

Orientering

Landsoverenskomsten for kontor og lager

Kontor- og lageroverenskomstens fornyelse

Den 26. marts 2010 er der fremsat mæglingforslag, hvor kontor- og lageroverenskomsten optages med et særskilt afsnit. Dette skyldes, at det – bl.a. på grund af HK's krav om afskaffelse af 50 pct.-reglen – ikke har været muligt at lave en egentlig fornyelsesaftale med HK på dette område.

I stedet har det – efter Forligsmanden søndag den 21. marts 2010 fremsatte en mæglingsskitse – været muligt at forhandle en række emner på plads som en del af det samlede mæglingforslag. Herved er det lykkedes at tilpasse det fremsatte mæglingforslag bedst muligt til forholdene på kontor- og lagerområdet, jf. nærmere nedenfor.

Alle fornyelser af 1. marts-overenskomster på det private arbejdsmarked indgår – hvad enten der er opnået forlig eller ej – i det samlede mæglingforslag, som samlet kommer til afstemning på lønmodtagersiden.

Fornyelsen af kontor- og lageroverenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomheden skal følge den gældende kontor- og lageroverenskomst for 2007-2010 frem til, at mæglingforslaget er vedtaget. Regulering af løn og øvrige vilkår skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2010, når overenskomsten er endeligt tiltrådt.

Aftalens indhold

Pensionsbetingelser og pension

Pr. 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

Der ses som hidtil bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

Pensionsbidraget reguleres derimod ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8 pct.	4 pct.	12 pct.

Som hidtil udgør virksomhedens bidrag 2/3, mens medarbejderens bidrag udgør 1/3.

Betaling under barsel

Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger. Der er tale om en forhøjelse på 2 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er forbeholdt den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 135 kr. pr. time. Maksimumbeløbet er uændret.

Det er fortsat 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.

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

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

Pr. 1. marts 2011 er betalingen under barsel følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Barselsorlov	14 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Fædreorlov	2 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Forældreorlov fra uge 15 til uge 25	11 uger med fuld løn, dog max 135 kr. pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er forbeholdt den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil arbejde for, at refusionsmulighederne i DA Barselsfond udvides i overensstemmelse med ovenstående ændringer.

Fritvalgs Lønkonto

Indbetalingen til fritvalgs lønkontoen reguleres ikke og vil i overenskomstperioden fortsat udgøre 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Derimod er der aftalt nogle administrative lettelser i forbindelse med fritvalgs ordningen.

Medarbejderen kan som hidtil vælge at konvertere feriefridage til fritvalgs lønkontoen, ligesom medarbejderen kan vælge, at hele eller en del af opsparringen på fritvalgs lønkontoen skal indbetales på medarbejderens pensionsordning. Fremover kan medarbejderen kun foretage sådanne valg én gang om året i marts måned. Som noget nyt kan kun medarbejdere, der på valgtidspunktet opfylder anciennitetskravene i forhold til henholdsvis feriefridage og pension, foretage disse valg. Valget sker ved, at medarbejderen giver virksomheden skriftlig meddelelse om valget.

For så vidt angår indbetaling fra fritvalgs lønkontoen til medarbejderens pensionskonto kan virksomheden fastsætte en mindstegrænse for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på kr. 75. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgs lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog fremover maksimalt 3 gange årligt. Virksomheden kan ikke længere tømme fritvalgs lønkontoen ved ferieårets udløb. Indestående på kontoen overføres til næste ferieår. Det er virksomheden – og ikke medarbejderen, der får forrentningen af indestående på kontoen.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra kontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

Virksomheden kan fremover indgå aftale med tillidsrepræsentanten om udbetaling fra fritvalgs lønkontoen, herunder aftale om, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestændet på fritvalgs lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Grundlovsdag

Med virkning fra den 1. marts 2010 får medarbejderne ret til frihed med løn Grundlovsdag. Hvis der arbejdes på fridagen, ydes der til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling, med mindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes over-

arbejdsbetaling med 100 pct. Virksomheden og medarbejderen har mulighed for at aftale, at der i stedet gives en anden fridag.

Barns hospitalsindlæggelse

Anciennitetskravet i forbindelse med frihed og løn ved barns hospitalsindlæggelse nedsættes med virkning fra den 1. marts 2010 fra 9 måneder til 6 måneder. Medarbejdere med 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden har således ret til op til 1 uges frihed med løn pr. barn pr. år, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år. Lønnen svarer til løn under sygdom.

Feriefridage

Fremover kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opsigelse af medarbejderen.

Ligeløn

Ligelønsloven er indarbejdet i overenskomsten, og der vil blive oprettet et nyt Ligelønsnævn.

Kompetenceudvikling

I forhold til kompetenceudvikling er der i overenskomstperioden aftalt en fravigelse af anciennitetskravet på 9 måneder for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse. Dette betyder, at der ikke gælder noget anciennitetskrav for ret til selvvalgt uddannelse i perioden fra den 1. marts 2010 til den 29. februar 2012.

Endvidere er det – ligeledes som en midlertidig ordning i overenskomstperioden – aftalt, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse ændres i overenskomstperioden således, at der i stedet for 85 pct. dækning gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Unge under 18 år

Minimallønnen for unge fuldtidsansatte under 18 år forhøjes pr. 1. marts 2010 med kr. 104,00 samt kr. 160,00 pr. 1. marts 2011.

Disse satser svarer til kr. 0,65 pr. time pr. 1. marts 2010 og kr. 1,00 pr. time pr. 1. marts 2011.

Unge under 18 år, ufaglært arbejde:

1. marts 2010	1. marts 2011
8.714,-	8.874,-

Unge under 18 år, faglært arbejde:

1. marts 2010	1. marts 2011
10.364,-	10.524,-

Elever

Løn til elever er fastsat som følger:

	1. marts 2010	1. marts 2011
1. år	9.406,-	9.641,-
2. år	10.497,-	10.759,-
3. år	11.548,-	11.837,-
4. år	12.510,-	12.823,-

For KVU-studerende er minimallønnen fastsat som følger:

KVU'ere med forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet:

1. marts 2010	1. marts 2011
17.916,-	18.364

KVU'ere uden forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet:

1. marts 2010	1. marts 2011
13.551,-	13.890,-

Forsikringsdækning til elever

Der indføres pr. 1. marts 2011 en forsikringsordning for elever, der ikke er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Dansk Erhverv vil i god tid forud for igangsættelse heraf vende tilbage med yderligere information.

Velfærd

Der er sket en fornyelse af parternes velfærdsaftale, hvor der blandt andet sættes fokus på et rummeligt arbejdsmarked og nedbringelse af sygefravær. Som nye elementer indgår at fremme uddannelse af elever gennem mentorordninger og fokus på ansættelse af handicappede.

Brudte måneder

Beregningen af løn ved brudte måneder ændres således, at der ved til- eller fratreden i månedens løb og ved fravær på grund af ferie eller feriefridage uden ret til løn, foretages et fradrag på 4,8 pct. pr. dag den pågældende ikke har været i arbejde.

DA/LO Udviklingsfonden

Som en del af enighedsafsnittet, der gælder for alle overenskomster på DA/LO-området, er det fastsat, at bidraget til DA/LO Udviklingsfonden (fiu) forhøjes med 0,05 kr. til 0,36 kr. pr. arbejdstime. Stigningen sker med virkning fra den første lønningperiode efter 1. januar 2011.