



Overenskomstfornyelsen 2005

Indholdsfortegnelse

Evaluering af OK 2002	4
Den omvendte model.....	5
Forhandlingsaftale.....	6
Tættere på medlemmerne – også i FOA.....	6
Kravene – hvem forhandler hvad?	7
Afslutning	8
Bilag 1.....	9
Bilag 2.....	11

OK 2005

Verden vendt på hovedet – og hvordan vi lander på benene igen

Evaluering af OK 2002

Overenskomstfornyelsen 2002 blev et vendepunkt for forhandlingsystemet og for organisationerne i forhandlingsfællesskabet KTO.

Baggrunden herfor var forhandlingsforløbet, som resulterede i et sammenkædet mæglingsforslag i Forligsinstitutionen. Ved den efterfølgende urafstemning, skilte kun ganske få tusinde stemmer fra et nej til mæglingsforslaget. Denne kendsgerning gav stof til eftertanke, ikke mindst fordi en del organisationer havde et markant flertal af nej-stemmer, men alligevel måtte affinde sig med resultatet på grund af sammenkædningsreglerne.

I den efterfølgende evaluering var der mellem organisationerne enighed om, at forhandlingerne var kommet for langt væk fra medlemmerne, og løsningerne gjort så fælles og ensartede, at de ikke længere passede til de enkelte faggrupper.

Rammeaftalerne er klare eksempler herpå. Det mest markante eksempel er dog aftalen om Ny Løn.

Her har alle faggrupper været omfattet af samme rammeaftale, og dermed principielt de samme vilkår vedrørende generelle kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, lønpolitikker, forhandlingsterminer, tvisteløsninger etc.

I praksis har Ny Løn ført til mere individuelle lønfastsættelser uden hensyn til de forskellige gruppers særlige opgaver og deres arbejdskulturer på arbejdspladsen.

Systemet har ikke fungeret tilfredsstillende for de store homogene grupper, der arbejder meget teambaseret. Systemet har passet bedre til ledere og faggrupper med mange specielle funktioner.

Det har givet store interne spændinger mellem organisationerne, hvor nogle organisationer har været tilhængere af en højere grad af forlodsfinansiering med det formål at sikre større muligheder for de lokale forhandlinger, mens andre organisationer har krævet total afskaffelse af forlodsfinansieringen.

Disse modsætninger er vokset med tiden i takt med de manglende lokale forhandlingsresultater, som har medført yderligere midler udmøntet gennem reguleringsordningen.

Derfor måtte organisationerne i den fælles evaluering konstatere, at det forhandlingssystem, der havde fungeret godt i mange år, måtte fornyes. Systemet havde været velegnet til gennemførelse af store reformer, som indførelse af arbejdsmarkedspension og gennemførelse af barselsaftale mv., men var ikke velegnet til gennemførelse af nye lønsystemer, hvor de forskellige faggrupper havde forskellige forventninger og krav.

Derfor kom kravet om at ”vende forhandlingerne på hovedet”, at sikre mere indflydelse og større råderum til den enkelte organisation, og dermed bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne.

Den omvendte model

Organisationerne i KTO, og selvfølgelig især de organisationer, der er repræsenteret i forhandlingsudvalget, drøftede derefter i en lang periode en ny model for forhandlingssamarbejdet.

Drøftelserne endte med en model, hvor forhandlingssystemet blev vendt på hovedet, således at de enkelte organisationer forhandlede først uden en afstukket økonomisk ramme fra en aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere. Hertil kommer, at en række generelle KTO-aftaler fremover skal forhandles af den enkelte organisation, og ikke som hidtil af KTO.

Selvom den nye model især var en imødekommenhed af Sundhedskartellets ønsker, valgte de at forlade KTO-samarbejdet. Begrundelsen var, at Sundhedskartellet også ønskede at forhandle de generelle lønstigninger alene, hvilket var uacceptabelt for de andre organisationer.

Det ny forhandlingssystem betyder, at de enkelte organisationer vil kunne få forskellige resultater. Med andre ord, så kan der blive skævdelt mellem organisationerne, fordi lønforbedringer kan afhænge af fagpolitisk styrke, herunder hvilke faggrupper der p.t. er attraktive for arbejdsgiverne. Skal dette ikke ”løbe helt af sporet”, kræver det en del åbenhed og solidaritet mellem faggrupperne. Arbejdsgiverne vil altid have mulighed for at kunne koordinere forhandlingerne og have et samlet overblik over, hvad der aftales med de enkelte organisationer.

Forhandlingsaftale

Den nødvendige indbyrdes solidaritet er nedfældet i en forhandlingsaftale, der supplerer KTO's vedtægter.

Af forhandlingsaftalen fremgår det, at sikring af reallønnen er et fælles krav af så vital karakter, at det vil være konfliktudløsende, hvis dette ikke indfries.

Sikring af en reguleringsordning er ligeledes et krav af vital karakter, og kan også udløse konflikt, hvis det ikke opfyldes.

Endelig fremgår det af forhandlingsaftalen, at det senere skal drøftes, om andre krav kan være konfliktudløsende for fællesskabet.

I konsekvens heraf er det aftalt, at der i givet fald skal ske en koordineret og forpligtende konfliktforberedelse for alle de organisationer, der har tiltrådt forhandlingsaftalen.

Hermed er de enkelte organisationer dog ikke "bundet på hænder og fødder", idet det også er aftalt, at et flertal ikke kan tvinge et mindretal til et KTO-forlig, ligesom et mindretal, der indgår et forhandlingsresultat, kan udtræde af forhandlingsaftalen.

Tættere på medlemmerne – også i FOA

Målsætningen, om at forhandlingerne skal tættere på medlemmerne, har også indvirkning på, hvordan FOA's egne forhandlinger kommer til at foregå. Først og fremmest skal sektorerne have en mere fremtrædende placering og faggrupperne skal inddrages og øve direkte indflydelse på forhandlingerne om deres egen overenskomst.

Det er sektorernes forhandlingsudvalg, der får ansvaret for at forhandle egne lønmodeller som erstatning for Ny Løn. Dette indebærer også, at de som udgangspunkt forhandler størrelsen for egen pulje, herunder også eventuel forlodsfinansiering af lokale forhandlinger.

Risikoen, ved at de enkelte sektorer selv forhandler lønpuljerne, er, at der vil være stærke grupper, som der samtidig er mangel på, som kan opnå et godt resultat, mens svagere grupper vil have svært ved at få imødekommet rimelige krav.

Det er derfor også besluttet, at vi skal indgå en musketered, hvor alle de enkelte overenskomstgrupper sikres midler af en vis størrelse, som forudsætning for et samlet FOA-forlig.

Endelig er en række krav rejst som tværgående FOA-krav. De forhandles i fællesskab for alle faggrupper og supplerer de aftaler, der indgås på de enkelte overenskomster.

Kravene – hvem forhandler hvad?

Det 3-delte forhandlingssystem er ikke et statisk system. Krav, der f.eks. er rejst enslydende ved stort set alle organisationsforhandlinger, kan måske overføres til forhandlinger mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere, såfremt der ikke er opnået resultater på nogen områder.

De vigtigste krav på de enkelte forhandlingsniveauer er følgende:

KTO-niveau:

- Generelle lønstigninger, der skal sikre reallønnen. Disse lønstigninger skal fordeles jævnt over aftaleperioden.
- Reguleringsordningen videreføres og forbedres, således at den sikrer en ligelig lønudvikling mellem den private og den (amts)kommunale sektor.
- Der etableres barselsudligningsordninger i den enkelte (amts)kommune, samt sikres indbetaling af pensionsbidrag i hele barselsperioden. Kravet om løndækning i den udvidede barselsperiode forhandles af den enkelte organisation.
- Tryghed i forbindelse med kommunalreformen. Disse krav er endnu ikke præcist formuleret.
- Forbedringer af en række øvrige vilkår, herunder især aftalerne for tillidsrepræsentanter mv.

FOA tværgående niveau:

- Udbygning af minipensionen, så alle kommer op på mindst 12,5% i pensionsbidrag.
- Indgåelse af tværgående aftaler vedrørende gennemsnitsløngarantier, kollektiv aftaleret, etablering af tvisteløsningssystem mv. for de faggrupper, der fremover har indbygget en lokal aftalemulighed.
- Krav i forbindelse med kommunalreformen, som blandt andet skal sikre, at alle væsentlige, kollektive rettigheder videreføres i forbindelse med kommunesammenlægninger eller opgaveflytninger.

Sektorniveau:

- Egne lønmodeller. Dette krav omhandler såvel centralt fastsatte klassificeringer og som noget nyt de lokale forhandlingsmuligheder. Lønmodellen erstatter den tidligere rammeaftale om Ny Løn.

- Pensionsudbygning bortset fra minipensionen. Det drejer sig især om forhøjelse af de fuldt udbyggede pensionsordninger samt pension af ikke-pensionsgivende tillæg.
- Arbejdstidsvilkår. Disse aftales sektorvis. Arbejdstidsproblemerne fra OK-02 på sosu-området skal løses.

Afslutning

Udgangspunktet for den nye forhandlingsmodel har været at få forhandlingerne tættere på medlemmerne, og få resultaterne til bedre at modsvare den enkeltes forventninger og krav.

Derfor har vi også sat temaet om valgfrihed for den enkelte på dagsordenen. Her er der ikke tale om, at den enkelte helt kan fravælge pension eller arbejde året rundt uden afholdelse af ferie.

Der er derimod tale om, at indenfor de rammer, overenskomsterne og fællesskabet lægger, skal det være muligt for den enkelte i højere grad at prioritere, om en del af resultatet skal bruges til højere løn, mindre arbejdstid eller større pensionsindbetaling.

Kort sagt overenskomsterne skal i højere grad tilpasses den enkeltes forventninger og krav indenfor fællesskabets rammer.

Forbundet af Offentligt Ansattes tværgående krav:

Forbundet har en række krav af tværgående karakter til de enkelte overenskomster og aftaler, herunder i tilknytning til gældende KTO-aftaler

Disse krav ønsker vi forhandlet samlet og tværgående for alle overenskomster og aftaler mellem FOA og KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og H:S.

1. Generelle overenskomstforhold:

- Forenkling af overenskomster og aftaler.
- Indførelse af valgfrihed mellem forskellige elementer – f.eks. løn, pension, frihed - i overenskomster og aftaler.

2. Lokal løndannelse:

- Indgåelse af aftale om gennemsnitsløngaranti i tilknytning til eventuelle overenskomstbestemmelser eller aftaler om lokal løndannelse i de enkelte overenskomster / aftaler.
- Etablering af tvisteløsningssystem.
- Præcisering af aftaleforpligtelse og aftaleret i forbindelse med nyansættelser og væsentlige stillingsændringer.
- Funktionsløn til tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

3. Pension:

- Forhøjelse af bidrag til den ved OK-99 etablerede arbejdsmarkedspension, ”minipensionsordningen” i de gældende overenskomster mellem FOA og KL

4. Aftale om ferie for personale ansat i amter og kommuner:

Indgåelse af aftale om fravigelse af – og supplement til - enkelte bestemmelser i Aftale om ferie for personale ansat i amter og kommuner:

- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse og
- Sikring af, at hovedferien (3 uger) indeholder 3 week-ends.

5. Protokollat om omstilling, udbud og udlicitering:

- Personalet / de faglige organisationer sikres øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces.
- De kollektive overenskomstmæssige rettigheder sikres i hele kontraktperioden.

6. Rammeaftale om socialt kapitel:

- Ansatte i job på særlige vilkår og fleksjob følger bestemmelserne i den på området gældende overenskomst.
- Der skal - for tjenestemænd, der overgår til job på særlige vilkår, og beholder deres status som tjenestemænd - kunne aftales fravigelse af løn- og ansættelsesvilkår.
- Styrkelse af medindflydelse og aftaleret – helt ud på den enkelte arbejdsplads - på alle ansættelser på særlige vilkår og på alle ekstraordinære ansættelser / praktikforløb.

7. Rammeaftale om kompetenceudvikling:

- Ret til efteruddannelse.
- Udbygning af kompetenceudviklingsaftalen med formaliseret ret til uddannelse/efteruddannelse/ videreuddannelse.

Tværgående forbehold:

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem KTO og de (amts-)kommunale arbejdsgiverparter.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af opgavefordeling og opgavevaretagelse i den offentlige sektor som følge af en kommunalreform.

KTO

22. september 2004

JH/jb

Sekretariatet

J.nr.: .7.01.01-03

**Forslag til
KTO's generelle overenskomstkrav
pr. 1. april 2005 med bemærkninger ¹⁾**

Idet KTO's formål for forhandlingerne ved OK-05 er at skabe de bedste muligheder for

- *at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers forskellige vilkår og ønsker, og*
- *at sikre en generel forbedring af de (amts)kommunalt ansattes vilkår, herunder en sikring af reallønnen,*

stiller KTO følgende krav:

1. Generelle lønforbedringer til alle (amts)kommunalt ansatte

De generelle lønstigninger, incl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden.

De generelle lønstigninger udmøntes en gang årligt og jævnt fordelt over aftaleperioden.

Procentuelle forbedringer af alle løndelev.

Indførelse af løntrin 56.

2. Der sikres en parallel lønudvikling mellem den private sektor og den (amts)kommunale sektor

Reguleringsordningen uden forlodsfinansiering videreføres og forbedres.

Udmøntningsprocenten skal forhøjes.

¹ I Når de centrale parter træder sammen den 3. december 2004 vil de udvekslede generelle krav blive uddybet/afklaret.

3. Større ligestilling mellem mænd og kvinder i den (amts)kommunale sektor

Der etableres en obligatorisk barselsudligningsordning i hver enkelt (amts)kommune. Der sikres indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsret (overenskomstansatte)/pensionsalder (tjenestemænd) under barselsorlov samt børnepasningsorlov. Kravet omfatter den ulønnede barselsperiode i dagpengeperioden samt perioden under børnepasningsorlov.

Der sikres pensionsopfyldning til fuld pension/pensionsalder til ansatte til pasning af børn med nedsat funktionsevne mv., (der modtager tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 i lov om social service).

Ansatte sikres ret til tjenestefrihed med løn sammenlagt 1 uge pr. barn pr. år, når pågældende er tilstede ved et sygt mindreårigt barns hospitalsindslæggelse mv.

4. Tryghed i forbindelse med strukturreform

Forbehold for fremsættelse af krav i forbindelse med strukturreformen.

Der tages senere stilling til, om der skal rejses krav på området og – i givet fald – hvilke.

5. Klare regler for forhandlingskompetencen i SU-/MED-udvalg, der inddrager alle medarbejdergrupper

Præcisering og afgrænsning af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet, herunder bl.a. præcisering af forskellen på regler og retningslinjer.

Oprettelse af kontaktudvalg i alle amter og kommuner der sikrer, at alle medarbejdergrupper inddrages.

Der indføres i MED/SU-aftalerne en voldgiftsbestemmelse med tilhørende sanktionsbestemmelser, som i princippet tager sigte på brud på alle SU-bestemmelser i både TR/SU-aftalen og MED-rammeaftalen.

SU/MED-udvalgene gennemfører en gang årligt en stressmåling på arbejdspladsen.

6. Forbedring af aftalerne om tillidsrepræsentanternes vilkår og tryghed

Aftalen om aflønning af tillidsrepræsentanter tilrettes og knyttes til TR-aftalerne, idet de konkrete løntillæg til TR fremgår af de enkelte overenskomster eller af aftale indgået mellem de lokale parter.

Det pålægges de lokale parter at indgå aftale om øvrige vilkår, der er nævnt i TR-vilkårsprotokollat, for TR og øvrige medarbejderrepræsentanter.

TR sikres ret til en årlig opgørelse af omfanget af godkendt merarbejde og overarbejde.

Beskyttelsen af TR skal forbedres ved,

- at en ansat efter ophør med tillidshvervet er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelse i yderligere et år
- at TR, der har fungeret i mindst 5 år, får udvidet opsigelsesvarslet fra 6 til 9 måneder
- at det i gældende regler præciseres, at TR ved arbejdsmangel alene kan afskediges ved opgavebortfald
- at i alle (amts)kommuner omfattes TR-arbejde af de respektive overenskomsters almindelige bestemmelser om overarbejde samt merarbejde (for ansatte uden højeste tjenestetid mv.)
- at der ved uberettiget afsked af tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe

Der skal ske en regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget.

7. Forbedring af pensionsvilkår

Tjenestemandspensionsvilkår (incl. reglementsansatte mv.)

Regulering af tjenestemandspensionerne ud over den generelle procentregulering.

Indførelse af samleverpension.

Konvertering af løntillæg til løntrin, når tillægssummen svarer til trinafstanden.

ATP

Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser kan forhøjes med samme beløb, som for det private arbejdsmarked. For grupper på B-bidrag kan beløbet anvendes til andet pensionsformål.

Opsamlingsordningen (vedrører særlige stillinger, der ikke er omfattet af overenskomst)

Aftalen, incl. fortolkningsbidrag, konsekvensrettes som følge af eventuelle ændringer, der aftales på det øvrige (amts)kommunale arbejdsmarked.

8. Gennemsigtighed i lønudviklingen og ansættelsesvilkårene

Der indgås aftale om fortsættelse og udbygning af det fælles statistikgrundlag målrettet såvel det generelle som det lokale forhandlingsniveau.

Forpligtende bestemmelser om specifikation af lønsedler, der indarbejdes i de enkelte overenskomster.

Ved arbejdsgiverens manglende rettidige udstedelse af ansættelsesbrev ophæves nuværende regler om, at den ansatte skal fremsætte skriftlig ønske om et ansættelsesbrev, og at (amts)kommunen har en særlig 15 dages frist til at imødekomme ønsket. Sager om brud på eller forståelse af aftalen rejses i henhold til den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller overenskomst.

Der aftales frister for procesforløb i retstviftaftalen.

Generelle tjenestemandsbestemmelser i aftalen om ny løndannelse tilrettes og videreføres i forhold til de nye organisationsrettede lønmodeller.

9. Forbedring af vilkårene for åremålsansatte

Ved uansøgt afsked på grund af sygdom udbetales det til åremålsstillingen knyttede fratrædelsesbeløb.

Forbedring af pensionsvilkår for åremålsansatte.

10. Forbeholdskrav

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

Forbehold for fremsættelse af krav som følge af en mellem KTO og KL verserende sag ved Den Kommunale Tjenestemandsret om afskedigelse af en åremålsansat tjenestemand efter det første år af åremålsperioden uden indgåelse af aftale om vilkårene herfor.

Forbehold for fremsættelse af krav om forhøjelse af den af kommuner og amter indbetalte præmie til den fælleskommunale gruppelivsordning, hvis der ved OK-05 aftales pensionsforbedringer, der gør, at antallet af ansatte omfattet af ordningen reduceres. Præmien forhøjes i givet fald med et beløb svarende til det provenu, der opstår, når der skal indbetales præmie for et færre antal ansatte.



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk