og 240 øre pr. 1. marts 2016.

I det omfang ændret teknologi, ændrede arbejdsmetoder mv. giver mulighed for øget indtjening, kan den enkelte virksomhed kræve modregning i de ved denne bestemmelse fastsatte ørebeløb i en sådan indtjeningsforøgelse. Kan enighed ikke opnås, kan sagen underkastes sædvanlig fagretlig behandling. Denne bestemmelse ændrer i øvrigt ikke den almindelige adgang til at begære akkorder ændret under henvisning til bristede forudsætninger eller efter regler om nyt arbejde.

Såfremt antallet af præsterede arbejdstimer i en lønperiode er ukendt, beregnes timetallet ved at dividere lønmodtagerens a-skattepligtige lønindkomst i lønperioden med den i henhold til ATP-loven opgjorte timefortjeneste. Det herved beregnede antal timer, dog højst 37 pr. uge, tillægges ovennævnte ørebeløb.

I præstationsbestemte lønsystemer, hvor forhøjelserne af normallønssatserne påvirker betalingsgrundlaget, gælder – udover det ovenfor nævnte – at forhøjelserne tilpasses således, at den faktiske lønstigning ved uændret præstation ikke overstiger de aftalte forhøjelser af normallønssatserne.

d.2) Er overenskomstparterne enige herom, kan ovennævnte tillæg indregnes i akkordgrundlaget ved forhandling mellem overenskomstparterne eller lokalt efter overenskomstparternes bestemmelse. I modsat fald forholdes som anført under d.1 ovenfor.

I givet fald optages der forhandlinger i perioden frem til den 1. september 2014. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2014. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

## **C.2.**

### **Elever, lærlinge og praktikanter**

Til elever, lærlinge og praktikanter forhøjes lønsatsen fra og med det 1. læreår og fremover med et tillæg på

1,90 % pr. 1. marts 2014

1,90 % pr. 1. marts 2015

1,90 % pr. 1. marts 2016

## **C.3.**

### **Ikke generelle tillæg**

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudtiddstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. marts 2014 med 1,5 %, pr. 1. marts 2015 med 1,6 %, og pr. 1. marts 2016 med 1,7 %.

Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling efter reglerne i de enkelte overenskomster.

For så vidt angår forhøjelse af tillæg for arbejde i holddrift på områder, hvor den tidligere aftale om Fællesordningen er gældende, eller hvor der er en henvisning til Fællesordningen, gælder dog pkt. D.1.

## **C.4.**

### **Bestemmelse om særlige aflønningsformer**

På overenskomstområder, hvor timelønnen for visse lønmodtagergrupper direkte er bestemt som en andel af andre lønmodtagergruppers overenskomstmæssige løn, ydes de ovenfor fastsatte timelønstillæg ikke særskilt til disse grupper.

## **C.5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På områder med særligt pensionsbidrag under barsel, som betales under 14 ugers barselsorlov, forhøjes den 1. juli 2014 det samlede bidrag med 2,25 kr. pr. time, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3.

Bidraget kan maksimalt forhøjes til:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 8,50/1.360,00.

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 4,25/680,00.

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 12,75/2.040,00.

## **C.6. Betaling under graviditets-, barsel-, fædre- og forældreorlov**

På overenskomster med ret til betaling under forældreorlov gælder følgende ændringer:

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

Perioden med betaling under forældreorlov forøges med 2 uger, dog maksimalt til 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. De resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Hvis antallet af uger med betalt frihed under forældreorlov er mindre end 13 uger - og ugerne er reserveret til hhv. den ene og anden forælder - vil de 2 nye uger fordeles med 1 uge til hver forælder.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Medmindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

På områder, hvor der er fuld løn under graviditets-, barsel- og fædreorlov, og hvor der eksisterer en maksimal betaling under forældreorlov, hæves denne med 5 kr. pr. time, dog højst til kr. 145,00 pr. time.

På områder med løn under graviditets-, barsel-, fædre- og forældreorlov med et maksimalt beløb pr. time gælder i stedet følgende betalingsregler:

Pr. 1. marts 2014 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Ændringen træder i kraft med virkning for medarbejdere med børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

### **C.7.**

#### **Løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse**

På områder, der indeholder loft over betaling for løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse forhøjes loftet således:

Pr. 1. marts 2014 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

### **C.8.**

#### **Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning**

a) På områder hvor der er etableret fritvalgslønkonto eller anden tilsvarende opsparingsordning, som træder i stedet for en fritvalgslønkonto, forhøjes med:

Pr. 1.marts 2014: 0,3 pct. point.

Pr. 1. marts 2015: 0,4 pct. point.

Pr. 1. marts 2016: 0,3 pct. point.

b) På øvrige områder opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten, pr. 1. marts 2014 0,3 pct. point af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2015 yderligere 0,4 pct. point og pr. 1. marts 2016 0,3 pct. point yderligere.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales. I 2014 sker udbetaling først ved kalenderårets udløb.

### **C.9.**

#### **Fonde**

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til en af disse pr. henholdsvis 1. marts 2014, 1. marts 2015 og 1. marts 2016 med 5 øre pr. time.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Uforbrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

#### **C.10. Frihed til vejledning ved afskedigelse**

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

#### **C.11. Vikarer fra vikarbureauer**

I overenskomsterne indføres følgende bestemmelse:

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

### **D**

**For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser:**

#### **D.1. Arbejde i holddrift**

På områder, hvor den tidligere aftale om Fællesordningen for arbejde i holddrift mellem DA og LO er gældende, eller hvor der er en henvisning til fællesordningen, forhøjes samtlige satser pr. 1. marts 2014 med 1,5%, pr. 1. marts 2015 med 1,6% og pr. 1. marts 2016 med 1,7%, medmindre andet er aftalt.

## **D.2.**

### **Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem) via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)**

Til afløsning af de ved overenskomstforhandlingerne i 2014 indgåede forlig om skolehjem er LO og DA enige om at rette henvendelse til undervisningsministeren med henblik på at sikre følgende:

Virksomheder, der har indgået en uddannelsesaftale med en elev efter lov om erhvervsuddannelser, der indebærer, at eleven skal tage ophold på en kostafdeling, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelse, betaler udgifterne til ophold på kostafdeling, jf. § 49 i lov om erhvervsuddannelser samt bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Ophold på kostafdeling ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på kostafdeling efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomhedernes udgifter til elevs ophold på kostafdeling refunderes via AUB-ordningen.

Arbejdsgiverbidraget til AUB foreslås hævet med et beløb, der modsvarer de faktiske merudgifter. Beløbet kan således ikke overstige de faktiske merudgifter.

Indtil en sådan ordning træder i kraft, er de ved overenskomstforhandlingerne i 2014 indgåede forlig om skolehjem fortsat gældende.

## **D.3.**

### **DA/LO Udviklingsfonden**

Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningperiode efter 1. januar 2015.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager 1/4 af det samlede årlige provenu, og at LO modtager 3/4 af det årlige provenu.

## **D.4.**

### **ATP-bidrag**

LO og DA anbefaler, at ATP's repræsentantskab forhøjer det samlede A-bidrag til 3408 kr. årligt fra 1. januar 2016, jf. bilag 5. Medarbejderen betaler 1/3 af bidraget, arbejdsgiveren 2/3.

Der er i den forbindelse enighed om, at A-årsbidraget for en enkelt arbejdstager beskæftiget hos en arbejdsgiver ikke kan overstige A-årsbidraget for månedslønnede.

#### **D.5.**

### **Psykisk arbejdsmiljø**

DA og LO er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for virksomheder og ansatte. Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og ansatte.

DA og LO er enige om, at gode løsninger udvikles og skabes i fællesskab. Parterne vil derfor i dialogen med politikere og myndigheder bygge på de erfaringer og resultater samarbejdskonsulenterne opnår, når de understøtter virksomhedernes arbejde med at fremme trivsel, produktivitet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

DA og LO vil, i tæt samarbejde med forbund og medlemsorganisationer, udvikle metoder til at udfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser med henblik på at styrke og understøtte partssamarbejdet om forebyggelse og etablering af godt psykisk arbejdsmiljø.

Der kan ligeledes være behov for at afsøge mulighederne for at udvikle fælles uddannelsesaktiviteter med det formål at fremme trivsel, produktivitet og et godt psykisk arbejdsmiljø på virksomhederne.

#### **D.6.**

### **Udenlandsk arbejdskraft**

DA og LO er enige om at videreføre det arbejde, som hovedorganisationerne påbegyndte i 2010.

Det betyder bl.a., at hovedorganisationerne fortsat vil koordinere deres politiske indsats i forhold til relevante myndigheder og understøtte de initiativer, som overenskomstparterne søsætter i forhold til udenlandske medarbejdere.

Hovedorganisationerne ser positivt på udenlandske medarbejders bidrag til at skabe vækst og beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Hovedorganisationerne er enige om, at adgangen til at ansætte udenlandske medarbejdere ikke må indskrænkes, når det sker på lige vilkår med danske medarbejdere.

LO og DA peger i fællesskab på, at man bør styrke indsatsen for oplysning og information om løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, og at informationen til såvel danske som udenlandske virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, bør styrkes. Det gælder særligt i relation til det forhold, at vi i Danmark har valgt at regulere løn- og arbejdsvilkår i kollektive overenskomster og de udfordringer, det giver i forhold til udenlandske tjenesteydere.

LO og DA er enige om at opfordre de danske myndigheder til bl.a. med afsæt i det netop vedtagne håndhævelsesdirektiv at styrke det bilaterale samarbejde med myndighederne i andre EU-lande med henblik på at sikre en mere konsekvent håndhævelse af de danske regler på området.



LO og DA's fremtidige fælles indsats kan antage form af løbende drøftelser mellem parterne, fælles oplysningskampagner, afholdelse af konferencer m.v.

LO og DA er enige om at evaluere den fælles indsats medio 2015.

#### **D.7. Overenskomsternes varighed**

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2017.

Hovedorganisationerne er enige om, at uoverensstemmelser om fortolkningen af mæglingsforslaget afgøres ved Overenskomstnævnet af 1939.

#### **D.8. Mæglingsforslagets vedtagelse**

I tilfælde af mæglingsforslagets vedtagelse tages samtlige udstedte varsler om arbejdsstandsning tilbage.

København, den x april 2014

Asbjørn Jensen

#### **Afstemning og arbejdsstandsninger**

Forligsmanden bestemmer, at varslede, men ikke iværksatte arbejdsstandsninger – i tilfælde af mæglingsforslagets forkastelse – tidligst kan iværksættes på femtedagen efter den nedenfor nævnte dato for afgivelse af svar på mæglingsforslaget. Der henvises til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002.

Enhver afstemning om mæglingsforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja-eller nej-stemmer.

Svaret vedrørende afstemningsresultatet på lønmodtagersiden må indeholde oplysninger om antallet af afgivne ja- og nej-stemmer med tilføjelse af det samlede antal stemmeberettigede medlemmer. For arbejdsgiverorganisationernes vedkommende skal svaret indeholde oplysning om den af den pågældende organisations medlemmer i 2013 udbetalte arbejdsløn.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest fredag d. 11. april 2014, kl. 12.30 til adressen: Forligningsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.

Hver enkelt af de foran anførte bestemmelser i mæglingsforslaget er led i et samlet mæglingsforslag og skal betragtes som en helhed, jf. § 12, stk. 1, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002.

København, den x april 2014

Asbjørn Jensen

**Bilag 1**

**Bilag 2**

**Bilag 3**