

Krav til generelle aftaler til forhandlingsfællesskabet

Generelle lønstigninger

Fordelingen af de generelle lønstigninger har gennem tiden omfordelt penge væk fra FOA's grupper og samtidig er de kvindedominerende grupper låst i det offentlige lønhierarki med ringe mulighed for at få den højere løn de fortjener. Endvidere har den lokale løndannelse bidraget til at de lavtlønnede og FOA's grupper har afleveret penge til andre. Derfor skal OK21 medvirke til en mere retfærdig løndannelse. FOA ønsker derfor:

1. Generelle lønstigninger i kr./øre

FOA konstaterer, at der er et forståelsespapir i Forhandlingsfællesskabet, som FOA bakker op om.

Pension

2. Der indføres pension af den samlede elevløn på et niveau der sikrer parallelitet til det private område if. pension af elevlønnen. Dermed indfris løfterne fra AUB-aftalen
3. Ret til pensionsindbetaling, også selvom man allerede får udbetalt en pension fra en offentlig arbejdsgiver

Seniorlivet

4. Aftalen om seniorpolitik gøres mere forpligtende:
 - a) Den enkelte sikres ret til en forpligtende samtale om perspektiver og udviklingsmuligheder i arbejdslivet fra det 50. år. Samtalen skal bl.a. forholde sig til fortsat kompetenceudvikling og arbejdsplanlægning og opgaver. Det skal særligt indgå hvordan arbejdet som senior kan tilrettelægges så fysisk og psykisk nedslidning undgås.
 - b) HovedMED aftaler rammer for samtalen.
 - c) Arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde statistisk materiale til medudvalget om udviklingen for seniorer. Statistikmaterialer skal som minimum belyse udviklingen i seniorers arbejdstid og tilbagetrækningsalder. Derudover skal målingerne om de ansattes trivsel udbygges med spørgsmål der kortlægger graden af fysisk og psykisk arbejdsbelastning inden for de forskellige medarbejdergrupper. Statistikkerne udarbejdes for alle medarbejdergrupper
5. Det skal sikres, at opgaven med at fastholde seniorer er en fælles kommunal eller regional opgave, og at udgiften derfor bliver fordelt mellem alle områder i de enkelte kommuner og regioner. Områder med mange seniorer har ikke, med de nuværende økonomiske fordelingsmodeller, de samme muligheder for at indgå senioraftaler, som områder med få seniorer.
 - a) Derfor foreslås der er intern kommunal fordelingsmodel, i lighed med barselsudligningen, så de alderstunge område får muligheden for at indgå senioraftaler.

Frit valg

6. Der etableres en fritvalgsordning med særlig vægt på at seniorer kan vælge frihed for pensionsbidraget som på det private arbejdsmarked. Det drøftes dog hvilke elementer i aftalerne på det offentlige område som ikke skal indgå, eksempelvis omsorgsdage.

Fravær af familiemæssige årsager

7. Den politiske aftale om udvidelse af sorgorlov implementeres i kommunale/regionale aftaler:
 - a) Der sikres fuld løn i de ekstra uger (op til 26 uger), ligesom ved den nugældende sorgorlov for spædbørn på 14 uger (den udvides for børn op til 18 år).
8. Aldersgrænsen for børns alder if. retten til omsorgsdage udvides.
9. Fædre sikres ret til længere forældreorlov

Barns sygdom

10. Det præciseres at barns 1. og 2. sygedag er en ret for den enkelte

Fuldtid og timelønnede

Udgangspunktet for alle ansættelser skal fremover være fuldtid. Deltid en mulighed for den enkelte. Derfor er kravet:

11. Alle ny opslåede stillinger slås op på fuldtid.

Fokus på veje til færre timelønnede:

12. Timelønnedes adgang til månedsløn skærpes (når der har været præsteret arbejde i samme kommune ud over en måned).
13. Arbejdsgiver forpligtes til at udarbejde statistisk materiale til medudvalget om udviklingen af anvendelsen af timelønnede, vikarer og månedslønnede afløsere. Statistikmaterialer skal angive på hvilke institutioner og områder der er særlig anvendelse af atypiske ansatte, herunder om der er sket en stigning eller et fald i anvendelsen. Materialet suppleres med fokusinterview med de ordinært ansatte på de institutioner hvor anvendelsen ligger over gennemsnittet i kommunen/regionen som helhed. Det skal indgå i spørgsmålene hvordan manglende kontinuitet i borgerkontakten, den høje personaleomsætning m.v hos mange timelønnede opfattes af de ordinært ansatte, herunder vurdering af muligheden for at udføre en samlet forsvarlig faglig kvalitet i opgaveløsningen. Materialet indgår i en årlig drøftelse om veje til at sikre færre timelønnede.

Arbejds miljø

14. Styrkelse af ledernes kompetencer omkring psykisk arbejdsmiljø:
 - a) Tilbud om kompetencegivende lederuddannelse i (psykisk) arbejdsmiljø, herunder at parterne i fællesskab udvikler en lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af (psykisk) arbejdsmiljø.
15. Videreførelse af SPARK (og Ekspertrådgivningen), herunder udbygning i forhold til spredning af erfaringer.

Arbejdsfællesskaber

16. Parterne aftaler et projekt om udbredelsen af arbejdsfællesskaber på de kommunale og regionale arbejdspladser. Det drøftes hvordan arbejdet om arbejdsfællesskaber kan være den røde tråd i partssamarbejdet (fremfærd).

Bæredygtighed

Det foreslås:

17. Parterne aftaler at medarbejderne bidrager til at øge fokus på bæredygtig praksis, drift, indkøb, investeringer m.v. på den enkelte arbejdsplads gennem det lokale MED-system. Parterne er enige om, at personalet, der i det daglige har "hands on" kan bidrage afgørende til, at der forvaltes bæredygtigt i den enkelte kommune/region og på den enkelte arbejdsplads. Derfor aftales det at:
 - a) Bæredygtig praksis kommer på dagsordenen i MED lokalt.
 - b) At der er en årlig drøftelse af arbejdspladsen bæredygtige praksis med henblik på at drøfte udvikling og perspektiver, der rækker frem mod målsætning om at reducere CO2 udslippet og opnå 70% reduktion af klimabelastning i 2030.
 - c) At der udvikles ideer til forankring af bæredygtighedsinitiativer blandt ledere og tillidsvalgte (eller en særlig udpeget), så arbejdet med bæredygtighed ikke blot bliver en formel dagsorden, men reelt forankres i arbejdspladsernes daglige praksis.

Emner til drøftelse på arbejdspladserne kunne være: Madspild, indkøb, energireoveringer, flerårs investeringer, elbiler og cykeladgang og øvrig transportpolitik, digitalisering og anvendelse af øvrig "smart" teknologi, etc.

MED/TR

18. Styrket strategisk samarbejde om arbejdsmiljø i MED: Der ønskes en drøftelse af, hvordan arbejdsmiljø indtænkes mere systematisk i de drøftelser, der finder sted i MED. Således at de beslutninger ledelsen træffer sker på et arbejdsmiljømæssigt bæredygtigt grundlag.

19. MED-Rammeaftalen gennemskrives så modsætninger og dobbeltbestemmelser udgår
20. Redegørelse for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde (fra trivselsaftalen) bør implementeres korrekt i MED-rammeaftalen, således som det oprindeligt var hensigten med bestemmelsen. Redegørelsen og drøftelsen bør finde sted på det niveau, hvor ledelsen træffer beslutninger om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde. Bestemmelsen bør præciseres i tilknytning til § 7 stk.
21. Tillidsrepræsentanter sikres bedre vilkår:
 - a) Bedre beskyttelse mod opsigelse (længere opsigelsesvarsel (også if. arbejdsmangel), skærpede krav til "tvingende årsager")
22. Der sikres ret til valg af tr på alle geografisk adskilte arbejdspladser
23. Arbejdsmiljørepræsentanter sikres samme ret til deltagelse i organisationernes kurser og møder som tillidsrepræsentanter
24. Vilkårsprotokollatet ("Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse") forbedres, således at det lokalt skal aftales:
 - a) Hvordan tillidsrepræsentanten kan mødes med de medarbejdere som den pågældende repræsenterer
 - b) Hvordan tillidsrepræsentanten ved løbende kompetenceudvikling kan opretholde sine faglige kompetencer.
25. Tr nægtes ofte at deltage i organisationsarbejde, af ressourcemæssige årsager. Derfor ønskes en drøftelse af hvordan problemet undgås. AKUT-refusionen målrettes vikardækning på tr's arbejdsplads, hvis ikke der findes en anden løsning på problemet.