

**MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN**

21. marts 2014

Indholdsfortegnelse

Overenskomster der fornyes	3
A. Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi	4
B. Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen	4
C. For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende	5
C.1. Fællesbestemmelser	5
C.1.1. Minimallønsområderne	5
C.1.2. Normallønsområderne	6
C.2. Elever, lærlinge og praktikanter	8
C.3. Ikke generelle tillæg	8
C.4. Bestemmelse om særlige aflønningsformer	8
C.5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	9
C.6. Betaling under graviditets-, barsel-, fædre- og forældreorlov	9
C.7. Løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse	10
C.8. Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning	10
C.9. Fonde	11
C.10. Frihed til vejledning ved afskedigelse	11
C.11. Vikarer fra vikarbureauer	12
C.12. Særlige overenskomstforhold	12
D. For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser	13
D.1. Arbejde i holddrift	13
D.2. Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem) via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)	13
D.3. DA/LO Udviklingsfonden	14
D.4. ATP-bidrag	14
D.5. Psykisk arbejdsmiljø	14
D.6. Udenlandsk arbejdskraft	15
D.7. Overenskomsternes varighed	16
D.8. Mæglingforslagets vedtagelse	16
Afsnit om Afstemning og arbejdsstandsninger	17
Bilag	18-23

Overenskomster der fornys

Alle de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2014 mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA), organisationer under DA og virksomheder under DA's organisationer på den ene side og Landsorganisationen i Danmark (LO), organisationer under LO og afdelinger af disse organisationer på den anden side, hvor parterne har indgået aftale om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2017, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået aftale om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2017 på de under A - D.8. nævnte vilkår.

Det samme gælder for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2014 mellem organisationer og organisationsafdelinger under LO 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 af 2010 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,
- DI og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- DS Håndværk & Industri,
- Danske Service,
- Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778,
- Urmagernes Arbejdsgiverforening,
- Danmarks Fiskeriforening og
- Overenskomster med virksomheder, jf. bilag 1.

Det samme gælder også for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2014 mellem DA's organisationer og virksomheder under DA's organisationer på den ene side og på den anden side:

- Ingeniørforeningen, IDA
- DJØF,
- Arkitektforbundet,
- Dansk Magisterforening,

- BUPL,
- Dansk Socialrådgiverforening,
- Dansk Sygeplejeråd,
- Danske Bioanalytikere,
- Danske Fysioterapeuter,
- Dansk Journalistforbund,
- Dansk Skuespillerforbund,
- Ergoterapeutforeningen,
- Jordemoderforeningen,
- Lærernes Centralorganisation,
- PROSA/SAS,
- PROSA,
- Landsklubben for deltidsansatte brandfolk,
- Dansk Pilotforening,
- Cabin Attendants Union,
- Jordbrugsakademikerne,
- Uddannelsesforbundet og
- Søfartens Ledere.

A

Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi

De aftaler, der 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, der 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 gældende:**

C.1.

Fællesbestemmelser

De under C.1.1.a, C.1.2.a, C.1.2.d, C.2 og C.3 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2014, 1. marts 2015 og 1. marts 2016 indgår.

C.1.1. Minimallønsområderne

- a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen
 - pr. 1. marts 2014 med 150 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 85 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
 - pr. 1. marts 2015 med 165 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 95 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
 - pr. 1. marts 2016 med 180 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 105 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
- b) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.
- c) På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstår.
- d) Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

C.1.2. Normallønsområderne

- a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere
pr. 1. marts 2014 med 210 øre pr. time,
pr. 1. marts 2015 med 225 øre pr. time og
pr. 1. marts 2016 med 240 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 2014 med 168 øre pr. time for 17-årige og 126 øre pr. time for andre,
pr. 1. marts 2015 med 180 øre pr. time for 17-årige og 135 øre pr. time for andre
og
pr. 1. marts 2016 med 192 øre pr. time for 17-årige og 144 øre pr. time for andre.

- b) Til tidlønnede ydes forhøjelsen af normallønssatserne som generelle tillæg til alle præsterede arbejdstimer.
- c) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.
- d) På normallønsområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:
- d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem LO's og DA's medlemsorganisationer/-forbund eller foreninger/afdelinger under disse, og som fastlægger virksomhedens betalingsforpligtelse for arbejde i akkord, fornys som anført nedenfor i tilfælde, hvor der ikke er adgang til anden regulering i overenskomstperioden, og hvor der ikke efter anden aftale sker en forøgelse af lønnen for akkordarbejde.

Provisionslønnede er ikke omfattet af bestemmelsen.

Betalingen for ovennævnte arbejde reguleres således, at betalingen pr. præsteret arbejdstime i akkord tillægges 210 øre pr. 1. marts 2014, 225 øre pr. 1. marts 2015 og 240 øre pr. 1. marts 2016.

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

I givet fald optages der forhandlinger i perioden frem til den 1. september 2014. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2014. 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

1,90 % pr. 1. marts 2014

1,90 % pr. 1. marts 2015

1,90 % pr. 1. marts 2016

C.3.

Ikke generelle tillæg

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudttdstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. marts 2014 med 1,5 %, pr. 1. marts 2015 med 1,6 %, og pr. 1. marts 2016 med 1,7 %.

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.

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.

C.5.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På områder med særligt pensionsbidrag under barsel, som betales under 14 ugers barselsorlov, forhøjes den 1. juli 2014 det samlede bidrag med 2,25 kr. pr. time, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3.

Bidraget kan maksimalt forhøjes til:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 8,50/1.360,00.

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 4,25/680,00.

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 12,75/2.040,00.

C.6.

Betaling under graviditets-, barsel-, fædre- og forældreorlov

På overenskomster med ret til betaling under forældreorlov gælder følgende ændringer:

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

Perioden med betaling under forældreorlov forøges med 2 uger, dog maksimalt til 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. De resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Hvis antallet af uger med betalt frihed under forældreorlov er mindre end 13 uger – og ugerne er reserveret til hhv. den ene og anden forælder – vil de 2 nye uger fordeles med 1 uge til hver forælder.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Medmindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

På områder, hvor der er fuld løn under graviditets-, barsel- og fædreorlov, og hvor der eksisterer en maksimal betaling under forældreorlov, hæves denne med 5 kr. pr. time, dog højst til kr. 145,00 pr. time.

På områder med løn under graviditets-, barsel-, fædre- og forældreorlov med et maksimalt beløb pr. time gælder i stedet følgende betalingsregler:

Pr. 1. marts 2014 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Ændringen træder i kraft med virkning for medarbejdere med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

C.7.

Løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse

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

Pr. 1. marts 2014 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes det maksimale beløb med 1,50 kr. pr. time.

C.8.

Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning

a) På områder, hvor der er etableret fritvalgslønkonto eller anden tilsvarende opsparingsordning, som træder i stedet for en fritvalgslønkonto, forhøjes bidraget med:

Pr. 1. marts 2014: 0,3 pct. point.

Pr. 1. marts 2015: 0,4 pct. point.

Pr. 1. marts 2016: 0,3 pct. point.

- b) På øvrige områder opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten, pr. 1. marts 2014 0,3 pct. point af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2015 yderligere 0,4 pct. point og pr. 1. marts 2016 0,3 pct. point yderligere.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales. I 2014 sker udbetaling først ved kalenderårets udløb.

C.9.

Fonde

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til en af disse pr. henholdsvis 1. marts 2014, 1. marts 2015 og 1. marts 2016 med 5 øre pr. time.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Uforbrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

C.10.

Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

C.11.

Vikarer fra vikarbureauer

I overenskomsterne indføres følgende bestemmelse:

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

C.12.

Særlige overenskomstforhold

1. Overenskomsten mellem CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S og CSC Airlines Solutions Denmark A/S og IDA, DJØF, Dansk Magisterforening og Arkitektforbundet fornys som anført i bilag 2.
2. Overenskomsten mellem Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union fornys som anført i bilag 3.
3. Overenskomsten mellem CSC Airlines Solutions Danmark A/S og Prosa/SAS fornys som anført i bilag 4.

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 LO er gældende, eller hvor der er en henvisning til fællesordningen, forhøjes samtlige satser pr. 1. marts 2014 med 1,5%, pr. 1. marts 2015 med 1,6% og pr. 1. marts 2016 med 1,7%, medmindre andet er aftalt.

D.2.

Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem) via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)

Til afløsning af de ved overenskomstforhandlingerne i 2014 indgåede forlig om skolehjem er LO og DA enige om at rette henvendelse til undervisningsministeren med henblik på at sikre følgende:

Virksomheder, der har indgået en uddannelsesaftale med en elev efter lov om erhvervsuddannelser, der indebærer, at eleven skal tage ophold på en kostafdeling, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelse, betaler udgifterne til ophold på kostafdeling, jf. § 49 i lov om erhvervsuddannelser samt bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Ophold på kostafdeling ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på kostafdeling efter § 3, stk. 1, i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomhedernes udgifter til elevers ophold på kostafdeling refunderes via AUB-ordningen.

Arbejdsgiverbidraget til AUB foreslåes hævet med et beløb, der modsvarer de faktiske merudgifter. Beløbet kan således ikke overstige de faktiske merudgifter.

Indtil en sådan ordning træder i kraft, er de ved overenskomstforhandlingerne i 2014 indgåede forlig om skolehjem fortsat gældende.

D.3.

DA/LO Udviklingsfonden

Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2015.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager 1/4 af det samlede årlige provenu, og at LO modtager 3/4 af det årlige provenu.

D.4.

ATP-bidrag

LO og DA anbefaler, at ATP's repræsentantskab forhøjer det samlede A-bidrag til 3408 kr. årligt fra 1. januar 2016, jf. bilag 5. Medarbejderen betaler 1/3 af bidraget, arbejdsgiveren 2/3.

Der er i den forbindelse enighed om, at A-årsbidraget for en enkelt arbejdstager beskæftiget hos en arbejdsgiver ikke kan overstige A-årsbidraget for månedslønnede.

D.5.

Psykisk arbejdsmiljø

DA og LO er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for virksomheder og ansatte. Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og ansatte.

DA og LO er enige om, at gode løsninger udvikles og skabes i fællesskab. Parterne vil derfor i dialogen med politikere og myndigheder bygge på de erfaringer og resultater, som samarbejdskonsulenterne opnår, når de understøtter virksomhedernes arbejde med at fremme trivsel, produktivitet og et godt psykisk arbejdsmiljø.

DA og LO vil i tæt samarbejde med forbund og medlemsorganisationer udvikle metoder til at udfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser med henblik på at styrke og understøtte partssamarbejdet om forebyggelse og etablering af godt psykisk arbejdsmiljø.

Der kan ligeledes være behov for at afsøge mulighederne for at udvikle fælles uddannelsesaktiviteter med det formål at fremme trivsel, produktivitet og et godt psykisk arbejdsmiljø på virksomhederne.

D.6. Udenlandsk arbejdskraft

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

Det betyder bl.a., at hovedorganisationerne fortsat vil koordinere deres politiske indsats i forhold til relevante myndigheder og understøtte de initiativer, som overenskomstparterne søsætter i forhold til udenlandske medarbejdere.

Hovedorganisationerne ser positivt på udenlandske medarbejders bidrag til at skabe vækst og beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Hovedorganisationerne er enige om, at adgangen til at ansætte udenlandske medarbejdere ikke må indskrænkes, når det sker på lige vilkår med danske medarbejdere.

LO og DA peger i fællesskab på, at man bør styrke indsatsen for oplysning og information om løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, og at informationen til såvel danske som udenlandske virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, bør styrkes. Det gælder særligt i relation til det forhold, at vi i Danmark har valgt at regulere løn- og arbejdsvilkår i kollektive overenskomster og de udfordringer, det giver i forhold til udenlandske tjenesteydere.

LO og DA er enige om at opfordre de danske myndigheder til bl.a. med afsæt i det netop vedtagne håndhævelsesdirektiv at styrke det bilaterale samarbejde med myndighederne i andre EU-lande med henblik på at sikre en mere konsekvent håndhævelse af de danske regler på området.

LO og DA's fremtidige fælles indsats kan antage form af løbende drøftelser mellem parterne, fælles oplysningskampagner, afholdelse af konferencer mv.

LO og DA er enige om at evaluere den fælles indsats medio 2015.

D.7.
Overenskomsternes varighed

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2017.

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

D.8.
Mæglingsforslagets vedtagelse

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

København, den 21. marts 2014


Asbjørn Jensen

Afstemning og arbejdsstandsninger

Forligsmanden bestemmer hermed, 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. Der henvises til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002.

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

Svaret vedrørende 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 arbejds løn, der er udbetalt af den pågældende organisations medlemmer i 2013.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest fredag d. 11. april 2014, kl. 12.30 til adressen: Forligsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.

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

København, den 21. marts 2014



Asbjørn Jensen

Bilag 1

Overenskomster med virksomheder uden for DA og organisationer under DA

- FTZ Autodele & Værktøj A/S, vedrørende overenskomst med Fagligt Fælles Forbund - Transport,
- Euromaster Danmark A/S, vedrørende overenskomst med Dansk Metal,
- Spilloppen i Tivoli, vedrørende overenskomst med Fagligt Fælles Forbund - København - Transport,
- Linda Bonnen, vedrørende overenskomst med Fagligt Fælles Forbund - København-Transport,
- Dancomic ApS, vedrørende overenskomst med Fagligt Fælles Forbund - København-Transport,
- NPA Group A/S, vedrørende overenskomst med Fagligt Fælles Forbund - København - Transport,
- Prins Jørgens Bolcher, vedrørende overenskomst med Fødevareforbundet NNF,
- Svaneke Bolcher, vedrørende overenskomst med Fødevareforbundet NNF,
- Vkaren, vedrørende overenskomst med Fødevareforbundet NNF,
- Brødremenighedens Bageri, vedrørende overenskomst med Fødevareforbundet NNF,
- Autoriseret Butikskontrol Syd, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet – Vagtfunktionærer,
- Vagt DK A/S, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet - Vagtfunktionærer og
- Salus Vagt, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet - Vagtsikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning.

Bilag 2

Overenskomst mellem CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S og CSC Airline Solutions Denmark A/S og IDA, DJØF, Dansk Magisterforening og Arkitektforbundet.

1. Parterne er uenige om betydningen af protokollat om løn ved afsluttende forhandlinger af den 5. januar 2012 samt de overenskomstmæssige konsekvenser heraf.

Lønmodtagerne mener ikke, at der i medfør af protokollatet er aftalt ændringer eller bortfald af en minimumslønreguleringsprocent for fremtidig overenskomstfornyelser.

Virksomheden er af den opfattelse, at regulering alene skal ske i forhold til de i § 2b, jf. bilag 1 i overenskomsten omhandlede skalaløntrin samt de i § 2a anførte ”mindstebetalingssatser”.

Parterne er imidlertid enige om, at ovennævnte fortolkningstvist skal afgøres endeligt ved en faglig voldgift.

I det omfang lønmodtagersiden måtte få medhold i ovennævnte fortolkningstvist, vil der skulle ske efterbetaling til medarbejdere omfattet af § 2a på følgende vilkår:

Med virkning fra den 1. marts 2014 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2015 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2016 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Parterne er endvidere enige om, at der tilskrives renter efter rentelovens regler for evt. efterbetaling af løn fra den 1. marts 2014.

Ved den individuelle lønregulering følges principperne i overenskomstens protokollat nr. 1 om tildeling af individuelle lønstigninger.

Parterne er enige om, at der frem til tidspunktet for sagens afgørelse ikke består en forpligtelse til at gennemføre lønsamtaler i henhold til overenskomstens § 2a. Den enkelte medarbejder er dog berettiget til en årlig lønsamtale, såfremt vedkommende anmoder herom, uden dette indebærer yderligere forpligtelser for arbejdsgiver.

Parterne er endvidere enige om, at ingen af parterne kan ifalde noget bodsansvar som følge af ovennævnte uenighed.

Ovenstående bortfalder den 28. februar 2017.

2. I § 2a tilføjes i overskriften ”samt medarbejdere omfattet af § 1, stk. 1, litra b, som er overgået til individuel løn, jf. § 2, andet punkt.”

I § 2a, stk. 4, reguleres de angivne lønsatser med 1,5 pct. pr. 1. marts 2014, 1,65 pct. pr. 1. marts 2015 og 1,7 pct. pr. 1. marts 2016. Der er fuld modregningsadgang for disse stigninger.

I bilag 1 reguleres de angivne skalaløntrin med 1,5 pct. pr. 1. marts 2014, 1,65 pct. pr. 1. marts 2015 og 1,7 pct. pr. 1. marts 2016.

3. Endvidere gælder det protokollat af 12. marts 2014, som parterne har aftalt om ændring af overenskomstens § 15 om fravær i forbindelse med graviditet og barsel.

Bilag 3

Overenskomst mellem Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union

Overenskomsten fornys med følgende ændringer:

1. Overenskomstens lønskalaer reguleres, jf. nedenstående:

Pr. 1. marts 2014 med 1,50 %

Pr. 1. marts 2015 med 1,65 %

Pr. 1. marts 2016 med 1,70 %

2. Følgende tillæg reguleres med 1,50 % pr. 1. marts 2014, 1,65 % pr. 1. marts 2015 og 1,70 % pr. 1. marts 2016:
Pursertillæg, jf. overenskomstens pkt. 7.1.1 og 2.

SCC-tillæg, jf. overenskomstens pkt. 7.2.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2017.

Bilag 4

Overenskomsten mellem CSC Airlines Solutions Denmark A/S og Prosa/SAS

1. Medarbejdere med en løn over lønskalaen, jf. § 4 i overenskomsten fra 2000 med efterfølgende ændringer, herunder særligt Protokollat om løn af 5. januar 2012 pkt. 4, lønreguleres på følgende vilkår:

Med virkning fra den 1. marts 2014 udgør lønreguleringsprocenten 1,5 pct., heraf 0,75 pct. til generel lønregulering og 0,75 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2015 udgør lønreguleringsprocenten 1,65 pct., heraf 0,8 pct. til generel lønregulering og 0,85 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2016 udgør lønreguleringsprocenten 1,7 pct., heraf 0,85 pct. til generel lønregulering og 0,85 pct. til individuel lønregulering.

2. Medarbejdere på skalaløn, jf. § 4 i overenskomsten fra 2000 med efterfølgende ændringer, herunder særligt Protokollat om løn af 5. januar 2012 pkt. 4.1, lønreguleres på følgende vilkår:

Løntrin i skalalønssystemet forhøjes med 1,5 pct. pr. 1. marts 2014, 1,65 pct. pr. 1. marts 2015 og 1,7 pct. pr. 1. marts 2016.

Lønskalaen, redigeres i overensstemmelse med dette.

3. Ulempetillæggene i 2.3.2, 2.4, 3.1.2, 3.2.1.1, 4.2.1, 4.2.2 med 1,5 pct. pr. 1. marts 2014, 1,6 pct. pr. 1. marts 2015 og 1,7 pct. pr. 1. marts 2016.

4. Endvidere gælder følgende protokollater af 19. marts 2014, som parterne har aftalt:

- Protokollat om fravær i forbindelse med graviditet og barsel
- Protokollat om feriefridage

Bilag 5

LO

DA

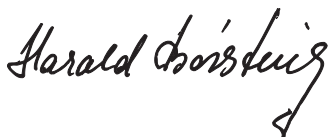
Formanden for bestyrelsen for
Arbejdsmarkedets Tillægspension

ATP-Huset
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

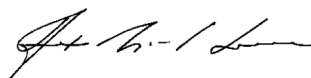
I forbindelse med overenskomstfornyelsen 1. marts 2014 har Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark besluttet at ville anbefale ATP's repræsentantskab at forhøje det samlede A-bidrag til 3.408,00 kr. pr. år med virkning fra 1. januar 2016. Forhøjelsen sker med henblik på at sikre, at bidraget udgør ca. 1 pct. af gennemsnitslønnen på LO/DA-området. Medarbejderen betaler 1/3 af forhøjelsen, arbejdsgiveren 2/3.

Der er i den forbindelse enighed om, at A-årsbidraget for en enkelt arbejdstager beskæftiget hos én arbejdsgiver ikke kan overstige A-årsbidraget for månedslønnede.

Vi skal herved anmode om, at det nødvendige foretages dels med hensyn til forberedelse af repræsentantskabets godkendelse af beslutningen, dels forberedelse af de efterfølgende administrative ændringer.



Harald Børsting
Landsorganisationen i Danmark



Jørn Neergaard Larsen
Dansk Arbejdsgiverforening

