

## **OAO's krav til OK18 Vedtaget på OAO-S repræsentantskabsmøde den 7. nov. 2017**

### **CFU-aftaler**

#### **Løn**

#### **Generelle lønstigninger**

Der rejses krav om

1. Generelle lønstigninger, der sikrer og forbedrer reallønnen i en kombination af kroner og procentvise stigninger.

#### **Organisationspuljer**

Der rejses krav om

2. Organisationspuljer med udmøntningsgaranti.

#### **Løn til lærlinge, elever og praktikanter m.v.**

3. Der rejses krav om en pakke for lærlinge, elever og praktikanter m.v. i staten. Pakken indeholder:
  - Lærlinge, elever, praktikanter m.v. i staten, der aflønnes på et lavere niveau end tilsvarende grupper på det private område, skal som minimum følge lønniveauet for de tilsvarende private grupper, dog mindst statsligt niveau.
  - Lærlinge, elever, praktikanter m.v. i staten, der fylder 25 år efter uddannelsen er påbegyndt, aflønnes som voksenlærlinge/elever fra det tidspunkt, hvor de fylder 25 år.
  - Lærlinge, elever, praktikanter m.v. i staten indplaceres lønmæssigt således, at der tælles baglæns, idet de sidste 12 måneder før uddannelsens afslutning, som er beskrevet i uddannelsesaftalen, tæller som sidste uddannelsesår.

#### **Fleksjobberes pension**

Der rejses krav om

4. Pensionsbidrag til personer under den nye fleksjobordning skal beregnes i forhold til en 37 timers arbejdsuge og ikke som i dag efter det faktiske timeantal, som en fleksjobber arbejder jf. lovgivningen.

### **Andre generelle lønkrav/aftaler**

Der rejses krav om:

5. Ændring af lønjusteringsaftalens protokollat II, så dette omfatter ansatte på ny løn.
6. Ændring af lønberegningsreglerne (aflønning på brudte datoer).

### **Reguleringsordningen**

Der rejses krav om

7. En mekanisme, der sikrer en ligelig (parallel) lønudvikling mellem det statslige og det private arbejdsmarked. Privatlønsværnet skal væk, og der skal være procentuel udmøntning.

### **Rammeaftale om nye lønsystemer**

Der rejses krav om:

8. Oprettelse af uafhængigt lønnævn til løsning af tvister i forbindelse med lønforhandlinger.
9. TR's forhandlingsposition ved nyansættelser skal styrkes. Rammeaftalen skal eksplicite TR's rolle som ligeværdig forhandlingspart. Eksempelvis ved:
  - a. At TR orienteres om stillingsopslag, førend de opslås.
  - b. At arbejdsgiver har pligt til at kontakte TR førend en kommende medarbejder tilbydes en stilling
10. For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg i de seneste 2 år, skal der ske en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg
11. Rammeaftalen om nye lønsystemer ændres, så der er en årlig lønforhandling om varige lønforbedringer og en anden om engangstillæg for særlig indsats.
12. Rammeaftalen om nye lønsystemer suppleres med krav om, at der på alle statslige arbejdspladser skal indgås aftale om fælles lønpolitik.
13. Rammeaftalen om nye lønsystemer ændres således, at der på arbejdspladser med lokalt valgt TR skal indgås supplerende lønaftale for den enkelte faggruppe.
14. Engangstillæg, resultatløn og bonusløn skal være pensionsgivende.
15. Der skal findes en model, der sikrer gennemskuelighed omkring det lokale økonomiske råderum.

### **Fritvalgsordning**

Der rejses krav om

16. Indførelse af en fritvalgsordning, hvor der foruden løn og pension også skal indgå elementer af frihed.

## **Seniorvilkår**

Der rejses krav om:

17. Seniordage fra 60 år som en rettighed.
18. Ret til seniorordning finansieret via delpension.

## **Kompetenceudvikling**

Der rejses krav om:

19. Arbejdsgiverne skal igen bidrage til finansieringen af den fælles indsats vedr. kompetenceudvikling.
20. Den fælles indsats vedr. kompetenceudvikling omlægges således, at der lægges større vægt på individuelle rettigheder til kompetenceudvikling. Der etableres nye statslige kompetencefonde på centralorganisationsniveau.

## **Samarbejdsaftalen**

Der rejses krav om:

21. En afgrænset sagsbehandlingstid for sager i Samarbejdsnævnet på seks uger og fastsættelse af standard bodsstørrelse ved brud på aftalen.
22. En styrkelse af Samarbejdssekretariatet gennem et øget fokus på mål og strategi for sekretariatets aktiviteter.
23. At SU skal aftale retningslinjer vedr.: kompetenceudvikling, forskelsbehandling, ligebehandling, medarbejdertilfredshedsundersøgelser, psykisk arbejdsmiljø herunder stress, balancen ml. familie/arbejdsliv og sygefravær, samt vold, mobning og chikane.
24. At SU skal aftale retningslinjer vedrørende udlicitering og opfølgning på arbejds-, sociale- og uddannelsesklausuler.
25. At det ekspliciteres, at ledelsens informationspligt gør sig gældende ved indførsel af nye teknologier.
26. At ledelsen har pligt til at redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængden.
27. At Folkekirken skal omfattes af SU-aftalen.

## **Tillidsrepræsentantaftalen**

Der rejses krav om:

28. Der skal lokalt aftales og finansieres et tillæg til tillidsrepræsentanten for hvervet.
29. Der skal sikres konkrete formuleringer om tillidsrepræsentantens ret til organisationsfaglig efter- og videreuddannelse i arbejdstiden, herunder en løbende kompetenceudvikling og TR-faglig ajourføring fx gennem deltagelse i møder af organisationsmæssig karakter, herunder netværk.
30. Det skal sikres, at tillidsrepræsentanten bevarer sin status under uddannelsen/kompetenceudviklingen, hvor han/hun er i stand til at varetage opgaven.
31. Ved hvervets ophør skal der tages stilling til professions faglig ajourføring og efteruddannelse.
32. § 11, stk. 3, litra 2 om forkortet opsigelsesvarsel grundet arbejdsmangel skal udgå.
33. Reduktion af arbejdsopgaver ved valg som TR.

34. Sikring af tillidsrepræsentantfunktionen på geografisk spredte enheder:
  - a. Ret til at vælge flere tillidsrepræsentanter, når institutioner er spredt over flere enheder, herunder geografiske enheder.
  - b. Ret til at vælge flere TR, når TR repræsenterer et stort antal medarbejdere.
35. Der skal være mulighed for valg af tillidsrepræsentant på en institutions nye matrikel – også selv om flytningen ikke helt er gennemført.
36. Ved sammenlægning, udflytning og oprettelse af nye arbejdspladser m.v. skal der kunne vælges en tillidsrepræsentant, selv om alle kandidater har under 9 måneders anciennitet.
37. Rejsetid ved tillidsrepræsentantarbejde – pålagt af arbejdsgiver - skal aflønnes som arbejdstid.
38. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til de nødvendige oplysninger for hvervets udførelse.
39. Tillidsrepræsentanten skal have ret til afholdelse af møder med valggrundlaget i arbejdstiden.
40. Forbedring af TR-suppleantens vilkår herunder sikring af tidsforbrug til hvervet.

### **Arbejdstid**

Der rejses krav om:

41. Der skal indgås aftale om varsling for omlæggelse af arbejdstiden med sanktionsbestemmelser, hvis varslet ikke overholdes.
42. Deltidsansattes merarbejde skal honoreres som overarbejde.
43. Der indgås aftale om "skal-vejledning" vedrørende flekstidsaftaler.
44. Retten til 30 dages frihed om året for døgnansatte skal placeres som 15 weekends.
45. Sygdom, der er opstået under afspadsering, skal være hindring for afspadsering.
46. Forbedring af ulempegodtgørelse (tid).
47. Ansatte i staten skal omfattes af aftaler om særlige ydelser.

### **Tjenestemandspension**

Der rejses krav om:

48. Tjenestemandspensionen skal reguleres med den samlede ramme.
49. Tillæg af 2 pensionsløntrin for tjenestemænd i Trafik og Jernbane som i forbindelse med overgangen til nyt lønsystem ikke blev omfattet af bilag M.

### **Ferie, fridage og omsorgsdage (egne)**

Der rejses krav om:

50. Juleaften-, nytårsaften- og grundlovsdag sikres som betalte fridage, hvor det ikke allerede følger af overenskomsten.
51. Ingen tvungen ferieafvikling i forbindelse med afsked/fritstilling.
52. Arbejdsgiveren skal betale for lægelig dokumentation ved sygdom opstået under ferie.

### **Barsel, adoption, omsorgsdage, barns sygdom**

Der rejses krav om:

53. Forhøjelse af 7 års aldersgrænsen i forbindelse med retten til omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.
54. Ret til 2 hele fraværsdage i forbindelse med barns sygdom.

### **Tryghed**

Der rejses krav om

55. Ret til at opsøge a-kasse i arbejdstiden ved afsked.

### **Løndumping, udbud og udlicitering**

Der rejses krav om

56. Der indgås aftale om, at udbud skal drøftes med den relevante personalegruppe – hvis ikke TR – så med den lokale organisation.

### **Gruppeliv**

Der rejses krav om

57. Forbedring af den statslige gruppelivsordning.

### **Andet**

Der rejses krav om:

58. Fuld løn under plejeorlov i henhold til serviceloven.
59. Forbedrede muligheder for fuldtids- og helårsbeskæftigelse.
60. Der afsættes midler til, at skov- og naturteknikerne i Naturstyrelsen omfattes af tjenestemændenes arbejdstidsaftale.
61. Der afsættes midler til, at Det Kongelige Teaters "OAO-personale" omfattes af tjenestemændenes arbejdstidsaftale.
62. Alle omfattes af FUL's fratrædelsesgodtgørelse

## **OAO-aftaler**

### **Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og OAO**

Der rejses krav om:

63. Dækningsområdet i fællesoverenskomsten for så vidt angår selvejende institutioner skal fuldstændig beskrives jf. budgetvejledningen.
64. I fællesoverenskomsten afskaffes muligheden for ansættelse på timeløn (§ 24).
65. Udvidelse af dækningsområdet for så vidt angår ansatte, som har påbegyndt udbetaling af pension, rådighedsløn eller ventepenge.
66. Cirkulærebemærkningerne til Fællesoverenskomsten § 29 vedr. elever strammes op for så vidt angår pligten til at ansætte elever samt at udpege en relevant faglig person som faglig ansvarlig.

### **Overenskomstbaseret pension**

Der rejses krav om:

- 67. Forhøjelse af minipensionen
- 68. Indførelse af sundhedsordninger

### **Forbeholdskrav**

- 69. Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen i forhandlingsperioden.
- 70. Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor Finansministeriet fremsætter krav.
- 71. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter.