

**MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN**

25. marts 2023

Indholdsfortegnelse

Overenskomster, der fornys	3	C.14. Adgang til at indgå lokalaftaler med et flertal af medarbejderne (valggrundlaget)	12
A Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi	4	C.15. Ferie på forskud	13
B Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen	4	D For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser:	14
C For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende bestemmelser gældende:	5	D.1. Arbejde i holddrift	14
C.1. Fællesbestemmelser	5	D.2. Arbejds miljø	14
C.1.1. Minimallønsområderne	5	D.3. Udenlandsk arbejdskraft	14
C.1.2. Normallønsområderne	5	D.4. Natarbejde	14
C.2. Elever, lærlinge og praktikanter	7	D.5. Fravigelse af 48-timers-reglen	15
C.3. Ikke generelle tillæg	7	D.6. EU-implementering	16
C.4.1. Pension	8	D.7. ATP-bidrag	16
C.4.2. Forhøjet pensionsbidrag under 10 ugers barsel	8	D.8. Overenskomstens varighed	16
C.5. Fritvalgskonti/Særlig opsparing	8	D.9. Mæglingforslagets vedtagelse	17
C.6. Bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet, barsel og forældreorlov	9	Afstemning og arbejdsstandsninger	18
C.7. Uddannelse	10	Bilag 1	19
C.8. Uddannelsesrepræsentant	10		
C.9. Tillidsrepræsentanter	11		
C.10. Styrkelse af lokal løndannelse	11		
C.11. Fonde	12		
C.12. Løn under sygdom, barns sygdom, lægebesøg og hospitalsindlæggelse	12		
C.13. Arbejdsvilkår (nachfrist)	12		

Overenskomster, der fornys

Alle overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2023 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) organisationer under FH og afdelinger af disse organisationer, hvor parterne har indgået aftale om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2025, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået aftale om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2025 på de under A – D.9. nævnte vilkår.

Det samme gælder for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2023 mellem på den ene side organisationer og organisationsafdelinger under FH og på den anden side:

- Danske Rederier Arbejdsgiver og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Færgerederierne 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,
- FDM,
- Låsesmedeforeningen,
- Bandagist Centret A/S,
- Red Technics A/S,
- A/S Dyrehavsbakken og Dyrehavsbakkens Teltholderforening,
- Bio & Cafè Vester Vov Vov,
- Empire Bio A/S,
- Park Bio ApS,
- Danmarks Fiskeriforening Producent Organisation,
- Danmarks Pelagiske Producent Organisation,
- Noble Drilling,
- AMU-JUUL,
- Urmagernes Arbejdsgiverforening,
- I-Sec Denmark A/S,
- Dansk Håndværk og
- Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778.

Det samme gælder desuden for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2023 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,
- Danske Fysioterapeuter,
- Dansk Journalistforbund,
- Ergoterapeutforeningen,
- Jordemoderforeningen,
- Ledernes Hovedorganisation,
- Søfartens Ledere,
- Dansk Psykologforening,
- Konstruktørforeningen,
- Kommunikation og Sprog,
- Den Danske Landinspektørforening,
- Forbundet Kultur og Information og
- Maskinmestrenes Forening.

A

Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi

De aftaler, som er indgået ved forhandling mellem overenskomstparter i Forligsinstitutionens regi, er i deres helhed led i mæglingsforslaget, 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 mæglingsforslaget, 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 lønningsuge, hvori 1. marts 2023 og 1. marts 2024 indgår, medmindre andet fremgår.

C.1.1. Minimallønsområderne

a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen:

Pr. 1. marts 2023 med 4,50 kr. pr. time for voksne lønmodtagere og med 2,60 kr. pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2024 med 4,50 kr. pr. time for voksne lønmodtagere og med 2,60 kr. 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 2023 med 6,00 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2024 med 5,75 kr. 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 2023 med 4,80 kr.pr. time for 17-årige og 3,60 kr. pr. time for andre.

Pr. 1. marts 2024 med 4,60 kr. pr. time for 17-årige og 3,45 kr. 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 normallønksområder, 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:

6,00 kr. pr. 1. marts 2023.

5,75 kr. pr. 1. marts 2024.

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 kronebeløb 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 kronebeløb.

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 2023. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2023. 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:

Pr. 1. marts 2023 4,5 pct.

Pr. 1. marts 2024 3,5 pct.

C.3.

Ikke generelle tillæg

a) Overenskomstbestemte overtidstillæg, der er fastsat i kronebeløb, forhøjes pr. 1. marts 2023 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2024 med 3,0 pct.

b) Øvrige overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i kronebeløb, herunder forskudtidstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct. og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

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.4.1. Pension

På områder, hvor der betales arbejdsmarkedspensionsbidrag, hæves arbejdsgivers bidrag med 2 procentpoint, og lønmodtagers bidrag reduceres med 2 procentpoint pr. 1. juni 2023.

På områder, hvor der betales arbejdsmarkedspension, og hvor arbejdsgiver betaler det fulde bidrag, reguleres den pensionsgivende løn pr. 1. juni 2023 med 1,84 pct.

C.4.2. Forhøjet pensionsbidrag under 10 ugers barsel

På områder, hvor der i dag betales et forhøjet pensionsbidrag under 14 ugers barselsorlov, ændres betalingen til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt til 10 uger for børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere med følgende:

Arbejdsgiverbidraget kr. pr. time/kr. pr. måned:

- Forhøjes fra 8,50/1.360 til 18,45/2.957

Arbejdstagerbidraget kr. pr. time/kr. pr. måned:

- Nedsættes fra 4,25/680 til 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. md:

- Forhøjes fra 12,75/2.040 til 22,14/3.549

C.5. Fritvalgslønkonto/Særlig opsparing

På områder, hvor der er etableret fritvalgslønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for en fritvalgslønkonto,

forhøjes bidraget med 2,0 procentpoint pr. 1. marts 2024. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

På områder, hvor der ikke er etableret én af de ovenfor anførte ordninger, optjener medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. 1. marts 2024 2,0 procentpoint af den ferieberettigende løn. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

På områder, hvor der ikke er adgang til en eller flere årlige fulde udbetalinger af kontoen, skal der indføres adgang til, at virksomheden kan udbetale kontoen fuldt ud én gang årligt, evt. ved udgangen af maj måned medmindre andet aftales lokalt.

På områder, hvor der eksisterer optrapningsordninger med 4 indfasningstrin, forhøjes den årlige optrapningssats med 0,5 procentpoint. Ved andre ordninger med færre eller flere indfasningstrin end 4, sker der forholdsmæssig indfasning således, at der det sidste år før indfasningen er afsluttet, er sket en forhøjelse af optrapningssatsen med 2 procentpoint.

C.6.

Bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet, barsel og forældreorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov tilpasses barselsbestemmelserne i overenskomsterne til de nye orlovsperioder i overensstemmelse med principperne i DA's og FH's aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere tildeles følgende:
Yderligere to ugers orlov med løn til den forælder, som ikke holdt graviditetsorlov. Holdes orloven, der er reserveret denne forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Hertil ydes der yderligere to uger med betaling til fri fordeling mellem forældrene.

Ovenstående ændrer ikke på bestående regler om anciennitet, forudsætninger om refusion og varslingsbestemmelser.

Derudover:

På områder med løn under graviditets-, barsels-, fædreorlov og den del af orloven, der tidligere blev benævnt forældreorlov med et maksimalt beløb pr. time gælder følgende betalingsregler:

Pr. 1. juli 2023 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr.

C.7. Uddannelse

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

På områder, hvor der er kompetenceudviklingsfonde eller tilsvarende, og hvor der i dag er tilskud på 85 pct. til dækning af medarbejdernes løntab, forhøjes tilskuddet pr. 1. september 2023 til 100 pct.

Tilskuddet til dækning af medarbejdernes løntabsgodtgørelse kan maksimalt hæves til et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen.

Medarbejdere på skiftehold kan maksimalt modtage 100 pct. af lønnen pr. fraværstime med skifteholdstillæg.

Såfremt kompetencevklingsfondens midler på normallønsområder ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Endvidere gælder, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

C.8. Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse

efter overenskomsternes bestemmelse, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af regler for TR opsigelsesbeskyttelse.

C. 9.

Tillidsrepræsentanter

Gældende TR-regler suppleres/ændres med følgende:

a) Valg af tillidsrepræsentant

På mindstebetalingsområder skal det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden, afdelingen eller arbejdsstedet, for at give adgang til valg af tillidsrepræsentant, reduceres med én medarbejder (dog kun ned til mindst fem).

b) Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.

c) Vikaransatte

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

d) Organisering

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af den overenskomst-bærende organisation.

C.10.

Styrkelse af lokal løndannelse

I overenskomster på minimallønsområder/ mindstebetalingsområder hvor der kan indgås lokale aftaler, gælder:

a) Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne om lokale aftaler.

b) Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med lokale kollektive lønforhandlinger kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

C.11.

Fonde

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til én af disse pr. 1. marts 2023 med 10 øre pr. præsteret arbejdstime.

C.12.

Løn under sygdom, barns sygdom, lægebesøg og hospitalsindlæggelse

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

Pr. 1. marts 2023 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr. pr. time

Pr. 1. marts 2024 forhøjes det maksimale beløb med 4,50 kr. pr. time

C.13.

Arbejdsvilkår (nachfrist)

På områder, hvor parterne i overenskomst eller i en særlig implementeringsaftale har aftalt en nachfrist for ansættelsesbeviser, videreføres denne nachfrist, når den nye lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft.

C.14.

Adgang til at indgå lokalaftaler med et flertal af medarbejderne (valggrundlaget)

På mindstebetalingsoverenskomster gælder, at såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der indgår i valggrundlaget, og som på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

C.15. Ferie på forskud

Med en tillidsrepræsentant kan der lokalt indgås skriftlig aftale om ferie på forskud på følgende vilkår:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på ”forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

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 2023 med 4,5 pct. og pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct., medmindre andet er aftalt.

D.2.

Arbejds miljø

FH og DA er enige om, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø bedst opnås ved, at løsninger udvikles og skabes så lokalt som muligt og i fællesskab mellem parterne. FH og DA ser aftalemodellen som et oplagt redskab til, at parterne i fællesskab kan tage et endnu større ansvar for og ejerskab til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

FH og DA vil derfor i fællesskab analysere og drøfte potentialer for udnyttelse og udvidelse af aftalemulighederne.

D.3.

Udenlandsk arbejdskraft

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

D.4.

Natarbejde

NFA's anbefalinger om natarbejde er følgende:

- Højest 3 nattevagter i træk
- Højest 9 timers vagter
- Mindst 11 timer mellem 2 nattevagter
- Gravide har højest 1 nattevagt om ugen

En række overenskomstparter, hvor der fast forekommer natarbejde, har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2023 indgået aftaler om tilrettelæggelse m.v. af arbejdet i forhold til anbefalingerne. DA og FH vil i overenskomstperioden arbejde for at anbefalingerne implementeres, således at de bliver bredt ud til andre områder, herunder også ikke overenskomstdækkede virksomheder, hvor der forekommer fast natarbejde.

Parterne opfordrer i fællesskab til, at NFA's anbefaling om, at gravide højst har 1 nattevagt om ugen implementeres i lovgivningen. Samtidig opfordrer parterne til, at gravidens natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således gives adgang til refusion.

DA og FH er endvidere enige om at anbefale regeringen, at lønmodtagere der arbejder om natten tilbydes den nødvendige screening for forskellige kræftformer relateret til deres arbejde om natten.

DA og FH er enige om at anbefale, at der forskes mere i natarbejde og i forhold relateret til natarbejde, bl.a. hvordan skift fra natarbejde til aften- og morgenarbejde påvirker helbred og work-life balance. Forskningen bør være anvendelsesorienteret og dermed tage højde for, at forskellige dele af arbejdsmarkedet har forskellige mønstre, forudsætninger mv.

D.5.

Fravigelse af 48-timers-reglen

DA og FH har i lyset af EU-Domstolens praksis drøftet arbejdstidsreguleringen i dansk ret og de kollektive aftaler på DA/FH-området.

Det er hovedorganisationernes fælles opfattelse, at retsudviklingen på udvalgte punkter bør afspejles i dansk ret og i de kollektive overenskomster.

Parterne vil i overenskomstperioden fortsætte drøftelserne, herunder i regi af den arbejdsgruppe, som er nedsat af Implementeringsudvalget, med henblik på at opnå en fælles forståelse af de nødvendige tilpasninger.

DA og FH har i den forbindelse noteret sig, at et flertal af EU's medlemslande har indført mulighed for at fravige arbejdstidsdirektivets betingelser om, at man maksimalt kan arbejde 48 timer i gennemsnit over en referenceperiode (opt-out).

DA og FH vil i udvalgsarbejdet analysere mulighederne for at udvalgte brancher i Danmark også kan fravige arbejdstidslovens regler om maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit over en referenceperiode på 4 måneder.

DA og FH er samtidig enige om, at en evt. opt-out regel ikke har til hensigt at forøge den effektive arbejdstid for medarbejdere på rådighedsvagter.

D.6. EU-implementering

FH og DA er enige om at drøfte erfaringerne med implementering af EU-direktiver på det ansættelsesretlige område. I drøftelsen indgår parternes aftale om implementering af EU-direktiver af 1. juli 1996. Desuden skal erfaringerne med Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg indgå i arbejdet. Parterne skal desuden drøfte håndtering af uoverensstemmelser om fortolkning af implementeringsaftaler indgået mellem FH og DA. Arbejdet skal være afsluttet ved udgangen af 2023.

D.7. ATP-bidrag

FH og DA anbefaler, at ATP's repræsentantskab forhøjer det samlede A-bidrag til 3564,00 kr. årligt fra den 1. januar 2024. 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.8. Overenskomstens varighed


Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2025.

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 2023



Jan Reckendorff

Afstemning og arbejdsstandsninger

Forligsmanden bestemmer herved, at varslede, men ikke iværksatte arbejdsstandsninger – i tilfælde af mæglingforslagets forkastelse – tidligst kan iværksettes 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.

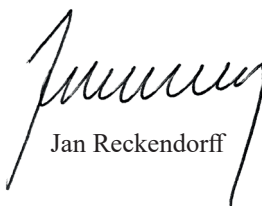
Enhver afstemning om mæglingforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej- stemmer.

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 2022.

Svaret på mæglingforslaget skal modtages i Forligsinstitutionen senest onsdag den 12. april 2023, kl. 10.00 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 2023



Jan Reckendorff

Bilag 1

Glasoverenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og Glarmesterlauget

Akkumulering af uddannelsesuger

Medarbejdere med ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers varighed (10 arbejdsdage) har fra 1. marts 2023 ret til at opsamle (akkumulere) op til seks uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. seks uger kræves afviklet inden for et kalenderår. Afholdelse af mere end 2 ugers efteruddannelse pr. år forudsætter refusion fra en kompetenceudviklingsfond.

