

Mine krav - dine krav

Kommunal overenskomst 2015

Indhold

Forord	3
Løn, realløn, ligeløn og lokal løn	4
Uddannelse og større tryghed i ansættelsen	6
Tidsbegrænsede ansættelser og timelønsansættelser	8
Pension, af mere, til flere	10
Fritvalg	12
Psykisk arbejdsmiljø og social kapital	14
Barsel, bedre regler for fædre	16
Socialt kapital, flexjob, tillidsrepræsentantens indflydelse	18

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Redaktion: Jakob Bang og Asbjørn
Andersen

Layout: GraFOA Maja Honoré

Produktion: Pjec1heden og FOAs trykkeri

Kære FOA-medlem

FOA skal snart forhandle din overenskomst for de kommende år. Forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere starter i løbet af december 2014, og skal være afsluttet inden udgangen af februar 2015.

Overenskomstforhandlingernes hovedtema er traditionelt lønnen. Det tror jeg ikke vil være anderledes denne gang. Men når jeg lytter til FOA-medlemmernes bekymringer i det daglige, så tror jeg, at tryk i jobbet, tillid til de faglige kompetencer og adgang og ret til at vedligeholde og udbygge faglig viden er næsten lige så vigtige.

Der er mange ting, der spiller en direkte eller indirekte rolle ved FOAs overenskomstforhandlinger. Her vil jeg blot nævne tre forhold: De private overenskomster, der blev indgået i februar 2014, indebærer en 3-årige overenskomstperiode.

Kommunerne gik hårdt til lærere og undervisere ved overenskomstforhandlingerne i 2013, og skolelærerne kom til at stå alt for alene i den konflikt. Det skal vi tage ved lære af både i FOA og i vores forhandlingsfællesskab med de andre organisationer. Som det sidste vil jeg fremhæve, at jeg frygter, vi vil møde mange krav fra arbejdsgiverne, der bygger på konkurrence og primitive opfattelser af effektivitet fremfor tillid og faglig kvalitet.

Det bekymrer mig, at vi tilsyneladende er uenige med arbejdsgiverne om nogle helt grundlæggende værdier i de offentlige ydelser til borgerne.

Det er FOAs medlemmer, der fastlægger, hvad der er FOAs krav til overenskomstfornyelsen. FOAs hovedbestyrelse udtager i samarbejde med de centrale sektorer og de enkelte faggruppers repræsentanter de endelige overenskomstkrav i oktober 2014 på baggrund af de krav og ønsker, som du og dine kolleger udpeger. I denne pjece fremhæver jeg de temaer, jeg mener, er vigtige.

Jeg giver her mit bud på de krav, som jeg tror, er vigtigst frem mod overenskomstforhandlingerne. Det kan være, du synes, at jeg er gået for let hen over nogle områder og ideer; at du tænker, hvad med elevernes vilkår, hvordan med seniorpolitikken eller hvilke krav rejser FOA for ledermedlemmerne? Derfor vil jeg understrege, at FOA rejser medlemmernes krav – det er op til dig og dine kolleger at komme med forslag til de krav, I finder rigtige.

God fornøjelse med debatten



Dennis Kristensen
Forbundsformand

Løn, realløn, ligeløn og lokal løn

Vores løn skal holde trit med prisudviklingen. Den målsætning har været svær at opfylde under den økonomiske krise, men med den nuværende økonomiske udvikling og de privatansattes seneste overenskomstfornyelse, bør vi kunne sikre reallønnen og begynde at kræve reallønsfremgang – ikke mindst for de lavest lønnede, der har betalt den største del af kriseregningen.

Andre hensyn skal med i overvejelserne om FOAs lønkrav. Det handler om de lavestlønnede; skal vi gennem overenskomstkrav modvirke den stigende ulighed i Danmark?

Det handler også om ligeløn; skal vi rejse overenskomstkrav, der kan sikre at de store grupper med mange kvinder i den offentlige pleje og omsorg, indhenter lidt af det lønefterslæb, de har over for mændene i den private sektor? Og det handler også om den lokale løn. Den lokale lønudvikling er gået i stå for mange af FOAs medlemmer.

En del af forklaringen er, at der ikke længere afsættes midler forlods til de lokale forhandlinger. En anden del af forklaringen er, at der foregår en omfordeling ved de lokale lønforhandlinger. Social- og sundhedsgruppen, pædagogmedhjælperne, dagplejerne, husassistenter, serviceassistenter og andre er med til at betale for lokale lønstigninger til grupper, der allerede har en væsentligt højere løn.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- at alle lavt- og mellemlønnede som minimum skal have sikret reallønnen
- at de lavestlønnede sikres en yderligere lønstigning
- initiativer, der kan udligne lønforskellene mellem de typiske kvindefag i den offentlige sektor og de typiske mandefag i den private sektor
- at den lokale lønudvikling forgår mere retfærdigt.

Uddannelse og større tryghed i ansættelsen

Ved forhandlingerne i 2013 tog vi et skridt henimod styrket kompetenceudvikling for FOA-medlemmer ansat i kommunerne. Dengang blev kompetencefonden aftalt. Retten til og muligheden for at uddanne og efteruddanne sig giver øget tryghed i jobbet og ved jobskifte.

Mange FOA medlemmer oplever, at en stor usikkerhed i selve deres ansættelse. Nedskæringer, udliciteringer og et hårdere både fysisk og psykisk arbejdsmiljø øger behovet for tryghed i ansættelsen. Samtidigt har besparelserne på dagpengeområdet forringet det sikkerhedsnet, a-kassen hidtil har spændt ud under de kolleger, der bliver opsagt. Veje til øget tryghed kan derfor være, at det bliver sværere at fyre ansatte, at det bliver sværere at ansætte på løsere vilkår, og at vi gennem uddannelse og efteruddannelse sikrer de enkelte FOA-medlemmer bedre på det nuværende arbejdsmarked.

Større tryghed har været på dagsordenen ved overenskomstforhandlingerne i flere runder. Inden for det kommunale område har vi etableret Tryghedspuljen, der har fungeret siden 2011. Den kan give lille plaster på det sår, det er at blive opsagt. Særligt FOAs dagplejere, der er udsat for massive nedskæringer, har trukket på puljen de sidste par år.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- at alle FOA-medlemmer sikres adgang til uddannelse og efteruddannelse
- skærpede sanktioner overfor arbejdsgivere, der ikke inddrager de ansatte i kommende ændringer i opgaverne (MED-aftalen)
- øget anvendelse af arbejdsklausuler og jobgarantier ved udbud og frit valg
- fortsættelse af Den kommunale Kompetencefond og Tryghedspuljen i kommunerne.

Tidsbegrænsede ansættelser og timelønsansættelser

Ansættelse på særlige vilkår er et stigende problem. Kommunerne benytter sig i stigende grad af tidsbegrænsede ansættelser som svar på stadigt snævrere økonomiske rammer. Samtidigt stiger antallet af vikarer med et løst ansættelsesforhold.

Mange skiftende ansættelser forringer ofte den kvalitet borgene oplever, den løst ansatte opnår aldrig de vilkår, der ligger i en fast ansættelse (løn under sygdom, barsel, opsigelsesvarsel, m.v.) og bliver ikke en del af det kollegiale fællesskab. Det er en skidt udvikling og endnu mere urimeligt for den enkelte i en tid, hvor dagpengereetten er blevet begrænset. Det må laves om.

Vi skal ikke stille overenskomstkra, der skal rette op på en praksis, der allerede er i strid med de gældende overenskomster, men måske kan vi sikre os mod uigennemskuelighed og økonomisk spekulation i løsere ansættelser.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- overblik over anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelser og vikaransættelser i den enkelte kommune og indenfor det enkelte ansættelsesområde
- løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænsede ansatte og vikarer, der sikrer, at de ikke udnyttes som billig intern arbejdskraft.

Pension, af mere, til flere

Arbejdsmarkedspensionen bliver en afgørende indtægt for FOA-medlemmerne i pensionisttilværelsen. Derfor er det vigtigt, at alle – uanset deres ansættelsesvilkår – sikres indbetaling til pensionsordningen. I sidste ende må alle timer og alle løndelev være pensionsgivende.

I de sidste par overenskomstperioder har social- og sundhedsområdet arbejdet for at få gjort aften-/nattetillæg pensionsgivende, og på de områder, hvor der kræves et vist antal måneders ansættelse, før der indbetales til pension, indbetales der nu tidligere i ansættelsesperioden.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- fortsat udbygning af pensionsprocenten for arbejde på skæve tidspunkter
- sikring af pensionsindbetaling for flest mulige ansatte.

Fritvalg

Vores fritvalgsordninger giver de ansatte mulighed for at vælge, om de vil have øget pensionsindbetaling eller mere i løn. Så man selv kan vælge alt efter, hvor man er i sit liv og hvilke behov, den enkelte har. Det frie valg er kun indført dér, hvor pensionsindbetalingen er nået op på minimum 12,5 procent.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- fritvalgsordninger fortsat kan udbygges.

Psykisk arbejdsmiljø og social kapital

Både regeringen og KL taler meget om tillid og tiltro til de ansattes faglige kompetencer, men foreløbigt er det mest blevet ved skåltalerne. En række kommuner er gået foran med de gode eksempler, men der er brug for, at vi styrker redskaberne til at skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø, social kapital og tillid til de ansatte.

Vi må væk fra den tænkning, der alene handler om konkurrence og individuelt fastsatte løn- og ansættelsesvilkår, og hvor al aktivitet beregnes minutiøst i minutintervaller.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- mere direkte indflydelse til FOAs medlemmer på det daglige arbejdes tilrettelæggelse
- bedre redskaber til opfølgning på undersøgelserne af det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Barsel, bedre regler for fædre

Ved overenskomstforhandlingerne i 2014 på det private område blev barselsorloven forlænget med to uger, én til hver af forældrene. Barsel til fædre er dels et spørgsmål om at sikre fædrene selvstændige rettigheder, dels er det et skridt på vejen til bedre ligestilling på arbejdsmarkedet, når længere barselsperioder bliver en ret for begge forældre.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- at styrke fædrenes rettigheder i forbindelse med barsel.

Socialt kapital, flexjob, tillids- repræsentantens indflydelse

I mange kommuner oplever vi, at der nedlægges ordinære job, hvorefter de samme jobfunktioner dækkes ind af ekstraordinære ansættelser. Det indebærer, at der flere steder er flere ansatte med løntilskud end ordinært ansatte.

Svaret er ikke at forsøge at forhindre alle ekstraordinære ansættelser; der er også FOA-medlemmer, der i perioder kan have brug for, at arbejdsmarkedet er ekstra rummeligt. Men det må ikke være de samme fagområder og udvalgte faggrupper, der skal sikre hele rummeligheden.

Der er brug for, at det private arbejdsmarked i højere grad deltager i at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Og der er brug for, at vi på den kommunale del af arbejdsmarkedet får en bedre intern fordeling.

Dennis mener

at vi skal stille krav om:

- at styrke tillidsrepræsentanternes direkte indflydelse på det rummelige arbejdsmarked
- en mere forpligtende dialog om fordelingen af ekstraordinært ansatte.

JUNI 2014

Mine krav - dine krav

Kommunal overenskomst 2015

Kravene til overenskomstforhandlingerne samles af din afdeling. Indsamlingen af krav foregår frem til slutningen af september 2014, hvor din afdeling sender dem til forbundet, senest 30. september. 21. oktober 2014 samles FOAs hovedbestyrelse med alle faggrupperepræsentanter, hvor kravene diskuteres og besluttet. Krav til de aftaler der dækker alle ansatte i kommuner og regioner, KTO-aftalerne, besluttet på KTO's repræsentantskabsmøde 15. december 2014. De krav og alle kravene til FOAs egne overenskomster overleveres til arbejdsgiverne 17. december 2014, hvorefter forhandlingerne går i gang.

Følg med på www.foa.dk Vi har brug for dine meninger og dine holdninger.

FOA

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vore medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn samt moderne og ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er at slås for din tryghed. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem meget stærkere. Og med den fælles styrke optræder vi slagkraftigt.