

**MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN**

25. marts 2020

Indholdsfortegnelse

Overenskomster, der fornys	4
A. Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi	4
B. Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen	5
C. For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende bestemmelser gældende:	6
C.1. Fællesbestemmelser	6
C.1.1. Minimallønsområderne	6
C.1.2. Normallønsområderne	6
C.2. Elever, lærlinge og praktikanter	8
C.3. Ikke generelle tillæg	9
C.4. Øremærket forældreorlov og betaling	10
C.5. Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov	10
C.6. Løn under sygdom, barns sygdom, lægebesøg og hospitalsindlæggelse	11
C.7. Fritvalgslønkonto/bidrag/særlig opsparingsordning	12
C.8. Fonde	13
C.9. Ny ferielov	13
C.10. Aftalt uddannelse	13
C.11. Månedsvis lønudbetaling	13
C.12. Konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkonto/særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder og optrapning af fondsbidrag	14
C.13. Tillidsrepræsentanters vederlag m.v.	16
C.14. Lokalløn	16
C.15. Arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter	17
C.16. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	17

D.	For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser:	17
D.1.	Arbejde i holddrift	17
D.2.	Arbejds miljø	18
D.3.	Udenlandsk arbejdskraft	18
D.4.	AFU-fonden	18
D.5.	Grøn omstilling	19
D.6.	Pension til lærlinge og elever	19
D.7.	DA/LO Udviklingsfonden	20
D.8.	Overenskomstens varighed	20
D.9.	Mæglingforslagets vedtagelse	20
	Afstemning og arbejdsstandsninger	21
	Bilag	22

Overenskomster, der fornys

Alle overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2020 mellem på den ene side Dansk Arbejdsgiverforening (DA), organisationer under DA og virksomheder under DA's organisationer og på den anden side Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (indtil udgangen af 2018 Landsorganisationen i Danmark og FTF), organisationer under FH og afdelinger af disse organisationer, hvor parterne har indgået aftale om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2023, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået aftale om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2023 på de under A – D.9. nævnte vilkår.

Det samme gælder for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2020 mellem på den ene side organisationer og organisationsafdelinger under FH og på den anden side:

- Danske Rederier Overenskomst I (tidligere Danmarks Rederiforening) og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Danske Rederier Overenskomst II (tidligere Rederiforeningen af 2010) og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Færgerederierne (tidligere Bilfærgernes Rederiforening) og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- DI og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister
- Euromaster Danmark A/S,
- Forenede Danske Motorejere FDM,
- Salus Vagt,
- Urmagernes Arbejdsgiverforening,
- NorSea Denmark og
- Cinemaxx A/S.

Det samme gælder desuden for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2020 mellem på den ene side DA's organisationer og virksomheder under DA's organisationer og på den anden side:

- Ingeniørforeningen, IDA,
- DJØF,
- FAOD – Forbundet Arkitekter og Designere,
- Dansk Magisterforening,
- Forbundet Kultur og Information,
- Danske Fysioterapeuter,
- Dansk Journalistforbund,
- Ergoterapeutforeningen,
- Jordemoderforeningen,
- JA (Jordbrugsakademikerne),
- Lederne Søfart,
- Dansk Psykologforening,
- Konstruktørforeningen,
- Maskinmestrenes Forening,
- Kommunikation og Sprog og
- Den Danske Landinspektørforening.

A

Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi

De aftaler, som er indgået ved forhandling mellem overenskomstparter i Forligsinstitutionens regi, er i deres helhed led i mæglingforslaget, medmindre parterne har været enige om, at aftalen skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

B

Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen

De aftaler, som er indgået uden for Forligsinstitutionen, og som parterne har sendt til Forligsinstitutionen, betragtes i deres helhed som led i mæglingforslaget, medmindre parterne har været enige om, at aftalen skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

C

For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende bestemmelser 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 lønningssuge, hvori 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022 indgår, medmindre andet fremgår.

C.1.1. Minimallønssområderne

a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen:

Pr. 1. marts 2020 med 250 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 145 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2021 med 250 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 145 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2022 med 250 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 140 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. Normallønssområderne

a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere:

Pr. 1. marts 2020 med 320 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2021 med 320 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2022 med 315 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 2020 med 256 øre pr. time for 17-årige og 192 øre pr. time for andre.

Pr. 1. marts 2021 med 256 øre pr. time for 17-årige og 192 øre pr. time for andre.

Pr. 1. marts 2022 med 252 øre pr. time for 17-årige og 189 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 time-lønningerne.
- d) På normallønsområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:
 - d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem FH'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:

320 øre pr. 1. marts 2020.

320 øre pr. 1. marts 2021.

315 øre pr. 1. marts 2022.

I det omfang ændret teknologi, ændrede arbejdsmetoder m.v. 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 – ud over 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 2020. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2020. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

C.2.

Elever, lærlinge og praktikanter

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

Pr. 1. marts 2020 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2021 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2022 1,7 pct.

- b) På overenskomstområder, hvor elever og lærlinge i dag har ret til pension, når de fylder 20 år, men hvor elever under 20 år ikke har ret til pension, gives lærlinge og elever ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i elev- og lærlingebestemmelserne.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderne fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de pensionssatser, som er aftalt i overenskomsten for øvrige medarbejdere.

Hvis Folketinget beslutter at etablere en refusionsordning med finansiering gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 pct. hhv. 2 pct. til hhv. 8 pct. og 4 pct., og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Det forudsættes således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og at de respektive overenskomstparter, når dette sker, træder sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 pct.

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 2020 med 1,6 pct., pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct. og pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

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.

Øremærket forældreorlov og betaling

- a) På overenskomstområder, hvor der i dag er betalt forældreorlov, ydes der til den forælder, der ikke har afholdt barselorlov, yderligere tre ugers betalt forældreorlov. Holdes orloven, der er reserveret denne forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Bestemmelsen træder i kraft for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere.

- b) På overenskomstområder med ret til betaling under forældreorlov, og hvor betalingen har en beløbsgrænse, gælder følgende ændring:

Pr. 1. juli 2020 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr.

- c) 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.

C.5.

Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov

På områder med løn under graviditets-, barsels- og fædreorlov med et maksimalt beløb pr. time gælder følgende betalingsregler:

Pr. 1. marts 2020 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 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.

C.6.

Løn under sygdom, barns sygdom, lægebesøg og hospitalsindlæggelse

a) *For minimalløns/mindstebetalingssoverenskomster:*

På områder, der indeholder ret til løn under sygdom, udvides perioden med løn under sygdom pr. 1. marts 2020 med 5 uger. På områder, hvor betaling af løn under sygdom er fastsat til et maksimalt beløb, gælder dette også for de nye uger.

For normallønsoverenskomster:

På normallønsoverenskomster, hvor der i dag er ret til løn under sygdom i en afgrænset periode, forlænges perioden pr. 1. marts 2020 med to uger.

Ud over forlængelsen på to uger gives der – for medarbejdere med tre års anciennitet på virksomheden, og som har ret til løn under sygdom i en afgrænset periode – opsigelsesbeskyttelse i perioden med ret til løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage. Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom gælder alene, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse. Opsigelse under sygdom kan finde sted ved afskedigelser i større omfang. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Vikarer udsendt af vikarbureau opnår opsigelsesbeskyttelse i perioden med ret til løn under sygdom – dog maksimalt 70 dage – når vikaren har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i 5.772 timer.

b) På områder, der indeholder ret til frihed ved barns sygdom, gælder følgende fra 1. marts 2020:

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto/særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for fritvalgslønkonto.

- c) På områder, der indeholder ret til frihed ved barns sygdom, gælder følgende ændring fra 1. maj 2020:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto/særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for fritvalgslønkonto.

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

Pr. 1. marts 2020 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

C.7.

Fritvalgsløntobidrag/særlig opsparingsordning

- a) På områder, hvor der er etableret fritvalgslønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for fritvalgslønkonto, forhøjes bidraget med:

Pr. 1. marts 2020: 1,0 pct. point.

Pr. 1. marts 2021: 1,0 pct. point.

Pr. 1. marts 2022: 1,0 pct. point.

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 2020 sker udbetalingen ved kalender-

årets udløb. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til fritvalg/særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

- b) På områder, hvor der ikke er etableret én af de ovenfor anførte ordninger, optjener medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. 1. marts 2020 1,0 pct. point af den ferieberettigende løn, pr. 1. marts 2021 yderligere 1,0 pct. point og pr. 1. marts 2022 yderligere 1,0 pct. point.

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

C.8. Fonde

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til én af disse pr. 1. marts 2020 med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

C.9. Ny ferielov

For overenskomster, der indeholder regler om ferie og/eller feriefridage m.v., skal overenskomstparterne foretage de nødvendige tilpasninger af relevante overenskomstbestemmelser inden 1. maj 2020.

C.10. Aftalt uddannelse

På overenskomstområder, hvor der ved overenskomstforhandlingerne i 2017 blev etableret forsøgsordninger om aftalt uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonde eller andre tilsvarende kompetenceordninger, videreføres disse som permanente ordninger.

C.11.

Månedsviis lønudbetaling

På minimalløns-/mindstebetalingssområder, hvor der i dag ikke er adgang til månedsviis lønudbetaling, eller hvor månedsviis lønudbetaling forudsætter lokalaftale, kan virksomheden vælge at omlægge lønudbetalingen for timelønnede medarbejdere til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsviis lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneder.

Lønnen er til medarbejdernes rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acountobeløb, svarende til den nettoløn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acountobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dageslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acountobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

C.12.

Konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkonto/særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder og optrapning af fondsbidrag

Konvertering og optrapning (fritvalg)

1. Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som overenskomstens, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet overenskomstens bidrag pr. 29. februar 2020. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen/normallønsatsen.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgs-lønkontoen eller tilsvarende ordning, fraregnet overenskomstens bidrag pr. 29. februar 2020, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.
4. For så vidt angår overenskomstens bidrag pr. 29 februar 2020 kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:
 - Senest fra tidspunktet for meddelelsen til forbundet om virksomhedens op-tagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bi-drag pr. 29. februar 2020 til fritvalgslønkontoen, eller tilsvarende ordning.
 - Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct.
 - Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct.
 - Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 100 pct.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mel-lem arbejdsgiverforeningen og forbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmel-delsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgslønkonto el-ler tilsvarende ordning.

Der er enighed om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser skal tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgslønkontoen eller en tilsvarende ordning.

Optrapning af fondsbidrag på minimalløns-/mindstebetalingsoverenskomster:

Nyoptagne medlemmer af arbejdsgiverforeningen kan kræve, at bidraget til uddan-nelses- og samarbejdsfonde eller tilsvarende fonde, dog ikke DA/LO Udviklings-fonden, fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for arbejdsgiverforeningens meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem arbejdsgiverforeningen og forbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Optrapning af fondsbidrag på normallønoverenskomster:

Nyoptagne medlemmer af arbejdsgiverforeningen kan kræve, at bidraget til uddannelses- og samarbejdsfonde eller tilsvarende fonde, dog ikke DA/LO Udviklingsfonden, bortfalder det første år af medlemskabet af arbejdsgiverforeningen. Herefter betales normalt bidrag.

C.13.

Tillidsrepræsentanternes vederlag m.v.

På overenskomstområder, hvor der ved overenskomstforhandlingerne i 2017 blev etableret forsøgsordninger om tillidsrepræsentanter, lokalaftaler, lokalløn og finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter, videreføres disse som permanente ordninger.

C.14.

Lokalløn

På normallønoverenskomster, hvor der i dag er adgang til lokalløn, og hvor der er lagt loft over lokallønnen, forhøjes loftet med følgende pr.:

1. marts 2020: 0,50 kr. pr. time
1. marts 2021: 0,50 kr. pr. time
1. marts 2022: 0,50 kr. pr. time

Lokallønnen øges ved at reducere normaltimelønnen tilsvarende.

C.15.

Arbejds miljørepræsentanters adgang til it-faciliteter

Arbejds miljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Denne bestemmelse træder i kraft 1. juni 2020.

C.16.

Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

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 FH og DA er gældende, eller hvor der er en henvisning til Fællesordningen,

forhøjes samtlige satser pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct., pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct. og pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct., medmindre andet er aftalt.

D.2. Arbejds miljø

DA og FH er enige om, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt i forhold til at indfri de overordnede politiske målsætninger om højere beskæftigelse, bedre fastholdelse og senere tilbagetrækning.

Arbejds miljørådet vil i 2020 lancere fælles anbefalinger til, hvordan arbejdspladsen gennem en god modtage- og arbejdspladskultur kan give unge en god start på arbejdslivet.

DA og FH vil i fælleskab arbejde på at videreformidle og omsætte anbefalingerne til konkret handling på arbejdspladserne på DA/FH-området, og herigennem skabe forudsætningerne for, at også fremtidens medarbejdere får et godt langt arbejdsliv.

D.3. Udenlandsk arbejdskraft

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

FH og DA peger i fælleskab på, at man bør styrke indsatsen for oplysning og information om løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, og at information 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.

D.4. AFU-fonden

FH og DA er enige om, at der er behov for at justere Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU). Derfor er hovedorganisationerne den 14. februar 2020 blevet enige om at foreslå nogle justeringer af fonden, som har til formål at sikre, at AFU

også kan inddrive bodsbeløb i udlandet i sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete efterbetalingskrav til AFU. FH og DA anbefaler, at der hurtigst muligt iværksættes et lovgivningsarbejde med det mål at revidere loven i overensstemmelse med hovedorganisationernes anbefalinger. Aftale om principper for justering af AFU-fonden er optrykt som bilag 1.

D.5. Grøn omstilling

FH og DA anerkender, at danske virksomheder og lønmodtagere står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling.

DA og FH er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere.

FH og DA er i forlængelse heraf enige om at have særlig opmærksomhed på den grønne omstilling.

D.6. Pension til lærlinge og elever

FH og DA er enige om at rette henvendelse til regeringen med henblik på, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om at sikre, at udgifterne til pension til 18- og 19-årige elever og lærlinge samt udgifterne til pension til elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever), finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusion finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusion gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge. Refusion gennem AUB forudsættes at ske op til det i overenskomsten aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget maks. kan udgøre 8 pct.

D.7.
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.

Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022.

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

D.8.
Overenskomstens varighed

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2023.

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

D.9.
Mæglingsforslagets vedtagelse

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

København, den 25. marts 2020


Jan Reckendorff

Afstemning og arbejdsstandsninger

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

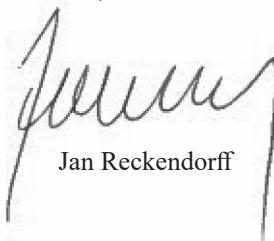
Enhver afstemning om mæglingforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

Svaret på 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 arbejdsløn, der er udbetalt af den pågældende organisations medlemmer i 2019.

Svaret på mæglingforslaget skal modtages i Forligsinstitutionen senest torsdag den 16. april 2020, kl. 12.00 pr. mail til forligsinstitutionen@arbejdsretten.dk

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

København, den 25. marts 2020



Jan Reckendorff

Bilag 1.



Aftale om principper for justering af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er enige om, at der er behov for at justere Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU). Justeringen har til formål at sikre, at AFU også kan inddrive bodsbeløb i udlandet i sager, hvor der ikke er anmeldt konkrete efterbetalingskrav til AFU. Det være sig ren bod, bod opgjort efter differencprincippet og bod indeholdende efterbetaling.

FH og DA er enige om at foreslå følgende justering af AFU'en i forbindelse med den evaluering af ordningen, som Beskæftigelsesministeriet har iværksat.

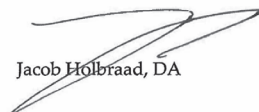
FH og DA er enige om følgende principper for en justering af AFU's muligheder for at inddrive bod i udlandet:

- AFU skal kunne inddrive bod i udlandet, når boden er tilkendt ved eksegibelt forlig, faglig voldgift eller dom i Arbejdsretten. Bodens skal vedrøre udstationerede lønmodtageres arbejde i Danmark og være opgjort på en måde, som overholder kravene i Bruxelles-I-forordningen, jf. § 10 i bekendtgørelsen om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.
- Det er ikke en betingelse for at kunne inddrive bod i udlandet, at der er anmeldt efterbetalingskrav vedrørende samme sag til AFU.
- Et fagforbund kan anmode AFU om at inddrive et bodsbeløb opgjort på grundlag af udstationerede lønmodtageres lønkrav. Betingelsen er, at forbundet forgæves har søgt at inddrive kravet hos virksomheden. Betingelserne svarer til de gældende regler i AFU om påkrav.
- Når et fagforbund anmoder AFU om at inddrive bodsbeløb i udlandet, fraskriver forbundet sig muligheden for at disponere over kravet, herunder enhver beslutning om processkridt i forbindelse med inddrivelsen, jf. § 13, stk. 2 i bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede.
- Beslutning om indgåelse af forlig, indrømmelse af henstand eller opgivelse af inddrivelse træffer AFU efter aftale med fagforbundet. En sådan beslutning træffes under hensyn til procesrisiko, procesøkonomi og om en sag er af principiel betydning.
- I tilfælde af manglende enighed mellem AFU og fagforbundet henvises sagen til AFU's bestyrelse. I tilfælde af manglende enighed mellem FH og DA i bestyrelsen afgøres sagen af formanden.

- AFU udbetaler det inddrevne bodsbeløb til de(t) relevante fagforbund. Forbundet indestår herefter for betaling af krav på efterbetaling fra identificerbare udstationerede lønmodtagere, der henvender sig med berettigede krav, der vedrører bodsbeløbet. Forbundene forbeholder sig ret til at fradrage rimelige omkostninger svarende til medlemskontingentet i udstationeringsperioden som kompensation for at have etableret inddrivelsesfundamentet. Såfremt det alene er en del af bodsbeløbet, der er inddrevet, reduceres de(n) pågældende lønmodtager(es) krav forholdsmæssigt.
- AFU skal søge at få dækket omkostninger til inddrivelsen ved at blive tillagt procesomkostninger i forbindelse med afgørelsen af sagen i udlandet.
- Hvis det i forbindelse med en retssagsbehandling i udlandet kun lykkes at inddrive op til 80 pct. af bodsbeløbet, dækker AFU omkostninger til inddrivelsen. Hvis det lykkes at inddrive mere end 80 pct. af bodsbeløbet deler AFU og forbundet omkostningerne til inddrivelse ligeligt. Tillagte procesomkostninger modregnes i forbundets andel af omkostningerne. AFU kan dispensere for ovenstående retningslinje og dække alle inddrivelsesomkostninger i udlandet i principielle sager.
- Reglerne evalueres, når det skønnes hensigtsmæssigt af AFU's bestyrelse eller senest 2 år efter deres indførelse.

København, den 14. februar 2020


Lizette Risgaard, FH


Jacob Holbraad, DA