
Hovedelementerne i KTO-forliget 2013 på RLTN's område

Den 22. februar 2013 er der opnået enighed mellem RLTN og KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet om et 2-årigt forlig. Her beskrives de væsentligste elementer i forliget 2013 på RLTN's område.

Forliget skal ses på baggrund af den økonomiske krise, og det begrænsede økonomiske råderum i regionerne.

Forliget indebærer bl.a.

- *Generelle lønstigninger*
- *En reguleringsordning der sikrer, at regionalt ansatte fortsat følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked*
- *Kortere og obligatorisk MED-uddannelse*

Ved OK-13 har RLTN fremsat krav om en række forringelser af de ansattes vilkår – det gælder bl.a. i forhold til den 6. ferieuge, afskaffelse af TR-suppleantbeskyttelsen, ændringer af aldersgrænser for seniorbonusordningen, åremålsansættelse og i forhold til skærpede sanktioner ved manglende varsel ved barsel. Ingen af disse krav har KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet kunnet gå med til.

Her beskrives de væsentligste elementer i forliget på RLTN's område.

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

1. Generelle lønstigninger

Generelle lønstigninger

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 1,92 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2013 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2013 stiger lønnen med 0,21 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2014 stiger lønnen med 0,71 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

Prisudviklingen skønnes i 2013 at være på 2,2 % og i 2014 at være på 1,4 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således ikke at sikre reallønnen i overenskomstperioden.

Reguleringsordningen

Der er som opfølgning på OK-11 aftalt en selvstændig regional reguleringsordning. Aftalen indebærer, at reguleringsordningen videreføres, men på et ændret beregningsgrundlag. Hidtil har reguleringsordningen reguleret evt. forskelle i lønudviklingen mellem den samlede lønudvikling i kommunerne og regionerne under ét og så lønudviklingen i den private sektor. Med OK-13 er det aftalt, at reguleringsordningen fremefter alene regulerer forskellen mellem lønudviklingen på det regionale område og lønudviklingen i den private sektor.

Med aftalen er det sikret, at de regionalt ansatte fortsat stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked.

Det er endvidere aftalt foretaget nogle tekniske korrektioner for udsving i lønudviklingen, som alene skyldes teknikaliteter i løndataleverandørers opgørelsesmetoder. Konkret er der således taget højde for en såkaldt 4-5 ugers problemstilling, hvor der i nogle kvartaler måles en lønudvikling op imod et andet kvartal, hvori der indgår 1 uge mere/mindre. Fremadrettet vil lønudviklingstallene således i højere grad komme til at afspejle den reelle lønudvikling i regionerne.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 2 år:

Generelle lønstigninger	År 2013	År 2014
Aftalte generelle lønstigninger	1,1 %	0,87 %
Reguleringsordningen	- 0,39 %	0,34 %
I alt	0,71 %	1,21 %

2. Øvrige aftaleelementer

Kortere og obligatorisk MED-uddannelse

Parterne har aftalt en kortere grunduddannelse for MED- og SU-udvalg, hvor ledere og medarbejderrepræsentanter har pligt til at gennemføre uddannelsen inden for deres første funktionsår. Uddannelsen og pligten til at tage grunduddannelsen træder i kraft den 1. januar 2015.

Det er endvidere aftalt, at hovedudvalget kan aftale fravigelser om bestemmelser om fastlæggelse af retningslinjer om sundhedsfremme og trivselsmålinger samt drøftelse af, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. Ligeledes kan det lokale MED-udvalg, medmindre der i Hovedudvalget eller af den lokale MED-aftale fremgår

andet, aftale fravigelser af fremlæggelsen af institutionsbaseret sygefraværstatistik, retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen samt udfyldelsen af retningslinjer vedr. sundhedsfremme. Hvis en af parterne i udvalgene ikke længere ønsker at fravige forpligtelsen, genindtræder denne.

Særligt fokus på kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, tillid og psykisk arbejdsmiljø

Det er parternes opfattelse, at der er en positiv sammenhæng mellem effektivitet, kvalitet, tilfredshed, arbejdsmiljø, faglighed og kompetencer, der er at betragte som hinandens forudsætninger og som gensidigt styrker hinanden.

Parterne er derfor enige om i perioden via igangsætning af fælles udviklingsmæssige aktiviteter at have særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, faglig udvikling, tillid og psykisk arbejdsmiljø.

Delpension

Det er aftalt, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister og, at de er fuldt omfattet af overenskomsten, herunder pensionsbestemmelser.

Desuden er der enighed om, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales ændringer af overenskomstens områdebestemmelse i relation til at omfatte pensionister.

Ligestilling

Parterne er enige om, at det er vigtigt at arbejde for at sikre kønsligestilling i regionerne. Der er derfor enighed om i OK-13 perioden at undersøge, hvordan nedenstående generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Desuden kønsmainstreames et antal overenskomster efter aftale med overenskomstens parter.

Regulering af AKUT-bidraget

Det nuværende beløb på 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 35,7 øre.

Øvrigt

Der er mellem parterne enighed om, at:

- Udviklingspolitisk Forum drøfter regionernes anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler. Desuden gennemføres en drøftelse af regionernes indsats i forhold til det rummelige arbejdsmarked, samt en generel drøftelse af personalepoli-

tiske aspekter for personale og arbejdspladser i forbindelse med en ændret hospitalsstruktur, Offentlige-Private partnerskaber (OPP) mv.

- Gennemføre et projekt, der har til formål, at understøtte, at ansatte i regionerne har kendskab til gældende aftaler og overenskomstforhold, herunder til løn- og ansættelsesvilkår. Der fokuseres særligt på ansatte indenfor FOA's og 3F's områder samt evt. andre relevante områder.
- Foretage en række mindre forbedringer i aftalen om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger – nedsættelse af diskretionsgrænsen fra 5 til 3 fuldtidsstillinger, angivelse af lokale tillæg i procent af nettolønnen samt elektronisk udlevering af statistikken til TR.
- Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.
- Der i perioden indgås aftale om anvendelse af de opsparede bonusmidler i den Fælleskommunale Gruppelivsordning.

3. Økonomisk oversigt over forliget

KTO-forlig	År 2013	År 2014	I alt
Lønstigninger i alt	0,71 %	1,21 %	1,92 %
Heraf			
• aftalte generelle lønstigninger	1,10 %	0,87 %	1,97 %
• skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning	-0,39 %	0,34 %	-0,05 %
Udenfor KTO-forligets ramme			
Organisationsforhandlinger		0,25 %	0,25 %