

Krav 4.2.a. Ret til valg af mere end 1 TR ved geografisk spredte arbejdspladser eller lign.

Følgende indsættes i MED-rammeaftalens § 10 som nyt stk. 2 og 3, idet nuværende stk. 2 slettes, nuværende stk. 3 bliver stk. 4 osv.:

”Stk. 2. På hver matrikel/geografisk arbejdsplads kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, også selv om denne er en del af en mere omfattende institution, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 3. På arbejdspladser, der opdeles i fx distrikts-, område-, afdelingsopdelte eller lokale arbejdspladser, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe på hver af disse enheder, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere, også selv om denne er en del af en mere omfattende institution og er beliggende på samme matrikel.”

Krav 4.2.b. Indførelse af ret til møder med medarbejderne i arbejdstiden

Følgende indsættes i MED-rammeaftalens § 14 som nyt stk. 3, idet det nuværende stk. 3 bliver stk. 4 osv.:

”Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har i forbindelse med væsentlige forhold for arbejdspladsens virke ret til at indkalde til og afholde møder med sin valggruppe i arbejdstiden.

Bemærkning

Tillidsrepræsentanten har ret til at indkalde til møde fx i forbindelse med større omstillinger, forud for lokale lønforhandlinger og ved valg af TR.”

Vedr. krav 4.2.d. Det sikres, at TR har de fornødne oplysninger

Vedr. krav 4.2.d.i.

1.

Parterne er enige om at indsætte følgende bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 3:

”Bemærkning:

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

2.

Parterne er enige om at tilføje følgende sidst i § 11 stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse:

”Tillidsrepræsentanten har således ret til at få udleveret en oversigt over anvendelsen af vikarer/timelønsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser inden for overenskomstområdet inden for et defineret tidsrum.”

Vedr. krav 4.2.d.ii.

Parterne er enige om at sætte følgende ind som et nyt stk. 5 med tilhørende bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, idet nuværende stk. 5 bliver til stk. 6 osv.:

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten har ret til at få udleveret oplysninger om anvendelse af personale inden for overenskomstområdet, som ikke er omfattet af kommunal/regional overenskomst, herunder om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Det kan fx være oplysninger om vikarer fra eksterne vikarbureauer, eksterne konsulenter, freelancemedarbejdere mv., der udfører arbejde for arbejdspladsen/kommunen, som ellers naturligt kunne udføres inden for overenskomstområdet af arbejdspladsens/kommunens ansatte.”

Vedr. krav 4.2.d.iii.

Udkast til protokoltekst:

”Parterne er enige om, at den danske model er afgørende for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne og den regionale sektor. Det lokale partssamarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter er en central del af den danske model. Samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter skaber værdi for begge parter og bidrager til kvaliteten og udviklingen af de regionale kerneydelser og til håndteringen af den daglige drift og de daglige udfordringer, der er på arbejdspladserne.

En vigtig forudsætning for, at tillidsrepræsentanten kan varetage sin funktion er, at tillidsrepræsentanten er i besiddelse af de nødvendige oplysninger bl.a. om de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, og at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne behandle og opbevare dem før, under og efter ansættelsen. Parterne har i MED-rammeaftalen og i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse aftalt bestemmelser til sikring af dette.

Den 25. maj 2018 træder Databeskyttelsesforordningen i kraft, ligesom en ny Databeskyttelseslov forventes at træde i kraft på samme dato. Parterne er enige om at arbejde for at sikre, dels at tillidsrepræsentanter fortsat kan få udleveret de nødvendige oplysninger bl.a. om de ansatte, som de repræsenterer og dels at tillidsrepræsentanters nuværende muligheder for at behandle, herunder opbevare, oplysninger, kan videreføres efter Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelseslovens ikrafttræden, jf. også lovens § 12. Parterne er således indstillet på at løse eventuelle udfordringer som følge af forordningen mv. for at sikre dette, f.eks. ved yderligere præcisering af de eksisterende regler, eller ved indgåelse af nye aftaler.

Parterne er derfor enige om følgende:

1. Umiddelbart efter aftalefornyelsen gennemføres et fælles udredningsarbejde med henblik på i nødvendigt omfang at tilrette de eksisterende regler eller med henblik på at indgå nye aftaler for at sikre, at tillidsrepræsentanter fortsat har de nødvendige oplysninger til brug for hvervets udførelse.

Udredningsarbejdet tager afsæt i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven samt Datatilsynets kommende vejledning på det ansættelsesretlige område.

Udredningsarbejdet afsluttes hurtigst muligt og så vidt muligt senest den 30. april 2018 mhp. at parterne aftaler evt. tilretning af det eksisterende regelsæt til ikrafttræden pr. 25. maj 2018.

2. Der udarbejdes en fælles vejledning til de lokale parter. Formålet med vejledningen er at skabe klarhed over retsstillingen og sikre, at tillidsrepræsentanter fortsat får udleveret de nødvendige oplysninger og at tillidsrepræsentanternes muligheder for at behandle, herunder opbevare, oplysningerne, videreføres lokalt.

Vejledningen skal være tilendebragt senest x.x.2018”

Vedr. krav 4.2.e. Præcisering af, at TR-suppleant har ret til tillæg ved indtræden i TR-hvervet ved TR's fravær

Følgende præciserende bemærkning indsættes til § 1 i Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter:

”Bemærkning:

En tillidsrepræsentantsuppleant som efter § 13, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indtræder i tillidsrepræsentanthvervet på grund af tillidsrepræsentantens længerevarende fravær, har ret til honorering i samme omfang og på samme vis som tillidsrepræsentanten.”

Krav 4.3.a. TR bevarer beskyttelsen i 1 år efter ophør af tillidshvervet

Der indsættes et nyt § 17 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, det nuværende § 17 ændres til § 18 osv. (dvs. nuværende § 18 bliver til § 19):

”§ 17. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 18, stk. 4.”

Følgende indsættes som fælles vejledningstekst til § 17 i MED-håndbogen:

”Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter.”

Krav 4.3.b. Ret til efteruddannelse efter ophør af hverv

Jf. krav 4.3.a. indsættes en ny § 17. ”Tillidsrepræsentanthvervets ophør” i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, det nuværende § 17 ændres til § 18 osv. (dvs. nuværende § 18 bliver til § 19). Følgende indsættes som stk. 2 med tilhørende bemærkning i den nye § 17:

”Stk. 2. En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget i regionen, har ret til en drøftelse med regionen om sit behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på den ansattes foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har den ansatte ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Bemærkning:

Det skal løbende sikres, at tillidsrepræsentanten kompetenceudvikles, jf. Aftale om kompetenceudvikling samt de enkelte overenskomster/aftalers bestemmelser om kompetenceudvikling.”

Krav 4.3.c. TR-status bevares under deltagelse i voksenerhvervsuddannelser

1.

2. sætning i § 10, stk. 5 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse ændres til følgende:

”En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med regionen efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at eventuelle praktikperioder foregår i den samme region, som pågældende er ansat.

Øvrige elever på Erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare.”

2.

Endvidere indsættes følgende bemærkning til § 10, stk. 5:

”Bemærkning:

En tillidsrepræsentant, der fortsætter med at være tillidsrepræsentant efter indgåelse af uddannelsesaftale med regionen efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), vil være valgbare, såfremt der bliver valg til tillidsrepræsentant under pågældendes uddannelse, fx på grund af valgperiodens udløb.”

Krav 4.3.d. TR-opsigelsesvarsel anvendes også ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel

1.

§ 17, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse ændres til følgende med tilhørende bemærkning:

”Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstvarsel tillagt 3 måneder.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.”

2.

Følgende indsættes som fælles vejledningstekst til § 17, stk. 4 i MED-håndbogen:

”Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.”

Krav 4.4. AKUT-bidraget reguleres og forhøjes

Udkast til protokoltekst:

”Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat og at AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes med x øre pr. aa.bb.20cc.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. xx.yy.20zz fra 37,8 øre til [de konkrete ørebeløb og datoer indskrives]”

Præcisering af krav 4.5. Fortsat udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation, herunder i forhold til forhandlinger om lokal løn

Forhandlingsfællesskabets krav 4.5. indeholder følgende delelementer:

- i. Der sættes gang i etableringen af et Unikt ID-pilotprojekt i overensstemmelse med anbefalingen fra OK-15 digitaliseringsprojektet
- ii. Arbejdet med opmærkning af metadata skal fortsættes
- iii. Etablering af et fælles partsforum/stående gruppe om digitalisering
- iv. Udvidelse af formulering om digital udveksling af dokumenter

Ad i.: En forudsætning for det videre arbejde med digitalisering af udveksling af dokumenter, er en sikker identifikation af den enkelte medarbejder – derfor er det vigtigt at der sættes gang i etableringen af et Unikt-ID-pilotprojekt.

- Unikt ID-løsningen er nødvendig, da der ikke må udveksles cpr.nr. efter persondataretten.
- Unikt ID er en forudsætning for, at man maskinelt kan læse og anvende de medsendte metadata.
- Forudsætningen for Unikt ID-løsningen er, at det er frivilligt, hvorvidt regioner, kommuner og organisationer ønsker at tilslutte sig. Derudover er Unikt ID-projektet baseret på, at regioner, kommuner og organisationer skal kunne implementere løsningen asynkront – dvs. i takt med at de alligevel foretager digitaliseringstiltag.
- Det skal indgå i projektet, at Unikt ID-løsningen fremover omfatter arbejdsgange vedr. lokallønsforhandlinger.

Ad ii.: I arbejdsgruppen om lokale praksisser under digitaliseringsprojektet har der været enighed om hvilke metadata, som bør indgå, når det gælder udveksling af dokumenter vedr.:

- Anmeldelse af valg af TR
- Oplysninger om afskedigelser
- Forslag til lønindplacering af nyansatte/enkelte medarbejdere
- AKUT-refusion

Arbejdsgruppen er forud for OK-18 nået til at skulle igangsætte et fælles arbejde med at få beskrevet metadata og digitale løsninger som omfatter arbejdsgangene vedr. lokallønsforhandlinger.

Ad iii.: RLTN, KL og Forhandlingsfællesskabet aftaler at nedsætte et forum/stående gruppe, som har fokus på implementering af prioriterede dele af den offentlige digitaliseringsstrategi, herunder opmærkning af metadata¹⁾ og som kan træffe beslutninger vedrørende håndtering af nuværende

¹⁾ Opmærkning af metadata er i overensstemmelse med aftalen om den fælles offentlige digitaliseringsstrategi (afsnit 1.5), som Danske Regioner og KL er en del af.

og fremtidige digitaliseringstiltag mellem parterne, fx udvidelse af Unikt ID-løsningen til yderligere arbejdsgange. En sådan gruppe vil kunne sikre fælles retningslinjer samt vejledning til regioner, kommuner og organisationer om opmærkning af metadata.

- Styring, ejerskab og videreudvikling af en Unikt ID-løsning vil kunne være forankret i en sådan stående gruppe.
- Medlemmerne kan fx sammensættes efter den eksisterende praksis, når parterne normalt nedsætter styre-/følgegrupper.
- Den stående gruppe skal bl.a. beslutte fælles standarder mv. ift. opmærkning af metadata, som kommuner, regioner og organisationer kan benytte sig af i forbindelse med digitaliseringstiltag.
- Arbejdet er i direkte forlængelse af anbefalingerne fra Initiativ 1.5. i den fælles offentlige digitaliseringsstrategi.²⁾

Ad iv.: De eksisterende formuleringer i MED-rammeaftalen udvides som angivet herunder (ændret formulering er understreget): ”... udvekslingen af dokumenter ”*skal så vidt muligt ske digitalt, fx ved fremsendelse pr. mail*, og så vidt muligt med opmærkede metadata*”.

* NB! Det er ved at blive undersøgt, om det vil være mere korrekt at skrive: ”pr. Digital Post” i stedet for ”pr. mail”.

²⁾ Initiativ 1.5. handler om, at alle (digitaliserbare) meddelelser fra det offentlige, skal være digitale. Initiativet skal også bidrage til, at udveksling af meddelelser mellem myndigheder effektiviseres gennem mere bevidste kanalvalg og opmærkning med metadata, så sagsgange optimeres og automatiseres.