

c/o Danske Regioner
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø
Tlf. 35 29 81 00

MODTAGET

10 OKT. 2007

Sundhedskartellet

OVERBRINGES

Sundhedskartellet*

Dansk Sygeplejeråd

Danske Bioanalytikere

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Kost & Ernæringsforbundet

Jordemoderforeningen

Farmakonomforeningen

Dansk Tandplejerforening

Sag nr. 0710-0026				
Indscannet ✓				
Modt. 10 OKT. 2007				

10-10-2007

Sag.nr.: RLTN3217- 07/2076

Dokumentnr. 52839/07

Sagsbehandler

Jan Bülow

Tel. 35298223

Email: jab@regioner.dk

Krav til fornyelse/ændring pr. 01-04-2008 af aftaler og overenskomster inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde

Der er med strukturreformen den 01-01-2007 sket store ændringer i den offentlige sektor, herunder dannelsen af de nye regioner.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) ønsker, at regionerne også fremover er attraktive arbejdspladser, som kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

For visse personalegrupper er der mangel på arbejdskraft, og for visse andre grupper kan det snart blive tilfældet. Rekruttering og fastholdelse er derfor en stor udfordring for regionerne i de kommende år.

Regionerne skal kunne skabe gode resultater via innovation, nytænkning, kvalitetsudvikling og effektiv opgaveløsning.

Med trepartsaftalerne er der allerede givet et væsentligt bidrag til endnu bedre rammer for udvikling af attraktive arbejdspladser, og en række temaer er afhandlet i forbindelse med disse aftaler.

I trepartsaftalerne er der afsat midler til at styrke kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelsesindsatsen samt til fremme af seniorpolitiske initiativer. Udmøntningen af midlerne skal i begge tilfælde aftales i forbindelse med OK08.

Overenskomster og aftaler skal sikre fornuftige rammer for den regionale opgavevaretagelse. Heri ligger, at de blandt andet skal:

- sikre plads til løsninger, der kan tilpasses de lokale behov og prioriteringer
- give plads til ledelse
- være administrativt enkle og
- fremme og understøtte sundhedspolitikken i regionerne

Den lokale løndannelse giver mulighed for aktivt og målrettet at forme løndannelsen efter lokale behov og prioriteringer. Den lokale løndannelse er væsentlig for, at regionerne er moderne arbejdsgivere på et stadig mere konkurrencepræget arbejdsmarked.

For at kunne matche de fremtidige udfordringer på det regionale arbejdsmarked kræver det efter RLTN's opfattelse bl.a:

- tiltag, der har fokus på at øge rekruttering og fastholdelse samt på at øge personalets tilstedeværelse på arbejdspladsen
- ens regler for medarbejdergrupper, der arbejder tæt sammen på en arbejdsplads, medmindre særlige behov tilsiger andet
- fortsat lokal løndannelse for alle og afsættelse af betydelige nye midler til lokal løndannelse

RLTN's krav skal ses i lyset heraf.

På baggrund af ovenstående fremsætter RLTN følgende krav til fornyelse/ændring af aftaler og overenskomster inden for Sundhedskartellets og de til Sundhedskartellet knyttede organisationers forhandlingsområde:

Generelle krav

1.

Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvareligt niveau. Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler.

2.

Centralt afsættes betydelige nye midler til lokal løndannelse.

3.

Forenkling og modernisering af lokal løndannelse, herunder

- bortfald af centralt fastsatte funktions- og kvalifikationslønndelev
- forenkling af udmøntningsgarantien
- modernisering af aftaleretten, og
- resultatløns integreres i aftaler om lokal løndannelse

4.

Der skal være balance mellem omkostningskrævende krav ved de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne. Den lokale løndannelse er væsentlig for, at regionerne har mulighed for aktivt og målrettet at forme løndannelsen efter lokale behov og prioriteringer.

5.

Midlerne fra trepartsaftalerne vedrørende kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse udmøntes via 5 regionale puljer. Der skal sikres et lokalt råderum og dialog med medarbejderne i forhold til anvendelsen af midlerne med henblik på at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer.

6.

Midlerne fra trepartsaftalerne til fremme af seniorpolitiske initiativer udmøntes via 5 regionale puljer. Der skal sikres et lokalt råderum og dialog med medarbejderne i forhold til anvendelsen af midlerne med henblik på at fastholde seniorer.

7.

Ferieaftalens særlige bestemmelser om 6. ferieuge ophæves, således at 6. ferieuge sidestilles med øvrig ferie.

8.

Selvejende institutioner, der indgår driftsoverenskomst med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, omfattes af overenskomsternes og aftalernes områdebestemmelser.

9.

Der afsættes midler, således at alle ATP-satser pr. 01-01-2009 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.

10.

Der gennemføres en teknisk omlægning af den generelle procentregulering, således at der anvendes én reguleringsprocent samt ét tidspunkt for fastlæggelse af grundbeløb.

11.

Vilkårene for afskedigelse af åremålsansatte harmoniseres med reglerne om afskedigelse af varigt ansatte, således at det bliver muligt på sagligt grundlag at afskedige en åremålsansat inden for en økonomisk ramme, der er væsentligt lavere end den nugældende 3 års løn.

Øvrige opgaver i forbindelse med overenskomstforhandlingerne

Ud over ovennævnte krav er der endvidere en række opgaver, som det forventes hensigtsmæssigt at drøfte i forbindelse med de forestående forhandlinger.

12.

De hidtidige hovedaftaler, overenskomster og aftaler indgået af Amtsrådsforeningen tilpasses den nye struktur med regioner og RLTN som overenskomstpart.

13.

Implementering af europæisk aftale om vold og chikane.

14.

Som følge af trepartsaftalerne tilføjes nedenstående til § 8 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 17 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:

- MED-/SU-systemet skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø
- MED-/SU-systemet skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen.
- MED-SU-systemet skal aftale retningslinjer for opgørelse af og opfølgning på sygefravær

15.

"Aftale om fravær af familiemæssige årsager" skal revideres som følge af vedtagelse af barselsloven og protokollat om omsorgsdage samt ændres som følge af det forhold, at RLTN er eneste arbejdsgiverpart i aftalen.

16.

Ændring af "Rammeaftale om supplerende pension". I tilfælde, hvor der aftales et pensionsgivende tillæg til en ansat, der er fyldt 60 år, skal pensionsbidraget kunne udbetales løbende sammen med tillægget, hvis pågældende ikke har en eksisterende supplerende pensionsordning som bidraget kan indbetales på eller hvor skatteregler gør det umuligt eller værdiløst at etablere pensions- eller opsparingsordning efter det 60. år.

Specielle krav til de enkelte overenskomster og aftaler indgået med organisationer tilknyttet Sundhedskartellet

17.

Selvejende institutioner, der indgår driftsoverenskomst med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, omfattes af overenskomsternes og aftalernes områdebestemmelser.

18.

Enklere og mere fleksible arbejdstidsregler, der fremmer effektivisering og øget tilstedeværelse, herunder, hvor det er relevant:

a.

På områder, hvor det ikke allerede måtte være tilfældet, får arbejdsgiveren valgfrihed med hensyn til, om overarbejde, særydelser mv. skal betales i penge eller gives som afspadsering.

b.

Når en medarbejder er indstillet på det, kan det mellem pågældende arbejdsgiver og medarbejder aftales, at den gennemsnitlige arbejdstid er højere end overenskomstens normale gennemsnitlige maksimum på 37 timer om ugen over en normperiode.

c.

Den effektive arbejdstid i overenskomster og aftaler bliver på mindst 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat.

d.

Arbejdstiden kan tilrettelægges over en normperiode på et år.

e.
Der anvendes midler til forhøjelse af honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter.

f.
Det sikres, at overenskomster og aftaler indeholder tilstrækkelig fleksible regler ved tilkald, sygdom og overarbejde. I denne forbindelse sikres det, at der, når et sådant behov konstateres, er mulighed for i en periode og/eller i en del af arbejdstiden at anvise medarbejderen beskæftigelse uden for medarbejderens normale hovedarbejdsplads.

19.
Af den økonomiske ramme, som måtte blive til rådighed, arbejdes der hen mod en ensartetgørelse af ATP-satserne.

20.
Fortolkningen vedrørende honorering for inddraget fridøgn (ekstra tjeneste), der alligevel ikke præsteres, fordi den pågældende bliver syg, bortfalder.

21.
Forenkling af basisoverenskomstens ansættelsesbestemmelse, således at bestemmelser der indsnævrer tjenestestedsbegrebet udgår.

22.
Definition på en instruktionsfysioterapeut/instruktionsergoterapeut indføres.

Forbeholdskrav

23.
Der tages forbehold for, at der udover ovennævnte aftaler kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

24.
Såfremt der aftales en reguleringsordning skal det være en fælles regional reguleringsordning.

25.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementeringen af trepartsaftalerne og regeringens kvalitetsreform.

26.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlings-temaer på det statslige og kommunale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for regionerne.

27.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

28.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, f.eks. som opfølgning på velfærdsforliget, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ, -vedtægter og – aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

29.

I det omfang der påføres de regionale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommande procentregulering, jf. § 5 i "Aftale om lønninger for ansatte i amterne".

30.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Sundhedskartellet og de til Sundhedskartellet tilknyttede organisationer.

31.

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emner på arbejdstidsområdet, hvor der fremsættes krav af andre overenskomstparter vedrørende arbejdstidsreglerne på sundhedsområdet.

32.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af fremtidige ændrede regler eller satser for ATP.

33.

Der tages forbehold for, at der kan være behov for midler til at fastholde ydelsesmønsteret i Aftale om gruppelivsforsikring.

Relevante overenskomster og aftaler

Ovennævnte ændringsforslag vedrører følgende overenskomster/aftaler:


- Arbejdstidsaftale mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter,, Kost & Ernæringsforbundet,, Jordemoderforeningen, Dansk Tandplejerforening og Farmakonomforeningen af den 31-08-2005
- Overenskomst for ledere mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen og Farmakonomforeningen af den 31-10-2005
- Overenskomst for ikke-ledende personale mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening af den 31-10-2005
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistentelever mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Kost & Ernæringsforbundet af den 31-10-2005
- Aftale om lokal løndannelse mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Sundhedskartellet af den 21-12-2005
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem RLTN (Amtsrådsforeningen) og Sundhedskartellet af den 15-12-2005
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 25-05-2007
- Aftale om fravær af familiemæssige årsager af 06-06-2007
- Aftale om kompetenceudvikling udateret aftale
- Aftale om lønninger for (amts)kommunalt ansatte af 14-02-2006
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 01-02-2006
- Protokollat til rammeaftale om supplerende pension af 19-04-2007
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 2005
- Rammeaftale om seniorpolitik af 14-02-2006
- Rammeaftale om supplerende pension af 07-07-2005

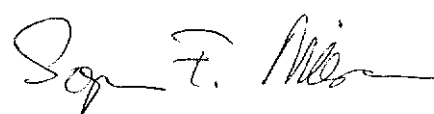
- Rammeaftale om åremålsansættelse, aftalen forventes underskrevet i oktober 2007

Side 9

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

Med venlig hilsen


Kristian Ebbensgaard


Signe Friberg Nielsen