

Centralorganisationernes Fællesudvalg

15. december 2020
20-00162 09.

CFU's generelle krav ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 2021

Løn

1. Procentuelle generelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen for alle
2. Videreførelse af reguleringsordningen
3. Under forudsætning af, at krav 1 opfyldes, og de generelle lønstigninger har en sådan størrelse, at de forhindrer en negativ udmøntning, afsættes der midler til organisationspuljer med udmøntningsgaranti
4. Der afsættes midler til forhøjelse af lokallønspuljer
5. Tilførelse af midler til cheflønspuljen
6. Forbedring af lønberegningsreglerne (aflønning på brudte datoer)

Pension/gruppeliv

7. Forbedring af minipensionen
8. Der aftales justeringer i gruppelivsordningerne (finansieret af bonusmidler)
9. Diverse ændringer af ydelsessammensætningsaftalen

Frit valg

10. Etablering af fritvalgsordning med frit valg mellem løn, frihed og pension

CFU ønsker, at parterne både via CFU-forliget og i den kommende overenskomstperiode sætter fokus på det lokale samarbejds- og aftalerum. CFU ønsker desuden, at parterne med en partsfælles og værdiskabende tilgang understøtter og styrker den lokale aftalemodel i praksis. Kravene omfatter seniorer, det nye lønsystem, grøn omstilling, arbejdsliv/arbejds miljø, samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter.

Aftale- og samarbejdsrummet

11. Styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum

Seniorvilkår

Forbedrede og forpligtende seniorrettigheder, der skal styrke fastholdelse i et gradvist forlænget arbejdsliv. De konkrete krav er:

12. Ret til etablering af opsparingskonto for medarbejdere over 55 år
13. Nedsættelse af grænsen for, hvornår ansatte kan vælge at konvertere pensionsbidrag til køb af frihed
14. Forpligtelse til at afholde en livsfasesamtale med fokus på den enkeltes behov, så seniorerne får lyst og mulighed for at blive i beskæftigelse, også efter den formelle pensionsudbetalingsalder Samtalen kan munde ud i en senioraftale
15. Inddragelse af TR og SU i arbejdspladsens seniorpolitiske tiltag mhp., at der etableres en ambitiøs seniorindsats med fokus på den enkeltes behov ift. eksempelvis arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse, nye opgaver, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, hjemmearbejde og ansvar
16. Ret til seniordage

Rammeaftale om nye lønsystemer

17. Bedre proces for den lokale løndannelse, herunder åbenhed om løn og lønstrukturer på den enkelte arbejdsplads
18. Styrket forhandlingsposition for TR i forbindelse med nyansættelser, herunder at tillæg skal forhandles med TR/organisationen, før der gives oplysning om tillæg til nye medarbejdere
19. Oplysninger til TR i forbindelse med lokale forhandlinger
20. Et forbedret tvisteløsningssystem, herunder oprettelse af uafhængigt lønnævn med opmand til løsning af tvister i forbindelse med lønforhandlinger

Grøn omstilling

21. Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Arbejdsliv og arbejdsmiljø

22. Samarbejdsudvalg skal have et mere forpligtende samarbejde om arbejdsmiljø, herunder:
 - psykisk arbejdsmiljø generelt
 - stress
 - vold
 - krænkende handlinger
23. Der skal være en årlig drøftelse mellem leder og TR/AMR og i samarbejdsudvalget om det gode arbejdsliv
24. Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
25. Påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner i tilknytning til disse offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside
26. Ledelsen skal én gang årligt redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.
27. Etablering af ret til introforløb og supervision for nyansatte

Samarbejdsaftalen

28. Folkekirken skal omfattes af SU-aftalen
29. Såfremt der i en sag om udbud er rejst en sag om brud på reglerne om information og drøftelse, har dette opsættende virkning for gennemførelse af udbuddet
30. SU skal i endnu højere grad inddrages i arbejdet med kontrakter med private leverandører, opfølgning på disse og i forhold til genudbud

Tillidsrepræsentanter

31. TR og leder skal drøfte reduktion af sædvanlige arbejdsopgaver pga. tidsforbrug til hvervet
32. Der skal aftales et tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant
33. Midlertidig anerkendelse af flere tillidsrepræsentanter på et valgområde ifm. ressortomlægninger eller lignende

34. Alle dele af folkekirkens personale skal omfattes af TR-aftalen

35. Ret til valg af TR på enhver afdeling/matrikel med mindst 5 ansatte

36. Vejledende tekst om elementer, der bør tages hensyn til ved vurderingen af, hvad der er nødvendig tid

Kompetenceudvikling

37. Videreførelse og forbedring af aftalerne om henholdsvis Den Statslige Kompetencefond og organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling, samt evaluering af Den Statslige Kompetencefond ved udgangen af den kommende overenskomstperiode

38. Indenfor OAO's fondsområder kan der aftales og understøttes særlige indsatser, hvortil der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer, transport og ophold (jf. §4, stk. 2 i Aftale om Kompetencefonden)

39. Inden for OAO's, LC's og CO10's fondsgrupper skal tillidsrepræsentanten sammen med leder og medarbejder underskrive ansøgninger til Den Statslige Kompetencefond

Arbejdstid

Forbedringer i statens arbejdstidsaftale. De konkrete krav (krav 40-43) er:

40. Varsling i forbindelse med ændring/omlægning af planlagt tjeneste. Herunder krav om godtgørelse, hvis varslerne ikke overholdes

41. Deltidsansatte skal have adgang til højere timetal eller fuldtid

42. Etablering af ret til frihed uden løn – eventuel opsparing af retten over et antal år

43. Fastsættelse af rammer for lokale flekstidsaftaler i Statens arbejdstidsaftale

44. Indgåelse af en arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der pt. er omfattet af lov 409, jf. OK18-CFU-forligets punkt IV

Leder/chefområdet

- 45. Ændret brug og anvendelse af åremål
- 46. Ændring af rammeaftale om kontraktansættelse i staten
- 47. Honorering af chefer ved domstolene

Barsel, adoption, omsorgsdage, barns sygdom

- 48. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre m.fl.
- 49. Større fleksibilitet mht. placering af fravær ifm. barns to sygedage
- 50. Afbrudt arbejdsdag ved barns sygdom
- 51. Lønret i forbindelse med fravær pga. sorgorlov
- 52. Forlængelse af orlovsperiode med løn i forbindelse med fravær ved graviditets-betinget sygdom efter fødslen

Tryghed

- 53. Arbejdsgiver kan ikke varsle ferie til afholdelse i opsigelsesperioden
- 54. Ret til frihed til realkompetenceafklaring ved uansøgt afsked
- 55. Forbedret beskyttelse ved afskedigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær
- 56. Ret til omplacering inden for ansættelsesområdet ved afskedigelser som følge af økonomi, besparelser og rationaliseringer.

Distancearbejde/hjemmearbejde/digitalisering

- 57. Ændring/modernisering af rammeaftale om distancearbejde, samt opdatering af vejledning herom
- 58. Udvikling af det digitale arbejdsliv

Øvrige generelle vilkår

- 59. Arbejdsgiveren betaler for lægelig dokumentation ved sygdom under ferie
- 60. Pensionerede skal omfattes direkte af (fælles)overenskomstene

61. Organisationen/den lokale repræsentant skal tilsendes ansættelseskontrakten i forbindelse med ansættelser af medarbejdere i fleksjob
62. Modernisering af tjenesterejseaftalen
63. Nyberegning af grundlaget for den faste varmesats
64. Undervisning og forskning: Arbejdsgiver kan kun få del af ophavsretten, hvis det er nødvendigt for vedkommendes sædvanlige virksomhed, og hvis der indgås en lokalaftale om overdragelse af ophavsret
65. Fastsættelse af en forpligtelse til drøftelse i SU af anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser, små deltidsjob, timelønnede, vikarer, freelancere, projektansatte mv.

Uden for aftaleområdet

66. Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til den del af rammen ved OK21, der afsættes til egentlige lønformål (generelle lønstigninger, puljer til lokale lønforhandlinger, cheftillæg mm.). Alternativt en ekstraordinær regulering af den generelle tjenestemandspension i lighed med den, der gennemførtes efter OK05

Forbeholdskrav

67. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter
68. Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra

pr. 1. april 2021 på KL's område

Det seneste år har vendt op og ned på vores verden, som vi kendte den. Der er større usikkerhed om økonomien end normalt med forskellige scenarier for, hvilken vej det vil gå. Hovedindtrykket er, at den danske økonomi er sund og derfor har klaret sig relativt godt under corona-håndteringen sammenlignet med andre lande.

Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at vi med KL er enige om at se ind i et normalt forhandlingsforløb. Muligheden for ved OK-21 at aftale en 3-årig overenskomst skal ses i sammenhæng med, at der er en solid økonomisk ramme at forhandle om.

Der har gennem mange år været udgiftspres, besparelser og høj arbejdsintensitet i kommunerne. Det presser arbejdsmiljøet mange steder. Derfor er der mere end nogensinde behov for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser ved OK-21.

Ansatte og arbejdsgivere har en fælles interesse i, at det kommunale arbejdsmarked har attraktive vilkår, der matcher det øvrige arbejdsmarked. Det er altafgørende for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede ansatte i fremtiden.

OK-21 skal også bidrage til, at de ansatte får et sundt og holdbart arbejdsliv. Der skal gøres mere for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, og arbejdsmiljøindsatsen skal både udvikles og styrkes centralt og lokalt.

Gennem den danske model tager de centrale parter fælles ansvar for udvikling af arbejdspladserne. Den danske model skal også fungere lokalt, og derfor skal rammerne for det lokale samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledere forbedres ved OK-21. Styrken ved den danske model er endvidere, at den også kan håndtere nye emner og tendenser. Bæredygtighed og grøn omstilling er allerede i gang på mange arbejdspladser. Her er der behov for, at de centrale parter også tager et fælles ansvar.

Endelig har Forhandlingsfællesskabet fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

1. Lønforbedringer og økonomi

1.1. Der udmøntes generelle, procentuelle lønstigninger, der som minimum indebærer en sikring af reallønnen for alle ansatte.

1.2. Reguleringsordningen videreføres.

1.3. Der afsættes midler til et lavtlønsprojekt og til et ligelønsprojekt til særlige kvindedominerede grupper.

1.4. Der afsættes midler til organisationsforhandlingerne.

1.5. Indførelse af løntrin 56 og L17.

1.6. Gennemsnitsløngarantien videreføres.

2. Et sundt og holdbart arbejdsliv

2.1. Der aftales en fortsat fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser inden for en uændret økonomisk ramme. Det indebærer bl.a.:

- a) Styrket dialog mellem Forhandlingsfællesskabet og KL om arbejdsmiljø.
- b) Fokusering og udvikling af SPARK.
- c) Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- d) Udvikling af uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

2.2. Forbedret grundlag for et styrket lokalt fokus på arbejdsmiljø, herunder:

- a) Forbedring af trivselsaftalen, herunder styrket anvendelse af og kendskab til aftalen.
- b) Redegørelse for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde målrettes.
- c) Styrket strategisk samarbejde om arbejdsmiljø i MED.
- d) Offentliggørelse af påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner.

2.3. Udbredelse af arbejdsfællesskaber, herunder en drøftelse af, om arbejdsfællesskaber kan være "den røde tråd" i Fremfærd.

2.4. Der skal aftales en styrket og forpligtigende seniorindsats, der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtter et langt og godt arbejdsliv.

2.5. Ret til nedsat arbejdstid for seniorer.

2.6. AMR skal aflønnes for funktionen.

2.7. AMR sikres samme ret til deltagelse i organisationernes kurser og møder som TR.

3. Fritvalg

3.1. Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed.

4. Flere hænder

4.1. Forbedrede muligheder for fuldtids- og helårsbeskæftigelse, herunder at udgangspunktet er, at nyopslåede stillinger slås op på fuld tid.

4.2. Forpligtende indsats for veje til færre timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser på få timer mv.

4.3. Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres.

4.4. Ansatte, der får (tjenestemand)pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes fuldt ud af overenskomsterne.

4.5. Videreførelse af "Fra ufaglært til faglært".

4.6. Forhøjelse af lønsatserne for EGU-elever.

4.7. Pension til elever.

4.8. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever/lærlinge indenfor alle uddannelsesområder.

5. Den danske model i kommunerne

5.1. TR's vilkår og rettigheder forbedres med henblik på at sikre, at den danske model også fungerer lokalt. Det omfatter bl.a.:

- a) Sikkerhed for modtagelse af oplysninger mv. som grundlag for varetagelse af opgaver i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og årlige lønforhandlinger.
- b) Forbedret beskyttelse mod opsigelse.
- c) Forbedret grundlag for repræsentation.
- d) Styrket grundlag for løbende kompetenceudvikling.

5.2. AKUT-bidraget reguleres.

5.3. Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper og håndhævelse af social- og arbejds klausuler mv. ved (gen)udbud.

5.4. Forbedret lønstatistik.

6. Bæredygtighed og grøn omstilling

6.1. Styrket medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne.

7. Tryghed i arbejdet

7.1. Tryghedspuljen videreføres.

7.2. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

7.3. Forbedret beskyttelse ved opsigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær.

7.4. Forbedring af konstitueringsvederlag.

7.5. Ret til uddannelse i opsigelsesperioden herunder udarbejdelse af en plan for uddannelse.

7.6. Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv

8.1. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre mfl.

8.2. Udvidelse af lønret og aldersgrænse for sorgorlov.

8.3. Bedre rettigheder ved barns sygdom.

8.4. Ret til fri med løn ved ambulat behandling af børn.

9. Det fleksible og digitale arbejdsliv

9.1. Styrkelse og modernisering af rammeaftalen om tele-/hjemmearbejde.

9.2. Udvikling af det digitale arbejdsliv.

10. Andet

10.1: Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet).

10.2. MED-rammeaftalen og MED-håndbogen gennemskrives.

10.3. Ophavsretten tilkommer den ansatte medmindre andet aftales.

10.4. Der ønskes en drøftelse om bonusmidler i gruppelivsordningen.

11. Forbeholdskrav

11.1. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder EU-regulering.

11.2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra

pr. 1. april 2021 på RLTN's område

Det seneste år har vendt op og ned på vores verden, som vi kendte den. Der er større usikkerhed om økonomien end normalt med forskellige scenarier for, hvilken vej det vil gå. Hovedindtrykket er, at den danske økonomi er sund og derfor har klaret sig relativt godt under corona-håndteringen sammenlignet med andre lande.

Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at vi med RLTN er enige om at se ind i et normalt forhandlingsforløb. Muligheden for ved OK-21 at aftale en 3-årig overenskomst skal ses i sammenhæng med, at der er en solid økonomisk ramme at forhandle om.

Der har gennem mange år været udgiftspres, besparelser og høj arbejdsintensitet i regionerne. Det presser arbejdsmiljøet mange steder. Derfor er der mere end nogensinde behov for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser ved OK-21.

Ansatte og arbejdsgivere har en fælles interesse i, at det regionale arbejdsmarked har attraktive vilkår, der matcher det øvrige arbejdsmarked. Det er altafgørende for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede ansatte i fremtiden.

OK-21 skal også bidrage til, at de ansatte får et sundt og holdbart arbejdsliv. Der skal gøres mere for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, og arbejdsmiljøindsatsen skal både udvikles og styrkes centralt og lokalt.

Gennem den danske model tager de centrale parter fælles ansvar for udvikling af arbejdspladserne. Den danske model skal også fungere lokalt, og derfor skal rammerne for det lokale samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledere forbedres ved OK-21. Styrken ved den danske model er endvidere, at den også kan håndtere nye emner og tendenser. Bæredygtighed og grøn omstilling er allerede i gang på mange arbejdspladser. Her er der behov for, at de centrale parter også tager et fælles ansvar.

Endelig har Forhandlingsfællesskabet fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

1. Lønforbedringer og økonomi

1.1. Der udmøntes generelle, procentuelle lønstigninger, der som minimum indebærer en sikring af reallønnen for alle ansatte.

1.2. Reguleringsordningen videreføres.

1.3. Der afsættes midler til et lavtlønsprojekt og til et ligelønsprojekt til særlige kvindedominerede grupper.

1.4. Der afsættes midler til organisationsforhandlingerne.

1.5. Indførelse af løntrin 56 og L17.

1.6. Gennemsnitsløngarantien videreføres.

2. Et sundt og holdbart arbejdsliv

2.1. Der aftales en fortsat fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser inden for en uændret økonomisk ramme. Det indebærer bl.a.:

- a) Styrket dialog mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN om arbejdsmiljø.
- b) Fokusering og udvikling af Ekspertrådgivning.
- c) Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- d) Udvikling af uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

2.2. Forbedret grundlag for et styrket lokalt fokus på arbejdsmiljø, herunder:

- a) Forbedring af trivselsaftalen, herunder styrket anvendelse af og kendskab til aftalen.
- b) Redegørelse for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde målrettes.
- c) Styrket strategisk samarbejde om arbejdsmiljø i MED.
- d) Offentliggørelse af påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner.

2.3. Udbredelse af arbejdsfællesskaber, herunder en drøftelse af, om arbejdsfællesskaber kan være "den røde tråd" i Arbejdsmiljøforum.

2.4. Der skal aftales en styrket og forpligtigende seniorindsats, der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtter et langt og godt arbejdsliv.

2.5. Ret til nedsat arbejdstid for seniorer.

2.6. AMR sikres samme ret til deltagelse i organisationernes kurser og møder som TR.

3. Fritvalg

3.1. Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed.

4. Flere hænder

4.1. Forbedrede muligheder for fuldtids- og helårsbeskæftigelse, herunder at udgangspunktet er, at nyopslåede stillinger slås op på fuld tid.

4.2. Forpligtende indsats for veje til færre timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser på få timer mv.

4.3. Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres.

4.4. Ansatte, der får (tjenestemand)s pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes fuldt ud af overenskomsterne.

4.5. Videreførelse af "Fra ufaglært til faglært".

4.6. Forhøjelse af lønsatserne for EGU-elever.

4.7. Pension til elever.

4.8. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever/lærlinge indenfor alle uddannelsesområder.

5. Den danske model i regionerne

5.1. TR's vilkår og rettigheder forbedres med henblik på at sikre, at den danske model også fungerer lokalt. Det omfatter bl.a.:

- a) Sikkerhed for modtagelse af oplysninger mv. som grundlag for varetagelse af opgaver i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og årlige lønforhandlinger.
- b) Forbedret beskyttelse mod opsigelse.
- c) Forbedret grundlag for repræsentation.
- d) Styrket grundlag for løbende kompetenceudvikling.

5.2. AKUT-bidraget reguleres.

5.3. Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper og håndhævelse af social- og arbejdsklausuler mv. ved (gen)udbud.

5.4. Forbedret lønstatistik.

6. Bæredygtighed og grøn omstilling

6.1. Styrket medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne.

7. Tryghed i arbejdet

7.1. Indførelse af en tryghedspulje.

7.2. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

7.3. Forbedret beskyttelse ved opsigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær.

7.4. Forbedring af konstitueringsvederlag.

7.5. Ret til uddannelse i opsigelsesperioden herunder udarbejdelse af en plan for uddannelse.

7.6. Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv

8.1. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre mfl.

8.2. Udvidelse af lønret og aldersgrænse for sorgorlov.

8.3. Bedre rettigheder ved barns sygdom.

8.4. Ret til fri med løn ved ambulat behandling af børn.

9. Det fleksible og digitale arbejdsliv

9.1. Styrkelse og modernisering af rammeaftalen om tele-/hjemmearbejde.

9.2. Udvikling af det digitale arbejdsliv.

10. Andet

10.1. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet).

10.2. MED-rammeaftalen og MED-håndbogen gennemskrives.

10.3. Ophavsretten tilkommer den ansatte medmindre andet aftales.

10.4. Indgåelse af arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der pt. er omfattet af Lov 409, jf. forliget fra OK-18 mellem RLTN og LC, pkt. 5.1.

10.5. Der ønskes en drøftelse om bonusmidler i gruppelivsordningen.

11. Forbeholdskrav

11.1. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder EU-regulering.

11.2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.