

CFU
Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal
1153 København K.

6. november 2020

20-00437 09. HH/TH

SKAF's generelle krav til overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2021

SKAF har fokus på det gode arbejdsliv. Medlemmerne skal have et arbejdsliv, der sikrer, at de kan holde til mange år på arbejdsmarkedet, og som sikrer, at de ikke forlader arbejdsmarkedet før tid. Det gode arbejdsliv skal sikre en sammenhæng mellem arbejdslivet og privatlivet, og det gode arbejdsliv skal afspejle de behov, som medlemmerne har i de forskellige livsfaser. Nedenstående krav skal ses i lyset af dette fokus.

1. Generelle procentuelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen for alle

Med "for alle" menes, at reallønnen skal sikres for hver og én statsligt ansat og ikke for alle statsansatte under ét.

2. Videreførelse af reguleringsordningen

3. Forbedringer af rammeaftale om nye lønsystemer

Kravet kan f.eks. omfatte følgende tiltag:

- *Bedre proces for den lokale løndannelse, herunder åbenhed om løn og lønstrukturer på den enkelte arbejdsplads.*
- *Styrkelse af TR's forhandlingsposition ved nyansættelser, herunder at tillæg skal forhandles med TR/organisationen, før der gives oplysning om tillæg til nye medarbejdere.*
- *Et tvisteløsningsystem med en opmand a la faglig voldgift.*

4. Der aftales et nyt centralt lønsystem eller det eksisterende ændres med mulighed for differentierede løsninger for de enkelte organisationer.

Der er behov for et klart centralt signal om, at der skal tænkes i redskaber til at få ny løn til reelt at fungere efter hensigten på alle statslige overenskomstområder. Det er afgørende, at de centrale parter er enige om, at der kan være forskellige behov på de enkelte organisationsområder, og at der er mulighed for at indrette organisationsaftalerne efter det konkrete behov.

Der kan tænkes i forskellige overordnede modeller, som parterne drøfter hensigtsmæssigheden i at implementere på de enkelte organisationsområder:

- *Reststigningen – eller en del af reststigningen – hvert år skal udmøntes i lokale løndelev og på den måde gøres til en del af resultatet ved overenskomstforhandlingerne*
- *Pligtmæssig lokal forhandling om den årlige pulje til fordeling*
- *Et råderumsbeløb meldes ud*

5. Under forudsætning af, at reallønnen sikres og at der aftales generelle lønstigninger, der har en sådan størrelse, at de i videst mulige omfang sikrer, at medlemmerne ikke skal sættes ned i løn ved eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen, afsættes der midler til organisationsforhandlinger

6. Der afsættes midler til forhøjelse af lokallønspuljer

Hovedprioriteringen er at sikre reallønnen og at aftale generelle lønstigninger, der har en sådan størrelse, at de i videst mulige omfang sikrer, at medlemmerne ikke skal sættes ned i løn ved eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen.

7. Forhøjelse af dækningerne i gruppelevsordningen

Forudsætningen for kravet er, at omkostningen kan dækkes af bonusmidler, hvorfor imødekomme af kravet ikke vil belaste rammen.

8. Arbejdslivsforbedringer

Kravet vil kunne indeholde følgende emner:

- *Forbedret arbejdsmiljø, herunder større fokus på det psykiske arbejdsmiljø i SU og dermed på arbejdspladsen, bedre vilkår for AMR*
- *Forbedring af rettigheder til fravær*
- *Forbedrede vilkår ved nærtstående syge, som kræver ekstra nærvær, fx frihed hvor barn skal til kontrol til behandling, der ikke allerede er dækket som lovligt fravær med løn, fx udredningsforløb*
- *Ret til frihed hvor barn skal til udredning i børne-/ungepsykiatrien. Udredningsforløb sidestilles med retten til fravær ved barns hospitalsindlæggelse*
- *Ret til introforløb og supervision for nyansatte*
- *Årlig drøftelse mellem leder og TR/AMR og/eller i SU om det gode arbejdsliv*
- *Tiltag, der kan styrke ledernes ledelseskompetencer*

- *Større fokus på SU-aftalens muligheder for lokalt at italesætte det gode arbejdsliv – og de udfordringer, der er på arbejdspladsen*
- *Styrket faglighed, mere tillid og mindre kontrol*
- *Støtte og rådgivning til arbejdspladserne*

Ovenstående kan eventuelt suppleres af et periodeprojekt, der har til formål at identificere hvilke elementer, der danner basis for det gode arbejdsliv i staten mhp., at parterne ved den næstfølgende ordinære overenskomstforhandling kan indgå forpligtende aftaler herom.

9. Forbedrede og forpligtende seniorrettigheder, der skal styrke fastholdelse i et gradvist forlænget arbejdsliv

Kravet kan f.eks. omfatte tiltag, der sikrer, at de eksisterende muligheder anvendes i øget omfang, at TR/den faglige organisation og/eller SU i øget omfang inddrages i arbejdspladsens seniorpolitiske tiltag og/eller at seniorsamtaler i øget omfang afholdes.

Kravet omfatter også ret til seniordage f.eks. fra det fyldte 60. år, idet SKAF dog vil være opmærksom på omkostningen herved, idet hovedprioriteringen er at sikre reallønnen og at aftale generelle lønstigninger, der har en sådan størrelse, at de i videst mulige omfang sikrer, at medlemmerne ikke skal sættes ned i løn ved eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen.

10. Forbedrede rettigheder ved eksisterende fritvalgsmuligheder med fokus på tiltag, der tilgodeser seniorer

Kravet kan eksempelvis udmøntes ved, at grænsen for, hvornår ansatte kan vælge at konvertere pensionsbidrag til køb af frihed, nedsættes fra de nuværende 70 år.

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

Kravet vil ikke blive fremsat, hvis det lykkes at komme i mål med en statslig arbejdstidsaftale inden udveksling af krav.

12. Forbedringer i statens arbejdstidsaftale

Kravet omfatter ikke-omkostningskrævende krav. Af samme årsag vil kravet ikke omfatte krav om flere fridage. Eksempler på en uddybning af kravet er:

- *Etablering af ret til frihed uden løn – evt. optjening af retten over et antal år*
- *Beskyttelsesregler, der sikrer passende varsler for omlægning af tjenesten*

13. Forbedring af aftale om barsel, adoption og omsorgsdage fsva. lønret i forbindelse med retten til sorgorlov samt fravær ved graviditetsbetinget sygdom efter fødslen

Hovedprioriteringen er at sikre reallønnen og at aftale generelle lønstigninger, der har en sådan størrelse, at de i videst mulige omfang sikrer, at medlemmerne ikke skal sættes ned i løn ved eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen.

14. Pensionerede tjenestemænd skal omfattes direkte af fællesoverenskomsten

Det forudsættes, at kravet er omkostningsfrit.

15. Forbedrede forhold i forbindelse med uansøgt afsked

Kravet omfatter:

- *Bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i økonomi/nedskæringer eller sygdom som følge af arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse*
- *Ret til omplacering inden for ansættelsesområdet ved afskedigelser som følge af økonomi, besparelser og rationaliseringer*
- *Arbejdsgiveren må ikke varsle ferie til afholdelse i opsigelsesperioden.*

Hovedprioriteringen er at sikre reallønnen og at aftale generelle lønstigninger, der har en sådan størrelse, at de i videst mulige omfang sikrer, at medlemmerne ikke skal sættes ned i løn ved eventuel negativ udmøntning af reguleringsordningen.

16. Forbedrede vilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Kravet vil f.eks. omfatte følgende tiltag:

- *Høringsret for tillidsrepræsentanten ved opslag af stillinger på institutionen.*
- *Tillidsrepræsentantaftalen skal anvendes på folkekirkens område med aftalte modifikationer. Hensigten er, at der skal ske bortfald af TR-aftalens § 1, stk. 2 med henblik på, at personale, der pt. er omfattet af Kirkeministeriets særlige cirkulære om tillidsmandsordninger, omfattes af TR-aftalen. Målet er, at bestemmelsen erstattes af et særskilt protokollat vedr. valgeregler for disse grupper og andre grupper, der de facto ikke kan vælge TR efter de nuværende regler.*
- *Ret til valg af TR på hver afdeling/matrikel med mindst 5 ansatte. Subsidiært skal der være ret til valg af TR allerede når der indgår selvstændig ledelsesret på den enkelte afdeling/matrikel.*
- *Styrkelse af TR's inddragelse i forbindelse med nyansættelser, eksempelvis at TR automatisk kontaktes, når en kandidat fra den pågældende medarbejdergruppe tilbydes en stilling.*
- *Understregning af, at når tillidsrepræsentanten skal holdes „bedst muligt orienteret“ indebærer det, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.*
- *Det forlængede opsigelsesvarsel skal også gælde ved afskedigelser begrundet i arbejdsmangel, og efterværnet udvides til at omfatte den fulde TR-beskyttelse og ikke kun det forlængede varsel.*
- *Årlig drøftelse mellem leder og TR/AMR om det gode arbejdsliv.*
- *Vejledende tekst om elementer, der bør tages hensyn til ved vurderingen af, hvad der er nødvendig tid, idet behovet for nødvendig tid samtidig understreges.*

- *Ret til tjenestefrihed uden løn ifm. varetagelse af organisationsarbejde for overenskomstansatte, svarende til de rettigheder for tjenestemænd, der følger af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.*

Kravet vil ikke omfatte ret til tillæg for varetagelse af TR-hvervet eller hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og vil ej heller omfatte etablering af en fond i stil med AKUT.

17. Organisationen/den lokale repræsentant skal tilsendes ansættelseskontrakten i forbindelse med ansættelser af medarbejdere i fleksjob

18. Redaktionel gennemgang og ajourføring af rammeaftalen og vejledningen om distancearbejde

Kravet vil ikke omfatte forbedring af regelsættet, da dette primært er et lovgivningsanliggende.

19. Kompetencefonden videreføres, idet det i regelgrundlaget præciseres, at også kompetenceudvikling, der understøtter udvikling mod nye opgaver i eller udenfor ansøgerens nuværende tjenestested, kan godkendes.

Kravet omfatter ikke ret til kompetenceudvikling.

20. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter

21. Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen

Udenfor aftaleområdet

22. 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.

Med venlig hilsen



Henrik Højrup