



Til Økonomiudvalget (aflæggerbordet)

Analyse af lokalaftaler mv. - Opfølgning på indsatsområder.

ØKF udarbejdede i samarbejde med forvaltningerne i efteråret 2012 en indstilling til Økonomiudvalget om analyse af lokalaftaler, som blev godkendt 30. oktober. Der skal nu træffes beslutning om det videre arbejde, bl.a. i forbindelse med temadrøftelserne om budget 2014.

I *vedlagte* bilag A er anført en status på de enkelte indsatsområder, navnlig på baggrund af de netop afsluttede overenskomstforhandlinger. Herudover er anført en række forslag til tiltag i næste fase.

Der tages udgangspunkt i det notat om indsatsområder, der var bilag til indstillingen. Indsatsområderne er tidligere kategoriseret inden for tre ”aktørniveauer”: KL (overenskomster/aftaler indgået i regi KL), KK (tværgående aftaler på forvaltningsniveau) og Lokalt niveau (aftaler på forvaltnings-/institutionsniveau). En oversigt er *vedlagt* som bilag B.

Det bemærkes, at der herudover arbejdes videre med at undersøge, om der kan påvises yderligere indsatsområder.

Materialet er drøftet i kredsen af administrerende direktører og vil – i tråd med tillidsdagsordenen – blive forelagt CSO til drøftelse på førstkommende møde.

Analyse af lokalaftaler mv.

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

a) KL

Regelsæt om arbejdstid og ulempetillæg på døgnområdet.

På døgnområdet findes forskellige aftaler for arbejdstid, nemlig arbejdstidsaftalen for syge- og sundhedsplejersker, sosu-aftalen og døgnpædagogarbejdstidsreglerne.

Aftalerne har i vidt omfang samme indhold, men afviger bl.a. i relation til grundlaget for ydelse af ulempetillæg. En harmonisering og sammenskrivning af aftalerne må derfor antages at indebære lettelse af administrationen af aftalerne og at mindske risikoen for fejl. Der er tale om aftalestof, og ændringer afhænger i høj grad af, om organisationerne er indstillede på at indgå fælles aftaler. Der er endvidere en risiko for merudgifter på kort sigt, idet det må forventes at organisationerne vil gå efter ”højeste fællesnævner”.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne for 2013 har Københavns Kommune overfor KL tilkendegivet ønske om en harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet.

KL har med de faglige organisationer opnået enighed om at igangsætte et projekt om arbejdstidsreglerne på døgnområdet. Målet for projektet er at skabe grundlag for at harmonisere og forenkle arbejdstidsregelsættet i forbindelse med O.15-forhandlingerne.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- At CFØ kontakter KL med henblik på at tilkendegive et ønske om ville deltage i projektet.

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

I henhold til arbejdstidsbestemmelserne 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 afspadsring ikke er sket 3 måneder efter optjeningen heraf. Dette kan fraviges ved lokal aftale. Det er imidlertid en forudsætning for at fravige reglerne, at der lokalt indgås aftale mellem arbejdsgiver og den forhandlingsberettigede organisation. Dette er typisk en langvarig og ikke altid særlig smidig proces.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne for 2013 har Københavns kommune tilkendegivet overfor KL, at kommunen gerne så en ændring af reglerne således, at den enkelte medarbejder som udgangspunkt kan aftale afspadsring hhv. udbetaling af ulempetillæg med sin leder.

Desværre har KL ikke forhandlet en sådan mulighed på plads.

For at opnå en større effektivitet på området og forhindre fejl i administration af reglerne, bør det overvejes at indgå aftaler på forvaltningsniveau og/eller udarbejde en

standardformular til brug for den enkelte leders indgåelse af aftaler med medarbejderne. Tiltaget kan også ses som led i udbredelsen af best practice.

På baggrund af ovenstående foreslås det, at det umiddelbart efter etableringen af Personalejura og Forhandling i KS

- undersøges, om der er mulighed for eventuelle forvaltningsvise forhåndsftaler,
- alternativt forsøges at udarbejde ensartede skabeloner til brug for lokale aftaler.

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.

Regelsættene i de 2 overenskomster er forskellige. 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.

KK har foreslået KL en tilpasning af reglerne i journalistoverenskomsten.

Dansk Journalistforbund er ikke medlem af KTO, og der foreligger derfor endnu ikke et forlig på området.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at evt. tiltag afventer forlig på området.

Procedureaftale om lokal løn.

Københavns kommune gjorde i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2013 KL opmærksom på det u hensigtsmæssige i, at der pt. skal administreres efter 9 overordnede lokallønaftaler indgået mellem KL og de respektive organisationer, herunder at der lokalt skal indgås procedureaftaler inden for hver aftales område.

Som resultat af overenskomstforhandlingerne er der sket visse tilpasninger i aftalerne om lokal løndannelse:

- Fremover vil det lokale element i forhandlingerne blive mere markant, idet KL i mindre omfang end nu skal deltage i de forhandlinger, som sker i kommunen.
- Der skal ske en opdatering af et (enslydende) bilag til aftalerne, som omhandler ”råderummet”, og som opfattes som svært tilgængeligt sprogligt.
- Nye grupper af ansatte (fx lederne på sundhedskartellets område) har fået en større mulighed for individuelle forhandlinger.

Desværre er det ikke lykkedes at nedbringe antallet af lokallønaftaler. Arbejdet med en harmonisering af procedureaftaler om lokal løndannelse skal derfor fremadrettet foregå internt i Københavns kommune. Arbejdet hermed bør ske efter en analyse af muligheder og i regi af KS.

På baggrund af ovenstående foreslås det, at følgende iværksættes umiddelbart efter etableringen af Personalejura og Forhandling i KS:

- Mulighederne for at en indgå en fælles procedureaftale på tværs af organisationer og kommunens forvaltninger afdækkes, og evt. aftaler indgås..

Frihed på eksamensdage.

Københavns kommune har i forbindelse med O.13 fremsat ønske overfor KL om, at en bestemmelse i overenskomsten for kontorpersonale om, at der gives elever på valgfag på kommunomuddannelsen tjenestefrihed med løn på eksamensdagen afskaffes.

Det er KL's opfattelse, at der må ses på den overenskomstmæssige ret til frihed med løn på eksamensdagen i forbindelse med en overenskomstforhandling, hvor der ses på krav om at gennemføre kommunomuddannelse.

Der foreligger ikke oplysninger om, at der i andre overenskomster på det kommunale område skulle findes bestemmelser om frihed på eksamensdage.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at det overvejes at tage spørgsmålet op på ny ved overenskomstforhandlingerne i 2015.

b) KK

Nedbringelse af antallet af aftaler/harmonisering af aftalekomplekset.

I Københavns kommune 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 (herunder eksempelvis honorering af praktikvejledning og honorering af specifikke uddannelser).

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.

Det må forventes, at denne problemstilling tages op af KS, når etableringen af de nye enheder vedr. Løn & Personale og Personalejura & Forhandling er på plads.

Det bemærkes, at der i vidt omfang er tale om aftalestof, og ændringer afhænger i sidste ende af, om organisationerne er indstillede på at indgå aftaler på tværs af hele kommunen. Der vil samtidig 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". Der vurderes endvidere 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.

På baggrund af ovenstående foreslås det, at KS primo 2014 iværksætter et arbejde, hvorefter

- muligheden for at harmonisere aftaler på tværs af forvaltningerne undersøges. Aftalekomplekset ensortes og strømlines i videst muligt omfang, dog således at der tages højde for helt særlige lokale og/eller forvaltningsspecifikke behov,
- der arbejdes videre med at identificere best practice for aftaler, der indgås på institutionsniveau. Der etableres mekanismer for koordinering/afstemning på tværs.
- anvendelsen af forhåndsftaler undersøges nærmere med henblik på at nedbringe antallet. Herved skal der tages højde for 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 ØU-materialet indgik en beskrivelse af en række problemstillinger vedr. TR/AMR, der skal adresseres. Yderligere er opstået i forbindelse med sammenlægningen af den fælles HR-funktion i KS. Der er tale om forhold af meget forskelligartet karakter og med forskellig baggrund:

- Tillidsrepræsentanters adgang til lønstatistik og personaleoversigter i forbindelse med etablering af KS
- Udgifter til IT-udstyr til tillidsrepræsentanter, jf. KTO-forliget
- De tidligere over for ØU adresserede problematikker, herunder
 - antallet af tillids-/arbejds miljørepræsentanter,
 - tværgående aftale om tillæg og vilkår og
 - antal tillidsrepræsentanter der opretholder kvalifikationstillæg.

I det følgende gennemgås status og tiltag.

Vedr. CSO-bestillinger (pkt. 1 og 2)

På CSO-møde er der fra B-siden anmodet om, at man drøfter et punkt, der omhandler hvilke krav, der kan stilles af tillidsrepræsentanterne til KS i forbindelse med sammenlægningen på løn- og personaleområdet. B-siden har anført, at der tidligere har været vidt forskellig praksis på området, og at der ved sammenlægningen ønskes en ensartet fremadrettet praksis, herunder at adgangen til lønstatistikker og personaleoversigter harmoniseres. Et notat herom er udarbejdet af KS og påregnes fremlagt i SAO.

Endvidere er der på CSO-møde ytret ønske om et budgetnotat, der adresserer udgifter til IT-udstyr, der skal stilles til rådighed for kommunens tillidsrepræsentanter, jf. bilag 10 i KTO-forliget om digitalisering i udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, tillidsrepræsentanter og de faglige organisationer. Der blev givet tilsagn om, at et sådant budgetnotat udarbejdes, og KS har indledt udarbejdelsen heraf.

Spørgsmålene håndteres, som følger:

- KS udarbejder notat til brug for CSO-mødet den 13. juni om harmonisering af adgangen til lønstatistikker og personaleoversigter
- Der udarbejdes til brug for budgetforhandlingerne budgetnotat, der adresserer udgifter til IT-udstyr

Status på problemstillinger adresseret ved ØU-indstilling (pkt. 3)

I ØU-indstillingen fra oktober 2012 blev nedenstående spørgsmål stillet:

- om antallet af tillids-/arbejds miljørepræsentanter i Københavns Kommune er højere eller lavere end hos sammenlignelige offentlige myndigheder?
- om det er hensigtsmæssigt at arbejde for, at der indgås en tværgående aftale om funktionstillæg/vilkår til tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter og finde en fælles holdning til spørgsmål om ydelse af kvalifikationstillæg og tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter?
- hvor mange tidligere tillids-/arbejds miljørepræsentanter i Københavns Kommune, der opretholder kvalifikationstillæg?

Som et led i sammenlægningen af de løn- og personalejuridiske opgaver i KS har Økonomiforvaltningen taget kontakt til KS og herigennem igangsat et arbejde, der har

til formål at få identificeret antallet af aktuelle tillidsrepræsentanter, størrelsen på de forskellige tillæg samt antallet af tidligere tillids-/arbejds miljørepræsentanter, der opretholder kvalifikationstillæg. Arbejdet vil sandsynligvis involvere KMD og forventes at kunne generere overskuelige data, som vil blive forelagt 7-dir og evt. ØU, der herefter kan tage stilling til, om der skal arbejdes for en tværgående tilgang på området.

Selve arbejdet med at få identificeret data, der vedrører tillidsrepræsentanter, vil blive forankret hos Økonomi- og Lønstyring i KS, hvor det pt. undersøges, om data kan tilvejebringes ud fra allerede eksisterende lønoplysninger, eller om KMD og i givet fald forvaltningerne skal inddrages. Når de relevante data er fremskaffet vil ØKF sammen med KS undersøge lokalaftalerne og andre relevante forhold yderligere og på baggrund heraf udarbejde et notat, der besvarer de tidligere stillede spørgsmål og angiver retningslinjer for det fremadrettede arbejde.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at det allerede iværksatte analysearbejde i KS videreføres og udvides, herunder
 - 1) at oplysninger om, hvor mange TR/AMR'er, der er i kommunen, tilvejebringes,
 - 2) at muligheden for eventuelle tværgående aftaler om løn og vilkår undersøges
 - 3) at oplysninger om, hvor mange tidligere TR/AMR'er, der fortsat opretholder kvalifikationstillæg, tilvejebringes.
- at der ultimo 2013 udarbejdes notat til 7-dirkredsen om det fremadrettede arbejde med eventuel harmonisering af aftaler om løn- og vilkår for TR/AMR.

c) Lokalt niveau.

Udbredelse af best practice ift. arbejdstilrettelæggelse/arbejdstidsplanlægning.

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 foreslås det,

- at der arbejdes videre med at udbrede best practice
- at ildsjæle fra forvaltningerne bringes sammen mhp. idégenerering for udbredelse af best practice.

Afsnit II: Forvaltningsspecifik aftale:

a) KL

Driftsassister til specialarbejderoverenskomst

Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 rejste Københavns Kommune krav om harmonisering af driftsassistenternes overenskomst med specialarbejderoverenskomsten. Dette krav blev ikke efterkommet, men der er sket harmonisering på flere enkeltpunkter. Blandt andet erstattes de gældende københavnerregler om forskudt tid med bestemmelserne i den generelt gældende aftale, som gælder for flere andre overenskomster på det tekniske område. KFF har fortsat et stort ønske om, at der sker

en harmonisering. Der vil også ved O.15 blive rejst krav om harmonisering af driftsassistenternes overenskomst.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at der arbejdes videre med at afdække konsekvenserne ved at overføre driftsassistenterne til specialarbejderoverenskomsten, f.eks. i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015.

b) Lokalt niveau.

Brandmændenes arbejdstid

Københavns Brandvæsen stillede i forbindelse med forhandling af O.13 forslag til krav om, at fysisk træning kan foregå i beredskabstiden. Der er ikke sket en ændring af overenskomsten på dette område.

Omkring kompetenceudvikling er der iværksat en del tiltag, der forhåbentlig munder ud i en grundlæggende brandmandsuddannelse med en afsluttende svendeprøve. Dette sker i samarbejde med FOA. Tillige er der iværksat en ny uddannelse i forlængelse af Den Risikobaserede Dimensionering.

Københavns Brandvæsen arbejder fortsat på at få optimeret konkurrenceevnen bla. gennem benyttelse af brandmændenes arbejdstid til en bred variation af opgaver og større fleksibilitet.

Det daglige beredskab moderniseres bl.a. gennem opdatering af materiel og kompetencer, således at det svarer til de opgaver brandmænd og operative ledere møder i hverdagen, herunder deltagelse i brandvæsenets forebyggende og tryghedsskabende arbejde, f.eks. undervisning og kampagner. Samtidig flyttes relevante arbejdsopgaver fra Serviceafdelingen til Brandmændene, således at der skabes en helhed i den samlede opgavevaretagelse.

På baggrund af ovenstående foreslås det, at der arbejdes videre med

- at sikre den effektive udnyttelse af brandmændenes arbejdstid.

Lokalaftaler vedr. bibliotekarer

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. KFF oplyser, at lokalaftalen skal genforhandles nu.

På baggrund af ovenstående foreslås det, at der arbejdes videre med

- at strømline og ensrette aftalerne.

Lokalaftaler på medborgerhuse

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. KFF oplyser, at de pågældende lokalaftaler på medborgerhuse er sagt op.

Der er således ikke behov for at arbejde videre med dette punkt.

Ændring af lokalaftaler ved Center for Renhold

I TMF gælder der en særlig lokalt aftalt arbejdstidsaftale med 3F, benævnt 5-2-2-5, for ca. 70 medarbejdere i Center for Renhold.

TMF er i gang med at undersøge mulighederne for at tilrettelægge arbejdstiden på en måde, der kan sikre den fornødne fleksibilitet, stabilitet og smidig administration, på en mere økonomisk hensigtsmæssig måde. Der ses på mulighederne for at tilrettelægge arbejdstiden efter overenskomsten for specialarbejdere således, at lokalaftalen for 5-2-2-5 kan siges op.

Status på arbejdet er, at der på nuværende tidspunkt sker en afklaring af mulige løsninger for tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Afklaringen sker i tæt samarbejde med Center for Renhold og forventes færdig i medio 2013 således, at der henover sommeren 2013 kan forhandles med 3F om en eventuel ny tilrettelæggelse af arbejdstiden for specialarbejderne i Center for Renhold.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at den iværksatte proces fortsættes.

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.

TMF har i samarbejdet med KL vurderet Lokaloverenskomstens retlige status, og dermed også vurderet muligheden for at sige Lokaloverenskomsten op. Det er KL's vurdering, at Lokaloverenskomsten i dag er at betragte som en lokal aftale, der på et hvilket som helst tidspunkt kan opsiges af TMF selv med 3 måneders varsel. TMF ønsker med en opsigelse ikke at spare de midler, der er bundet op i Lokaloverenskomsten, men ønsker at anvende midlerne til noget andet.

Ønsket om at anvende midlerne til processen med den nye tilrettelæggelse af arbejdstiden i CRE indebærer, at Lokaloverenskomsten først er planlagt til opsigelse samtidig med implementeringen af den nye arbejdstid i CRE, jfr. ovenfor.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at den iværksatte proces fortsættes.

Vinterafspadsering 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 vinterafspadsering. Vinterafspadseringen optjenes ved mødevirksomhed udover den normale arbejdstid og er således en honorering af overarbejde. Det bemærkes dog, at samme krav på afspadsering ligger i Københavneroverenskomsten 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 afspadsering. 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 vinterafspadsering. 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.

BUF har indtil videre ikke ytret noget ønske om at opsigte lokalaftalerne, hvori bestemmelserne om vinterafspadsering indgår. For at sikre at der foreligger en fælles forståelse af grundlaget og en ensartet håndtering af reglerne, er CFØ i samarbejde med BUF og KL i gang med afklaring af en række fortolkningsmæssige spørgsmål.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

- at det fortsat overvejes, om der bør arbejdes for en ændring af reglerne.

Omstruktureringstillæg på pædagogområdet

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.

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.

Center for Økonomi har efter at have taget kontakt til BUF konstateret, at der på nuværende tidspunkt ikke foreligger noget ønske om at opsigte de forhåndsftaler, hvori omstruktureringstillægget indgår.

På baggrund af ovenstående foreslås det,

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

Indsatsområder

Indsatsområderne er tidligere 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. bibliotekarer • Lokalaftaler på medborgerhuse • Ændring af lokalaftaler ved Center for Renhold • TMF-lokalaftaler • Vinterafspadsering på det pædagogiske område • Omstruktureringstillæg på pædagogområdet