

8. Flekstidsordning for AC'ere med rådighedsforpligtelse m.fl. (2010-17759)

INDSTILLING OG Beslutning

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at de eksisterende flekstidsaftaler, -regler mm opsiges,
2. at forhold der vedrører arbejdstid, honorering af merarbejde m.v. for så vidt angår AC'ere med rådighedsforpligtelse samt special- og chefkonsulenter fremover håndteres i overensstemmelse med overenskomsten og merarbejdsaftalen,
3. at flekstidsbestemmelser for øvrige grupper af medarbejdere genindføres, og at de kommer til at indeholde samme principper som de eksisterende ordninger, med mindre andet besluttet lokalt, samt
4. at der efter 1 år, hvor overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, rådighedsforpligtelse og merarbejde har været fulgt, gennemføres en evaluering for så vidt angår AC'ere med rådighedsforpligtelse.

Problemstilling

Med vedtagelsen af budgettet for 2010 blev det besluttet at udnytte rådighedsforpligtelsen for AC'ere bedre end det sker i dag. Besparselsen ved en bedre udnyttelse var sat til 5,1 mio. kr. i 2010, 7,7, mio. kr. i 2011 og 10,2 mio. kr. i 2012 og frem. På den baggrund blev der udarbejdet 3 modeller for flekstidsordninger, som umiddelbart forventedes at kunne imødekomme sparekravet, dog med forbehold for omfanget af adfærdsændringer, der må forventes ved en ændring af flekstidsordningen.

De tre modeller var beskrevet i indstilling af 24. november 2009, og har i kort form følgende indhold:

Model 1: *Overenskomstens regler implementeret i et flekstidssystem.*

Det vil sige, at der inden for det enkelte kvartal kan oparbejdes og afvikles flekstid. Ved kvartalets udgang opgøres flekssaldoen, saldoen fraregnes 35 timer, og herefter tillægges de resterende timer 50 %, hvis betingelserne for merarbejde i øvrigt er opfyldt. Merarbejdet kan efter aftale afspadsreses eller udbetales.

Model 2: *Fradrag af 20 timer i det konkrete kvartal, herefter honorering for mertid i forholdet 1:1*

Inden for det enkelte kvartal kan der oparbejdes og afvikles flekstid. Ved kvartalets udgang opgøres flekssaldoen, saldoen fraregnes 20 timer, og de resterende timer afvikles i forholdet 1:1. Merarbejdet kan efter aftale afspadsreses eller udbetales.

Model 3: *Fradrag af 50 % ved de første 70 timer, timer udover 70 tillægges 50 %.*

Inden for det enkelte kvartal kan oparbejdes og afvikles flekstid. Ved kvartalets udgang opgøres flekssaldoen, der fraregnes 50 % af timerne mellem 0 og 70 timer, og herefter tillægges de resterende timer ud over 70 timer, 50 %, hvis betingelserne for optjening af merarbejde er opfyldt. Merarbejdet kan efter aftale afspadsreses eller udbetales.

Et enigt Økonomiudvalg afgav følgende protokolbemærkning i forbindelse med behandlingen af indstillingen: "Udvalget forventer, at processen som oplyst af Økonomiforvaltningen overholder

reglerne.”

Kendskab til praksis fra statens område

ØKF har søgt at undersøge praksis fra statens område. På statens område har AC ved overenskomst 2002 aftalt et ”afkøb”, således at der i henhold til overenskomsten fratrækkes 20 timer i stedet for 35 timer i kvartalet, inden der kan ydes merarbejdsvederlag med tillæg af 50%.

Personalestyrelsen udsendte den 28. oktober 2009 et brev til samtlige ministerier, hvoraf fremgår at en af Finansministeriets forudsætninger for at gå med til en sænkning af rådighedsforpligtelsen fra 35 til 20 timer i kvartalet var, at der som modydelse for rådighedstillægget fortsat ydes en fleksibilitet og indsats fra den ansattes side. Det er således vigtigt, at statslige arbejdsgivere følger en fælles linje, der understøtter den gensidighed, der ligger i ordningen.

Baggrunden for udsendelsen af brevet var, at Personalestyrelsen kunne konstatere, at der er statslige arbejdsgivere, der ikke bruger rådighedsordningen efter dens hensigt. Det sker eksempelvis, når rådighedsforpligtelsen automatisk nedskrives hvert kvartal med henvisning til faglig opdatering.

På denne baggrund må det antages at de fleste ministerier fradrager optjent merarbejde 20 timer i kvartalet, før der udbetales merarbejde i forholdet 1:1,5.

HØRING I forvaltningerne OG HØRINGSSVAR

De 3 modeller har været i høring i de 7 forvaltningers centrale SU- og MED-organer. I høringssvarene fremgår det, at medarbejdersiden i de centrale SU- og MED organer ikke har ønsket at indgå i en drøftelse af de 3 fremsendte modeller. Fra enkelte af forvaltningerne indeholder høringssvaret en tilkendegivelse fra ledelsessiden hvor man har peget på model 2.

Baggrunden for at medarbejdersiden ikke ønsker at indgå i en drøftelse er, på linie med DJØF's skriftlige henvendelse af 19. november 2009 til ØU, at man ikke finder, at de fremlagte modeller er i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten for AC'ere i kommuner. Det skyldes ifølge DJØF at modellerne, når de begrundes i et sparekrav, lægger op til en systematisk udnyttelse af rådighedsforpligtelsen. Der er således tale om et overenskomstanliggende, der ikke kan drøftes i de centrale samarbejdsorganer.

kl's vurdering af de tre modeller

ØKF har anmodet KL om bemærkninger til de 3 modeller.

KL skelner mellem **flekstidsordninger** som kan indføres uden lokalaftale, men efter drøftelse i MED (flekstidsordninger kan umiddelbart efter drøftelsen i MED iværksættes uden at indgå aftale med den forhandlingsberettigede organisation) og **flekstidsaftaler** som skal indgås mellem de lokale parter, hvis aftalen indeholder elementer, som afviger fra overenskomsten.

KL ser ikke umiddelbart overenskomstmæssige problemer i model 1, som er en **flekstidsordning**. KL finder ikke at DJØF's medlemmer kan nægte at indgå i disse flekstidsordninger, fordi fleksordninger ikke er reguleret af overenskomsten, men må anses som en del af arbejdets organisering, som er underlagt ledelsesretten.

I forhold til model 2 og 3 finder KL at modellerne kombinerer bestemmelse om flekstid og arbejdstid/merarbejde, derfor kan de først iværksættes efter der er indgået en aftale med organisationerne.

Hvis kommunen vil indføre model 2 eller 3 uden foregående lokal aftale om arbejdstid, kræver det at modellerne er beskrevet anderledes, således at det fremgår tydeligt, at modellerne kun vil gælde for den ansatte, hvor det er gunstigere for den ansatte.

En sådan konstruktion vil blive så administrativt besværlig, at den er meget uhensigtsmæssig for forvaltningerne.

Derfor ser ØKF ikke flekstidsordningen for AC'ere med rådighedsforpligtigelse som en relevant mulighed for tiden.

Drøftelse med djøf/ac

ØKF har haft drøftelser med DJØF. DJØF's synspunkt er, at ændringerne i de gældende flekstidsregler er i modstrid med Københavns Kommunes erklærede formål - og arbejde med at være en attraktiv arbejdsplads, og at det vil kunne skabe problemer for kommunens mulighed for rekruttering og fastholdelse på sigt, i en periode med faldende ledighed.

DJØF anerkendte, at ledelsen kan beslutte retningslinier for flekstidsordninger ensidigt efter en drøftelse i de relevante samarbejdsorganer, hvis de ikke er i strid med merarbejdsaftalen.

ØKF's konklusion efter mødet var, at det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at indgå en aftale med DJØF om flekstid og arbejdstid.

indstilling

På baggrund af høringen i forvaltningerne, drøftelserne med DJØF og besvarelsen fra KL foreslås det,

- A) at eksisterende flekstidsaftaler mm opsiges,
- B) at forhold der vedrører arbejdstid, honorering af merarbejde m.v. for så vidt angår AC'ere med rådighedsforpligtigelse samt special- og chefkonsulenter fremover håndteres i overensstemmelse med overenskomsten og merarbejdsaftalen.
- C) at flekstidsbestemmelser for øvrige grupper af medarbejdere genindføres, og at de kommer til at indeholde samme principper som de eksisterende ordninger, med mindre andet besluttet lokalt
- D) at der efter 1 år, hvor overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, rådighedsforpligtigelse og merarbejde har været fulgt, gennemføres en evaluering.

Ad A) Med vedtagelsen af budget 2010 blev det besluttet, at flekstidsordninger, regler og politikker opsiges for samtlige medarbejdere. For så vidt angår special- og chefkonsulenter samt AC'ere med rådighedsforpligtigelse foreslår ØKF, at dette sker med 6 måneders varsel overfor den enkelte, dvs. med det længste individuelle varsel. Efter ØKFs opfattelse er man ikke forpligtet til det at anvende det lange individuelle varsel, men vælger at bruge det for ikke at få en konflikt om dette procedurespørgsmål. For disse grupper betyder det, at hidtidige ordninger bringes til ophør med udgangen af oktober måned 2010, hvis varslet gives inden udgangen af april.

Ad B) ØKF indstiller at der ikke indføres en flekstidsordning for AC'ere med rådighedsforpligtigelse, men at man udelukkende anvender overenskomstens bestemmelser.

Begrundelsen herfor er de førte drøftelser og høringer – herunder konstateringen af

- at det ikke er muligt at indgå en aftale med DJØF og

- at model 1 vil kunne besluttes som en flekstidsordning, men at det vil give uro at gennemføre en ordning om flekstid, som organisationerne ikke ønsker at indgå i
- at håndteringen af fleksmodellerne sideløbende med overenskomstens merarbejdsaftale (som skal ske ved model 2 og 3) efter forvaltningernes opfattelse vil kræve uforholdsmæssigt store administrative ressourcer.

Opmærksomheden henledes på, at lønnen for en fuldtidsansat AC'er med rådighedsforpligtelse forudsætter en fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer om ugen. Arbejdstiden vil derfor inden for rammerne af overenskomsten kunne variere i løbet af en uge eller en måned, efter aftale med den lokale leder. Selv uden en flekstidsaftale er der således indenfor overenskomstens rammer mulighed for at aftale fleksibilitet for den enkelte medarbejder.

Besparselsen ved udelukkende at arbejde efter overenskomstens regler er ca. 11 mio. Når der ikke længere er en flekstidsordning for AC'ere med rådighedsforpligtelsen, vil der fremdt. i det mindste i en overgangsperiode opstå et pres for at kunne holde arbejdstiden i nærheden af de 37 timer om ugen, for at undgå at skulle fradrage 35 timer i overskydende tid ved kvartalets afslutning, jf. reglerne i overenskomsten.

Det skal bemærkes, at besparelsen ikke vil være en egentlig krone-mæssig besparelse, men vil blive udmøntet i mere tilstedeværelsestid for AC'ere med rådighedsforpligtelse, hvilket kan reducere behovet for AC'ere.

Ad C) For øvrige personalegrupper, herunder AC'ere uden rådighedsforpligtelse, videreføres hidtidige flekstidsordninger ved en ensidig beslutning, som indeholder de samme principper som de eksisterende aftaler, med mindre andet besluttes lokalt. Begrundelsen herfor at der ikke har været noget ønske om – i forbindelse med vedtagelsen af budgettet – at denne gruppe skulle stå uden for en flekstidsordning.

Ad D) Det forekommer hensigtsmæssigt at vurdere effekten af opsigelse af fleksordninger, hvorfor det foreslås, at der udarbejdes en evaluering inden udløbet af 2011.

Claus Juhl

/Bjarne Winge

bilag

