

Til: RLTN – FS/R - møde 8. februar 2018

Vedr.: Fælles afrapportering – generelle forhold

RLTN og Forhandlingsfællesskabet besluttede på møde den 30. januar 2018, at nedsætte en arbejdsgruppe om generelle forhold. Arbejdsgruppen har haft til opgave at uddybe, præcisere og afsøge evt. muligheder.

Arbejdsgruppen har holdt et møde den 2. februar. Følgende deltog i mødet:

Fra RLTN: Ole Lund Jensen, Bo Kristensen, Malene Vestergaard Sørensen, Christian Hallenberg

Fra Forhandlingsfællesskabet: Henrik Würtzenfeld, Vibeke Pedersen, Nanna Kolze

Fra KRL: Kaj Jacobsen.

Krav 6.1. Ret til fuld tid mv.

Kravet er præsenteret:

Kravet indeholder følgende:

- a) Ret til fuld tid
- b) Sikring af uændret indbetaling af pensionsbidrag ved ufrivillig nedsættelse af arbejdstidsnorm
- c) Deltidsansattes merarbejde skal aflønnes som overarbejde.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 1: (18-0030.3)

Krav 6.2. Der gennemføres et fælles projekt om jobvurdering

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 2: (17-0304.15)

Finansieres via AUA.

Krav 6.3. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 3: (18-0038.3)

Krav 6.4. EU-direktivet om ligebehandling implementeres i overenskomsterne/som en generel aftale

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 4: (18-0039.3)

Krav 7.1. Bedre rettigheder ved barns sygdom

Kravet er præsenteret:

Kravet indeholder følgende:

- a) Ret til fravær ved barns 1. og 2. sygedag
- b) Barns sygefravær regnes først dagen efter, hvis den ansatte hjemkaldes i arbejdstiden til sygt barn
- c) Modernisering af §32 i aftale om fravær af familiemæssige årsager, således at den tilpasses udviklingen med brug af ambulant behandling af børn

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 5: (18-0037.21)

Krav 7.2. Retten til omsorgsdage til børn forbedres, herunder bl.a. plejeforældre omfattes

Kravet er præsenteret:

Kravet indeholder følgende:

- a) Plejeforældre der er ansat i en region omfattes af retten til omsorgsdage
- b) Omsorgsdage behandles som ferie ved inddragelse

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 6: (18-0037.14)
- Bilag 7: (18-0037.15)

Krav 7.3. Bedre rettigheder for forældre ved barsel, herunder bl.a. til fertilitetsbehandling

Kravet er præsenteret:

Kravet indeholder følgende:

- a) Ret til fravær med løn til begge parter ved fertilitetsbehandling
- b) Ret til orlov til ansatte, der akut tager et spædbarn i pleje
- c) Ret til delvis genoptagelse af arbejdet under barsels- og forældreorlov ved forlængelse af orloven.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 8: (18-0037.16)

- Bilag 9: (18-0037.17)
- Bilag 10: (18-0037.18)

Der er igangsat beregninger af omkostninger af krav a). Der foretages beregninger af modeller, hvor der både tages udgangspunkt i den eksisterende retsstilling, men med en udvidelse i forhold til partner, og en generel udvidelse af ordningen til ret til fertilitetsbehandling uanset sygeligt forhold mv.

Krav 7.4. Der indføres ret til lønopfyldning til hidtidig sædvanlig løn for ansatte, der er berettiget til kommunal ansættelse efter §118 i lov om social service

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 11: (18-0037.19)

Der er igangsat omkostningsberegninger.

Krav 7.5. Sorgorlov

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 12: (18-0037.20)

Der er igangsat beregninger af omkostninger.

Krav 10.2. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 13: (18-0040.3)

Krav 11.2. Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres

Kravet er præsenteret. Forhandlingsfællesskabet har endvidere oplyst, at kravet også har sammenhæng med krav 4.2.d.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 14: (18-0031.4)

Krav 11.3. Styrket anvendelse af arbejds-, uddannelses- og sociale klausuler, herunder i forhold til opfølgning og håndhævelse heraf

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 15: (17-0168.48)

Krav 11.4. Der aftales øget indflydelse i forbindelse med udlicitering og udbud af opgaver

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 16: (17-0168.50)

Krav 11.5. Ved virksomhedsoverdragelse sikres ansatte de kollektive rettigheder i hele kontraktperioden.

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 17: (18-0035.3)

Krav 11.7. Overenskomstmæssige forbedringer udmøntes på alle relevante budgetniveauer

Kravet er præsenteret.

Krav 13.1. Lønsatserne for EGU- og IGU-elever forhøjes

Kravet er præsenteret.

Der er igangsat beregninger af omkostninger.

Krav 13.2. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever indenfor alle uddannelsesområder

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 18: (17-0307.34)

Finansieres via AUA.

Krav 14.1. Lønoplysninger på lønsedler skal forbedres

Kravet er præsenteret.

Forhandlingsfællesskabet har udleveret følgende papirer:

- Bilag 19: (17-0305.6)

Finansieres via AUA.

Krav 14.2 Anvendelse af frivillige i regionerne undersøges og drøftes mellem parterne

Kravet er præsenteret.

Finansieres via AUA.

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0030.3.

HW

1. februar 2018

Til: Udleveret til RL TN på møde den 2. februar 2018

Vedr.: Tekstforslag til krav 6.1.b og c

F.6.1. Ret til fuldtid mv.

Kravet indeholder følgende:

- a) Ret til fuld tid
- b) Sikring af uændret indbetaling af pensionsbidrag ved ufrivillig nedsættelse af arbejdstidsnorm
- c) Deltidsansattes merarbejde skal aflønnes som overarbejde

Forslag til forligstekst ad henholdsvis krav b) og c)

b)

I overenskomsterne indarbejdes nedenstående tekst, som har virkning fra....:

”Hvis en ansat varsles ned i tid af arbejdsgiver, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Bemærkning

Retten bevares indtil arbejdsgiver tilbyder pågældende et øget timetal i samme stilling, der som minimum svarer til det antal timer, pågældende blev varslet ned”.

c)

Parterne er enige om, at deltidsansattes merarbejde med virkning fra skal aflønnes som overarbejde. I overenskomsterne foretages de nødvendige tilretninger, således at bestemmelser om merarbejde aflønningsmæssigt følger reglerne for overarbejde.

Til: RLTN – udleveret på møde 2. februar 2018

Vedr.: Tekstforslag til krav 6.2. – Der gennemføres et fælles projekt om jobvurdering

Parterne er enige om at gennemføre et AUA-projekt om forskellige jobvurderingssystemer i bl.a. Sverige og Island. Tilgangen skal både være bred og med fokus på køn. Jobvurderingssystemerne skal anvendes til vurdering af, om forskellige jobs har samme værdi.

Projektet skal resultere i en beskrivelse af indhold i og erfaringer med de udvalgte jobvurderingssystemer, og skal bidrage til et grundlag for at udpege de systemer, der er velegnede til anvendelse på det regionale arbejdsmarked.

Det gennemførte projekt om jobvurdering skal endvidere kunne ses bl.a. i sammenhæng med den udarbejdede ”vejledning om inddragelse af ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger” som var et element i parternes aftale ved OK-15 om ”lokal løndannelse på det regionale område”.

Til: RL TN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 6.3. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides

Parterne er enige om, at udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides til også at omfatte løn/vikarudgifter i forbindelse med børns sygdom. Dette indarbejdes i Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 6.4. Implementering af EU-direktivet

Parterne er enige om at implementere EU-direktivet om ligebehandling for så vidt angår den del der vedrører ligeløn og arbejde af samme værdi, herunder direktivets præambeltekst i en generel aftale med følgende ordlyd:

Indledende bemærkninger til aftalen

Med denne aftale implementerer parterne Rådets direktiv nr. 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) for så vidt angår direktivets bestemmelser om ligeløn. Aftalen svarer i øvrigt til hvad der gælder i dansk ret via ligelønsloven (p.t. lovbekendtgørelse nr. 899 fra 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder).

Formålet med at implementere direktivet er at øge de regionale arbejdspladser fokus på, at kvinder og mænd ikke forskelsbehandles lønmæssigt – direkte eller indirekte – på grund af deres køn.

De centrale parter forpligter sig samtidig til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen af (centrale) aftaler og aktiviteter. Parterne vil dermed sikre, at aftaler, indgået mellem de centrale parter, ikke skaber utilsigtede uligheder i aflønningen af kvinder og mænd. Det indebærer bl.a., at der i forbindelse med indgåelse af aftaler mellem parterne vurderes, hvilke konsekvenser aftalerne har for henholdsvis mænd og kvinder.

§ 1

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne aftale. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver region skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Regionen har ligeledes pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved gennemførelsen af love og administrative bestemmelser og ved udformningen og gennemførelsen af politikker og aktiviteter på de områder, denne aftale omhandler.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Til vurderingen af, om ansatte varetager arbejde af samme værdi, fastslås hvorvidt disse ansatte kan anses for at være i sammenlignelige situationer under hensyntagen til en række faktorer, bl.a. arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår.

Stk. 4

Regionen skal offentliggøre – på intranettet eller internettet – den kønsopdelte lønstatistik, som regionen skal udarbejde, jf. aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling. Den kønsopdelte lønstatistik skal basere sig på et kønsneutralt lønbegreb.

§ 3

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en ansat på grund af køn behandles ringere, end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig ansat i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille ansatte af det ene køn ringere end ansatte af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er grundløn, tillæg (herunder funktions-,kvalifikations- og resultatløn), genetillæg, pensionsbidrag, feriegodtgørelse og alle andre ydelser, som den ansatte som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra regionen i penge eller naturalier, herunder som personalegoder.

§ 4

En ansat, hvis løn i strid med § 2 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En ansat, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til den ansattes ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Bemærkning: Godtgørelsesniveauet svarer til det til enhver tid gældende godtgørelsesniveau i henhold til ligelønsloven. P.t. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008 om lige løn til mænd og kvinder.

§ 5

En ansat har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 6

En region må ikke afskedige eller udsætte en ansat, herunder en medarbejderrepræsentant, fx tillidsrepræsentanten, for anden ugunstig behandling fra regionens side, som reaktion på en klage, eller fordi den ansatte eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En region må ikke afskedige en ansat eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav i henhold til Forhandlingsfællesskabet-RLTN-aftalen om lønstatistik.

Stk. 2

Det påhviler regionen at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at den ansatte har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Den forhandlingsberettigede organisation kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til den ansattes ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 7 En ansat kan ikke give afkald på sine rettigheder i henhold til denne aftale. Hverken individuelt i forbindelse med ansættelsen eller ved lokal aftale.

§ 8

En forhandlingsberettiget organisation, som ikke mener, at regionen overholder pligten til at yde lige løn herunder lige lønvilkår i henhold til nærværende aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretslig behandling, jf., § 9.

Stk. 2

Hvis en ansat, der anser sig for krænket, jf. § 2, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det regionen at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 9

Sager om ligelønvilkår efter denne aftale behandles efter de regler, der gælder herom i den relevante hovedaftale, eller hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelser om fortolkning henholdsvis brud. Sager om afskedigelse efter denne aftale behandles efter de regler, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den ansatte er omfattet af.

Bemærkning:

Stk1 finder anvendelse i alle sager om lige lønvilkår mv. og om afskedigelse som vedrører en eller flere konkrete personer, tillige i de tilfælde, hvor det til bedømmelsen af den konkrete sag er nødvendigt at foretage en fortolkning af aftalen. [der skal formentlig justeres i forhold til evt. aftaler/formuleringer omkring afskedigelsesnævnens bestemmelserne i overenskomsterne]

Stk. 2

Sager om lige lønvilkår kan alternativt behandles i henhold til ligelønsloven ved de civile domstole. I sådanne sager udgør alene ligelønsloven retsgrundlaget. Den forhandlingsberettigede organisation har valgt forum og retsgrundlag, såfremt der indgives stævning til de civile domstole.

Stk. 3

Andre tvister om uoverensstemmelser om fortolkningen af eller brud på denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

§ 10

Aftalen træder i kraft den 1. april 2018.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 201 (X).

Stk. 3

I forbindelse med ændringer i ligelønsloven og/eller ligebehandlingsdirektivet har aftalens parter genforhandlingsret.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.1 – bedre rettigheder ved barns sygdom

Parterne er enige om, at overenskomsternes bestemmelse om barns 1. og 2. sygedag ændres til en ret til barns 1. og 2. sygedag.

Parterne er endvidere enige om, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til tjenestefrihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag

Konkret formuleres overenskomstbestemmelserne således:

”~~Den ansatte har ret til r kan gives hel eller delvis~~ tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, ~~og~~
4. ~~det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.~~

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om ~~der skal gives tjenestefrihed, indgår~~ fravær er nødvendigt af hensyn til barnet foretager den ansatte en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf er der ret til tjenestefrihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag og dagen udgør ikke barnets 1. sygedag. Det samme gælder, hvis barnet bliver sygt sent på døgnet”.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.2. - omsorgsdage til plejeforældre

Parterne er enige om, at personkredsen for omsorgsdage i Aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides til også at omfatte plejeforældre.

Konkret formuleres §28, stk. 2 således:

”Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, **plejeforældre** eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov

Bemærkning:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.”

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.2. inddragelse af omsorgsdage

Parterne er enige om at præcisere i Aftale om fravær af familiemæssige årsager, at arbejdsgivers inddragelse af en allerede planlagt omsorgsdag alene kan ske efter aftale med den ansatte medmindre der foreligger force majeure. Inddrages en allerede planlagt omsorgsdag, skal arbejdsgiver erstatte medarbejderens eventuelle økonomiske tab herved. Herved sidestilles omsorgsdage i relation til inddragelse med ferie, jf. ferieaftalens §11, stk. 3.

Konkret formuleres et nyt stykke 2 i §29 således:

”Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsatte omsorgsdage. Arbejdsgiver skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen”.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.3 – Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed til at gælde alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling.

Konkret indsættes følgende reviderede § 4 med bemærkning i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

”Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed har den ansatte ret til fuld løn. .

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte. Det er således ikke en betingelse, at undersøgelse og behandling for barnløshed sker som følge af et sygeligt forhold.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.3. orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Parterne er enige om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn.

Konkret indsættes følgende bestemmelse i kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager: ”Ansatte, som indgår en aftale om at modtage et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed i op til 1 år.

Bemærkning:

Med spædbarn menes et barn under 1 år”.

Til: RLTN – udleveret på møde den 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.3 Ret til genoptagelse på nedsat tid

Parterne er enige om, at, at en ansat som led i sin barsel har ret til at genoptage arbejdet på nedsat tid. På den baggrund ændres §13 til følgende:

Stk. 1.

En ansat **har ret til** i dagpengeperioden **at** genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden.

Bemærkning til stk. 1:

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær, er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentlig, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentlig. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

” §13, stk. 2

Den ansatte har ret til at genoptage arbejdet delvist. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5 og § 11, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. **Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til orlov i den nye ansættelse være betinget af, at den ansatte fortsat er omfattet af nærværende aftale.**

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven, idet der som minimum skal afholdes 1 times orlov pr. uge.

Fratræder den ansatte sin stilling inden den forlængede orlov er afholdt og er den ansatte ikke længere omfattet af nærværende aftale, vil retten til fravær og dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§13, stk. 1 sammenholdt med §13, stk. 2.	
§13, stk. 1	§13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter §11, stk. 1 og 2 Forlænget efter §10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter §10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter §11, stk. 1.

Tilsvarende ændring foretages i §23.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.4. lønopfyldning ved ansættelse efter servicelovens §118

Parterne er enige om, at arbejdsgiver – til ansatte, der ansættes af kommunen efter servicelovens §118 - betaler forskellen med løn og pension i ansættelsen efter servicelovens §118 og løn og pension i hidtidig stilling hos arbejdsgiver.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 7.5 – Sorgorlov

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager ændres til følgende:

§10, stk. 6:

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

§20, stk. 6

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

Parterne er desuden enige om at der indføres følgende nye bestemmelser:

Nyt § 12, stk. 8

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.

Nyt § 22 stk.3.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 10. 2 Afskedigelse på grund af arbejdsmangel

"Parterne er enige om, at der med virkning fra den 1. april 2018 indføres en pligt for ansættelsesmyndigheden til i opsigelsesperioden at tilbyde overenskomstanatte medarbejdere, der er blevet opsagt på grund af arbejdsmangel, ansættelse i tilsvarende eller andre fagligt relevante ledige stillinger inden for overenskomstens område. Tilbudspligten gælder inden for ansættelsesområdet. Den ansatte kan uden konsekvenser vælge at afslå tilbud om ansættelse i de ledige stillinger.

På overenskomstområder, hvor det aftales, indføres desuden med virkning fra den 1. april 2018 en pligt for ansættelsesmyndigheden til i opsigelsesperioden tillige at tilbyde overenskomstanatte medarbejdere, der er blevet opsagt på grund af arbejdsmangel, ansættelse i tilsvarende ledige stillinger udenfor overenskomstens område. Tilbudspligten gælder inden for ansættelsesområdet. Den ansatte kan uden konsekvenser vælge at afslå tilbud om ansættelse i de ledige stillinger.

Overenskomsten formuleres på følgende måde:

"Stk. 1. Ved opsigelse begrundet i arbejdsmangel skal den ansatte i opsigelsesperioden tilbydes ansættelse i ledige tilsvarende eller andre fagligt relevante stillinger inden for overenskomstens område. Tilbudspligten gælder stillinger inden for ansættelsesområdet.

Bemærkning: Den ansatte kan uden konsekvenser vælge at afslå tilbud om ansættelse i de ledige stillinger."

På de overenskomstområder, hvor der tillige er aftalt en pligt for ansættelsesmyndigheden til at tilbyde ansættelse uden for overenskomstområdet, formuleres overenskomsten på følgende måde:

"Stk. 2. Den ansatte skal endvidere tilbydes ansættelse i tilsvarende ledige stillinger uden for overenskomstens område, hvis den ansatte opfylder de faglige krav for ansættelse i stillingerne. Tilbudspligten gælder stillinger inden for ansættelsesområdet.

Bemærkning: Den ansatte kan uden konsekvenser vælge at afslå tilbud om ansættelse i de ledige stillinger."

Til: Udleveret til RL TN på møde 2. februar 2018

Vedr.: Forslag til tekst til krav 11.2. - Tidsbegrænset ansættelser

Forslag til forligstekst:

Parterne er enige om at præcisere § 5 i Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse ved at indsætte følgende bemærkning til § 5, stk. 1:

Bemærkning: Udgangspunktet for ansættelser på det regionale område er varige ansættelser, men der kan foreligge saglige hensyn, der tilsiger, at en stilling etableres tidsbegrænset. Tidsbegrænsede ansættelser kan fx anvendes ved opstået konkret arbejdskraftsbehov, fx sygefravær eller barsel. Anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser inklusiv efterfølgende forlængelser begrænses til 2-3 gange afhængig af ansættelsesforholdets varighed.

Som nyt stk. 3 i § 5 i Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse indsættes følgende, idet nuværende stk. 3 bliver til stk. 4 osv.:

"Stk. 3

Ved forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser skal arbejdsgiver orientere den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation herom, herunder give en skriftlig begrundelse herfor, herunder ansættelsens (forventede) varighed. Den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan i den forbindelse begære en forhandling om muligheder for varig ansættelse".

I § 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indsættes følgende nye bemærkning:

"Bemærkning:

Der henvises til Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 3 vedr. orientering mv. i forbindelse med forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser."

(§ 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse lyder således: "Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.")

I overenskomsternes timelønsbestemmelser indarbejdes følgende bestemmelse:

"Såfremt en timelønnet ansat har ansættelse i regionen over en periode på x måneder inden for en periode på y måneder skal arbejdsgiver optage forhandling med den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation om muligheder for ansættelse i en stilling, som aflønnes med månedsløn".

Bilag 15

Til RL TN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Krav 11.3.

Der indgås en aftale mellem RL TN og Forhandlingsfællesskabet med følgende ordlyd:

- *"RL TN og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at regionerne forpligtes til i ethvert udbud, køb af tjenesteydelser, ydelse af tilskud til private tjenesteydelser, fx fritvalgsordninger, private daginstitutioner, botilbud og opholdssteder, at anvende arbejdsklausuler. Arbejdsklausuler skal indeholde relevante bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, fx vedrørende løn og tillæg, arbejdsmarkedspension og ferie. Arbejdsklausuler skal desuden indeholde bestemmelser om kædeansvar, kontrol og sanktionering.*

Regionerne forpligtes til at følge op og føre kontrol med arbejdsklausulerne, hvilket blandt andet betyder, at TR skal have oplysninger om anvendelse af personale, som ikke er omfattet af en regional overenskomst, herunder om løn- og ansættelsesvilkår.

Kravet indebærer desuden, at regioner forpligtes til i ethvert udbud, køb af tjenesteydelser mv., fx i forhold til fritvalgsordninger og selvejende institutioner mv. at anvende sociale klausuler og uddannelsesklausuler fx i form af krav om løntilskudsjob (alle ikke-ordinært ansatte), ansættelse af elever og udvikling af medarbejdernes kompetencer."

Bilag 1b

Til RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Krav 11.4.

Med henblik på at tydeliggøre muligheden for forhandling er parterne enig om, at følgende bestemmelse indføres i overenskomsterne i det omfang den forhandlingsberettigede organisation ønsker det:

"Før udarbejdelsen af udbudsmateriale har de lokale repræsentanter for de berørte medarbejderes forhandlingsberettigede organisationer ret til en drøftelse af udbuddets betydning for de ansattes løn- og arbejdsvilkår og en forhandling om betingelserne for udbud."

Der foreslås desuden en politisk drøftelse i OK-18 perioden:

"RLTN og Forhandlingsfællesskabet har i OK-18 perioden en politisk drøftelse/dialog om erfaringer i forbindelse med udbud, udlicitering og offentlig/privat-samarbejde."

Til: RLTN – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 2. februar 2018

Vedr.: Krav 11.5 om virksomhedsoverdragelse

Parterne er enige om at følgende bestemmelse indføres i overenskomsterne i det omfang den forhandlingsberettigede organisation ønsker det:

”Overdrages en virksomhed eller en del heraf er de ansatte, herunder nyansatte, i hele kontraktperioden omfattet af de til enhver tid gældende regionale overenskomster og aftaler.

Bemærkning: Bestemmelsen indebærer, at regionen i sit udbudsmateriale er forpligtet til at stille krav om, at de kollektive rettigheder som er gældende i regionen fortsat skal gælde for ansatte på det udliciterede område i hele kontraktperioden”

Til: RL TN – udleveret på møde 2. februar 2018

Vedr.: Tekstforslag til krav 13.2. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever indenfor alle uddannelsesområder

Parterne er enige om at følge udviklingen i antallet af elever i regionerne og understøtte, at der kommer flere elever på de enkelte relevante erhvervsuddannelsesområder i regional praktik.

Der aftales et AUA projekt med det formål løbende at følge udviklingen i antal elever under 25 år og vokselever (elever over 25 år) i regionerne inden for de enkelte relevante erhvervsuddannelsesområder. Projektet skal bl.a. være med til at understøtte regionernes rekrutteringsbehov på forskellige overenskomstområder og skal ses i sammenhæng med Trepartsaftalen fra 2016/17 om at sikre flere praktikpladser.

Projektet skal i OK-18-perioden danne grundlag for en politisk drøftelse mellem parterne på et § 3-møde.

Til: RLTN – udleveret på møde 2. februar 2018

Vedr.: Tekstforslag til krav 14.1 – Lønoplysninger på lønsedler forbedres

Parterne har som målsætning at sikre, at der udbetales den aftalte løn til rette tid til de ansatte.

Parterne er derfor enige om at arbejde for at forbedre medarbejders og arbejdsgivers muligheder for at efterregne lønudbetaling, herunder betaling for aftalt og præsteret arbejdstid, med udgangspunkt i lønsedlerne.

Der gennemføres i OK-18-perioden et projekt, hvor parterne (KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet) i fællesskab afklarer, hvilke oplysninger, som der er behov for – for at kunne efterregne en lønudbetaling – og på baggrund heraf konkretiserer hvilke yderligere oplysninger, som der er behov for.

Det skal i projektet overvejes, hvorvidt de væsentligste systemudbydere skal søges inddraget i projektet.