

FOA Fælles krav til KL

Løn

1. Højere løn (der henvises også tilbage til FOA's ønsker til FF)
2. Særligt fokus på de lavtlønnede grupper

Lokal løn

3. Løndannelsen på det offentlige område har været genstand for indgående drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på det offentlige område.

Det er overenskomstparternes fælles ansvar at udvikle og forandre løndannelsen. Det er i den forbindelse afgørende for FOA, at vi har en velfungerende løndannelse. En del af løndannelsen er den lokale løndannelse.

Som opfølgning på trepartsforhandlingen om løn og ansættelsesvilkår (december 2023), og udvalgsarbejdet om en mere bæredygtig og fleksibel stiller FOA krav om at ændre regler og rammer omkring den lokale løndannelse samt de eksisterende garantiordninger.

Ændring af regler og rammer om den lokale løndannelse skal overordnet sikre og understøtte velfungerende lokale forhandlinger. Det indebærer blandt andet:

- Sikre bedre processer og rettigheder omkring årlige forhandlinger og nyansættelser. Vigtige hensyn; mere forudsigelige, hurtigere og smidigere processer
- Øget sikring og gennemsigtighed omkring det økonomiske råderum i de lokale forhandlinger
- Samling og forenkling af aftaler om lokal løn indenfor FOAs område
- Rammesætte en mere helhedsorienteret tilgang til lokale forhandlinger, så fremtidens lokale forhandlinger i højere grad tænkes sammen med andre relevante temaer
- Garantier som modvirker at enkelte grupper sakker agterud

Dækningsområder og forenkling

Fremtidens overenskomster

4. På baggrund af de fælles udspil fra FOA og 3F omkring fremtidens overenskomster – sendt 10.10.2025 til KL - ønsker FOA, at udspillet forhandles og implementeres i overenskomsterne. Bemærkning: Det fælles udspil mellem FOA og 3F er aftalt mellem organisationerne bl.a. med baggrund i protokolteksten mellem KL og FOA fra OK24.

Nye dækningsområder (og præciseringer)

5. Udvidelse af dækningsområdet i Overenskomst for handicapsagsagere (78.01), således at følgende omfattes:

- ledsagelse af børn og unge efter § 89 i barnets lov
 - Særlige kontaktpersoner til personer, som er døvblinde jf. servicelovens § 98
6. Præcisering i Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper, så arbejde ved – selvstændige såvel som ikke-selvstændige – institutioner for Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der varetages af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indskrives i overenskomstens dækningsområde.
 7. Afløsere, der ansættes og arbejder efter § 84 stk. 1 i serviceloven (herunder i medfør af barnets lov § 90, stk. 1, nr. 2) til afløsning, overenskomstdækkes indenfor SOSU-området.

Forenkling

8. En ny FOA lederoverenskomst, der samler FOAs ledergrupper (undtaget pædagogiske ledere)
9. Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns Kommuner (67.01)
Personale ansat på overenskomsten overflyttes uden forringelser til andre af FOAs overenskomster på området.
10. AUA-projektet om overenskomststrukturen på det tekniske område videreføres.
11. Forenkling og modernisering af dagarbejdstidsreglerne på HUS/REN-området.

Fritvalg

12. Der etableres en fritvalgsordning.

FOA mener, at rammen for en fritvalgsordning på det kommunale og regionale område som udgangspunkt skal være de elementer, hvor der allerede i dag er mulighed for at vælge mellem løn, pension og frihed.

Det betyder, at 6. ferieuge, forhøjet særlig feriegodtgørelse, fritvalgstillæg/pension, seniorbonus/dage og 70-års reglen indgår som byggeklodser i én ordning, hvor der fortsat er plads til forskellige prioriteringer. Elementerne har været teknisk behandlet af en arbejdsgruppe mellem organisationerne og arbejdsgiverne om fritvalg, nedsat ved OK24.

FOA ønsker desuden at fritvalgsordningen udbygges, som på det private arbejdsmarked, til også at omfatte bedre rettigheder fx i forhold til familie- og seniorlivet og øvrige elementer aftalt på det private område fx barns 3. sygedag, omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående mv.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Der skal skabes bedre muligheder for at blive faglært og aftale relevant efter- og videreuddannelse.

Antallet af ufaglærte på FOAs områder er fortsat alt for højt. På trods af mange gode initiativer er det ikke for alvor lykkedes at knække kurven. Der er samtidigt et behov for at få mere fart på efter- og videreuddannelse, som understøtter den høje faglige kvalitet. Det er ikke fremmed for parterne at drøfte og aftale veje til kompetenceudvikling og uddannelse, gennem overenskomsterne. Men der er behov for at gøre vejen dertil mere enkel og lettere at navigere i, for de lokale parter. Samtidigt skal der tages højde for de lokale arbejdspladser økonomi og ressourcer.

FOA ønsker:

13. Ensartet uddannelsesprotokollat i FOAs overenskomster, der skal bygge videre på de eksisterende muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling.
14. Lokal adgang til at ufaglærte stillinger slås op mhp. faglært uddannelse.

I samme ombæring drøfter parterne hvordan kompetencefondene kan styrkes så parternes fælles ambitioner kan lykkes bedre

15. Tilskud fra kompetencefonden skal i langt højere grad målrettes til "på-vej-til-faglært" forløb, som giver merit til relevant EUD
16. Tilskud fra kompetencefonden til efter- og videreuddannelse skal i langt højere grad målrettes forløb, de centrale parter er enige om

Elever

Flere elever skal bidrage til at imødegå rekrutteringsudfordringerne

Parterne har en vigtig forpligtelse til at understøtte, at det gøres så attraktivt som muligt at søge ind på erhvervsuddannelserne, herunder fjerne eventuelle barrierer. Derfor stiller FOA krav om:

17. Højere løn til FOAs ordinære elever
18. Pension til elever (Kravet er også rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet.)
19. Løn efter elevbestemmelserne på grundforløb 2 for alle elever
20. Elever som ikke allerede er omfattet af arbejdstidsbestemte ydelser omfattes.
21. Der ønskes en drøftelse af hvad parterne i fællesskab kan gøre for, at eleverne fastholdes. Der skal bl.a. være fokus på tid til læring og refleksion i elevtiden samt bedre muligheder for oplæringsvejledere.
22. 3-parts aftalen (som aktuelt forhandles) kan medføre yderligere krav til elever.

Fuldtid og flere timer

Fortsætte arbejdet med at finde veje til at gøre det muligt for medarbejdere at arbejde på fuldtid.

23. Fuldtidsindsatsen på det kommunale område forlænges. Fuldtidsindsatsens mål skal samtidigt udvides til også at nedbringe andelen af timelønnede tilkaldevikarer.
24. Stillingsopslag på fuldtid ved alle ansættelser
25. Fuldtid som ret til alle ansatte tilbydes hvert år

Kravene rejses også i regi af Forhandlingsfællesskabet.

Timelønnede tilkaldevikarer

Det er nødvendigt at se nærmere på kommunernes anvendelse af ansatte på timeløn, hvor andelen er bekymrende høj på flere af FOAs overenskomstområder.

FOA, 3F og Socialpædagogerne aftalte ved OK24 en fase 2 på et fælles partsprojekt om timelønnede tilkaldevikarer på det døgnpædagogiske område, hvor bl.a. redskaber og metoder skal udvikles og afprøves med henblik på at mindske brugen af timelønnede. Partsprojektet er ikke påbegyndt, men er aftalt til opstart efter OK26.

26. Timelønsprojektet udvides til flere af FOAs områder eksempelvis ikke-uddannet social- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælpere på dagområdet, ansatte i haller.

Beklædning og fodtøj

FOA oplever et stigende behov for at fokusere på beklædning og fodtøj i relation til arbejdets udførelse. For at sikre en høj hygiejne og gode arbejdsvilkår stiller FOA krav om at:

27. Der indføres lokal pligt til at indføre, vedligeholde og påse kvalitetsstandarder for udleveret tjenestetøj for at sikre tidssvarende og individuelle krav i forhold til hygiejne, åndbarhed og pasform.
28. Der indføres et lokalt fastsat "skal"-tillæg for fodtøj til samtlige medarbejdere på FOAs overenskomster. Retten til tillæg supplerer reglerne om værnefodtøj i medfør af arbejdsmiljøloven og påvirker ikke arbejdsgivers forpligtelse til at stille værnefodtøj til rådighed i det omfang arbejdsmiljølovens regler finder anvendelse.

Arbejdstid

Alle arbejdstidsaftaler:

29. Højere pension af særydelser.

Døgnarbejdstid (64.11 og 79.01):

30. Færre forstyrrelser i fritiden
- Højere tillæg for indgreb i fridøgn.
 - Der ønskes endvidere en drøftelse af supplerende indsatser, som sikrer at vagtplanen holder i videst muligt omfang og at medarbejderne forstyrres mindst mulig, når de har fri.
31. Mere indflydelse på egen arbejdstid
- Der ønskes en styrkelse af det fælles arbejde med god vagtplanlægning og medarbejdernes indflydelse på egen arbejdstid.
32. Præcisering af retsstillingen i forbindelse med aflysning af mer- og overarbejde.

Dagpædagogisk arbejdstidsaftale:

33. Ved OK24 blev der aftalt et AUA-projekt på det dagpædagogiske område med fokus på, at arbejdstidsreglerne skulle gøres tydelige og lettere at anvende for de lokale parter. FOA ønsker at arbejdstidsaftalen revideres

Holddriftsaftalen og dagarbejdstidsaftalen på HUS/REN-området:

34. Fremrykning af weekendtillæg.

Bedre forhold for ledere

35. FOA ønsker at drøfte, hvordan parterne kan arbejde med følgende udfordringer for ledere:
- Tilgængelighed på alle tider af døgnet
 - Fastholdelse af nye ledere
 - Manglende tid og mulighed for uddannelse og kompetenceudvikling

Der henvises til øvrige krav til lederne under deres respektive overenskomster og forenkling.

FOA Fælles krav for udvalgte grupper

36. Betalt spisepause for de grupper, der ikke har det.

37. Ved OK24 blev der mellem parterne aftalt et AUA-projekt som skulle afdække kompetencer og dagplejepædagogers roller.

FOA ønsker:

- Styrkelse og præcisering af rollen, i arbejdet som dagplejepædagog
- Styrkelse af kompetenceprofilen for dagplejepædagoger
- Styrket adgang til relevant efter- og videreuddannelse

38. Inspirationsansættelse på det pædagogiske område drøftes.

39. Udfordringerne med funktionstillæg i overenskomsten for social- og sundhedspersonale (73.01) ønskes håndteret ved OK26, herunder særlig problematik fsva. bofællesskabstillægget.

40. Selvudpegede hjælpere (74.01), der blev overenskomstdækket ved OK24, skal på lige fod med andre overenskomstgrupper have ret til at vælge en TR.

Deltid

41. KL og Forhandlingsfællesskabet har konstateret, at EU-domstolen den 29. juli 2024 i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 har afsagt dom omhandlende spørgsmålet om betaling af overarbejdstillæg til deltidsansatte. Dommen er dermed afsagt efter indgåelse af det generelle forlig med Forhandlingsfællesskabet hhv. Akademikerne den 17. februar og 28. februar 2024 og de efterfølgende organisationsforlig ved OK24. Parterne har således ikke i forbindelse med indgåelse af forlig og efterfølgende implementering i overenskomsterne forholdt sig til dommen. Underskrift af overenskomster og aftaler sker derfor med det forbehold, at parterne efterfølgende kan gøre deres synspunkter i relation til dommen gældende.

Efterfølgende har parterne indgået procesaftale om faglig voldgift om deltidsansattes honorering for merarbejde. Den faglige voldgift afvikles i december 2025, og der forventes at foreligge en afgørelse i januar 2026.

På den baggrund tages et generelt forbehold for at rejse krav til overenskomsternes honoreringsbestemmelser med henblik på at fjerne en eventuel uoverensstemmelse med de EU retlige regler.