

OK-11: IDÉER TIL KRAV

Indledning

I dette papir har vi samlet en lang række *idéer* til krav. Kravene er tænkt til inspiration for tillidsrepræsentanter og medlemmer i forbindelse med drøftelser om krav til OK-11.

Kravene er ikke prioriterede og er ikke tænkt som udtømmende – selv om der er mange! I forlængelse heraf er det vigtigt at understrege, at det naturligvis ikke er realistisk, at alle krav gennemføres. Læs mere forhandlingsprocessen mv. på www.dm.dk/ok11.

Kravene er opdelt på hhv. staten og kommuner/ regioner. De er endvidere på de to temaer, som DM har valgt for OK-11 nemlig Løndannelsen – Ny løn og Arbejds- og familieliv. Endelig er der en gruppe omhandlende en række øvrige krav, ligesom de krav, som er koncentreret om undervisnings- og forskningsområdet i staten er samlet i et særligt afsnit.

Vi håber, at denne opdeling gør det lettere at orientere sig i papiret.

Indholdsfortegnelse

1. STATEN:	3
1.1. Løndannelsen – Ny løn:	3
1.1.1. Generelle lønstigninger	3
1.1.2. Ændring af (basis)lønskala.....	3
1.1.3. Tillæg	3
1.1.4. Forhandlingsregler i det nye lønsystem	3
1.1.5. Lønstatistik.....	4
1.2. Arbejds- og familieliv:	5
1.2.1. Arbejdstid.....	5
1.2.2. Merarbejde	5
1.2.3. Sygdom og fastholdelse	5
1.2.4. Vikardækning.....	5
1.2.5. Socialt kapitel.....	6
1.3. Øvrige krav:	6
1.3.1. Pension:	6
1.3.2. Ferie, feriegodtgørelse, feriefridage	6
1.3.3. Graviditet, barsel, omsorgsdage mv.....	6
1.3.4. Opsigelse, afskedigelsesprocedure, fratrædelsesvilkår	7
1.3.5. TR-vilkår	7
1.3.6. Kompetenceudvikling/efteruddannelse.....	8
1.3.7. Tjenestefrihed.....	8
1.3.8. Senior- og fratrædelsesordninger	8
1.3.9. Deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænset ansættelse	8
1.3.10. Tjenesterejser	9
1.3.11. SU-bestemmelser	9
1.3.12. Øvrigt	9
1.4. Undervisnings- og forskningsområderne	10
1.4.1. Universiteter og højere læreanstalter	10

1.4.2. Ph.d.'ere	10
1.4.3. Sektorforskning/nationale forskningsinstitutioner	10
1.4.4. Kulturministeriets område.....	10
1.4.5. Professionshøjskoler	10
2. KOMMUNER/REGIONER:	12
2.1. Løndannelsen – Ny løn:	12
2.1.1. Generelle lønstigninger	12
2.1.2. Ændring af (basis)lønskala.....	12
2.1.3. Tillæg	12
2.1.4. Forhandlingsregler i det nye lønsystem	13
2.1.5. Lønstatistik.....	13
2.2. Arbejds- og familieliv:	14
2.2.1. Arbejdstid.....	14
2.2.2. Merarbejde	14
2.2.3. Sygdom og fastholdelse	14
2.2.4. Vikardækning.....	15
2.2.5. Socialt kapitel.....	15
2.3. Øvrige krav:	15
2.3.1. Pension:	15
2.3.2. Ferie, feriegodtgørelse, feriefridage.....	15
2.3.3. Graviditet, barsel, omsorgsdage mv.....	15
2.3.4. Opsigelse, afskedigelsesprocedure, fratrædelsesvilkår	16
2.3.5. TR-vilkår.....	16
2.3.6. Kompetenceudvikling/efteruddannelse.....	17
2.3.7. Tjenestefrihed.....	17
2.3.8. Deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænset ansættelse	17
2.3.9. MED-/SU-bestemmelser	18
2.3.10. Øvrigt	18

1. STATEN:

1.1. Løndannelsen – Ny løn:

1.1.1. Generelle lønstigninger

- ➔ Så store generelle lønstigninger som muligt
Kravet angiver en prioritering af alle over anvendelse af midler til særlige grupper (de såkaldte "projekter").
- ➔ Reallønnen sikres/forbedres via de generelle lønstigninger
Kravet angiver, at reallønnen skal sikres for alle. Dette ses dog traditionelt på gruppeniveau – f.eks. for alle akademikere som sådan.

1.1.2. Ændring af (basis)lønskala

- ➔ Trin 4 gøres étårig
Kravet er nyt og er baseret på, at trin 4 ved OK-08 blev nyt starttrin og samtidig blev 2årigt. Kravet giver en lønstigning i ét år, men hverken højere start- eller slutløn.
- ➔ Forhøjelse af skalaen med fokus på sluttrin (evt. indførelse af nyt trin 9)
Årsagen til fokuset på sluttrin er, at der hermed er tale om en varig lønstigning for den enkelte i modsætning til, hvis der gives lønstigninger på tidligere trin.

1.1.3. Tillæg

- ➔ Udvidet anvendelse af rådighedstillæg (udgangspunkt: alle akademikere i ikke underviser-/forskerstillinger, alternativ specialister i stillinger, hvor der er forbundet en rådighedsvagt og/eller -forpligtelse)
Der er nu behov for et projekt for specialisterne, som ikke er omfattet af nogen form for centrale tillæg. En udvidelse vil også kunne minimere den betydelige usikkerhed, der er i praksis mht. definitionen af en administrativ generaliststilling.
- ➔ Forhøjelse af rådighedstillægget
Med et stigende antal DM'ere omfattet af rådighedstillægget bliver kravet mere relevant at udtage for DM.
- ➔ En ansat, der i 3 år ikke har haft en lønudvikling i form af ydelse/forhøjelse af individuelle tillæg, har krav på en udviklingsplan, der klart og konkret angiver, hvilke initiativer, der skal iværksættes med henblik på sikring af fortsat lønudvikling
Kravet har været fremsat tidligere, men er blevet afvist. Skal sikre at arbejdsgivers ønsker om medarbejderens kompetenceudvikling knyttes sammen med dennes fortsatte lønudvikling.
- ➔ Ydelse af ulempetillæg ved arbejde i weekender (evt. blot henviser til Tjenestemændenes arbejdstidsaftale)
Kravet er møntet på, at visse grupper akademikere (f.eks. museumsansatte og klinisk arbejdende på sygehusene) typisk arbejder i weekenden uden at der er sikret særlig honorering herfor ud over evt. honorering via merarbejdsreglerne.

1.1.4. Forhandlingsregler i det nye lønsystem

- ➔ Krav om indgåelse af lokale forhåndsftaler – skal evalueres årligt
Forhåndsftaler – dvs. aftaler om, at ved opfyldelse af nærmere definerede funktioner og/eller kvalifikationer ydes der automatisk tillæg af en vis størrelse – er i dag angivet i overenskomsterne som en mulighed, men ikke et krav. Kravet sikrer, at der alle steder

forhandles om forhåndsftaler, men deres nøjagtige indhold er op til de lokale parter. Kravet skal skabe gennemsigtighed i den lokale løndannelse.

- *Præcisering af, at der skal ske en årlig lønforhandling. Kravet er fremsat tidligere, men ikke imødekommet. Kravet indebærer, at der fastsættes en fast forhandlingsdato i overenskomsterne.*
- *TR involveres i de årlige drøftelser af budgettet. Drøftelser om budget sker i dag udelukkende i SU-/MED-regi. Da den lokale løndannelse sker indenfor det til enhver tid gældende budget, er der dog behov for øget budgetindsigt for tillidsrepræsentanterne. Konkret kan det f.eks. ske ved, at tillidsrepræsentanterne deltager i SU-/MED-drøftelserne.*
- *Indførelse af pligt til at udarbejde en lønpolitik, som vedtages i SU-/MED-regi. Kravet indbefatter, at der løbende skal ske en drøftelse af lønniveau, lønudvikling og rammerne for de lokale lønforhandlinger, bl.a. gennem nedsættelsen af et lønudvalg.*
- *Special- og chefkonsulenter omfattes af faseforhandlingssystemet. Kravet skal sikre, at uenigheder om løndannelsen for special- og chefkonsulenter kan videreføres på samme måde som for ansatte aflønnet efter basislønssystemet. I dag kan forhandlinger kun overtages af organisationen, men ikke videreføres herefter.*
- *Indførelse af tidsfrist for forhandling efter anmodning. Kravet skal parallelisere til det kommunale/regionale område, hvor der er en frist på 6 uger for afholdelse af forhandling efter anmodning.*
- *Resultatet af de årlige lønforhandlinger skal offentliggøres sammen med begrundelserne for de aftalte tillæg. Kravet skal sikre, at der er gennemsigtighed i løndannelsen.*
- *Præcisering/udvidelse af konfliktret i forbindelse med særstilling i forbindelse med lønforhandlinger ved nyansættelser. I dag er der en formel mulighed for at iværksætte konflikt i forbindelse med nyansættelser, hvis man ikke kan blive enige om lønfastsættelsen, når stillingen indtager en såkaldt "særstilling." I praksis er området for denne konfliktmulighed dog yderst begrænset og uklart.*
- *Krav på lønforhandling i forbindelse med tilbagevenden fra barsel. Kravet er en opfølgning på OK-08, hvor det blev indført i kommuner og regioner, men blev afvist i staten. Kravet skal afhjælpe, at kvinders lønudvikling påvirkes negativt af (længere) barselsperioder.*
- *I forbindelse med udarbejdelsen af Ligestillingsredegørelsen jfr. Ligestillingsloven, skal der udarbejdes en analyse af kriterier for tildeling med en vurdering af, om der er ligestillingsmæssige konsekvenser. Kravet skal øge opmærksomheden på, om kriterier for ydelse af tillæg lokalt i praksis tilgodeser det ene køn i forhold til det andet. Kravet er knyttet op på den ligestillingsredegørelse, som de offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at udarbejde hvert andet år.*

1.1.5. Lønstatistik

- *Mere præcise lønstatistikker, herunder fuld åbenhed om enkeltlønninger på arbejdspladsen. Ved OK-08 blev der indgået aftale om en ny og mere omfattende lønstatistik på det regionale område, mens man i kommuner og staten i første omgang kun kunne blive enige om at igangsætte et udredningsarbejde. Såfremt der ikke kommer noget ud af dette, er der behov for at fremsætte krav ved OK-11.*

- ➔ På alle arbejdspladser skal der forud for de årlige lønforhandlinger udarbejdes en kønsopdelt statistik over indplacering på basistrin og ydelse af tillæg til de respektive trin. Det samme gør sig gældende for special- og chefkonsulenter.
Kravet kan ses som en del af kravet om mere præcise lønstatistikker.

1.2. Arbejds- og familieliv:

1.2.1. Arbejdstid

- ➔ Afskaffelse af plustid
- ➔ *Plustid blev indført ved OK-08 efter krav fra arbejdsgiverne. Det bør fortsat markeres, at dette ikke er en ordning, som har arbejdstagersidens opbakning. Kan ordningen ikke afskaffes bør der i stedet ske en forbedring af honoreringen*

1.2.2. Merarbejde

- ➔ Afskaffelse af mulighed for at konvertere merarbejde til faste tillæg
Afskaffelsen vil modvirke et stressende arbejdsmiljø og vil virke beskæftigelsesfremmende.
- ➔ Overarbejde begrænses mest muligt.
Kravet indebærer en genindførelse af strafafgift til institutionen ved udbetaling af merarbejdsbetaling. Strafafgiften lægges i en pulje, som øremærkes til vikardækning på ordinære vilkår. Kravet vil være beskæftigelsesfremmende og forbedre arbejdsmiljøet.

1.2.3. Sygdom og fastholdelse

- ➔ Henstilling om tilbagevenden på deltid med fuld løn og pension (pensionsalderoptjening for tjenestemænd) efter længere tids sygefravær
Kravet skal øge opmærksomheden på evt. behov for gradvis tilbagevenden efter længere tids sygefravær og kan ses som et alternativ, hvis der ikke er en periode med deltidssygemelding.
- ➔ Henstilling om, at hvis ventetid i det offentlige sygehusvæsen betyder en forlængelse af sygefraværsperioden, kan sygefravær ikke begrunde afskedigelse.
Kravet er tænkt som et signal om, at hvis den offentlige sektor som sygehusejer er årsag til en forlængelse af sygefraværsperioden, må det også være den offentlige sektor, som tager ansvar for ansættelsesforholdet.
- ➔ Såfremt afskedigelse skyldes sygdom, hvor sygemeldingen skyldes arbejdsrelateret stress eller andre forhold på arbejdspladsen, kan afskedigelse ikke finde sted før forhandling er gennemført med den faglige organisation (alternativt: hvis medarbejderen har fremsat ønske om udarbejdelse af en fastholdelsesplan, kan afskedigelse ikke finde sted før forhandling er gennemført med den faglige organisation).
Kravet skal øge ansættelsessikkerheden for sygemeldte, hvor arbejdsgiver – direkte eller indirekte – bærer et ansvar for sygemeldingen. Alternativet knytter an til de nye sygedagpengeregler og er baseret på, at arbejdsgiver kan afvise en anmodning fra den sygemeldte om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan.
- ➔ Ret til forskningssemester efter tilbagevenden efter længerevarende sygdom (undervisning og forskning)

1.2.4. Vikardækning

- ➔ Forpligtelse til vikardækning i forbindelse med barsel, sygdom, ferie og orlov.

Kravet vil forbedre arbejdsmiljøet og virke beskæftigelsesfremmende. Det er afgørende, at vikardækningen bliver som ansættelser på ordinære vilkår.

1.2.5. Socialt kapitel

- ➔ *Henstilling om tilbagevenden på deltid med fuld løn og pension (pensionsalderoptjening for tjenestemænd) efter længere tids sygefravær (se ovenfor)*
- ➔ *Skærpelse af eksisterende henstilling om, at mulighederne for fleksjob afsøges inden afskedigelse begrundet i sygdom.
Den eksisterende henstilling angiver, at der skal gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Skærpelsen kunne lyde, at mulighederne for fleksjob skal afsøges inden afskedigelse begrundet i sygdom.*

1.3. Øvrige krav:

1.3.1. Pension:

- ➔ *Fuld pension af alle løndelev*
Kravet omfatter især rådighedstillægget, som kun er pensionsgivende med 9 %, men skal også samle evt. gamle, ikke pensionsgivende tillæg op..
- ➔ *Valg mellem pension og løn skal kunne ske i mindre dele*
Kravet skal ses i lyset af, at der er sket en stigning i den del af pensionen, som kan vælges udbetalt som løn. I dag er der mulighed for at få udbetalt 0,3 % i løn i stedet for pension. Kravet går på, at man kan vælge f.eks. at få 0,1 % i løn og 0,2 % i pension.

1.3.2. Ferie, feriegodtgørelse, feriefridage

- ➔ *Ret til at få særlige feriefridage udbetalt*
Kravet blev også fremsat ved OK-08 på det statslige område, men afvist. Der er tale om en tilbagevenden til de regler, som var gældende, da de særlige feriefridage blev indført.
- ➔ *Påbegyndelse af 7. ferieuge*
- ➔ *Mulighed for tilkøb af ekstra ferie*
- ➔ *Forhøjelse af ferietillægget*
- ➔ *Ved OK-08 blev ferietillægget i kommuner og regioner (med virkning fra 1. maj 2010) forhøjet fra 1,5 % til 1,95 %. Kravet vil genskabe paralleliteten på hele det offentlige område.*
- ➔ *Ferie optjenes og afvikles i timer*
Optjening og afvikling af ferie i timer vil være hensigtsmæssig i forhold til dagpengereglerne. I kommuner og regioner sker ferieoptjening/-afvikling allerede i timer.

1.3.3. Graviditet, barsel, omsorgsdage mv.

- ➔ *Yderligere barselsorlov til fædre*
Igennem længere tid er der sket markant udbygning af barselsorlov til mødre – nu er der behov for at fokusere på fædre – også i et ligestillingsperspektiv.
- ➔ *Ret til frihed med løn for manden til deltagelse i undersøgelser i forbindelse med partnerens graviditet.*

I dag er det kun den kommende moder, som har ret til frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

- Retten til omsorgsdage udvides til flere end forældre – f.eks. bedsteforældre
- Partneren i et registreret partnerskab har ret til orlov svarende til fædre i forbindelse med fødslen af den anden partners barn (udvidelse af OK-08 ordningen i staten og indførelse af ret til orlov for partnere i kommuner og regioner)

I dag har partneren i et registreret partnerskab udelukkende ret til 2 ugers orlov med løn i forbindelse med barnets fødsel. Kravet sigter mod en fuldstændig ligestilling mellem biologiske forældre og registrerede partnere.

- Pligt til at oplyse om rettigheder og varsler i forbindelse fravær og orlov, når den kommende forælder meddeler at han/hun skal have barn (evt. krav om udlevering af standardskema)

Kravet har både et ligestillingsperspektiv og et praktisk perspektiv: Øget opmærksomhed på barselsregler vil tilskynde flere mænd til at holde (mere) barsel og en øget opmærksomhed vil gøre det lettere for såvel ledere som medarbejdere at manøvrere i regler, som mange finder vanskelige at forstå.

- Forskningssemester når man kommer tilbage fra barsel (undervisning og forskning)
Perioden skal variere efter længden af barselsperioden.

1.3.4. Opsigelse, afskedigelsesprocedure, fratrædelsesvilkår

- I forbindelse med (påtænkt) afskedigelse skal den faglige organisation orienteres ved kopi af høringskrivelsen.

Kravet skal sikre en tidlig inddragelse af de faglige organisationer, som i dag (på AC-området) først orienteres ved kopi af den endelige afskedigelsesskrivelse.

- Indførelse af høringsfrist i overenskomsterne på minimum 3 uger i forbindelse med (påtænkte) afskedigelser.

Kravet skal sikre en tilfredsstillende periode for den ansatte (bistået af sin faglige organisation) til at forholde sig til grundlaget for en påtænkt afskedigelse. Med kravet kan man også undgå de i praksis ofte forekommende uenigheder om, hvad der – i en forvaltningsretlig synsvinkel – er en tilfredsstillende høringsperiode.

- Ved afskedigelse efter min. 6 års ansættelse ydes et beløb svarende til én måneds løn, som, efter eget valg, kan anvendes til outplacementforløb, efteruddannelse eller udbetales som fratrædelsesgodtgørelse.

Kravet skal sikre et minimumsbeløb i forbindelse med afskedigelser efter "mellemlange" ansættelsesforløb, som kan lette muligheden for ny ansættelse og/eller mildne de økonomiske konsekvenser for den enkelte.

- Ret til fritstilling i forbindelse med afskedigelse.

1.3.5. TR-vilkår

- TR-tid indgår fuldt ud i arbejdstiden og kan således godt udløse merarbejde.

I dag er der enten ingen eller meget snævre rammer for, hvornår TR-arbejde kan udløse merarbejde. Konsekvensen er, at mange TR'er udfører TR-arbejde udenfor normal arbejdstid uden at få honorering herfor fordi der ikke i tilstrækkelig omfang tages højde for TR-arbejdet indenfor den normale arbejdstid. Dette skal kravet imødegå.

- Ret til valg af FTR (både på tværs af organisationer og ved flere TR'er for én organisation – svarende til det kommunale/regionale OK-08 resultat)

Kravet skal give bedre muligheder for en struktureret opbygning af TR-repræsentationen og bl.a. kunne matche ledelsesstrukturen.

- ➔ Ret til valg af flere TR'er (adskilte institutioner, mange medlemmer osv.)
Kravet skal gøre TR-hvervet mindre belastende for den enkelte TR og sikre, at TR'en er tættere på den enkelte institution/det enkelte medlem.
- ➔ Omvendt bevisbyrde ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter.
Kravet indebærer, at arbejdsgiver skal bevise, at en afskedigelse ikke er begrundet i hvervet som tillidsrepræsentant. Som sådan skal kravet øge beskyttelsen af TR'erne.
- ➔ Ret til særlig karrieresamtale for tillidsrepræsentanter hvert 2.år. I den forbindelse skal der indgås aftale om konkrete efteruddannelsesaktiviteter.
Kravet skal sikre, at varetagelsen af TR-hvervet ikke kommer til at gå ud over TR'ens almindelige kompetenceudvikling og fremtidige karrieremuligheder.
- ➔ Indførelse af pligt til at yde tillæg til TR'er for varetagelse af hvervet (TR-tillæg)
Kravet er en parallelisering til hvad der blev indført på det kommunale/regionale område ved OK-08
- ➔ Ret til forskningssemester, når TR fratræder hvervet (undervisning og forskning)

1.3.6. Competenceudvikling/efteruddannelse

- ➔ Optjening af ret til frihed til kompetenceudvikling med fuld løn
Kravet indebærer egentlige, individuelle rettigheder til kompetenceudvikling. Omfatter også tidsbegrænset ansatte og deltidsansatte.

1.3.7. Tjenestefrihed

- ➔ Ret til tjenestefrihed uden løn (orlov) i forbindelse med tiltræden af anden stilling (evt. indenfor en maksimal periode)
Kravet blev også fremsat ved OK-08, men blev afvist. Kravet skal øge mobiliteten på arbejdsmarkedet og kan ses som en parallel for overenskomstansatte til en regel, som allerede er gældende for tjenestemænd.
- ➔ Ret til sabbatical leave (undervisning og forskning)
Kravet er tidligere fremsat, men afvist. Kravet indebærer en frihedsperiode med løn, med henblik på forskning, studier mv.

1.3.8. Senior- og fratrædelsesordninger

- ➔ Indførelse af generationsskifteaftaler svarende til, hvad der gælder for kommuner og regioner
Generationskifteaftaler er en fastholdelsesordning for seniorer, som i store træk svarer til åremålsansættelse. Ordningen har længe været gældende i kommuner og regioner.

1.3.9. Deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænset ansættelse

- ➔ Ydelse af særligt tillæg for tidsbegrænset ansættelse.
Kravet paralleliserer til hvad der gælder for åremålsansættelser og skal øge omkostningerne ved at anvende tidsbegrænset ansættelse i stedet for varig ansættelse. Dette skal også gælde ved timelønsansættelser.
- ➔ Krav om at ved 2. midlertidige ansættelse i træk, skal ansættelse ske som varig ansættelse.
Kravet kan ses som en overenskomstmæssig understregning af det lovbaserede forbud mod misbrug af midlertidige ansættelser.

- ➔ I forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser, har den ansatte ret til at blive frigjort med omgående virkning ved mulighed for at tiltræde anden, varig ansættelse.
- ➔ Indgåelse af en aftale om konvertering af deltidsansættelser til fuldtidsansættelser.

1.3.10. Tjenesterejser

- ➔ Forbedrede tjenesterejseaftaler (opfølgning på den tabte sag i Arbejdstilsynet – trekantskørsel)
Kravet betyder, at udgangspunkt for tjenesterejser kun kan være enten tjenestestedet eller medarbejderens bopæl og ikke – som i den tabte sag – et af arbejdsgiver ensidigt fastlagt tredje sted.

1.3.11. SU-bestemmelser

- ➔ Øget fokus på budget- og økonomiforhold/beslutninger med konsekvens for de lokale arbejdspladser i de lokale samarbejdsudvalg. Drøftelser i centrale SU skal forvarsles i så tilstrækkelig tid, at man kan nå en høring i de lokale SU inden.
Kravet skal sikre, at den orientering om og drøftelse af budget- og økonomiforhold, som typisk kun sker i de centrale SU-udvalg bredes ud i institutioner mv. Indsigten har bl.a. betydning, når der forhandles om lokale tillæg.
- ➔ Krav om drøftelse om ytringsfrihed/politik i SU
Kravet skal sikre, at der er opmærksomhed på ytringsfrihed. Arbejdsgiverparter og lønmodtagerorganisationer er enige om, at dette er et vigtigt emne, men vi kan konstatere, at der er betydelig usikkerhed på såvel ledelses- som medarbejderside og at begrænsninger i vid udstrækning (også) er et kulturspørgsmål. Lokale drøftelser/politikker vil kunne afhjælpe dette.
- ➔ Præcisering af vejledning om, at der etableres lokale samarbejdsudvalg tættest muligt på den enkelte medarbejder/enhed og om, at der skal følge kompetencer med ud i de lokale samarbejdsudvalg.
Kravet skal sikre, at medindflydelse sker så tæt på den enkelte arbejdsplads som muligt og dermed også, at medindflydelsessystemet opleves som relevant og vigtigt for den enkelte medarbejder.
- ➔ Fælles, obligatorisk uddannelse af medlemmer af SU-medlemmer (ledelses- og medarbejderside)
- ➔ Den information, som ledelsen fremlægger i SU er af en sådan karakter, at den giver B-siden mulighed for at få den nødvendige information til en seriøs behandling af de konkrete dagsordenspunkter.
Kravet skal sikre, at B-siden får reel mulighed for at forholde sig til information fra A-siden på en kvalificeret måde.
- ➔ Præcisering af samarbejdsudvalgenes informationspligt, så medarbejdere får bedre indsigt i udvalgenes arbejde, og så en bedre dialog på hele arbejdspladsen kan sikres for, at alle føler sig involveret i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.

1.3.12. Øvrigt

- ➔ Indgåelse af lønfrigivelsesaftale.
Kravet skal sikre, at aftalte lønstigninger ikke forsinkes som følge af redigeringsdrøftelser, hvilket gentagne gange er sket på Professionshøjskoleområdet. På det kommunale/regionale område indgås der traditionelt lønfrigivelsesaftaler, som

betyder, at aftalte lønstigninger udmøntes, når begge overenskomstparter har fraskrevet sig retten til at iværksætte kollektive kampskridt (strejke, lockout mv.) – også selvom selve overenskomsten ikke er udsendt.

- Nuværende retsstilling for forskeres ophavsrettigheder indskrives i overenskomsten.
- Aftaledækning af takstområdet
Kravet omfatter også, at forhandlingerne føres samtidig med overenskomstforhandlingerne. Kravet indebærer også en afskaffelse af undervisningsassistentkategorien samt at censorhonorar/-regler omfattes af overenskomsten.
- Fredag efter Kr. Himmelfartsdag er fridag med løn.

1.4. Undervisnings- og forskningsområderne

1.4.1. Universiteter og højere læreanstalter

- Forbeholdskrav vedr. eksterne lektorer (afhænger af igangværende forhandlinger)
- Studielektortillægget forhøjes (svarende til lektortillægget)
- Forhøjelse af adjunktillæg
- Forhøjelse af lektortillæg
- Forbeholdskrav vedr. opfølgning på evalueringen af MSK-tillægget
- Undtagelsen for merarbejdsbestemmelser på universitetsområdet ophæves

1.4.2. Ph.d.'ere

- Fuld pension (100% + af tillægget)
- Tillægget til grundlønnen forhøjes svarende til videnskabelig assistent /kr. 28.400 1.10.97-niv.)

1.4.3. Sektorforskning/nationale forskningsinstitutioner

- Indførelse af MSK-tillæg (som på universiteter og højere læreanstalter)
- Overførsel af resultatet fra universitetsområdet

1.4.4. Kulturministeriets område

- Forhøjelse af docenttillægget
- Indførelse af MSK-tillæg (som på universiteter og højere læreanstalter)
- Overførsel af resultatet fra universitetsområdet

1.4.5. Professionshøjskoler

- Indgåelse af én stillingsstruktur for Professionshøjskolerne
 - Indførelse af en ny stilling – professionsprofessor/-ekspert e. lign. (svarende til docent på - Ingeniørhøjskolerne)
 - Forbedret retssikkerhed for adjunkter – hvis man ikke består lektorbedømmelse, skal man sikres endnu et forsøg
- Forhøjelse af adjunktillæg

- ➔ Forhøjelse af lektortillæg
- ➔ Overførsel af AC-resultatet, justering af skalaer mv. på Leder-/læreroverenskomsten.
- ➔ Harmonisering af satsen for timelønnet undervisning

2. KOMMUNER/REGIONER:

2.1. Løndannelsen – Ny løn:

2.1.1. Generelle lønstigninger

- Så store generelle lønstigninger som muligt
Kravet angiver en prioritering af alle over anvendelse af midler til særlige grupper (de såkaldte "projekter").
- Reallønnen sikres/forbedres via de generelle lønstigninger
Kravet angiver, at reallønnen skal sikres for alle. Dette ses dog traditionelt på gruppeniveau – f.eks. for alle akademikere som sådan.

2.1.2. Ændring af (basis)lønskala

- Trin 4 gøres étårig
Kravet er nyt og er baseret på, at trin 4 ved OK-08 blev nyt starttrin og samtidig blev 2årigt. Kravet giver en lønstigning i ét år, men hverken højere start- eller slutløn.
- Forhøjelse af skalaen med fokus på sluttrin (evt. indførelse af nyt trin 9)
Årsagen til fokuset på sluttrin er, at der hermed er tale om en varig lønstigning for den enkelte i modsætning til, hvis der gives lønstigninger på tidligere trin.

2.1.3. Tillæg

- Udvidet anvendelse af rådighedstillæg (udgangspunkt: alle akademikere i ikke underviser-/forskerstillinger, alternativ specialister i stillinger, hvor der er forbundet en rådighedsvagt og/eller -forpligtelse)
Der er nu behov for et projekt for specialisterne, som ikke er omfattet af nogen form for centrale tillæg. En udvidelse vil også kunne minimere den betydelige usikkerhed, der er i praksis mht. definitionen af en administrativ generaliststilling.
- Forhøjelse af rådighedstillægget
Med et stigende antal DM'ere omfattet af rådighedstillægget bliver kravet mere relevant at udtage for DM.
- Nedsættelse af rådighedsforpligtelsen
Rådighedsforpligtelsen er 35 timer i kvartalet i kommuner/regioner, men 20 timer i staten. Forpligtelsen bør nedsættes tilsvarende i kommuner/regioner
- En ansat, der i 3 år ikke har haft en lønudvikling i form af ydelse/forhøjelse af individuelle tillæg, har krav på en udviklingsplan, der klart og konkret angiver, hvilke initiativer, der skal iværksættes med henblik på sikring af fortsat lønudvikling
Kravet har været fremsat tidligere, men er blevet afvist. Skal sikre at arbejdsgivers ønsker om medarbejderens kompetenceudvikling knyttes sammen med dennes fortsatte lønudvikling.
- Ydelse af ulempetillæg ved arbejde i weekender (evt. blot henviser til Tjenestemændenes arbejdstidsaftale)
Kravet er møntet på, at visse grupper akademikere (f.eks. museumsansatte og klinisk arbejdende på sygehusene) typisk arbejder i weekenden uden at der er sikret særlig honorering herfor ud over evt. honorering via merarbejdsreglerne.
- Forbedring af Aftalen om etablering og honorering af rådighedsvagt i hjemmet
Kravet indbefatter forhøjet betaling og ydelse af erstatningsfrihed samt ydelse af pension.
- Etablering af stillingsstruktur på hospitalsområdet
Kravet skal parallelisere til hvad der gælder på universitetsområdet.

- ➔ Tillæg til Ph.d.-studerende (parallelitet til det statslige område)
Et meget stort antal akademikere er ansat som ph.d.-studerende på (især) sygehusene. De er omfattet af de samme vilkår fsva. selve ph.d.-uddannelsen som de statsansatte, men ikke de samme lønvilkår. Dette bør rettes op. En direkte parallelitet vil betyde en lønstigning, men isoleret set et fald i pensionsindbetalingerne.

2.1.4. Forhandlingsregler i det nye lønsystem

- ➔ Krav om indgåelse af lokale forhåndsftaler – skal evalueres årligt
Forhåndsftaler – dvs. aftaler om, at ved opfyldelse af nærmere definerede funktioner og/eller kvalifikationer ydes der automatisk tillæg af en vis størrelse – er i dag angivet i overenskomsterne som en mulighed, men ikke et krav. Kravet sikrer, at der alle steder forhandles om forhåndsftaler, men deres nøjagtige indhold er op til de lokale parter. Kravet skal skabe gennemsigtighed i den lokale løndannelse.
- ➔ Præcisering af, at der skal ske en årlig lønforhandling
Kravet er fremsat tidligere, men ikke imødekommet. Kravet indebærer, at der fastsættes en fast forhandlingsdato i overenskomsterne.
- ➔ TR involveres i de årlige drøftelser af budgettet
Drøftelser om budget sker i dag udelukkende i SU-/MED-regi. Da den lokale løndannelse sker indenfor det til enhver tid gældende budget, er der dog behov for øget budgetindsigt for tillidsrepræsentanterne. Konkret kan det f.eks. ske ved, at tillidsrepræsentanterne deltager i SU-/MED-drøftelserne.
- ➔ Indførelse af pligt til at udarbejde en lønpolitik, som vedtages i SU-/MED-regi.
Kravet indbefatter, at der løbende skal ske en drøftelse af lønniveau, lønudvikling og rammerne for de lokale lønforhandlinger, bl.a. gennem nedsættelsen af et lønudvalg.
- ➔ Indførelse af KTO-faseforhandlingsmodellen på AC-området
KTO-faseforhandlingsmodellen indeholder en ekstra fase i forhold til det, som gælder på AC-området i kommuner og regioner. Denne ekstra fase er karakteriseret ved, at der nedsættes et paritetisk sammensat nævn, hvor der kan tilknyttes en uvildig person. Kravet indebærer således en udvidet mulighed (men ingen garanti) for at få afsluttet uenigheder om lokal løndannelse.
- ➔ Resultatet af de årlige lønforhandlinger skal offentliggøres sammen med begrundelserne for de aftalte tillæg
Kravet skal sikre, at der er gennemsigtighed i løndannelsen
- ➔ Præcisering/udvidelse af konfliktret i forbindelse med særstilling i forbindelse med lønforhandlinger ved nyansættelser
I dag er der en formel mulighed for at iværksætte konflikt i forbindelse med nyansættelser, hvis man ikke kan blive enige om lønfastsættelsen, når stillingen indtager en såkaldt "særstilling." I praksis er området for denne konfliktmulighed dog yderst begrænset og uklart.

2.1.5. Lønstatistik

- ➔ Mere præcise lønstatistikker, herunder fuld åbenhed om enkeltlønninger på arbejdspladsen.
Ved OK-08 blev der indgået aftale om en ny og mere omfattende lønstatistik på det regionale område, mens man i kommuner og staten i første omgang kun kunne blive enige om at igangsætte et udredningsarbejde. Såfremt der ikke kommer noget ud af dette, er der behov for at fremsætte krav ved OK-11.

- ➔ På alle arbejdspladser skal der forud for de årlige lønforhandlinger udarbejdes en kønsopdelt statistik over indplacering på basistrin og ydelse af tillæg til de respektive trin. Det samme gør sig gældende for special- og chefkonsulenter.
Kravet kan ses som en del af kravet om mere præcise lønstatistikker.
- ➔ I forbindelse med udarbejdelsen af Ligestillingsredegørelsen jfr. Ligestillingsloven, skal der udarbejdes en analyse af kriterier for tildeling med en vurdering af, om der er ligestillingsmæssige konsekvenser.
Kravet skal øge opmærksomheden på, om kriterier for ydelse af tillæg lokalt i praksis tilgodeser det ene køn i forhold til det andet. Kravet er knyttet op på den ligestillingsredegørelse, som de offentlige arbejdsgivere er forpligtet til at udarbejde hvert andet år.

2.2. Arbejds- og familieliv:

2.2.1. Arbejdstid

- ➔ Afskaffelse af plustid
Plustid blev indført ved OK-08 efter krav fra arbejdsgiverne. Det bør fortsat markeres, at dette ikke er en ordning, som har arbejdstagersidens opbakning. Kan ordningen ikke afskaffes bør der i stedet ske en forbedring af honoreringen
- ➔ Kursustid betragtes som arbejdstid

2.2.2. Merarbejde

- ➔ Ikke-afviklet afspadsring (merarbejde) kan konverteres til omsorgsdage (svarende til staten)
På det statslige område har man ret til, indenfor visse rammer, at konvertere merarbejde, som ikke har kunnet afspadsres, til omsorgsdage. Ordningen bør udbredes til hele det offentlige område. Kravet kan også ses i et ligestillingsperspektiv.
- ➔ Overarbejde begrænses mest muligt.
Kravet indebærer en indførsel af strafafgift til institutionen ved udbetaling af merarbejdsbetaling. Strafafgiften lægges i en pulje, som øremærkes til vikardækning på ordinære vilkår. Kravet vil være beskæftigelsesfremmende og forbedre arbejdsmiljøet.

2.2.3. Sygdom og fastholdelse

- ➔ Henstilling om tilbagevenden på deltid med fuld løn og pension (pensionsalderoptjening for tjenestemænd) efter længere tids sygefravær
Kravet skal øge opmærksomheden på evt. behov for gradvis tilbagevenden efter længere tids sygefravær og kan ses som et alternativ, hvis der ikke er en periode med deltidssygemelding.
- ➔ Henstilling om, at hvis ventetid i det offentlige sygehusvæsen betyder en forlængelse af sygefraværsperioden, kan sygefravær ikke begrunde afskedigelse.
Kravet er tænkt som et signal om, at hvis den offentlige sektor som sygehusejer er årsag til en forlængelse af sygefraværsperioden, må det også være den offentlige sektor, som tager ansvar for ansættelsesforholdet.
- ➔ Såfremt afskedigelse skyldes sygdom, hvor sygemeldingen skyldes arbejdsrelateret stress eller andre forhold på arbejdspladsen, kan afskedigelse ikke finde sted før forhandling er gennemført med den faglige organisation (alternativt: hvis medarbejderen har fremsat ønske om udarbejdelse af en fastholdelsesplan, kan

afskedigelse ikke finde sted før forhandling er gennemført med den faglige organisation).

Kravet skal øge ansættelsessikkerheden for sygemeldte, hvor arbejdsgiver – direkte eller indirekte – bærer et ansvar for sygemeldingen. Alternativet knytter an til de nye sygedagpengeregler og er baseret på, at arbejdsgiver kan afvise en anmodning fra den sygemeldte om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan.

2.2.4. Vikardækning

➔ Forpligtelse til vikardækning i forbindelse med barsel, sygdom, ferie og orlov.

Kravet vil forbedre arbejdsmiljøet og virke beskæftigelsesfremmende. Det er afgørende, at vikardækningen bliver som ansættelser på ordinære vilkår

2.2.5. Socialt kapitel

➔ Henstilling om tilbagevenden på deltid med fuld løn og pension

(pensionsalderoptjening for tjenestemænd) efter længere tids sygefravær (se ovenfor)

➔ Skærpelse af eksisterende henstilling om, at mulighederne for fleksjob afsøges inden afskedigelse begrundet i sygdom.

Den eksisterende henstilling angiver, at der skal gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Skærpelsen kunne lyde, at mulighederne for fleksjob skal afsøges inden afskedigelse begrundet i sygdom.

2.3. Øvrige krav:

2.3.1. Pension:

➔ Fuld pension af alle løndelev

Kravet omfatter især rådighedstillægget, som kun er pensionsgivende med 9 %, men skal også samle evt. gamle, ikke pensionsgivende tillæg op..

➔ Valg mellem pension og løn skal kunne ske i mindre dele (kommuner)

Kravet skal ses i lyset af, at der er sket en stigning i den del af pensionen, som kan vælges udbetalt som løn. I dag er der mulighed for at få udbetalt 1,1 % i løn i stedet for pension. Kravet går på, at man kan vælge f.eks. at få 0,5 % i løn og 0,6 % i pension. Muligheden eksisterer allerede i regionerne.

➔ Fuld pensionsindbetaling i hele orlovsperioden uanset om der oppebæres dagpenge eller ej

Kravet skal parallelisere til det statslige område, hvor der sker pensionsindbetaling i hele fraværperioden, mens det i kommuner/regioner kun sker i perioder hvor der enten oppebæres fuld løn eller dagpenge.

2.3.2. Ferie, feriegodtgørelse, feriefridage

➔ Påbegyndelse af 7. Ferieuge

➔ Mulighed for tilkøb af ekstra ferie

2.3.3. Graviditet, barsel, omsorgsdage mv.

➔ Statslige barselsregler for Ph.d.'ere overføres til det regionale/kommunale område

Kravet indebærer, at der på det regionale/kommunale område indsættes en forpligtelse for arbejdsgiver til, efter anmodning, at forlænge ph.d.-ansættelsesperioden med fraværperiode begrundet i barsel/adoption.

- ➔ Yderligere barselsorlov til fædre
I gennem længere tid er der sket markant udbygning af barselsorlov til mødre – nu er der behov for at fokusere på fædre – også i et ligestillingsperspektiv.
- ➔ Ret til frihed med løn for manden til deltagelse i undersøgelser i forbindelse med partnerens graviditet.
I dag er det kun den kommende moder, som har ret til frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.
- ➔ Partneren i et registreret partnerskab har ret til orlov svarende til fædre i forbindelse med fødslen af den anden partners barn (udvidelse af OK-08 ordningen i staten og indførelse af ret til orlov for partnere i kommuner og regioner)
I dag har partneren i et registreret partnerskab udelukkende ret til 2 ugers orlov med løn i forbindelse med barnets fødsel. Kravet sigter mod en fuldstændig ligestilling mellem biologiske forældre og registrerede partnere.
- ➔ Pligt til at oplyse om rettigheder og varsler i forbindelse fravær og orlov, når den kommende forælder meddeler at han/hun skal have barn (evt. krav om udlevering af standardskema)
Kravet har både et ligestillingsperspektiv og et praktisk perspektiv: Øget opmærksomhed på barselsregler vil tilskynde flere mænd til at holde (mere) barsel og en øget opmærksomhed vil gøre det lettere for såvel ledere som medarbejdere at manøvrere i regler, som mange finder vanskelige at forstå.
- ➔ Retten til omsorgsdage udvides til flere end forældre – f.eks. bedsteforældre

2.3.4. Opsigelse, afskedigelsesprocedure, fratrædelsesvilkår

- ➔ I forbindelse med (påtænkt) afskedigelse skal den faglige organisation orienteres ved kopi af høringskrivelsen.
Kravet skal sikre en tidlig inddragelse af de faglige organisationer, som i dag (på AC-området) først orienteres ved kopi af den endelige afskedigelsesskrivelse.
- ➔ Indførelse af høringsfrist i overenskomsterne på minimum 3 uger i forbindelse med (påtænkte) afskedigelser.
Kravet skal sikre en tilfredsstillende periode for den ansatte (bistået af sin faglige organisation) til at forholde sig til grundlaget for en påtænkt afskedigelse. Med kravet kan man også undgå de i praksis ofte forekommende uenigheder om, hvad der – i en forvaltningsretlig synsvinkel – er en tilfredsstillende høringsperiode.
- ➔ Ydelse af fratrædelsesgodtgørelse efter Ful § 2a også ved fratræden med mulighed for pension
Kravet skal parallelisere til det statslige område, hvor der ved OK-08 blev indført ret til fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelser efter en ansættelsesperiode på min. 12 år også selvom den afskedigede kan overgå til pension.
- ➔ Ved afskedigelse efter min. 6 års ansættelse ydes et beløb svarende til én måneds løn, som, efter eget valg, kan anvendes til outplacementforløb, efteruddannelse eller udbetales som fratrædelsesgodtgørelse.
Kravet skal sikre et minimumsbeløb i forbindelse med afskedigelser efter ”mellemlange” ansættelsesforløb, som kan lette muligheden for ny ansættelse og/eller mildne de økonomiske konsekvenser for den enkelte.
- ➔ Ret til fritstilling i forbindelse med afskedigelse.

2.3.5. TR-vilkår

- TR-tid indgår fuldt ud i arbejdstiden og kan således godt udløse merarbejde.
I dag er der enten ingen eller meget snævre rammer for, hvornår TR-arbejde kan udløse merarbejde. Konsekvensen er, at mange TR'er udfører TR-arbejde udenfor normal arbejdstid uden at få honorering herfor fordi der ikke i tilstrækkelig omfang tages højde for TR-arbejdet indenfor den normale arbejdstid. Dette skal kravet imødegå.
- Ret til valg af FTR (både på tværs af organisationer og ved flere TR'er for én organisation – svarende til det kommunale/regionale OK-08 resultat)
Kravet skal give bedre muligheder for en struktureret opbygning af TR-repræsentationen og bl.a. kunne matche ledelsesstrukturen.
- Ret til valg af flere TR'er (adskilte institutioner, mange medlemmer osv.)
Kravet skal gøre TR-hvervet mindre belastende for den enkelte TR og sikre, at TR'en er tættere på den enkelte institution/det enkelte medlem.
- Omvendt bevisbyrde ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter.
Kravet indebærer, at arbejdsgiver skal bevise, at en afskedigelse ikke er begrundet i hvervet som tillidsrepræsentant. Som sådan skal kravet øge beskyttelsen af TR'erne.
- TR-beskyttelsen gælder i en periode efter ophør af hvervet.
Kravet er en parallelisering til det statslige område, hvor de forlængede opsigelsesvarsler gælder i et år efter hvervets ophør
- Ret til særlig karrieresamtale for tillidsrepræsentanter hvert 2.år. I den forbindelse skal der indgås aftale om konkrete efteruddannelsesaktiviteter.
Kravet skal sikre, at varetagelsen af TR-hvervet ikke kommer til at gå ud over TR'ens almindelige kompetenceudvikling og fremtidige karrieremuligheder

2.3.6. Kompetenceudvikling/efteruddannelse

- Optjening af ret til frihed til kompetenceudvikling med fuld løn
Kravet indebærer egentlige, individuelle rettigheder til kompetenceudvikling. Kravet omfatter også deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

2.3.7. Tjenestefrihed

- Ret til tjenestefrihed uden (orlov) løn i forbindelse med tiltræden af anden stilling (evt. indenfor en maksimal periode)
Kravet blev også fremsat ved OK-08, men blev afvist. Kravet skal øge mobiliteten på arbejdsmarkedet og kan ses som en parallel for overenskomstansatte til en regel, som allerede er gældende for tjenestemænd.

2.3.8. Deltidsbeskæftigelse og tidsbegrænset ansættelse

- Ydelse af særligt tillæg for tidsbegrænset ansættelse.
Kravet paralleliserer til hvad der gælder for åremålsansættelser og skal øge omkostningerne ved at anvende tidsbegrænset ansættelse i stedet for varig ansættelse. Dette skal også gælde ved timelønsansættelser.
- Krav om at ved 2. midlertidige ansættelse i træk, skal ansættelse ske som varig ansættelse.
Kravet kan ses som en overenskomstmæssig understregning af det lovbaserede forbud mod misbrug af midlertidige ansættelser.
- I forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser, har den ansatte ret til at blive frigjort med omgående virkning ved mulighed for at tiltræde anden, varig ansættelse.
- Indgåelse af en aftale om konvertering af deltidsansættelser til fuldtidsansættelser.

2.3.9. MED-/SU-bestemmelser

- ➔ Øget fokus på budget- og økonomiforhold/beslutninger med konsekvens for de lokale arbejdspladser i de lokale samarbejds- og MED-udvalg. Drøftelser i det centrale SU/MED skal forvarsles i så tilstrækkelig tid, at man kan nå en høring i de lokale SU/MED inden.
Kravet skal sikre, at den orientering om og drøftelse af budget- og økonomiforhold, som typisk kun sker i de centrale SU-/MED-udvalg bredes ud i institutioner mv. Indsigten har bl.a. betydning, når der forhandles om lokale tillæg.
- ➔ Krav om drøftelse om ytringsfrihed/politik i SU/MED
Kravet skal sikre, at der er opmærksomhed på ytringsfrihed. Arbejdsgiverparter og lønmodtagerorganisationer er enige om, at dette er et vigtigt emne, men vi kan konstatere, at der er betydelig usikkerhed på såvel ledelses- som medarbejderside og at begrænsninger i vid udstrækning (også) er et kulturspørgsmål. Lokale drøftelser/politikker vil kunne afhjælpe dette.
- ➔ Præcisering af vejledning om, at der etableres lokale samarbejdsudvalg tættest muligt på den enkelte medarbejder/enhed og om, at der skal følge kompetencer med ud i de lokale samarbejdsudvalg.
Kravet skal sikre, at medindflydelse sker så tæt på den enkelte arbejdsplads som muligt og dermed også, at medindflydelsessystemet opleves som relevant og vigtigt for den enkelte medarbejder.
- ➔ Fælles, obligatorisk uddannelse af medlemmer af SU- og MED-medlemmer (ledelses- og medarbejderside)
- ➔ Den information, som ledelsen fremlægger i SU er af en sådan karakter, at den giver B-siden mulighed for at få den nødvendige information til en seriøs behandling af de konkrete dagsordenspunkter.
Kravet skal sikre, at B-siden får reel mulighed for at forholde sig til information fra A-siden på en kvalificeret måde.

2.3.10. Øvrigt

- ➔ Forbeholdskrav vedrørende betalte fridage (1. maj, Grundlovsdag, 24. og 31. december)
Kravet er skal sikre ret til frihed med løn de pågældende dage og afhænger af udfaldet af en voldgiftssag om spørgsmålet, som AC har anlagt mod KL og Danske Regioner (RLTN).
- ➔ Fredag efter Kr. Himmelfartsdag er fridag med løn.