

**MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN**

25. marts 2025

Indholdsfortegnelse

<p>Overenskomster, der fornyes 3</p> <p>A Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi 4</p> <p>B Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen 4</p> <p>C For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende bestemmelser gældende: 5</p> <p>C.1. Fællesbestemmelser 5</p> <p>C.1.1. Minimallønsområderne 5</p> <p>C.1.2. Normallønsområderne 6</p> <p>C.2. Elever, lærlinge og praktikanter 8</p> <p>C.3. Ikke generelle tillæg 8</p> <p>C.4. Pension 8</p> <p>C.5. Fritvalgs Lønkonto/ Særlig opsparing 9</p> <p>C.6. Bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet, barsel og orlov 9</p> <p>C.7. Frihed i familiemæssige situationer 10</p> <p>C.8. Løn under sygdom 11</p> <p>C.9. Fritvalgs Lønkonto og feriefridage 12</p> <p>C.10. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter 12</p> <p>C.11. Tillidsrepræsentanter 13</p> <p>C.12. Fonde 14</p> <p>C.13. Seniordage 14</p>	<p>D For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser: 14</p> <p>D.1. Arbejde i holddrift 14</p> <p>D.2. Den danske model 15</p> <p>D.3. Fælles arbejde om at øge overenskomstdækningsgraden . . 15</p> <p>D.4. Udenlandsk arbejdskraft 16</p> <p>D.5. Styrket kendskab til Samarbejdsaftalen 16</p> <p>D.6. EU-implementering 16</p> <p>D.7. Deltid 16</p> <p>D.8. DA/LO Udviklingsfonden 17</p> <p>D.9. Overenskomstens varighed . . . 17</p> <p>D.10. Mæglingsforslagets vedtagelse . . 17</p> <p>Afstemning og arbejdsstandsninger 18</p>
--	---

Overenskomster, der fornys

Alle overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2025 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 2028, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået aftale om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2028 på de under A – D.10. nævnte vilkår.

Det samme gælder for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2025 mellem på den ene side organisationer og organisationsafdelinger under FH og på den anden side:

- Låsesmedeforeningen
- FDM
- Macro Offshore Management A/S
- A/S Dyrehavsbakken og Dyrehavsbakkens Teltholderforening 1885
- Færgerederierne og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk International Skibsregister
- Danske Rederier Arbejdsgiver og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk International Skibsregister
- DI og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk International Skibsregister
- Skorstensfejlerlauget af 11. februar 1778
- Tandlægeforeningen vedrørende overenskomst med HK Privat
- Dansk Håndværk
- Dansk Kiropraktorforening
- I-Sec DK A/S
- AMU-JUUL
- Urmagerens Arbejdsgiverforening
- Trafikskolen ApS

Det samme gælder desuden for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2025 mellem på den ene side DA's organisationer og virksomheder under DA's organisationer og på den anden side:

- Dansk Journalistforbund
- DJØF
- Dansk Magisterforening
- FAOD – Forbundet af Arkitekter og Designere
- Danske Fysioterapeuter
- Ergoterapeutforeningen
- Jordmoderforeningen
- Danske Bioanalytikere
- Ingeniørforeningen - IDA
- Dansk Psykologforening
- Søfartens Ledere
- Ledernes Hovedorganisation
- Konstruktørforeningen
- Maskinmestrenes Forening
- 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 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, C.2 og C.3 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2025, 1. marts 2026 og 1. marts 2027 indgår, medmindre andet fremgår. De under C.1.2. nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2025, 1. marts 2026 og 1. marts 2027 indgår, medmindre andet fremgår.

C.1.1. Minimallønsområderne

a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen:

Pr. 1. maj 2025 med 3,75 kr. pr. time for voksne lønmodtagere og med 2,15 kr. pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2026 med 3,50 kr. pr. time for voksne lønmodtagere og med 2,05 kr. pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2027 med 3,50 kr. pr. time for voksne lønmodtagere og med 2,00 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 2025 med 5,00 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2026 med 4,75 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2027 med 4,50 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 2025 med 4,00 kr. pr. time for 17-årige og 3,00 kr. pr. time for andre.

Pr. 1. marts 2026 med 3,80 kr. pr. time for 17-årige og 2,85 kr. pr. time for andre.

Pr. 1. marts 2027 med 3,60 kr. pr. time for 17-årige og 2,70 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 normallønsområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:

d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem DA's og FH'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:

Pr. 1. marts 2025 med 5,00 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2026 med 4,75 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2027 med 4,50 kr. pr. time.

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 overenskomstpakterne enige herom, kan ovennævnte tillæg indregnes i akkordgrundlaget ved forhandling mellem overenskomstpakterne eller lokalt efter overenskomstpakternes bestemmelse. I modsat fald forholdes som anført under d.1 ovenfor.

I givet fald optages der forhandlinger i perioden frem til den 1. september 2025. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2025. 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. maj 2025 4,00 pct.

Pr. 1. marts 2026 3,50 pct.

Pr. 1. marts 2027 3,50 pct.

C.3. Ikke generelle tillæg

a) Overenskomstbestemte overtidstillæg, der er fastsat i kronebeløb, forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,0 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,0 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,0 pct.

b) Øvrige overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i kronebeløb, herunder forskudtstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 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. Pension

På områder, hvor der betales arbejdsmarkedspensionsbidrag, hæves arbejdsgivers bidrag med 1 pct.-point pr. 1. maj 2025.

C.5.

Fritvalgs Lønkonto/Særlig opsparing

På områder, hvor der er etableret Fritvalgs Lønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for en Fritvalgs Lønkonto, forhøjes bidraget pr. 1. marts 2026 med 1,0 pct.-point og pr. 1. marts 2027 med 1,0 pct.-point.

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

På områder, hvor der ikke er etableret én af de ovenfor anførte ordninger, optjener medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, pr. 1. marts 2026 1,0 pct.-point af den ferieberettigende løn og pr. 1. marts 2027 yderligere 1,0 pct.-point heraf. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

På områder, hvor der eksisterer optrappingsordninger, indføres forhøjelserne ligeligt på hvert indfasningstrin.

Hvis den eksisterende optrappingsordning giver mulighed for fradrag i lønnen for nyindmeldte virksomheder, kan forhøjelsen på 1 pct.-point pr. 1. marts 2027 fradrages i medarbejderens løn.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske indenfor overenskomstens rammer og være sagligt og proportionalt.

C.6.

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

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere ydes der:

- 1) Yderligere to uger med betaling til fri fordeling mellem forældrene efter de første 10 uger efter fødslen eller modtagelse af barnet.

Ugerne skal holdes inden for de første 52 uger efter fødsel eller modtagelse.

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

- 2) Til sociale forældre med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, fra arbejdsgiveren den overenskomstfastsatte betaling svarende til antallet af overdragede uger, dog maks. 25 uger.
- 3) Til et nærtstående familiemedlem med 9 måneders anciennitet, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, fra arbejdsgiveren den overenskomstfastsatte betaling svarende til antallet af overdragede uger, dog maks. 17 uger.

Derudover:

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

- Pr. 1. maj 2025 forhøjes det maksimale beløb med 3,75 kr.
- Pr. 1. marts 2026 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr.
- Pr. 1. marts 2027 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr.

C.7.

Frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- 1) På områder, hvor der i dag er ret til barns 1. og 2. sygedag, får medarbejdere og ansatte under uddannelse under samme betingelser som 2. sygedag ret til barns 3. sygedag.
- 2) Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode/kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Medarbejdere og ansatte under uddannelse har ud over ovenstående og under samme betingelser ret til 5 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode/kalenderår til at ledsage nærtstående i forbindelse med kritisk sygdom eller udredning.

- 3) Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet får ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode/kalenderår til børnebørn under 14 år, uanset antallet af børnebørn. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Ovenstående frihed afholdes uden løn. Medarbejderen kan dog få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto eller anden tilsvarende ordning med adgang til særskilt udbetaling i forbindelse med afholdelse af fridage mv.

På overenskomstområder, der indeholder loft over betaling for barns sygdom, lægebesøg eller barns hospitalsindlæggelse, forhøjes loftet således:

Pr. 1. maj 2025 forhøjes det maksimale beløb med 3,75 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr. pr. time.

C.8.

Løn under sygdom

På overenskomstområder, hvor der er en periode med løn under sygdom, og hvor denne periode er tidsbegrænset, forlænges perioden med 3 uger. Såfremt der er forskellige betalingssatser, er det perioden med den lave sats, der forlænges.

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

På overenskomstområder, der indeholder loft over betaling for løn under sygdom, forhøjes loftet således:

Pr. 1. maj 2025 forhøjes det maksimale beløb med 3,75 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes det maksimale beløb med 3,50 kr. pr. time.

C.9.

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

På mindstelønsoverenskomster, hvor der er etableret en Fritvalgs Lønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for en Fritvalgs Lønkonto, og hvor medarbejderne har ret til afholdelse af feriefridage med løn, kan virksomheden vælge mellem nedenstående modeller:

- a) Ved opnåelse af 9 måneders anciennitet tildeles medarbejderen et antal feriefridage i henhold til den enkelte overenskomst. Feriefridagene betales og afholdes i overensstemmelse med nugældende regler. Hvis feriefridagene ikke afholdes inden udløb af afholdelsesperioden, eller inden medarbejderen fratræder, udbetales værdien af feriefridagene til medarbejderen. Fra førstkommande afholdelsesperiode efter opnåelse af 9 måneders anciennitet tildeles medarbejderen fremadrettet feriefridage pr. afholdelsesperiode. Disse feriefridage afholdes uden løn, men med mulighed for udbetaling fra medarbejderens Fritvalgs Lønkonto eller anden tilsvarende ordning. Værdien af feriefridagene fastsættes efter den enkelte overenskomst.

- a) Feriefridagene tildeles, betales og afholdes i overensstemmelse med nugældende regler. Hvis feriefridagene ikke afholdes inden udløb af afholdelsesperioden, eller inden medarbejderen fratræder, udbetales værdien af feriefridagene til medarbejderen. Værdien af feriefridagene fastsættes efter den enkelte overenskomst.

C.10.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

På områder, hvor der kan vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og hvor de er medlemmer af det overenskomstbærende forbund, tildeles et vederlag for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget fastsættes årligt til kr. 9.000, som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hverv i løbet af året, eller hvis arbejdsmiljørepræsentant ind- eller udmeldes af det overenskomstbærende forbund i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne. Det overenskomstbærende forbund påser at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og vederlaget kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

På områder, hvor der er samarbejds- og udviklingsfonde eller tilsvarende, skal fondens bestyrelse en gang årligt fastsætte et særskilt bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlaget.

På overenskomstområder, hvor der ikke findes uddannelses- og samarbejdsfonde, kan vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanten udbetales på samme måde som vederlaget til tillidsrepræsentanter.

På overenskomstområder, hvor der ikke findes uddannelses- og samarbejdsfonde, eller vederlag til tillidsrepræsentanter, kan vederlaget udbetales direkte til arbejdsmiljørepræsentanten.

Der er ikke taget stilling til, i hvilket omfang vikarbureau-vikarer kan vælges som arbejdsmiljørepræsentanter.

C.11. Tillidsrepræsentanter

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt, efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget, at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor

informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundet.

C.12. Fonde

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til én af disse:

Pr. 1. marts 2025 med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2026 med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2027 med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

C.13. Seniordage

På normallønoverenskomster, hvor der i dag er mulighed for at aftale seniorfridage 5 år før medarbejderens folkepensionsalder, og hvor der i dag er et loft over antallet af seniorfridage, hæves dette loft med indtil 14 dage, dog maks. 46 dage. Seniorfridagene afholdes uden løn. Medarbejderen kan dog få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto eller anden tilsvarende ordning med adgang til særskilt udbetaling i forbindelse med afholdelse af seniorfridage.

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 FH er gældende, eller hvor der er en henvisning til Fællesordningen, forhøjes samtlige satser pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct., medmindre andet er aftalt.

D.2.

Den danske model

DA og FH står sammen om den danske model, hvor konkurrencedygtige virksomheder og ordentlige arbejdsforhold er hinandens forudsætninger. Det er afgørende at opretholde fair konkurrence, høj arbejdskvalitet og et sundt arbejdsmiljø.

DA og FH er i den forbindelse enige om, at løn forhandles mellem overenskomsternes parter som en del af den danske model. DA og FH anser det for en grundlæggende forudsætning, at det er overenskomstparterne på det private arbejdsmarked, der udstikker rammerne for en ansvarlig lønudvikling. DA og FH er desuden enige om at værne om overenskomsterne og vil i fællesskab aktivt modvirke, at overenskomsttemaer behandles parallelt i andre fora.

D.3.

Fælles arbejde om at øge overenskomstdækningsgraden

DA og FH er enige om at udarbejde en handlingsplan, som skal bidrage til at øge overenskomstdækningsgraden i Danmark.

Arbejdet skal på baggrund af en fælles analyse udforme konkrete forslag/løsninger, som vil fremtidssikre den danske model og det danske aftalesystem, herunder gennem udbredelse af overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked. Parterne er fx enige om, at:

- Arbejdet skal tilvejebringe fælles viden om virksomhedernes grunde til at være hhv. overenskomstdækket eller at fravælge overenskomst.
- Arbejdet skal have særlig fokus på områder, hvor overenskomstdækningen i dag er særlig udfordret.
- Arbejdet skal fokusere på forhold, som gør det mere attraktivt at være omfattet af overenskomst både i forhold til lovgivning og i forhold til de strukturer parterne har opbygget på arbejdsmarkedet (konfliktløsningssystem, samarbejdssystem, fondskonstruktioner mv.).

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet efter afslutningen af projektet, herunder at overvåge udviklingen, drøfte udfordringer og overveje fælles løsninger på de identificerede udfordringer. Aftalen genforhandles om 2 år.

Parterne er enige om, at organisationsmæssige forhold på hhv. forbundsside og arbejdsgiverforeningsside ikke indgår i arbejdet.

D.4.

Udenlandsk arbejdskraft

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

D.5.

Styrket kendskab til Samarbejdsaftalen

DA og FH er enige om, at Samarbejdsaftalen er en hjørnesten i den danske model. I takt med forandringer på arbejdsmarkedet er der imidlertid risiko for, at kendskabet til den danske samarbejdstadition mindskes.

DA og FH vil derfor i overenskomstperioden iværksætte en indsats om Samarbejdsnævnets konsulenttjeneste for at styrke kendskabet til Samarbejdsaftalen.

D.6.

EU-implementering

Med mæglingsskitsen fra 2023 iværksatte DA og FH en drøftelse af erfaringer med implementering af EU-direktiver på det ansættelsesretlige område. DA og FH er enige om at fortsætte dette arbejde med henblik på at afslutte det i løbet af 2026.

D.7.

Deltid

DA og FH har i lyset af EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) noteret sig opfordringen til at biintervenere i voldgiftsagen, jf. protokollat 33 i DI's og CO-industris forlig af 9. februar 2025.

DA og FH noterer sig videre, at der på flere områder er indgået procesaftaler vedrørende spørgsmålet.

D.8. 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 lønningssperiode efter 1. januar 2026 og med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2027.

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.9. Overenskomstens varighed


Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028.

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

D.10. Mæglingsforslagets vedtagelse

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

København, den 25. marts 2025



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.

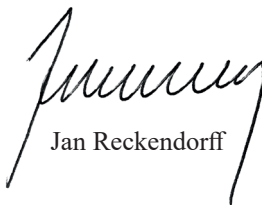
Enhver afstemning om mæglingforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

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 2024.

Svaret på mæglingforslaget skal modtages i Forligsinstitutionen senest onsdag den 9. april 2025, 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 2025



Jan Reckendorff