

MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN

26. MARTS 2010

Samtlige de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og organisationer og virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening på den ene side og Landsorganisationen i Danmark og organisationer under Landsorganisationen i Danmark og afdelinger af disse organisationer på den anden side indtil 1. marts 2010 bestående overenskomster, hvor parterne har indgået forlig om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2012, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået forlig om overenskomstfornyelse, fornyes for tiden indtil 1. marts 2012 på de under A-J nævnte vilkår.

Det samme gælder for de indtil 1. marts 2010 bestående overenskomster mellem organisationer og organisationsafdelinger under Landsorganisationen i Danmark på den ene side og på den anden side:

- Danmarks Rederiforening og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Rederiforeningen for mindre skibe og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Bilfærgernes Rederiforening og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Arbejdsgiverforeningen Konditorer, Bagere og Chokolademagere,
- Bager- og Konditormestre i Danmark,
- Danmarks Skomagerlaug,
- DS Håndværk & Industri,
- Foreningen af Ortopædiske Håndskomagere,
- Fredericia Taxa's Arbejdsgiverforening,
- Konsumfiskeindustriens Arbejdsgiverforening,
- Odense Taxa's Arbejdsgiverforening,
- Rengøringssekskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening,
- Sammenslutningen af Karosseribyggere og Autooprettere i Danmark,
- Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778,
- Skrædderlauget i København,
- Overenskomster med enkeltvirksomheder, jf. bilag 1.

Endvidere gælder det for de indtil 1. marts 2010 bestående overenskomster mellem organisationer og enkeltvirksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening på den ene side og på den anden side:

- AC (diverse medlemsorganisationer),
- BUPL,
- Dansk Musiker Forbund,
- Dansk Socialrådgiverforening,
- Dansk Sygeplejeråd,
- Danske Bioanalytikere,
- Danske Fysioterapeuter,
- Ergoterapeutforeningen,
- FORA,
- Jordemoderforeningen,
- Lærernes Centralorganisation,
- Ingeniørforeningen i Danmark,
- Dansk Journalistforbund,
- Dansk Sø-Restaurations Forening,
- Dansk Skuespillerforbund,
- PROSA/SAS,
- Søfartens Ledere.

Endelig gælder det overenskomst mellem:

- Danmarks Rederiforening og Dansk Sø-Restaurations Forening vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Rederiforeningen for mindre skibe og Dansk Sø-Restaurations Forening vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Ritzaus Bureau og Dansk Journalistforbund.

A.

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

B.

De forhandlingsresultater – opnået uden for Forligsinstitutionen – som parterne har sendt til Forligsinstitutionen, betragtes i deres helhed som led i dette mæglingforslag, medmindre parterne har været enige om, at forhandlingsresultatet skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

C.

I de overenskomstforhold, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende:

I

Fællesbestemmelser

De under 1a), 2a), 2d), 3 og 4 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2010, 1. maj 2010 og 1. marts 2011 indgår.

1. Minimallønsområderne

- a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen som følger:

Pr. 1. marts 2010 med 110 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 65 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2011 med 175 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 100 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

- b) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.
- c) På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstår.

- d) Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

2. Normallønsområderne

- a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere

pr. 1. marts 2010 med 160 øre pr. time og

pr. 1. marts 2011 med 225 øre pr. time

I normallønsoverenskomster, hvor der for voksne lønmodtagere er fastsat en særlig garantibetaling pr. time, forhøjes garantibetalingen tilsvarende.

For lønmodtagere under 18 år forhøjes satsen, hvor anden regulering ikke finder sted

pr. 1. marts 2010 med 95 øre pr. time og

pr. 1. marts 2011 med 135 øre pr. time

- 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 LO'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. præstere-t arbejdstime i akkord tillægges 160 øre pr. 1. marts 2010 og 225 øre pr. 1. marts 2011. I det omfang ændret teknologi, ændrede arbejdsmetoder mv. 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 – udover det ovenfor nævnte – at forhøjelserne tilpasses således, at den faktiske lønstigning ved uændret præstation ikke overstiger de aftalte forhøjelser af normallønssatserne.

- d.2) Er overenskomtparterne enige herom, kan ovennævnte tillæg indregnes i akkordgrundlaget ved forhandling mellem overenskomtparterne eller lokalt efter overenskomtparternes bestemmelse. I modsat fald forholdes som anført under d.1 ovenfor.

I givet fald optages der forhandlinger i perioden frem til den 1. september 2010. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2010. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

3. Elever, lærlinge og praktikanter

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

2 % pr. 1. marts 2010

2,5 % pr. 1. marts 2011

4. Ikke generelle tillæg

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudtidsstillæg, tillæg for arbejde på søn - og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. maj 2010 med 1,5 % og pr. 1. marts 2011 med 2 %.

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.

II

Bestemmelse om særlige aflønningsformer

På overenskomstområder, hvor timelønnen for visse lønmodtagergrupper direkte er bestemt som en andel af andre lønmodtagergruppers overenskomstmæssige løn, ydes de ovenfor fastsatte timelønstillæg ikke særskilt til disse grupper.

III

Pension

Såfremt det er en betingelse for at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, at man har opnået en vis anciennitet, nedsættes denne med virkning fra 1. marts 2011 med 7 måneder, dog ikke til mindre end 3 måneder.

IV

Betaling under graviditet, barsel, fædre - og forældreorlov

På overenskomstområder med løn under graviditets-, barsel-, fædre - og forældreorlov gælder følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren med virkning fra 1. marts 2011 løn under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. På overenskomstområder, hvor betaling af løn under forældreorlov er fastsat til et maksimalt beløb, gælder dette også for de nye uger.

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

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbart forlængelse af de 14 ugers barselorlov, 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.

V

Social dumping

På overenskomstområder, hvor der under forhandlingerne har været rejst krav om regler om social dumping / løndumping, gælder - medmindre parterne inden 1. oktober 2010 indgår aftale om andet - følgende:

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager fsva. de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og fsva. de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

Forbundet retter omgående henvendelse til den overenskomtbærende arbejdsgiverforening, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra forbundene – kan deltage.

Alle relevante baggrundsplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprisen for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber overenskomstparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomtbærende virksomhed / medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomtbærende virksomhed / medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden / virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonflikttramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om

konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Overstående bestemmelser finder ikke anvendelse for overenskomstforhold vedrørende skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

Ovenstående regler bortfalder ved udløbet af overenskomstperioden.

VI

Tillidsrepræsentanter på funktionærområdet

Hvor funktionæroverenskomster ikke er sat i kraft på grund af 50 % reglen, er medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, medlem af Europæiske Samarbejdsudvalg og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem og suppleant, omfattet af reglerne for afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

VII

Forsikringsydelse til elever og lærlinge

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

På timelønsområdet placeres ordningen i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten, medmindre overenskomstens parter aftaler andet.

På funktionærområdet placeres ordningen i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedernes valg, ligesom arbejdsgiverforeninger, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostninger 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

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

VIII

Feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

IX

Grundlovsdag

For funktionæroverenskomster gælder følgende: Grundlovsdag er en hel fridag.

X

Bedre helbreds kontrol ved natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

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

XI

40 pct. af tillæg for skiftehold kan veksles til løn

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

XII

Fratrædelsesgodtgørelse

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

XIII

Fritvalgslønkonto

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

XIV

Særlige overenskomstforhold

- **Den fødevareindustrielle overenskomst mellem Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF** fornyes med de satsforhøjelser, der fremgår af I, pkt. 2, 3 og 4.

Endvidere fornyes overenskomsten med følgende protokollater, som parterne i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget:

1. Forenkling af opkrævning til og administration af fonde
2. Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov
3. Forslag til etablering af ligelønsmålsudvalget inden for DA's og LO's fælles område
4. Implementering af vikardirektivet
5. Adgang til lønoplysninger

6. Implementering af ligelønsloven
7. Kompetenceudvikling og uddannelse
8. Tillidsrepræsentantens opgaver
9. Kampagne om natarbejde
10. Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde
11. Forenkling af opkrævning til og administration af fonde (forædlingen)
12. Pension
13. Varierende ugentlig arbejdstid
14. Fratrædelsesgodtgørelse
15. Lokale aftaler
16. Natarbejde og helbreds kontrol

Der er endvidere enighed om, at pensionsancienniteten for forædlingen nedsættes med 7 måneder fra 1. marts 2011.

- **Overenskomsten mellem Dansk Byggeri og HK/Privat** fornys med bestemmelserne i I-XIII, bortset fra III om pension.

Endvidere fornys overenskomsten med følgende protokollater, som parterne i enighed har ønsket optaget i mæglingforslaget:

- Protokollat nr. 1 om implementering af ligelønsloven
- Protokollat nr. 2 om implementering af EU's vikardirektiv
- Protokollat nr. 3 om betaling i forældreorlovsperioden
- Protokollat nr. 4 om varierende ugentlig arbejdstid
- Protokollat nr. 5 om pension
- Protokollat nr. 6 om indeståelseserklæringer

- **Overenskomst mellem Asfaltindustrien og HK/Privat** fornys i henhold til parternes aftale af 24. marts 2010, der er en del af mæglingforslaget, således at parterne tiltræder ovennævnte aftale mellem Dansk Byggeri og HK/Privat.

Parterne har endvidere aftalt, at aflønning af laboratoriepraktikanter skal ske efter mindstebetalingssatserne i Funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-Industri (overenskomstens bestemmelse om kortere videregående uddannelser på det tekniske område).

- **Overenskomsten mellem TEKNIQ og HK/Privat** fornys i henhold til bestemmelserne i I-XIII, bortset fra bestemmelser i I, pkt. 1 c og pkt. 3, III, VII og VIII.

Endvidere fornys overenskomsten med følgende protokollater, som parterne i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget:

1. Protokollat om varsling af feriedage
 2. Protokollat om nedsættelse af anciennitetskrav vedr. pension
 3. Protokollat om lønforhandlinger
 4. Protokollat om regulering af elevsatser
 5. Protokollat om visse forsikringsydelse til elever
 6. Protokollat om implementering af ligelønsloven
 7. Protokollat om revidering af ansættelseskontrakt mv.
 8. Protokollat om befordringsgodtgørelse til elever
 9. Redigering af protokollat vedr. implementering af EU-direktiver
 10. Protokollat om tiltrædelsesoverenskomst mellem TEKNIQ og HK/Handel
- **Kontor- og lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver på den ene side og HK/Privat og HK/Handel på den anden side** fornys med følgende aftaler, som parterne – efter mæglingskittens fremsættelse – i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget, og som erstatter I - XIII, bortset fra X om bedre helbreds kontrol ved natarbejde:
 1. Aftale om opkrævning til fonde
 2. Aftale om undervisning i arbejdsmiljø i kontor- og handelsuddannelserne
 3. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling
 4. Aftale om ændring af Aftale om velfærd
 5. Aftale om velfærd/handlingsplaner
 6. Aftale om kompetenceudviklingsfond
 7. Aftale om løn og ansættelsesvilkår for elever
 8. Aftale om særlig fokus på små virksomheder
 9. Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen
 10. Aftale om uddannelses- og samarbejdsfond
 11. Aftale om fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond
 12. Aftale om løn under barsel/adoption, fædre- og forældreorlov
 13. Aftale om regulering af minimallønssatser

14. Aftale om vederlag til valgte tillidsrepræsentanter
15. Aftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter mv.
16. Aftale om forståelse af organisationsaftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter mv.
17. Aftale om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område
18. Aftale om fælles anbefaling af retningslinier for god skik i forbindelse med tv-overvågning på kontorer og lagre
19. Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
20. Aftale om overenskomstens varighed
21. Aftale om fritvalgs lønkonto
22. Aftale om visse forsikringsydelser til elever
23. Aftale om feriefridage
24. Aftale om forsøgsordninger om faste træffetider for tillidsrepræsentanter
25. Aftale om implementering af ligelønsloven
26. Aftale om ligeløn
27. Aftale om genforhandling af særbestemmelser
28. Aftale om forståelse af Aftale om pension
29. Aftale om ansættelsesbeviser
30. Aftale om tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet (laborantpraktikanter)
31. Aftale om tiltrædelsesoverenskomst for laboratorieområdet (løn)
32. Aftale om beregning af løn for brudte måneder
33. Aftale om ret til frihed med løn Grundlovsdag
34. Aftale om opsigelse af tillidsrepræsentanter (sindet opsigelse)
35. Aftale om barns hospitalsindlæggelse (6 måneders anciennitet)
36. Aftale om funktionsløn
37. Aftale om pension (anciennitet 3 måneder)
38. Aftale om forskudttidstillæg
39. Aftale om særlige bestemmelser for IT-området (uddannelse)
40. Aftale om særlige bestemmelser for IT-området (afgrænsning mellem IT-området og kontorområdet)
41. Aftale om særlige bestemmelser for IT-området (arbejdsmiljø)

- **IT-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat** for-
nys med følgende aftaler, som parterne – efter mæglingsskitsens fremsættelse – i

enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget, og som erstatter I - XIII, bortset fra X om bedre helbreds kontrol ved natarbejde:

1. Aftale om opkrævning til fonde
2. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling
3. Aftale om ændring af aftale om velfærd
4. Aftale om kompetenceudviklingsfond
5. Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen
6. Aftale om uddannelses- og samarbejdsfond
7. Aftale om fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond
8. Aftale om løn under barsel/adoption, fædre- og forældreorlov
9. Aftale om regulering af minimallønssatser
10. Aftale om vederlag til valgte tillidsrepræsentanter
11. Aftale om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område
12. Aftale om fælles anbefaling af retningslinjer for god skik i forbindelse med tv-overvågning på kontorer og lagre
13. Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
14. Aftale om overenskomstens varighed
15. Aftale om fritvalgs lønkonto
16. Aftale om visse forsikringsydelse til elever
17. Aftale om feriefridage
18. Aftale om forsøgsordninger om faste træffetider for tillidsrepræsentanter
19. Aftale om implementering af ligelønsloven
20. Aftale om ligeløn
21. Aftale om særlig fokus på små virksomheder
22. Aftale om beregning af løn for brudte måneder
23. Aftale om løn- og arbejdsforhold for elever
24. Aftale om forståelse af Aftale om pension
25. Aftale om ansættelsesbeviser
26. Aftale om ret til frihed med løn Grundlovsdag
27. Aftale om opsigelse af tillidsrepræsentanter
28. Aftale om barns hospitalsindlæggelse
29. Aftale om funktionsløn
30. Aftale om pension (anciennitet)

31. Aftale om forskudttidstillæg
32. Aftale om inspirationskatalog
33. Aftale om rejseordninger

- **Reklame- og forlagsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat** fornyes med følgende aftaler, som parterne – efter mæglingsskit-sens fremsættelse – i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget, og som erstatter I - XIII:

1. Aftale om opkrævning til fonde
2. Aftale om velfærd
3. Aftale om kompetenceudviklingsfond
4. Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejds-pladsen
5. Aftale om vederlag til valgte tillidsrepræsentanter
6. Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
7. Aftale om regulering af minimallønssatser
8. Aftale om overenskomstens varighed
9. Aftale om fritvalgs lønkonto
10. Aftale om særlig fokus på små virksomheder
11. Aftale om feriefridage
12. Aftale om forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område
13. Aftale om uddannelse
14. Aftale om samarbejdsfond
15. Aftale om ligeløn
16. Aftale om pension
17. Aftale om pension (anciennitet)
18. Aftale om regulering af pensionssatser
19. Aftale om genforhandling af særbestemmelser
20. Aftale om forsøgsordninger om faste træffetider for tillidsrepræsentanter
21. Aftale om ændring af grænse ved selvadministration
22. Aftale om løn under barsel/adoption, fædre- og forældreorlov
23. Aftale om implementering af ligelønsloven
24. Aftale om ret til frihed med løn enten den 24. eller 31. december
25. Aftale om beregning af løn for brudte måneder

- 26. Aftale om visse forsikringsydelse til elever
 - 27. Aftale om lokalaftaler om forskudttid
 - 28. Aftale om funktionsløn
 - 29. Aftale om barns hospitalsindlæggelse
- **Overenskomsten mellem BOA og HK/Handel** fornys med følgende aftaler, som parterne – efter mæglingsskitsens fremsættelse – i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget, og som erstatter I - XIII:
 1. Aftale om opkrævning af fonde
 2. Aftale om løn under barsel/adoption, fædre- og forældreorlov
 3. Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen
 4. Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde
 5. Aftale om overenskomstens varighed
 6. Aftale om forslag til etablering af ligelønsnævn inden for LO og DA's fælles område
 7. Aftale om implementering af ligelønsloven
 8. Aftale om ligeløn
 9. Aftale om feriefridage
 10. Aftale om regulering af minimallønssatser
 11. Aftale om fri Grundlovsdag
 12. Aftale om visse forsikringsydelse til elever
 13. Aftale om natarbejde og helbreds kontrol med branchemæssige tilpasninger
 14. Aftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter
 15. Aftale om fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond
 16. Aftale om forsøgsordning om faste træffetider til tillidsrepræsentanter
 17. Aftale om opsparing til selvvalgt uddannelse
 18. Aftale om opsigelse af tillidsrepræsentanter (sindet opsigelse)
 - **Emballageoverenskomsten mellem Dansk Industri på den ene side og 3F Industri og HK/Privat på den anden side** fornys med følgende protokollater, som parterne i enighed har ønsket optaget i mæglingsforslaget som et supplement til mæglingsforslaget:

1. Holddrift og forlægning
2. Betaling for weekendhold
3. Beregning af timeløn
4. Overarbejds omfang
5. Socialfondens formål
6. Udbetaling af arbejds løn
7. Mæglings- og Organisationsmøde
8. Faglig voldgift
9. Overarbejdsbetaling
10. Sygeløn ved graviditet, adoption og fødsel
11. Opgørelse af antallet af beskæftigede ved valg af tillidsrepræsentanter
12. Indberetning til fonde
13. Kompetenceudvikling i virksomhederne
14. Etablering af ligelønsnævn indenfor DA og LO's fælles område
15. Kampagne om natarbejde
16. Forskning i langtidsvirkninger af natarbejde
17. Natarbejde og helbreds kontrol
18. Opsigelse delvist syge
19. Uddannelse af tillidsrepræsentanter
20. Implementering af ligelønsloven
21. Fornyelsesaftalens fortolkning
22. Ikrafttrædelsesdatoer

Parterne er enige om, at bestemmelserne i protokollatet er gældende i tilfælde, hvor et protokollat måtte kollideres med mæglingsforslagets bestemmelser.

- **Overenskomsten mellem CSC Airline Solutions A/S og PROSA/SAS** fornys som anført i bilag 2.
- **Overenskomsten mellem CSC Airline Solutions A/S og HK/Luftfart – A** fornys som anført i bilag 3.

D.

Arbejde i holddrift

På områder, hvor den tidligere aftale om Fællesordningen for arbejde i holddrift mellem DA og LO er gældende, eller hvor der er en henvisning til Fællesordningen, forhøjes samtlige satser pr. 1. maj 2010 med 1,5 % og pr. 1. marts 2011 med 2,0 %, medmindre andet er aftalt.

E.

Social dumping

DA og LO er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

DA og LO ønsker med denne aftale at understøtte de rammer, som overenskomstparterne etablerer med henblik på en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

DA og LO er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomstparterne udfører, foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,

- Løbende drøftelser parterne imellem,
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) m.v.,
- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, herunder Beskæftigelsesministeriets følgegruppe vedr. Østaftalen,
- Fælles udredning og analyser,
- Afholdelse af seminarer og konferencer.

Med hensyn til at søge afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive, er LO og DA enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med lovgivning og overholdelse af relevante regelsæt i øvrigt, herunder arbejdsmiljølovgivningen og udlændingelovgivningen samt reglerne om udstationering m.v. Der er desuden enighed om, at sanktionsniveauet ved konstaterede lovovertrædelser bør have en åbenbar præventiv virkning.

Indsatsen koordineres i fællesskab af DA og LO i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes 2 gange om året, medmindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at koordinere og tilrettelægge indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

LO og DA er enige om, at det eksisterende konfliktløsningssystem skal anvendes, udnyttes effektivt og videreudvikles til imødegåelse af omgåelse af de gældende kollektive overenskomster.

F.

Ligelønsnævn

På en række overenskomstområder har parterne indstillet til LO og DA, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

LO og DA tilstræber at efterkomme dette ønske efter de overordnede rammer, der er aftalt mellem overenskomstparterne, således at der kan etableres et ligelønsnævn snarest muligt og inden den 1. oktober 2010.

Såfremt der opnås enighed om et nævn, er det hovedorganisationernes målsætning, at ligelønsnævnet kan indgå i Hovedaftalen som en ny § 5.

G.

DA/LO Udviklingsfonden

LO og DA er enige om, at DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden fremover betegnes 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. LO og DA vil følge udviklingstendenser, som udfordrer den danske model, og i den forbindelse arbejde for at modvirke social dumping.

Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for LO/DA området samt opfølgning på især EU- og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på LO/DA området.

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves på alle overenskomstområder, der hidtil har betalt til DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden, 36 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011.

Disponeringen af midlerne til punkterne a) og b) beslutes af den enkelte hovedorganisation, idet der dog skal afsættes midler til begge formål.

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

H.

Barselsudligning

Dansk Arbejdsgiverforening bekræfter over for Landsorganisationen i Danmark, at det tilsagn om det relative niveau for den samlede barselsudligning, som blev givet ved overenskomstfornyelsen i 2004, også vil være gældende for den kommende periode.

I.

Overenskomsternes varighed

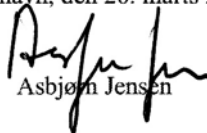
Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2012.

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

J.

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

København, den 26. marts 2010



Asbjørn Jensen

I henhold til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002, bestemmer forligsmanden, at varslede, men ikke iværksatte arbejdsstandsninger – i tilfælde af mæglingsforslagets forkastelse – tidligst kan iværksættes på femtedagen efter den nedenfor nævnte dato for afgivelse af svar på mæglingsforslaget.

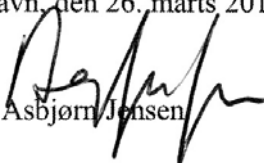
Enhver afstemning om mæglingsforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

Svaret vedrørende afstemningsresultatet på lønmodtagerside 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 af den pågældende organisations medlemmer i 2009 udbetalte arbejds løn.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest tirsdag den 20. april 2010 kl. 18.00 til adressen: Forligningsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.

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

København, den 26. marts 2010


Asbjørn Jensen

Bilag 1

- Aros Kunstmuseum, Århus, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Autoriseret Butikskontrol Syd, Gråsten, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- A-Vikar ApS v/ Peter Mortensen, Aalborg, vedrørende overenskomst med BUPL, FOA og SL,
- Best Choice, Næstved, vedrørende overenskomst med BUPL, FOA og SL,
- Bornholms Valsemølle A/S, Aakirkeby, vedrørende overenskomst med Fødevarerforbundet NNF,
- Copenhagen Care A/S, København, vedrørende overenskomst med FOA,
- Dansk P-kontrol, Frederiksberg, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Jeudan Servicepartner A/S, Hvidovre, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Salus Vagt, Kgs. Lyngby, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Symphony Group ApS, Kolding, vedrørende overenskomst med FOA,
- Vikarbureauet MIF, Tinglev, vedrørende overenskomst med BUPL, FOA og SL,
- Vikarselskabet Danmark v/Jens Terp, Farum, vedrørende overenskomst med FOA,
- Witzel Vikarservice ApS, Slagelse, vedrørende overenskomst med Fødevarerforbundet NNF,
- Vkaren.dk, Odense, vedrørende overenskomst med Fødevarerforbundet NNF,
- Kreutzer Gruppen, Ejendomsservice Smba, Frederiksberg, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet.

Bilag 2

Overenskomst mellem CSC Airline Solutions A/S og PROSA/SAS

1. Overenskomstens lønskalaer reguleres, jf. nedenstående:

Pr. 01. marts 2010 med 1,20 %

Pr. 01. marts 2011 med 1,80 %

2. Følgende tillæg reguleres med 1,20 % pr. 01. marts 2010 og 1,80 % pr. 01. marts 2011:

Projektledertillæg, jf. pkt. 4.2.1. og 4.2.2.

Varslingstillæg, jf. pkt. 2.4. og 3.1.2.

Særlig rejsegodtgørelse, jf. pkt. 3.2.1.1.

Vagtændringer, jf. pkt. 2.3.2.

3. Endvidere gælder det mellem parterne den 22. marts 2010 aftalte protokollat om adgang til lønoplysninger.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2012.

Bilag 3

Overenskomst mellem CSC Airline Solutions A/S og HK/Luftfart – A (tidligere LFF – A)

a) Lønninger og overenskomstens lønskalaer hæves:

Pr. 1. marts 2010 med 1,2 %

Pr. 1. marts 2011 med 1,8 %

b) Alle kr./øre tillæg hæves:

Pr. 1. marts 2010 med 1,2 %

Pr. 1. marts 2011 med 1,8 %

Endvidere gælder det mellem parterne af 25. marts 2010 aftalte protokollat om løndumping.

