

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav

pr. 1. april 2015 på KL's område

Forhandlingsfællesskabets overordnede målsætning for OK-15 er at

- *skabe de bedst mulige vilkår for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne med fokus på kvalitet, tillid, faglighed og samarbejde baseret på attraktive vilkår for de ansatte.*
- *skabe de bedste muligheder for, at alle medlemsorganisationer opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der kan opnås tilslutning til.*

Gennem den danske model skabes et fælles grundlag for fortsat udvikling af arbejdspladserne og de ansattes vilkår. Forhandlingsfællesskabet finder, at kollektive aftaler er en forudsætning for velfungerende arbejdspladser. Aftaler skaber fælles ejerskab, tryghed, tillid, klare spilleregler og effektivitet.

1. Generelle lønforbedringer/økonomi

Det samlede økonomiske råderum skal anvendes til sikring af reallønnen, finansiering af Forhandlingsfællesskabets krav og således, at der tillige er midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer.

Krav:

Generelle procentuelle lønstigninger, der bedst muligt sikrer reallønnen, idet der afsættes midler til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "Fra ufaglært til faglært".

Indførelse af løntrin 56.

Videreførelse af reguleringsordningen.

2. Pension

Krav:

ATP-bidragene forhøjes svarende til det, som gennemførtes på det private arbejdsmarked ved OK14.

Ansatte, som får tjenestemandspension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, skal have pensionsbidrag.

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

Tjenestemænd, der indgår aftale om plustid, tillægges pensionsalder i forhold til beskæftigelsesgrad.

3. Tryghed

Der træffes løbende i kommunerne beslutninger om organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser og andre kapacitetsmæssige ændringer med den konsekvens, at ansatte afskediges eller varsles ned i arbejdstid. Kravene har til hensigt at øge trygheden i ansættelsen, herunder at skabe bedre muligheder for at fastholde afskedigede medarbejdere på arbejdsmarkedet. Samtidig er tryghed i ansættelsen et vigtigt udgangspunkt for trivsel på arbejdspladserne.

Krav:

Videreførelse af Tryghedspuljen.

Ret til frihed til vejledning i overenskomstbærende organisation ved afskedigelse.

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.

Indgåelse af lokal aftale om vilkår ved afskedigelser, fx ferie, fritstilling, kompetenceudvikling og efteruddannelse, outplacement, jobbank mv.

Ret til uændret indbetaling af pensionsbidrag ved ufrivillig nedsættelse af arbejdstid.

Ret til udstedelse af feriekort ved tvungen nedsættelse af arbejdstiden.

4. Psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø, god trivsel og høj faglighed i opgaveløsningen er en forudsætning for øget effektivitet og kvalitet i den kommunale sektor. Et dårligt arbejdsmiljø og dårlig trivsel kan føre til højere sygefravær, lavere produktivitet og demotivation blandt medarbejdere. Erfaringerne viser, at en fælles indsats mellem parterne kan ses på bundlinjen.

Krav:

Der aftales en fælles forpligtende indsats for forbedret psykisk arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser herunder blandt andet, at

1. Der indgås en aftale, som fastlægger rammer for lokal aftale om indsatser, der forbedrer det psykiske arbejdsmiljø.
2. Etablering af et centralt fælles rejsehold, der kan vejlede og rådgive MED mv. om indsatser for et forbedret psykisk arbejdsmiljø.
3. Psykisk arbejdsmiljø gøres til fælles indsatsområde i den kommende overenskomstperiode fx ved udarbejdelse af inspirationsmateriale til brug for den lokale indsats, arrangementer, undersøgelser mv.

5. TR

TR varetager sammen med ledelsen det lokale ejerskab og udmøntning af overenskomster og aftaler. Dette er et vigtigt element i den danske model. TR er medarbejdernes repræsentant, der sammen med ledelsen indgår aftaler og sikrer overholdelse af overenskomsterne. TR er desuden med til at kvalificere ledelsesbeslutninger og hermed med til at sikre, at udviklings- og omstillingsprocesser kan gennemføres optimalt.

Krav:

Der gennemføres i OK-perioden et fælles projekt med fokus på værdien af den danske model, herunder bl.a. betydningen af TR's funktion, rolle og rammevilkår.

Regulering af AKUT-bidraget.

6. MED

Formålet med MED-rammeaftalen er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne. Formålet er endvidere at sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Anvendt efter hensigten lægger MED-rammeaftalen gode rammer for det lokale samarbejde. Anvendelsen af aftalen efter dens intentioner er dog under pres.

Krav:

MED-systemet fremtidssikres som ramme for et ligeværdigt forum, som giver merværdi i opgaveløsningen til både ledelse og medarbejdere gennem optimal brug af medinddragelse og medindflydelse på alle niveauer. Dette sker blandt andet ved, at der

- Gennemføres et periodeprojekt på baggrund af parternes forudsætninger for et velfungerede MED-system.
- Igangsættes et antal forsøgsprojekter i kommunerne om udvikling af MED-samarbejdet.

7. Ligestilling/ligeløn

Ligestilling mellem mænd og kvinder skal øges.

Krav:

Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre.

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides og forbedres.

Udarbejdelse af vejledning til lokale lønforhandlere om ligestilling.

Der gennemføres et fælles projekt om jobvurdering.

8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv

Der skal etableres mulighed for en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Krav:

Forbedring af ret til fravær med løn ved barns hospitalsindlæggelse.

Der aftales mulighed for, at det i organisationsforhandlingerne kan aftales, at ansatte kan opspare eksisterende fraværsrettigheder som 6. ferieuge og seniordage over en længere periode.

Ret til fravær i forbindelse med barns 1. og 2. sygedag.

9. Seniorpolitik

De seniorpolitiske ordninger udbygges således, at det er attraktivt for seniorer at forblive på arbejdsmarkedet ved højere tilbagetrækningsalder.

Krav:

De nuværende seniordage på 2/3/4 dage ved henholdsvis 60/61/62 år udbygges med yderligere seniordage fra 63 år. Tilsvarende udbygges for grupper med 2/3/4 seniordage ved henholdsvis 58/59/60 år med yderligere seniordage fra 61 år.

Ret til nedsat arbejdstid til seniorer. Det sikres, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales dækning af evt. indtægtstab – fx via delpension eller delefterløn.

Der foretages andre tilpasninger/præciseringer i rammeaftalen om seniorpolitik.

10. Socialt kapitel

Mere end hver 14. person på de kommunale arbejdspladser er i en eller anden form for arbejdsmarkedspolitisk ordning. Der er behov for en øget sikring af balancen mellem ordinært og ekstraordinært ansatte, indenfor hvert overenskomstområde på den enkelte arbejdsplads. Dette både for at forhindre for-

trængning af ordinært ansatte og for at sikre kvaliteten og fagligheden for de ekstraordinært ansatte, så tilknytningen til arbejdsmarkedet styrkes.

Krav:

Styrket indflydelse på beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne.

Indgåelse af aftale om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob.

Anvendelse af jobrotationsordningen styrkes.

11. Social dumping

Det skal sikres, at konkurrence om offentlige opgaver foregår på lige vilkår og ikke på bekostning af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, sikkerhed og sundhed.

Social dumping undergraver overenskomster og dermed den danske aftalemodel. Det koster dyrt, både for de medarbejdere, som arbejder under kummerlige vilkår, for de medarbejdere, som ikke kan finde arbejde på overenskomstmæssige vilkår, for de unge der ikke kan få en lære- og praktikplads, for de socialt udsatte og det for danske samfund, som går glip af skatteindtægter.

Krav:

Der aftales øget indflydelse i forbindelse med udbud og udlicitering af opgaver.

Tillidsrepræsentanten/de lokale afdelinger af forbundet skal på forlangende have mulighed for at se indlejet personales løn- og ansættelsesforhold for at kunne sikre, at der ikke sker social dumping.

Pligt for kommunerne til at anvende arbejdsklausuler og sociale klausuler ved udbud, køb af tjenesteydelser mv.

12. Tidbegrænset ansættelse

Tidsbegrænsede ansættelser giver mening, når der på en arbejdsplads opstår midlertidigt arbejdskraftbehov fx i forbindelse med barselsorlov eller længere-

varende sygefravær. Men gentagen brug af tidsbegrænsede ansættelser og kortvarige vikaransættelser, hvor der opnås en fast tilknytning til arbejdspladsen, skal ikke bruges til omgåelse af overenskomstens rettigheder, fx opsigelsesvarsler.

Krav:

Reglerne for brug af tidsbegrænset ansættelse og timelønsansættelse skærpes.

13. Andet

Krav:

Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse.

Tilpasning af Sundhedskartellet og KTO's generelle aftaler som følge af etablering af Forhandlingsfællesskabet.

Redaktionel ændring af aftale om konvertering af ulempetillæg.

Overenskomstmæssige forbedringer udmøntes på alle relevante budgetniveauer.

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger forbedres.

14. Forbeholdskrav

Krav:

Der indgås aftale om anvendelse af bonusmidler i den fælleskommunale gruppelevsfor sikring.

Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.

Forbehold for krav som følge af verserende voldgiftsager.