

## Kravsforslag til OK20

Kravsforslagene er udarbejdet til **organisationer, konsulenter og tillidsrepræsentanter**, som skal forhandle virksomhedsoverenskomst, lønsumsaftale eller lignende ved OK20 i den private sektor.

Kravsforslagene giver **inspiration** og **forslag** til konkrete formuleringer til kravsudtagelsen ved OK20. Det er helt centralt, at du går i dialog med medlemmerne på virksomheden omkring de nedenfor oplyste kravsforslag for at sikre, at de giver mening og tilpasses jeres lokale behov og kontekst.

Kravsnotatet er desuden et bilag til "Tema og tendenser for OK20". Akademikerne anbefaler, at du læser de nærmere beskrivelser samt henter inspiration til argumentationen i forhandlingerne i "Tema og tendenser for OK20".

Til de kommende overenskomstforhandlinger i den private sektor ved OK20 er der 12 overordnede temaer, som Akademikerne kan *anbefale* inddraget.

---

### De 12 temaer er som følger:

*Det anbefales, at der især prioriteres krav inden for de 5 første temaer.*

1. Lønforbedringer

*Fire temaer er særligt udvalgt i forlængelse af Akademikernes Privatstrategi*

2. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
3. Varettagelse af atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår
4. Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv
5. Investering i akademikernes læring livet igennem

*Syv yderligere udvalgte temaer*

6. Ligestilling og løn under barsel til fædre
  7. Bedre rammer for tillidsvalgte
  8. Arbejdstid
  9. Øget valgfrihed i overenskomsten
  10. Ferie og implementering af den nye ferielov
  11. Beskyttelse ved afskedigelse
  12. Globalisering/udstationering
-

## 1. Løn

Ved lønfastsættelsen er den vigtigste faktor udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, branchens lønudvikling og virksomhedens markedssituation. Ved udarbejdelsen af lønkrav til de kommende forhandlinger er akademikerorganisationernes lønstatistikker, sammenholdt med de af Akademikerne udsendte økonomiske pejlemærker - samt opnåede økonomiske resultater fra andre områder ved OK20 - en god indikator for, hvad der kan stilles af samlede lønkrav til forhandlingerne.

### Forslag til konkrete krav:

---

- Reallønsudvikling for alle, der hvor det kan lade sig gøre. Ellers reallønssikring for alle.
  - Undersøg branchens lønudvikling, virksomhedens markedssituation og sammenhold med de økonomiske prognoser. Hent evt. inspiration i forligene fra OK18 på statens område vedrørende den samlede ramme og aftalte lønforbedringer eller fra de private overenskomstforlig fra 2019.
  - Det vil være relevant at henvise til økonomien i de store forlig i den private sektor ved OK20 (DA-FH-området), dvs. Industriforliget (minimallønsområdet) og Transportforliget (normallønsområdet), og man kan løbende orientere sig i DI-COI eller DA-FH-forhandlingerne, og de udmeldinger, der kommer fra den front i optakten til forhandlingerne.
- Krav om, at der udarbejdes rammer for gennemskuelse i forbindelse med individuelle lønforbedringer, og klare rammer for, hvad der kræves for at opnå lønstigninger. Se TDC's overenskomst bilag 8.
- Krav om, at studerendes løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i overenskomsten, når de udfører akademisk arbejde.
- Krav om forhøjelse af dimittendlønnen, og tilpasning af lønstrukturen, så den bedre favner et bachelorarbejdsmarked.
  - Da vi i dag anerkender et fremtidigt bachelorarbejdsmarked, kan medarbejderen være bachelor hele sit arbejdsliv. Derfor kan det være en god ide at forbedre bachelorenes lønninger nu, mens der er få af dem (og dermed er billigt).
  - Derudover bør der rettes fokus mod muligheden for en fornuftig lønudvikling, fx anciennitetstrin eller andet.
- Krav om fritvalg, herunder f.eks. forhøjelse af arbejdsgiverens indbetaling af pension på områder, hvor dette er relevant. Til sammenligning udgør pensionsindbetalingen 18,46 % i regionerne, 18,63 % i kommunerne (pr. 1. april 2019) og 17,1 % i staten af nettolønnen.
- At der for de arbejdspladser, hvor der ikke allerede eksisterer en pensionsordning, etableres en arbejdsmarkedspension – som udgangspunkt hos de faglige pensionskasser - som alle medarbejderne på overenskomsten bliver omfattet af.

- Sikring af sædvanlig pensionsindbetaling til medarbejdere, der afholder barselsorlov samt nyuddannede/tidligere ledige, der afholder ferie.

Side 3 af 19

#### **Henvisninger og link**

- Pejlemærker for dansk økonomi, juni 2019 (vedlagt)
- [TDC overenskomst \(bilag 8\)](#)

## 2. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

For i højere grad at få det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø integreret som indsatsområde på arbejdspladserne anbefales det, at der stilles krav om en trivselspolitik/social-organisatorisk arbejdsmiljøaftale eller alternativt en fælleserklæring om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Det er centralt, at det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø forbedres forebyggende, så området ikke kun prioriteres med foranstaltninger til at håndtere skaden, når den er sket.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om, at alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse (bl.a. afskedigelsesbeskyttelse, jf. afsnit 6 om TR).
- Krav om udarbejdelse af en trivselspolitik, med:
  - Rammer for opgaveprioriteringsdrøftelser, feedback og opgavetilpasning, som eksempler på kollektive tiltag til at afhjælpe stress.
  - Tiltag, der sikrer en systematisk opfølgning på APV'er og trivselsmålinger.
  - Øvrige vilkår ang. stressforebyggelse og -håndtering, fx psykologhjælp, stress- og whistleblowerordninger mv.
- Krav om, at der afsættes midler lokalt til udvikling af kursustilbud, herunder hjælp fra eksterne konsulenter til fx stressforebyggelse, konflikthåndtering, trivsels- og sygefraværssamtaler.
  - Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har ret til 2 dages kompetenceuddannelse det første år efter, at de er valgt/udpeget og 1½ dages kursus derefter. Disse dage kan der forhandles om, og laves et fælles kursus i at forebygge og håndtere stress på arbejdspladser.
  - Kursustilbud kan målrettes til TRIO (Arbejdsleder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant).
- Krav om løbende arbejdsmiljøsamtaler.
  - Kravet bør indeholde en specificering af indholdet i samtalerne, bl.a. om opgaveaflastning, sygeforsikringsordninger, tilbud om anonym psykologkonsultation ved sygemeldinger, stress- og whistleblowerordninger mv.
  - Krav om løbende arbejdsmiljøsamtaler med henblik på at forebygge arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladsen.
- Krav om særlige ungeordninger beskrevet i overenskomsterne der sikrer, at de unge får vejledning og sparring i de første år i arbejdslivet. Fokus på unge i APV'en.
- Krav om sundhedsordninger for medarbejderne, se f.eks. Post Danmarks overenskomst.
- Lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

### Henvisninger og link

- [Læs mere om AMO og TRIO her](#)
- [AC's arbejdsmiljøundersøgelse \(2015\)](#)
- [Post Danmark overenskomst \(renskrives pt.\)](#)

### 3. Varetagelse af atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår

Ved OK20 forhandlingerne anbefales, at det undersøges i hvor høj grad den enkelte virksomhed gør brug af freelancere/korttidsansatte og andre atypisk ansatte for at sikre lige adgang til overenskomsten sikring. Målet kravene til de ansættelsesformer, der gør sig gældende for virksomhedens medarbejdere.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om en freelancerbestemmelse der modvirker, at freelancere og selvstændige konsulenter m.fl. underminerer overenskomstens løn- og ansættelsesvilkår.
  - Der kan f.eks. stilles krav om, at der i akademikeroverenskomsten aftales, at når der udføres akademiske opgaver for virksomheden, skal det være efter en honorering og på vilkår, der samlet set ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til akademikeroverenskomsten.
- Krav om en præcisering af, at freelancere samt korttidsansatte akademikere omfattes af overenskomsten.
  - Der kan findes inspiration i Industriens Funktionæroverenskomst, bilag 5, ligesom der kan hentes inspiration i Dansk Journalistforbunds freelancer-aftaler.
- Krav om overenskomstdækning af studenter, jf. overenskomst med Eksperimentarium, hvor der er aftalt en særskilt studenteroverenskomst for "piloter".
- Krav om, at eventuelle karenperioder udgår, så alle ansatte uanset varighed og timetal får forholdsmæssige rettigheder fra første ansættelsesdag.
- Krav om, at tidsbegrænset ansatte får ret til kompetenceudvikling med henblik på at sikre deres employability og mulighed for fastansættelse i virksomheden.
- Krav om en fortrinsret for tidsbegrænset og/eller projektansatte til ubesatte stillinger på tidspunktet, hvor den tidsbegrænsede ansættelse udløber.
- Krav om pligt til at orientere en tidsbegrænset ansat om mulige åbninger for en fast kontrakt.
- Krav om begrundelse for anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser for at sikre, at tidsbegrænset ansættelse ikke anvendes ved almindelige driftsopgaver.
- Krav om, at arbejdsgiver ikke må forbyde en arbejdstager at udføre arbejde for andre arbejdsgivere uden for det tidsrum, hvor arbejdstageren arbejder hos arbejdsgiveren. Derudover må arbejdstagere ikke udsættes for ugunstig behandling på dette grundlag.
  - Disse rettigheder fremgår allerede af EU direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, men er ikke implementeret i dansk ret.

### **Henvisninger og link**

- [Dansk Journalistforbunds freelancer-aftaler](#)
- [Eksperimentarium overenskomst for studenter/piloter](#)
- [Industriens funktionæroverenskomst \(bilag 5 Freelance-medarbejdere/korttidsansatte\)](#)
- [TDC overenskomstens \(§ 3 stk. 5 løn\) \(overenskomsten omfatter bachelorstuderende\)](#)
- [EU direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår](#)

#### 4. Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv

Ved OK20 bør der sikres vilkår for seniorer, der understøtter et godt og langt arbejdsliv for medarbejderne.

Det er væsentligt, at der tænkes i rettighedsbaserede incitamenter til at blive længere i arbejde. Her bør både ses på tiltag, der kan fastholde seniorernes kompetencer og employability, men også på muligheder for, at seniorer kan indrette deres arbejdsdag efter deres aktuelle situation.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om seniorfridage.
  - Se til inspiration ATP, BL og DXC om aftalte seniorfridage. Alternativt kan der hentes inspiration i Industriforligets aftale om 32 ekstra seniorfridage.
- Krav om deltid mod fuld pensionsindbetaling.
  - Se til inspiration ATP, BL og DXC.
- Krav om, at der nedsættes arbejdsgrupper på virksomheden for at afdække det seniorpolitiske behov, samt analyserer indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag på andre områder.
- Krav om særligt afsatte midler til kompetenceudvikling øremærket seniorerne.
- Krav om forløb med pensionsrådgiver, så medarbejder kender sine muligheder og rettigheder.
- Krav om, at pligtig afgangsalder afskaffes i overenskomster.

#### Henvisninger og link

- [ATP Overenskomsten \(§ 17 seniorordning\)](#)
- [ATP Overenskomsten \(bilag 4 protokollat om fastholdelse af seniorer\)](#)
- [BL Overenskomsten \(§ 16 seniorordning\)](#)
- [DXC \(CSC\) Overenskomsten \(§ 25 seniorordning\)](#)
- [Industriens Overenskomst \(§ 25, stk. 9 seniorordning\)](#)
- [Industriens Funktionæroverenskomst \(§ 4, stk. 8 seniorordning\)](#)
- [KL forligsprotokollat \(pkt. 5 Senior\)](#)
- [RLTN forligsprotokollat \(pkt. 10. Projekt om seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag\)](#)

## 5. Investering i akademikernes læring livet igennem

Krav angående kompetenceudvikling og livslang læring bør omfatte både den brede og generelle kompetenceudvikling samt den mere fagspecifikke, så der er tale om reel udvikling af medarbejderens kompetencer og employability.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om, at der aftales faste, klare og bindende aftaler om kompetenceudvikling.
  - Kravet bør indeholde formelle krav til planlægning og opfølgning, og til inddragelse af TR eller organisationen, hvis planerne ikke opstilles eller gennemføres på tilfredsstillende vis.
  - Det bør endvidere aftales, at kompetenceudviklingen både omfatter den brede og den mere fagspecifikke kompetenceudvikling.
- Krav om, at der på virksomheden nedsættes en arbejdsgruppe, som klarlægger det aktuelle uddannelsesbehov på arbejdspladsen.
  - Se til inspiration ATP-overenskomsten.
- Krav om, at der afsættes midler til hvert enkelt medlem til konkret kompetenceudvikling.
  - Se til inspiration overenskomsten for Post Danmark (2017-2019), hvor der blev aftalt øremærket kompetenceudvikling således, at den enkelte akademiker hvert år optjente 5 årlige kursusdage og 9.000 kr. til kompetenceudvikling, samt DXC overenskomsten.
- På større virksomheder kan der stilles krav om, at der oprettes en kompetenceudviklingsfond, hvor medlemmerne kan søge midler til kompetenceudvikling.
  - Se til inspiration overenskomsten for Post Danmark (2019 – 2022), hvor førnævnte aftale blev ændret til en kompetenceudviklingspulje, medarbejderen kan søge midler fra.
- Krav om, at arbejdsgiver dokumenterer, at de aftalte midler kommer oveni det almindelige uddannelsesbudget, og at midlerne faktisk benyttes.
- Krav om, at arbejdsgiver afholder samtlige udgifter til kurset/uddannelsen, herunder også tidsforbruget.
- Krav om, at planlagt og godkendt kursus/uddannelse kan gennemføres, selvom medarbejderen opsiges inden kurset/uddannelsen er påbegyndt.



## Henvisninger og link

- ATP's overenskomst (§ 18)
- DXC's overenskomst (§ 21)
- Red Barnet's overenskomst (§ 21) samt resultatpapir, hvoraf fremgår, at *"For at understøtte Red Barnets strategi og at medarbejderne har de rette kompetencer, er det aftalt, at der afsættes midler til statsanerkendt kompetenceudvikling akkrediteret med ECTS point. Et beløb svarende til 0,53 % af lønsummen pr. 31. marts 2018 anvendes til kompetenceudvikling i overenskomstperioden. Pengene fordeles pr. 1. april 2019 og 1. april 2020 med to lige store andele"*.
- Bilag 11 til PostNord OK for 2019-2022 (link findes endnu ikke, da overenskomsten mangler at blive renskrevet)
- § 16 i PostNord OK for 2017-2019: *"Akademiske medarbejdere der ikke er i opsagt stilling, optjener hver den 1. april retten til 5 årlige kursusdage og 9.000 kr. årligt til afvikling i perioden 1. april til 31. marts året efter. Studentermedhjælpere er ikke omfattet af bestemmelsen. Ikke-forbrugte dage og uddannelsesmidler kan overføres til næste overenskomstår. Alle forløb fra overenskomstperioden 2017-2019 skal være afsluttet og afregnet senest kalenderåret 2019. Evt. restmidler og uforbrugte dage bortfalder herefter den 31. december 2019. Kursusforløb der er godkendt før opsigelsestidspunktet, kan afvikles i opsigelsesperioden"*.
- Domme om efteruddannelse ifm afskedigelse/egen opsigelse:
  - ØL dom af 10. maj 2010: Arbejdsgiver dømt til at betale kursusafgiften til et godkendt kursus, som arbejdsgiveren aflyste, efter at medarbejderen var blevet sagt op.
  - ØL dom af 6. juni 2011: Arbejdsgiver ikke forpligtet til at betale kursusafgiften til et godkendt kursus, som arbejdsgiveren aflyste, efter at medarbejderen selv havde sagt op.

## 6. Ligestilling og løn under barsel til fædre

Ligestilling og ligeløn på arbejdsmarkedet starter ved en mere ligelig fordeling af barselsorloven. Derfor bør der ved OK20 aftales længere perioder med løn under barsel til fædre. Der kan med fordel tages afsæt i EU-direktivet om øremærket barsel til fædre (endnu ikke implementeret), jf. Tema og tendenser.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om, at forældreorloven skal være helt eller delvist med løn.
  - Se f.eks. TDC, hvor der er 14 ugers betalt forældreorlov.
- Krav om, at EU-aftalen implementeres i overenskomsterne således, at den øremærkede orlov kan afholdes med løn, og der sikres ret til afholdelse af omsorgsdagene med løn.
- Krav om øremærkning af orlov til fædre.
- Krav om indbetaling af fuldt pensionsbidrag i ulønnede orlovsperioder.
- Krav om relevant kompetenceudvikling af medarbejdere i længere orlovsperioder.
- Krav om kulturforandrende periodeprojekter:
  - Dokumentation af fædrenes oplevelse af evt. barrierer i virksomheden samt synliggørelse af fædrenes rettigheder i forbindelse med barsel. Herunder kan også drøftes fædres muligheder for at gå ned i tid, afholde omsorgs- og barns sygedage.
  - Se f.eks. hos TDC, hvor projektet "Fars Kram" satte skub i en kulturforandring med stor ledelsesopbakning ved at sende fædre på barsel med et kram og en lille gave. Initiativet har medvirket til, at 84 % af fædrene benyttede sig af muligheden for at holde orlov i 2018, mod kun 53 % i 2004.

### Henvisninger og link

- [TDC Overenskomstens § 13 graviditet, barsel og adoption](#)
- [Artikel om Fars Kram TDC](#)
- [EU's orlovsdirektiv](#)
- Ligestillingsudvalget om indholdet af EU's orlovsdirektiv (Indsæt i søgefeltet  
<https://www.ft.dk/samling/20181/almdele/liu/bilag/59/2025543.pdf>)

## 7. Bedre rammer for tillidsvalgte

Det anbefales, at der ved OK20 sikres bedre rammer for tillidsvalgte, så tillidshvervet også i fremtiden er attraktivt og tilstrækkeligt beskyttet, og så repræsentanter kan italesætte udfordringer på arbejdspladsen uden at skulle frygte repressalier.

Forslag til konkrete krav:

---

- Arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse.
- Sikring af både tillidsrepræsentanter og dermed også arbejdsmiljørepræsentanter via specifikke TR-aftaler, se f.eks. TDC's overenskomst.
  - Krav om, at der indføres klare regler i overenskomsten om særlig beskyttelse mod afskedigelse af tillidsvalgte, herunder samarbejdsudvalgsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke i forvejen har en særlig afskedigelsesbeskyttelse.
  - F.eks. *"Afsked skal være begrundet i tvingende årsager og kan først ske efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation. Foreligger der tvingende årsager, kan der ske opsigelse ved afgivelse af individuelt opsigelsesvarsel jf. funktionærloven, tillagt 3 måneders varsel. Hvis en afsked fastholdes, uden at den er begrundet i tvingende årsager, ydes en godtgørelse på 6 måneders løn ud over, hvad der følger af funktionærretlig praksis"*.
- Krav om, at tid brugt på tillidsarbejdet betragtes som arbejdstid, f.eks. med aftale om TR-tillæg eller ret til at registrere arbejdstid.
  - I overenskomsten med Kalundborg Forsyning fra 2019 er aftalt, at TR'ernes tidsforbrug kan registreres som arbejdstid.
- Krav vedr. tillidsrepræsentanternes adgang til oplysninger om løn, årsager til afskedigelse mv.
- Krav om kollektive aftaler om behandling af persondata, hvor der er behov for at etablere et skriftligt behandlingsgrundlag, jf. Persondatalovens § 12.
  - I overenskomsten med Kalundborg Forsyning fra 2019 er aftalt en bestemmelse, der sikrer en GDPR-compliant behandling af medarbejderoplysninger.
- Minimumsnormeringer for antallet af tillidsrepræsentanter på den enkelte virksomhed med udgangspunkt i f.eks. flere arbejdssteder, antallet af medarbejdere mv.

### Henvisninger og link

- [Persondataloven \(§ 12\)](#)
- [TDC's overenskomst \(stk. 9\)](#)
- [Kalundborg Forsynings overenskomst fra 2019 \(bilag 1\)](#)

## 8. Arbejdstid

Det anbefales, at der stilles krav, der understøtter balancen i arbejdstiden, hvor merarbejde honoreres, og der er ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause. Steder hvor medarbejderne er ansat på jobløn, bør det sikres, at lønnen svarer til en evt. øget arbejdsindsats.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om, at overarbejde honoreres i form af afspadsring og/eller udbetaling (gerne frit valg for medarbejderen).
  - F.eks. i form af varianter, hvor det kun er arbejde over f.eks. 40 timer, der kan afspadsres og/eller udbetales.
  - F.eks. honoreres overarbejde 1:1, men såfremt der er tale om overarbejde eksempelvis udover 3 timer dagligt eller overarbejde i weekender honoreres overarbejdet 1:1,5.
  - Retten til at afspadsere overarbejde skal specificeres således, at der tages stilling til, om afspadsring kan tages som hele dage og evt. flere i sammenhæng, eller blot som enkelte timer, samt i hvilket omfang chefen skal godkende afspadsringen.
- Krav om arbejdsgiverbetalt frokostpause. De steder, hvor medlemmerne har ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause, skal den sikres eksplicit i overenskomsten.
- Hvis jobløn indføres, kan der fremsættes krav om, at det er frivilligt for den enkelte at gå på jobløn, og der skal være mulighed for at gå tilbage på flex/normaltid. Se f.eks. Post Danmarks overenskomst.
  - Det skal aftales i overenskomsten hvilke betingelser, der skal være opfyldt, før man kan ansættes på jobløn, men også en eventuel øvre grænse for, hvor stor en del af de ansatte, der kan ansættes på jobløn. Se f.eks. TDC-overenskomsten og Post Danmark overenskomsten.
  - Udarbejdelse af joblønspolitik på virksomheden, som deler ansvaret mellem ledelse og medarbejder i forhold til at kunne sige fra overfor arbejdspress.
  - Ret til honorering af overarbejde af særligt væsentligt omfang, selvom man er ansat på jobløn. Se f.eks. Københavns Lufthavns overenskomst.
- Krav om, at 48-timers reglen sænkes i overenskomsten til eks. 44 timer, og at referenceperioden reduceres til eks. 3 måneder.
- Fleksibel arbejdstid, hvor den ugentlige arbejdstid (deltid og plustid) kan variere afhængig af, hvor i (arbejds-) livet man er – småbørnsfamilier og seniorer arbejder eksempelvis mindre, mens andre kan arbejde mere. Se f.eks. TDC-overenskomsten om deltid og Incita overenskomst om plustid.
- Ret til fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse, som giver medarbejderen mulighed for selv at placere sin arbejdstid inden for eksempelvis tidsrummet 07.00 – 18.00, eventuelt under iagttagelse af en fixtid fra 10.00 – 15.00.
- Krav om, at al rejsetid betragtes som arbejdstid.

- Ret til på frivillig basis at dyrke motion i arbejdstiden, da undersøgelser viser, at det giver mere effektive og tilfredse medarbejdere, en bedre bundlinje og mindre sygefravær. Se eks. Ph.D afhandling fra Just Bendix Justesen.

#### **Henvisninger og link**

- [TDC Overenskomstens \(§ 8 om jobløn\)](#)
- [TDC Overenskomstens \(§ 6 om deltidsansættelse\)](#)
- [Ph.D afhandling fra Just Bendix Justesen "\*Workplace Health Promotion: Implementing physical activity at the workplace\*"](#)
- [Post Danmark Overenskomstens \(§ 7. stk. 9\)](#)
- [Post Danmark Overenskomstens \(§ 7. stk. 10\)](#)
- [DXC \(CSC\) Overenskomstens § 9 Funktionsløn](#)
- [DXC \(CSC\) Overenskomstens § 5 Arbejdstid](#)
- [Incita overenskomsten \(§ 12 stk. 2 om plustid\)](#)
- [Københavns Lufthavns overenskomst \(§ 7\)](#)
- TDC's aftale om plustid (aftalen er ved at blive renskrevet)

## 9. Øget valgfrihed i overenskomsten

Ved Industriforliget i OK17 blev der for alvor taget fat på at indføre mere valgfrihed i overenskomsterne. Det anbefales at undersøge hvilke fritvalgs-ordninger, der vil kunne passe i den lokale kontekst, og at der arbejdes for øget valgfrihed i overenskomsterne.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om oprettelse af en fritvalgsordning, så medarbejderne får øget indflydelse på løn- og ansættelsesvilkår.
- Krav om ekstra fridage til seniorer samt yderligere mulighed for tilvalg af ekstra frihed til bl.a. seniorer og småbørnsforældre.
- Krav om, at medarbejdere, der er fyldt 70 år, kan vælge at lade pensionsindbetalingen udbetale som løn - som i staten - hvor dette ikke allerede er tilfældet.
- Krav om, at medarbejdere, der ikke har mulighed for at afholde omsorgsdage eller seniordage, har mulighed for at tilkøbe 2 fridage.
- Mulighed for øget pensionsbidrag.
- For virksomheder, der følger statens løn- og pensions struktur, kan stilles krav om, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 %, kan udbetales som løn.
- Der kan søges inspiration i OK17 resultatet fra virksomheden Incita og BL, hvor akademikerorganisationer bl.a. aftalte indførelse af Fritvalgs Lønkonto, ligesom der kan søges inspiration i OK17 forliget på industriens område.

### Henvisninger og link

- [Incita overenskomst](#)
- [BL overenskomst](#)
- [Industriens Funktionæroverenskomst \(§ 4\)](#)

## 10. Ferie og implementering af den nye ferielov

I størstedelen af akademikeroverenskomsterne er der aftalt særregler i tillæg til ferieloven. Den nye ferielov medfører et behov for at revidere disse overenskomstbestemmelser, og at organisationerne overvejer at fremsætte nye overenskomstkra, jf. Tema og tendenser for OK20 for gennemgang nye regler.

### Forslag til konkrete krav vedrørende tilpasning til ny ferielov:

- Krav om, at forskudsferie ikke kan modregnes/kræves tilbagebetalt ved afskedigelse\*.
- Krav om ret til overførsel af den 5. ferieuge til næste ferieår.
- Krav om tildeling af betalt ferie til nyuddannede og tidligere ledige ved tiltrædelse således, at der kan afholdes sommerferie.
- Hvis feriefridage optjenes, kan stilles krav om retten til disse til enten ved ansættelsestidspunktet, eller ved ferieårets start.
  - Se evt. ATP-overenskomstens §§ 13 og 13A til inspiration.

\*NB: Forskudsferie kræver en aftale mellem ledelsen og medarbejderen om, at medarbejderen kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferie endnu ikke er optjent. Den afholdte ferie fradrages i den ret til betalt ferie, som medarbejderen efterfølgende optjener (indenfor det pågældende ferieår). Det betyder, at hvis lønmodtageren fratræder før ferien er optjent, kan denne blive mødt af et tilbagebetalingskrav. Det kan være indgribende, særligt i tilfælde, hvor medarbejderen opsiges kort tid efter afholdelse af ferie, og hvor kravet ikke kan dækkes af den ferieoptjening, der sker i opsigelsesperioden. Derfor kan sikring af, at forskudsferie ikke kan kræves tilbagebetalt ved afskedigelse, overvejes.

### Forslag til konkrete krav vedrørende generel frihed og ferie:

- Krav om, at nyuddannede får ret til ferie med fuld løn. Se f.eks. OK18 resultatet på statens område.
- Krav om frihed med løn juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj, grundlovsdag og fredag efter Kristi Himmelfartsdag.
- Krav om tildeling af den 6. ferieuge, og evt. tildeling af yderligere fridage.
- Krav om mulighed for tilkøb af yderligere frihed, eventuelt til nedsat pris.
- Forhøjelse af det lovbestemte ferietillæg på 1 %

### **Henvisninger og link**

- [AC's vejledning om overgang til ny ferielov](#)
- [Samlet information om den nye ferielov](#)
- [OK18 resultat vedr. ferie til nyuddannede \(generelle bemærkninger pkt. 2\)](#)
- [ATP-overenskomstens \(§§ 13 og 13A\)](#)

## 11. Beskyttelse ved afskedigelse

Det anbefales, at akademikere sikres fornuftige vilkår ved både individuel afskedigelse samt større afskedigelsesrunder for at opnå størst mulighed tryghed i ansættelsen – til gavn for både medarbejdere og virksomheden.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om afskaffelse eller nedsættelse af 1-års reglen i funktionærloven i forhold til muligheden for at modtage godtgørelse for usaglig afsked, hvor dette måtte være relevant.
  - I flere private akademikeroverenskomster er fristen nedsat til 9 måneder, ligesom den i staten er nedsat til 5 måneder og 8 måneder i kommuner og regioner.
- Krav om anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse stigende i forhold til den alder, medarbejderen har på fratrædelsestidspunktet.
- Krav om anciennitetsbestemt og ekstraordinært indskud på medarbejderens pensionsordning af [x måneders] løn ved fratrædelse stigende i forhold til alderen på fratrædelsestidspunktet.
- Tryghedsaftaler, der sikrer attraktive fratrædelsesvilkår ved afskedigelse begrundet i arbejdsgivers forhold, se f.eks. Post Danmark, DXC og BL overenskomsterne.
  - Krav om dokumentation for, at arbejdsgiver har forsøgt at omplacere medarbejderen til andre åbne stillinger forud for opsigelsen, og fortrinsret for medarbejderen til stillinger, som bliver ledige i opsigelsesperioden, og som medarbejderen kan varetage.
  - Krav om outplacement tilbud i forbindelse med driftsmæssigt begrundede afskedigelser.
- Krav om deltidsansattes mulighed for at gå på fuld tid i en opsigelsesperiode.
- Krav om valgfrihed ift. fritstilling frem til endelig fratrædelse.
- *Eksempler: Omkring fratrædelsesvilkår kan der henvises til Post Danmark overenskomsten. Omkring muligheden for yderligere godtgørelse end den efter funktionærloven sikrede, kan TDC's hovedaftaler om godtgørelse op til 12 mdr. nævnes. Det anbefales, at det ekspliciteres, at 120-dages reglen ikke finder anvendelse, hvor parterne ikke allerede har fraveget reglen i overenskomsten.*
- Krav om løbende kompetenceudvikling af medarbejderen således, at medarbejderens kompetenceprofil løbende skærpes i forhold til arbejdsgivers krav, og så medarbejderens employability sikres.
- Krav om, at medarbejdere, der er eller har været involveret i whistlebloweraktiviteter kun opsiges efter individuel forhandling, og at de pågældende nyder mindst den samme beskyttelse, som følger af ligebehandlingslovgivningen.



### **Henvisninger og link**

- [Post Danmark overenskomst \(bilag 17\)](#)
- [DXC \(CSC\) Overenskomstens \(§ 27 tryghedsbestemmelser\)](#)
- [Overenskomst 2017 - 2020 indgået mellem BL - Danmarks Almene Boliger og Akademiker organisationerne \(§ 19 tryghed i ansættelsen\)](#)
- [TDC's hovedaftale \(§ 13 stk. 7\)](#)

## 12. Globalisering/udstationering

For virksomheder med mange udstationerede eller udenlandske medarbejdere anbefales det, at der oprettes en udstationeringspolitik på virksomheden samt, at der arbejdes for konkrete bestemmelser i overenskomsterne for udstationerede medarbejdere.

Forslag til konkrete krav:

---

- Krav om udarbejdelse af en udstationeringspolitik, hvor en sådan ikke allerede eksisterer, med følgende indhold:
  - Udstationerede medarbejdere skal som minimum have samme ansættelsesvilkår under udstationeringen, som i tidligere dansk stilling. Lønnen skal genforhandles, så den tager højde for de ulemper og afsavn, man lider ved en udstationering.
  - Udstationerede har ret til at vende tilbage til en stilling på sammenligneligt niveau i Danmark, som under udstationeringen, eller alternativt på samme niveau som tidligere dansk ansættelse.
  - Hvis en passende stilling ikke kan tilbydes efter endt udstationering, har medarbejderen ret til at betragte sig som opsagt fra udløbet af udstationeringsperioden med et opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven og med ret til fritstilling (uden modregning).
  - Dansk ansættelseskontrakt kan ikke opsiges før efter udløb af udstationeringskontrakten.
- Krav om udarbejdelse af en politik for tjenesterejser i udlandet med følgende indhold:
  - Rejsetid medregnes fuldt ud som arbejdstid.
  - Danske arbejdstidsregler er gældende under tjenesterejser i udlandet, dvs. ugentligt fridøgn, 11 timers hvile, 48-timers reglen.
  - Ret til 11 timers hvile efter hjemkomst fra tjenesterejse.
  - Rejsedage i weekender og på danske helligdage kompenseres med erstatningsfridage.
- I forhold til såvel tjenesterejser som korte og længerevarende udstationeringer kan stilles krav vedrørende indvirkningen på den udsendte medarbejders økonomi og velbefindende, samt kompensation til evt. familie.
  - Kompensation for f.eks. dobbelt husleje eller sundhedsomkostninger i forbindelse med udstationering/tjenesterejse.
  - En tilbageværende ægtefælle, der periodevis alene skal stå for alle de familiemæssige opgaver (madlavning, tøjvask, rengøring, transport, hjælp ved lektielæsning osv.), vil ofte opleve disse perioder som yderst belastende. Dette kan eventuelt afhjælpes gennem et løntillæg under udsendelsen sådan, at der er råd til at betale for hushjælp, supplerende børnepasning mv.

- Krav om, at arbejdsgiver stiller kvalificeret skatterådgivning til rådighed i forbindelse med udstationeringer/tjenesterejser, samt påtager sig ansvar for, at eventuelle skattemæssige udeståender bliver betalt.
- Krav om fokus på kulturforståelse og trivsel i virksomheder, hvor der er en mangfoldig medarbejder- og/eller ledelsesgruppe.
- Krav om, at TR-strukturen samt repræsentativitet indtænkes i globale virksomheder samt i forbindelse med udstationering.

#### **Henvisninger og link**

- [IDA's forslag til udstationeringskontrakt](#)
- [PAV om tjenesterejser i staten](#)
- [EU Kommissionen om skat og især dobbeltbeskatning](#)
- [Hofstedes landesammenligning \(kulturforståelse\)](#)