

L A N D S O V E R E N S K O M S T

**for bager- og konditorsvende
beskæftiget i blandede forretninger
(supermarkeder m.v.)
2010-2012**

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

Fødevarerforbundet NNF

Indhold

§ 1	Arbejdstiden.....	3
	1. Arbejdstid og dennes placering.....	3
	2. Erstatningsfridag og reduktion.....	3
	3. Fritidsordning.....	3
	4. Maksimal daglig arbejdstid.....	3
	5. Pauser.....	3
§ 2	Løn.....	4
	1. Minimalløn til faglærte bager- og konditorsvende.....	4
	2. Rådighedstillæg.....	4
	3. Øvrigt.....	4
§ 3	Pension.....	5
	1. Pensionsbidrag.....	5
	2. Pensionsordningen.....	5
§ 4	Aftale om særlig opsparing.....	6
§ 5	Overarbejde.....	7
	1. Betaling.....	7
	2. Afspadsering.....	7
	3. Begrænsning.....	7
§ 6	Særlige tillæg.....	7
§ 7	Arbejds- og fodtøj.....	8
§ 8	Sygdom, tilskadekomst og barsel.....	8
	1. Sygdom.....	8
	2. Barns første sygedag.....	8
	3. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov.....	8
	4. Børns hospitalsindlæggelse.....	8
§ 9	Opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse.....	10
§ 10	Ferie.....	10
§ 11	Feriefridage.....	11
§ 12	Elever.....	11
§ 13	Regler for tillidsrepræsentanter.....	12
§ 14	Behandling af faglig strid.....	12
§ 15	ATP og uddannelsesfond.....	12
§ 16	Gruppelivsforsikring.....	12
§ 17	Oprettelse af overenskomst.....	12
§ 18	Uddannelse.....	12
§ 19	Ansættelsesbeviser.....	13
§ 20	Overenskomstens varighed.....	14
	Aftale om overgangsordning ved indfasning af pension.....	15
	Aftale om socialt kapitel.....	15
	Aftale om løsning af tvistigheder.....	16
	Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov.....	16
	Aftale om implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.....	16
	Aftale om tillidsrepræsentanter.....	18
	Aftale om kompetenceudvikling.....	20
	Aftale om eventuel implementering af direktivet om alder og handicap.....	20
	Aftale om velfærd.....	20

§ 1 ARBEJDSSTIDEN

1. Arbejdstid og dennes placering

- a. Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge.
- b. Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte svend opnår en arbejdstid, der gennemsnitlig ikke overstiger 37 timer pr. uge efter den fastlagte plan. Den ugentlige arbejdstid kan i den enkelte uge overskrides, mod at overskydende tid afvikles senest inden for en 4-ugers periode -normalt ved hele eller halve fridage.

2. Erstatningsfridag og reduktion

- a. Inddrages en fastlagt fridag, skal erstatningsfridag afholdes inden for 3 uger. Overskrides 3-ugersfristen, behandles den inddragne fridag som overarbejde.
- b. For hver søgnehellidag, butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.
- c. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer, der falder på en søgnehellidag, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt i 4-ugers perioden. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage. Grundlovsdag er søgnehellidag fra kl. 12.00.
- d. Ovenstående regler for søgnehellidage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

3. Fritidsordning

- a. 1. maj er fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.
- b. Manglende udnyttelse af fritiden på grund af sygdom eller ferie berettiger ikke til frihed på et andet tidspunkt.

4. Maksimal daglig arbejdstid

Den daglige arbejdstid kan normalt ikke overstige 9 timer.

5. Pauser

- a. Der ydes en daglig spise- og hvilepause på mindst en halv time. Tidspunktet for pausen aftales lokalt.
- b. På dage, hvor butikken lukkes før kl. 14.00, kan der træffes aftale om, at denne pause bortfalder.

§ 2 LØN

1. Minimalløn til faglærte bager- og konditorsvende

	1. marts 2010	1. marts 2011
Kr. pr. md.	18.056	18.336,58
Kr. pr. uge	4.166,77	4.231,52

2. Rådighedstillæg

Til medarbejdere, som udfører arbejde i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 04.00, ydes et rådighedstillæg på kr. 1.557,62. Beløbet reguleres pr. 1. marts 2011 til kr. 1.588,77

3. Øvrigt

- a. Til første- og enesvende ydes herudover et tillæg på kr. 650,00 pr. md./kr. 150,00 pr. uge.
- b. Første- og enesvende findes kun, hvor der ikke er ansat bagermester eller bestyrer, eller hvor ejere med bageruddannelse ikke leder bageriet.
- c. I alle lønforhøjelser efter § 2, som ydes pr. 1. marts 2010 og pr. 1. marts 2011, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.
- d. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend. Organisationerne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles af sædvanlig fagretlig vej.
- e. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.
- f. På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.
- g. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivits- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.
- h. For enkeltdagsvikararbejde á 8 timer er betalingen mindst 1/5 af den på arbejdsstedet lavest forekommende ugeløn for bagersvende på det pågældende tidspunkt.

- i. Lønnen kan efter lokal aftale udbetales hver 14. dag eller som månedsløn.

§ 3 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct..

2. Pensionsordningen

Parterne er enige om, at medarbejdere under denne overenskomst tilknyttes Industriens Pension.

a. Formål

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

b. Personkreds

Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstrådet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Bager/konditorelever er omfattet af pensionsordningen.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

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

c. Pensionsbidrag

Der henvises til § 3, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

d. Ydelser

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

- e. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:
- a. Invalidepension
 - b. Invalidesum
 - c. Forsikring ved kritisk sygdom
 - d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten med mindre overenskomstens parter aftaler andet.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt
Invalidesum kr. 100.000
Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000
Dødsfaldssum kr. 300.000

Forpligtelsen gælder fra den 1. marts 2011.

§ 4 AFTALE OM SÆRLIG OPSPARING

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. ferieberettigende løn.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales..

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder om op- eller ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Der kan lokalt træffes aftale om særlige regler for udbetaling af særlig opsparing. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

§ 5 OVERARBEJDE

1. Betaling

- a. Overarbejde beregnes med timeløn plus 50 pct. for de 3 første 1. Betaling overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100 pct.
- b. Overarbejde skal varsles senest 3 timer før påbegyndelse. For så vidt der forlanges uvarslet overarbejde af mere end én times varighed, betales til voksne kr. 50,01 og til elever kr. 25,01.
- c. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct. af timelønnen inkl. personligt tillæg.
- d. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede ugeløn divideret med 37 timer.
- e. Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge stk. 1, litra a, fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100 pct.
- f. Der regnes med halve timer.

2. Afspadsring

- a. Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadses således, at 50 pct. timer afspadses med 1 1/2 time og 100 pct. timer afspadses med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

3. Begrænsning

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

§ 6 SÆRLIGE TILLÆG

1. Hvor arbejdstiden placeres i tidsrummet mellem kl. 18.00 og kl. 04.00, ydes pr. 1. maj 2010 et særligt tillæg på kr. 38,12 pr. påbegyndt time.
Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til kr. 38,89 pr. påbegyndt time.
2. Når arbejdet udføres på søn- og helligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00, ydes pr. 1. maj 2010 et særligt tillæg på kr. 25,41 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes tillægget til kr. 25,91 pr. påbegyndt time.

§ 7 ARBEJDS- OG FODTØJ

Virksomheden udleverer arbejdstøj og fodtøj, der mindst svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne fastsatte krav. Dette gælder dog ikke for enkelt dagsvikararbejde, jf. § 2, stk. 3, litra h, hvortil der i stedet ydes et tillæg på kr. 20,05. I denne betaling er medregnet betaling for søgne-helligdag.

§ 8 SYGDOM, TILSKADEKOMST OG BARSEL

1. Sygdom

Efter ét års ansættelse suppleres den i love bekendtgørelsen fastsatte ydelse op til fuld løn i den i samme lov angivne arbejdsgiverperiode.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

2. Barns første sygedag

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 12 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation - for eksempel i form af en tro og loveerklæring.

3. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

- a. Der henvises til gældende lovgivning.
- b. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet løn, under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

c.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre, ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 9 uger svarer til lønnen angivet ovenfor i § 8, stk. 3, litra b. Lønnen svarer således til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

d. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret 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. 130 kr. pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

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

e. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

For fuldtidsansatte udgør pensionsbidraget 1.335,00 kr. pr. måned..

Dette svarer til 8,25 kr. pr. time.

Arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget, mens medarbejderen betaler 1/3 af bidraget.

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

4. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 9 OPSIGELSESVARSEL OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
1. Efter 7 dages beskæftigelse	3 dage	3 dage
Efter 6 måneders beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 2 års beskæftigelse	14 dage	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	21 dage	14 dage
Efter 5 års beskæftigelse	35 dage	14 dage
Efter 8 års beskæftigelse	56 dage	14 dage

Opsigelse skal fra begge parter ske skriftligt til en kalenderuges udgang.

2. Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelse ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens

almindelige opsigelsesregler. Medarbejdere, der har oppebåret godtgørelse jf. nærværende bestemmelse og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til nærværende bestemmelse når ancienniteten er opnået i relation til den nye ansættelse.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om afbrydelse af ansættelsesforholdet, der har midlertidig karakter. Såfremt den midlertidige afbrydelse bliver permanent, indtræder forpligtelsen til at betale godtgørelse i medfør af nærværende bestemmelse.

Nærværende bestemmelse er gældende for opsigelse der finder sted fra 1. maj 2010.

§ 10 FERIE

1. Ferieloven er gældende.
2. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden så tidligt som muligt, dog senest den 1. april, indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt, f.eks. ved fremlæggelse af tegningslister.
3. Ferietidspunkterne fastsættes af arbejdsgiveren, der under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme svendenes og elevernes ønsker.
4. Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, dog varsles hovedferien altid i henhold til ferieloven 3 måneder før og restferie senest 1 måned før afholdelse.
5. Der er mellem organisationerne enighed om, at ferieordningen etableres i overensstemmelse med hovedorganisationernes Standardaftale A.

§ 11 FERIEFRIDAGE

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvor opsigelse er afgivet fra virksomhedens side.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

§ 12 ELEVER

For så vidt angår elever følger disse bestemmelserne i overenskomsten mellem Bager- og Konditormestre i Danmark og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet - Overenskomstsekretariatet for Bager/Møllerbranchen.

§ 13 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

De mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet aftalte regler for tillidsrepræsentanter er gældende for nærværende overenskomst, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter s. 22.

§ 14 BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm, jf. Aftale om løsning af tvistigheder s. 20.

§ 15 ATP OG UDDANNELSESFOND

Parterne er enige om at følge gældende lovgivning samt aftalen mellem DA og LO.

Til LO/DA-udviklingsfond ydes fra virksomhedens side 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre pr. arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 16 GRUPPELIVSFORSIKRING

Til dækning af arbejdernes bidrag til gruppelivsforsikring samt alder- og invalidesum udbetaler arbejdsgiveren fra 1. marts 1995 kr. 10,00 pr. uge (kr. 130,00 pr. kvartal) ud over den overenskomstmæssige løn. Bidraget er indeksreguleret, og regulering finder sted hvert år pr. 1. januar. Arbejdsgiverne er forpligtet til at betale ovennævnte beløb til de ansatte mod forevisning af behørig kvittering for, at beløbet er indbetalt i den lokale afdeling af NNF.

§ 17 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

Ovenstående overenskomst er gældende, når Fødevarerforbundet NNF - Overenskomstsekretariatet for Bager/Møllerbranchen over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tilkendegivet, at der i medlemsvirksomheder beskæftiges én bager- eller konditorsvend eller én elev.

Det fastslås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende. Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

Bliver det aktuelt at oprette løn- og arbejdsoverenskomster gældende for det storkøbenhavnske område, optages der forhandlinger om tiltrædelse af overenskomsten.

§ 18 UDDANNELSE

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til maksimalt 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.

§ 19 ANSÆTTELSSESBEVISER

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) inden for 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

§ 20 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

| Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1.marts 2012.

København, 2010

Fødevareforbundet NNF
arbejderforbundet
Overenskomstsekretariatet

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Flemming Mogensen

Laurits Rønn

Aftale om overgangsordning ved indfasning af pension

1. Omfattet af overgangsordningen er såvel nuværende som kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som ikke er dækket af overenskomsten, jf. § 17.

Såfremt virksomheden inden indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har modtaget et overenskomstkra­v fra Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet, kan virksomheden dog ikke påberåbe sig nærværende overgangsordning vedrørende pension.

2. De under stk. 1, 1. afsnit, nævnte kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan indtræde i overgangsordningen, jf. stk. 3.
3. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle pensionsbidrag.

4. Det præciseres i en særskilt aftale i forbindelse med tiltrædelsen til overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
5. Overgangsordningen evalueres ved overenskomstperiodens udløb.

Overenskomstens regler om pensionsordninger, § 3, stk. 2, er i øvrigt gældende.

Aftale om socialt kapitel

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med henblik herpå pålægges parterne i de enkelte overenskomster i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Der bør sigtes mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

Aftale om løsning af tvistigheder

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten eller i Hovedaftalen er fastsat andre regler.

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm er gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mæglingsmødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Nærværende regler er gældende fra 1. januar 2001, og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 (T96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EPS gælder følgende:

1. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har i overensstemmelse med national praksis ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

2. Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i Lov om social service kap. 20 om pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodning om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

3. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Aftale om implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og NNF – Bager- og konditorsvende, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de

medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 1, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

- b. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

- c. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 14. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

- d. Medarbejderen skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

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

Aftale om tillidsrepræsentanter

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

1. I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de dér beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.
2. Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende. Ungarbejdere og elever har valget, men er ikke valg-bare.
3. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet dér længst. På virksomheder eller i afdelinger med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.
4. Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.
5. Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges en tillidsrepræsentant for medarbejderne i hver enkelt afdeling eller for medlemmer af hver enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretligt behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger.
6. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted, under forudsætning af at virksomheden senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.
7. Hvis Dansk Erhverv Arbejdsgiver måtte anse valget af en tillidsrepræsentant for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Dansk Erhverv Arbejdsgiver ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

Nyoptagne virksomheder skal over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver oplyse om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundet.

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed

1. Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.
2. Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, han/hun er valgt blandt og forelægger forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne over for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, ligesom denne skal være bemyndiget hertil ved lokale forhandlinger.

Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

3. Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsætte uforstyrret, afventende resultatet af organisationens behandling af sagen.
4. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver er indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom, når særlige forhold gør det rimeligt.

5. Såfremt det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Aftale om kompetenceudvikling

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA) Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Fra 1. januar 2009 har medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DAoverenskomsternes dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af LO og DA. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder

Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet relevant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

Aftale om eventuel implementering af direktivet om alder og handicap

Med henblik på en eventuel aftaleimplementering af direktiv nr. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling mht. beskæftigelse og erhverv har Dansk Handel & Service og NNF – Slagtere og delikatesseassistenter aftalt, at man, når der foreligger en lovimplementering, optager drøftelser herom

:

Aftale om velfærd

For at sikre virksomhederne arbejdskraft fremover og ikke mindst at understøtte den fortsatte udvikling af velfærd, er der behov for at skabe et arbejdsmarked med plads til alle.

Parterne vil medvirke til at sikre, at udsatte grupper får plads på arbejdsmarkedet, og at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet.

Parterne ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre gravides tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at nå disse mål er der behov for aftaler på arbejdsmarkedet om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen

I takt med den demografiske udvikling, hvor der bliver flere ældre og færre unge, oplever det danske arbejdsmarked i disse år et stigende behov for arbejdskraft. Derfor er der behov for at sikre, at flere grupper i samfundet får flere aktive år på arbejdsmarkedet end i dag.

Med disse aftaler åbner parterne op for et betydeligt mere rummeligt arbejdsmarked, der skaber plads til, at flere kan komme ind på arbejdsmarkedet eller forblive på arbejdsmarkedet i flere år. Dermed medvirker parterne på såvel kort som langt sigt til at øge beskæftigelsen i samfundet.

Mulighederne er beskrevet mere detaljeret inden for det enkelte område.

Ønsket om at være med på arbejdsmarkedet er markant fra mange grupper i dag. Da der samtidig er mangel på arbejdskraft, er der en fælles interesse i, at flere grupper får en fast plads på arbejdsmarkedet.

Aftalerne har som mål, at seniorer naturligt forlænger tiden på arbejdsmarkedet, og at der skabes plads til udsatte samfundsgrupper på et mere mangfoldigt arbejdsmarked.

Parterne er enige om, at arbejdskraftpotentialet er stort blandt indvandrere og deres efterkommere. Derfor har parterne som led i gennemførelsen af aftalen prioriteret modeller for bedre integration højt. En forlængelse af seniorernes tid på arbejdsmarkedet og en nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes medvirke til en forøgelse af arbejdsstyrken, samtidig med at den enkelte får mulighed for at få en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne prioriterer derfor udvikling af modeller på disse områder.

Det understreges, at aftaleområderne sikres bedst ved, at de drøftes på den enkelte arbejdsplads tilpasset branchen, virksomhedens størrelse og andre forhold af betydning.

Aftalen skal danne grundlaget for det videre arbejde i virksomhederne.

Parterne opfordrer til, at eventuelle politikker om velfærd udarbejdes i SU.

I virksomheder uden SU, men hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, opfordrer parterne til, at politikker om velfærd udarbejdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

I mindre virksomheder uden tillidsrepræsentant vil det være naturligt, at forhold omkring velfærd drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse.

Det rummelige arbejdsmarked

Den demografiske udvikling med færre unge og flere ældre betyder, at der er brug for alle på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne og derved gives muligheder for indgang til og forbliven på arbejdsmarkedet.

Der opfordres til, at der udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik på virksomhederne.

Målet er at fremme beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås f.eks.:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund
- Personer, som er langtidsledige
- Personer som i øvrigt er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.
- Personer, som risikerer varig udstødelse af arbejdsmarkedet
- Handicappede

Virksomhederne og deres medarbejdere opfordres til at give udsatte grupper øgede muligheder for beskæftigelse.

Konkrete ansættelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger, f.eks. gennem virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse
- Ansættelse efter ”trappemodellen” i øvrigt
- Førtidspensionister i særlige jobs

Stillingerne skal som hovedregel fremme beskæftigelsen eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Parterne er enige om, at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at anvende lovhjemlede støtteordninger ud fra ønsket om at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Udsatte grupper, som er ansatte efter denne aftale, indgår i relevant omfang i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og –tilbud, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser.

Seniorpolitik

Seniormedarbejderes viden og erfaring er en væsentlig ressource for virksomhederne. Derfor er det vigtigt, at seniormedarbejdere bliver længst muligt på arbejdsmarkedet, således at deres viden og arbejdskraft kan anvendes i virksomhederne.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse gennem hele arbejdslivet og forbliver længst muligt i arbejde.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Der opfordres til, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne som led i den generelle personalepolitik.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder,
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere,
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen,
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør.

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens tarv, kan være: Flexibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, mulighed for fleksible jobordninger og/eller fratrædelse, retrætestillinger, fleksibel arbejdstid, herunder nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

Sygefravær

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning og tilbagevenden til arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at initiativer, som fremmer sundheden hos den enkelte, kan medvirke til at lindre sygefravær. I det omfang, det er relevant i virksomhederne, opfordrer parterne til drøftelse af sundhedsfremmende tiltag, som f.eks. sund kost, motionsfremmende aktiviteter samt ryge- og alkoholpolitik.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man i arbejdet med sygefravær får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt, som et væsentligt værktøj.

Der opfordres til, at der udarbejdes en sygefraværspolitik som led i den almindelige personalepolitik.

Målet er:

- at mindske sygefraværet,
- at opfølge på sygefravær,
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden,
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær.

Konkrete redskaber kunne være: Procedure for sygemelding, analyse af fraværsårsager, sygefraværssamtaler, rundbordssamtaler m.v.

Parterne anbefaler, at virksomhederne i samarbejde med læger og kommuner har fokus på muligheden for at anvende delvis syge-/raskmelding og at indgå såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere og skabe åbenhed derom i virksomhederne.

Gravide

Hensigten med denne aftale er at tilbyde flest mulige beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er:

- at undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet,
- at fremme fortsat beskæftigelse af gravide,
- at fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide,
- at fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf,
- at skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær.

Med det formål at fremme mulighederne for gravides beskæftigelse under graviditeten iværksættes en fælles oplysnings- og informationsindsats.

Gennemførelse

Parterne vil i forbindelse med udmøntningen af de forskellige aftaler udarbejde inspirationsmateriale, værktøjer, gode eksempler og modelforslag til brug for det videre arbejde i virksomhederne.

Konkret vil parterne udarbejde en handlingsplan for de enkelte politikområder i rækkefølgen:

1. Sygefravær
2. Seniorpolitik
3. Integration

efter følgende ramme:

For hvert af de ovennævnte prioriterede politikområder gennemføres aktiviteter i perioden april 2007 til marts 2008 i overensstemmelse med de på områderne udarbejdede handlingsplaner.

Parterne er i øvrigt enige om, at materialet offentliggøres mest hensigtsmæssigt på parternes hjemmesider mv.

Parterne vil medvirke til forbedring af den offentlige service på områderne ved kontakt og forslag til kommuner (KL), regionerne og staten, hvor dialogen mellem lønmodtager, arbejdsgiver og offentlig myndighed skal forbedres.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer på områderne, ligesom parterne årligt drøfter udviklingen med henblik på at fremme formålet om flere i beskæftigelse. Derudover er parterne enige om i løbet af overenskomstperioden at drøfte behovet for udarbejdelse af yderligere handlingsplaner for de af aftalen omfattede områder.

København, den 29. marts 2007

Nærings- og
Nydelsemiddelearbejderforbundet:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver: