

OK-02

- et debatoplæg

IKTO

Indledning

Denne pjece er først og fremmest udarbejdet til tillidsrepræsentanter (TR) i amter og kommuner. Den kan anvendes alene som grundlag for diskussion af krav til OK-02 eller sammen med andet materiale om OK-02.

Hensigten med denne pjece er at give tillidsrepræsentanter og medlemmer et nemt og overskueligt redskab, som kan anvendes i forbindelse med debatter og drøftelser i klubber, afdelinger og kredse.

Pjecen indeholder således en lang række forslag til krav til OK-02, som I kan diskutere. Vær opmærksom på, at der ikke er tale om en facitliste, og at I derfor må diskutere, hvordan I vil prioritere kravene.

Hvis I har behov for at vide mere om de mulige overenskomstkraV, der behandles i pjecen, er I selvfølgelig også velkommen til at kontakte jeres faglige organisation for yderligere oplysninger.

Pjecen handler om de krav, som gælder for alle eller for store dele af de ansatte i amter og kommuner. Disse krav, som kaldes de generelle krav, er krav om generelle lønstigninger, ny løn, pension, ferie, arbejdstidens længde, efteruddannelse og kompetenceudvikling, seniorpolitik, barsel, socialt kapitel, TR-vilkår mv.

De specielle krav, som vedrører den enkelte organisations overenskomstområde, fx forbedringer i grundlønnen eller bedre regler for aften- og natarbejde, behandles ikke i denne pjece. Hvor meget, der samlet afsættes til de specielle krav, diskuteres dog i afsnittet om løn.

I pjecen beskrives først de vigtigste og dyreste generelle krav. Det drejer sig om løn, pension og arbejdstid, som hidtil har udgjort mere end 90% af et KTO-forligs økonomiske ramme.

I forbindelse med drøftelserne om, hvilke generelle krav der skal fremsættes til overenskomstfornyelsen i 2002, er det vigtigt at have de omskostningsmæssige proportioner med i baghovedet. Som eksempel er gengivet det samlede økonomiske aftaleresultat ved overenskomstfornyelsen i 1997 (OK-97) og 1999 (OK-99):

Aftalte forbedringer i %

	OK-97 (2-årigt forlig)	OK-99 (3-årigt forlig)
Generelle lønstigninger	5,09	6,24
Specielle lønstigninger	0,82	0,82
Lokale lønstigninger	0,20	1,33
Pension	0,29	0,14
Arbejdstid –ferie	0,00	1,04
Øvrige generelle forbedringer	0,10	0,12
Samlet aftaleresultat	6,50	9,69
Stigning i forbrugerpriser	4,6	7,7 (skøn)

I kan finde denne pjece og et mere omfattende diskussionsoplæg om OK-02 på KTO's hjemmeside: www.kto.dk

Løn

Ved enhver overenskomstforhandling rejser medlemmerne krav om mere i løn.

Nogle medlemmer lægger meget vægt på de *generelle lønstigninger*, der omfatter alle. De generelle lønstigninger forhandles af de faglige organisationer i fællesskab, via KTO.

Andre medlemmer lægger meget vægt på de *specielle lønstigninger* til netop deres gruppe, som de enkelte organisationer forhandler hjem.

Andre igen lægger i stigende grad vægt på *lokale lønstigninger*, som deres tillidsrepræsentant eller lokale afdeling kan forhandle hjem i den (amts)kommune, de er ansat i.

Derfor er det vigtigt, at I får diskuteret, hvilke af de 3 typer lønstigninger, *generelle lønstigninger, specielle lønstigninger eller lokale lønstigninger*, der skal lægges mest vægt på ved overenskomstforhandlingerne i 2002.

<i>Krav om generelle lønstigninger</i>
--

Når medlemmerne stiller krav om generelle lønstigninger, lægger de typisk vægt på at sikre en rimelig lønudvikling for alle ansatte.

Ved de sidste 2 overenskomstforlig, som KTO har indgået, er ca. 2/3 eller mere af det samlede aftaleresultat anvendt til generelle lønstigninger. De generelle lønstigninger er dermed den vigtigste grundsten i et KTO-forlig.

Op til og under overenskomstforhandlingerne hører man ofte argumenter for lave lønstigninger af hensyn til samfundsøkonomien, herunder skattetrykket, fra de (amts)kommunale arbejdsgivere, men også fra folketinget, økonomiske vismænd m.fl.

For de (amts)kommunalt ansatte er det imidlertid af afgørende betydning, at lønstigningerne bliver så store, at prisstigningerne ikke udhuler lønnen. Derfor rejses typisk krav om at forbedre eller i hvert fald at fastholde reallønnen for alle ansatte.

En sikring af reallønnen kan også ses i lyset af, om der gennemføres andre krav om lønstigninger end generelle lønstigninger, fx specielle lønstigninger, eller om der gennemføres andre generelle krav, der prioriteres ligeså højt eller højere end generelle lønstigninger, det kan fx være mere ferie.

Hvis andre forbedringer i et KTO-forlig lægges oveni de generelle lønstigninger fra de sidste 2 overenskomstforlig, har de samlet set oversteget prisstigningerne.

Mange lægger desuden vægt på, at lønstigningerne for de ansatte i (amts)kommunerne kan følge med de stigninger, der aftales på det private arbejdsmarked. Derfor rejses også krav om, at de (amts)kommunalt ansattes lønninger reguleres i takt med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Det er vigtigt, at I får diskuteret, hvor store de generelle lønstigninger skal være fremover, og om de fortsat skal være grundstenen i et KTO-forlig.

Krav om specielle lønstigninger

Krav om forbedringer af en gruppes grundløn mv. udtages af den enkelte organisation, og kravet forhandles også af organisationen, eller eventuelt sammen med flere organisationer. KTO skal derfor henvise til de enkelte organisationers grundlag for udtagelse af de specielle krav.

Et KTO-forlig indeholder rammen for disse forhandlinger, der også kaldes de specielle forhandlinger. I et KTO-forlig afsættes en - eller eventuelt flere - puljer til forhandlinger om de specielle krav.

Ved KTO-forliget i 1997 blev der afsat ca. 0,4% pr. år til specielle lønstigninger, mens der ved det seneste overenskomstforlig i 1999, der var 3-årigt, blev afsat mindre, ca. 0,25% pr. år.

Det kan diskuteres hvor store puljer, der skal afsættes i et KTO-forlig til denne type lønforbedringer. Som nævnt i indledningen til dette afsnit om løn må krav om specielle lønforbedringer også drøftes i lyset af hvor store krav, der skal være om generelle lønforbedringer og om lokale lønforbedringer.

Krav om ny løn – lokale lønstigninger

Næsten alle ansatte er overgået til ny løn. Det har haft en række konsekvenser for de lokale forhandlinger, bl.a. for tillidsrepræsentanten, men også for den lokale løndannelse.

Ved det seneste KTO-forlig i 1999 blev der for den 3-årige periode på forhånd afsat 1,33% til lokal løndannelse, mens der ved OK-97 blev afsat 0,2%. Det er muligt lokalt at anvende mere end det, der på forhånd er afsat. Visse (amts)kommuner har gjort brug af denne mulighed, mens en række andre (amts)kommuner har undladt at bruge hele det afsatte beløb.

På baggrund af de hidtidige erfaringer med de lokale forhandlinger om ny løn og ønsker til de fremtidige lokale lønstigninger, kan I fx diskutere nedenstående forskellige krav i relation til ny løn.

For det første, om der skal rejses krav om, at en større del af løndannelsen end tidligere på forhånd skal reserveres til lokal løndannelse, eller om der tværtimod skal afsættes mindre eller eventuelt slet intet.

I kan fx drøfte, om den finansiering, der skete på forhånd i KTO-forliget i 1999 skal øges, for at der kommer gang i de lokale forhandlinger, så det for alvor kan mærkes i lønposen. Eller om forlodsfinansieringen snarere virker som en pulje og en reel stopklods for (amts)kommunens vilje til lokal udmøntning af ny løn.

Andre krav til ny løn

Det kan også diskuteres, om der skal rejses andre krav om ændringer i KTO-aftalen om ny løn.

En del har kritiseret, at de lokale forhandlere fra organisationerne ikke står stærkt nok i forhold til arbejdsgiverne, når der er uenighed om en lønforbedring, en såkaldt interessetvist. I dag er det sådan, at opnås der ikke enighed i interessetvistssystemet efter 3 forhandlingsfaser, forbliver de ansatte på hidtidigt lønniveau. Hvis det er noget, I oplever som et problem, kan I diskutere, om der skal rejses krav om forbedring af interessetvistssystemet, fx voldgift (hvor en opmand træffer en endelig afgørelse), eller konfliktret, (hvor de ansatte får ret til at strejke og blokere enkeltstillinger, medens arbejdsgiverne får ret til lockout og boykot).

Der har også været en del kritik af, at budgetforhold har en alt for stor indflydelse på lønforhandlingerne, uden at de ansatte eller tillidsrepræsentanterne har mulighed for at påvirke budgetforholdene. I relation til budgetforhold kan der derfor rejses krav om en styrket forhandlingsadgang for TR, fx ret til at drøfte budgetforhold, styrket adgang til information og uddannelse om budgetforhold, eller en ret til at drøfte (amts)kommunens lønstyringssystem.

Andre krav til ændringer i aftalen om ny løn, som I kan drøfte, kan fx være:

- Et minimumsbeløb, der skal udmøntes i hver enkelt (amts)kommune. Det vil betyde, at der er midler at forhandle om i alle (amts)kommuner. Men også, at der kan være en risiko for, at de fleste (amts)kommuner nøjes med minimumsudmøntningen.
- Et obligatorisk pensionsbidrag på alle lokalt aftalte løndelev i ny løn. I dag kan det aftales, at et løntillæg ikke er pensionsgivende.
- En aftaleret på samtlige lønforhandlinger. I dag kan arbejdsgiverne aflønne nyansatte med en midlertidig aflønning, også kaldet en á conto løn, uden at der skal opnås enighed med TR eller anden forhandlingsberettiget part.
- En forhandlingsfrist for de lokale forhandlinger. Dvs. en frist for, hvornår de lokale forhandlinger skal igangsættes, efter et forslag er fremsendt. I dag kan der lokalt aftales sådanne forhandlingsfrister.

- En mere forpligtende ramme for den årlige lønpolitiske drøftelse, fx med henblik på at lønmodtagerne og arbejdsgiverne skal udarbejde en fælles lønpolitik. I dag kan lønpolitikken udformes i fællesskab.

Pension

Der er kommet mere fokus på pensionskrav ved overenskomstforhandlingerne på såvel det (amts)kommunale arbejdsmarked som det private arbejdsmarked.

Pensionskrav har siden ca. 1989 haft en central placering ved overenskomstforhandlingerne på det (amts)kommunale område. Kravene har i forskelligt omfang været stillet ved såvel de specielle som de generelle forhandlinger.

Krav om forbedring af pensionsdækningen

Nedenfor opstilles forskellige typer af forslag til pensionskrav, der i forskelligt omfang kan være relevante, at I diskuterer, afhængig af hvilken pensionsordning medlemmerne er omfattet af. I kan også diskutere hvilke pensionskrav, der i givet fald vil være vigtigst for jer.

- Forhøjelse af den pensionsgivende løn.

Flere løndele er blevet gjort pensionsgivende ved de seneste KTO-forlig. Det betyder, at der er sket en forhøjelse af den pensionsgivende løn. Der er imidlertid fortsat en del løntillæg, men navnlig en række ulempeydelse, overarbejdsbetaling mv., som typisk ikke er pensionsgivende.

Der kan rejses krav om, at flere løndele gøres pensionsgivende.

- Pensionsopbygning.

Der er i perioden 1989-99 sket en opbygning af pensionsordninger til 12% for en række grupper, der ikke havde en pensionsordning. For visse ansatte med mindre end 4 års ansættelse mv. var der indtil 1. april 2000 ingen pensionsordninger. For en meget stor del af denne gruppe er der nu påbegyndt en pensionsopbygning, pt. med et bidrag på 2,4%.

Der kan rejses krav om en forhøjelse af pensionsbidraget til dem, der har et pensionsbidrag på 2,4%.

- Pensionsudbygning.

En række grupper, der tidligere havde 12%- og 15%-pensionsordninger, har udbygget deres ordninger til en højere procentsats. Mere end 50.000 ansatte har i en af de seneste 2 overenskomstfornyelser fået forhøjet deres pensionsbidrag udover 12%. Det højeste procentbidrag i dag er 15,3%.

Der kan rejses krav om en pensionsudbygning af pensionsordninger med et pensionsbidrag på 12% og derover.

- Tjenestemandspension mv.

Der er foretaget mindre forbedringer i tjenestemandspensionsordninger, gruppelevsordninger mv. igennem de sidste 10 år. Et væsentligt problem er imidlertid, at tjenestemandspensioner alene reguleres i samme takt som de aftalte generelle lønstigninger og ikke med det samlede aftaleresultat. Det sker ikke mindst, når en stigende andel af det samlede KTO-forlig anvendes til andet end generelle lønstigninger.

Der kan rejses krav om en forbedret regulering af tjenestemandspensioner.

Arbejdstid

Arbejdstidskrav er her delt op i krav, der vedrører feriefridage og øvrige arbejdstidskrav.

Feriefridage

Ved OK-99 stillede KTO krav om en 6. ferieuge. Ved OK-99 kostede en feriefridag 0,4%. Resultatet af forhandlinger blev 3 feriefridage. Det var - bortset fra de generelle lønstigninger - ubetinget det dyreste krav KTO kom igennem med ved OK-99.

Feriefridagene kan afholdes i timer, når den ansatte ønsker det, og de kan afholdes med et meget kort varsel. Endvidere kan ikke afholdte feriefridage (eller timer) udbetales til den ansatte, eller overføres til det efterfølgende ferieår. Der er således en mulighed for den enkelte til at samle feriefridagene, fx til en længere ferieperiode i et efterfølgende år, eller til at få en højere lønudbetaling.

På det private arbejdsmarked aftalte man i 2000, at man i 2003 vil være nået op på en 6. ferieuge i form af 5 feriefridage.

Der er sandsynligvis blandt mange (amts)kommunalt ansatte en stærk forventning om, at KTO ved OK-02 kommer igennem med et krav om yderligere 2 feriefridage.

I kan derfor drøfte,

- hvor højt prioriteret KTO's krav om en 6. ferieuge i form af yderligere 2 feriefridage skal være ? Synes I fx, det skal være KTO's vigtigste krav om arbejdstidsnedsættelse ved OK-02?

Øvrige temaer

I kan diskutere, om der skal rejses krav om mere indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden for at sikre en større sammenhæng mellem arbejdsliv og familie-/fritidsliv. I kan fx drøfte, om der skal stilles krav om livsarbejdstidsordninger, der giver mulighed for at planlægge arbejdstiden i forhold til de forskellige livsfasers behov.

En livsarbejdstidsordning kan være en kollektiv aftale, som giver mulighed for opsparring af frihed til senere anvendelse. I aftalen kan gives mulighed for, at der efter en lokal aftale kan opspares frihed optjent i henhold til fx arbejdstidsaftaler, overenskomster eller feriefridagsaftalen. En yderligere mulighed kan være, at ansatte på 45 år og derover kan konvertere særlige arbejdstidsydelser til frihed, som tidligst kan anvendes, når den ansatte er fyldt 55 år.

Dertil kommer overvejelser om, at arbejdstimerne kan opspares og flyttes med ved jobskifte til anden arbejdsgiver inden for KTO-området. Herved vil den nye arbejdsgiver ikke blive økonomisk belastet. Ved jobskifte til job uden for KTO-området vil ikke afholdte frihedsperioder skulle udbetales.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Ved OK-99 indgik parterne for første gang en aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Aftalens formål er blandt andet at medvirke til at sikre, at der arbejdes med uddannelsesplanlægning, med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger.

Krav om forbedring af aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Arbejdsgiverne er alene forpligtede til at gennemføre en årlig drøftelse af aftalen i (amts)kommunens øverste MED-udvalg/HSU. Selvom erfaringerne med anvendelsen af aftalen stadigvæk er ret beskedne, er det indtrykket, at mange hovedudvalg endnu ikke, snart to år efter aftalens ikrafttræden, har afholdt drøftelsen.

Såfremt det er tilfældet på jeres arbejdsplads, men også for i højere grad at sikre medarbejderne en adgang til kompetenceudvikling, vil det være særligt relevant at drøfte, om aftalen skal gøres mere forpligtende. Fx at der indføres bestemmelser, der sikrer en aftale om en uddannelses-/udviklingsplan for hver enkelt ansat, og bestemmelser, der sikrer en årlig drøftelse vedrørende kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads/institution.

I kan også diskutere, hvorvidt der skal rejses krav, som sikrer en kobling til ny løn. Rammeaftalen om ny løn giver jer mulighed for at indgå aftaler om kvalifikationsløn, men forudsætter ikke nogen ret til kompetenceudvikling. I den forbindelse kan det overvejes at indføre mere forpligtende regler for indgåelse af lokale aftaler om kompetenceudvikling.

Andre krav til ændringer af aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling kan fx være:

- At der ligesom i andre KTO-aftaler etableres mulighed for at arbejdsgiverne idømmes en bod, hvis de ikke overholder aftalen.
- At medarbejdere, der ikke får andel i ny løn, får ret til en udviklingssamtale, der afklarer, hvad den pågældende medarbejder kan/skal gøre for at få andel i ny løn.
- At uddannelsesmulighederne for lederne på de enkelte arbejdspladser styrkes.

Seniorpolitik

Der er kommet mere fokus på behovet for at fastholde ældre medarbejdere på de (amts)kommunale arbejdspladser. Det generelle indtryk er dog, at antallet af seniorordninger ikke er forøget i særligt stort omfang, på trods af en spirende interesse for og erkendelse af behovet for at fastholde de ældre medarbejdere.

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder fx muligheder for at indgå lokale aftaler om fastholdelse, men der er alene tale om "kan-ordninger", som ikke giver medarbejderne egentlige rettigheder.

<i>Seniorpolitiske krav</i>

Når I drøfter, om der skal stilles krav om forbedring af seniorvilkår, kan I fx tage udgangspunkt i følgende to spørgsmål:

- Skal der rejses krav om, at der på de enkelte arbejdspladser skal udarbejdes handlingsplaner om seniorpolitik?
- Skal der stilles krav om, at medarbejdere over en vis alder og efter eget ønske har krav på nedsat arbejdstid/øget frihed eller et mindre belastende arbejde med lønkompensation og bevarelse af fuld pensionsret? I den forbindelse kan I fx diskutere, hvor aldersgrænsen skal være, og hvilken lønkompensation der skal være, hvis pensionen indbetales i forhold til pågældendes normale arbejdstid?

TR-vilkår

Tillidsrepræsentanternes opgaver bliver stadig mere omfattende og komplicerede, især som følge af decentraliseringen af løndannelsen og af en række andre aftale- og forhandlingsspørgsmål. Udviklingen har betydet, at både medarbejdere og ledere stiller større krav til de lokale tillidsrepræsentanter.

Krav om TR-vilkår

En afgørende faktor for, at decentraliseringen kan fungere i praksis, er, at tillidsrepræsentanterne får rimelige vilkår for deres funktion. Det drejer sig både om den lønmæssige kompensation, om den tid, der er til rådighed, og om uddannelsesmuligheder.

I forbindelse med TR-vilkår kan I fx diskutere:

- Om der skal rejses krav om et centralt fastsat minimumstillæg for tillidsrepræsentantfunktionen?
- Om der skal rejses krav, der forpligter arbejdsgiverne til at indgå en lokal aftale om tid til de enkelte tillidsrepræsentanter, eventuelt kombineret med centrale minimumsbestemmelser?
- Om der skal rejses krav om forbedring af tillidsrepræsentanternes uddannelsesmuligheder, fx vedrørende (amts)kommunale budgetforhold?

Rammeaftaler

Der er i dag 12 KTO-rammeaftaler, hvor der kan/skal fastsættes vilkår lokalt. Rammeaftalerne omhandler både emner, hvor der tidligere har været indgået centrale aftaler, fx om ny løndannelse, og emner, der ikke tidligere har været omfattet af centralt indgåede aftaler, fx om resultatløn og seniorpolitik.

En væsentlig problemstilling omkring rammeaftalerne er, hvordan det sikres, at de anvendes, eller der i større omfang tilskyndes til, at de anvendes. Det er blevet fremhævet af flere, at der er behov for opstramning af rammeaftalemodellen. Argumentationen har været, at der skal findes en bedre magtbalance mellem de lokale parter således, at tillidsrepræsentanterne står stærkere i de lokale forhandlinger.

Krav til rammeaftalerne

I forbindelse med drøftelsen af, hvilke opstramninger der kan foretages i de eksisterende rammeaftaler, kan I fx diskutere om der mere generelt er behov for, at der i rammeaftalerne fastsættes centrale tilbagefaldsregler, hvis lokal enighed ikke kan opnås.

Eller om der snarere er behov for, at de lokalt rettede bestemmelser i rammeaftalerne gøres mere forpligtende. I kan diskutere fx følgende idéer:

- At indholdet præciseres i de overordnede politiske drøftelser, der lægges op til i de fleste af rammeaftalerne, fx at der skal drøftes budgetforhold i den lønpolitiske drøftelse i ny løn.
- At der centralt afsættes midler, der skal udmøntes lokalt, fx at der skal ske en minimumsudmøntning af ny løn i den enkelte (amts)kommune.
- At forhandlingsmuligheder erstattes af forpligtende aftalerettigheder, fx ret til en bestemt type seniorordning.
- At adgang til at forfølge interessetvister styrkes, fx en lokal konfliktret.

I kan også drøfte, om en styrkelse af det lokale forhandlingssamarbejde kan tilskynde til, at rammeaftalerne vil blive anvendt i større omfang.

Endvidere er der rejst kritik af, at nogle af rammeaftalerne er ret komplicerede at anvende. Kritikken drejer sig om, at rammeaftalerne er skrevet på en måde, der gør, at de er besværlige at anvende for tillidsrepræsentanten og lederen på den enkelte arbejdsplads. Det kan derfor diskuteres, om rammeaftalerne skal forenkles og eventuelt sammenskrives med henblik på en højere grad af anvendelighed.

Valgfrihed

I takt med den stigende decentralisering, hvor forhandlingerne kommer tættere og tættere på det enkelte medlem, synes der i stigende grad at blive efterspurgt muligheder for selv at kunne sammensætte nogle af vilkårene for ansættelsen.

Krav om valgfrihed

Hvis I finder, at det også er en relevant problemstilling for jer, kan I drøfte, om der i rammeaftaler mv. skal åbnes op for:

- Valgfrihed for den enkelte (individuel fleksibilitet).
- Valgfrihed for en gruppe (kollektiv fleksibilitet).

I forhold til den individuelle fleksibilitet åbner feriefridagsaftalen allerede i dag en valgmulighed. En ansat kan vælge, om en feriefri dag skal holdes i ferieåret, overføres til det efterfølgende ferieår, eller om der skal ske udbetaling.

I kan diskutere, om den mulighed skal udvides. Fx ved at en bestemt andel af KTO-forligets samlede ramme ved OK-02 kan være omfattet af individuel valgfrihed mellem løn, pension eller frihed.

Muligheden for kollektiv fleksibilitet er i dag tilstede i rammeaftalen om lokale arbejdstidsaftaler.

I kan også diskutere, om den mulighed skal udvides til andre områder.

Når I diskuterer modellerne, kan I samtidig komme ind på konsekvenserne af valgfrihed. Fx betyder selv en kortere periode med pensionsfravalg til fordel for lønkroner, at pensionen på pensionstidspunktet nedsættes væsentligt.

En anden problemstilling, I kan drøfte, er varigheden af et valg:

- Skal valget være varigt eller gælde for fx et år ad gangen?
- Kan/skal der aftales mulighed for opsigelse eller ændring med et nærmere aftalt varsel?

Øvrige krav

I dette afsnit behandles kort en række øvrige overenskomsttemaer, som også kan drøftes i forbindelse med udtagelsen af de generelle krav.

Temaerne omhandler barsel, ferie, udlicitering, det rummelige arbejdsmarked/det sociale kapitel mv.

Det kan diskuteres, om der skal stilles krav om:

- Forbedring af barselsaftalen.

Fx flere omsorgsdage, pensionsret under børnepasningsorlov eller flere barselsrettigheder for mænd.

- Forbedring af ferieaftalen

Fx udnyttelse af den nye ferielovs muligheder for fravigelser, bl.a. overførsel af ferie.

- Forbedring af udliciteringsprotokollatet.

Fx mere forpligtende medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud, udlicitering og omstilling, mulighed for voldgiftsbehandling af sager om brud på udliciteringsprotokollatet, eller krav om sikring af de kollektive rettigheder i forbindelse med udlicitering.

- Forbedring af aftalen om socialt kapitel.

Fx sikring af at ansættelse af personer i tilskudsjob ikke medfører fortrængning af ordinært ansatte, medindflydelse ved oprettelse af servicejob, skærpede krav til fastholdelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne, eller krav om udarbejdelse af forpligtende handlingsplaner for udmøntning af rammeaftalen om det sociale kapitel.

Måske drøfter I andre krav herudover, som er relevante at stille. De kan relatere sig til vidt forskellige personalepolitiske forhold, fx krav om indgåelse af en aftale om retningslinier for etnisk ligestilling eller mere forpligtende bestemmelser omkring (amts)kommunens arbejde med sygdomspolitik.