



KTO's forhandlingskonference

→ På vej mod OK-11



Mandag den 18. januar 2010

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Indledning | 5 |
| 1. Løn | 7 |
| Reallønssikring | 7 |
| Reguleringsordningen | 9 |
| Central/decentral løndannelse | 11 |
| Lønkommission | 11 |
| 2. Seniorvilkår | 13 |
| 3. Kompetenceudvikling | 17 |
| 4. Ligestilling | 19 |
| 5. Medbestemmelse og TR | 21 |
| 6. Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel | 25 |

Indledning

KTO's forhandlingsudvalg har udarbejdet dette oplæg indeholdende et bud på væsentlige og mere brede forhandlingstemaer ved OK-11. Oplægget er udarbejdet som inspiration til drøftelserne på KTO's forhandlingskonference den 18. januar 2010, men kan eventuelt også bruges i organisationernes øvrige overenskomstforberedende arbejde.

I oplægget er der ikke taget stilling til den eventuelle forhandlingsmæssige placering af de enkelte temaer. Den konkrete snitflade mellem, hvad der i givet fald forhandles af KTO og organisationerne, beror på den snitflade som aftales i de konkrete køreplansaftaler for OK-11, der senere i 2010 skal indgås med henholdsvis KL og RLTN.

De temaer og emner, der beskrives i oplægget, er alene et udtryk for, hvad forhandlingsudvalget finder kan få en central placering i forberedelserne af OK-11. Der vil således også kunne være andre bredere temaer, end de temaer der er omtalt i oplægget, som vil kunne drøftes - det kunne fx være socialt kapital.

I forbindelse med drøftelsen af oplægget kan også indgå overvejelser om eventuelle særlige vinkler og emner rettet mod henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked.

En række mere organisationsspecifikke temaer vil også få en central placering i forberedelserne af OK-11. Det kunne fx være arbejdstid, pensionsforbedringer, ændring af lønforløb mv.

Ved OK-08 blev der forhandlet på toppen af en højkonjunktur. Siden er de økonomiske konjunkturer vendt. Ved OK-11 må det derfor forventes, at de økonomiske rammer kommer til at se anderledes ud. Som ved enhver overenskomstforhandling er det nødvendigt at prioritere mellem de mange ønsker og krav. Dette vil også skulle ske ved OK-11 i forbindelse med kravsudtagelsen og under forhandlingerne. I drøftelsen af oplægget kan således også indgå en drøftelse af prioritering mellem de enkelte temaer og ønsker.

Oplægget er disponeret således, at der indledningsvis til hvert tema redegøres for, hvad der er aftalt ved OK-08. Dernæst beskrives lidt yderligere baggrundsoplysninger. Afslutningsvis er der til hvert tema givet en række bud på åbne spørgsmål til drøftelse.

1. Løn

Reallønssikring

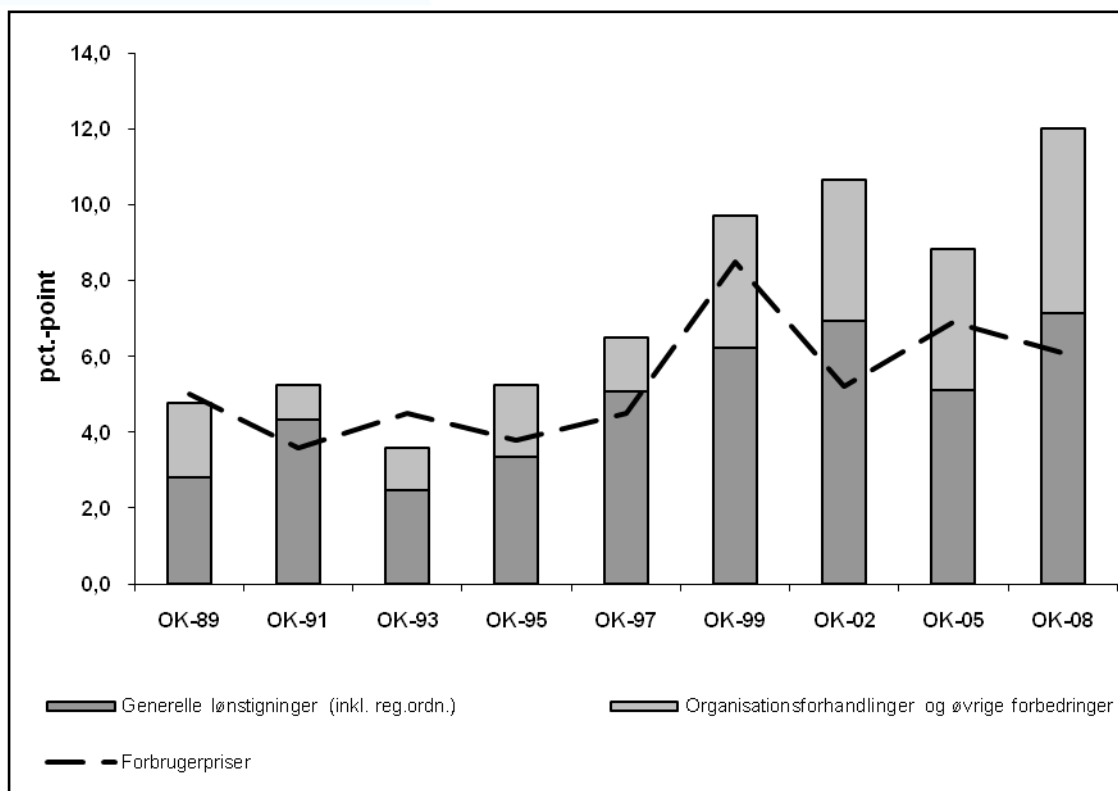
Aftalt ved OK-08

Sikring af reallønnen ved de generelle lønstigninger var et afgørende krav ved OK-08. På forligsindgåelsestidspunktet for OK-08 blev det skønnet, at de generelle lønstigninger, inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen, kompensation for personalegoder og den særlige feriegodtgørelse ville medføre en positiv reallønsstigning på 0,66 % - point. Vurderingen må imidlertid revurderes i aftaleperioden i takt med at de pris- og lønskøn, som ligger til grund for vurderingen, ændres af henholdsvis Finansministeriet og Det Økonomiske Råd. Især prisudviklingsskønnet har i denne periode, som følge af den økonomiske krise, ændret sig en del. Medio november 2009 må det vurderes, at OK-08 vil medføre en positiv reallønsudvikling på mellem 1 og 1½ % - point.

Lidt yderligere baggrund

I et historisk perspektiv er det imidlertid ikke altid lykkedes i den enkelte aftaleperiode at sikre reallønnen alene ved de generelle lønstigninger, som det også fremgår af figur 1. Af figur 1 fremgår det dog også, at de samlede aftaleresultater, bortset fra OK-93, har oversteget udviklingen i forbrugerpriserne.

Figur 1 Løn- og prisudviklingen i overenskomstperioderne siden OK-89

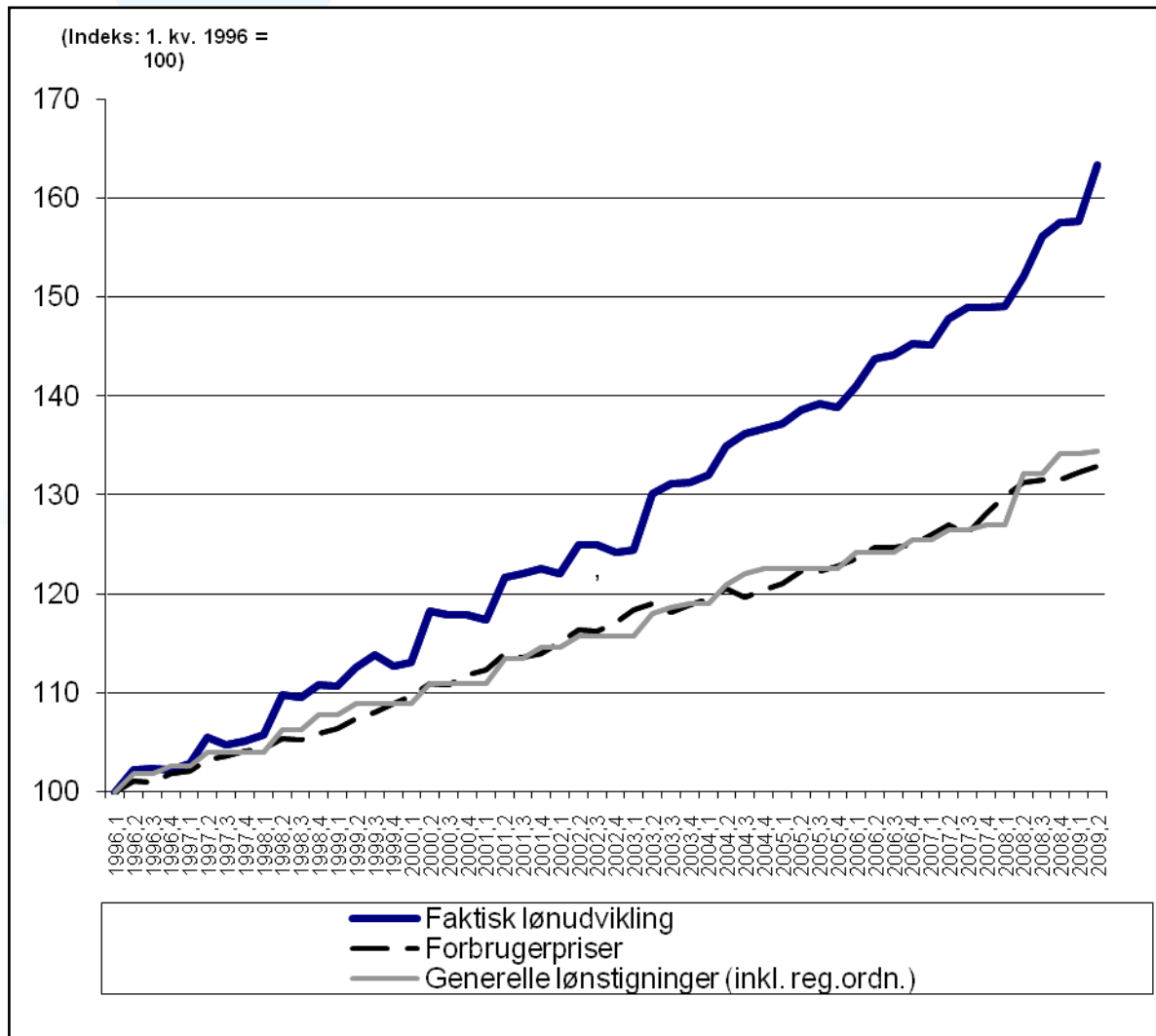


Note: OK-08-perioden er skønnet medio oktober 2009. Aftaleresultatet på henholdsvis det kommunale og det regionale område var stort set det samme ved OK-08.

Kilde: Aftaleresultaterne med faktisk udmøntning fra reguleringsordningen, samt aktuelt skøn for forventede udmøntninger. Prisudviklingen beregnet på baggrund af www.statistikbanken.dk, PRIS12. Prisskønnet er beregnet på baggrund af DØR, foråret 2009.

Vurderes den samlede reallønsudvikling fra 1996 og frem, jf. figur 2, fremgår det, at de generelle lønstigninger har ligget nogenlunde på niveau med stigningen i forbrugerpriserne.

Figur2 Generelle lønstigninger, faktisk løn- og prisudvikling i overenskomstperioderne siden OK-89



Kilde: Aftaleresultaterne med faktisk udmøntning fra reguleringsordningen. Prisudviklingen beregnet på baggrund af www.statistikbanken.dk, PRIS12.

Ønsket om sikring af reallønnen via de generelle lønstigninger har baseret sig på et ønske om at sikre alle ansatte en uændret/positiv reallønsudvikling. De generelle lønstigninger har typisk været udmøntet som en forhøjelse af den samlede procentregulering, som anvendes til at regulere lønnen med. De generelle lønstigninger har dog også været anvendt anderledes, fx blev der ved OK-05 indgået aftale om et trinprojekt, hvor alle ansatte blev rykket ét løntrin op.

Ved OK-05 og OK-08 blev der som følge af den omvendte model beskrevet en bredere forståelse af kravet om sikring af reallønnen. Den bredere forståelse baserer sig på den samlede værdi af de generelle lønstigninger inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen, øvrige generelle forbedringer samt værdierne af de enkelte organisationsaftaler.

Reguleringsordningen

Aftalt ved OK-08

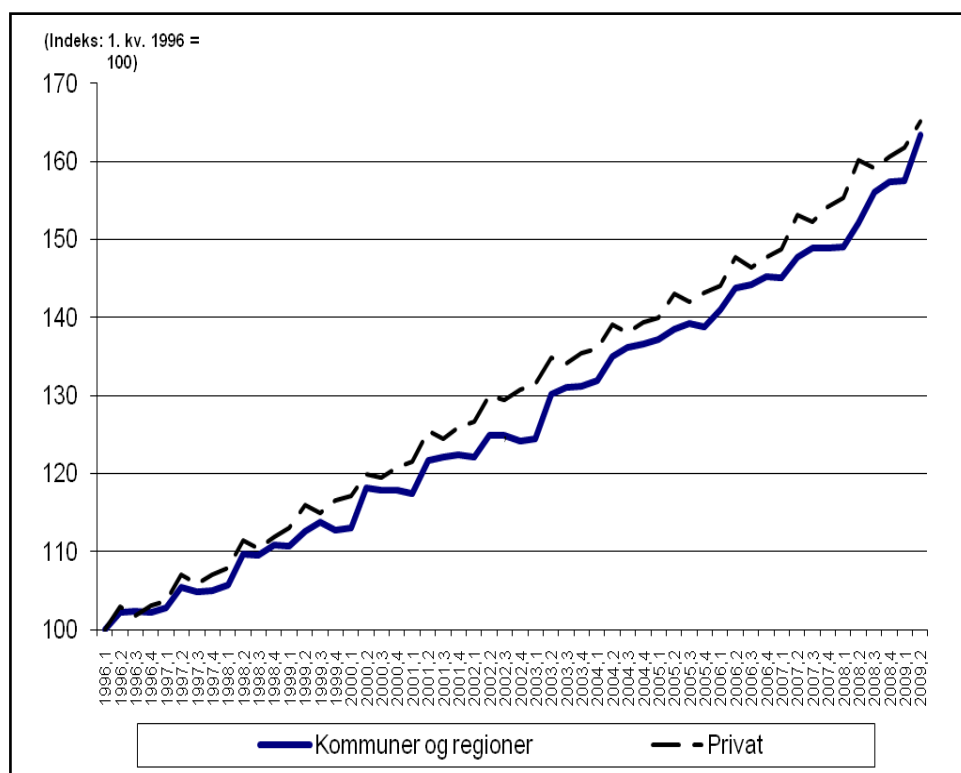
Et hovedkrav ved de seneste mange overenskomstfornyelser har været sikring af en reguleringsordning. Sigtet har primært været en sikring af en parallel lønudvikling som på det private arbejdsmarked. Også ved OK-08 var videreførelse af reguleringsordningen et afgørende krav.

Ved OK-08 blev det aftalt, at enkelte elementer holdes udenfor beregningen af reguleringsordningen. Der blev således aftalt modregning for konsekvenserne for lønudviklingen af trepartsaftalens bestemmelser om seniorordning og voksenelevløb. Yderligere blev det aftalt, at den kompensation på 0,2 % i generelle lønstigninger for den større anvendelse af personalegoder i aflønningen i den private sektor ikke skal indgå i den lønudvikling, som ligger til grund for beregningen af reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Fremadrettet var KL, RLTN og KTO enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder prioriteres i Danmarks Statistiks opgørelser af lønudviklingen, så opgørelsen i højere grad afspejler den faktiske lønudvikling.

Lidt yderligere baggrund

Sammenlignes den faktiske lønudvikling på det private arbejdsmarked med den faktiske lønudvikling på det kommunale og regionale arbejdsmarked fremgår det af figur 3, at der har været en nogenlunde parallel lønudvikling mellem den private og kommunale/regionale sektor siden 1996.

Figur 3 Lønudviklingen i den kommunale og regionale sektor, samt i den private sektor, 1996, 1. kv. = 100



Kilde: Reindekseringer af data fra ILON9, ILON2 og ILON 5, www.statistikbanken.dk

Af figur 4 fremgår det, at reguleringsordningen historisk set har bidraget med mellem ca. 25 % og 50 % til det samlede aftaleresultat. I forligene indgår et skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen. Ved OK-08 blev en forholdsmæssig stor del af det samlede forlig udmøntet i det første overenskomstår, hvilket skabte mulighed for at minimere den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, som kun udmønter 80 % af forskellen mellem lønudviklingen på det kommunale og regionale arbejdsmarked og lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Som følge af finanskrisen forventes reguleringsordningen at udmønte negativt for første gang på det kommunale og regionale arbejdsmarked pr. 1. oktober 2010. Skønnet herfor er fortsat meget usikkert. I figur 4 er for OK-08 perioden foretaget et skøn medio september 2009.

Tabel 4 Det samlede aftaleresultat i overenskomstperioderne siden OK-89

| | OK-89 | OK-91 | OK-93 | OK-95 | OK-97 | OK-99 (3-årigt) | OK-02 (3-årigt) | OK-05 (3-årigt) | OK-08 (3-årigt) Skøn |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|
| Rammen | 2,75 | 2,72 | 2,52 | 3,50 | 4,25 | 7,54 | 6,61 | 6,71 | 10,74 |
| Reguleringsordningen | 2,02 | 2,52 | 1,08 | 1,73 | 2,25 | 2,15 | 4,03 | 2,11 | 1,25 |
| I alt | 4,77 | 5,24 | 3,60 | 5,23 | 6,50 | 9,69 | 10,64 | 8,82 | 11,99 |
| Reguleringsordningens andel af det samlede aftaleresultat, pct. | 42,3% | 48,1% | 30,0% | 33,1% | 34,6% | 22,2% | 37,9% | 23,9% | 10,4% |

Note: OK-08-perioden er skønnet medio oktober 2009.

Kilde: Aftaleresultaterne med faktisk udmøntning fra reguleringsordningen.

Faktaboks:

Ved OK-08 blev der aftalt 2 udvalgsarbejder i relation til reguleringsordningen. Det ene arbejde skal "se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen". Det andet arbejde skal i 1. halvår af 2010 analysere spørgsmålet, om der skal være en reguleringsordning for hele den kommunale og regionale sektor eller to reguleringsordninger for henholdsvis den kommunale og for den regionale sektor.

Central/decentral løndannelse

Aftalt ved OK-08

På såvel KL- som på det regionale område blev der ved OK-08 aftalt i alt 7,93 % i generelle lønstigninger. Heri var inkluderet en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 2,06 %, 0,2 % som kompensation for den større anvendelse af personalegoder i den private sektor samt 0,4 % fra forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse.

De enkelte organisationer forhandlede ved OK-08 selv rammerne for lokal løndannelse og organisationernes særskilte projekter, som fx omklassificeringer og pensionsforbedringer.

Lidt yderligere baggrund

Ved OK-05 blev der i gennemsnit anvendt ca. 1,8 % i gennemsnit til organisationsrettede forbedringer og ca. 1,6 % i forlodsfinansiering af lokal løndannelse i den kommunale og regionale sektor.

Ved OK-08 blev der på forligsindgåelsestidspunktet på KL-området anvendt ca. 3,1 % i gennemsnit til organisationsrettede forbedringer af de enkelte lønforløb, pension mv. og ca. 1,4 % i gennemsnit til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

På det regionale område blev der på forligsindgåelsestidspunktet anvendt ca. 2,9 % i gennemsnit til organisationsrettede forbedringer af de enkelte lønforløb, pension mv. og ca. 1,7 % i gennemsnit til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Der blev ved OK-08 således i gennemsnit procentuelt ikke udmøntet lige mange midler til henholdsvis organisationsaftalte forbedringer og lokal løndannelse på KL- og RLTN-området. På begge arbejdsgiverområder er der heller ikke procentuelt aftalt lige mange midler til de enkelte organisationer. Fx tog KL i deres forhandlinger udgangspunkt i en skævelingspulje på 0,75 % til særlige projekter. På det regionale område blev RLTN's forslag om afsættelse af en særlig relationspulje på 0,5 % afvist. Den ovenfor anførte procentvise forbedringer er således udtryk for gennemsnitsbetragtninger.

Lønkommission

På baggrund af erfaringerne fra overenskomstforhandlingerne i 2008 på det offentlige arbejdsmarked nedsatte regeringen i september 2008 en lønkommission med det sigte blandt andet at drøfte lønstatistiske begreber og med baggrund i disse kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor, samt for relevante faggrupper i den private sektor.

Fem styringsgrupper er ansvarlige for, at der udarbejdes materiale til brug for kommissionens arbejde inden for områderne: fastlæggelse af lønbegreber, lønanalyse, ligelønsloven, løndannelse og ledelse.

Det fremgår af kommissoriet for lønkommissionen, at kommissionens redegørelse skal foreligge inden udgangen af maj 2010. Herefter skal redegørelsen overgives til de offentlige overenskomstparter med henblik på, at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Faktaboks:

I relation decentral/decentral løndannelse blev det på KL-området ved OK-08 aftalt at undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger. Parterne skal sigte mod at slutte undersøgelsesarbejdet senest ved udgangen af 2009.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Er reallønssikring fortsat et fælles anliggende?
- ▼ Skal der fortsat være en parallel lønudvikling i forhold til det private arbejdsmarked? Hvordan skal det i givet fald sikres?
- ▼ Skal den centralt aftalte løndannelse ændres?
- ▼ Er der behov for ændringer i den lokale løndannelse?
- ▼ Hvordan skal balancen i løndannelsen være mellem det centralt aftalte og den lokale løndannelse?
- ▼ Er der særlige lønpolitiske projekter, der skal prioriteres? Fx ligeløn?

2. Seniorvilkår

Aftalt ved OK-08

Ved OK-08 blev der som led i implementeringen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer aftalt en ordning med seniordage på KL-området og en ordning med seniorbonus, som kan konverteres til seniordage mv. på det regionale område.

Ordningen på KL-området indebærer, at en ansat har ret til to seniordage i det år, vedkommende fylder 60 år, tre seniordage i det år vedkommende fylder 61 år, og fire seniordage i det år vedkommende fylder 62 år. Herefter og indtil fratræden har den ansatte ret til 4 seniordage om året.

Ordningen på det regionale område indebærer, at en ansat har ret til 0,8 % af sædvanlig løn i bonus året efter vedkommende fylder 60 år, ret til 1,2 % af sædvanlig løn i bonus året efter vedkommende fylder 61 år, og ret til 1,6 % af sædvanlig årsløn året efter vedkommende fylder 62 år. Herefter og indtil fratræden, har den ansatte ret til bonus hvert år, svarende til 1,6 % af sædvanlig løn. De 0,8 % bonus svarer til to seniordage, de 1,2 % bonus svarer til tre seniordage og de 1,6 % bonus svarer til fire seniordage.

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage og seniorbonus på et tidligere tidspunkt. Disse grupper opnår det år, hvor de fylder 58, 59, 60 år eller derover, på det kommunale område ret til i kalenderåret at afholde henholdsvis to, tre eller fire seniordage, og på det regionale område ret til seniorbonus svarende til henholdsvis 0,8 %, 1,2 % og 1,6 % af sædvanlig løn, og dermed mulighed for at konvertere til to, tre og fire seniordage. På det regionale område indtræder retten til seniorbonus for lægegruppen dog først året efter, de er fyldt 62 år.

For seniordagene på KL's område gælder, at den ansatte har mulighed for at konvertere seniordagene til enten pension eller bonus. Det gælder uanset, om de er aftalt ved KTO-bordet eller ved organisationsforhandlingerne.

Seniorbonus på RLTN's område kan efter den ansattes eget ønske konverteres til seniordage, pension, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer heraf.

I en række overenskomster på det kommunale område blev det supplerende aftalt at "fylde op" til fem seniordage fra det første år, den ansatte opnår ret til seniordage. Modellen benævnes "3-2-1-modellen". Tilsvarende blev der i en række overenskomster på det regionale område supplerende aftalt at "fylde seniorbonus op" til 2,0 % af sædvanlig løn første år, den ansatte opnår ret til seniorbonus. Den supplerende bonus kan ikke konverteres til yderligere seniordage, men til pension eller selvvalgt kompetenceudvikling.

Herudover aftalte FOA og KL, at en række overenskomstgrupper som led i en fritvalgsordning har ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år fra 58 år i stedet for tillæg eller pension.

På det kommunale område blev desuden afsat midler til seniorpolitiske kommunepuljer. Der er i årene 2009 til og med 2011 ca. 89 mio. kr. til rådighed til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

Midlerne administreres i hver kommune af et beslutningsforum for hvert hovedorganisationsområde, og midlerne kan anvendes til aktiviteter, som beslutningsforummet skønner vil bidrage til fastholdelse af seniorer.

Trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer er begrænset til perioden 2008 til 2011. På det kommunale område opgjorde parterne udgifterne udover de aftalte trepartsmidler til seniordage og seniorpolitiske kommunepuljer til 0,05 % af lønsummen. Parterne er enige om, at de 0,05 % er varige. Desuden er supplerende seniordage aftalt mellem organisationen og KL finansieret med varige overenskomstmidler.

På det kommunale område aftalte parterne, at der er enighed om ved de næstfølgende overenskomstforhandlinger at drøfte mulighederne for at videreføre ordningen med seniordage og seniorpolitiske kommunepuljer.

På det regionale område er det anført, at aftalen ophører med overenskomstperiodens udløb, idet der frem til udgangen af 2011 dog kan være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010 (fx hvis en ansat har valgt seniordage i stedet for eller som supplement til seniorbonus).

Lidt yderligere baggrund

Seniorrettigheder

På nuværende tidspunkt er der kun begrænset viden om, hvordan ordningerne i kommuner og regioner virker, fx om de ansatte fastholder at holde seniordage (KL)/modtage seniorbonus (RLTN), eller om de konverterer seniordagene/seniorbonus.

Faktaboks:

Som et led i aftalen om implementering af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer blev det aftalt, at KL og KTO og RLTN og KTO evaluerer ordningerne i 2010. Evalueringen forventes gennemført og afsluttet inden sommerferien 2010.

Fratrædelsesgodtgørelse uanset alderspension

Ved OK-08 fremsatte KTO overfor både KL og RLTN krav om indgåelse af aftale om, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, ikke skulle finde anvendelse. Bestemmelsen afskærer i praksis kommunalt og regionalt ansatte som bliver afskediget efter det fyldte 60. år fra at få godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a. KTO frafaldt kravet i forhandlingen om øvrige seniorkrav.

På det statslige område blev det ved OK-08 aftalt, at der også ydes fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a i tilfælde, hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Der verserer aktuelt en sag ved de civile domstole om funktionærlovens § 2a, stk. 3's overensstemmelse med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Sagen er forelagt EF-domstolen præjudicielt.

Det kan derfor overvejes at genfremsætte kravet såfremt sagen ikke er endeligt afgjort inden OK-11, eller såfremt sagen er afgjort med den konklusion, at bestemmelsen, og den måde den håndteres på i praksis, ikke er i strid med EU-retten.

Overenskomsternes dækningsområde i forhold til pensionister

På en række overenskomstområder er pensionerede ansatte undtaget fra overenskomsternes dækningsområde ved en ny ansættelse i en kommune/region som konsekvens af, at de oppebærer pension, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til.

Problemstillingen løses i dag ved, at kommuner /regioner ansætter de pågældende på individuelle vilkår. Organisationen har i den forbindelse ingen overenskomstmæssig adkomst til at sikre lønvilkår, der som minimum svarer til overenskomsten, og dermed samme vilkår, som de kolleger de skal arbejde sammen med. Lokalt kan der opereres med flere forskellige løsninger med større eller mindre grad af overensstemmelse med det, der ville være vilkårene i henhold til overenskomsten; løn svarende til grundløn, overenskomstmæssig løn, men uden lønkompensation for pensionsbidrag mv.

Efterløn, arbejde og fortsat pensionsopsparing

I forlængelse af ovenstående, kan det også diskuteres, om det helt generelt skal gøres til udgangspunktet, at der også indbetales pensionsbidrag til pensionister, der i kortere eller længere perioder vælger at genoptage deres erhvervsarbejde.

Med den fleksible efterlønsordning er det muligt gradvist at trække sig tilbage fra Arbejdsmarkedet, fordi det er tilladt at arbejde ubegrænset med fradrag i efterlønnen. Det kan overvejes, om de ansatte overenskomstmæssigt skal sikres bedre mulighed for at benytte sig af den fleksible efterløn ved direkte overgang fra ordinær ansættelse til efterløn, eventuelt med en forudsætning om et minimums timetal.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Hvilke erfaringer er der med henholdsvis de kommunale seniordage og seniorpolitiske kommunepuljer og den regionale seniorbonus?
- ▼ Skal seniorordningerne aftalt ved OK-08 videreføres/ændres/udbygges?
- ▼ Er der behov for andre seniorvilkår end de, som vi kender i dag?

3. Kompetenceudvikling

Aftalt ved OK-08

Ved OK-08 blev der indført to nye bestemmelser i aftale om kompetenceudvikling på både det kommunale og det regionale område. For det første at alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale. For det andet at det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse regelmæssigt skal evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler.

Derudover aftalte nogle organisationer ret til skriftlige udviklingsplaner i forbindelse med MUS samt bedre muligheder for videre uddannelse af ikke-uddannede.

Endvidere blev der på både det kommunale og regionale område indgået aftale om ”Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”, som blandt andet betød, at der blev afsat henholdsvis 388 mio. kr. og 118 mio. kr. til øget kompetenceudvikling i overenskomstperioden for ansatte i kommuner og regioner.

Midlerne er udmøntet som henholdsvis kommune- og regionspuljer fordelt på hovedorganisationsområder. Anvendelsen af midler på de enkelte hovedorganisationsområder besluttet af et lokalt beslutningsforum, som er sammensat af repræsentanterne for de faglige organisationer og repræsentanter for henholdsvis kommunen og regionen. Der er tale om ikke varige midler, og aftalen ophører den 30. juni 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

Lidt yderligere baggrund

På nuværende tidspunkt er der alene på OAO's område indhentet viden om, hvordan ordningen med de afsatte trepartsmidler i kommuner og regioner fungerer.

OAO har i september 2009 gennemført en undersøgelse i kommunerne af, hvor langt de lokale beslutningsfora inden for OAO's område i kommunerne er kommet i udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling. Undersøgelsen viser, at godt halvdelen af de lokale beslutningsfora (52 %) har uddelt midler. Blandt de resterende er langt de fleste godt i gang i processen. Det er først og fremmest de store personalegrupper, der er blevet tilgodeset, men også andre personalegrupper er ofte tilgodeset.

91 % af de lokale fora, der har uddelt midler, svarer, at de har uddelt midler til kompetencegivende uddannelse, og godt en fjerdedel (27 %) har også brugt midler til aktiviteter på arbejdspladsen. I 45 % af de lokale fora, der har uddelt midler, er vurderingen, at midlerne samlet set har medført et øget forbrug af midler til kompetenceudvikling. Blandt de resterende ser flertallet sig ikke i stand til at svare entydigt på dette spørgsmål.

I mere end 2 ud af 3 kommuner er det lokale beslutningsfora for henholdsvis kompetenceudvikling og seniorinitiativer slået sammen til ét fora.

Eventuel drøftelse af modeller for voksen- og efteruddannelse kan fx drøftes i forhold til om princippet for modellen skal være en kollektiv central aftale, en kollektiv virksomhedsbaseret aftale eller en aftale om individuelle vilkår. I den forbindelse vil det således også være relevant at stille en række spørgsmål fx: Hvilke rettigheder opnås? Hvem forhandler for medlemmet? Hvordan skal modellen finansieres?

Som optakt til OK-08 blev der i KTO-regi drøftet forskellige modeller vedrørende voksen- og efteruddannelse, som også i varierende omfang kan kombineres. Modellerne, som man drøftede var fx:

En model med individuel ret for den ansatte til et antal dages betalt uddannelse og frihed pr. år og eventuelt indrettet således, at retten kan opspares år for år. Den enkelte får således en "VEU-konto", hvor der opsamles ret/midler til uddannelse. Når pågældende forlader kommunen/regionen gøres kontoen op og overføres til en ny kommunal/regional arbejdsgiver, eller udbetales hvis pågældende forlader det kommunale/regionale arbejdsmarked.

En anden model for VEU kan være en kollektiv model. Det vil sige en model, hvor der enten til en lokal fond i kommunen/regionen eller en landsdækkende fond, af den enkelte kommune/region indbetales et vist beløb hvert år. I den kollektive model er der ikke nødvendigvis tænkt en egentlig ret for den enkelte ansatte, men det kan indarbejdes i den konkrete udformning af modellen.

En tredje model kan være en fagrettet model. En model hvor der til den enkelte faggruppe aftales en individuel eller kollektiv ret til voksen- og efteruddannelse enten i den enkelte kommune/region eller på landsplan.

Faktaboks:

Ved OK-08 blev det aftalt, at KTO medio 2010 sammen med henholdsvis KL/RLTN evaluerer erfaringerne med modellen for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Hvilke erfaringer er der med konstruktionen og anvendelsen af de afsatte trepartsmidler til kompetenceudvikling?
- ▼ Skal efteruddannelse/kompetenceudvikling være et tema ved OK-11? I givet fald på hvilken måde og skal det være et fælles tema?
- ▼ Er der behov for andre indsatser vedrørende efteruddannelse/kompetenceudvikling?

4. Ligestilling

Aftalt ved OK-08

Ved OK-08 blev der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov til faderen. Det blev således aftalt, at moderen og faderen efter barnets 14. uge hver især har ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen yderligere ret til 6 ugers barsel med sædvanlig løn.

Ved OK-08 blev det desuden aftalt at udvide forældrenes mulighed for at få tjenestefrihed med sædvanlig løn fra 1 dag til 2 dage ved barns sygdom.

Lidt yderligere baggrund

Også andre ligestillingsmæssige forbedringer vedrørende barsel- og adoptionsorlov er aftalt ved tidligere overenskomstfornyelser. Ved OK-05 blev således bl.a. aftalt etableret en barselsudligningsordning i de enkelte kommuner og regioner. Ligeledes blev det ved OK-05 aftalt, at der også indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov.

Af fraværstatistikken fremgår, at kvinder i regioner og kommuner fortsat tegner sig for langt den største del af fraværet i forbindelse med barsels- og adoptionorlov. Barselsperioden for kvinder ansat i en kommune eller i en region var i 2007 således 92,1 dag, mens det for mænd var 17,1 dag.

I forhold til afholdelsen af fravær i forbindelse med barns sygdom fremgår af fraværstatistikken for 2007, at kvinder i gennemsnit i kommuner og regioner var fraværende 0,6 dag. Det tilsvarende tal for mænd var 0,4 dag.

I forhold til beskæftigelsesgrader er kvinder i væsentlig højere grad ansat i deltidsstillinger end mænd. Ligestillingsstatistikken fra 2008 viser således, at 48 % af kvindelige månedslønnede i kommunerne er ansat på mindre end 37 timer om ugen. Det tilsvarende tal for månedslønnede mænd i kommunerne er 19 %. I regionerne er 45 % af kvinder på månedsløn ansat på mindre end fuld tid. For mændenes vedkommende er tallet 11 %.

På såvel det kommunale som det regionale område arbejder ca. 60 % af de deltidsansatte kvindelige månedslønnede mellem 27 og 33 timer ugentligt.

Forud for OK-08 - i oktober 2007 - indgik KTO også aftale med henholdsvis KL og RLTN om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Aftalerne var et led i opfølgningen på 3-partsaftalen fra sommeren 2007. Aftalerne indebærer, at kommunerne og regionerne pr. 1. januar 2008 er forpligtet til at tilbyde ledige timer til allerede deltidsansatte forinden, timerne kan udbydes eksternt eller til andre.

Som et led i de aktuelle drøftelser om ligelønsproblematikker på det danske arbejdsmarked, herunder fx arbejdet i lønkommissionen, har der fra forskellig side været peget på, at ligelønsloven og det bagvedliggende ligelønsdirektiv på flere måde kan anvendes mere aktivt, end tilfældet er i dag. Muligheden for at implementere ligelønsdirektivet i overenskomst-

erne, og dermed opnå adgang til fagretlig behandling af ligelønssager er et af de elementer som har været drøftet i en mere aktiv ligelønsstrategi.

Faktaboks:

Erfaringerne om anvendelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal evalueres i en større undersøgelse mellem KTO, KL og Danske Regioner sammen med en række andre arbejdstidsaftaler – fx Plustidsaftaler og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Resultatet af evalueringen foreligger ved årsskiftet 2009/2010.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Skal vilkårene for barsels- og adoptionsorlov forbedres?
- ▼ Er der behov for andre tiltag, som kan fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder?

5. Medbestemmelse og TR

Aftalt ved OK-08

Ved OK-08 blev der ikke aftalt ændringer i reglerne vedrørende medindflydelse og medbestemmelse/samarbejdsudvalg. Til gengæld blev der i aftale om kompetenceudvikling og særligt i aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne aftalt en række nye opgaver, der skal udføres af MED-/SU-systemet – og særligt Hovedudvalget.

I forhold til TR blev der både på det kommunale og regionale område aftalt funktionsløn til tillidsrepræsentanter. Størrelsen af funktionslønnen aftales lokalt og er omfattet af tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

Både på det kommunale og regionale område blev der desuden aftalt forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter, idet opsigelsesvarslet blev ændret til tillidsrepræsentantens individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Opsigelsesvarslet er dog ikke forlænget for så vidt angår afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.

På det kommunale område blev der indført ret til valg af fællestillidsrepræsentanter, hvor der tidligere var en aftalemulighed. Kravet var også fremsat på det regionale område, men blev ikke gennemført. På det kommunale område blev der endvidere i TR/SU-aftalen aftalt ret til valgforbund, så bestemmelserne er ens i MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen. På både det kommunale og regionale område blev det vedrørende muligheden for at aftale flere tillidsrepræsentanter pr. institution præciseret, at denne mulighed er særlig relevant i situationer, hvor institutioner lægges sammen.

AKUT-fondens anvendelsesmuligheder blev endvidere udvidet således, at udgifter til sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurserne fremover kan finansieres af fonden.

På det kommunale område blev der aftalt en forsøgsordning i overenskomstperioden, hvor AKUT-bidraget forøges med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-/MED-organ.

Lidt yderligere baggrund

Ved OK-08 blev der i tilknytning til aftalen om funktionsløn til tillidsrepræsentanter formuleret følgende:

”Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.”

Under forhandlingen blev det politisk tilkendegivet fra både KL's og RLTN's forhandlingsleder, at man med denne formulering havde svært ved at forestille sig, at der i kommunerne/regionerne skulle være nogen, der alene er tillidsrepræsentant af navn og ikke af

gavn, og dermed ikke skulle kunne få et funktionstillæg. Det var derfor KTO's vurdering, at der ved afslutningen af denne OK-periode næppe vil kunne findes nogen tillidsrepræsentant på det kommunale og regionale område, som ikke har et tillæg for TR-funktionen.

I forhold til MED/SU-området vil alle regioner, 93 kommuner og 2 forvaltninger i Københavns Kommune have indgået en lokal MED-aftale pr. 1. januar 2010. Der foregår endvidere forhandlinger vedrørende indgåelse af en lokal MED-aftale i nogle af de resterende SU-kommuner og SU-forvaltninger i Københavns Kommune.

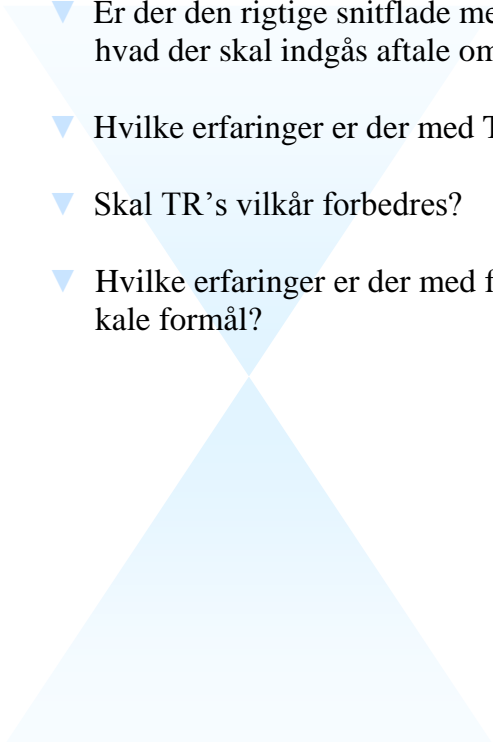

Ved OK-05 blev EU-direktivet om information og høring implementeret i MED-rammeaftalen og SU-aftalen. Der blev blandt andet indført pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen/amtsrådet (nu regionsrådet) træffer beslutning, og der blev indført en procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.

Ved OK-05 blev den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår endvidere præciseret i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal indgå aftale om principper for (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår. Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r) om de konkrete vilkår. Ved OK-05 blev det endelig i et bilag til MED-rammeaftalen / TR/SU-aftalen præciseret hvilke opgaver MED/SU-systemet har og hvilke opgaver, der varetages af de forhandlingsberettigede organisationer i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Faktaboks:

Ved OK-08 blev det aftalt at forsøgsordningen vedrørende afsættelse af AKUT-midler til lokale formål skal evalueres inden overenskomstperiodens udløb.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Fungerer det eksisterende MED-/SU-system tilfredsstillende?
 - ▼ Er der den rigtige snitflade mellem hvad der skal varetages af MED-/SU-systemet og hvad der skal indgås aftale om med organisationerne?
 - ▼ Hvilke erfaringer er der med TR-tillæg?
 - ▼ Skal TR's vilkår forbedres?
 - ▼ Hvilke erfaringer er der med forsøgsordninger om anvendelse af AKUT-midler til lokale formål?
- 
- 

6. Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel

Aftalt ved OK-08

Ved OK 08 blev der indgået en aftale med henholdsvis KL og Danske Regioner om Trivsel og Sundhed

Aftalerne indebærer blandt andet:

- ▼ Trivselsmåling mindst hvert tredje år
- ▼ Konkrete sundhedsfremmende initiativer
- ▼ Sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- ▼ Årlig sygefraværstatistik på institutionsniveau
- ▼ Sygefraværssamtaler ved længerevarende sygefravær
- ▼ Handlingsplaner i forbindelse med arbejdspladsvurderinger
- ▼ At identificere, forebygge og håndtere vold, mobning og chikane
- ▼ Fokus på stress
- ▼ Øget indflydelse på egne arbejdsforhold
- ▼ Opmærksomhed på natarbejde

I trivselsaftalen er der med RLTN desuden aftalt bestemmelser om indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder arbejdstidstilrettelæggelse og reduktion af natarbejde samt foranstaltninger mod gener ved natarbejde.

Lidt yderligere baggrund

Indtrykket er, at der stadig er en del kommuner, hvor MED-udvalg ikke har nået at udarbejde stressretningslinjer, som aftalt allerede ved OK 05-aftalen om arbejdsbetinget stress. I stedet har man besluttet, at det sker i sammenhæng med implementering af aftalen om trivsel og sundhed.

Ugebrevet A4 har i starten af oktober måned 2009 fået foretaget en undersøgelse på hele arbejdsmarkedet som viser, at 44 % af de stresssygemeldte kommer tilbage til job med samme opgaver som inden sygemeldingen, at 6 ud af 10 ikke har fået den ønskede hjælp fra arbejdspladsen. Mere end to ud af tre medarbejdere får det ikke bedre efter at være kommet tilbage i arbejde, og 26 % af dem som er – eller har været - sygemeldt med stress, har mistet deres arbejde af den grund.

Når det gælder vold, mobning og chikane viser en undersøgelse fra BAR-SOSU, at kommunerne og regionerne er godt på vej i forhold til forebyggelse mv. af volden. To ud af tre kommuner/regioner (66 %) har allerede i HovedMED formuleret en skriftlig politik/retningslinjer for forebyggelse af vold og trusler i arbejdet. Lidt over hver femte (21 %) har en sådan under udarbejdelse, og 12 % har endnu ikke nogen voldspolitik. En del kommuner/regioner (26 %) angiver imidlertid også, at de har fået et påbud fra Arbejdstilsynet vedrørende vold.

Hovedorganisationerne og Arbejdstilsynet har i april 2009 indgået en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde. Beskæftigelsesministeren har efterfølgende fremsat lovforslag herom.

Hovedsigtet med de nye regler om sikkerhedsorganisationen, der fremover benævnes arbejdsmiljøorganisationen, er at gøre regelsættet mere fleksibelt og mere effektivt, men også at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen i højere grad bliver en naturlig del af virksomhedernes strategiske og operationelle ledelse. Herudover lægges der bl.a. også op til ændringer i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Faktaboks:

Der er aftalt igangsat en undersøgelse om, hvilke sundhedsfremmeinitiativer kommuner og regioner tilbyder de ansatte, herunder bl.a. en vurdering af effekter og medarbejdernes anvendelse mv. af tilbuddene. Resultatet af denne undersøgelse skal foreligge i april/maj 2010.

Bud på spørgsmål til drøftelse:

- ▼ Skal indsatsen i kommuner og regioner i forhold til arbejdsmiljø, trivsel og sundhed styrkes?
- ▼ Er der behov for justeringer i MED-systemet i forhold til arbejdsmiljøarbejdet?
- ▼ Skal der stilles krav i forhold til at mindske gener ved skifteholds- og natarbejde, og i givet fald hvilke?