

## Hovedelementerne i KTO-forliget 2008 på RLTN's område

Den 2. marts 2008 er der opnået enighed mellem RLTN (Danske Regioner) og KTO om et 3-årigt forlig.

*KTO-forliget indebærer bl.a.*

- *at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen*
- *at den særlige feriegodtgørelse forhøjes*
- *at alle ansatte på 60-62 år og derover får ret til 2-4 seniordage om året med sædvanlig løn*
- *at mænd får ret til 6 ugers barselsorlov med sædvanlig løn*
- *at frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns sygdom udvides til også at omfatte barns 2. sygedag*
- *at kompetenceudvikling af de ansatte øges og der indføres ret til årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS)*
- *at der skal aftales funktionsløn for hvervet som TR*
- *at der kommer øget fokus på de ansattes trivsel, sundhed og tryghed*

Her beskrives kort de væsentligste elementer i KTO-forliget 2008 på RLTN's område.

KTO-forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

KTO-forliget på RLTN's område svarer på langt de fleste områder til KTO-forliget på KL-området.

## 1. Generelle lønstigninger

### **Generelle lønstigninger**

*De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 7,53 %. Det betyder, at de generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen for alle ansatte i regioner<sup>1</sup>.*

De generelle lønstigninger består af aftalte generelle lønstigninger samt skønnede generelle lønstigninger i 1., 2. og 3. år fra reguleringsordningen.

### **Personalegoder**

*De generelle lønstigninger består desuden af yderligere 0,2 % i overenskomstperioden som kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked.*

Idet regionalt ansatte ikke har haft samme adgang til personalegoder som privat ansatte, ydes en særlig kompensation, som holdes uden for reguleringsordningen.

### **Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse**

*Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,45 %. Forhøjelsen udbetales første gang med majlønningen i 2010.*

En forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse med 0,45 % koster budgetmæssigt 0,40 %. Forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse indgår ikke i beregningsgrundlaget for reguleringsordningen. I reguleringsordningen er aftalt en udmøntningsprocent på 80 %. Forhøjelsen indebærer derfor, at den samlede regionale lønudvikling fremadrettet forbedres med ca. 0,32 % (80 % af 0,40 %) i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

*De generelle lønstigninger fordeler sig således over de 3 år:*

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>1. år</b>	<b>2. år</b>	<b>3. år</b>	<b>I alt</b>
Aftalte generelle lønstigninger	4,09 %	0,86 %	0,32 %	5,27 %
Personalegoder		0,20 %		0,20 %
Særlig feriegodtgørelse			0,40 %	0,40 %
Reguleringsordningens generelle lønstigninger – skøn	1,62 %	÷ 0,13 %	0,57 %	2,06 %
<b>I alt</b>	<b>5,71 %</b>	<b>0,93 %</b>	<b>1,29 %</b>	<b>7,93 %</b>

<sup>1</sup> Det Økonomiske Råd skønner i deres seneste halvårsrapport, at forbrugerpriserne vil stige i alt 7,3 % i årene 2008 - 2010.

## 2. Seniorrettigheder

### **Udmøntning af midler fra trepartsaftalerne til seniorpolitiske initiativer**

*I trepartsaftalerne er der afsat et engangsbeløb på 140 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i regionerne fordelt over årene 2008 til og med 2011.*

*Det er aftalt, at der for disse midler etableres centralt aftalte seniorrettigheder i form af en seniorbonus, som den ansatte har ret til at konvertere til bl.a. seniordage.*

Seniorbonus udbetales første gang januar 2009. Den seniorbonus, der udløses sidste gang i januar måned 2011 vil imidlertid have virkninger indtil udgangen af 2011 i det omfang, den ansatte vælger at konvertere bonussen til fx seniordage.

I 2010 vil RLTN og KTO evaluere erfaringerne med udmøntningen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

### **Ret til seniordage**

*Uanset hvornår på året en ansat i en region fylder 60, 61, 62 år eller derover, har den pågældende i januar måned i det næstfølgende år ret til en seniorbonus på 0,8 %, 1,2 % og 1,6 % af sædvanlig løn.*

På det regionale område er der 2 grupperinger af ansatte, for hvem seniorrettigheder indtræder anderledes end for resten.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne om seniorinitiativer blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang ”*skulle kunne se sig selv*” i aftalen. Implementeringen af trepartsaftalen har således både skulle afspejle de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og afspejle den fordeling af trepartsmidlerne mellem de enkelte hovedorganisationsområder, som var forudsat i trepartsaftalerne.

Det indebærer, at der dels er en gruppering<sup>2</sup>, for hvem seniorrettigheder indtræder allerede året efter det år, de fylder 58 år, mens det for lægegruppen<sup>3</sup> er aftalt, at seniorrettigheder først indtræder året efter det år, de fylder 62 år.

---

<sup>2</sup> Gruppen omfatter: Husassistenter, pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v., rengøringsassistenter, servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse, social og sundhedspersonale og specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.

<sup>3</sup> Lægegruppen omfatter: Overlæger, lægelige chefer, afdelingslæger, reservelæger m.fl.

### **Ret til at konvertere seniorbonus til bl.a. seniordage**

*Den enkelte ansatte har ret til at konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning, eller til en kombination af seniorordninger. De elementer der kan vælges i stedet for eller i kombination med seniorbonus er seniordage, ekstraordinær pensionsindbetaling og/eller særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb.*

Såfremt den ansatte ønsker at konvertere sin seniorbonus, fx til seniordage, skal den ansatte senest den 1. oktober året før bonussen kommer til udbetaling meddele dette til arbejdsgiveren.

Værdien af en seniordag svarer til 0,4 % af den ansattes sædvanlige årsløn. Det indebærer, at der kan opnås ret til maksimum 2, 3 eller 4 seniordage, afhængig af alder.

Den ansatte har ret til at holde seniordagene som hele dage, og herudover kan dagene efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren tillige afvikles som halve dage eller som timer.

Afvikling af seniordage sker efter de samme retningslinjer som gælder for afvikling af ferie. Dvs. at seniordagene fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

### **Øvrige seniorinitiativer**

*Det er endvidere aftalt, at trepartsaftalernes elementer omkring seniorpolitik og seniorsamtaler indskrives i rammeaftalen om seniorpolitik, som samtidig gennemgås redaktionelt med henblik på at synliggøre rammeaftalens fastholdelses-sigte.*

Herudover er det aftalt, at der i et antal regioner kan gennemføres forsøg med senkarriere-samtaler til ældre medarbejdere og ledere, og at der oprettes en idébank med eksempler på fastholdelse af seniorer.

## **3. Barselsorlov til mænd samt frihed ved barns 2. sygedag**

### **Øremærkning af barselsorlov til mænd mv.**

*Der er aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen.*

*Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen eller moderen yderligere ret til 6 ugers barsel med sædvanlig løn.*

Med aftalen er 6 ugers orlov med løn efter barnets 14. uge således øremærket faderen. Moderens orlov med løn er udvidet med 2 uger. For forældre, der begge er ansat indenfor RLTN-området, er den samlede løndækning i dagpengeperioden øget fra 12 uger til nu 18 uger.

Aftalen træder i kraft for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler.

### **Frihed til forældre ved barns sygdom**

*Frihed til forældre ved barns sygdom er forbedret, idet friheden udvides fra 1 dag til 2 dage med sædvanlig løn.*

## **4. Kompetenceudvikling og ret til årlig MUS**

### **Udmøntning af midler fra 3 partsaftalerne**

*Aftalen om udmøntning af 3 partsmidlerne skal styrke de regionale arbejdspladser mulighed for kompetenceudvikling. Der er afsat 118 mio. kr. til formålet i overenskomstperioden. Midlerne er et supplement til den kompetenceudvikling af medarbejdere, som i øvrigt finder sted i regionerne.*

Midlerne fordeles efter lønsum i hver region og mellem hovedorganisationsområderne, dvs. 32 mio. kr. på AC-området, 42 mio. kr. på OAO-området og 44 mio. kr. på FTF-området. I hver region etableres for hvert hovedorganisationsområde et lokalt beslutningsforum/bestyrelse, som består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Disse fora/bestyrelser træffer i enighed beslutning om midlernes anvendelse i den enkelte region. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser og efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Midler kan anvendes til betaling af kursusafgifter mv. Midlerne kan i konkrete tilfælde anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets eventuelle vikarudgifter i forbindelse med kurser, modregnet eventuel lønrefusion for den medarbejder, der er på kursus.

Medio 2010 vil RLTN og KTO evaluere erfaringerne med udmøntningen af 3 partsmidlerne.

Parterne vil udarbejde en fælles vejledning til aftalen, herunder eksempler på kompetenceudviklingsaktiviteter inden for de enkelte hovedorganisationsområder.

### **Ret til medarbejderudviklingssamtale (MUS)**

*Alle medarbejdere skal have en årlig MUS. MUS er som udgangspunkt individuel, men det kan aftales lokalt, at MUS holdes som gruppesamtaler og teamsamtaler.*

Hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS.

## **5. Bedre vilkår for tillidsrepræsentanter**

### ***Obligatorisk funktionsløn til tillidsrepræsentanter***

*Det er aftalt, at alle tillidsrepræsentanter skal have et funktionstillæg. Størrelsen aftales lokalt.*

Ved eventuel uenighed indgår spørgsmålet i tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse. Det betyder bl.a., at der ved en eventuel fase 4 forhandling anvendes opmand for at afgøre uenighed om TR-tillæg, hvis der findes opmandsbestemmelser i organisationens tvisteløsningssystem.

### ***Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter***

*De hidtidige bestemmelser i MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen er ændret til den enkelte TR's individuelle opsigelsesvarsel + 3 måneder.*

Det betyder, at en TR, der har været ansat under 3 år, eller en tjenstemandsansat TR fremover får et opsigelsesvarsel på 6 måneder, mod hidtil 5 måneder. En TR, der har været ansat 9 år, får således fremover et opsigelsesvarsel på 9 måneder.

Det er dog fortsat sådan, at såfremt en afskedigelse er begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant – ligesom for øvrige ansatte – ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, vedkommende er omfattet af.

For så vidt angår uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant, indebærer ovennævnte forhøjede opsigelsesvarsler, at maksimeringen af en eventuel godtgørelse tilsvarende forhøjes til det dobbelte af den sædvanlige løn for den nye opsigelsesperiode.

### ***Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget***

*AKUT-bidraget reguleres i OK-perioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Herudover forhøjes bidraget pr. 1. april 2008 med 1 øre.*

Det betyder, at det nuværende beløb på 29,2 øre i perioden forhøjes til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

## **6. Forbedring af de ansattes trivsel og sundhed**

Parterne har indgået en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen omhandler bl.a. sundhedsfremme, trivselsmålinger og sygefravær.

## **Sundhedsfremme**

*Regionens øverste MED/SU skal aftale og efterfølgende tilbyde de ansatte konkrete sundhedsfremmeinitiativer, fx fysioterapi og massage.*

Indhold og omfang, herunder om det skal være forskellige tilbud på de forskellige arbejdspladser, fastlægges i regionens øverste MED/SU.

## **Trivselsmålinger**

*Regionen skal mindst hvert 3. år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. MED/SU aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne.*

Det er desuden aftalt, at ledelsen i videst muligt omfang bør mindske natarbejde.

## **Sygefravær**

*Medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Fokus for samtalen er fastholdelse.*

Lederen skal tage initiativ til gennemførelsen af samtalen. Det er præciseret, at sygefravær af mere end 4 ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær. Der kan afholdes sygefraværssamtaler tidligere end efter de 4 uger. Der skal aftales en handleplan, hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår.

Derudover skal institutionsledelsen årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværst Statistik for det lokale MED/SU, og MED/SU skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler og opfølgning på sygefraværet.

## **Vold, mobning og chikane**

*MED/SU skal aftale retningslinjer mod vold, mobning og chikane. Retningslinjerne omfatter også vold fra 3. person, dvs. fra klienter, borgere, patienter og elever mv. Regionen tilbyder støtte til den skadelidte, og tager passende skridt overfor den forulempende part.*

Parterne har i aftalen bl.a. præciseret, at aftalen ikke ændrer ved arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdsgiveren har hovedansvaret med hensyn til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Med aftalen har parterne implementeret den europæiske aftale om vold og chikane, samt en række elementer i trepartsaftalerne.

## **7. Øvrige forbedringer**

### **Ferie**

*I forhold til afvikling af den 6. ferieuge er det blandt andet aftalt, at en medarbejder, der ønsker 6. ferieuge udbetalt, skal give arbejdsgiveren besked inden 1. oktober i ferieåret.*

Det gælder dog kun, hvis regionen inden ferieårets begyndelse har oplyst, at man ønsker at anvende denne regel.

Det er i forhold til de første 5 ugers ferie aftalt, at den ansatte har ret til feriegodtgørelse med 12 procent i stedet for efterfølgende ferie med løn for disse uger. Ønsker herom skal fremføres inden optjeningsårets begyndelse.

### **Forhøjet ATP-bidrag**

*Pr. 1. januar 2009 forhøjes alle ATP satser med 315,60 kr. årligt.*

Det betyder fx, at de grupper som har den højeste ATP-indbetaling opnår en årlig ATP-opsparring på 3.240 kr.

### **Aftale om kontrolforanstaltninger**

*Med henblik på at skabe størst mulig tryghed for de ansatte, er der indgået en aftale om kontrolforanstaltninger. Aftalen indebærer, at regionen forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte.*

Kontrolforanstaltninger skal forstås bredt, og omfatter fx alkoholtest og urinprøver, men også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågningen sker ved den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsstyr. Det kan fx være logning af internet, brug af GPS, videoovervågning mv.

## **8. Økonomisk oversigt over KTO-forliget**

Økonomien i KTO-forliget fremgår af skemaet nedenfor. KTO-forbedringer i alt udgør i gennemsnit 8,22 %.

Det skal understreges, at økonomioversigten alene beskriver økonomien i KTO-forliget og ikke de midler, som er afsat i forbindelse med organisationernes egne forhandlinger, fx midler til lokal løndannelse. Disse midler skal tillægges for at kunne vurdere økonomien i det samlede aftaleresultat for OK-08. Det skønnes, at der i organisationernes forhandlinger i gennemsnit er 4,5 %, som typisk varierer +/- 0,5 % for de enkelte organisationer.

I alt skønnes det samlede aftaleresultat således i gennemsnit at udgøre 12,80 %.



**Økonomien i KTO-forliget kan opgøres således:**

<b>KTO-forlig</b>	<b>1. år</b>	<b>2. år</b>	<b>3. år</b>	<b>I alt</b>
<b>Lønstigninger i alt</b>	<b>5,71 %</b>	<b>0,93 %</b>	<b>1,29 %</b>	<b>7,93 %</b>
Heraf				
• aftalte generelle lønstigninger	4,09 %	0,86 %	0,32 %	5,27 %
• skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning	1,62 %	÷ 0,13 %	0,57 %	2,06 %
• personalegoder		0,20 %		0,20 %
• særlig feriegodtgørelse			0,40 %	0,40 %
<b>Øvrige forbedringer i alt</b>	<b>0,05 %</b>	<b>0,21 %</b>	<b>0,03 %</b>	<b>0,29 %</b>
Heraf				
• barns 2. sygedag		0,16 %		0,16 %
• andet <sup>1)</sup>	0,05 %	0,05 %	0,03 %	0,13 %
<b>KTO-forbedringer i alt</b>	<b>5,76 %</b>	<b>1,14 %</b>	<b>1,32 %</b>	<b>8,22 %</b>

<sup>1)</sup> Omfatter barselsorlov (0,05 %), ATP (0,02 %), AKUT (0,00 %), feriepenge (0,03 %), senior-dage (0,00 %) og gennemsnitsløngaranti (0,03 %).