



Til Forhandlingsfællesskabet

KL's kravsbrev til O.15 med kommentarer

KL's overordnede målsætninger for forhandlingerne i 2015 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til, at

- understøtte kommunernes effektive ressourceanvendelse med fokus på kerneopgaven til gavn for borgerne
- sikre gode rammer for moderne ledelse, enkel administration og ledelsesmæssigt overblik
- styrke den konstruktive, lokale dialog og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

En væsentlig ramme for O.15 vil være en fortsat meget stram økonomi, men også de forandringer, der sker i kommunerne.

Velfærdssamfundet forandrer sig markant i disse år. De fortsatte krav om effektiviseringer og høje forventninger til den kommunale service betyder, at kommunerne er nødt til at gentænke, hvordan de løfter de kommunale velfærdsopgaver. Det medfører nye medarbejderroller, nye kompetencer, nye krav til helhedstænkning og tværfaglighed samt nye samarbejdsformer. Der er derfor behov for, at vi ser på, hvordan vores overenskomster og aftaler kan understøtte, at den kommunale opgaveløsning bliver bedre og mere effektiv, så vi kan opretholde vores velfærdssamfund.

KL går til overenskomstforhandlingerne med krav om, at overenskomstforhandlingerne afsluttes inden for en samfundsmæssig økonomisk forsvarlig ramme samt bidrager til, at kommunerne kan løse opgaverne effektivt og med høj kvalitet, og at ændringer i overenskomster og aftaler bidrager til at understøtte moderne ledelse og et velfungerende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne på arbejdspladsen.

Ud over kravene inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområder fremsættes der krav på de enkelte overenskomstområder. Kravene inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområder og kravene på de enkelte

Den 15. december 2014

Sags ID: SAG-2014-05619
Dok.ID: 1950827

NSK@kl.dk
Direkte 3370 3818
Mobil 40154420

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1/6

overenskomstområder skal naturligvis ses i sammenhæng og tager udgangspunkt i fælles overordnede målsætninger.

Uanset at forhandlingerne er opdelt i generelle forhandlinger og organisationsforhandlinger, ser KL således forhandlingerne som et samlet hele, og opdelingen i forhandlingerne må ikke være hindrende for, at der kan findes løsninger på tværgående problemstillinger.

Nedenstående krav og tilkendegivelser skal ses i lyset af ovenstående bemærkninger.

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

- Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau.
- Omkostningskrævende krav skal afholdes af de til rådighed værende midler, og omkostningskrævende krav ved de generelle forhandlinger skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav ved organisationsforhandlingerne.

Den kommunale lønudvikling skal fortsat være i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Den samlede kommunale lønudvikling siden kommunalreformen ligger over den private. Det - sammen med den fortsatte lavkonjunktur - betyder, at der kun er plads til meget beskedne lønstigninger i kommunerne i den kommende overenskomstperiode.

2. Ændringer vedrørende samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne

- Rammerne og forudsætningerne for en aktuel og relevant lokal dialog skal forbedres og forenkles med henblik på at sikre, at samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne kan udvikles lokalt.
- Omfanget af beskyttede medarbejdere skal tilpasses.

Det er vigtigt, at den lokale dialog i såvel samarbejds- som tillidsrepræsentantsystemet fungerer, hvis kommunerne skal lykkes med at modernisere og effektivisere opgaveløsningen. Et velfungerende samarbejde kræver først og fremmest gensidig tillid og et meningsfyldt indhold. Centrale regler skabt med udgangspunkt i mistillid skal fjernes, og de centrale parter kontrol af lokale MED-aftaler skal ophøre. Regelsættet skal være enklere, og samarbejdet skal i højere grad forankres lokalt og uden indblanding fra eksterne parter i forhandlingsorganet. I en tid, hvor ledelsen og medarbejderne til stadighed må

effektivisere, er der samtidig behov for at tilpasse antallet af beskyttede medarbejdere. Særligt skal bilag 17 til MED-rammeaftalen, vedr. anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune, udgå, således at Københavns Kommune bliver omfattet af de samme regler som de øvrige kommuner.

3. Ændringer vedrørende AKUT

- Ørebeløbet til den lokale AKUT-ordning forhøjes. Forhøjelsen finansieres af en nedsættelse af det almindelige AKUT-bidrag.
- Der sikres en mere gennemskuelig regnskabspraksis for organisationernes brug af AKUT-midlerne.
- Det skal være nemmere for kommunerne at søge lønrefusion.

Det er KL's opfattelse, at den lokale AKUT-ordning bidrager til, at tillidsrepræsentanterne i kommunerne får en relevant, lokal kommunal viden, som de ikke har mulighed for at få i andre fora. Dette er særlig vigtigt i en tid, hvor et velfungerende samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne er afgørende for en succesfuld implementering af de forandringsdagsordner, der fylder og vil fylde i kommunerne fremover. Derfor ønsker KL, at ørebeløbet hæves sådan, at ordningen styrkes yderligere.

Med et årligt budget på ca. 350 mio. skal det sikres, at de faglige organisationers årlige regnskabsafklæggelse til AKUT-fonden giver et mere præcist billede af, hvad AKUT-midlerne er blevet brugt til.

4. Ændringer vedrørende Rammeaftale om seniorpolitik

- Seniordagene skal tilpasses tilbagetrækningsreformen.

KL finder, at der er behov for at tilpasse seniordagene til tilbagetrækningsreformen, således at aldersgrænsen for seniordagene flyttes i samme takt, som pensions- og efterlønsalderen stiger. For at ordningen fortsat skal kunne administreres i kommunerne, stilles kravet over for såvel Forhandlingsfællesskabet, som de faglige organisationer, der har aftalt supplerende seniordage i overenskomsterne.

5. Ændringer vedrørende Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

- Der gennemføres ændringer og tilpasninger i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, der imødekommer de udfordringer, kommunerne står over for i fremtiden mht. effektivisering, kvalitetsudvikling og innovation.
- Personaleweb nedlægges.

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter underbygger det fælles arbejde mellem KL og de faglige organisationer om at skabe og formidle udviklingsmæssige aktiviteter. KL er tilfreds med, at der eksisterer en aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, men mener, at der er behov for justeringer og tilpasninger af aftalen.

Personaleweb har udlevet sin betydning som formidler af partsprojekter, da det er et meget begrænset antal personalepolitiske projekter, parterne får mulighed for at formidle fremover. I stedet foreslår KL, at der etableres et site under Fremfærd, hvor resultaterne af parternes fælles udviklingsaktiviteter formidles med den kommunale kerneopgave som omdrejningspunkt.

6. Sammenskrivning af de generelle aftaler

- De generelle aftaler mv., der er indgået med henholdsvis KTO og Sundhedskartellet, skal sammenskrives og tilpasses Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, herunder skal der aftales et nyt grundbeløbsniveau med tilhørende reguleringsprocent.
- De generelle aftaler om arbejdstid skal moderniseres og sammenskrives til én generel arbejdstidsaftale.

Der er som følge af etableringen af Forhandlingsfællesskabet behov for at sammenskrive de eksisterende generelle aftaler o.lign., der er indgået med henholdsvis KTO og Sundhedskartellet, således at de generelle aftaler fremover gælder inden for KL og Forhandlingsfællesskabets samlede forhandlingsområde.

Der findes i dag en række generelle aftaler, der regulerer arbejdstid – fx Rammeaftale om deltidsarbejde og Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal. For at sikre et mere tidssvarende regelsæt og et bedre overblik for ledelsen, er der behov for at modernisere og sammenskrive disse til én samlet arbejdstidsaftale.

7. Forhøjelse af ATP-satsen

- Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2016 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.

Af mæglingsforslaget for OK 14 i den private sektor fremgår det af bilag 5, at DA og LO vil anbefale ATP's repræsentantskab at forhøje A-bidraget til 3.408 kr. årligt med virkning fra 1. januar 2016. Det nuværende A-bidrag er 3.240 kr., da alle satser forhøjes, svarer forhøjelsen til 168 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder.

8. Nedsættelse af pensionskarens

- Der anvendes midler til fjernelse af beskæftigelseskravet og nedsættelse af alderskravet til 21 år i relation til pension.

På en række overenskomstområder er der et alderskrav og/eller et krav om forudgående beskæftigelse for at opnå retten til pension. KL ønsker på sigt, at beskæftigelseskravet fjernes og at alderskravet nedsættes til 21 år.

9. Digital post

- Relevante bestemmelser i aftaler, overenskomster mv. tilpasses lov om offentlig digital post

Som konsekvens af lov om offentlig digital post er der behov for at ændre overenskomsternes bestemmelser om afsked, ligesom der er behov for, at parterne kortlægger, om der er yderligere behov for ændringer.

10. Bortfald af aftaler

- Protokollat om nogle centrale lønbegrebers indhold efter overgang til nyt lønsystem ophæves.

Der er ikke behov for at opretholde dette protokollat, idet det er overflødigt og reelt uden indhold.

11. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstemaer på det statslige og regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for kommunerne.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af ændringer i lovgivningen.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at bevare retsenheden.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen vedrørende tjenestemandspension, tages forbehold for tilsvarende ændringer i pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af, at Staten fremsætter krav om ændring af reglerne om fratrædelsesbeløb for åremålsansatte, tages forbehold for at rejse tilsvarende krav i relation til Rammeaftale om åremålsansættelse.

I tilfælde af, at de verserende drøftelser om gruppelivsordningen ikke er afsluttet forud for overenskomstforhandlingerne, tages forbehold for fremsættelse af krav om implementering af parternes tidligere forlig, jf. punkt 7.6. i KL og KTO's forlig af 16. februar 2013 og pkt. 6.4 i KL og Sundhedskartellet's forlig af 28. februar 2013 samt eventuelle krav på dette område.

I det omfang, der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i "lønjusteringsaftalen".

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Forhandlingsfællesskabet.

KL forudsætter, at lønmodtagerorganisationerne er indforstået med, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivning af aftaler mv. – fx som følge af ændret lovgivning – kan foretages, uden at der fremsættes særskilt krav herom.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af KL's forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler mv. samt opsigelse heraf bedes sendt til mbf@kl.dk.

Med venlig hilsen

Marianne Brinch-Fischer