

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA-FAG OG ARBEJDE

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER OG AFTALER PR. 1. APRIL 2013
INDEN FOR FOA-FAG OG ARBEJDES FORHANDLINGSOMRÅDE
VEDRØRENDE TVÆRGÅENDE KRAV
FOR VISSE OVERENSKOMSTER**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Lokal løndannelse.....	3
3. Elever.....	3
3.1. Øvrige ansættelsesvilkår	3
3.2. Barsel.....	3
3.3. Elevlønnings	4
3.4. GVU-elever	4
3.5. Ferieregler for elever med feriedagpenge.....	4
3.6. Underretning af FOA ved ophævelse af elevaftale	4
4. Pension og ATP	5
4.1. Pension af særydelser.....	5
4.2. Karensbestemmelser/pension	5
4.3. ATP provenu	7
4.4. Delpension og overenskomstdækning af pensionister.....	7
5. Arbejdstid	7
6. Personalepolitisk projekt	7
7. Ikrafttræden.....	7
8. Afslutning	7
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	9
Bilag 2: Elever.....	10
Bilag 3: Fordeling af ATP provenu	11
Bilag 4: Kommissorium for projekt om arbejdstid	12

Dato: Den 25. februar 2013
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA-Fag og Arbejde

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2013 til den 31. marts 2015 på nedenstående vilkår under forbehold af at der opnås forlig i øvrigt med FOA, evt. sammen med en flerhed af organisationer.

2. Lokal løndannelse

Parterne er enige om, at aftalerne om lokal løndannelse indgået mellem RLTN og FOA-Fag og Arbejde videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

3. Elever

3.1. Øvrige ansættelsesvilkår

Bestemmelsen "øvrige ansættelsesvilkår" gældende for elever omfattet af lov om erhvervsuddannelser i nedenstående overenskomster harmoniseres i overensstemmelse med bilag 2:

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale af den 2. november 2011
- Overenskomst for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af den 20. december 2011, herunder operationsteknikerelever
- Overenskomst for ambulanceuddannet personale af den 11. januar 2012
- Overenskomst for regions- og skolebetjente m.fl. af den 17. august 2011

Parterne er enige om at arbejde for, at harmoniseringen også sker på fællesoverenskomster med elevaftaler, som FOA er medunderskriver af.

3.2. Barsel

Elever omfattet af overenskomsten for ambulanceuddannet personale og overenskomsten for regions- og skolebetjente omfattes af aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

Parterne er enige om at arbejde for, at elever omfattet af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter ligeledes bliver omfattet af aftalen.

Merudgift: 0,06 mio. kr.

Parterne konstaterer, at elever omfattet af overenskomsten for social- og sundheds-personale, overenskomsten for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever, herunder operationsteknikerelever og overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter allerede er omfattet af aftale om fravær af familiemæssige årsager.

3.3. Elevlønninger

Parterne opfordrer parterne ved de enkelte organisationsforhandlinger til at afsætte et beløb til lønløft af elever.

3.4. GVU-elever

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere:

Parterne er enige om at arbejde for, at lønnen til GVU-elever ændres til følgende beløb i 31. marts 2000-niveau:

	Gruppe 0	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Ugesats	3.797	3.861	3.913	3.994	4.048
Dagsats	759	772	783	799	810

Merudgift: 0,00 mio. kr.

Parterne er enige om, at hvis arbejdsgiverens ret til refusion af lønudgiften ændres genforhandles aftalen.

3.5. Ferieregler for elever med feriedagpenge

Parterne er enige om at præcisere følgende retsstilling i bilag 3 til overenskomsten for social- og sundhedsassistenter m.fl.

"En elev, der har optjent ret til feriedagpenge inden uddannelsen har ikke ret til at få udbetalt feriepenge under elevforholdet i de perioder, eleven har ret til at få løn under ferien efter ferieaftalens § 42. En arbejdsgiver, der skal betale løn til en elev under ferie, kan derfor ikke modregne i elevens feriepenge, da disse ikke kommer til udbetaling."

Parterne er enige om at arbejde for, at en tilsvarende formulering indsættes i bilag 6 til overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

3.6. Underretning af FOA ved ophævelse af elevaftale

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Der indføres følgende ny bestemmelse i overenskomsternes elevkapitel:

"FOA-Fag og Arbejde skal høres forud for påtænkt ophævelse af en elevs uddannelsesaftale.

I en bemærkning skrives:

Høringen sendes til:

FOA-Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

Forha001@foa.dk

Bestemmelsen træder i kraft ved overenskomsternes udsendelse.

Manglende underretning kan ikke forfølges fagretligt.

4. Pension og ATP

4.1. Pension af særydelser

For månedslønnet pensionsberettiget social- og sundhedspersonale, tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, neurofysiologiassistenter og portører omfattet af sygehusarbejdstidsreglerne forhøjes pensionsprocenten med 2 procentpoint til 4 procent.

Parterne er endvidere enige om at arbejde for, at også erhvervsuddannede serviceassistenter, husassistenter for sygehusdelen, ledende servicepersonale, rengøringsassistenter for sygehusdelen og servicemedarbejdere/assistenter ved sygehuse bliver omfattet af forhøjelsen.

Merudgiften for de enkelte grupper udgør følgende (fsva. fællesoverenskomster angiver merudgiften den samlede udgift):

Social- og sundhedspersonale	5,18 mio. kr.
Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem	0,00 mio. kr.
Neurofysiologiassistenter	0,00 mio. kr.
Portører	0,58 mio. kr.
Erhvervsuddannede serviceassistenter	0,11 mio. kr.
Husassistenter	0,12 mio. kr.
Ledende servicepersonale	0,01 mio. kr.
Rengøringsassistenter	0,22 mio. kr.
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	0,20 mio. kr.

4.2. Karensbestemmelser/pension

a.

I overenskomsten for ambulanceuddannet personale udgår § 9, stk. 1, pkt. 1) om pension, således at alle bliver omfattet af § 9 stk. 1, pkt. 2) om pension. Samtidig udgår karensperioden på 1 års beskæftigelse.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

b.

I overenskomsten for vagtcentralpersonale er parterne enige om at arbejde for følgende:

§ 10, stk. 1 1) om pension udgår, således at alle bliver omfattet af § 10, stk. 1 2). Samtidig udgår karenperioden på 1 års beskæftigelse.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

c.

I overenskomsten for servicemedarbejdere/serviceassistenter er parterne enige om at arbejde for følgende:

Karenperioden på 1 år nedsættes til 10 måneder for servicemedarbejdere, jf. overenskomstens § 10.

Merudgift: 0,15 mio. kr.

Målsætningen er på sigt at afskaffe minipensionsordningen.

d.

I overenskomsten for social- og sundhedspersonale og overenskomsten for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem nedsættes karenperioden på 1 år til 10 måneder.

Merudgift: 0,08 mio. kr.

e.

I overenskomsterne for rengøringsassistenter/husassistenter er parterne enige om at arbejde for, at karenperioden nedsættes fra 1 år til 10 måneder.

Merudgift: 0,73 mio. kr.

f.

I overenskomsten for skolebetjente, regionsbetjente m.fl. nedsættes karenperioden fra 1 år til 10 måneder.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

g.

I overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere er parterne enige om at arbejde for, at karenperioden nedsættes fra 1 år til 10 måneder

Merudgift: 0,39 mio. kr.

h.

I overenskomsten for ledende værkstedspersonale er parterne enige om at arbejde for, at karenperioden nedsættes fra 1 år til 10 måneder.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

i.

Pkt. 2 i § 26 i overenskomsten for social- og sundhedspersonale om timelønnedes pensionskarens udgår.

Merudgift: 0,91 mio. kr.

4.3. ATP provenu

Af bilag 3 fremgår fordelingen af ATP-provenuet på FOA's område efter fradrag af den forholdsmæssige andel af regningen på 0,90 mio. kr. fra OK-11.

4.4. Delpension og overenskomstdækning af pensionister

I overenskomster hvor FOA alene er part ophæves områdebestemmelser, som undtager pensionerede tjenestemænd og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

I overenskomster, hvor FOA ikke alene er part, er parterne enige om at arbejde for at ophæve områdebestemmelser, som undtager pensionerede tjenestemænd og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Hvor det ikke allerede fremgår, indsættes følgende i overenskomsternes pensionsbestemmelse:

"Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra de pensionsordninger, det offentlige har ydet bidrag til."

Følgende tekst tilføjes i overenskomsternes pensionsbestemmelser om pension vedrørende pensionister.

"Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser."

5. Arbejdstid

Parterne er enige om kommissorium for projekt om arbejdstid, jf. bilag 4.

6. Personalepolitisk projekt

RLTN og FOA er enige om at overføre OK-11 projektet om velfærdsledelse og den dertil hørende økonomi til et OK-13 projekt. Det oprindelige projekts udgangspunkt – "fokus på ledernes hverdag og ledelsespraksis, herunder de muligheder, problemer og dilemmaer, disse ledere oplever" – fastholdes.

7. Ikrafttræden

Ikrafttræden af de ændringer, som vedrører økonomi, sker med virkning fra 1. januar 2014. Hvor andet i øvrigt ikke fremgår af protokollen sker ændringerne fra 1. april 2013.

8. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsoplysninger i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.

2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

København, den 25. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA-FAG OG ARBEJDE:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for social- og sundhedspersonale af den 2. november 2011
- Overenskomst for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af den 20. december 2011
- Overenskomst for ambulanceuddannet personale af den 11. januar 2012
- Overenskomst for portører af den 20. marts 2012
- Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af den 1. februar 2012
- Overenskomst for regions- og skolebetjente m.fl. af den 17. august 2011
- Aftale for operationsteknikerelever af 30. november 2011

Bilag 2: Elever

Det er aftalt, at der henvises til generelle aftaler, som følger:

1) Ansættelsesbreve	Ja
2) Lønninger	Ja
3) Decentral løn	Ja
4) Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen	Nej
5) Beskæftigelsesanciennitet	Ja, der hvor det konkret aftales, eller er aftalt og ellers ikke
6) Midlertidig tjeneste i højere stilling	Nej
7) Lønberegning/lønfradrag	Ja
8) Åremålsansættelse	Nej
9) Supplerende pension	Nej
10) Opsamlingsordningen	Nej
11) Gruppeliv	Ja
12) Tilrettelæggelse af arbejdstid	Ja
13) Decentrale arbejdstidsaftaler	Ja
14) Deltidsarbejde	Nej
15) Deltidsansattes adgang til højere timetal	Nej
16) Tidsbegrænset ansættelse	Nej
17) Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid	Nej
18) Konvertering af ulempetilæg	Ja
19) Tele- og hjemmearbejde	Ja
20) Ferie	Ja
21) Barsel mv.	Ja, der hvor det konkret aftales, eller er aftalt og ellers ikke
22) Tjenestefrihed uden løn	Ja, der hvor det konkret aftales, eller er aftalt og ellers ikke
23) Seniorpolitik	Ja
24) Integrations- og oplæringsstillinger	Nej
25) Befordringsgodtgørelse	Ja
26) Kompetenceudvikling	Nej
27) Socialt kapitel	Nej
28) Trivsel og sundhed	Ja
29) Kontrolforanstaltninger	Ja
30) Virksomhedsoverenskomster	Ja
31) Retstviftalen	Ja
32) Ansættelsesvilkår for ansatte ved regionens overtagelse af en social institution	Nej
33) SU og tillidsrepræsentanter	Ja
34) Med og tillidsrepræsentanter	Ja
35) Sammenhængende personalepolitiske drøftelser	Ja
36) Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger	Nej

Bilag 3: Fordeling af ATP provenu

Overenskomstgruppe	Andel af OK-11 regning på 0,90 mio. kr.	ATP til disposition ved organisationsbordene (efter fradrag af regning) I alt
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever,Regioner	-8.213	16.737
Led. værkst.pers. mv., klientv.,Regioner	-	1.032
Ledende Servicepersonale	-1.296	9.890
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	-	20.191
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	-15.555	23.052
Vagtcentralpersonale, regioner	-	176
Ambulanceuddannet personale, regioner	-	422
Husassistenter, Regioner	-3.386	50.821
Neurofysiologiassistenter og -elever	-427	3.716
Operationsteknikerelever	-	502
Piccoloer/piccoliner	-	324
Regions- og skolebetjente m.fl.	-	2.411
Social- og sundhedspersonale, Regioner	-781.577	464.581
Sygehusportører	-88.133	86.974
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	-1.413	707
Hovedtotal	-900.000	681.537

Bilag 4: Kommissorium for projekt om arbejdstid

Det er en fælles udfordring for parterne på det regionale område at aftale arbejdstidsregler, der på én gang tilgodeser ledelsernes behov for nødvendig dækning af (døgn-dækkede) vagter på de regionale sygehuse, samt medarbejdernes behov for forudsigelighed og gennemsigtighed om hvor og hvornår de skal arbejde. Samtidig er det vigtigt, at reglerne er så enkle og letforståelige som muligt.

De nuværende regler fungerer, men levner rum for forbedringer. Af hensyn til en optimal patientbehandling og den bedst mulige anvendelse af ressourcerne, skal reglerne rumme mulighed for på en effektiv måde at sikre, at de nødvendige faglige kompetencer er til stede på rette tid og sted. Omlægninger og ændringer af den fastlagte tjeneste kan ikke undgås. Men arbejdsmiljøet, medarbejderinddragelse samt værn om den enkeltes fritid er også vigtige elementer i forhold til at sikre høj kvalitet og høj faglighed.

Der er et potentiale i at anvende ressourcer brugt på bl.a. overarbejde, tilkald og om-lagt tjeneste bedre, end det er tilfældet i dag. Målet er at fremme kvalitet og produktivitet - at få mere sundhed for pengene.

Lokalt kan der være eksempler på, at arbejdstidsreglerne anvendes forskelligt – for eksempel ved indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Det er i den forbindelse relevant at inddrage erfaringer herfra i projektet med henblik på at vurdere, hvordan sådanne aftaler understøtter parternes respektive interesser.

Projekt om arbejdstid

For at sikre arbejdstidsregler, der tilgodeser både ledelsernes og medarbejdernes behov, og for at sikre, at aftaler og overenskomster fremmer en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse inden for de givne økonomiske rammer, er parterne enige om, at der i perioden gennemføres en fælles afklaring af mulighederne for at forbedre de eksisterende aftaler.

Den fælles afklaring skal give parterne en fælles forståelse for de rammer og grundvilkår, der gælder, når der drøftes arbejdstidsregler. Endvidere skal projektet i dybden af-dække de involverede parters interesser og hensyn og bevæggrundene for disse, således at mulige interessesammenfald kan identificeres. Endelig skal projektet munde ud i drøftelser af, hvordan rammer og grundvilkår samt mulige interessesammenfald kan udmøntes med henblik på at indgå i drøftelserne om arbejdstid ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Derfor rummer projektet følgende faser:

Identificering af rammer og grundvilkår

For at kunne drøfte mulige forbedringer af arbejdstidsreglerne er det nødvendigt med en fælles forståelse af de overordnede rammer og grundvilkår. Formålet med første fase er derfor at skabe et fælles, kvalificeret afsæt for de videre drøftelser.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være et enigheds-papir.

Beskrivelse af parternes interesser

For fremadrettet at kunne identificere interessesammenfald, er det nødvendigt, at parterne har en præcis forståelse for de øvrige parter interesser og bevæggrunde for disse. I projektets anden fase afdækkes derfor hver enkelt parts interesser, og mulige områder med interessesammenfald identificeres.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være en beskrivelse af både områder, hvor parterne ligger meget langt fra hinanden og områder, hvor parterne muligvis har interessesammenfald.

Konsekvenser for arbejdstidsreglerne

På baggrund af parternes afklaring i de to foregående faser, drøftes perspektiverne for de fremtidige arbejdstidsbestemmelser.

Et element heri er drøftelse af, om øget brug af de lokale aftalemuligheder kan fremme kvalitet og produktivitet og et godt arbejdsmiljø.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være input til de kommende overenskomstforhandlinger.

Generelt

Der kan på alle tidspunkter i den samlede proces inddrages relevant materiale, inspiration, erfaringer med og eksempler på lokale arbejdstidsaftaler m.v., herunder kan der eksempelvis trækkes på parternes tidligere undersøgelser om arbejdstid og arbejdstidsregler. Ligeledes kan eksterne parter, proceskonsulenter eller andre inddrages løbende i projektet, hvis det findes relevant.

Organisering

For at skabe ejerskab til både processen og eventuelle afledte resultater fra start, forankres initiativet på overordnet niveau i de involverede organisationer. Projektet organiseres med en styregruppe samt en projektgruppe med repræsentanter for de involverede parter.

Parternes politiske repræsentanter inddrages i projektet, f.eks. via et antal møder undervejs i processen.

Lokale aktører med erfaringer fra arbejde med arbejdstidsreglernes lokale muligheder inddrages, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Tidsplan

Projektet iværksættes pr. 1. april 2013. Første fase gennemføres inden udgangen af september 2013. Det samlede projekt skal være færdigt inden udgangen af juni 2014, således at konklusionerne kan indgå i overenskomstforhandlingerne i 2015.

Finansiering

Projektet finansieres af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.