



Anbefalet/overbragt

- Sundhedskartellet
Dansk Sygeplejeråd
Ergoterapeutforeningen
Danske Fysioterapeuter
Kost & Ernæringsforbundet
Dansk Tandplejerforening

Krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2013 af aftaler og overenskomster inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde

KL's overordnede målsætning for forhandlingerne i 2013 er, at de fornyede aftaler og overenskomster bidrager til kommunernes arbejde med at levere ydelser af en høj kvalitet kombineret med en effektiv ressourceudnyttelse, og at de understøtter lokale forandringsprocesser.

Kravene tager afsæt dels i den fortsatte økonomiske krise, dels KL's langsigtede arbejdsgiverpolitik.

De grundlæggende værdier for KL, som arbejdsgiverorganisation, er:

- **Effektivitet og produktivitet.** For kommunerne – som for det øvrige arbejdsmarked – er det en væsentlig udfordring at øge produktiviteten.
- **Lokal handlefrihed.** For at kunne håndtere de udfordringer, samfundet står overfor, skal kommunalbestyrelserne have størst mulig handlefrihed til at fastlægge rammerne for opgaveløsningen i den enkelte kommune.
- **Plads til ledelse.** Kommunerne har som arbejdsgiver ledelsesretten. Ledelsen i kommunerne skal have størst muligt rum til at lede og gennemføre forandringer og omstillinger samt til at prioritere, optimere og effektivisere.
- **Dygtig og engageret arbejdskraft.** Kommunerne skal ikke være lønførende, men skal kunne rekruttere og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere med kompetencer til at kunne løse de kommunale opgaver.

Den 4. december 2012

Jnr 08.08.00 P27

Sagsid 000244109

Ref MDJ/NSK/IBC/ASJ

MDJ@kl.dk

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

Tlf 3370 3370

Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/7

I tilknytning hertil er der formuleret 8 konkrete målsætninger:

- Produktiviteten/effektiviteten skal øges
- Arbejdsudbuddet skal øges
- Løn- og ansættelsesvilkår skal være konkurrencedygtige således, at kommunerne kan tiltrække den nødvendige arbejdskraft
- Kommunernes sociale ansvar skal være på niveau med andre arbejdsgiveres ansvar
- Større rum for lokale løsninger
- Udvidelse af ledelsesretten
- Forenkling skal altid indtænkes
- Hensigtsmæssigt lange overenskomstperioder.

En central udfordring er således den meget stramme økonomi kombineret med de fortsat høje forventninger til den kommunale service. Alle kommuner har fokus på effektivisering og rationalisering. Alle kommuner står med den udfordring, at der er behov for at få løst opgaverne bedre og billigere.

Det er derfor væsentligt, at overenskomster og aftaler giver et større rum til lokal ledelse og til de lokale omstillingsprocesser. Tilsvarende er det væsentligt, at overenskomster og aftaler understøtter en enkel og ensartet administration fx ved, at de grundlæggende regler er ens. Det ledelsesmæssige fokus skal være på opgaveløsningen frem for administration af overenskomsterne. Derfor skal antallet af overenskomster og regler reduceres, og indholdet skal harmoniseres i det omfang, det er muligt.

Forenkling af arbejdstilrettelæggelsen er kernekomponenter til at øge produktiviteten i kommunerne. Arbejdstidsreglerne må derfor ikke besværliggøre hverdagens praksis eller hæmme forandringer og omstillinger af den kommunale opgavevaretagelse.

Der er endvidere fortsat behov for at afbureaukratisere reglerne vedrørende lokal løndannelse. De lokale parter skal have frie rammer for de lokale forhandlinger.

KL lægger op til, at man i tilknytning til overenskomstforhandlingerne også mere bredt kan drøfte evt. problemer og udviklingstendenser på det kommunale arbejdsmarked, for på dette grundlag evt. at iværksætte fælles projekter, undersøgelser m.v.

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

Krav til forhandling efter køreplanaftalens kapitel 1

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 SHK-forhandlingerne skal forhandles i lyset af, at der også forhandles omkostningskrævende krav efter køreplanaftalens kapitel 2.

2. Ændringer vedrørende samarbejdssystemerne

- Reglerne vedr. samarbejdssystemerne ændres, herunder at det skal sikres, at samarbejdssystemerne forankres og udvikles lokalt. Rammerne og forudsætningerne for aktuel og relevant lokal dialog skal forbedres og forenkles.

3. Ændringer vedrørende tillidsrepræsentanter mfl.

- Omfanget af beskyttede medarbejdere skal reduceres.
- Niveaut for godtgørelser til tillidsrepræsentanter ved uansøgt afsked nedsættes.

4. Ændring af Aftalen om ferie for ansatte i kommuner

- Ferieaftalen ændres, herunder ophæves de særlige bestemmelser om 6. ferieuge.

5. Ændring af Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger

- Ansatte efter aftalen om integrations- og oplæringsstillinger ansættes tidsbegrænset i op til et år.

6. Ændring af Aftalen om fravær af familiemæssige årsager

- Manglende overholdelse af varslingsbestemmelserne skal sanktioneres.

7. Rammeaftale om seniorpolitik

- Seniordagene skal tilpasses tilbagetrækningsreformen.

8. Rammeaftale om åremålsansættelse.

- Vilklårene for uansøgt afsked af åremålsansatte (§ 9, stk. 5 og § 13, stk. 4), ændres således, at der fastsættes faste regler om fratrædelsesbeløb.
- Fratrædelsesbeløb til åremålsansatte, der afskediges uansøgt efter § 9, stk. 6 og § 13, stk. 5 (fastprismodellen), reduceres.
- Fratrædelsesbeløb til åremålsansatte, der fratræder efter åremålets udløb, reduceres.
- Rammeaftalens § 8, stk. 8 ophæves.

- De tjenestemandsbestemmelser, der er berørt af tilbagetrækningsreformen, justeres.

9. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

- Der gennemføres ændringer og tilpasning i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, der imødekommer de udfordringer, kommunerne står over for i fremtiden mht. effektivisering, kvalitetsudvikling og innovation.

10. Ændringer vedrørende AKUT

- Den lokale AKUT-forsøgsordning videreføres som en permanent ordning, og ørebeløbet forhøjes. Forhøjelsen skal finansieres af en nedsættelse af det almindelige AKUT-bidrag.
- Der sikres en mere gennemskuelig regnskabspraksis for organisationernes brug af AKUT-midlerne.

11. Gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl.

- De opsparede bonusmidler i gruppelivsordningen udloddes primært i form af lavere præmier.

12. Opsigelse/regler for behandling i afskedigelsesnævn

- Der aftales frister for afholdelse af forhandling i afskedigelses-/bortvisningssager.
- Afskedigelsesnævnenes kompetence justeres, herunder at de behandler krav, der hviler på ansættelsesretlig lovgivning, samt at afskedigelsesnævn behandler såvel opsigelser som bortvisninger.

13. Bortfald af aftaler

- Følgende aftaler bortfalder:
 - Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger ophæves.
 - Aftale om decentral løn.

Krav til forhandling efter køreplanaftalens kapitel 2

KL ønsker nedenstående krav gennemført ved organisationsforhandlingerne med Sundhedskartellet og Sundhedskartellets organisationer:

14. Forenkling

- Fortsat forenkling af overenskomsternes og aftalernes opbygning og sprogbrug også på tværs af overenskomstområder.
- Der ønskes generelt harmonisering/ensartetgørelse af særbestemmelser for Københavns og Frederiksberg kommuner i forhold til den generelle overenskomsttekst, hvor det findes hensigtsmæssigt.

15. Lokal løndannelse

KL ønsker fortsat en smidig og dynamisk lokal løndannelse, som kan understøtte de strategiske indsatsområder i kommunerne. En lokal løndannelse, som medarbejderne oplever som vedkommende og gennemsigtig.

KL ønsker derfor, at

- lokal løndannelse baseres på lokal dialog, tillid og samarbejde, derfor skal centralt fastsatte procedureregler og regler om årlige forhandlinger bortfalde
- forhandlingsretten moderniseres for ledere
- lokal løndannelse gøres smidig og enkel for parterne, derfor skal tvisteløsningssystemet forenkles
- rammerne for lokal løndannelse skal være vide og fleksible, derfor skal antallet af centralt fastsatte tillæg reduceres
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse ophæves
- Aftale om gennemsnitslønngaranti ophæves.

16. Arbejdstid

KL ønsker færre arbejdstidsaftaler, og arbejdstidsreglerne skal være mere fleksible og lettere at administrere. Det bærende hensyn er, at ansatte, der arbejder på samme arbejdsplads og varetager samme arbejdsopgaver, skal følge de samme arbejdstidsregler, hvor det er hensigtsmæssigt.

KL ønsker derfor at:

- a) planlægningsbestemmelserne gøres mere fleksible
- b) bestemmelserne om særlige fridage forenkles og harmoniseres
- c) bestemmelserne om sønehelligdage forenkles
- d) bestemmelsen om den daglige arbejdstidsnorm ændres, så den er lettere at administrere
- e) regelsættet forenkles, herunder varslingsbestemmelser.

17. Højere individuel arbejdstid

Der ønskes indført en mulighed for, at den enkelte medarbejder efter basisoverenskomsterne kan indgå en aftale med sin leder om en højere arbejdstid end gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

18. Pension

KL ønsker, at karensvilkårene forenkles:

- Eventuelle midler anvendes til nedsættelse af beskæftigelseskravet (karensperioden).
- Beskæftigelseskravet skal opfyldes indenfor de seneste 8 år forud for ansættelsestidspunktet.

- Bestemmelsen om indbetaling af supplerende pension justeres, så indbetaling finder sted i henhold til rammeaftalen om supplerende pension.

19. ATP

Eventuelle midler anvendes til forhøjelse af ATP-satsen for sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter, økonomaer, professionsbachelorere i ernæring og sundhed, kliniske diætister, kostfaglige eneansvarlige og tandplejere.

20. Frit valg

Eventuelle midler anvendes til udbygning af de etablerede fritvalgsordninger.

21. Serviceaftalevirksomheder

Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., omfattes af overenskomsternes og aftalernes dækningsområde.

22. Forbehold

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Sundhedskartellet/Sundhedskartellet's organisationer.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- Forhandlingstemaer på det statslige område og det regionale område, som det vil være af væsentlig betydning også at gennemføre for kommunerne.
- Afledte virkninger som følge af ændringer i de generelle aftaler.
- Ændret lovgivning, herunder
 - krav som følge af ændringer i Barselloven,
 - krav som følge af ændringer i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
 - 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

- Med henblik på tilpasning til tilbagetrækningsreformen forbeholder KL sig at genforhandle bilag 4.4.a. til KL/SHK-forlig 2011, Aftale om førtidsfradrag.
- I det omfang der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning indenfor overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i ”lønjusteringsaftalen”.

Det forudsættes, at parterne i lighed med tidligere er enige om, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivninger af aftaler og overenskomster kan foretages, uden at der fremsættes særskilt krav herom.

Ved fremsendelse af ovennævnte krav er følgende overenskomster og aftaler med evt. tilhørende kutyper og sædvaner mm. indgået med Sundhedskartellet/Sundhedskartellet's organisationer opsagt til udløb pr. 31. marts 2013:

- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sund m.fl. af 27. oktober 2011
- Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. af 27. oktober 2011
- Overenskomst for tandplejere af 27. oktober 2011
- Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. af 27. oktober 2011
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område af 27. oktober 2011
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse af 19. marts 2009
- Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellet's område af 28. november 2012.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af forslag til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes givet på vedlagte kopi.
./.

Med venlig hilsen


Lene Møller


Mik Dalsgaard Andreassen