

UDKAST til repræsentantskabet**Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav****pr. 1. april 2018 på KL's område**

Den økonomiske krise er ovre. Det skal afspejles i OK-18-resultatet.

Ved OK-18 skal der aftales generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle ansatte. Desuden skal der aftales midler til et ligeløns- og lavtlønsprojekt.

Siden finanskrisen har de ansatte i kommuner taget et stort samfundsøkonomisk ansvar for at bringe Danmark tilbage på sporet. Både de ansatte og arbejdsgiverne har en interesse i, at det kommunale arbejdsmarked ikke bliver et andenrangs arbejdsmarked. Det er vigtigt, at den offentlige sektor også i fremtiden kan rekruttere og fastholde medarbejdere.

Ved OK-18 skal der etableres en mekanisme, som fortsat sikrer, at lønudviklingen følger den private lønudvikling.

Medarbejderne er den vigtigste ressource i varetagelsen og udviklingen af de kommunale opgaver. Et stigende udgiftspres i form af besparelser og effektiviseringer i den offentlige sektor har ført til, at de ansatte i øget omfang ses som en omkostning i stedet for en ressource, der skaber værdi for borgerne. Ved OK-18 skal fokus være på at se medarbejderne som en ressource.

De seneste mange års besparelser og effektiviseringer har skabt et højt arbejdspress og belastet arbejdsmiljøet i kommunerne. Arbejdsgiverne har det afgørende ansvar for, at medarbejderne kan holde til at arbejde hele arbejdslivet. OK-18 skal levere løsninger, der bidrager til at give alle et godt og holdbart arbejdsliv. Tilbagetrækningsreformen forstærker behovet for, at der er gode rammer og vilkår, når alle skal blive længere på arbejdsmarkedet.

Den danske model, der er baseret på parternes fælles ansvar, skaber det bedste grundlag for fortsat udvikling af arbejdspladserne og de ansattes vilkår. Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og mellem parterne bidrager til

kvaliteten og udviklingen af de kommunale kerneydelser til gavn for borgerne. OK-18 skal bidrage til at styrke den danske model.

I den fælles henvendelse fra Forhandlingsfællesskabet og CFU til de offentlige arbejdsgivere gøres det klart, at den samlede gruppe af offentligt ansatte forventer, at KL og Moderniseringsstyrelsen optager reelle, fair og frie forhandlinger med organisationerne på underviserområdet med henblik på at kunne indgå en aftale om arbejdstid mv.

Forhandlingsfællesskabets overordnede målsætning for OK-18 er derfor at:

- Forbedre vilkår og rammer for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser, der sætter fokus på medarbejderne, som en værdsat ressource.
- Bidrage til, at medarbejderne kan deltage gennem et helt arbejdsliv med stigende tilbagetrækningsalder.
- Styrke og værne om den danske model for bl.a. at beskytte medarbejdere mod forringelser af løn og ansættelsesvilkår på grund af bl.a. udgiftspolitisk pres i kommunerne.
- Skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende forhandlingsresultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

1. Generelle lønforbedringer/økonomi

Det samlede økonomiske råderum skal anvendes til forbedring af reallønnen for alle, finansiering af et ligeløns- og lavtlønsprojekt, samt finansiering af Forhandlingsfællesskabets krav og således, at der tillige er midler til organisationsforhandlingerne for alle organisationer.

Der skal aftales en mekanisme, som fortsat sikrer, at lønudviklingen følger den private lønudvikling. Reguleringsordningen har indtil OK-15 været anerkendt som en grovkornet mekanisme, som sikrer en parallel lønudvikling mellem den private lønudvikling og den kommunale lønudvikling. Ved OK-08 blev der indgået et forlig med en historisk høj ramme, fordi der i årene forud havde været en markant lønudvikling i den private sektor.

Krav

1.
 - a) Der udmøntes generelle, procentuelle lønstigninger, der indebærer en forbedring af reallønnen for alle ansatte.
 - b) Der afsættes midler til et lavtlønsprojekt.

- c) Der afsættes midler til et ligelønsprojekt til særlige kvindedominerede grupper.
 - d) Videreførelse af fra ufaglært til faglært.
 - e) Indførelse af løntrin 56.
 - f) Det forudsættes, at der afsættes midler til organisationsforhandlingerne.
2. Der aftales en mekanisme, der sikrer, at den kommunale lønudvikling følger den private lønudvikling.
3. Lønsatserne for EGU- og IGU-elever forhøjes.

2. Et holdbart arbejdsliv

Folketinget har vedtaget lovgivning, der medfører en senere tilbagetrækningsalder. Antallet af ældre i arbejdsstyrken er derfor stigende og vil være stigende de kommende år. Medarbejdere i alle aldre forudsættes således generelt at være flere år på arbejdsmarkedet. De seneste mange års effektiviseringer og besparelser har medført, at der er et stort arbejdspress i kommunerne. Det påvirker arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske. Vi ved, at et godt arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for, at ledere og medarbejdere kan løse kerneopgaven optimalt til gavn for borgerne. Nedenstående krav har fokus på at supplere arbejdsgivernes ansvar for at sikre, at medarbejdere kan holde til at arbejde hele arbejdslivet.

Krav

1. Der aftales en fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser. Det indebærer bl.a.:
- a) Indgåelse af en aftale, som fastlægger rammer for en styrket indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.
 - b) SPARK videreføres og udvikles.
2. Vilkår og rammer for arbejdsmiljørepræsentanten forbedres ved:
- a) AMR skal aflønnes for funktionen.
 - b) Præcisering af AMR's ret til deltagelse i uddannelses tilbudt af de faglige organisationer.

3. Styrkelse af seniorpolitiske rettigheder, herunder ret til nedsættelse af arbejdstid samt en styrket indsats for fastholdelse og udvikling af seniorer.
4. Seniordage tilpasses i relation til grupper, der omfattes fra det 58. år.
5. Medarbejderne sikres øget indflydelse i forhold til placering af ferie.

3. Etablering af en fritvalgskonto

Der skal etableres mulighed for, at organisationerne indenfor en fælles aftalt ramme kan tilslutte sig og indgå aftale om medarbejderstyret fleksibilitet, der skaber øget mulighed for at kunne træffe individuelle valg mellem løn, pension og frihed. Kravet skal bl.a. ses i sammenhæng med, at der på arbejdspladserne gennem de seneste år er stillet øgede krav til medarbejdernes fleksibilitet.

Krav

1. Der etableres en fritvalgskonto for pension, løn og frihed. Dette skal ske via en fælles aftalt ramme.

4. Øget ligestilling

Det kommunale arbejdsmarked er kendetegnet ved at have en høj andel af kvindelige ansatte (75%) samt en høj andel af deltidsbeskæftigede (40%). Der er brug for forskellige indsatser til at medvirke til øget ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Krav

1. Ret til fuldtid mv.
2. Der gennemføres et fælles projekt om jobvurdering.
3. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides.
4. EU-direktivet om ligebehandling implementeres i overenskomsterne/som en generel aftale.

5. Bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv

Der skal etableres mulighed for bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Stigende arbejdspress og besparelser på arbejdspladserne har bl.a. gjort det vanskeligere for medarbejderne at få fri til at passe syge børn, og fokus er derfor på at få ret til fravær ved barns 1. og 2. sygedag.

Krav

- 1.** Bedre rettigheder ved barns sygdom.
- 2.** Retten til omsorgsdage til børn forbedres, herunder bl.a. at plejeforældre omfattes.
- 3.** Bedre rettigheder for forældre ved barsel, herunder bl.a. til fertilitetsbehandling.
- 4.** Der indføres ret til lønopfyldning til hidtidig sædvanlig løn for ansatte, der er berettiget til kommunal ansættelse efter § 118 i lov om social service.

6. Tryghed i arbejdslivet

Tryghed i arbejdslivet er en vigtig forudsætning for trivsel på arbejdspladserne. Når der i kommunerne træffes beslutning om organisationsændringer, lukning af institutioner og andre kapacitetsmæssige ændringer med den konsekvens, at ansatte afskediges er det vigtigt, at der er etableret gode rammer og vilkår, for at de berørte medarbejdere kan fastholdes i anden stilling eller bedst muligt hjælpes til at komme videre i arbejdslivet.

Krav

- 1.** Videreførelse og forbedringer af tryghedspuljen
- 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. Den Danske Model – sikring af overenskomstforhold mv.

Arbejdsmarkedets parter sikrer gennem fælles aftaler et grundlag for fortsat udvikling af arbejdspladserne samtidig med, at de ansatte sikres kollektivt aftal-

te vilkår – også kaldet den danske model. Der er behov for at styrke og værne om aftalemodellen for at beskytte medarbejdere mod forringelser og social dumping af løn- og ansættelsesvilkår på grund af bl.a. udgiftspolitisk pres på kommunerne. Modellen på det offentlige område bygger på armslængde mellem arbejdsgiverfunktionen og lovgiver/myndighedsrollen. Der er behov for dialog mellem parterne på hele det offentlige område med henblik på at styrke den danske model.

Krav

- 1.** Ansatte, der får tjenestemandspension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, skal have pensionsbidrag.
- 2.** Eksplicitering af retten til betalt spisepause.
- 3.** Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres.
- 4.** Styrket anvendelse af arbejds-, uddannelses- og sociale klausuler, herunder i forhold til opfølgning og håndhævelse heraf.
- 5.** Der aftales øget indflydelse i forbindelse med udlicitering og udbud af opgaver.
- 6.** Ved virksomhedsoverdragelse sikres ansatte de kollektive rettigheder i hele kontraktperioden.
- 7.** Der aftales en dialog mellem parterne på det offentlige område med særlig fokus på konfliktløsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Dialogen føres med henblik på at styrke den danske model på det offentlige område.

8. Forbedrede vilkår til TR

Samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og ledere sker i en løbende dialog - både formelt og uformelt. Samarbejdet skaber værdi for begge parter og bidrager til kvaliteten og udviklingen af de kommunale kerneydelser. Dialogen handler både om forhandling og varetagelse af opgaver i forhold til overenskomster/ aftaler over dagsaktuelle og strategiske emner og om politiske og driftsorienterede emner. Der er derfor brug for at styrke TR's ramme og vilkår for udøvelsen

af sin funktion, herunder at TR har nærhed til de medarbejdere, som pågældende repræsenterer.

Krav

- 1.** TR's vilkår for varetagelse af sit hverv forbedres ved:
 - a)** Ret til valg af mere end 1 TR ved geografisk spredte arbejdspladser eller lign.
 - b)** Indførelse af ret til møder med medarbejderne i arbejdstiden.
 - c)** Forbedrede rettigheder til tidsanvendelsen.
 - d)** Det sikres, at TR har de fornødne oplysninger.

- 2.** Beskyttelsen af TR forbedres ved:
 - a)** TR bevarer beskyttelsen i 1 år efter ophør af tillidshvervet,
 - b)** Ret til efteruddannelse efter ophør af hverv.
 - c)** TR-status bevares under deltagelse i voksenerhvervsuddannelser.
 - d)** TR-opsigelsesvarsel anvendes også ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

- 3.** AKUT-bidraget reguleres og forhøjes.

- 4.** Fortsat udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation, herunder i forhold til forhandlinger om lokal løn.

9. Andre forbedringer

Krav:

- 1.** Pension indarbejdes i Aftale om konvertering af ulempetillæg.
- 2.** Lønoplysninger på lønsedler skal forbedres.
- 3.** Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger forbedres.
- 4.** Dialogforum om det inkluderende arbejdsmarked videreføres og udvides.
- 5.** Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever indenfor alle uddannelsesområder.

6. Den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.
7. Der tages forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af ferieretigheder mv., jf. krav om at den nye ferielov implementeres i ferieaftalen.
8. Overenskomstmæssige forbedringer udmøntes på alle relevante budgetniveauer.
9. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet).

10. Forbeholdskrav

Krav:

1. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder i forhold til pensionsområdet.
2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.