



2. december 2010

## Til aflæggerbordet for Økonomiudvalgets møde den 7. december 2010.

### Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2011 (O.11) – orientering om status.

Overenskomster og aftaler gældende for medarbejderne i Københavns Kommune skal fornys pr. 1. april 2011. KL varetager Kommunens interesser som arbejdsgiver.

Økonomiudvalget orienteres hermed om baggrund og status.

### Organiseringen/kompetencen på arbejdsgiverside.

Organiseringen/kompetencen på arbejdsgiverside er som følger:

- **KL's bestyrelse** fastlægger de overordnede målsætninger for overenskomstforhandlingerne.
- Der dannes et **Koordinationsudvalg** bestående af formand og næstformand for henholdsvis bestyrelsen og Løn- og Personaleudvalget. Dette fastlægger de økonomiske rammer. Koordinationsudvalget kan efter behov indhente en fornyet stillingtagen fra bestyrelsen.
- **Kommunernes Lønningsnævn** skal godkende retningslinier for forhandlingerne og samtlige forhandlingsresultater.
- **Løn- og Personaleudvalget** er KL's udførende organ, der henter sin forhandlingsbemyndigelse fra bestyrelsen. Løn- og Personaleudvalgets politiske forhandlingsdelegation består af udvalgets formand og næstformand, der i forhandlingerne agerer på Bestyrelsens og Løn- og Personaleudvalgets vegne.
- **KL's sekretariat** gennemfører inden for de vedtagne retningslinier og i løbende dialog med KL's politiske forhandlingsdelegation de sekretariatsmæssige forhandlinger.

### Parterne og forhandlingsforløbet.

Forhandlingerne føres mellem KL og de faglige organisationer og hhv. KTO og Sundhedskartellet.

Københavns Kommune deltager således ikke i selve forhandlingsforløbet, men gør sin indflydelse gældende på politisk plan gennem KL's bestyrelse, hvor overborgmesteren er medlem. På embedsmandsplan sker indflydelsen gennem erfa-fora og ved bilaterale drøftelser.

KL arbejder efter følgende overordnede **tidsplan**:

KL har aftalt følgende "køreplan" med KTO:

- 22. november udveksles krav. Umiddelbart herefter indledes forhandlingerne.

- 16. december har der været afholdt 1. forhandlingsmøde med alle organisationer.
- 17. december indledes KTO-forhandlinger.
- Senest 18. februar afsluttes KTO-forhandlingerne
- Senest 28. februar afsluttes organisationsforhandlingerne.

Som det fremgår, er der netop udvekslet krav. Forud for dette er der på politisk plan sket en grundig behandling af overordnede temaer, dels i KL's bestyrelse, dels i KL's Løn- og Personaleudvalg, samt på borgmestermøder. Som det fremgår, forventes forhandlingerne afsluttet i februar 2011, således at der kan varsles konflikt til 1. april 2011, hvis forhandlingerne er gået i hårdknude.

Forhandlingerne gennemføres efter den såkaldte "omvendte model", hvor KL i meget vidt omfang forhandler med den enkelte organisation, og KTO har en betydeligt mindre styrende rolle end tidligere. Modellen blev første gang brugt ved forhandlingerne i 2005.

### **Økonomi og periode.**

Den samlede lønsum på KL's forhandlingsområde udgør 167,6 mia. kr. for de i alt 453.277 ansatte i kommunerne. Det svarer til en gennemsnitsløn på 369.833 kr. om året eller 30.819 kr. pr. måned.

Vilkårene for forhandlingerne tegner til at blive en ramme for 2011 nær 0% og med plads til begrænsede stigninger (2%) i 2012. KL finder på den anførte økonomiske baggrund en 2-årig overenskomstperiode for mest hensigtsmæssig.

### **Forhandlingstemaer:**

#### **KL's krav til O.11.**

KL's overordnede målsætning for forhandlingerne i 2011 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til kommunernes arbejde med at levere ydelser af en høj kvalitet kombineret med en effektiv ressourceudnyttelse.

KL's krav til organisationerne afspejler tre hovedtemaer:

- ansvarlig økonomi,
- modernisering af lokal løn og
- forenkling af reglerne i overenskomsterne, særligt om arbejdstid.

KL lægger vægt på følgende:

- Flexibilitet der giver mulighed for løsninger tilpasset lokale behov og prioriteringer.
- Et serviceeftersyn, hvor aftaler og overenskomster kritisk gennemgås med henblik på at lette de administrative byrder i aftalerne/overenskomsterne, så det ledelsesmæssige fokus kan være på opgaveløsningen frem for administration af overenskomsterne.

- At kommunerne fortsat kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere gennem de attraktive arbejdspladser, der allerede findes, bl.a. i kraft af de gode generelle ansættelsesvilkår.
- At der kan ske en bred drøftelse af evt. problemer og udviklingstendenser på det kommunale arbejdsmarked, for på dette grundlag evt. at iværksætte fælles projekter, undersøgelser m.v.

### **KTO's krav retter sig især mod:**

- Lønforbedringer.
- Tryghed i ansættelsen, specifikt for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og generelt for alle.
- Seniorrettigheder.
- Visse forbedringer vedr. ansættelsesvilkår.

**For en uddybning af kravene, herunder fra de enkelte organisationer, henvises til vedlagte bilag.**

### **Særlige problemstillinger i Københavns Kommune:**

#### **Brand- og Ambulancepersonalet.**

Københavns Brandvæsen har ca. 500 ansatte inden for overenskomstens område. Et stort flertal af de ansatte i ildløs/brand er tjenestemænd. Der nyansættes kun på overenskomst, hvorfor antallet af tjenestemænd er for nedadgående.

Den nuværende overenskomst for Brand- og ambulancepersonalet dækker kun København og Frederiksberg Brandvæsener og er bygget op omkring de to væseners virke. Resten af det kommunale beredskabsområde er omfattet af en anden overenskomst "Overenskomst for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber".

For at øge brandvæsnets konkurrenceevne i forhold til fremtidige udbudsrunder stiller KL krav til FOA om, at overenskomsten sammenskrives med KL's landsdækkende overenskomst på området. Således at København ikke er dårligere stillet end resten af landet ved fremtidige udbud.

Konkret betyder det: At der stilles krav om en smidig og enkel arbejdstilrettelæggelse som skal give fleksible rammer for opgavevaretagelsen og en effektiv udnyttelse af ressourcerne. At Københavns 60 års afgangsalder harmoniseres med KL's. For at øge konkurrencedygtighed stilles der krav om, at antallet af vagter øges.

#### **Det pædagogiske område.**

Som noget helt særligt er det pædagogiske område i København delt mellem FOA på de kommunale institutioner og BUPL/SL på de selvejende.

Københavns Kommune støtter generelt KL's harmonisering og forenklingstankegang. KK ønsker i overensstemmelse med dette en harmonisering af arbejdstidsreglerne, ændring af forhandlingsfristen i

overenskomstens opsigelsesbestemmelse og at KL's overenskomst for pædagoger i særlige stillinger også skal omfatte Københavns Kommune.

### **Det administrative område.**

KK har egne overenskomster/aftaler for

1. administrative chefer
2. kontorpersonale
3. vejleder/undervisere i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Der er på alle 3 områder specielle regler, som ønskes opretholdt:

Vedr. pkt. 1 Administrative chefer: I KK kan arbejdsgiversiden – modsat KL-området i øvrigt bortset fra Frederiksberg - vælge, at også stillinger på direktionniveau besættes på overenskomstvilkår.

### Vedr. pkt. 2. Kontorpersonale.

I KL's øvrige kommuner (bortset fra Frederiksberg) skal alle assistenter med grundløn 20 have tilbud om at gennemgå Kommunom Fællesdel. De pågældende skal efterfølgende efter ansøgning tilbydes gennemgang af Kommunom Valgfagsdel.

KK har på kontorområdet et andet "system" end det øvrige KL mht. stillingskategorier, stillingsbetegnelser, lønniveauer mv. I KK er det arbejdsgiveren valg, om og hvilken uddannelse, der skal tilbydes den tilsvarende stillingskategori. Det giver forvaltningerne i KK større mulighed for at tilpasse kompetencerne til de opgaver, der skal løses i de enkelte forvaltninger, fordi man ikke er forpligtet til at skulle tilbyde én bestemt uddannelse.

### Vedr. pkt. 3. Vejleder/undervisere i BIF

KK's overenskomst er meget "bred" og omfatter medarbejdere med forskellig baggrund. Det giver mulighed for fleksibilitet på området.

### **Den københavnske ordning vedr. tillidsmandstimer.**

Den københavnske ordning består i, at der er afsat en pulje på 70.000 timer til TR-uddannelse. KL's ordning går ud på, at der indbetales et ørebeløb per ATP-pligtig arbejdstime til AKUT-fonden. Fordelen ved KK's ordning er, at den er ganske ubureaukratisk, idet der ikke skal ske noget administrativt, når en TR er på uddannelse. KL's ordning indebærer, at der skal sendes en anmodning om lønrefusion, når en TR har været på uddannelse.



## **KL's krav til KTO.**

**KL stiller krav til KTO under følgende overskrifter:**

### **1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau.**

- Omkostningskrævende krav skal afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved KTO-forhandlingerne skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.
- Reguleringsordningen omfattende alle kommunalt ansatte videreføres, men således at datagrundlaget alene omfatter lønudviklingen i den kommunale og private sektor.

*Den kommunale lønudvikling skal fortsat være parallel med lønudviklingen på det private arbejdsmarked. I 2011 er der ikke grundlag for lønstigninger, da den kommunale lønudvikling har været højere end den private. Fra 2012 forventes der at være plads til begrænsede lønstigninger.*

### **2. Ændringer vedrørende samarbejdssystemerne**

Det skal sikres, at samarbejdssystemernes rammer for lokal dialog forbedres, herunder skal der ske en forenkling af de forpligtelser, som hovedudvalgene/de øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorganer er pålagt.

### **3. Rammeaftale om åremålsansættelse.**

Vilkårene for uansøgt afsked af en åremålsansat ændres således, at det skønmæssige element forsvinder/nedtones til fordel for mere faste regler om hvilken økonomisk kompensation en uansøgt afsked skal udløse.

*Kravene om ændringer af åremålsaftalen skal ses på baggrund af, at det forekommer urimeligt økonomisk byrdefuldt for en kommune at løse en vanskelig personalesag, når der er tale om en åremålsansat tjenestemand. Den seneste udvikling på området viser, at der er behov for en tilpasning således, at vilkårene for diskretionær afsked af en åremålsansat tjenestemand i højere grad nærmer sig de vilkår, som gælder for kontraktansatte.*

### **4. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.**

Ændringer og tilpasning i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, der imødekommer de udfordringer, kommunerne står overfor i fremtiden mht. arbejdskraftudfordring og effektivisering.

*Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem KL og de faglige organisationer om at skabe og formidle personalepolitiske aktiviteter.*

### **5. Ændringer vedrørende AKUT.**

Den lokale AKUT-forsøgsordning skal videreføres som en permanent ordning og ørebeløbet skal forhøjes.

## **6. Tilpasning af aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.**

Aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger tilpasses, så den er lettere at administrere for kommunerne, og der kun fordres statistikker, som det er teknisk muligt for FLD at levere.

## **7. Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af ny-oprettede tjenestemandstillinger.**

Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger ophæves. (Aftalen gælder ikke i Københavns Kommune.)

## **8. Implementering af europæiske aftaler.**

- Direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov.
- Direktiv af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren.
- "Framework agreement on inclusive labour markets" Underskrevet d. 25. marts 2010.

*Det følger af parternes aftale fra O.99, at parterne er enige om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering løbende skal søges implementeret på det kommunale område ved kollektive aftaler.*

## **9. Seniorpolitiske initiativer.**

Parterne var ved O.08 enige om, at man ved de næste overenskomstforhandlinger ville drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne med seniordage.

*Parterne aftalte i 2008, at 0,05 % af den daværende samlede lønsum skulle finansiere et antal seniordage efter 2011 efter aftale mellem parterne. KL er indstillet på, at det nuværende antal seniordage kan videreføres, men det forudsætter, at der findes midler til finansiering af seniordagene og det forudsætter, at en række elementer i ordningen forenkles, så ordningen bliver lettere at administrere i kommunerne.*

**KL har herudover en række "Forbeholdskrav", herunder tages der forbehold for, at der i overenskomstperioden kan indledes forhandlinger om indførelse af visse overgangsbestemmelser i Rammeaftale om åremålsansættelse i tilfælde af, at der fremsættes lovforslag om ændring af lov om kommunernes styrelse med henblik på at ændre styreformen i de fire største kommuner.**

## **KTO's krav til O.11.**

**KTO har stillet krav under følgende 7 overskrifter.**

**1. Generelle lønforbedringer** herunder generelle procentvise lønstigninger samt et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin. Samlet reguleringsordning for kommunalt og regionalt ansatte.

**2. Ligeløn/ligestilling** herunder implementering af EU-direktiv om ligebehandling, udvidelse af faderens barselsorlov samt kønsmainstreaming af central såvel som lokal løndannelse. Forbedring af aftale om lønstatistik bl.a. opdeling på køn.

**3. Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter** herunder bedre beskyttelse af samt efteruddannelse til tillidsrepræsentanter, aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter samt forhøjelse af AKUT-bidrag.

**4. Bedre vilkår for og i samarbejdssystemet** herunder forbedret tvisteløsningssystem, forbedret uddannelse af MED/SU-repræsentanter, forbedring af bestemmelserne om hhv. lederens pligt til at redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde samt information og høring, retningslinjer om inddragelse af alle niveauer i MED-systemet samt opfølgende aktiviteter på de aftaleelementer, der blev aftalt ved O.08.

**5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelser, omstruktureringer mv.,** herunder forbedrede vilkår i forbindelse med afskedigelse, længere opsigelsesvarsel i forbindelse med afsked på grund af sygdom, initiativer til fastholdelse ved afskedigelse og omstruktureringer samt forbedrede procedureregler ved afskedigelse.

**6. Seniorrettigheder** herunder videreførelse af seniordage samt forbedringer af rammeaftalen om seniorpolitik bl.a. med nedsættelse af eksisterende aldersgrænser.

**7. Forbedringer af øvrige ansættelsesvilkår** herunder forbedring af ferieaftalen, forbedringer af socialt kapitel samt forbedringer af vilkår i forbindelse med udlicitering og selskabsdannelse.

### **Organisationernes krav til O.11.**

ØKF har pt. ikke overblik over de mange krav, organisationerne har rejst. Der kan dog nævnes følgende temaer, som er relativt gennemgående:

- *Lokal løndannelse*
- *Arbejdstid* (Det bemærkes dog, at LC ikke rejst krav om ændring af lærernes arbejdstid.)
- *Kompetenceudvikling og efteruddannelse* (det skønnes at komme til at fylde meget i forhandlingerne).

*Herudover kan nævnes:* Udvidelse af overenskomsternes dækningsområder, udvidelse af fritvalgsordninger og indførelse af flere seniordage/seniorrettigheder.