

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav

pr. 1. april 2024 på KL's område

Dansk økonomi er grundlæggende sund, og råderummet er blevet opjusteret flere gange i år. I februar 2023 blev der indgået solide og fremsynede toårige forlig på det private arbejdsmarked med tocifrede økonomiske rammer.

Samtidig går vi ind i OK-24 efter en overenskomstperiode, hvor den høje inflation har medført et betydeligt reallønstab for alle. Sammen med forbedring af reallønnen i den kommende periode sætter det spillepladen for OK-24. Forhandlingsfællesskabet går derfor til OK-24 med krav om en betydelig økonomisk forhandlingsramme. Trepartsforhandlingerne er afsluttet med et historisk lønløft til udvalgte grupper. Nu er der fokus på OK-24, der skal sikre gode resultater og forlig, som alle organisationer kan se sig selv i.

Forhandlingsfællesskabet har fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

OK-24 skal styrke den danske model. Der er mere end nogensinde brug for samarbejde, dialog og forpligtende aftaler - både centralt og lokalt - så vi sammen kan løse de store udfordringer på det kommunale arbejdsmarked. Vi vil understøtte, at der er aftalekraft på alle niveauer til at udvikle arbejdspladserne i fællesskab. Derfor stiller vi bl.a. krav, der kan styrke parternes samarbejde på centralt og lokalt plan.

Vi vil skabe øget fleksibilitet og udvikling af nye arbejdsformer. Det er nødvendigt, hvis kommunerne også fremover skal fremstå som attraktive arbejdspladser. Det er vigtigt, at vi tager hul på løsninger ved OK-24, som kan give et mere fleksibelt arbejdsliv samtidig med, at der er tilstrækkelig arbejdskraft til at løse de nødvendige opgaver.

Desuden vil vi understøtte og udbygge de mål og initiativer om fuldtid, som følger af trepartsaf-talen. Vi har brug for flere på fuldtid bl.a. for at lette noget af arbejdspresset for medarbejderne. Vi når kun i mål med flere på fuldtid, hvis begge parter er oprigtigt forpligtet på opgaven.

1) Løn, økonomi og pension

1.1. Generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle ansatte.

1.2. Reguleringsordningen videreføres, idet

1.2.1 Midler fra 3-partsaftale om løn og –arbejdsvilkår holdes uden for reguleringsordningen.

1.2.2 Reguleringsordningen baseres på DST's standardberegnedede lønindeks.

1.3. Der afsættes betydelige midler til organisationsforhandlinger.

1.4. Der afsættes midler til et fokuseret projekt for de lavest lønnede.

1.5. Provenu fra midler, der hidtil er blevet anvendt til ulempegodtgørelse/særydelser i forhold til store bededag, tilbageføres til anvendelse i organisationsforhandlingen.

1.6. Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk.

1.7. Ansatte, der får (tjenestemand)s pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, skal omfattes af overenskomsten i dens helhed.

2) Det fleksible arbejdsliv

2.1. Der påbegyndes etablering af en ordning med valg mellem løn, pension og frihed, hvor

- Frihed vil kunne anvendes til tilkøb af yderligere seniordage.
- Den ansatte har ret til udbetaling ved afholdelse af den lovbestemte omsorgslov.

2.2. Bedre og mere forpligtende rammer for lokale aftaler om arbejdstilrettelæggelse og fleksible arbejdsformer.

2.3. Rameaftale om tele- og hjemmearbejde moderniseres i aftaleperioden.

3) Styrke den danske model centralt og lokalt

3.1. Ret til valg af TR på hver matrikel mv.

3.2. TR gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere.

3.3. Ret/pligt til indgåelse af TR-vilkårsaftale.

3.4. Der aftales initiativer, der styrker den danske model lokalt med fokus på det lokale partsamarbejde.

3.5. Etablering af en udviklingsfond som understøtter den danske model på det kommunale og regionale område, jf. 3-partsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

3.6. AKUT-bidraget reguleres.

3.7. Den særlige samspilsproblematik for elever ansat i en kommune, der er i praktik i en region som følge af praktikpladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent mv., skal løses.

3.8. Øget digital udveksling af oplysninger, jf. overenskomster og aftaler.

3.9. Det tydeliggøres, at den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan kræve en forhandling om afdækning, forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer. Hvis én af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

3.10. Der aftales initiativer, der kan understøtte en velfungerende lokal løndannelse for alle grupper.

4) Udvikling af faglighed og kompetencer

4.1. Etablering af dialogforum mellem parterne om styrket fokus på kompetenceudvikling.

4.2. Nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab skal have ret til et introduktionsforløb og en mentorordning.

4.3. Initiativer der kan understøtte nok elever og lærlinge på alle områder, herunder øget fokus på erhvervsuddannelserne.

5) Fravær af familiemæssige årsager

5.1. Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven.

5.2. Forbedret pensionsdækning til flerbørnsforældre.

5.3. Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov.

5.4. Mulighed for fleksibelt fravær i forbindelse med barns sygdom.

5.5. Anvendelse af provenu som følge af, at ændringerne i barselsloven afføder et mindre træk på pension i den ulønnede del af dagpengeperioden.

6) Tryghed i arbejdslivet

6.1. Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

6.2. Praktikanter og studerende i lønnet praktik sikres ret til forskudsferie under kollektiv ferielukning.

6.3. Tryghedspuljen videreføres.

6.4. Bedre værn mod afskedigelse af ansatte, som bliver helt eller delvist arbejdsbetinget syge eller som pådrager sig en arbejdsskade/ulykke eller erhvervssygdom ved udførelsen af deres arbejde.

6.5. Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres, så den afspejler den teknologiske udvikling, herunder fx AI.

6.7. Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper i hele udbudsprocessen, herunder også ved genudbud.

6.8. Såfremt der rejses en sag om brud på reglerne om information og drøftelse i forbindelse med udbudsrunder, har dette opsættende virkning.

7) Flere på fuldtid

7.1. Videreførelse og udvikling af fuldtidsindsatsen.

7.2. Ret til fuldtid.

7.3. Afskaffelse af brugen af ansættelser på meget få timer.

8) Senior

8.1. Der indgås aftale om etablering af en obligatorisk udligningsordning i hver enkelt kommune med det formål at styrke den lokale seniorindsats.

8.2. Ret til nedsat tid med henblik på, at gå på delpension.

8.3. Mulighed for at konvertere en del af pensionsbidraget til frihed ved det fyldte 60. år.

9) Arbejdsmiljø

9.1. Implementering af NFA's anbefalinger vedr. natarbejde.

9.2. Videreførelse og udvikling af SPARK, herunder med etablering af en fælles arbejdsmiljøhotline til arbejdspladser.

9.3. Videreudvikling af de fælles uddannelser i psykisk arbejdsmiljø

9.3.1. Den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

9.3.2. Uddannelse af ledelse i psykisk arbejdsmiljø for kommunale ledere.

9.4. En fælles forpligtende indsats for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler samt krænkende og traumatiske hændelser.

9.5. Der indgås partsfælles forpligtende initiativer, der analyserer og drøfter potentialer for udnyttelse og udvidelse af aftalemuligheder på arbejdsmiljøområdet.

10) Andet

10.1. Modernisering og forbedring af Aftale om godtgørelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

10.2. Styrkelse af medarbejderinddragelse i den grønne omstilling på arbejdspladserne.

10.3. Implementering af pension til elever og lærlinge (trepartsaftalen af 28. maj 2020 mv.)

10.4. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet)

10.5. Der indgås aftale om at trække bonusmidler ud af den fælleskommunale gruppelevsforring.

11) Forbeholdskrav

11.1. Forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de kommunale arbejdsgivere.

11.2. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder trepartsaftale og EU-regulering.

11.3. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.