

## **MÆGLINGSSKITSE**

### **C.**

I de overenskomstforhold, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende:

### **I**

#### **Fællesbestemmelser**

De under 1a), 2a), 2d), 3 og 4 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2010, 1. maj 2010 og 1. marts 2011 indgår.

#### **1. Minimallønsområderne**

- a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen som følger:  
  
Pr. 1. marts 2010 med 110 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 65 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.  
  
Pr. 1. marts 2011 med 175 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 100 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.

#### **2. Normallønsområderne**

- a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere  
pr. 1. marts 2010 med 160 øre pr. time og  
pr. 1. marts 2011 med 225 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 2010 med 95 øre pr. time og

21. marts 2010

pr. 1. marts 2011 med 135 øre pr. time

- 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 normallønsområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:
  - d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem DA's og LO'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 160 øre pr. 1. marts 2010 og 225 øre pr. 1. marts 2011. 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 2010. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober

21. marts 2010

2010. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

### **3. Elever, lærlinge og praktikanter**

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

2 % pr. 1. marts 2010

2,5 % pr. 1. marts 2011

### **4. Ikke generelle tillæg**

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtids-, forskudstidstillæg, tillæg for arbejde på søn - og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. maj 2010 med 1,5 % og pr. 1. marts 2011 med 2 %.

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.

## **II**

### **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.

## **III**

### **Pension**

Såfremt det er en betingelse for at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, at man har opnået en vis anciennitet, nedsættes denne med virkning fra 1. marts 2011 med 7 måneder, dog ikke til mindre end 3 måneder.

#### IV

##### **Betaling under graviditet, barsel, fædre - og forældreorlov**

På overenskomstområder med løn under graviditets-, barsel-, fædre - og forældreorlov gælder følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren med virkning fra 1. marts 2011 løn under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. På overenskomstområder, hvor betaling af løn under forældreorlov er fastsat til et maksimalt beløb, gælder dette også for de nye uger.

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.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbart forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Nærværende bestemmelse erstatter tidligere bestemmelser om betaling under forældreorlov i en kortere periode end 11 uger.

#### V

##### **Social dumping**

På overenskomstområder, hvor der under forhandlingerne har været rejst krav om regler om social dumping / løndumping, gælder - medmindre parterne inden 1. oktober 2010 indgår aftale om andet - følgende:

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager fsva. de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og fsva. de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

21. marts 2010

Forbundet retter omgående henvendelse til den overenskomstbærende arbejdsgiverforening, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomtparterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra forbundene – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepriser for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber overenskomtparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden / virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonfliktramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Overstående bestemmelser finder ikke anvendelse for overenskomstforhold vedrørende skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

Ovenstående regler bortfalder ved udløbet af overenskomstperioden.

## VI

### **Tillidsrepræsentanter på funktionærområdet**

Hvor funktionæroverenskomster ikke er sat i kraft på grund af 50 % reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant, omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

## VII

### **Forsikringsydelser til elever og lærlinge**

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

På timelønsområdet placeres ordningen i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten, medmindre overenskomstens parter aftaler andet.

På funktionærområdet placeres ordningen i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedernes valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, er berettiget til at oprette en gruppelivslignende ordning.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: kr. 60.000 årligt

Invalidesum: kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000

Dødsfaldssum: kr. 300.000

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

## VIII

### Feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

## IX

### Grundlovsdag

For funktionæroverenskomster gælder følgende: Grundlovsdag er en hel fridag.

## X

### Bedre helbreds kontrol ved natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

## XI

### 40 pct. af tillæg for skiftehold kan veksles til løn

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

## XII

### Fratrædelsesgodtgørelse

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens

- fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
- Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
  - Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
  - Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
  - Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

### **XIII**

#### **Fritvalgslønkonto**

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

### **XIV**

#### **Særlige overenskomstforhold**

Den fødevarerindustrielle overenskomst mellem Dansk Industri og Fødevarerforbundet NNF fornyes med de satsforhøjelser, der fremgår af I, pkt. 2, 3 og 4.

Endvidere fornyes overenskomsten med følgende protokollater, som parterne i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget:

- Forenkling af opkrævning til og administration af fonde
- Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov
- Forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område
- Implementering af vikardirektivet
- Adgang til lønoplysninger

21. marts 2010

6. Implementering af ligelønsloven
7. Kompetenceudvikling og uddannelse
8. Tillidsrepræsentantens opgaver
9. Kampagne om natarbejde
10. Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde
11. Forenkling af opkrævning til og administration af fonde (forædlingen)
12. Pension
13. Varierende ugentlig arbejdstid
14. Fratrædelsesgodtgørelse
15. Lokale aftaler
16. Natarbejde og helbreds kontrol

## **D.**

### **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. maj 2010 med 1,5 % og pr. 1. marts 2011 med 2,0 %, medmindre andet er aftalt.

## **E.**

### **Social dumping**

DA og LO er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

DA og LO ønsker med denne aftale at understøtte de rammer, som overenskomstparterne etablerer med henblik på en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

DA og LO er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomstparterne udfører, foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

21. marts 2010

- At søge afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- Løbende drøftelser parterne imellem,
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) m.v.
- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, herunder Beskæftigelsesministeriets følgegruppe vedr. Østaftalen,
- Fælles udredning og analyser,
- Afholdelse af seminarer og konferencer

Med hensyn til at søge afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive, er LO og DA enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med lovgivning og overholdelse af relevante regelsæt i øvrigt, herunder arbejdsmiljølovgivningen og udlændingelovgivningen samt reglerne om udstationering m.v. Der er desuden enighed om, at sanktionsniveauet ved konstaterede lovovertrædelser bør have en åbenbar præventiv virkning.

Indsatsen koordineres i fællesskab af DA og LO i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes 2 gange om året, medmindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at koordinere og tilrettelægge indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

LO og DA er enige om, at det eksisterende konfliktløsningssystem skal anvendes, udnyttes effektivt og videreudvikles til imødegåelse af omgåelse af de gældende kollektive overenskomster.

## **F.**

### **Ligelønsnævn**

På en række overenskomstområder har parterne indstillet til LO og DA, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

LO og DA tilstræber at efterkomme dette ønske efter de overordnede rammer, der er aftalt mellem overenskomstparterne, således at der kan etableres et ligelønsnævn snarest muligt og inden den 1. oktober 2010.

Såfremt der opnås enighed om et nævn, er det hovedorganisationernes målsætning, at ligelønsnævnet kan indgå i Hovedaftalen som en ny § 5.

## **G.**

### **DA/LO Udviklingsfonden**

21. marts 2010

LO og DA er enige om, at DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden fremover betegnes DA/LO Udviklingsfonden.

Hovedformålet med DA/LO Udviklingsfonden er at sikre en fortsat udvikling af den danske model med vægt på en fleksibel overenskomstregulering kombineret med trygge rammer for lønmodtagernes omstilling og mobilitet. LO og DA vil følge udviklingstendenser, som udfordrer den danske model, og i den forbindelse arbejde for at modvirke social dumping.

Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for LO/DA området samt opfølgning på især EU- og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på LO/DA området.

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves på alle overenskomstmråder, der hidtil har betalt til DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden, 36 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011.

Disponeringen af midlerne til punkterne a) og b) besluttet af den enkelte hovedorganisation, idet der dog skal afsættes midler til begge formål.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager  $\frac{1}{4}$  af det samlede årlige provenu, og at LO modtager  $\frac{3}{4}$  af det årlige provenu.

## **H.**

### **Barselsudligning**

Dansk Arbejdsgiverforening bekræfter over for Landsorganisationen i Danmark, at det tilsagn om det relative niveau for den samlede barselsudligning, som blev givet ved overenskomstfornyelsen i 2004, også vil være gældende for den kommende periode.

## **I.**

### **Overenskomsternes varighed**

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2012.

I henhold til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002, bestemmer forligsmanden, 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.

21. marts 2010

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

Svaret vedrørende afstemningsresultatet på lønmodtagerside må indeholde oplysninger om antallet af afgivne ja - og nej -stemmer med tilføjelse af det samlede antal stemmeberettigede medlemmer.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest xx. april 2010 kl. 13.00 under adressen:  
Forligsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.