



Bilag til ØU-indstilling om analyse af lokalaftaler mv.

De enkelte indsatsområder.

Indledning.

Indsatsområderne er kategoriseret inden for tre ”aktørniveauer”: KL (overenskomster/aftaler indgået i regi KL), KK (tværgående aftaler på forvaltningsniveau) og Lokalt niveau (aftaler på forvaltnings-/institutionsniveau), som følger:

Aktører	Tværgående aftale, dvs. aftale, der omfatter mere end 1 forvaltning (jf. afsnit I nedenfor)	Forvaltningsspecifik aftale (jf. afsnit II nedenfor)
KL	<ul style="list-style-type: none">• Regelsæt om arbejdstid og ulempetillæg på døgnområdet• Ændring af journalistoverenskomsten• Procedureaftaler om lokalløn• Frihed på eksamensdage	<ul style="list-style-type: none">• Driftsassisterer til specialarbejderoverenskomst
KK	Nedbringelse af antallet af aftaler/ harmonisering af aftalekomplekset, herunder <ul style="list-style-type: none">• Bestemmelser vedr. TR/AMR• Honorering af praktikvejledning• Honorering af specifikke uddannelser	
Lokalt niveau	Udbredelse af best practice ift. arbejdstilrettelæggelse/arbejdstidsplanlægning	<ul style="list-style-type: none">• Brandmændenes arbejdstid• Lokalaftaler vedr. bibliotekarere• Lokalaftaler på medborgerhuse• Ændring af lokalafgifter ved Center for Renhold• TMF-lokalaftaler• Vinterafspadsering på det pædagogiske område• Omstruktureringstillæg på pædagogområdet

Det bemærkes, at spørgsmålet om særlige københavnerregler for lærere ved heldagsskoler er drøftet. BUF oplyser imidlertid, at forsøget med heldagsskoler er afsluttet, at driften af heldagsskolerne dermed er almengjort, og at der er indgået aftaler med de faglige organisationer om dette. Alle særlige tillæg er opsagt med forsøgsordningens ophør pr. 31. juli 2012, og der gives nu tillæg i henhold til overenskomsten. De er ens for de almene skoler og heldagsskolerne. Emnet er derfor ikke behandlet yderligere.

De enkelte indsatsområder er neden for nærmere uddybet med anbefalinger om tiltag. Indsatsområderne har vidt forskellig karakter. Tidshorisonten for løsningen af den enkelte opgave vil derfor være forskellig, ligesom ressourcetrækket for løsningen af opgaven vil være det.

Afsnit I: Tværgående aftale, dvs. aftale, der omfatter mere end 1 forvaltning

a) KL

Regelsæt om arbejdstid og ulempetillæg på døgnområdet.

I Københavns Kommune (SUF og SOF) er der ca. 6.500 fuldtidsansatte omfattet af overenskomst for social- og sundhedspersonale, og dermed af arbejdstidsreglerne for sundhedspersonale og for SOSU-personale. I alt er ca. 8.400 omfattet af de pågældende arbejdstidsregler. Det er uklart, hvor mange af disse, der arbejder i døgnvagter/ har skæve arbejdstider.

Arbejdstidsaftaler

På døgnområdet forefindes to regelsæt for arbejdstid, nemlig arbejdstidsreglerne for sundhedspersonale og arbejdstidsreglerne for SOSU-personalet. De to regelsæt har i vidt omfang samme indhold, men afviger bl.a. i relation til grundlaget for ydelse af ulempetillæg (såvel i relation til det tidsrum, hvor ulempetillæg ydes, som beløbsstørrelse). En harmonisering og sammenskrivning af aftalerne må derfor antages at indebære lettelse af administrationen af aftalerne og at mindske risikoen for fejl. Der er dog en risiko for merudgifter på kort sigt, idet det må forventes at organisationerne vil gå efter "højeste fællesnævner".

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges:

- om det er hensigtsmæssigt at arbejde for en sammenskrivning af arbejdstidsreglerne for sundhedspersonale og arbejdstidsreglerne for SOSU-personalet, herunder bør eventuelle økonomiske konsekvenser undersøges.

Udbetaling af ulempetillæg og indgåelse af aftale med den enkelte medarbejder herom.

I henhold til arbejdstidsbestemmelserne, jf. ovenfor, vil tillæg for over- og merarbejde, samt tillæg for arbejde på lør-, søn- og helligdage som hovedregel skulle afspadsres/indgå i afspadseringsregnskab. Udbetaling skal ske, hvis afspadsning ikke er sket 3 måneder efter optjeningen heraf. Dette kan fraviges ved lokal aftale. Tillæg for aften- og natarbejde udbetales den førstkommende måned efter optjeningen. Dette kan ligeledes fraviges ved lokal aftale.

Forudsætningen for at fravige ovenstående er således, at der lokalt indgås aftale mellem arbejdsgiver og den forhandlingsberettigede organisation. Dette er typisk en langvarig og ikke altid særlig smidig proces, særligt hvis der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, der har mandat til på vegne af organisationen at indgå sådanne aftaler, idet det ofte vil forudsætte tilrettelæggelse af mødetidspunkter, udfærdigelse af referater samt endelig udfærdigelse af selve lokalaftaleteksten.

Da det for en stor del af institutionerne i SUF ikke umiddelbart er muligt at etablere en fornuftig afspadsning af de optjente tillæg, uden at det fører til merudgifter i form af enten ansættelse af yderligere medarbejdere, eller anvendelse af vikarer (i mange tilfælde fra private vikarbureauer), med henblik på at dække de vagter som medarbejderne afspadsrer, har mange institutioner valgt at indgå lokale aftaler om udbetaling.

En ændring af arbejdstidsregelsættene, således at fravigelser kan aftales direkte mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver, vurderes derfor at ville medføre administrative lettelser i forhold til de ressourcer, der pt. anvendes på at indgå lokalaftaler og vurderes samtidig at kunne smidiggøre den lokale chefs muligheder for planlægning.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges:

- om fordelene ved at søge arbejdstidsregelsættene ændret, således at fravigelser af overenskomstens regler om udbetaling kan aftales direkte mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver, er større end ulemperne ved at fastholde den nuværende ordning. Eventuelle økonomiske konsekvenser af at søge ordningen ændret bør ligeledes undersøges.

Ændring af journalistoverenskomsten.

I Københavns Kommune er der ansat ca. 130 kommunikationsmedarbejdere. Ca. 3/4 er ansat efter AC-overenskomsten og resten efter overenskomsten med Dansk Journalistforbund.

AC-overenskomsten indeholder en bestemmelse om rådighedsforpligtelse. Den indebærer en forpligtelse til at stå til rådighed i et vist antal timer udover den almindelige arbejdstid mod ydelse af et fast månedligt tillæg. Det betyder bl.a., at arbejdsgiver ikke skal varsle overarbejde i forbindelse med opgaver af hastende karakter, som ikke kan løses indenfor den almindelige arbejdstid.

Tilsvarende bestemmelse findes ikke i journalistoverenskomsten, hvor der i stedet er bestemmelser om overarbejdsbetaling (der dog ikke gælder chefer i Københavns Kommune).

2 pressemedarbejdere, der varetager samme opgaver i samme institution, kan således være ansat efter 2 forskellige overenskomster med meget forskellige vilkår med hensyn til at stå til rådighed.

Der er typisk brug for, at pressemedarbejdere - herunder navnlig chefer - står til rådighed ud over almindelig arbejdstid. I konsekvens heraf er det i forbindelse med ansættelse af pressemedarbejdere (også chefer) ansat iht. journalistoverenskomsten nødvendigt at gennemføre en - ofte ganske vanskelig - forhandling med Dansk Journalistforbund omkring størrelsen af et ulempetillæg for at stå til rådighed.

Dertil kommer, at overenskomsten med Dansk Journalistforbund - der omfatter såvel basis- som lederstillinger, men bl.a. kun ét grundlønsniveau - er vanskelig at håndtere i relation til chefer.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges,

- om der bør arbejdes for en ændring af overenskomsten med Dansk Journalistforbund, således at denne i højere grad tilpasses forholdene på området.

Procedureaftaler om lokalløn.

KL har indgået 9 rammeaftaler om lokal løndannelse. Af disse fremgår bl.a., at der lokalt skal indgås en såkaldt procedureaftale. En procedureaftale er en aftale, som fastlægger regler og tidsfrister for de lokale lønforhandlinger. Disse procedureaftaler findes i et meget stort antal med sproglige variationer, men indholdsmæssigt vurderes

aftalerne at være stort set ens, herunder gentages typisk en del bestemmelser, som allerede fremgår af KL's rammeaftaler på området.

På baggrund af ovenstående bør Københavns Kommune arbejde for,

- at KL i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2013 søger bestemmelserne i rammeaftalerne om lokal løndannelse om, at der lokalt skal indgås procedureaftaler, afskaffet,
- alternativt, at aftalerne erstattes af én samlet aftale for Københavns Kommune.

Frihed på eksamensdage.

Af overenskomsten for kontorpersonale følger, at elever, der tager valgfag på kommunomuddannelsen, har tjenestefri med løn på eksamensdagen. Lignende bestemmelser kan findes i andre overenskomster. Herudover kan det ikke udelukkes, at der lokalt i kommunens forvaltninger kan være etableret praksis for frihed med løn på eksamensdage til andre uddannelser, f.eks. kommunomgrunduddannelsen, diplomuddannelser el.lign. Uddannelser og hertil hørende eksaminer ændres over årene. Det bør i forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne overvejes, om de gældende bestemmelser om frihed med løn på eksamensdage stadig er relevante i takt med ændringerne af uddannelserne, herunder eksamensreglerne. Det bør endvidere overvejes, om der med de eksisterende fleksible rammer for arbejdstidens planlægning er tilstrækkelig mulighed for at tilgodese behov for at holde fri på eksamensdage, således at der ikke længere er samme behov for bestemmelser/praksis om frihed med løn.

På baggrund af ovenstående bør der

- tilvejebringes et overblik over, om andre har tjenestefri med løn på eksamensdagen
- overvejes om der fortsat er behov for at opretholde ordningen med tjenestefri med løn på eksamensdagen, bl.a. i lyset af de eksisterende fleksible rammer for arbejdstidens planlægning.

b) KK

Nedbringelse af antallet af aftaler/harmonisering af aftalekomplekset.

I Københavns Kommuner er der en lang række eksempler på, at forvaltningerne opretholder forvaltningsspecifikke aftaler, der dækker samme personalegrupper og/eller samme funktioner, som findes i andre forvaltninger. Eksempelvis findes der i SUF og SOF forskellige aftaler om ydelse af tillæg til praktikvejledere for SOSU-personale. I forbindelse med oprettelsen af en samlet HR-enhed er det centralt, at brugerniveauet oplever, at "blive behandlet" ens i situationer, hvor der er tale om ens problemstillinger. Færre aftaler og en større harmonisering af disse (fælles skabeloner, fælles formuleringer mv) vil medvirke til større fortolkningssikkerhed, og samtidig lette administrationen af aftalekomplekset. Færre aftaler og større ensartethed vil samtidig sikre en mere ensartet indberetning, og dermed medvirke til at højne datakvaliteten.

Der vil dog være en risiko for, at harmoniseringen vil indebære merudgifter på kort sigt for nogle institutioner/forvaltninger, idet det må forventes at organisationerne vil gå efter "højeste fællesnævner".

Fremadrettet vurderes der fortsat at være behov for at indgå aftaler på institutionsniveau. Identifikation og udbredelse af best practice på de enkelte områder vil medvirke til at sikre, at aftalerne har en høj faglig kvalitet.

Koordinering/afstemning på tværs med henblik på at sikre, at aftalerne i højere grad ligner hinanden vil minimere det administrative ressourcetræk på både det centrale og det lokale niveau, og samtidig medvirke til at forebygge lønpres mellem overenskomstgrupper og understøtte lønstrukturen på tværs i kommunen. Dette vil samtidig kunne bidrage til gennemsigtighed i aftalerne og bidrage til forståelsen af eventuelle behov for lokale forskelle.

Særligt i relation til forhåndsftaler bemærkes, at det lokale niveaus kompetence er forskelligt fra forvaltning til forvaltning. Nogle forvaltninger benytter kun i ringe grad forhåndsftaler for at holde lokallønsmidlerne fri til mere individuel anvendelse/konkret målrettet indsats, medens andre forvaltninger i vid udstrækning benytter sig af forhåndsftaler. Begrundelsen er typisk udsprunget af et ønske om at friholde lederes tid til at fokusere på kerneydelsen og minimere det administrative ressourcetræk.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes for:

- at aftalekomplekset ensortes og strømlines i videst muligt omfang, dog således at der tages højde for helt særlige lokale og/eller forvaltningsspecifikke behov.
- at der arbejdes videre med at identificere best practice for aftaler, der indgås på institutionsniveau, herunder etableres mekanismer for koordinering/afstemning på tværs.
- at anvendelsen af forhåndsftaler undersøges nærmere med henblik på at balancere ønsket om at minimere det administrative ressourcetræk og samtidig sikre en hensigtsmæssig og strategisk anvendelse af de lokale lønmidler.

Bestemmelser vedr. TR/AMR.

I Københavns Kommune kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Såfremt medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, jf. Rameaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Det bemærkes, at Odense kommune har gennemført en undersøgelse af MED-systemet for at se på muligheden for at modernisere, forenkle og effektivisere systemet. Der sigtes nu mod at ændre strukturen fra 3 til 2 niveauer, hvilket vil medføre en besparelse.

Antal og vilkår

Drøftelserne med forvaltningerne efterlader det generelle indtryk, at der er mange tillids-/arbejds miljørepræsentanter i Københavns Kommune. Der findes imidlertid pt. ikke nogen præcis opgørelse over, hvor mange det drejer sig om.

Koncernservice er i øjeblikket i gang med at få alle funktionstillæg, der knytter sig til disse funktioner indberettet på en særlig kode i lønsystemet. Det betyder, at man fremadrettet vil kunne opgøre antallet af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Det bemærkes, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter nyder en særlig beskyttelse mod afsked, idet afsked forudsætter, at der foreligger ”tvingende årsager”. Konsekvensen af at have mange tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan

derfor blive en begrænsning i fleksibiliteten i forbindelse med omstruktureringer, nedskæringer mv.

Derudover indebærer reglerne, at de pågældende har ret til at udføre opgaverne forbundet med hvervet indenfor den normale arbejdstid. Ligeledes har de pågældende fri til deltagelse i møder, kurser, uddannelse mv. Den tid, der medgår hertil, fragår selvsagt løsningen af kerneydelsen.

Aftalerne om regler og vilkår for tillidsrepræsentanter gør det muligt for organisationerne at vælge fællestillidsrepræsentanter på tværs af organisationerne til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, de repræsenterer.

Opgavernes omfang varierer meget, hvorfor vilkårene også gør det. For enkelte fællestillidsrepræsentanter fylder opgaven så meget, at det vurderes, at det ikke er rimeligt at pålægge den enkelte arbejdsplads byrden herved. Derfor har nogle forvaltninger (f.eks. SOF) valgt centralt at afholde udgiften til lønnen for den arbejdstid, der bruges. Også i disse situationer fragår ressourcen løsningen af kerneydelsen.

Funktionstillæg

Tillidsrepræsentanterne skal i henhold til de centrale aftaler ydes et særligt løntillæg for funktionen. Beløbsstørrelsen aftales lokalt. Vedr. arbejdsmiljørepræsentanter har man i de centrale aftaler henledt ”opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten”.

Forvaltningerne har typisk forhåndsftaler om funktionstillæg til TR (se dog nærmere om SUF umiddelbart nedenfor), 2 forvaltninger tillige om ydelse af tillæg til AMR.

Da forhåndsftalerne alene gælder for de enkelte forvaltninger/grupper er der indholdsmæssige forskelle:

I BUF er der eksempelvis for pædagoger og pædagogmedhjælpere aftalt et funktionstillæg til TR på 4.000 kr. (i årligt grundbeløb). Der ydes et kvalifikationslønstillæg på 3.500 kr. (i årligt grundbeløb) for grunduddannelsen for TR, såfremt de har varetaget funktionen i et år. Dette tillæg opretholdes, når funktionen ikke længere varetages. Tillidsrepræsentanter på AC-området ydes alene et funktionstillæg på 9.000 kr. (i årligt grundbeløb), der ikke længere ydes, når funktionen ikke længere varetages.

I SOF ydes et funktionstillæg på mellem 4.000 og 8.000 kr. (i årligt grundbeløb) til TR på pædagogområdet og tilsvarende på AC-området.

I SUF er der ikke indgået forhåndsftaler om honorering af tillidsrepræsentantfunktion for lokale tillidsrepræsentanter på de enkelte institutioner/afdelinger. For disse forhandles tillæg i forbindelse med den individuelle forhandling af lønsammensætning og niveau, der sker mellem den lokale institutionsleder og den forhandlingsberettigede organisation.

Dog har SUF en praksis for, at de fællestillidsrepræsentanter der dækker et større område – og i de fleste tilfælde er frikøbt – honoreres med kr. 16.000,- årligt (31.3.00-niveau) for funktionen som FTR. Der er imidlertid ikke indgået egentlige

forhåndsftaler herom med de forhandlingsberettigede organisationer, dog bortset fra AC-området.

Kvalifikationstillæg

Nogle forvaltninger (BUF og SOF) har aftaler om honorering af tillidsrepræsentanter, der både indeholder et funktionsløntillæg og et kvalifikationstillæg. Medens funktionstillægget bortfalder, når pågældende ikke længere varetager hvervet som tillidsrepræsentant, bortfalder kvalifikationstillægget som udgangspunkt ikke.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges:

- om antallet af tillids-/arbejdsmiljørepræsentanter i Københavns Kommune er højere eller lavere end hos sammenlignelige offentlige myndigheder. Undersøgelsen heraf baseres på indberetninger fra KS, jf. nærmere ovenfor.
- om det er hensigtsmæssigt at arbejde for, at der indgås en tværgående aftale om funktionstillæg/vilkår til tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter og findes en fælles holdning til spørgsmål om ydelse af kvalifikationstillæg og tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter.
- hvor mange tidligere tillids-/arbejdsmiljørepræsentanter i Københavns Kommune, der opretholder kvalifikationstillæg.

Honorering af praktikvejledning.

I Københavns Kommune (SUF og SOF) varetager et antal sosu-medarbejdere og sygeplejersker funktionen som praktikvejleder. For begge grupper er det i overenskomsten fastsat, at der skal aftales funktionsløn. Størrelsen af tillægget skal imidlertid aftales lokalt.

I SUF er funktionstillægget for sygeplejersker aftalt til minimum 12.900 kr. (1.1.2006-niveau), dog således at tillægget skal forhandles individuelt. Samme ordning gælder for sosu-personalet, idet minimumshonorering her er fastsat til 11.300 kr. (i 31.3.2000-niveau). Det bemærkes, at grundet de forskellige udgangspunkter for reguleringen er minimumsbeløbene i praksis næsten ens.

I SOF er funktionstillægget for sosu-personalet på henholdsvis 5.000 kr. (31.3.2000-niveau) og 10.400 kr. (i 31.3-2000-niveau), afhængigt af om praktikvejlederkursus er gennemført. For sygeplejersker er beløbet for vejlederfunktionen for sosu-elever aftalt til 4.800 kr. (1.1.2006-niveau) og for vejlederfunktionen for sygeplejestuderende 7.500 kr. (ligeledes 1.1.2006-niveau).

Alle de ovenfor nævnte tillæg udbetales med 1/52-del pr. uge som funktionen varetages i. Hvor mange, der henover et år modtager et funktionstillæg for praktikvejledning, kan alene anslås med væsentlige usikkerhedsmomenter. Et samlet bedste skøn fra SUF og SOF er, at udgiften til funktionstillæg samlet set for sygeplejersker og sosu-personale udgør i omegnen af 10 mio. kr. – hovedparten for praktikvejledning af sosu-elever.

Hertil kommer, at der i BUF er fastsat tillæg til praktikvejledning af sundhedsplejersker. Den konkrete udgift hertil er ikke anslået, men for funktionen som faglig leder ydes der et årligt tillæg på 8.200 kr.(1.1.2006-niveau) og på 10.000 kr. i årligt tillæg (1.1.2006-niveau), når den faglige vejleder har gennemført et sygeplejefagligt vejledningsforløb.

Efter overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere skal der for funktionen som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, lokalt indgås en forhånds aftale om funktionsløn. Både i SOF og i BIF er tillægget aftalt til 12.000 kr. årligt (31.3-2000-niveau). SOF oplyser, at i SOF anslås udgiften til vederlag for praktikvejledningen at udgøre knap 500.000 kr. Det skal bemærkes, at der muligvis også finder praktikvejledning sted af socialrådgiverelever i andre forvaltninger. Der kan endvidere være andre personalegrupper, for hvem der gælder tilsvarende bestemmelser for honorering af praktikvejledningen. Ligesom for praktikvejledning af sosu-elever er udgiften alene anslået med væsentlige usikkerhedsmomenter.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges,

- om det er hensigtsmæssigt at arbejde for, at der indgås en tværgående aftale om funktionstillæg for praktikvejledning, evt. med forskellige beløb for forskellige personalegrupper.

Honorering af specifikke uddannelser.

I Københavns Kommune (SOF og BUF) honoreres diplomuddannelse for pædagoger med tillæg. Således honoreres diplomuddannelsen i både SOF og BUF med 6.000 kr. i årligt grundbeløb. Imidlertid honoreres et gennemført årskursus med 6.000 kr. i årligt grundbeløb i BUF, mens det honoreres med 3.500 kr. i årligt grundbeløb i SOF. Om der også i andre tilfælde end de ovenfor nævnte sker honorering af uddannelse, kan ikke på forhånd udelukkes.

Tilsvarende vurderes der at være andre uddannelser som på tilsvarende måde honoreres – enten ens eller forskelligt – i de enkelte forvaltninger, uden at det umiddelbart kan konstateres, om dette er hensigtsmæssigt. Det skal dog pointeres, at det må være en forudsætning for honorering, at uddannelsen i høj grad anvendes i det daglige arbejde.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges,

- om der bør arbejdes for ensartet honorering af samme uddannelse, når denne anvendes i det daglige arbejde.

c) Lokalt niveau.

Udbredelse af best practice ift. arbejdstilrettelæggelse/arbejdstids-planlægning.

Der vil formentlig i alle forvaltninger kunne peges på institutioner, der er i stand til at udnytte ressourcerne optimalt, f.eks. er der på institutioner i SOF opnået betydelige effektiviseringer gennem ændret vagtplanlægning. Der er behov for at sikre, at erfaringerne fra de gode eksempler bruges systematisk til videreudvikling af organisationen.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at afdække best-practice og hvordan den overføres
- hvordan overførslen kan strømlines, så man sikrer, at det sker.

Afsnit II: Forvaltningsspecifik aftale:

a) KL

Driftsassisterter til specialarbejderoverenskomst (KFF)

KFF har igennem de senere år sammenlagt kulturhuse, idrætsanlæg og biblioteker. For at strømline og ensarte ansættelsesvilkårene for driftsassisterterne berørt af disse sammenlægninger ønsker KFF, at overenskomsten for driftsassisterter i Københavns kommune, som er indgået med Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund (LPSF), opsiges med henblik på, at personalegruppen overføres til specialarbejderoverenskomsten.

Overenskomsten for driftsassisterter omfatter for nærværende en række medarbejdere ved kultur-/medborgerhuse samt ved Grøndalscentret, Nørrebrohallen og Svanemøllehallen. Der er tale om 84,4 fuldtidsstillinger fordelt på 158 medarbejdere, alle ansat i KFF.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at undersøge fordele og ulemper ved at overføre driftsassisterterne til specialarbejderoverenskomsten, f.eks. i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2013.

b) Lokalt niveau.

Brandmændenes arbejdstid (ØKF)

Siden overenskomstforhandlingerne 2011 har det været et ønske for Brandvæsenet at lægge brandmændenes fysiske træning i beredskabstiden frem for i brandmændenes effektive arbejdstid. Dette er begrundet i et ønske om at anvende mere tid på bl.a. kompetenceudvikling og indtægtsdækkede opgaver. Det er hensigten at gennemføre omlægningen, så snart dette kan ske indenfor gældende aftaler. Der er rettet henvendelse til KL med henblik på at få afdækket mulighederne for en sådan omlægning af arbejdstiden inden for gældende overenskomst.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at sikre mulighederne for en omlægning af brandmændenes arbejdstid med henblik på at kunne anvende mere tid på bl.a. kompetenceudvikling og indtægtsdækkede opgaver.

Lokalaftaler vedr. bibliotekarere (KFF)

KFF har centralt indgået lønaftaler gældende for ca. 43 medarbejdere ved Københavns Biblioteker. De pågældende er som følge af udvidede åbningstider tildelt funktionstillæg for deltagelse i turnusvagt. Aftalerne bærer præg af at være konkrete løsninger på konkret opståede problemer. Der er typisk tale om små beløb.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at gennemgå og opsig evt. uhensigtsmæssige aftaler,
- at strømline og ensrette de øvrige aftaler.

Lokalaftaler på medborgerhuse (KFF)

I KFF er der ved kultur- og medborgerhuse indgået aftale på lokalt niveau uden den fornødne kompetence hertil. Det drejer sig bl.a. om aftaler, der giver tjenestefri ved f.eks. flyttedage, bryllupper og fødselsdage.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at sikre, at aftalen siges op.

Ændring af lokalaftaler ved Center for Renhold (TMF)

I TMF gælder der en særlig lokalt aftalt arbejdstidsaftale med 3F, benævnt 5-2-2-5, for ca. 70 medarbejdere i Center for Renhold. Af aftalen fremgår det, at medarbejderne arbejder i 2 hold forskudt af hinanden i følgende turnus: 5 arbejdsdage, 2 fridage, 2 arbejdsdage og 5 fridage med et funktionstillæg som modydelse. Aftalen vurderes at koste væsentligt mere i form af et højt funktionstillæg set i forhold til den faktiske arbejdstid, men sikrer bl.a. fleksibilitet i planlægningen, mere stabilitet i driften samt mere smidig administration.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at undersøge mulighederne for at sikre opgavevaretagelsen i Center for Renhold, herunder sikre den fornødne fleksibilitet, stabilitet og smidig administration, på en mere økonomisk hensigtsmæssig måde.

TMF-lokalaftaler

I TMF findes der en fortsat gældende lokal overenskomst fra Stadsingeniørens direktorat af 1995, med 3 heraf afledede aftaler, som bør opdateres eller evt. harmoniseres med aftaler for øvrige medarbejdere.

I Center for Park og Natur (CPN) omfatter en af lokalaftalerne et tillæg som udgør 10 kr. pr. time for gartnerisk arbejde, alle nye såvel som gamle specialarbejdere i CPN. Der er 60 specialarbejdere i CPN, som har fået tillægget i 2012.

I Center for Trafik (CTR) omfatter en anden af lokalaftalerne de specialarbejdere i CTR, der arbejder med vedligeholdelse af vejene. Lokalaftalen yder medarbejderne et ”akkord-afsnings tillæg”, som kompensation for tidligere akkordafsnings på området. Der er 49 specialarbejdere i Center for Trafik, som har fået tillægget udbetalt i 2012. Aftalen følger overenskomsten, så den kan ikke blot opsiges med 3 måneders varsel, men ønsket er der.

I Center for Renhold (CRE) omhandler den sidste af lokalaftalerne et forskudttidstillæg fra kl.6 til kl.7. Denne lokalaftale omfatter potentielt alle specialarbejdere i CRE. Der er 158 specialarbejdere i Center for Renhold, som har fået tillægget udbetalt i 2012.

Lokalaftalen supplerer den generelle aftale om forskudttidstillæg på specialarbejderområdet, ved at tildele tillæg for vagt i et tidsrum som ellers ikke ville være blevet honoreret og som andre specialarbejdere i kommunen ikke honoreres for.

På baggrund af ovenstående bør der arbejdes videre med

- at undersøge mulighederne for, at sikre opgavevaretagelsen ift. de nævnte områder i CPN, CTR og CRE, herunder sikre den fornødne fleksibilitet og stabilitet, på en mere økonomisk hensigtsmæssig måde.

Vinterafspadsring på det pædagogiske område

På BUF's område er arbejdstiden for det pædagogiske personale for fritidshjem og KKFO'er fastlagt i to lokalaftaler indgået i 2003 og 2004 i hhv. den daværende Uddannelses- og Ungdomsforvaltning (UUF) og Familie – og Arbejdsmarkedsforvaltning (FAF). I UUF-aftalen er det bl.a. fastlagt, at det pædagogiske personale har krav på vinterafspadsring. Vinterafspadsringen udløses af 24 timers mødevirksomhed udover den normale arbejdstid og er således en honorering af overarbejde. Det bemærkes dog, at samme krav på afspadsring ligger i Københavner-overenskomsten for pædagoger i kommunale institutioner, der er indgået i KL regi (protokollat 3 i overenskomst 5.60.01). Selv uden lokalaftalen ville pædagogerne på det kommunale område derfor stadig være berettiget til en uges afspadsring. Såfremt det øvrige pædagogiske personale, der i dag er omfattet af UUF-aftalen fulgte KL's øvrige arbejdstidsregler, vil de ikke være omfattet af bestemmelser om vinterafspadsring. Det gælder pædagogisk personale på det selvejende område, pædagogmedhjælpere på det kommunale område og ledere. En evt. harmonisering af arbejdstidsreglerne ville skulle ske på overenskomstniveau.

På baggrund af ovenstående bør det nærmere undersøges

- om der bør arbejdes for en ændring af reglerne.

Omstruktureringstillæg på pædagogområdet (BUF)

I BUF ydes omstruktureringstillæg i henhold til forhåndsftaler for pædagoger og pædagogmedhjælpere. Da bestemmelsen er meget bredt formuleret, har ordlydsfortolkningen givet anledning til tvister. Bestemmelsen er udarbejdet i en tid hvor omstrukturering i arbejdsfunktioner ikke var så hyppigt forekommende. Tvisterne opstår for eksempel ved små ændringer i børnetallet eller ved genhusning i forbindelse med ombygninger. Bestemmelsen vedrørende omstrukturering er således uhensigtsmæssig.

Københavns Kommune skal i lighed med andre offentlige og private virksomheder løbende tilpasse virksomheden. Det betyder, at omstruktureringer er et vilkår for en meget stor del af kommunens ansatte, hvorfor det kan overvejes, om tiden er løbet fra bestemmelser som denne.

På baggrund af ovenstående bør det undersøges

- om der fortsat er behov for at opretholde omstruktureringstillægget, herunder om der bør arbejdes for en afskaffelse alternativt en klarificering af betingelserne for udbetaling.