
Hovedelementerne i KTO-forliget 2011 på RLTN's område

Tværgående generelle forhandlinger

Der er på det regionale område ført tværgående generelle forhandlinger mellem RLTN, FOA, AC, Sundhedskartellet og KTO. Aftaler der er indgået ved det tværgående regionale forhandlingsbord indgås mellem RLTN og henholdsvis KTO, AC, FOA og Sundhedskartellet. Aftaler med KTO, AC og FOA udformes som en samlet aftale med KTO, AC og FOA som parter.

KTO har ført forhandlinger på vegne af de medlemsorganisationer, som tilsluttede sig KTO-forhandlingsaftalen på det regionale område.

Den 27. februar 2011 er der mellem RLTN, KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet opnået enighed om et 2-årigt forlig.

KTO-forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger – sikring af reallønnen i det andet år*
- *Ordning med seniorbonus videreføres*
- *Smidiggørelse af medindflydelse og medbestemmelsessystemet*

Her beskrives kort de væsentligste elementer i KTO-forliget 2011 på RLTN's område.

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

1. Generelle lønstigninger

Generelle lønstigninger

Generelle lønstigninger sikrer reallønnen i det andet år. Gælden fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 betales det første år uden, at de ansatte sættes ned i løn.

I det andet år er der aftalt 2,61 % i generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen. Allerede den 1. januar 2012 er der aftalt en lønstigning på 1,76 %. DØR's prisudviklingskøn for 2012 er pt. 2 %.

Gælden fra den negative udmøntning fra reguleringsordningen i 2010, herunder et engangsbeløb som følge af udskydelsen af betalingen, gøres endelig op i det første år. Konkret betyder det, at gælden på -1,22 % og en engangsudgift forbundet med udskydelsen er finansieret ved en tilsvarende generel lønstigning. Engangsomkostningen betales over ni måneder. Den 1. januar 2012 er engangsudgiften således betalt.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres uændret. Analysearbejde igangsættes.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne drøftet, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og at dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

Med henblik på at belyse dette forhold i overenskomstperioden analyseres strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor. Analysen skal være afsluttet juni 2012.

De generelle lønstigninger fordeler sig således over de 2 år:

Generelle lønstigninger	1. år	2. år
Aftalte generelle lønstigninger	0 %	1,88 %
Reguleringsordningen	0 %	0,73 %
I alt	0 %	2,61 %

2. Seniorrettigheder

Seniorrettigheder

Seniorbonus ordning med ret til at konvertere til seniordage er nu en permanent ordning.

Ved OK-08 blev der som en midlertidig ordning aftalt centrale seniorrettigheder for trepartsmidlerne til seniorinitiativer. Ordningen løb i perioden 2009 til 2011.

Det er nu aftalt at genindføre de centrale seniorrettigheder pr. 1. januar 2012 med den ene ændring, at de timelønnede ikke fremadrettet er en del af ordningen. Derudover gælder de samme regler og muligheder for at konvertere seniorbonus til seniordage, løbende pensionsindbetaling, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer heraf, som der gjaldt i ordningen aftalt ved OK-08.

Det er præciseret, at såfremt en medarbejder ønsker at konvertere sin seniorbonus, skal medarbejderen på eget initiativ give meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Øvrige seniorinitiativer

Det synliggøres i rammeaftale om seniorpolitik, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et relevant alternativ til pensionering for chefer og ledere, og at mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger forbedres.

3. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde

Smidiggørelse af Hoved-MED's opgaver

Hoved-MED får færre obligatoriske opgaver.

MED-rammeaftalen er smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte obligatoriske opgaver for Hoved-MED reduceret. De opgaver, der er enighed om ikke længere er obligatoriske for Hoved-MED, ændres i KTO's (ramme)aftaler til kan-bestemmelser.

Med henblik på at målrette drøftelserne i Hoved-MED, er der enighed om, at Hoved-MED gennemfører en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i en kommende periode. Hoved-MED fastsætter en passende kadence for gennemførelsen af drøftelsen.

Regulering af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget reguleres i OK-perioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Det betyder, at det nuværende beløb på 33,9 øre i løbet af perioden forhøjes til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

4. Forbedrede vilkår for TR og AMR

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Der skal indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i den enkelte region.

Der er enighed om, at arbejdsmiljørepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation til gavn for arbejdspladsen og de ansatte. Det er derfor aftalt, at der skal indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i den enkelte region.

5. Forbedringer af øvrige vilkår

Pensionsvilkår generelt

Ret til selvfinansieret forhøjet løbende pensionsindbetaling.

Alle ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension, mod en tilsvarende lønreduktion. Der kan fastlægges lokale regler for, hvordan ordningen skal fungere i praksis.

Tjenestemandspensionsvilkår

Fremtidig ændring af pligtig afgangsalder og førtidspensionsfradrag mod tilsvarende lønreduktion.

Med baggrund i retsenheden overføres de på statens område aftalte forhold vedrørende tjenestemænd til det regionale område. Det vil sige optjening af engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, fjernelse af visse karensbestemmelser og ændring i 2019 af førtidspensionsfradraget.

6. Økonomisk oversigt over KTO-forliget

Det skal understreges, at økonomioversigten alene beskriver økonomien i KTO-forliget og ikke de midler, som er afsat i forbindelse med organisationernes egne forhandlinger. Disse midler skal tillægges for at kunne vurdere økonomien i det samlede aftaleresultat for OK-11. Der er i organisationernes forhandlinger 0,3 %.

Økonomien i KTO-forliget fremgår af skemaet nedenfor.

<i>Procent</i>	1.4.2011	1.10.2011	1.1.2012	1.10.2012	I alt
Lønstigninger					
- Generelle lønstigninger	1,82		1,07	0,21	3,10
- Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen	-1,22		0,09	0,64	-0,49
- Tilgodehavende reguleringsordningen 2010	-0,60		0,60		0,00
Øvrige forbedringer					
- Seniordage			0,12		0,12
KTO-forbedringer, i alt	0,00		1,88	0,85	2,73

De samlede KTO-forbedringer på 2,73% fordeles således:

* Aftalte generelle lønstigninger	3,10%
* Skønnet provenu fra reguleringsordningen	-0,49%
* Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler	0,12%
I alt	2,73%