

Kommentarer til
landsdækkende overenskomst
mellem
BL og HK-Privat

Juli 2008

Indholdsfortegnelse:

Generelt	3
Overenskomstens dækningsområde	3
Arbejdstid	3
Fridage.....	4
Overarbejde.....	4
Aflønning.....	4
Valgfrie lønelementer.....	6
Pension	6
Fravær ved sygdom.....	7
Fravær under barsel.....	7
Frihed og orlov ved barns- og familiemæssig sygdom	7
Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage	8
Kompetenceudvikling, medarbejderudviklingsamtaler (MUS) og uddannelsesfonde.....	8
Seniorordning	9
Sundhedsinitiativ – Krisehjælp.....	9
Personalepolitiske tiltag	9
Tillidsrepræsentanter	10
FIU-fonden	10
Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2008.....	10
Elever	10

Generelt

Ansættelseskontrakter for medarbejdere ansat mellem 1. april og til overenskomstens godkendelse (ultimo juni måned 2008):

Medarbejdere i denne mellempriode er alt andet lige blevet ansat på de vilkår, der gjaldt for den lokalt indgåede overenskomst, som var gældende indtil den nye landsdækkende overenskomst blev stemt hjem. Efter at landsoverenskomsterne er vedtaget ændres ansættelsesvilkårene (løn- og pensionsvilkår m.m.) herefter til de nye overenskomsters bestemmelser med et tillæg til den nuværende ansættelseskontrakt.

Med hensyn til de generelle ansættelsesvilkår for både nuværende og nyansatte medarbejdere henvises til kommentarerne under afsnittet "Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere efter 1. april 2008" på side 10 i dette notat. Den eneste reelle forskel mellem nuværende og kommende medarbejdere ansat efter 1. april 2008 kan være lønniveauerne.

Overenskomstens dækningsområde

Dækningsområdet i HK-overenskomsten er på en måde tydelig nok, men også problematisk. Problematikken opstår primært, hvis en boligorganisation ønsker at ansætte eksempelvis en akademiker i en stilling, som på forhånd ikke er klart defineret som en entydig akademisk stilling, og hvor der hermed er tvivl om, hvilken overenskomst den kommende medarbejder hører under. I den situation vil der opstå det, som man med et arbejdsretligt begreb kalder en grænsekonflikt. Denne problemstilling vil sandsynligvis blive forstærket, når BL til næste år efter alt at dømme indgår en landsdækkende AC-overenskomst for den almene sektor.

Når BL alligevel er gået med til den nuværende formulering i aftalen med HK, skyldes det, at der ved en nærmere analyse ikke er mange stillingstyper, der burde give anledning til problemer. De er i princippet koncentreret omkring IT-området og måske et par andre stillingsområder. HK har nemlig på forhånd tilkendegivet, at stillinger, der er målrettet en akademisk stillingsbesættelse, vil forbundet på ingen måde anfægte. Dette betyder, at boligorganisationerne skal være meget bevidste om, hvilken type medarbejder man søger til den respektive stillingsbesættelse, og at formuleringerne i en eventuel stillingsannonce skal være yderst præcise for dermed at undgå eventuelle grænsekonflikter.

Det skal bemærkes, at en del bachelorer, mellemlange uddannelser og kandidatuddannelser under bl.a. IT-området, sprog, kommunikation og handelshøjskoleuddannede tilhører HK's organisationsområde.

Arbejdstid

Parterne har ikke ændret velkendte gældende regler omkring arbejdstid. Udgangspunktet er stadig, at den enkelte boligorganisations lokale arbejdstidsaftale er gældende, men at generelle bestemmelser omkring arbejdstidsdirektiv, overarbejde (se næste afsnit) m.m. skal følges.

Det skal bemærkes, at medarbejdere placeret i den nye løngruppe 3 er ansat uden højeste arbejdstid.

Fridage

Hvis en medarbejder (under begge overenskomster) har fridage, der ikke er nævnt i teksten, bibeholder medarbejderen denne/disse. I overenskomsten er fredagen efter Kr. Himmelfartsdag ikke nævnt, men hvis denne er aftalt lokalt gælder den fortsat for nuværende medarbejdere. Den vil også gælde kommende medarbejdere, da de er sikret de samme vilkår som de øvrige medarbejdere, jf. § 22.

Overarbejde

Ingen ændringer i forhold til sædvanlige overarbejdsbestemmelser: Første 3 timer 150 % og dernæst 200 % på overarbejdssatsen. Disse bestemmelser er alene for medarbejdere placeret i løngrupperne 1 og 2.

Den dyrere betaling af overarbejde, der ikke er rettidigt varslet, betyder til gengæld, at boligorganisationen ikke bliver krævet en bod for brud på overenskomsten.

Aflønning

Medarbejdere ansat før 1. april 2008:

Nuværende ansatte fortsætter som hidtil, herunder eventuelle aftalte anciennitetsforløb. Det vil sige, at denne medarbejdergruppe alene skal (efter-)reguleres i lønnen pr/fra 1. april 2008. For medarbejdere, der ikke har fuldt et anciennitetsforløb og som rykker op på udvalgte løntrin, henvises til de løntabeller, der udsendes eksempelvis på det kommunale område af KL og KTO. Web-adressen er følgende: www.kto.dk. Hvis en medarbejder med aftalt anciennitetsforløb skal rykke eksempelvis et skalatrin op foreslås følgende fremgangsmåde: Differencen mellem det nye og det gamle skalatrin beregnes pr. 31. marts 2008, og først herefter ganges med den i overenskomsten aftalte årlige lønregulering.

Det skal bemærkes, at først fra 1. april 2009 vil denne overenskomsts lønsatser igen "gå i takt" med KTO-satserne, da der i denne overenskomst udmøntes en samlet stigning pr. 1. april 2008, hvor KTO-satserne både stiger 1. april og 1. oktober 2008.

Medarbejdere ansat efter 1. april 2008:

BL ønskede fra begyndelsen ikke at indgå en aftale om lønforløb med anciennitetsstigninger, men accepterede af flere årsager, at der for basisedarbejdere (grundløn 1) kunne aftales et kortere anciennitetsforløb, mens de to andre grundlønninger (2 og 3) indgår i et intervalforløb.

For ansatte på **grundløn 1** er der som nævnt aftalt et kort anciennitetsforløb med 2 år på hvert trin. Denne gruppe omfatter medarbejdere, som har erhvervet en kontoruddannelse eller lignende, og som bl.a. arbejder med almindelige udlejnings- og huslejerelaterede opgaver.

Herudover findes under afsnittet om grundløn 1 en gruppe medarbejdere, som i kraft af at skulle håndtere en enkelt arbejdsopgave, er indplaceret i et anciennitetsforløb med ligeledes 2 år på hvert trin. Det kan være en gruppe af ufaglærte medarbejdere, fleksjobbere og lignende, der

ansættes i denne gruppe. Det generelle lønmæssige niveau ligger derfor under niveauet for medarbejdere på grundløn 1.

Lønforhandlingerne er til enhver tid et lokalt anliggende mellem boligorganisationen og medarbejderen med deltagelse af en tillidsrepræsentant/fagforeningen, medmindre dette ikke ønskes af medarbejderen.

Grundløn 2 omfatter medarbejdere med særdeles selvstændige arbejdsopgaver og funktioner inden for forskellige områder. Ansættelse af disse medarbejdere sker inden for et løninterval efter lokal forhandling. Hvorledes lønnen skal fastsættes inden for intervallet må bero på medarbejderens kvalifikationer, erfaring og sammenlignelige stillinger. Under forhandlingerne deltager tillidsrepræsentanten eller fagforeningen, med mindre medarbejderen ikke ønsker dette.

Grundløn 3 omfatter ansatte, der har særlige selvstændige og betroede arbejdsopgaver, og lønnen fastsættes som under Grundløn 2 i et interval. I denne gruppe indgår fra 1. april 2008 bl.a. mellemledere/gruppeledere og boligsociale konsulenter. Lønforhandlingen foregår som udgangspunkt alene mellem boligorganisationen og den kommende medarbejder. Medarbejdere i denne løngruppe ansættes uden højeste arbejdstid.

Lokalt aftalte tillæg:

Overenskomstens ramme indeholder ikke en procentdel afsat til tillæg, som forhandles lokalt. Dette skyldes, at der var adskillige elementer i overenskomsten, som der for denne overenskomstperiode skulle betales for, og at udvide den samlede lønramme for at få plads til finansiering af lokale tillæg var ikke en løsning. BL og HK vil dog fremover alt andet lige forhandle en lønramme, hvor der afsættes midler til lokale forhandlinger.

Ovennævnte betyder, at hvis boligorganisationerne vil give tillæg i den kommende overenskomstperiode, skal finansieringen findes uden for den aftalte lønramme. Derfor vil BL anbefale, at udover de relativt pæne generelle lønstigninger, gives der alene tillæg, hvis disse kan finansieres af eksempelvis tilbagefaldsmidler. Det vil sige lønmidler, som bliver frigjort i tilfælde af jobskift, omstruktureringer m.m., således at udgiften til eventuelle tillæg er omkostningsneutral.

Ansættelse og aflønning af chefer :

Chefer m.m. ansættes på individuelt basis, og løn og øvrige ansættelsesvilkår aftales i en ansættelseskontrakt. Denne gruppe indgår dermed ikke som en del af overenskomsten. Parterne anbefaler derfor boligorganisationernes ledelse så hurtigt som muligt at forhandle ansættelseskontrakter for de chefer, der stadig har overenskomstmæssige ansættelsesvilkår.

BL og HK udarbejder en standardkontrakt snarest.

Piccoloer/piccoliner/kontormedhjælpere:

Denne gruppe medarbejdere aflønnes på timebasis. Gruppen indplaceres alt efter erhvervs erfaring, men opnår ikke ret til pension.

Lønregulering m.m.:

Der udsendes løntabeller for reguleringerne i overenskomstperioden.

Valgfrie lønelementer

Indholdet omkring valgfrie lønelementer er i princippet ens, men medarbejdere, der er omfattet af HK-overenskomsten, har mulighed for at vælge en ordning på 3 %, mens inspektørerne har en valgmulighed på 1 % og det er mellem ferietillæg, pensionsbidragsforhøjelse eller lønstigning.

Hvis en HK-medarbejder vælger pensions- eller ferietillægsforhøjelse er "værdien" på 3 %, men hvis medarbejderen vælger at få de 3 % som lønregulering, er "værdien" alene 2,52 %. Dette skyldes, at der i lønreguleringen medregnes stigninger i ferietillæg og i pensionen, således at den samlede værdi teknisk set er 3 %.

Dette gælder tillige inspektørgruppen, hvor pensions- og ferietillægsforhøjelsen er på 1 %, mens valget af en lønregulering er på 0,87 %.

Der kan lokalt indgås aftaler om, at medarbejderne kan vælge andre elementer i fritvalgsordningen end de mellem parterne aftalte.

Hvis boligorganisationen i forvejen har oprettet en ordning omkring valgfrie lønelementer, gælder denne tillige for nye medarbejdere ansat efter 1. april 2008, da man ikke i forhold til tidligere indgåede aftaler kan forringe nye medarbejders ansættelsesvilkår i forhold til nuværende medarbejdere ansat før 1. april 2008.

Det vil sige, at for en boligorganisation, der tidligere i dets lokale overenskomst har oprettet en fritvalgsordning på 1 %, sker følgende:

Nuværende medarbejder: 1 % fritvalgsordning og de 3 % i den landsdækkende overenskomst.

Medarbejder ansat efter 1. april 2008: 3 % fra den landsdækkende overenskomst og 1 % fra tidligere aftale, jf. § 22, således at nye medarbejdere ikke stilles ringere end nuværende.

Pension

For begge overenskomster er pensionsafsnittet ens undtagen den minimumsprocent, som boligorganisationen skal betale.

For HK'ere skal der indbetales et minimumsbidrag på 13 %, og for inspektører minimum 10 %.

For de boligorganisationer, der i dag giver et mindre arbejdsgiverbidrag end henholdsvis 13 og 10 %, er der aftalt en indfasningsperiode, hvor der i år minimum skal indbetales 10 % for HK'ere og 8 % for inspektører.

Pensionsordninger, der allerede er etableret, fortsætter. Dette forudsættes også at gælde medarbejdernes (egen betaling) af eget bidrag til pensionsordningen. Nyansatte efter 1. april kan selv fastsætte et eget bidrag, hvis det samlede pensionsbidrag skal være højere end det arbejdsgiverbetalte.

Boligorganisationer, der tidligere har betalt medarbejdernes eget bidrag skal fortsætte hermed – og det gælder og til nye ansatte efter 1. april 2008.

Boligorganisationer, der efter 1. juli opretter en ordning eller ønsker en ny leverandør, skal blandt tilbudsgiverne indhente tilbud fra et arbejdsmarkedspensionsselskab. Boligorganisationen er dog ikke forpligtet til at vælge denne type pensionselskab, selvom selskabet i en udbuds-runde eksempelvis er det billigste.

Hvis en boligorganisation aldrig har aftalt/indbetalt pensionsbidrag til medarbejderne, men i stedet kan dokumentere, at der er udbetalt en væsentlig højere løn, må ledelse og medarbejdere indgå en lokal aftale for at opfylde denne paragrafs pensionsbestemmelser. Det er dog en forudsætning, at den enkelte boligorganisations økonomi i denne forbindelse ikke må belastes mærkbart. De få boligorganisationer, hvor dette er aktuelt, kan eventuelt inddrage BL og HK-Privat med henblik på at fremme en for begge parter acceptabel løsning.

Fravær ved sygdom

Det primære ved denne paragraf er, at boligorganisationen skriftligt, eksempelvis i en medarbejderhåndbog/personalepolitik får tilvejebragt en procedure for melding om sygdom fra medarbejderen.

Der er enkelte boligorganisationer, som i deres tidligere lokale overenskomster har aftalt brugen af 120-dages-reglen i ansættelseskontrakterne. De nye landsdækkende indeholder ikke nogen aftale om reglen. Dette betyder, at ansatte efter 1. april 2008 ikke er omfattet af reglen, og da der ikke kan ske kollektive forringelser for hverken nuværende eller kommende medarbejdere, vil reglen ikke længere kunne anvendes. Derfor bør reglen også udgå af nuværende ansattes ansættelseskontrakter.

I dag gøres der næsten alene brug af reglen på ikke-overenskomstdækkede områder på det danske arbejdsmarked. Man skal derfor som ledere benytte andre redskaber uagtet om man ønsker at fastholde eller indlede en afskedigelsesprocedure mod den sygdomsramte medarbejder, hvilket overenskomstparterne senere vil vejlede om.

Fravær under barsel

Bestemmelsen træder i kraft 1. juli 2008.

Medarbejdere, der har startet deres barselorlov (modsat graviditetsorlov før fødslen) eller har terminsdato før denne dato har derfor i princippet ikke krav på de nye bestemmelser, herunder at der gives fuld løn (inkl. pensionsbidrag) i maksimalt 46 uger til moderen og minimum 6 uger til faderen. Dette er dog forudsat, at boligorganisationen opnår dagpengerefusion – ellers ned-sættes lønnen forholdsæssigt.

Frihed og orlov ved barns og familiemæssig sygdom

Bestemmelserne træder i kraft 1. juli 2008.

Indholdet i paragraffen er relativt gamle aftaler, hvoraf en del første gang er aftalt og indgået på det offentlige og private arbejdsmarked tilbage fra 1990'erne. Men her er de samlet i samme paragraf.

Af forbedringer er der som på det øvrige arbejdsmarked bevilget en ekstra dag ved pasning af barns sygdom. Det vil sige, at det behøver ikke at være 1. og 2. sygedag, men maksimalt 2 sygedage pr. sygdomsperiode. Hensigten er at skabe fleksibilitet i forhold til at løse pasningsproblemer ved barns sygdom.

Der er i overenskomsten ikke indført generelle omsorgsdage, men for gruppen af medarbejdere med børn under 8 år, er der mulighed for at afholde 2 omsorgsdage pr. barn om året. Ved manglende afholdelse af dagene bortfalder disse, og kan ikke overføres til de følgende år.

Herudover har forældre mulighed for tjenestefrihed i forbindelse med bl.a. børns hospitalsindlæggelse, og man opnå plejevederlag for at passe døende i eget hjem. Boligorganisationerne kan sædvanlig vis opnå dagpengerefusion ved nogle af de anførte ordninger.

Ferie, særligt ferietillæg og feriefridage

I denne paragraf er der ingen overordnede ændringer i forhold til sædvanlige bestemmelser. Boligorganisationerne skal minimum betale et ferietillæg på 3 % fra 2009 på baggrund af ferieberegningen for 2008. Ferietillægget kan ikke modregnes ved medarbejderens fratræden.

Ved beregningen for 2008 skal den ansatte eksempelvis have udbetalt 2 % i perioden 1. januar til 31. marts 2008, og herefter 3 % (eller højere alt efter tidligere aftale i boligorganisationen) fra 1. april til 31. december 2008, hvis ferietillægget har ligget under minimumskravet på 3 %.

Aftaler om overført ferie aftales skriftligt mellem ledelsen og medarbejderen, og overført ferie skal være afviklet inden 2 år.

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage udover ferielovens 5 uger. Feriefridagene administreres lokalt i den enkelte boligorganisation.

Kompetenceudvikling, medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og uddannelsesfonde

Boligorganisationerne skal gennemføre en årlig MUS med den enkelte medarbejder.

I forlængelse af tiltag i overenskomster på det øvrige arbejdsmarked har de enkelte ansatte krav på relevant efteruddannelse i op til 10 dage om året, hvis det passer med bl.a. arbejdstilrettelæggelsen i boligorganisationen. Dog kan arbejdsgiveren ikke gentagne gange (maksimalt 2 gange) nægte medarbejderen krav på relevant efteruddannelse uden at der kan rejses en faglig sag.

Herudover kan medarbejdere omfattet af de to overenskomster tage en selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året. Valget af uddannelse afhænger dog af om denne er tilskudsberettiget fra den kompetenceudviklingsfond, som overenskomstparterne har etableret med start fra 1. juni 2009. Boligorganisationen skal indbetale årligt 500 kr. pr. ansat til fonden fra 1. januar 2009. Fonden fungerer eksempelvis som barselfonden, således at boligorganisationen får refunderet

udgifter i forbindelse med medarbejderens uddannelse. BL vil prøve at sikre, at uddannelserne er faglig relevante i forhold til medarbejderens generelle jobsituation.

Parterne vil senere i år udsende uddybende informationsmateriale om kompetenceudviklingsfonden.

Til ungdomsuddannelsen som ejendomsservicetekniker oprettede BL og ESL i 1990'erne en uddannelsesfond, der bl.a. skulle finansiere kampagner og andre aktiviteter til uddannelsen.

BL og HK-Privat har tilsvarende etableret en uddannelsesfond for HK-elever med en finansiering på 12 øre pr. arbejdstime.

Den almene sektor er ikke helt i front, når det gælder etableringen af praktikpladser m.m., så oprettelsen af fonden kan være et vigtigt bidrag til at øge antallet af ungdomselever, der ønsker en kontoruddannelse.

Indbetaling til uddannelsesfonden starter 1. januar 2009, og midlerne kan anvendes fra 1. juni samme år.

Der er ikke etableret en uddannelsesfond for inspektørerne, da disse ingen ungdomsuddannelse har.

Seniorordning

I mange overenskomster på såvel det private som offentlige arbejdsmarked er der aftalt tiltag, som har til hensigt at holde ældre medarbejdere lidt længere på arbejdsmarkedet. BL og overenskomst-parterne har derfor fra 1. juli 2008 indført seniorfridage fra det fyldte 58. år med 2 dage, fra det fyldte 60. år 4 dage og fra det fyldte 62. år 6 dage.

For at undgå fortolkningsproblemer af hvor mange seniordage medarbejdere oppebærer pr. aldersår, har parterne aftalt, at hvis man eksempelvis fylder 60 år og har brugt de 2 dage, som man er berettiget til at holde fra det 58. år, får medarbejderen alene 2 dage yderligere, dvs. 4 dage, og ikke 6 dage.

I stedet for at indføre ovennævnte model kan eksempelvis de boligorganisationer, der allerede har en seniorordning indgå en lokalaftale om at udbygge denne eller implementere nye initiativer svarende til værdien på 0,3 af lønsummen for de relevante medarbejdere.

Sundhedsinitiativ – Krisehjælp

Fra 1. april 2009 skal boligorganisationerne have etableret en krisehjælpsordning med mindre denne i forvejen er blevet etableret. Det er et krav, at ordningen skal udføres af medlemmer af Dansk Psykologforening.

Personalepolitiske tiltag

BL, Faglig Puls og HK-Privat er enige om, at grundet den øgede fokus på bl.a. arbejdsgiverens ansvar for medarbejderne, vil der i overenskomstperioden blive udarbejdet vejledninger inden for udvalgte politikområder. Boligorganisationerne er ikke forpligtet til at gennemføre disse personalepolitiske tiltag, men bør drøfte dem i eksempelvis samarbejdsudvalg eller virksomhedsnævn.

Tillidsrepræsentanter

De fleste bestemmelser i denne paragraf er velkendte fra tidligere bestemmelser om tillidsrepræsentanter og deres rettigheder og pligter.

På det øvrige arbejdsmarked har der i overenskomster de sidste par år været forhandlet en type gradueret funktionstillæg, men BL og overenskomstparterne er enige om at konvertere tillægget til et klubbetillæg til de respektive faglige klubber i boligorganisationerne for henholdsvis HK-Privat og Faglig Puls, jf. stk. 7, punkt 12 i overenskomsterne.

Tillidsrepræsentanter holdes i øvrigt orienteret om løntillæg uden for overenskomstens ramme.

FIU-fonden

Denne fond, der gælder hele det danske arbejdsmarked, finansierer som udgangspunkt aktiviteter for tillidsrepræsentanter. Ørebeløbet pr. time er p.t. 31,5 øre.

Klausul for nuværende og nyansatte medarbejdere ansat efter 1. april 2008

Paragraffens ordlyd betyder, at der ikke kan ske forringelser for nuværende og fremtidige medarbejdere. Uden denne bestemmelse kunne der være åbnet op for, at medarbejdere ansat efter 1. april 2008 grundet den nye landsdækkende overenskomsts minimumsbestemmelser, ville blive udsat for forringelser hos de boligorganisationer, der ligger over minimumsbestemmelserne.

Parterne vil ikke acceptere en fremtid, hvor der på en arbejdsplads eksisterer et A- og et B-hold blandt de ansatte. Det giver som regel altid et dårligt arbejdsklima at differentiere bestemte sats m.m. mellem medarbejdere, så bestemmelsen forhindrer diskriminerende aftaler mellem nuværende og kommende ansatte.

Eksempel: Den nye landsdækkende overenskomst har et minimumsbidrag på 10 og 13 % på pensionen. Hvis en boligorganisation ifølge tidligere indgåede aftaler har givet 16 % til nuværende ansatte, kan en nyansat medarbejder efter 1. april 2008 ikke opnå mindre end 16 % i dennes ansættelsesvilkår. Dette gælder tillige eksempelvis ferietillæg og arbejdstidsbestemmelser.

Elever

Under elevbestemmelserne skal det bemærkes, at der som hos elever under ejendomsfunktionærernes overenskomst, skal indbetales pensionsbidrag, der indfases over tre år.

Lønninger for voksnelever følger (indtil videre) lønsatsen for det kommunale område, og pensionsbidraget på i alt 12,5 %, betales med 2/3 af arbejdsgiveren (8,33 %) og 1/3 (4,17 %) af voksneleven.