

**KTO's
21. ordinære
repræsentant-
skabsmøde den
19. december 2006**

Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 21. ORDINÆRE REPRÆSENTATNSKABSMØDE DEN 19. DECEMBER 2006	5
1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent.....	5
2. Beretning	5
3. Indkomne forslag	21
4. Regnskab for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2006	24
5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2007 - 31. marts 2008	24
6. Nedsættelse af bestyrelse	24
7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg.....	25
8. Valg af formand.....	25
9. Valg af 2 næstformænd	26
10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.....	26
11. Mødet afslutning	26
BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING.....	27
1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	27
1.1 OK-08	27
1.2 Løn.....	28
1.3 Pension.....	30
1.4 Ligestilling	31
1.5 TR/SU/MED	32
1.6 Ansættelsesvilkår.....	34
1.7 Retstvistaftalen	38
1.8 EU.....	38
2. KOMMUNALREFORMEN.....	40
2.1 Lovgivning mv.	40
2.2 Generelt i forhold til kommunalreformen	40
2.3 Overgang til ansættelse i staten	42
2.4 Overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse	43
2.5 Overgang fra amtslig mv. til regional ansættelse	45
2.6 Overgang fra statslig til kommunal ansættelse	46
3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	47
3.1 Lønstatistik.....	47
3.2 Medbestemmelse.....	47
3.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	49
3.4 Arbejds miljø, herunder stress	53
3.5 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	54
3.6 Kompetenceudvikling.....	56

3.7	Lederudvikling og ledervilkår	56
3.8	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	58
3.9	EU.....	61
3.10	Tjenestemænd.....	62
3.11	FOKUS	63
3.12	Effektivisering	63
3.13	Økonomiaftaler	64
3.14	Velfærdsaftalen.....	64
4.	ORGANISATION.....	66
4.1	KTO's hjemmeside.....	66
4.2	KTO's kommenterede aftaler mv.	66
4.3	KTO-konferencer mv.....	66
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	66
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	66
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	67
5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	68
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	70
	REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2005 – 31. MARTS 2006.....	79
	BUDGET SAMT FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT FOR PERIODEN 1. APRIL 2007 – 31. MARTS 2008	103

**REFERAT AF KTO'S
21. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 19. DECEMBER 2006**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Peter Asboe, DKK, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Peter Asboe valgtes til dirigent.

Dirigenten takkede for valget og konstaterede, at repræsentantskabsmødet i henhold til vedtægternes § 4 var rettidigt indkaldt.

Dirigenten konstaterede ved opråb af medlemsorganisationernes navne, at mødet, jf. vedtægternes § 5, var beslutningsdygtigt.

Følgende organisationer var ikke til stede:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark
Dansk Frisør - og Kosmetikerforbund
Dansk Jernbaneforbund
Dansk Skuespillerforbund
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne
Søfartens Ledere

Endelig konstaterede dirigenten, at der ingen bemærkninger var til dagsordenen for mødet.

2. Beretning

Dennis Kristensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Fra struktur til indhold

Reformernes tid er over os. Det har været overskriften på mine sidste to mundtlige beretninger i KTO, og kunne for så vidt også godt genbruges i år. De to foregående år stod vi overfor henholdsvis en kommunalreform og en velfærdsreform.

I år står vi overfor en kvalitetsreform i den offentlige sektor. Men karakteren af de to førstnævnte reformer er ændret. Strukturen og rammerne for disse reformer er lagt - nu gælder det indholdet.

De ansatte i kommuner og amter har knoklet for at få rammerne på plads inden nytåret skydes ind den 1. januar 2007. I organisationerne og i såvel KL som Danske Regioner har der også

været igangsat et gigantisk arbejde med at få rammerne på plads, så reformen kan komme til at køre så gnidningsfrit som muligt - så gnidningsløst som muligt vil dog næppe føre til, at de første måneder vil være fri for fejl og mangler. Fokus i den kommende tid bliver på indholdet af de ydelser, de nye kommuner og regioner leverer.

Og i forhold til de ansatte vil bl.a. udvikling af indholdet i de nye fælles personalepolitikker komme i fokus. Det er nu, de nye MED-udvalg skal stå sin prøve. Men det er også nu, den lokale løndannelse skal stå sin prøve, for bare at nævne to emner.

Vi har også fået en velfærdsreform, som fastlægger de generelle rammer for sikring af fremtidens velfærd.

Fokus skal nu rettes mod, hvordan vi sikrer, at de ansatte så også reelt får mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet, og på, hvordan vi sikrer os, at de ansatte også i fremtiden har de nødvendige kompetencer. For bare at nævne to yderligere personalerettede emner.

Statsministeren har netop skudt endnu en ny reform i gang – en kvalitetsreform. Fokus er her sat på kvalitet, og dermed på indholdet af de ydelser, de ansatte leverer i den offentlige sektor. For en række organisationer er det en anledning til at sætte aftryk på kvalitetsdiskussionen.

Endelig er også rammerne for, hvorledes vi forhandler ved OK-08 ved at være på plads. I den kommende tid kommer fokus også til at dreje sig om kravene til OK-08.

Jeg vil i denne beretning omtale følgende emner:

- *OK-08*
- *Kommunalreformen*
- *Samfundsmæssige udfordringer*
- *Lokalt samarbejde*

OK-08

OK-05 var en succesfuld oplevelse ovenpå OK-02.

OK-05 skabte en ny arbejdsdeling mellem organisationerne og KTO. En af opskrifterne på, at det lykkedes var, en fælles klarhed over prioriteringerne i KTO, en fælles tro på den omvendte model og en bred opbakning bag det politiske håndslag om, at ingen organisation ville blive efterladt på perronen.

Ingredienserne blev bekræftet på vores forhandlingskonference den 9. marts i år. Og det er med dette udgangspunkt, vi i KTO's forhandlingsudvalg nu i enighed er nået frem til en skitse til en forhandlingsmodel for OK-08, som jeg vil præsentere om et øjeblik.

KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn vil ikke længere udgøre en fælles forhandlingsdelegation på arbejdsgiversiden ved de generelle forhandlinger.

Det har vi taget til efterretning, og beslutningen er indgået i vores interne drøftelser om organiseringen på vores side af forhandlingsbordene.

Udfordringen har herefter overordnet set drejet sig om følgende 3 forhold:

- 1) Hvordan indretter vi os i forhold til den nye struktur på arbejdsgiversiden?*
- 2) Hvilke konsekvenser skal dette have i forhold til KTO's forhandlingsstruktur?*
- 3) Hvordan sikrer vi os, at forhandlingerne føres under KTO-paraplyen?*

Diskussionen, og den løsning vi har fundet frem til, bygger ikke på jura, men først og fremmest på et politisk håndslag om, at vi tror på den her model, og at vi er indstillet på at bakke den op - også i vanskelige situationer.

I forhandlingsudvalget er vi enige om, at den skitse til forhandlingsmodel for OK-08, som vi nu har fastlagt, alene gælder for OK-08.

En forhandlingsaftale

Vi er enige om, at der udarbejdes 1 forhandlingsaftale gældende for såvel det kommunale som det regionale arbejdsmarked.

Vi er også enige om, at det politiske håndslag går på tværs af områderne, og at de fælles konfliktudløsende krav vi udtager, skal opfyldes på begge områder.

Konkret betyder det, at vurderer forhandlingsudvalget, at et eller flere af de fælles konfliktudløsende pejlemærker ikke er opfyldt tilfredsstillende på begge områder, så fremsendes konfliktvarsel til begge arbejdsgiverparter. Herved markeres det meget tydeligt, at vi står sammen skulder ved skulder.

Men det er også klart, at det politiske håndslag har grænser – fx i forhold til emneområder, som alene vedrører krav, der relaterer sig til den enkelte organisation. Men vi vil ikke tolerere, at arbejdsgiverne åbenlyst hænger en enkelt organisation ud eller går efter i ly af forhandlingsmodellen at knække ryggen på udvalgte organisationer.

Ligeledes bygger det politiske håndslag også på en forståelse af, at der skal være plads til forskellige forhandlingsløsninger. Grænserne for det, vi ved OK-05 kaldte det "kontrollerede fri-rum", kan dog ikke fastlægges forlods, men må vurderes konkret i forhandlingssituationen.

I forhandlingsmodellen skal endvidere tages højde for, at der undervejs i forhandlingsforløbet ekstraordinært kan opstå situationer, hvor forhandlingsudvalget må overveje behovet for at udtage et konfliktudløsende pejlemærke, der alene er rettet mod det ene område, men ikke det andet. Dette kunne fx blive tilfældet, hvis Finansministeriet presser på for en udhulning af aftaleretten på det regionale område.

2 forhandlingsdelegationer

I forhandlingsudvalget er vi været enige om at gå efter en reel afspejling af personale-sammensætningen på de 2 forhandlingsområder i de 2 delegationers sammensætning. Det mener jeg, at vi med den nye model har fundet en fornuftig løsning på.

Ved OK-08 nedsættes således 2 forhandlingsdelegationer. En på KL-området, og en på det regionale område. Jeg forestiller mig, at KTO's formand også er formand for begge delegationer.

Vi har fundet frem til en model, hvor forhandlingsdelegationerne på den ene side er dem, som reelt forhandler med henholdsvis KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn. En delegation indstiller i enighed mellem valggrupperne sit forhandlingsresultat til forhandlingsudvalgets godkendelse. Lidt populært sagt kan man sige, at det er delegationerne, der styrer skibet under forhandlingerne.

På den anden side er det forhandlingsudvalget, som tager stilling til indstillinger fra delegationerne. Udvalget fastlægger og indstiller KTO's krav, samt udarbejder forhandlingsaftalen, herunder fastlægger de konfliktudløsende pejlemærker. Vetoretten er uændret i forhandlingsudvalget. Det er endvidere forhandlingsudvalget, der sidder med konfliktkortet.

Forhandlingsudvalget bliver på denne måde mere et internt KTO-udvalg, der koordinerer mellem arbejdsgiverområderne. Eller for at blive i det maritime sprogbrug, så har forhandlingsudvalget overladt roret til delegationerne under forhandlingerne, men det er fortsat forhandlingsudvalget, som er kaptajn på skibet.

Konfliktforberedelse

Vi er i forhandlingsudvalget enige om, at det er forhandlingsudvalget - der ligesom ved OK-05 - fastlægger konfliktstrategien og hvilke konfliktområder, der skal udtages.

Med modellen lægger vi os op ad modellen fra OK-05, hvor organisationerne er forpligtet til at deltage i en koordineret konfliktforberedelse, men også at det kan ske på en fleksibel måde.

Modellen forudsætter, at organisationerne er forpligtet til at deltage i en eventuel konflikt, såfremt forhandlingsudvalget beslutter sig for at fremsende konfliktvarsler. Organisationerne forpligter sig således ved sin underskrift på forhandlingsaftalen.

Kan en organisation ikke uden forbehold tilslutte sig forhandlingsaftalen, vil organisationen i henhold til de forslag, vi lidt senere i dag skal tage stilling til, selv skulle føre sine forhandlinger. Hermed er der lukket i for organisationer, som gerne vil nyde godt af fællesskabet, men som ikke vil betale regningen, hvis fællesskabet ikke kan komme tilfredsstillende i mål.

Ekstern koordinering

I forhold til koordineringen med Sundhedskartellet lægges der med modellen op til, at vi fortsætter den linie, vi lagde ved OK-05. Det vil sige, at udgangspunktet for koordineringen på KTO-niveau vil være på det arbejdspladsrettede område. Organisationerne vil herudover i tilrettelæggelsen af deres egne forhandlinger selv skulle tage stilling til eventuel koordinering med Sundhedskartellet.

Vi er endvidere enige om, at der, blandt andet som modsvar på arbejdsgiversidens koordinering, skal ske en styrket koordinering mellem CFU og KTO i praksis. Vi vil i den kommende tid i forhandlingsudvalget og med CFU nærmere drøfte, hvorledes denne koordinering i praksis kan håndteres.

Køreplaner

I foråret skal vi sammen med arbejdsgiverne have fastlagt rammerne for forhandlingerne.

Der vil denne gang skulle udarbejdes 2 køreplansaftaler – 1 med KL og 1 med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Der er i forhandlingsudvalget enighed om, at den snitflade vi fandt frem til ved OK-05 mellem, hvad der skal forhandles af organisationerne og af KTO, vil være KTO's udgangspunkt for drøftelserne. Selvfølgelig vil der være aftaler, som skal byttes rundt, men i det store hele blev der ved OK-05 etableret en arbejdsdeling, som var fornuftig og god. Den endelige snitflade forventer forhandlingsudvalget først endeligt vil kunne fastlægges umiddelbart før krav-udvekslingen i efteråret.

Arbejdsgiverne

Arbejdsgiverne stiller som nævnt op i en ændret formation og sammensætning denne gang.

Statens og navnlig Finansministeriets rolle i forhandlingerne er blevet skærpet. Finansministeriet og Indenrigs- og Sundhedsministeriet har således både fået en plads i Kommunernes Lønningsnævn og en vetoret i Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Der er således ingen tvivl om, at staten, navnlig ved Finansministeriet, vil komme til at få en større rolle i vores forhandlinger end, hvad vi hidtil har været ude for. Hvor meget Finansministeriet reelt vil bruge denne indflydelse, og til hvad, har vi til gode at se.

I KTO's forhandlingsudvalg kunne vi desværre ikke opnå enighed om at afgive et hørings svar til bekendtgørelsen om Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Vi kunne konkret ikke blive enige om, at KTO skulle præcisere, at der skal være regionale repræsentanter til stede i den politiske delegation, som nævnet eventuelt bemyndiger til at føre overenskomstforhandlingerne.

Men under alle omstændigheder er det en helt usædvanlig konstruktion i forhandlingssystemet, som regeringen her har skabt, og vel et udtryk for den generelle manglende tillid staten og regeringen har til det kommunale selvstyre.

På den ene side lyder retorikken godt nok, at man i kommuner og regioner bedst ved, hvor skoen trykker, og derfor er bedst til selv at finde frem til de løsninger med personaleorganisationerne, som tjener kommunernes og regionernes interesser.

Men på den anden side er tilliden ikke større end, at man tager navnlig regionerne i fører greb og giver staten mulighed for at blokere en aftale, som parterne på det regionale arbejdsmarked finder er god og fornuftig. Selvom veto retten formelt set næppe vil blive benyttet, er der ingen tvivl om, at det skaber stor indflydelse blot at have retten til at hive det røde kort op af lommen.

Jeg vil derfor her benytte lejligheden til at sende det signal til finansministeren, at det vil vanskeliggøre forhandlingerne på det kommunale og regionale arbejdsmarked, hvis ministeren benytter sin nye og udvidede rolle til at trække i trådene i kulissen.

Det er klart, at vi som hidtil må forvente, at der mellem de 3 arbejdsgiverparter vil ske en koordinering af de overordnede økonomiske rammer. Tilsvarende vil vi på vores side koordinere.

Men hvis finansministeren ønsker at diktere arbejdsgiverne på det kommunale og regionale område, hvad der kan og ikke kan indgås aftaler om, så lad os forhandle med finansministeren. Ellers bliver det hele et spil for galleriet. Og det vil vi ikke være med til.

Når vi denne gang møder to arbejdsgiverpartier i de generelle forhandlinger, må vi nok forvente, at navnlig de regionale arbejdsgivere i et vist omfang vil søge at skærpe en regional profil i forhold til KL-området.

Jeg har dog meget vanskeligt ved at forestille mig et forlig, hvor de generelle aftaler mellem KL og det regionale område er væsentligt forskellige fra hinanden. Men man skal i forhandlingsverdenen selvfølgelig aldrig sige aldrig.

Er prisen god nok, og er der en reel begrundelse for en forskel, så skal vi ikke bare sige, at den regionale aftale skal være en kopi af aftalen med KL. Men jeg tror, at hvis der skal etableres forskellige regelsæt, vil det i givet fald være om ret få generelle aftaler. Og jeg kan i dag ikke komme med et bud på nogle aftaler, hvor det vil være relevant.

Med kommunalreformen er kommunernes antal skrumpet ind fra 270 til 98. Tilsvarende er de 14 amter nedlagt, og der er etableret 5 regioner. Det må forventes, at de kommunale og regionale arbejdsgiverpartier i et stigende omfang vil blive mødt af et bagland, som går efter devisen: "Kan selv, vil selv".

Lad mig til det sige det lige så direkte: "Glem det!"

Erfaringerne med den decentraliseringsstrategi, der blev forfulgt op til OK-02 i form af indgåelse af personalepolitiske rammeaftaler uden forpligtelser eller tilbagefaldsregler, men alene med "muligheder" har lidt skibbrud.

I praksis har det vist sig at være meget vanskeligt at indgå lokale aftaler, som konkret indebærer, at kommuner og amter skal til lommerne. Det stramme budgetpres kommuner og amterne er under, har ikke gjort det nemmere – tværtimod. Medlemmernes skepsis til kommunernes og regionernes gode viljer er ikke blevet mindre.

OK-08 – nogle bud

Vi skal i efteråret 2007 udtage vores krav. Diskussionerne er så småt ved at komme i gang i organisationerne og ude i klubberne på arbejdspladserne.

En ting står dog lysende klart allerede nu, og det er, at OK-08 ikke bliver et vedligeholdelsesforlig.

En anden ting er, at de kommunalt og regionalt ansatte ikke vil være løntilbageholdende i forhold til det private arbejdsmarked, og at de ansatte skal have sikret reallønnen.

Selvom lønnen i flere undersøgelser ikke står højest på listen, når det skal beskrives, hvad der skal til for at gøre det kommunale og regionale arbejdsmarked mere attraktivt, så er det dog soleklart, at de ansatte har en forventning om, at de som minimum har en lønudvikling, der svarer til den, de ansatte har på det private arbejdsmarked.

KTO's krav og udtagelse af konfliktudløsende pejlemærker vil komme til at danne udgangspunkt for en sikring heraf.

Hvilke øvrige temaer der kan komme på KTO's dagsorden er ikke afklaret. Men jeg vil alligevel vove et øje og komme med et par bud på, hvad der KAN komme.

Vi kan konstatere, at kommuner og regioner mangler arbejdskraft. Kendsgerningen er også, at ca. hver femte medarbejder i kommuner og regioner er over 55 år.

Mange seniormedarbejdere vil gerne blive et par år mere på arbejdsmarkedet, hvis de får reel mulighed for det, og vi ved fra en række undersøgelser og fra vores medlemmer, hvad der skal til for at det lykkes.

En nyligt gennemført personalepolitisk undersøgelse, som blev offentliggjort i august i forbindelse med den personalepolitiske messe, viser, at 22 % af ansatte tilkendegav, at de gerne vil blive nogle år mere, hvis de får mulighed for at arbejde på nedsat tid de sidste år.

Kommuner og amter har i dag mulighed for lokalt at aftale etablering af seniorstillinger. Problemet er dog, at de i alt for lille omfang benytter sig af den mulighed.

Tålmodigheden er sluppet op. Vi skal styrke seniorområdet aftalemæssigt.

Ved at etablere seniorstillinger, hvor de ansatte får ret til at gå ned i tid med lønkompensation, vil kommuner og regioner, med et snuptag kunne fastholde op til 25.000 ansatte i længere tid. Og det endda uden at arbejdskraften tages fra den private sektor.

Jeg har i den forbindelse med stor interesse noteret mig de seneste dages omtale af en seniorordning i den svenske Vattenfall-koncern: Arbejdsindsats på 80%, løn på 90% og pensionsindbetaling på 100%.

Det kommunale og regionale arbejdsmarked skal være attraktivt også i fremtiden. Vi har ikke haft førertrøjen på i forhold til løndannelsen. Her er det det private arbejdsmarked, som har ført an.

Til gengæld har vi taget den prikkede bjergtrøje, når det handler om de såkaldte mere bløde krav. Det gælder fx familielivsområdet, og herunder først og fremmest barselsområdet. Vi har i forbindelse med overenskomstfornyelserne prioriteret gode barselsregler.

Skal vi være attraktive i fremtiden, så skal vi beholde bjergtrøjen på her.

Udviklingen i familierelationerne, hvor der sker en større og større ligestilling mellem mænd og kvinder i pasningen af børn, betyder, at det også er på tide at se nærmere på indretningen af barselsreglerne. Jeg tror, der er brug for at tilpasse reglerne, så der sker en udvidelse af løndækningen under barsel, og at der heri indgår rettigheder til faderen.

Overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked vil også få betydning for forhandlingerne ved OK-08. Det gælder selvfølgelig den aftalte lønudvikling, men også spørgsmålet om VEU

kan komme til at udstikke en retning i forhandlingerne på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Opnås der en aftale om VEU på det private arbejdsmarked, vil temaet også indgå i forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere. Hvordan kravet skal håndteres, både med hensyn til indhold og med hensyn til ved hvilket bord et sådan krav i givet fald skal forhandles, skal vi have diskuteret.

Kommunalreformen

Det forgangne år

Kommunalreformen er en realitet om et par uger. Den 1. januar 2007 bliver en historisk dato. Historieskrivningen om kommunalreformen vil givetvis fokusere på antallet af kommuner og regioner, opgaveplacering og skatteudskrivningsret. Og jeg er spændt på til den tid - om 10 eller 20 år - at læse de forskellige historikers bud på, hvorfor vi fik en kommunalreform.

I KTO har vi fra starten naturligvis især fokuseret på, hvad kommunalreformen vil betyde for de ansatte. Vi har nu i 2-3 år arbejdet koncentreret med kommunalreformen, både før, under og efter OK-05.

Det har været en intensiv proces, hvor der hele tiden er kommet nye udfordringer til, som vi har skullet finde løsninger på ret hurtigt. Dog synes jeg, at vi i dag står med et pænt resultat, der viser, at vi har løst de væsentligste spørgsmål om den enkeltes løn- og ansættelsesvilkår på en måde, der er med til at skabe klarhed for de ansatte i kommuner og regioner.

Aftaler om løn- og ansættelsesvilkår

I løbet af 2006 har KTO blandt andet fået aftaler om: Løngaranti, vilkår for overførsel til ansættelse før 1. januar 2007, vilkår for overgang til kommunal ansættelse henholdsvis til regional ansættelse.

Desuden har forhandlingsudvalget i forhold til vilkårene for de ansatte beskæftiget sig med tjenestemænds vilkår, håndtering af lokale forhåndsftaler og et par ting mere, som er nærmere omtalt i den skriftlige beretning.

Hertil kommer en stribe tilpasningsforhandlinger, som organisationerne er ved at afslutte med KL og Danske Regioner.

Uden for et egentligt overenskomstår har det nok være det travleste år nogensinde på aftalefronten for KTO og organisationerne.

Dog er et enkelt eller to hip vel på sin plads.

Det, der bekymrer de ansatte, er vel nok især det, der følger i kølvandet på kommunalreformen og kvalitetsreformen: Kan vi holde til tempoet? Og hvad med jobsikkerheden?

Ved OK-05 fik vi jo ikke en individuel jobgaranti om sikring imod afskedigelse. Vi fik derimod en politisk fælleserklæring, hvor det klart og tydeligt blev signaleret, at eventuelle personalereduktioner så vidt muligt skal ske ved naturlig afgang.

Den erklæring skal vi forhåbentlig ikke hive op fra skuffen i fremtiden, men vi skal selvfølgelig være opmærksomme på, hvad der sker rundt omkring i kommuner og regioner i den nærmeste fremtid. Meldingerne fra Bornholm om personalereduktioner går absolut i den forkerte retning.

Jeg har desværre en fornemmelse af, at vi også ved OK-08 i et eller andet omfang kommer til at drøfte nogle konsekvenser af kommunalreformen.

Det andet jeg vil nævne er de manglende resultater vedrørende lokal løn i 2006, som af arbejdsgiverne er blevet undskyldt med travlhed omkring kommunalreformen.

Jeg kan ligeså godt sige det helt klart og tydeligt til arbejdsgiverne; det gider vi ikke høre om igen i 2007 - hverken i forhold til kommunalreformen eller øvrige reformer.

Medbestemmelsessystemet i kommuner og regioner

En enkelt vigtig aftale mangler jeg helt at omtale. Tilbage i 2005 indgik vi Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg, som blandt andet betød, at der i alle 66 nye kommuner og 5 regioner senest den 1. august 2006 skulle etableres forhandlingsorganer med henblik på forhandling af nye MED-aftaler.

Det har uden tvivl betydet, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter har haft meget travlt i de nye kommuner og regioner i 2006, når forhandling om nye MED-aftaler har skullet passes ind ved siden af andre og hastende opgaver.

Mange medarbejderrepræsentanter har oplevet 2006 som et hektisk år, og jeg er fuld af beundring for den store arbejdsindsats, de har ydet.

Jeg vil i den forbindelse gerne sige tak til de kommunale og regionale ledelser, der har fulgt de centrale parters anmodning om, at man i perioden frem til den 1. januar 2007 er imødekomende overfor anmodninger om tjenestefrihed med løn med henblik på TR's deltagelse i de ekstraordinært mange møder vedrørende kommunalreformen. Mit indtryk er, at man i mange kommuner og regioner har fulgt intentionerne i det TR protokollat, der blev aftalt i tilknytning til Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg.

Jeg ved, at langt de fleste kommuner og regioner er ved at være færdige med forhandlingerne om de nye MED-aftaler. Jeg har også hørt, at langt de fleste nye kommuner og regioner vil indgå en MED-aftale. Ja; nogle kommuner og regioner har underskrevet deres lokale MED-aftale.

Er det en udvikling, som allerede ved OK-08 kan få betydning for, om der også fremover skal være både en central bestemt TR/SU-aftale og en MED-rammeaftale? Jeg nøjes med at spørge. Men det at vælge en lokal MED-aftale frem for den centrale TR/SU-aftale er jo ikke nok i sig selv. Valget af struktur, eller form om man vil, sikrer jo ikke, at medarbejderne får mere medbestemmelse, at personalepolitikken bliver bedre, og at tillidsrepræsentanterne får bedre vilkår. Det gør til gengæld det konkrete indhold i aftalerne og det lokale samarbejde mellem ledelse og

medarbejderrepræsentanter. Det er med til at give et lokalt engagement og ansvar i forhold til samarbejdssystemet.

Det bliver spændende at følge med i, hvordan samarbejdssystemet i praksis kommer til at fungere i 2007 og fremover. Vil vi se markante fremskridt i form af øget medindflydelse og medbestemmelse?

Samfundsmæssige udfordringer

Det danske velfærdssamfund er gennem de sidste par år kommet under et stort pres.

Godt nok lyder regeringens politiske retorik, at man ønsker at bevare den danske velfærdsmodel.

Men realiteten er, at regeringen alene har tilladt den offentlige sektor at have en vækstramme i økonomiaftalerne, som ligger under væksten i den private sektor.

Realiteten er samtidig, at den demografiske udvikling indebærer, at der i de kommende år vil blive flere ældre, som lever stadigt længere. Og gudskelov for det.

Men når kommuners og regioners vækstrammer ikke tilpasses den demografiske udvikling, ja, så bliver det, som er en lykkelig udvikling, pludselig til et problem – for borgeren, for de ansatte og for hele den danske velfærdsmodel. Og det er netop den erkendelse, som her i det tidlige efterår fik mange borgere på gaden i protest imod de bebudede forringelser af de offentlige ydelser.

Regeringen spiller på tre strenge for at løse problemstillingen.

Den første streng handler om at udvide arbejdsstyrken – dels for at løse morgendagens arbejdskraftmangel, og dels for at mindske presset på de offentlige ydelser. Konkret så vi dette udmøntet i sommerens velfærdsforlig.

Den anden streng handler om at begrænse væksten i den offentlige sektor.

Den tredje streng handler om at øge kvaliteten af de offentlige ydelser, uden at der tilføres ekstra hænder.

Den melodi regeringen hidtil har fået ud af sine tre strenge har generelt lydt pivende falsk. Selvfølgelig kan man ikke bare forudsætte, at de offentlige ansatte skal løbe stærkere og stærkere. Der er grænser for, hvor meget man kan effektivisere i ydelser, hvor kvaliteten netop vurderes i blandt andet tid til kontakt mellem brugeren og den ansatte.

Udvidelse af arbejdsstyrken

På den anden side har regeringen da slået enkelte akkorder an, som lyder okay. Det så vi ved velfærdsaftalen, hvor de fik lidt hjælp til at finde de rigtige akkorder af oppositionen vedrørende afsnittene om arbejdsmiljø og en styrket indsats overfor seniorer.

Bolden er indtil videre lagt over til de offentlige arbejdsgivere. Det er nu de skal bevise, at de kan og vil en styrket seniorindsats, og kan etablere et forbedret arbejdsmiljø, som både nu og i fremtiden gør det reelt muligt for de ansatte at blive på arbejdsmarkedet i flere år end i dag.

Vi har bedt KL og Danske Regioner om at oplyse os om, hvorledes de agter at følge op på velfærdsaftalens ordlyd om en styrket og udvidet seniorpolitisk indsats i kommuner og regioner. Det skylder de os fortsat en tilbagemelding på.

Vi har i starten af året indgået en aftale om integrations- og oplæringsstillinger, som giver kommunerne og regionerne forbedret mulighed for at rekruttere personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Med aftalen har kommunerne og regionerne fået et nyt redskab til at styrke indsatsen for at sikre, at medarbejdersammensætningen kommer til at afspejle befolkningssammensætningen. Der er dog stadig lang vej til målet. Nogle arbejdspladser er nået langt, men der er fortsat et stort behov for, at alle arbejdspladser tager mere aktiv del i integrationsopgaven.

Effektiviseringer

Årets udgave af økonomiaftalen med kommunerne er et andet eksempel på, at man stort set ikke har ramt en rigtig tone.

I økonomiaftalerne har regeringen - som sagt - fortsat sin stramme kurs overfor kommuner og regioner i form af en vækstramme, som ligger under væksten i den private sektor.

Eventuelle forbedringer af ydelserne, eller blot opretholdelse af det eksisterende serviceniveau forudsættes bl.a. finansieret ved, at kommunerne over en flerårig periode kan hjemtage en række effektiviseringsgevinster – bl.a. som følge af sammenlægningerne.

I økonomiaftalen lægges der op til, at kommunerne skal identificere disse gevinster og lægge en plan for realiseringen heraf over de kommende år.

Jeg er tilfreds med, at det i aftalen er forudsat, at kommunerne selv kan beholde disse gevinster, og selvfølgelig vil der på sigt være en række besparelser ved kommunesammenlægninger.

Men disse besparelser kan altså ikke alene imødekomme det demografiske udgiftspres, eller imødekomme borgernes forventninger til det fremtidige serviceniveau.

I en lidt nørdet budgetbisses hjerne kan effektiviseringstiltag måske godt se fornuftigt ud. Men hverken ud fra en samfundsbetragtning, eller fra de ansattes eller borgerens vinkel, er der være tale om en fornuftig beslutning. Mangel på arbejdskraft løses altså ikke ved at piske de ansatte mere – tværtimod. Og borgerne vil som brugere opleve et personale, som ikke kan få enderne til at nå sammen.

Som repræsentanter for de offentlige ansatte i kommuner og regioner er det vigtigt, at vi sejler op imod ethvert tiltag, som indebærer, at de ansatte skal betale for besparelser til fx skattelettelser i form af forringede arbejdsvilkår og dårligere arbejdsmiljø.

For mig er det i orden, at drøfte kvalitet og effektivisering af den offentlige sektor.

Men det skal være ud fra den grundlæggende tankegang, at det sker på en måde, der sikrer, at det fortsat er medarbejdernes vilkår, arbejdsmiljø og udvikling, også er på dagsordenen. Vores medlemmer efterspørger virksomme stresspolitikker og god ledelse. Og det er jo helt indlysende, at disse fokusområder vil bidrage væsentligt til at mindske sygefraværet på de regionale og kommunale arbejdspladser, og herved være medvirkende til at øge kvaliteten af de offentlige serviceydelser.

Jeg er ikke i tvivl om, at arbejdsgiverne til OK-08 kommer til at høre om trivselskrav fra lønmodtagersiden. Og som jeg har signaleret overfor arbejdsgiverne: Så dur det ikke, at de kommer med et så fastlåst mandat, at de kun kan tilbyde en uforpligtende rammeaftale.

Kvalitetsreform

Når statsministeren i Jyllands-Posten den 30. november 2006 er citeret for, at sige, at "Medarbejderne er det afgørende omdrejningspunkt. Derfor skal der gøres mere ud af at udvikle den enkelte medarbejders kompetence. Det skal simpelthen være mere attraktivt at arbejde i den offentlige sektor", er det som udgangspunkt meget svært at være uenig med ham.

Statsministeren har selvfølgelig læst de seneste galluptal. Regeringen er ved at tabe velfærdsdiskussionen, og den har i allerhøjeste grad brug for de offentligt ansattes opbakning og aktive medvirken, for at kunne udmønte den kvalitetsreform, som statsministeren netop har sat sig i spidsen for.

Lyden af regeringens udspil er dog fortsat skinger, når de forudsætter, at den offentlige sektor kan løse morgendagens udfordringer bedre og mere kvalificeret med de samme antal hænder.

I forhandlingsudvalget har vi diskuteret regeringens invitation til drøftelse om kvalitetsreformen. Der er relativt store forskelle i forhandlingsudvalgsmedlemmernes syn på regeringens udspil. Vi spænder nok fra total afvisning til at ville medvirke for at påvirke.

Forhandlingsudvalget besluttede derfor, at KTO ikke på nuværende tidspunkt har en rolle i kvalitetsdiskussionen, og derfor heller ikke skulle deltage i de næste møder med regeringen. De enkelte organisationer beslutter selv, i hvilket omfang de vil tage imod udfordringen.

I FOA har vi valgt at tage imod udfordringen.

Noget af det, som har givet anledning til en del støj, er statsministerens forslag om en lønreform. Som FOA-formand bliver jeg ikke forskrækket over, at begrebet resultatløn bringes på bane. De offentlige ansatte har i mine øjne i alt for mange år præsteret massevis af effektiviserings- og kvalitetsudviklingsresultater uden at få en rimelig andel af udbyttet. Jeg bliver heller ikke forskrækket over, at regeringen, og for den sags skyld folketinget, har en holdning, men jeg tager klart afstand fra forslag og tiltag, som er et indgreb i vores aftalesystem, sådan som vi fx så det med barselsudligningsordningen, hvor vi ville blive påtvunget en lovmodel, hvis vi ikke selv fandt en forhandlingsløsning.

Og det er da også klart, at tordner statsministeren fortsat frem med et budskab om en lønreform, hvor der blot er tale om omfordeling og en øget individualisering af løndannelsen, ja så spænder han ben for sig selv, og vil vanskeliggøre en videre dialog om kvalitet. Og for den sags skyld også for OK-08.

Det skal der ikke herske tvivl om.

Min gode ven, næstformanden i KL's løn- og personaleudvalg, Kjeld Hansen, er noget mere bramfri end jeg. Han har udlagt statsministerens forslag om en lønreform, som en decideret krigserklæring mod kommunerne som arbejdsgivere.

Men uanset hvilket toneleje vi er i, så tror jeg, at vi må forvente, at alle de offentlige arbejdsgivere på den ene eller anden måde vil bringe fokus på resultatløns ved OK-08, om ikke overfor KTO, så overfor en række organisationer.

Lokalt samarbejde

Mit fjerde og sidste emne er: Lokalt samarbejde.

I de kommende år kommer vi – og her mener jeg både organisationerne og KTO - til at drøfte, hvordan vi tilpasser centrale aftaler, vi indgår ved overenskomstforhandlingerne til de nye lokale og regionale forhold.

Jeg er overbevist om, at den nye kommunale og regionale struktur vil øge presset på både KTO, organisationerne, KL og Danske Regioner til over tid at bringe dele af forhandlingsstoffet tættere på arbejdspladserne.

Jeg synes også, at der er flere gode grunde til at overlade dele af forhandlingsstoffet til de lokale parter. For det første fordi de kan selv og fordi de vil selv.

For det andet fordi det er de lokale parter, der ved, hvad der konkret er behov for.

For det tredje fordi organisationerne har behov for at komme tættere på medlemmerne.

Men de lokale arbejdsgivere skal også til at vise tænder forstået på den måde, at de skal erkende, at de er store virksomheder, som skal arbejde aktivt for at fastholde og rekruttere arbejdskraft. Ikke mindst nu, hvor der er højkonjunktur.

De må tage konkurrencen op med de private virksomheder og fx tilbyde de ansatte, det som jeg vil kalde almindelige personalegoder. Det kan fx være gratis frokost, gratis netadgang eller ordentlige motionsfaciliteter.

Det er simpelthen utroligt, at offentlige ansatte selv skal betale for en kop kaffe og julefrokosten, fordi lederne frygter, at komme på forsiden af den lokale avis, hvis de vælger at betale for de ansatte. Skatteborgernes penge skal selvfølgelig anvendes med fornuft, men der må være grænser for småligheden. Det koster at have personale.

Ikke flere bløde rammeaftaler

Tilpasningen af aftaler til det lokale niveau er allerede i gang. Vi har ikke siden OK-02 indgået en såkaldt "blød rammeaftale" med arbejdsgiverne. Og hvis det står til mig, kommer det heller ikke til at ske igen.

Det betyder dog ikke, at vi skal lade være med at indgå rammeaftaler. Men det betyder, at de rammeaftaler, der indgås, også skal indeholde en aftaleret for de lokale parter og fx rettigheder for den enkelte medarbejder, og dermed et reelt grundlag for at indgå en fornuftig aftale tilpasset de lokale forhold. Det afgørende er, at vi skaber en ligeværdighed som grundlag for de lokale forhandlinger. Ellers viser erfaringerne, at der ikke kommer ret meget ud af det.

Vi har allerede indgået en rammeaftale, som giver de lokale parter et fornuftigt grundlag for at indgå aftaler, og som vi har gode erfaringer med. Jeg tænker her på rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Fortsat fokus på udvikling af de lokale forhold

Et andet meget væsentligt element vedrørende de lokale forhold er samarbejdssystemet og vilkårene for tillidsrepræsentanterne. Det skal vi også i fremtiden have fokus på, således at vi løbende kan sikre, at medarbejdernes medbestemmelse og medindflydelse på arbejdspladsernes udvikling er helt i top. For at det kan lade sig gøre, skal vi også ved kommende overenskomstfornyelser arbejde for at forbedre TR's vilkår.

I det forgangne år har KTO sammen med de kommunale arbejdsgivere i den forbindelse gennemført et udviklingsprojekt, som handler om at kvalificere de undervisere, der uddanner medlemmer af MED-udvalgene, herunder arbejdsmiljøudvalg i kommuner og regioner. Helt konkret er der i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab etableret et Akademi, som fra januar 2007 vil udbyde temadage, kurser og konferencer inden for emner, som relaterer sig til MED-udvalgenes arbejdsområder.

Vi har også med arbejdsgiverne et godt samarbejde i regi af Væksthus for ledelse, som giver os mulighed for at være med til at sætte dagsorden for, hvad god offentlig ledelse ude på arbejdspladserne er.

Det samarbejde tror jeg vil få en større betydning fremover, fordi god ledelse efterspørges af medarbejderne, og fordi samarbejdet også giver mulighed for at fokusere på, hvilke rammebetingelser der skal være, for at lederne i praksis kan leve op til medarbejdernes forventninger.

For mig at se må konklusionen være, at vi skal være mere opmærksomme på alle aspekter vedrørende de lokale forhold, fordi det er en væsentlig vej til at skabe attraktive arbejdspladser, hvor trivsel, arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder for de ansatte er i fokus.

Afslutning

Jeg vil afslutningsvis godt have lov til at takke for et godt samarbejde i forhandlingsudvalget. Vi har et samarbejde, der bygger på pragmatisme og respekt for hinandens særlige interesser.

Det er de ingredienser, som vi har brugt i drøftelserne om at finde frem til en forhandlingsmodel for OK-08. Og det er også de ingredienser vi vil bruge, når nye overenskomster og aftaler om et lille års tid skal forhandles.

Jeg vil forsøge at bære ingredienserne videre i de to nye forhandlingsdelegationer, der nu skal etableres. Men jeg vil også gerne benytte lejligheden til at sige, at respekten for hinandens

synspunkter ikke må udvikle sig til et værn om egne særinteresser. Vi skal turde udfordre hinanden, og også have modet til at finde fælles løsninger, hvor vi som organisation i nogle tilfælde må klippe en hæl og hugge en tå for at opnå stærke fælles løsninger. Ellers kan vi alene finde løsninger på grundlag af den laveste fællesnævner.

Der skal også lyde en tak til sekretariatsudvalget for det forberedelsesarbejde I har udført i det forgangne år, som grundlag for de beslutninger vi har taget som politikere. Det gælder ikke mindst i forhold til kommunalreformen, hvor I har ydet en flot indsats, og sikret, at de nødvendige aftaler er kommet på plads.

Og endelig en tak til sekretariatet for en engageret og professionel indsats.

Med disse ord overlader jeg såvel den skriftlige som den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling.”

Anders Bondo Christensen sagde, at han ville orientere om to forhold.

For det første har LC og COII fredag den 15. december 2006 afgivet varsler til Personalestyrelsen om blokade/sympatiblokade mod SOSU-skoler og VUC. Varslet betyder, at der etableres blokade for nyansættelse af lærere ved SOSU-skoler og VUC-centre.

Han var enig med formanden i, at der har været udført et intenst arbejde i forbindelse med kommunalreformen med henblik på at få det hele til at falde i hak. Fra Finansministeriets side henstillede man fra starten af til at medvirke til at få reformen til at falde på plads. Organisationerne har til fulde levet op til dette. Han fandt det derfor beskæmmende, at det eneste sted, hvor det ikke har været muligt at finde en løsning omkring overenskomstforholdene, netop er på Finansministeriets område.

Det er Personalestyrelsens og organisationernes opfattelse, at der ikke er en ”naturlig” overenskomst, som de overførte medarbejdere kan omfattes af. Fra Personalestyrelsens side er organisationerne blevet mødt med et krav om betydeligt forringede vilkår i forhold til de nuværende. Det er uacceptabelt, at kommunalreformen anvendes til at forringe overenskomstvilkårene. Det er i modstrid med de politiske intentioner i forhold til kommunalreformen. Personalestyrelsen må respektere, at de gældende amtslige overenskomster er godkendt af Amtsrådsforeningen som arbejdsgiverpart.

De nuværende amtslige medarbejdere overføres i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens regler, det vil sige med sikring af individuelle rettigheder. Men organisationerne kan ikke leve med de tilbudte vilkår i forhold til nyansættelser.

Det vides pt. ikke, om der kan blive behov for optrapning af konflikten. Han håbede på opbakning fra KTO's side.

Det andet forhold, som han ville orientere om, er Finansministeriets indblanding i den frie forhandlingsret. Regeringen og KL har nedsat en arbejdsgruppe om folkeskolelærernes arbejdstid. Arbejdsgruppen har for nylig offentliggjort en delrapport. Fra regeringens side trues med et indgreb i forhold til folkeskolelærernes arbejdstid. LC har derfor sendt et brev til statsministeren

om, at regeringens indblanding i den frie forhandlingsret er helt uhørt og i strid med internationale konventioner.

Det, der foregår i øjeblikket, er skræmmende i forhold til OK-08. LC sidder med en fornemmelse af, at regeringen vil blande sig massivt i aftaleforholdene. Det er ikke kun et angreb på LC, men også et angreb på den danske model.

Preben Mac, Ingeniørforeningen i Danmark, henviste til at KTO ved OK-05 havde et krav om, at de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen. Det viser sig nu, at dette ikke kan overholdes. Han fandt, at KTO's krav ikke var særlig ambitiøst. Han undrede sig over, at formanden i sin beretning omtalte OK-05 som en succesfuld oplevelse. Han efterspurgte bestyrelsens overvejelser i forhold til den manglede sikring af reallønnen. Måske KTO i fremtiden skal overveje et krav om, at de generelle lønstigninger forbedrer reallønnen.

Formanden takkede Anders Bondo Christensen for orienteringen om de to forhold. Som han også havde været inde på i den mundtlige beretning, er der grund til at være opmærksom på statens rolle i forbindelse med kommende overenskomstfornyelser. På det statslige område er der tradition for, at Finansministeriet har et "skævt" øje til aftaleretten. Der skal derfor også være opmærksomhed omkring Finansministeriets vetoret i Regionernes Lønnings- og Takstnævn. I forhold til situationen omkring blokade/sympatiblokade mod SOSU-skoler og VUC gav han tilsagn om, at KTO vil støtte op, hvis der er behov herfor.

I forhold til spørgsmålet om sikring af reallønnen replicerede han, at han i beretningen havde sagt, at OK-05 var en succesfuld oplevelse oven på OK-02. Det var en succes ved OK-05 at gennemføre forhandlingerne med et samlet KTO, også selv om der var svære vilkår. Formålet med modellen for OK-05 var blandt andet at bringe organisationerne mere i centrum, at bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne, og at indsnævre emner, som forhandles ved KTO-bordet. Dette sammenholdt med afstemningsprocenterne var en succes.

I forhold til kravet om, at de generelle lønstigninger skal sikre reallønnen blev henholdsvis Finansministeriets lønskøn og Det Økonomiske Råds prisskøn lagt til grund i parternes beregninger ved OK-05. KTO er blevet "snydt" i forhold til begge skøn. Prisudviklingen er blandt andet blevet påvirket i opadgående retning af oliepriserne, medens lønudviklingen på det private arbejdsmarked er blevet lavere, end Finansministeriet oprindeligt havde skønnet. Begge dele trak i den forkerte regning i forhold til reguleringsordningens udmøntning, som derfor ikke har og heller ikke i 2007 forventes at udmønte det, som blev skønnet ved OK-05.

Det var et bevist valg ved modellen for OK-05, at KTO skulle sikre reallønnen, og organisationerne i deres forhandlinger skulle lægge lønforbedringer ovenpå og derigennem forbedre reallønnen. Han pegede på, at ved OK-05 havde organisationerne ønsket et råderum for deres forhandlinger og ved OK-08 vil der sikkert også fra organisationernes side være et ønske om et råderum. Han henviste til, at reallønnen er sikret, hvis dette opgøres gruppevis. Han anerkendte afslutningsvis, at reallønnen sandsynligvis ikke kunne sikres alene ved de generelle lønstigninger i indeværende aftaleperiode.

Da ingen ønskede beretningen under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at beretningen var godkendt.

3. Indkomne forslag

Dirigenten konstaterede, at der var indkommet to forslag til repræsentantskabsmødet, henholdsvis bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer og bestyrelsens forslag vedrørende forhandlingsaftale OK-08. Sidstnævnte forslag forudsætter, at repræsentantskabet vedtager forslaget om vedtægtsændringer.

Forslag til vedtægtsændringer

Dirigenten konstaterede, at forslaget til vedtægtsændringer med udsendelse til repræsentantskabet den 12. september 2006 var rettidigt varslet, jf. vedtægternes § 24, stk. 2, hvoraf det fremgår, at forslag til vedtægtsændringer skal varsles 3 måneder forud for det repræsentantskabsmøde, hvor forslagene forelægges.

Det fremgår af vedtægternes § 14, at forslag til ændring af vedtægterne kræver tilslutning fra mindst 75% af de tilsluttede organisationer, der er repræsenteret på repræsentantskabsmødet, hvor andre forslag blot kræver almindelig stemmeflertal, jf. § 5, stk. 3.

Anders Bondo Christensen henviste til, at det forslag til vedtægtsændringer, som lå til repræsentantskabets stillingtagen, har været bebudet længe. Allerede ved repræsentantskabsmødet i december 2003, hvor formanden for første gang præsenterede skitserne til den omvendte forhandlingsmodel ved OK-05, tilkendegav han, at forventningen var, at den nye forhandlingsmodel krævede en revision eller ændring af KTO's vedtægter.

Som bekendt var der i forbindelse med OK-05 en diskussion, hvor én medlemsorganisation ikke var indstillet på at gå i konflikt, såfremt et af de konfliktudløsende krav ikke blev imødekommet. På repræsentantskabsmødet i december sidste år, sagde formanden blandt andet, at en sådan holdning vil udhule det pres, KTO kan lægge på arbejdsgiversiden for at opfylde hovedkravene.

Det blev derfor også annonceret, at der på dette repræsentantskabsmøde ville ligge et forslag til ændring af vedtægterne, der tager højde for OK-05 situationen. Som det også vil fremgå af hans fremlæggelse lige om lidt, er der dog også en række andre årsager til, at vedtægter ønskes præciseret.

Det forslag, som ligger til repræsentantskabets stillingtagen, vedrører 3 forhold. For det første en ny paragraf om eksklusion, for det andet tilføjelser til § 17 om opgaver ved indarbejdelse af forhandlingsaftalen samt konsekvens af en organisations evt. manglende tilslutning uden forbehold og endelig som det tredje andre tekniske ændringer.

I forhandlingsudvalgets drøftelser om vedtægtsændringer har der været tre grundlæggende synspunkter. For det første, at der skal være en klar eksklusionsbestemmelse. For det andet, at en forhandlingsaftale indarbejdes, herunder konsekvenser af ikke at tilslutte sig aftalen uden forbehold. For det tredje at der ikke ændres ved de eksisterende konstruktioner i forhold til praksisbestemmelsen om enighed mellem valggrupperne (vetoretten) og retten til at tilbagekalde forhandlingsbemyndigelsen for så vidt angår de overenskomstansatte, herunder den mangeårige praksis om deltagelse i afstemningen på repræsentantskabsmødet.

Han ville knytte et par bemærkninger til de tre dele i forslaget.

Forslaget om en ny § 23 om eksklusion indebærer, at der indsættes en generel eksklusionsbestemmelse i vedtægterne. KTO har ikke hidtil haft en sådan udtrykkelig bestemmelse. Formålet med forslaget er at sikre, at der foreningsretligt fremover ikke er tvivl om, at en medlemsorganisation kan ekskluderes. Bestemmelsen indebærer, at en organisation kan ekskluderes, såfremt den optræder illoyalt over for KTO, KTO's medlemmer eller i forhold til KTO's formål eller opgaver.

I bestemmelsen er også beskrevet den fremgangsmåde, som skal følges ved eksklusion. Det er bestyrelsen, som træffer beslutning om eksklusion efter høring af den eksklusionstruede organisation. Bestyrelsens beslutning om eksklusion kan kræves forelagt repræsentantskabet. Dette kan ske på to måder. For det første ved, at et medlem af bestyrelsen anvender sin ret til at kræve en sag forelagt for repræsentantskabet, forinden sagen afsluttes. For det andet ved, at organisationen, senest 14 dage efter bestyrelsens beslutning om eksklusion, kræver beslutningen forelagt repræsentantskabet. I begge situationer er konsekvensen, at beslutningen om eksklusion først får virkning, når sagen er behandlet af repræsentantskabet.

Det andet forslag om tilføjelser til § 17 om opgaver består af to dele, en indarbejdelse af en forhandlingsaftale og indarbejdelse af konsekvensen af en organisations eventuelle manglende tilslutning uden forbehold.

Med forslaget om indarbejdelse af en forhandlingsaftale sikres det, at en forhandlingsaftale i forbindelse med OK-fornyelser har udtrykkelig vedtægtsmæssig hjemmel. Bestemmelsen indebærer, at det fremover er repræsentantskabet, der træffer beslutning om indgåelse af en forhandlingsaftale i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Formanden har i den mundtlige beretning været inde på forhandlingsmodellen for OK-08. Under punkt 3 på dagsordenen ligger også et forslag fra bestyrelsen om, at repræsentantskabet træffer beslutning om en forhandlingsaftale ved OK-08. Når repræsentantskabet har truffet beslutning om indgåelse af en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering vil det nærmere indhold skulle fastlægges af forhandlingsudvalget og vil blive forelagt bestyrelsen til godkendelse. Af bemærkningen til forslaget til § 17 fremgår, at der i forhandlingsaftalen kan opstilles betingelser for fælles konflikt på KTO-niveau. Betingelser for fælles konflikt kan for eksempel være konfliktudløsende pejlemærker. Endvidere kan forhandlingsaftalen indeholde bestemmelser om betingelser for et forlig, ret til udtrædelse og konfliktforberedelse.

Med den anden del af forslaget til ændringen af § 17, tages der udtrykkelig stilling til konsekvensen af en organisations manglende tilslutning uden forbehold. Konsekvensen af en organisations evt. manglende tilslutning uden forbehold til en forhandlingsaftale er, at organisationen med øjeblikkelig virkning er ude af de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger i enhver henseende. Organisationen må herefter selv føre sine egne overenskomstforhandlinger, herunder evt. indgåelse af en køreplan. Organisationen har ingen rettigheder i forhold til de fælles overenskomstforhandlinger, og kan ikke deltage i afstemning om resultatet, evt. koordinering af organisationsforhandlinger mv.

Det tilsvarende vil naturligvis også gælde, hvis en organisation under OK-forhandlingerne udtræder af forhandlingsaftalen.

Bestyrelsen er tilfreds med, at det med forslaget markeres, at der er forskel på organisationer, som underskriver forhandlingsaftalen, og dermed omfattes af de forpligtelser, den indeholder, og organisationer, som ikke underskriver en forhandlingsaftale.

Det fremlagte forslag til vedtægtsændringer indeholder også forslag til 5 ændringer af mere teknisk karakter. Han ville ikke gennemgå disse forslag i detaljer, men henvise til den sagsfremstilling samt de bilag, som er udarbejdet i tilknytning til forslaget om vedtægtsændringer.

På vegne af bestyrelsen indstillede han til repræsentantskabet at godkende forslag til ændring af KTO's vedtægter.

Da ingen ønskede forslaget til ændring af vedtægterne sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forslaget var enstemmigt vedtaget.

Forslag om forhandlingsaftale OK-08

Formanden henviste til, at det fremgik af hans mundtlige beretning, at KTO er godt i gang med forberedelsen til OK-08. Og for et øjeblik siden kom vedtægterne på plads. Bestyrelsen har derfor fundet det rigtigst på dette ordinære repræsentantskabsmøde også at træffe beslutning om at pålægge medlemsorganisationerne ved OK-08 at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering.

Begrundelsen for forslaget er de gode erfaringer, som der var med en forhandlingsaftale ved OK-05, og at der nu er enighed om en skitse til en forhandlingsaftale, som grundlag for forhandlingerne ved OK-08. Det er derfor naturligt, at der gøres brug af de nye vedtægter om at indgå en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering.

I forhold til det nærmere indhold i en sådan forhandlingsaftale henviste han til dels den mundtlige beretning, og dels til gennemgangen af vedtægtsforslaget lige før. Proceduren vil være således, at forhandlingsudvalget nu udarbejder et endeligt forslag til forhandlingsaftale, der vil blive indstillet til godkendelse i bestyrelsen i foråret, og organisationerne vil inden sommerferien få den sendt til underskrivning.

Formalia omkring ny § 17, stk. 2, i KTO's vedtægter er, at repræsentantskabet efter indstilling fra bestyrelsen kan vedtage at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlinger. På vegne af bestyrelsen indstiller han, at repræsentantskabet vedtager at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med OK-08.

Da ingen ønskede forslaget om forhandlingsaftale OK-08 sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forslaget var enstemmigt vedtaget.

4. Regnskab for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2006

Regnskabet for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2006 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 27. november 2006 med KTO's revisorer og bestyrelsens indstilling om godkendelse. Den 14. december 2006 var der udsendt en rettelse på grund af en kopieringsfejl.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede regnskabet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at regnskabet var godkendt.

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2007 – 31. marts 2008

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2007 - 31. marts 2008 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 7. december 2006.

Formanden henviste til, at der i materialet, der var udsendt til repræsentantskabet til behandling af KTO's budget for det kommende år, er en fyldig redegørelse for økonomien i KTO.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 16,45 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 25 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede ordet til dette punkt, og da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 16,45 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 7. december 2006.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

KTO's bestyrelse

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)

Anders Bondo Christensen, LC
(næstformand)

Mette Worsøe, AC (næstformand)

Jakob Bang, FOA

Kenneth Bergen, Metal

Ellen Lykkegård, 3F

Suppleanter:

Peter Kvist Jørgensen, FOA

Stig Andersen, LC

Sine Sunesen, AC

Nanna Højlund, FOA

Poul Kjærsgaard, Metal

Kaj Lyng Jensen, 3F

Gita Grüning, TL	Lone Hoffmann, 3F
Kirsten Nissen, SL	Benny Andersen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL	Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA	Inger Bolwinkel, FOA
Henning Breinholt, DS	Bo Jensen Møller, KKM
Jørgen V. Christiansen, KC	Jens Chr. Jensen, DKBL
Henning Pedersen, BUPL	Tonny Andersen, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen	Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Vibeke Thonboe, Frederiksberg Kommunalforening	Vibeke Bredsdorf Sørensen, Gentofte Kommunalforening
Per Alkestrup, LH	Lykke Petersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 7. december 2006.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

KTO's forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC
(næstformand)
Mette Worsøe, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Henning Pedersen, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Suppleanter:

Mona Striib, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Metal
Tonny Andersen, BUPL
Vibeke Thonboe, Frederiksberg
Kommunalforening

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Dennis Kristensen**, FOA, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Dennis Kristensen valgtes med akklamation til formand for en 2-årig periode.

9. Valg af 2 næstformænd

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, og **Mette Worsøe, FaYL**, til genvalg til næstformænd for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Anders Bondo Christensen og Mette Worsøe valgtes med akklamation til næstformænd for en 2-årig periode.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Erik Lehm, LederForum**, til henholdsvis genvalg og valg som revisor for KTO og **Torben Seier Petersen, TL**, til genvalg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Nils Pedersen, Erik Lehm og Torben Seier Petersen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. Mødets afslutning

Dennis Kristensen takkede Peter Asboe for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Dennis Kristensen ønskede endvidere god vind fremover på et nyt forhandlingsområde til de organisationer, som på grund af kommunalreformen enten helt forlader KTO eller kun bliver tilbage med et begrænset antal medlemmer. Det drejer sig fx om GL, Dansk Skuespillerforbund og Dansk Musiker Forbund.

Dennis Kristensen ønskede slutteligt god jul.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

1.1 OK-08

KTO's forhandlingsudvalg har på en række møder i 2006 drøftet de nærmere forhandlingsforhold ved OK-08, blandt andet som følge af etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn pr. 1. januar 2007.

KTO's forhandlingsudvalg har i den forbindelse udarbejdet en foreløbig tidsplan for OK-08, som er udsendt til medlemsorganisationerne med henblik på, at kunne indgå i organisationernes nærmere drøftelser og planlægning. Tidsplanen vil blive drøftet nærmere med arbejdsgiversiden. Det følger af den foreløbige tidsplan, at fristen for indsendelse af organisationernes forslag til generelle krav til KTO er fastlagt til den 10. september 2007.

Som led i den fremadrettede proces hen i mod OK-08 afholdt KTO's forhandlingsudvalg den 9. marts 2006 en forhandlingskonference, hvor fokus først og fremmest var rettet mod udformningen af forhandlingsmodellen for OK-08. Til konferencen var der udsendt et debatoplæg, som satte fokus på følgende 3 spørgsmål:

- Hvad vil vi opnå ved den omvendte model ved OK-08?
- Hvordan skal "rammerne" for den omvendte model ved OK-08 se ud?
- Hvilken koordinering skal der være mellem organisationernes forhandlinger på KTO-området, samt mellem CFU- og KTO-områderne?

På konferencen var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og fra KL's daværende løn- og personaleudvalgsformand, Kjeld Hansen samt formand for Amdsråds-

foreningens løn- og forhandlingsudvalg, Hans Jørgen Holm. Endvidere var der gruppevis drøftelser af ovennævnte spørgsmål.

I alt deltog knapt 200 repræsentanter fra KTO's medlemsorganisationer i konferencen.

Blandt andet på baggrund af drøftelserne på konferencen har KTO's forhandlingsudvalg drøftet en række elementer i forhandlingsmodellen for OK-08, herunder:

- den fremtidige snitflade mellem, hvad der skal forhandles af KTO, og hvad der skal forhandles af organisationerne,
- forhandlingsaftale for OK-08,
- tidsfrister for forhandlingsforløbet,
- forhandlingsstrukturen som følge af etableringen af det regionale lønnings- og takstnævn, og
- konfliktforberedelse.

Det er forhandlingsudvalgets opfattelse, at forhandlingsmodellen ved OK-05 var en succes, og at den skal være udgangspunktet for drøftelserne af OK-08. OK-05-modellen skal dog tilpasses blandt andet den ændrede forhandlingsstruktur på arbejdsgiversiden, herunder den forventede øgede koordinering mellem de statslige, kommunale og regionale arbejdsgiverparter.

KTO's repræsentantskab skal på repræsentantskabsmødet den 19. december 2006 blandt andet tage stilling til et forslag fra KTO's bestyrelse om at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med OK-08.

Som yderligere opfølgning på erfaringerne fra OK-05 har KTO's bestyrelse udarbejdet forslag til vedtægtsændring, som blandt andet beskriver konsekvenserne, såfremt en medlemsorganisation ikke underskriver en forhandlingsaftale. Ligeledes stilles forslag om eksklusionsbestemmelse i KTO's vedtægter i tilfælde af illoyal optræden overfor KTO eller andre medlemmer af KTO.

KTO's forhandlingsudvalg har besluttet at afholde en overenskomstkonference den 5. marts 2007, hvor fokus vil være på overenskomsttemaer ved OK-08.

1.2 Løn

a) Lønstigninger

Med nogen forsinkelse har KTO indgået aftaler med Frederiksberg og Københavns kommune om lønninger for (amts)kommunalt ansatte, svarende til de aftaler, som allerede i 2005 blev indgået med de øvrige 2 (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

De 4 lønaftaler indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som udmøntes i aftaleperioden. På baggrund heraf blev der i 2006 udmøntet generelle lønstigninger på 0,69 % pr. 1. januar 2006, hertil skal lægges en aftalt udmøntning som følge af omlægning af reguleringsordningen på 0,70 % pr. 1. januar 2006, samt en faktisk udmøntning fra reguleringsordningen på 1,00 % pr. 1. oktober 2006. Det vil sige, at der er udmøntet ca. 2,39 % i generelle lønstigninger i 2006.

Ved OK-05 blev det aftalt at gennemføre et udligningsprojekt af områdetillæg i sammenlægningskommunerne. For ansatte fra en kommune med et lavere områdetillæg, som lægges sammen med en kommune med et højere områdetillæg, forhøjes det med 1/3 af

forskellen pr. 1. januar 2007, pr. 1. januar 2008 og pr. 1. januar 2009.

Løn og pension pr. 1. oktober 2006 og pr. 1. april 2007 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinsatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der er mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

b) Reallønssikring

Reallønssikringen var et centralt KTO-krav ved OK-05. Kravet blev imødekommet således, at det på aftaletidspunktet var forventet, at de generelle lønstigninger i sig selv skulle sikre reallønnen i perioden. De generelle lønstigninger, som blev skønnet til 5,64 %, indeholdt et skønnet provenu fra reguleringsordningen på 1,93 %. Ved aftaleindgåelsen blev prisudviklingen af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 5,6 % i årene 2005 til 2007.

Efter aftaleindgåelsen har såvel Finansministeriet som DØR ændret deres skøn for henholdsvis den private lønudvikling og prisudviklingen. Begge skøn indgår som beregningsforudsætninger for en vurdering af reallønsudviklingen. På baggrund af de offentliggjorte skøn fra sommeren 2006 blev de generelle lønstigninger inkl. løntrinsprojektet og udmøntning fra reguleringsordningen skønnet til at udgøre ca. 5,0 % og forbrugerprisudviklingen blev skønnet til ca. 6,5 %.

Der blev angivet 2 hovedforklaringer på den negative udvikling. For det første, at prisprognosen - primært på grund af stigende energipriser - var steget mere end forventet på forligsindgåelsestidspunktet, og for det andet, at lønudviklingen på det private arbejdsmarked blev skønnet lavere. På baggrund heraf må det vurderes, at de generelle

lønstigninger næppe alene kan sikre reallønnen i OK-05-perioden.

c) Arbejdsgrupper om løn mv.

Områdetillæg

De (amts)kommunale parter har færdiggjort første del af et OK-05 projekt, som skulle analysere baggrunden og forudsætningerne for den nuværende områdetillægsordning. I analysen er blandt andet beskrevet den nuværende status for nogle af de oprindelige forudsætninger for ordningen, som f.eks. områdetillægsordningens profil, udviklingen i leveomkostninger og målet om at øge den geografiske lønspredning i den (amts)kommunale sektor, så den i højere grad minder om den geografiske lønspredning i den private sektor.

Informative lønsedler

Parterne har endvidere gennemført et fælles udvalgsarbejde om at tilvejebringe mere informative lønsedler. Den udarbejdede rapport indgår i de videre drøftelser mellem de centrale parter. KTO har foreslået de (amts)kommunale arbejdsgivere flere forbedringer, blandt andet at lønmodtageren på lønsedlen eller på anden vis skal informeres om kriterierne for tildeling af tillæg, hvilke dele der er pensionsgivende og om koblingen mellem grundsatser og aktuelle satser. Parterne har aftalt, at det i forsommeren 2007 skal evalueres, hvorvidt lønspecifikationerne er blevet mere informative.

Af kommissoriet for arbejdet fremgik blandt andet: "I udvalgsarbejdet skal endvidere indgå overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af elektroniske lønsedler". I forlængelse heraf gik KL, Amtsrådsforeningen, KTO og Sundhedskartellet sammen om at udarbejde et vejlednings- og inspirationsmateriale, som kan medvirke til, at en eventuel overgang til elektroniske lønspecifikationer forløber tilfredsstillende for så-

vel arbejdsgivere som medarbejdere. Materialet består blandt andet af relevant lovgivnings- og aftalestof, samt nogle gode råd.

Resultatlønsaftalen

Ved OK-02 blev der aftalt en sproglig gennemskrivning af resultatlønsaftalen samt vejledningen hertil. Gennemskrivningen blev senere udsat, men er gennemført november 2006.

Ved OK-02 blev der mellem KL og KTO ligeledes aftalt at gennemføre et projekt om formidling af erfaringer med resultatløn. Resultatet af dette arbejde blev i oktober 2006 offentliggjort i form af en ny guide om anvendelsen af og erfaringerne med resultatløn i kommunerne.

d) Forhandling af visse generelle spørgsmål i lokal løndannelse

Paritetisk nævn

I lyset af organisationernes aftaler om lokal løndannelse er der mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO aftalt, at den 31. marts 2006 blev sat som slutdato for KTO's Paritetiske Nævn.

Herefter behandles alle nye sager i de nye paritetiske nævn, som nedsættes i henhold til organisationernes aftaler om lokal løndannelse.

Det er aftalt, at sager rejst i niveau 1 før 1. april 2005, og som ikke blev rejst overfor KTO inden 31. marts 2006, kan videreføres i henhold til de nye organisationsaftaler om lokal løndannelse.

På vegne af organisationerne i KTO har KTO drøftet en fastlæggelse af forretningsorden for paritetisk nævn nedsat i henhold til organisationers aftaler om lokal løndannelse. De (amts)kommunale arbejdsgivere har på baggrund heraf efterfølgende udsendt et for-

slag til forretningsordenen til organisationernes godkendelse og underskrift.

Udmøntningsgarantien

Under drøftelserne om vilkår for personer, der som led i kommunalreformen overgår fra ansættelse i amter, eller H:S til ansættelse i kommunerne, er medlemsorganisationerne i KTO blevet opmærksomme på, at en eventuel uenighed om manglende udmøntning af udmøntningsgarantien i 2006 vil kunne indebære, at den manglende udmøntning inkl. et strafbeløb først vil kunne foreligge efter den 1. januar 2007. En afgørelse vil således i disse situationer først kunne foreligge, når ansatte, som led i kommunalreformen, er overført til nye arbejdsgivere.

På vegne af organisationerne har KTO på den baggrund drøftet med KL, Amtsrådsforeningen og H:S, hvorledes det sikres, at det enkelte amt/kommune har opfyldt udmøntningsgarantien inden årets udgang, og herved har anvendt udmøntningsgarantien i forhold til de grupper af ansatte, der er omfattet af garantien i 2006 i det pågældende amt, kommune eller i H:S.

Som led i disse drøftelser er der fundet en løsning sammen med Amtsrådsforeningen og H:S. Amtsrådsforeningen og H:S har tilkendegivet, at man både politisk og administrativt er indstillet på at udmøntningsgarantien i 2006 skal opfyldes. Opstår der mod forventning problemer er amterne, Amtsrådsforeningen og H:S indstillet på at finde løsninger. Hvis det skulle blive nødvendigt tillige at afholde en voldgift i først halvdel af december måned 2006, hvorefter den lokale – eventuel centrale – aftale om udmøntningen indgås inden jul 2006. På KL-området kunne der ikke opnås en fælles løsning for så vidt angår Københavns kommune og Frederiksberg kommune, hvor der er et større antal ansatte, omfattet af udmøntningsgarantien i 2006, der pr. 1. januar 2007 overgår til an-

sættelse i staten. Københavns kommune og Frederiksberg kommune har dog efterfølgende oplyst, at de har opfyldt udmøntningsgarantien i 2006.

Gennemsnitsløngarantien

Det fremgår af Aftale om gennemsnitsløngarantien indgået mellem de faglige organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgivere, at "Såfremt opgave- og strukturreformen bevirker, at gennemsnitsløngarantigrupperne ikke er sammenlignelige på de to opgørelses-tidspunkter, skal der korrigeres herfor". Da dette er tilfældet har en nedsat arbejdsgruppe udarbejdet et forslag til en sådan korrektion, idet arbejdsgiverne dog har taget forbehold for, om og hvordan der etableres en gennemsnitsløngaranti for et par små grupper.

1.3 Pension

Ægtefællepensionsudvalget

KTO har i januar 2006 afgivet høringssvar til Familiestyrelsen angående Ægtefællepensionsudvalgets betænkning mv. Betænkningen vedrører deling af pension ved død, separation og skilsmisse. Over for Familiestyrelsen anførte KTO generelt, at spørgsmålene burde vurderes ud fra en pensionspolitisk tilgang, og ikke ud fra en familiepolitisk tilgang.

Tjenestemænd

KTO har med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter drøftet en række forskellige spørgsmål om rækkevidden af det ved OK-05 aftalte løntrinsprojekt i forhold til regulering af tjenestemandspension, men også i forhold til blandt andet rådighedsløn og lokale lønftaler.

Forholdene vedrørende tjenestemandspension mv. blev afhandlet medio 2005, mens de videre drøftelser mellem parterne vedrørende blandt andet regulering af rådighedsløn for tjenestemænd i januar 2006 resulterede i en enighed om, at de pågældende rykkes et løn-

trin. Om lokale lønftaler var der enighed om, at en lokal vurdering af, om løntrinsprojektet skal slå igennem på en lokal aftale, måtte bero på, om den samlede aflønning ville være blevet forhøjet, hvis der i stedet var aftalt traditionelle generelle lønstigninger.

Den 1. januar 2006 blev Pensionsregulativ for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde ændret. Det havde hovedsagelig baggrund i det ved OK-05 aftalte om "U65/67-tillæg". Herudover blev en række grundbeløb fremskrevet til 31.03.2000-niveau. Den praktiske effekt af de nye grundbeløb fik virkning fra 1. oktober 2006.

Gruppeliv

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter aftalte pr. 1. april 2006 en væsentlig forhøjelse af nettopræmiebetalingen i forhold til den indgåede aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte. Gruppelivsforsikringen forblev i øvrigt uændret. Præmieforhøjelsen var en konsekvens af, at det ved OK-05 blev konstateret og aftalt, at ansattes udtræden af gruppelivsforsikringen som følge af udbygningen af ikke fuldt udbyggede pensionsordninger sker med virkning fra 1. april 2006. Præmien for de ansatte, der fremtidigt er omfattet af ordningen, forhøjedes samtidig med et beløb svarende til det provenu, der opstod ved, at ordningen omfatter et færre antal ansatte.

1.4 Ligestilling

Barselsudligning

Ved OK-05 blev indgået en aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Aftalen fastsætter en række minimumsbestemmelser for udligningen af samtlige ar-

bejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det er kommunen eller regionen, der ud fra disse bestemmelser fastlægger ordningens indhold, herunder finansieringen og administrationen af ordningen.

Med henblik på at understøtte drøftelserne i samarbejdssystemet, samt med henblik på at give de enkelte kommuner og regioner information, inspiration mv. til brug for udformningen og tilrettelæggelsen af en barselsudligningsordning har KL, Amtsrådsforeningen og KTO udarbejdet en vejledning.

I vejledningen beskrives indholdet af aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov, og det anskueliggøres, hvordan etableringen af en udligningsordning praktisk gribes an.

Vejledningen er udsendt til KTO's medlemsorganisationer, kommuner, amter samt til de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg/det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og amter.

Som led i udarbejdelsen af vejledningen har Amtsrådsforeningen rettet henvendelse til Indenrigs- og Sundhedsministeriet med henblik på en afklaring af, om lovbestemmelserne om regionernes finansiering udgør en hindring for tilrettelæggelsen af barselsudligningsordningen, gældende for samtlige arbejdspladser i en region. Ministeriet har i et brev til Amtsrådsforeningen oplyst, at det er ministeriets opfattelse, at der ikke er noget til hinder for, at regionerne kan tilrettelægge en barselsudligningsordning gældende for samtlige arbejdspladser i en region.

Omsorgsdage

KTO har på vegne af et medlem fra FOA den 25. november 2005 bedt Ligestillings-

nævnet behandle spørgsmålet om, hvorvidt den gældende begrænsning i mulighederne for at overføre uforbrugte omsorgsdage i henhold til aftalen om fravær af familiemæssige årsager er forenelig med ligebehandlingsloven.

Den konkrete sag vedrører, hvorvidt en begrænsning af overførselsadgangen for omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født, til det efterfølgende kalenderår, er i overensstemmelse med ligebehandlingsloven. Spørgsmålet er aktuelt i de tilfælde, hvor kvindelige ansatte benytter sin ret til at udvide barselsorloven, således at den samlede barselsorlov strækker sig ud over ét kalenderår.

Ligestillingsnævnet har truffet afgørelse om, at kommunen skal anerkende, at bestemmelsen i aftale om fravær af familiemæssige årsager (§ 30, stk. 3), er i strid med ligebehandlingsloven i det omfang, bestemmelsen fører til, at en kvinde, der benytter sin ret til barselsorlov, mister retten til at afholde omsorgsdage.

KTO har i lyset af afgørelsen rettet henvendelse til de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med henblik på tilpasning af aftaleteksten til Ligestillingsnævnets afgørelse. Der er mellem parterne enighed om et protokollat til aftalen om fravær af familiemæssige årsager, således at ansatte, der på grund af anvendelse af sin ret til forlængelse af sin barselsorlov, hvor orloven strækker sig ud over ét kalenderår, får ret til at overføre sine omsorgsdage fra det år barnet er født/modtaget, samt omsorgsdage fra det næstfølgende kalenderår til det følgende kalenderår.

Delvis genoptagelse af arbejdet

KL har meldt ud, at en ansat, som har genoptaget arbejdet delvist efter §§ 14 og 25 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager, således at der både arbejdes og holdes orlov

på samme dag, er at betragte som deltidsansat i ferieaftalens forstand. Konsekvensen heraf er, at en ansat, som normalt er beskæftiget 37 timer, og som holder orlov 2,4 timer og arbejder 5 timer om dagen, alene vil få løn for 25 timer ved afholdelse af 5 feriedage.

KTO har tilkendegivet, at den ansatte fortsat har ret til løn for det antal timer, den ansatte normalt har krav på i henhold til ansættelseskontrakten, når der holdes ferie.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har i lyset af disse drøftelser rettet henvendelse til Arbejdsdirektoratet med henblik på en afklaring af problemstillingen.

På baggrund af Arbejdsdirektoratets besvarelse har KL i Løn- og Personalnyt af 6. december 2005 udmeldt, ”at lønmodtageren stadig betragtes som ansat i henhold til normal arbejdstid, selv om lønmodtageren holder orlov en del af arbejdstiden”. Det følger således heraf, at den pågældende ansatte i ovenstående eksempel vil modtage løn for 37 timer om ugen under afholdelse af sin ferie.

1.5 TR/SU/MED

a) Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i jobcentre

Etableringen af jobcentre i den fremtidige kommunestruktur indebærer en række ændringer og konsekvenser for det berørte personale i kommunerne og den statslige arbejdsformidling. De gældende samarbejdsregler på henholdsvis det kommunale og det statslige område konkretiserer ikke samarbejde på tværs af stat og kommuner.

CFU/KTO og KL/Personalestyrelsen har derfor i efteråret indgået en aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i de fælles job-

centre, som omfatter både de statsansatte og de kommunalt ansatte medarbejdere.

Jobcentrene har to chefer. En kommunal jobcenterchef som typisk refererer til en arbejdsmarkedschef, socialchef eller lignende i kommunen, afhængig af, hvorledes kommunen vælger at organisere sig og en statslig jobcenterchef, som refererer til Arbejdsmarkedsstyrelsen. Løn- og ansættelsesforhold for de ansatte i jobcenteret reguleres af gældende regel- og aftalesæt for henholdsvis den statslige og kommunale del af jobcenteret.

De TR-regler og vilkår for medarbejderrepræsentanter, som gælder for henholdsvis de statslige og de kommunalt ansatte, er ikke berørt af aftalen, og således forsat gældende.

Parterne har undervejs i forhandlingsprocessen opnået enighed om, at den endelige aftale skulle tilgodese følgende hovedprincipper:

- Der skal sikres ligestilling mellem de statslige og kommunale medarbejdere.
- Ingen må stilles ringere end før. Alle hidtidige rettigheder og pligter i henhold til samarbejdssystemerne skal således være sikret i den nye aftale.
- Der skal være et selvstændigt system til at behandle uoverensstemmelser og brud på aftalen.

Dette indebærer, at aftalen på visse punkter bærer præg af en sammenskrivning af de statslige og kommunale regler.

I tilfælde, hvor det ikke indebærer forringelser for de statsansatte, har der været enighed om at anvende tekster fra den (amts)-kommunale TR/SU aftale med de tilretninger, der var nødvendige som følge af, at jobcentrene har to chefer og to sæt regler og aftaler om løn- og ansættelsesforhold.

b) KL's kommenterede udgave af TR/SU-aftalen

KL har udsendt sin egen kommenterede udgave af TR/SU-aftalen. Det fremgår heraf, at det blandt andet er KL's opfattelse, at en TR-suppleant har mulighed for at deltage i TR-kurser etc., men at det fordrer, at ledelsen har sagt god for det. Det er således KL's opfattelse, at TR-suppleanter ikke har ret til at deltage i TR-kurser, men at de "naturligvis" har mulighed for det, hvis der er opnået lokal enighed om det.

KTO har i den anledning tilkendegivet over for KL, at det lige siden 1982 har været en fælles forståelse, at TR-suppleanter er omfattet af følgende ordlyd i TR/SU-aftalens § 9, stk. 3 (om AKUT-fonden): "*De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl.*", dvs. "m.fl." indbefatter, at TR-suppleanter kan deltage i i TR-kurser.

Desuden har KTO gjort KL opmærksom på, at organisationerne gennem alle årene siden 1982 har sendt TR-suppleanter på kursus på lige fod med TR.

Idet der med udsendelsen af KL's kommentarer er opstået risiko for, at nogle kommuner begynder at modsætte sig, at organisationer selv beslutter, om TR-suppleanter skal på kursus, har KTO forbeholdt sig at rejse de eventuelle konkrete sager, som måtte opstå på dette grundlag.

c) Selvejende institutioner og MED-aftaler – arbejdsmiljø og fælles sikkerhedsorganisation

I forbindelse med revision af Arbejdstilsynets vejledninger om sikkerhedsorganisationen, har Arbejdstilsynet slettet en formulering

ring om, at selvejende institutioner efter drøftelse i det enkelte tilfælde, kan etableres sikkerhedsorganisation fælles med fx amtskommunens eller kommunens sikkerhedsorganisation, uden at Arbejdstilsynet vil gøre indsigelse imod det.

Selvejende institutioner er selvstændige juridiske enheder. Kommunen og regionen er ligeledes en selvstændig juridisk enhed. Det betyder, at der er en række spørgsmål i forhold til arbejdsmiljøloven, som kommunen eller regionen (de lokale parter) særligt skal være opmærksomme på, når der indgås en lokal MED-aftale.

KL, Danske Regioner og KTO har derfor udarbejdet en supplerende vejledning om "Selvejende institutioner og MED-aftaler – arbejdsmiljø og fælles sikkerhedsorganisation".

1.6 Ansættelsesvilkår

a) Åremålsansættelse

En uoverensstemmelse mellem KL og KTO vedrørende åremålsansættelsens udløbsperiode er blevet afgjort ved en faglig voldgift den 20. juni 2006.

KTO fik ved afgørelsen medhold i, at begrænsningen i den økonomiske ramme "åremålsansættelsens udløbsperiode" i forbindelse med aftale om vilkår for afskedigelsen skal forstås som svarende til løn i den resterende åremålsansættelsesperiode samt fratrædelsesbeløb efter § 6 som ved den aftalte åremålsperiodes udløb.

KTO's sekretariat udarbejder pt. kommentarer til rammeaftalen om åremålsansættelse.

b) Ansættelsesbreve

Som led i KTO forliget 2005 blev der til aftalens § 5 tilføjet et nyt stk. 4, hvorefter tilkendelse af eventuel godtgørelse sker på grundlag af § 5 i "godtgørelsesbekendtgørelsen" fra 2004. Tilkendelse af eventuel godtgørelse i henhold til godtgørelsesbekendtgørelsen skulle finde anvendelse på sager, hvor det påståede brud på aftalen havde fundet sted den 1. april 2005 eller senere.

KTO's hensigt med indarbejdelse af § 5, stk. 4, var at præcisere adgangen til godtgørelse, herunder et godtgørelsesniveau svarende til det øvrige arbejdsmarked.

Ved Højesterets dom fra maj 2006 blev godtgørelsesbestemmelsen og ikrafttrædelsesbestemmelsen imidlertid kendt ugyldige. Efter Højesterets dom har Beskæftigelsesministeriet udstedt en ny bekendtgørelse, som "spoler tiden tilbage", det vil sige, at formuleringen svarer til formuleringen i den tidligere gældende bekendtgørelse (før 2004).

Herefter har Beskæftigelsesministeriet signaleret, at der vil blive iværksat et lovgivningsarbejde med det formål at regulere godtgørelsesniveauets størrelse med de samme intentioner, som fremgik af den bekendtgørelse, som blev delvist kendt ugyldig af Højesteret.

KTO har således i oktober 2006 afgivet høringssvar på et udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven). KTO har i den forbindelse blandt andet påpeget, at det efter KTO's opfattelse er unødvendigt at nedsætte hjemmelsgrundlaget for godtgørelsesniveauet som foreslået, og at det tillige sender et forkert signal at sænke godtgørelsesrammen.

I lyset af de ændringer i grundlaget for godtgørelse som har fundet sted siden OK-05 og det annoncerede lovgivningsarbejde, har KTO rettet henvendelse til KL og Amtsrådsforeningen / Danske Regioner om konsekvenserne for forståelsen af aftalens § 5, stk. 4. KTO har i den forbindelse anført, at der bør indledes en drøftelse så snart resultatet af den igangværende lovgivningsprocedure kendes. Formålet med en sådan drøftelse vil efter KTO's opfattelse være, at opnå en fælles forståelse om det nye lovgrundlags anvendelse. KTO har ved samme lejlighed taget forbehold for at rejse krav om supplerende godtgørelse i det omfang der, indtil der er enighed om et nyt lovgrundlag, er ydet en mindre godtgørelse i henhold til aftalen om ansættelsesbreve end det til enhver tid gældende lovgrundlag berettiger til.

c) Tidsbegrænset ansættelse

KTO har i oktober 2006 anlagt en sag ved faglig voldgift mod KL om fortolkning af § 3, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. Bestemmelsen indeholder definitionen af en person med en tidsbegrænset ansættelse. Anledningen til sagen er 3 konkrete sager, hvor personerne ansættes i tidsbegrænsede stillinger, defineret ud fra indtrædelsen af en bestemt begivenhed. I sagerne er der fx tale om ansættelse i et sygevikariat, der ophører, når kollegaen raskmeldes og ansættelse i et barselsvikariat, der ophører, når kollegaens orlov er slut. Det er KTO's opfattelse, at ansættelserne ikke opfylder betingelserne for at kunne anses som en tidsbegrænset ansættelse, og at opsigelsesbestemmelsen i overenskomsten med PMF (nu FOA) skulle have været iagttaget ved meddelelsen om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør. Det vides pt. ikke, hvornår sagen vil blive behandlet ved voldgiften.

d) Ferie

Uhævede feriepenge

KTO henledte i maj 2006 medlemsorganisationernes opmærksomhed på, at Arbejdsdirektoratet havde udarbejdet en ny blanket om ansøgning af uhævede feriepenge til brug for optjeningsåret 2004. Blanketten kunne bruges, hvis de resterende feriepenge var mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat mv., og vedrørte ferie, som var holdt i et ansættelsesforhold i ferieåret, eller de uhævede feriepenge stammede fra den 5. ferieuge, eller de uhævede feriepenge stammede fra et ansættelsesforhold, der var ophørt senest den 30. april 2006.

Fratræden i relation til ferieaftalen

Med baggrund i en konkret sag fra Bornholms Regionskommune har KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter drøftet, om der i forbindelse med skift af stilling indenfor en (amts)kommune kunne findes en fælles forståelse af begrebet fratræden i forhold til ferieaftalen, men også i tæt tilknytning hertil i forhold til en række yderligere ansættelsesmæssige forhold. Da drøftelserne ikke har ført til en forhandlingsløsning prøver KTO sagen ved faglig voldgift. Sagen er igangværende.

Optjening af betalt ferie i barselsperioden med pensionsindbetaling

KTO har overfor de (amts)kommunale arbejdsgiverparter rejst spørgsmålet om optjening af betalt ferie/feriepenge i (barsels)orlovsperioder, hvor der indbetales pensionsbidrag. Sagen havde baggrund i, at Arbejdsdirektoratet ved flere lejligheder i forhold til ferieloven havde meddelt, at indbetaling af arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes overenskomstbaserede pensionsordning må betragtes som løn, og at lønmodtageren derfor optjener ret til betalt ferie i det efterfølgende ferieår.

Sagen er løst ved, at de (amts)kommunale arbejdsgiverparter tog til efterretning, at pensionsindbetaling i orlovsperioder er at side stille med begrebet delvis løn i ferieaftalen, hvorfor der i sådanne orlovsperioder optjenes ret til ferie med løn i det efterfølgende ferieår. For fratrådte samt for visse ansatte, fx yngre læger, betyder det, at der beregnes 12½ procent feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af den del af pensionsindbetalingen, der svarer til medarbejderens egetbidrag til pensionsordningen.

Gennemskrivning af ferieaftalen

I november 2006 blev igangsat en arbejdsgruppe sammen med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med henblik på en redaktionel gennemskrivning af ferieaftalen. Herudover vurderer og drøfter arbejdsgruppen de (amts)kommunale arbejdsgiverparts vejledning til ferieaftalen. Arbejdet er igangværende.

e) Seniorpolitik

Rammeaftalen om seniorpolitik

KTO udsendte i januar 2006 reviderede bilag til rammeaftalen om seniorpolitik som følge af løntrinsprojektet pr. 1. april 2005 og de generelle lønstigninger pr. 1. januar 2006.

Projekt om seniorpolitik

I KTO's personalepolitiske udvalg har man ønsket at prioritere personalepolitiske projekter på seniorområdet, og det er derfor sammen med KL aftalt at gennemføre et projekt om seniorpolitik i praksis i kommunerne.

Formålet med projektet er at give overenskomstparterne ny viden om, hvorledes kommunerne arbejder med seniorpolitik, herunder, hvorledes rammeaftalen om seniorpolitik anvendes. Fokus vil være på fastholdelselementer i kommunernes seniorpolitik.

I velfærdsaftalen er spørgsmålet om seniorpolitik også berørt, jf. nærmere herom i afsnit 3.15 om velfærdsaftalen.

f) Integrations- og oplæringsstillinger

KL, Amtsrådsforeningen og KTO har indgået en aftale om integrations- og oplæringsstillinger. Aftalen er gældende fra den 1. april 2006.

Der er med aftalen skabt en ny stillingskategori – integrations- og oplæringsstillinger. Det særlige ved stillingskategorien er, at grupper med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer får en mulighed for at blive ansat i et ordinært job, hvor der i op til et år indgår et oplærings- og opkvalificeringsforløb i mindst 20 % af arbejdstiden.

Den ansatte aflønnes i integrations- og oplæringsstillingen med overenskomstmæssig begyndelsesløn for den tid, der arbejdes, det vil sige i 80 % af den aftalte ugentlige arbejdstid.

Når oplæringsperioden er udløbet, fortsætter den ansatte i stillingen, idet aflønningen herefter vil ske i forhold til den ansattes faktiske beskæftigelsesgrad. Der er således ikke tale om en tidsbegrænset stilling.

I tilknytning til aftaleindgåelsen aftalte parterne at udarbejde en vejledning om integrations- og oplæringsstillinger, som kan understøtte og inspirere til anvendelse af aftalen.

Vejledningen er udsendt til medlemsorganisationerne i august 2006, og derudover præsenteret på Den Personalepolitiske Messe den 31. august.

Vejledningen er ligeledes udsendt til (amts)kommuner og samt til det øverste medind-

flydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommunerne og amterne.

I vejledningen beskrives indholdet i aftalen, og der gives råd og eksempler på håndteringen af de forskellige spørgsmål, som ansættelse på integrations- og oplæringsvilkår giver anledning til, fx om udarbejdelse af udviklingsplan, rekruttering, samarbejde med andre offentlige myndigheder mv.

g) Det sociale kapitel

Fleksjob på deltid

Regeringen, Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre indgik den 7. februar 2006 en aftale om justering af fleksjobordningen, herunder blandt andet skærpede regler for allerede deltidsansattes mulighed for at modtage et tilbud om fleksjob på fuld tid.

Hidtil har kommunerne (som myndighed) været forpligtet til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrak deltidsbeskæftigelse.

Med ændringen, der nu er implementeret i lovgivningen, skal kommunen (som myndighed) som udgangspunkt fortsat tilbyde fleksjob på fuld tid, medmindre den seneste ordinære beskæftigelse forud for visitationen til fleksjob var deltidsbeskæftigelse under 30 timer.

Det fremgår af bemærkningerne, at i den situation, hvor en person i sit seneste ordinære ansættelsesforhold har været beskæftiget på nedsat tid fx på grund af sygdom eller nedslidning, foreslås det, at der bliver mulighed for at få ret til et fleksjob på fuld tid. For at få ret til fleksjob på fuld tid skal den pågældende godtgøre, at den nedsatte arbejdstid er begrundet i de samme helbredsmæssige forhold, der nu giver grundlag for ansættelse i fleksjob. Det vil fx kunne ske

ved, at der foreligger en lægefaglig eller sundhedsfaglig vurdering.

KTO har i den anledning orienteret medlemsorganisationerne om, at de med de nye regler bør være opmærksomme på i forbindelse med rådgivningen af medlemmer, der som følge af dårligt helbred overgår fra beskæftigelse på fuld tid, til beskæftigelse på deltid, at "bevissikre" årsagen til overgang til deltidsbeskæftigelse. Dette vil fremover have betydning for den pågældendes mulighed for at få tilbudt fleksjob på fuld tid, i det omfang pågældende på et senere tidspunkt visiteres til et fleksjob.

Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik

I tilknytning til indgåelsen af aftalen om integrations- og oplæringsstillinger var der også enighed om et Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Protokollatet indebærer, at organisationer, som finder, at der er et misforhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik på en arbejdsplads, kan anmode om en drøftelse med (amts)kommunen.

h) Områdebestemmelse - § 60 selskaber

Ved OK-05 blev der aftalt nedsat en arbejdsgruppe vedrørende § 60-selskaber mv. Arbejdsgruppen havde til opgave at udarbejde en redegørelse om aftale- og overenskomstdækningen af selvejende institutioner, § 60-selskaber, nye driftsselskaber mv. Redegørelsen skulle indeholde en afklaring og vurdering af de eksisterende regelsæt på området samt eventuelle forslag til præciseringer og ændringer.

Arbejdsgruppen har medio 2006 afleveret en rapport, hvor det blandt andet fastslås, at områdebestemmelserne også omfatter § 60-selskaber. Arbejdsgruppen fortsætter sit arbejde umiddelbart efter årsskiftet 2006/2007 med den resterende del af arbejdsgruppens kommissorium, herunder også en afdækning og drøftelse af områdebestemmelser i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

1.7 Retstvistaftalen

Den underskrevne aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er udsendt til medlemsorganisationerne primo januar 2006. Aftalen har virkning fra 1. april 2005. Aftalen er revideret som følge af de ændringer, som blev aftalt ved OK-05. Ændringerne indebærer blandt andet en frist for afholdelse af mæglingsmøde samt frister for udveksling af processkrifter. Herudover er der foretaget mindre redaktionelle ændringer.

1.8 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

I løbet af 2006 er det med de (amts)kommunale arbejdsgivere blevet besluttet, hvordan hovedparten af de afsatte midler ved OK-05 til EU-formål skal fordeles og udmøntes.

De prioriterede områder omhandler:

- Afholdelse af arbejdsseminar om den danske aftalemodel den 24. april 2007.
- Beskrivelse af barselsudligningsordningen.
- Opfølgning på stressprojektet.
- Undersøgelse af aftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Til hvert af emnerne er nedsat arbejdsgrupper, og der er øremærket et rammebeløb for hvert af indsatsområderne.

På de ½-årige møder med de (amts)kommunale arbejdsgivere er de sociale sektordia- loger samt status for implementeringsarbej- det med direktiver også blevet fulgt. I den forbindelse har særligt pensionsdirektivet og servicedirektivet været i fokus, hvoraf det kun er sidstnævnte, der er blevet tiltrådt af Ministerrådet, jf. også afsnit 3.9.c.

b) Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde

I protokollat af 30. november 2005 om im- plementering af den europæiske rammeaftale om telearbejde har parterne tilkendegivet, at man er enige om, at den eksisterende vejled- nings beskrivelse af de lovgivningsmæssige forhold (fx arbejdsmiljø og skattemæssige forhold) vedrørende tele/hjemmearbejde skal søges ajourført i overenskomstperioden i henhold til aktuel lovgivning. Arbejdet med udarbejdelsen af en ajourført vejledning blev igangsat i efteråret 2006.

c) Direktiv om alder og handicap

Der blev primo 2003 nedsat en arbejdsgrup- pe med repræsentanter fra de (amts)kom- munale arbejdsgiverparter og KTO, som har drøftet aftaleimplementering af bestemmel- serne om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap i rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmel- ser om ligebehandling med hensyn til be- skæftigelse og erhverv. Det er undervejs i drøftelserne besluttet, ikke at aftaleimple- mentere direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af handicap.

Det er generelt arbejdsgruppens opfattelse, at direktivet giver vide muligheder for opret- holdelse af eksisterende bestemmelser om

alder. Drøftelserne om aftaleimplementering af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder blev ikke afsluttet forud for OK-05. Efter OK-05 er det i november 2005 besluttet i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg, at de videre implementeringsdrøftelser afventer drøftelserne på det statslige område. Der har ikke i beretningsperioden været nyt i forhold til eventuelt statslige drøftelser.

Lovimplementeringen af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap er gennemført med lov nr. 1417 af 23. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

KTO har i september 2006 afgivet hørings svar på et udkast til ændring af forskelsbehandlingsloven. I udkastet foreslås aldersgrænsen for aftaler om fratræden ændret fra 65 år til 70 år. Forslaget er et led i gennemførelsen af velfærdsaftalen indgået mellem regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. KTO har i høringssvaret ikke haft væsentlige, principielle bemærkninger til hævelsen af aldersgrænsen, og har kvitteret for, at forslaget giver overenskomst- og aftaleparterne mulighed for at tilpasse eventuelle aldersgrænser for pligtig tilbagetrækningsalder ved førstkommende overenskomstfornyelse.

2. KOMMUNALREFORMEN

KTO's arbejde med kommunalreformen har fokus på løn- og ansættelsesvilkår, herunder løngaranti, juridiske/ansættelsesretlige og personalepolitiske rettigheder, fx virksomhedsoverdragelsesloven og tjenestemænds rettigheder, ansættelsesbreve og videreførelse/opsigelse af lokale aftaler, herunder (forhånds)aftaler om lokal løndannelse.

På KTO's hjemmeside er der oprettet et særskilt emneområde om kommunalreformen, hvor der kan hentes informationer om KTO's arbejde samt de indgåede aftaler mv.

I nedenstående afsnit beskrives fokus på ovenstående område i forhold til:

- Lovgivning mv.
- Generelt i forhold til kommunalreformen.
- Overgang til ansættelse i staten.
- Overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse.
- Overgang fra amtslig mv. til regional ansættelse.
- Overgang fra statslig til kommunal ansættelse.

For så vidt angår medbestemmelsesvilkår, herunder MED/SU/TR/SR og midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MT-SU) i relation til kommunalreformen, henvises til afsnit 3.2.

2.1 Lovgivning mv.

KTO har afgivet høringssvar på følgende udkast til love og bekendtgørelser i relation til gennemførelsen af kommunalreformen:

- Udkast til lov om ændringer af landets inddeling i kommuner og regio-

ner og om opløsning og udpegelse af kommunale samarbejder.

- Udkast til bekendtgørelse om delingsrådenes virksomhed.
- Udkast til bekendtgørelse om fordeling af ansatte og pensionsforpligtelser i forpligtende kommunale samarbejder.

KTO's bemærkninger i høringssvarene i forhold til efterfølgende lovgivning mv. om kommunalreformen har særlig været med henblik på at sikre, at de vilkår, der er fastlagt for de ansattes vilkår i forbindelse med selve kommunalreformens gennemførelse, fx i procedureloven, også finder anvendelse ved efterfølgende justeringer i fx den kommunale inddeling.

2.2 Generelt i forhold til kommunalreformen

a) Aftale om løngaranti

Ved OK-05 blev der aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen, jf. KTO-forligets pkt. 4.2. Løngarantien betyder blandt andet, at medarbejdere, som omfattes af kommunalreformen, bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden, det vil sige frem til og med 31. marts 2008. Efter overenskomstperiodens udløb er der aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn.

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i løn som følge af ændring af områdetillæg, idet der dog er aftalt særlig ordning ved flytning inden for sammenlægningskommuner, jf. aftaler om lønninger for kommunalt ansatte med tilhørende fortolkningsbidrag.

Løngarantien omfatter som udgangspunkt ikke tjenestemænd, idet de er sikret deres lønvilkår i kraft af tjenestemandserettighederne, jf. tjenestemandregulativets § 37. I visse situationer vil de dog blive omfattet, jf. afsnit 3.10.a.

KL og KTO har i foråret 2006 omsat forligsteksten til aftaletekst inden for KL's forhandlingsområde. Den underskrevne aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen blev udsendt medio juli 2006. Der er indgået tilsvarende aftale med Danske Regioner primo november 2006, jf. afsnit 2.5.a.

KTO har ultimo september 2006 udsendt en kommenteret udgave af aftalen. Kommentarerne er en ajourføring af de kommentarer, som KTO tidligere i notatform har udsendt til medlemsorganisationerne, senest i november 2005. Kommentarerne er udformet således, at de både dækker løngarantien på KL's område samt Amtsrådsforeningens /Danske Regioners område.

b) Overførsel før 1. januar 2007

KL, Amtsrådsforeningen, H:S, FHS og KTO indgik i marts 2006 et protokollat om "vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv."

Lovgrundlaget for gennemførelse af opgave- og strukturreformen regulerer medarbejdernes vilkår ved overførsel til en ny ansættelsesmyndighed den 1. januar 2007. Med protokollatet sikres, at medarbejdere ved overførsler, der finder sted inden den 1. januar 2007, får de samme vilkår, som hvis overførslen først skete på datoen for kommunalreformens ikrafttræden, den 1. januar 2007. Formålet med protokollatet er således at skabe et grundlag for, at kommunalreformen kan gennemføres så smidigt og flek-

sibelt som muligt samtidig med, at de medarbejdere, som overføres på et tidligere tidspunkt end 1. januar 2007, sikres samme rettigheder, herunder ansættelsesanciennitet og løngaranti, som hvis overførslen var sket den 1. januar 2007.

c) Håndtering af lokale (forhånds) aftaler

Ved OK-05 blev der aftalt en procedure for genforhandling af lokale aftaler i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de lokale (forhånds)aftaler, jf. forligets pkt. 4.6. I tilknytning hertil har KL, Amtsrådsforeningen, H:S og KTO i december 2005 udsendt en vejledning om håndtering af lokale forhånds-aftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen.

Vejledningen har 2 overordnede formål:

- At beskrive den gode proces omkring genforhandling og harmonisering af forhånds-aftaler om løn.
- At redegøre for hvordan lokale forhånds-aftaler om løn eventuelt kan opsiges, og hvilke retsvirkninger, der knytter sig til en opsigelse.

d) KTO's reviderede pjecce om løn- og ansættelsesvilkår

KTO har ultimo februar 2006 udsendt en revideret udgave af pjecen "Løn- og ansættelsesvilkår ved kommunalreformen – hvad gælder?". Pjecens formål er at give tillidsrepræsentanter og ansatte i organisationerne et overblik over de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår, som gælder i forbindelse med kommunalreformen. Pjecen er en revideret udgave af pjecen om "løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med en kommunalreform – hvad gælder" fra juni 2004. Pjecen er revideret dels som følge af Folketingets vedtagelse af lovgrundlaget om kommunal-

reformen, dels som følge af de centrale parter indgåelse af aftaler mv. i relation til kommunalreformen, fx løngarantien.

2.3 Overgang til ansættelse i staten

a) Aftale om vilkår for overgang til statslig ansættelse

Der blev i foråret 2005 nedsat en arbejdsgruppe, som fik til opgave at drøfte en række problemstillinger i forbindelse med overgangen fra (amts)kommunal ansættelse til statslig ansættelse. Arbejdsgruppen har særligt drøftet mulighederne for at indgå en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for både overenskomstansatte og tjenestemænd i forbindelse med overgangen.

Disse drøftelser resulterede i, at der i december 2005 blev indgået en aftale om ansættelsesvilkårene for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen er indgået mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne på det statslige område. KTO har deltaget i forhandlingerne, og aftalen er godkendt i KTO's forhandlingsudvalg.

Aftalen indebærer blandt andet, at tjenestemænd overgår til ansættelse som statslige tjenestemænd i henhold til tjenestemandsløven. I resten af aftaleperioden frem til 1. april 2008 sker aflønning, herunder indbetaling af pensionsbidrag efter de kommunale aftaler, der er gældende på overgangstidspunktet. For øvrige ansættelsesvilkår, fx ferie og barsel, gælder de statslige aftaler mv. samtidig med, at tjenestemanden bevarer eventuelt bedre kommunale vilkår. En tjenestemand kan vælge at overgå fuldt ud til de statslige vilkår, det vil sige inkl. løn og pension. TR skal orienteres om tjenestemandens valg. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter orienteringen.

Personalestyrelsen har meddelt, at man ikke indtræder i de kommunale overenskomster og aftaler. For overenskomstansatte gælder, at de i resten af aftaleperioden aflønnes efter de kommunale aftaler og overenskomster som en individuel ret. Overenskomstansattes øvrige vilkår, fx ferie og barsel, følger de statslige aftaler, samtidig med at bedre vilkår fra det kommunale område bevares i resten af aftaleperioden. Overenskomstansatte kan i en periode på 6 måneder efter overgangen vælge fuldt ud at blive omfattet af de statslige aftaler. Reglen om, at TR skal orienteres om valget mv. gælder også her. Efter perioden på 6 måneder kan dette kun ske efter aftale mellem den ansatte og personalemyndigheden. Aftalen skal formaliseres af tillidsrepræsentanten. Både valg og aftale indebærer, at øvrige bedre vilkår i henhold til de kommunale aftaler mv. bortfalder.

Aftalen indeholder også bestemmelser om lokal løndannelse. Udmøntningsgarantien videreføres ikke i det statslige system. Det fremgår af aftalen, at det imidlertid ikke er hensigten at stille de ansatte ringere i lønudviklingen efter overgang til staten. Den statslige ansættelsesmyndighed skal derfor blandt andet i forhandlingerne om løndannelsen tage højde for, at der i de kommunale forlig er forudsat en lokal løndannelse. På det statslige område nedsættes en følgegruppe, der følger løndannelsen for de overførte personalegrupper.

CFU og KTO har udarbejdet et sæt plancher om hovedprincipperne i aftalen.

Bestemmelserne om løngaranti, jf. afsnit 2.2.a., findes tilsvarende på det statslige område, jf. CFU-forligets bilag Q samt aftalen fra december 2005 omtalt ovenfor.

b) Øvrige emner

Tjenestemænds vilkår fra 1. april 2008

KTO har medio september 2006 afgivet et høringssvar på Personalestyrelsens udkast til cirkulære om ansættelsesvilkår fra 1. april 2008 for tjenestemænd, der er overgået til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen. KTO har i høringssvaret henholdt sig til CFU's høringssvar. Det fremgår blandt andet af CFU's høringssvar, at det understreges, at tjenestemændene i kraft af almindelige tjenestemandretlige regler tidsubegrænset er sikret mod forringelser af deres løn, pension og øvrige ansættelsesvilkår. CFU forudsætter derfor, at der ikke med udsendelsen af cirkulæret sker forringelser af tjenestemændenes vilkår fra 1. april 2008.

Personalestyrelsen har ultimo oktober 2006 udsendt cirkulæret. Det udsendte cirkulære er identisk med udkastet, som var i høring.

Aftaler om arbejdsfordeling mellem myndighederne i forbindelse med overførsel af medarbejdere til henholdsvis stat eller kommune

Der er mellem Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og H:S indgået en aftale med Personalestyrelsen om behandling af visse ansættelsesretlige spørgsmål i forbindelse med overgang fra amtslig mv. ansættelse til statslig ansættelse i forbindelse med kommunalreformen. Der er indgået tilsvarende aftale mellem Amtsrådsforeningen, H:S og HUR og KL vedrørende overgangen fra amtslig mv. ansættelse til kommunal ansættelse, jf. afsnit 2.4.

KTO har ikke været involveret i tilblivelsen af aftalerne. Hovedsigtet med aftalerne er at kunne gennemføre varslinger af eventuelle væsentlige stillingsændringer som følge af delingsaftalerne. Det er KTO's umiddelbare

vurdering, at aftalerne ikke strider mod den beskyttelse af medarbejderne, som i øvrigt gør sig gældende i forbindelse med kommunalreformen. Aftalerne gør det muligt for den nye arbejdsgiver at overholde sin forpligtelse til at varsle eventuelle væsentlige stillingsændringer med op til 6 måneders varsel.

MTSU i jobcentre/pilotjobcentre

CFU og KTO har indgået en fælles aftale med KL og Personalestyrelsen om etablering af midlertidige tværgående samarbejdsudvalg i 2006 i samtlige de kommuner, hvor der skal oprettes fælles jobcentre eller pilotjobcentre. Aftalen afløses i de fælles jobcentre af den permanente SU-aftale, jf. afsnit 1.5. I pilotjobcentrene følges de almindelige kommunale SU/MED-aftaler.

2.4 Overgang fra amtslig mv. til kommunal ansættelse

a) Aftale om vilkår for overgang til kommunal ansættelse

KL, KTO og Sundhedskartellet indgik i marts 2006 en fælleserklæring om tilpasningsforhandlinger om vilkår for ansatte i amterne, der overgår til kommunal ansættelse i forbindelse med kommunalreformen. Fælleserklæringen var foranlediget af KL's tilkendegivelse om, at KL på vegne af kommunerne som udgangspunkt vil frasige sig Amtsrådsforeningens overenskomster i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a. Formålet med erklæringen var at igangsætte tilpasningsforhandlinger mellem organisationerne og KL, og at skabe en ramme for disse tilpasningsforhandlinger i form af en række principper. Principperne udmøntes i en aftale mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation på det kommunale område.

Princippet er i høj grad inspireret af den statslige aftale om vilkår for overgang til statslig ansættelse, jf. afsnit 2.3.a. Et af principperne indebærer, at de ansatte fra overgangstidspunktet og i resten af aftaleperioden indtil 31. marts 2008 bevarer amtslig løn og pension. Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte kommunale tjenestemandsaftale henholdsvis den enkelte kommunale overenskomst. For så vidt angår andre ansættelsesvilkår (end løn og pension) omfattes de ansatte af KL-overenskomsten, idet de ansatte tillige omfattes af eventuelle bedre individuelle vilkår i henhold til den amtslige overenskomst/aftale.

Ultimo maj 2006 blev der opnået et forhandlingsresultat om vilkår for overgang fra ansættelse i amterne, HUR og H:S til ansættelse i kommunerne, som i vidt omfang er en omsætning af fælleserklæringen til aftaletekst. Forhandlingsresultatet består af:

- Et underskrevet forhandlingsprotokollat.
- Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i amter, HUR og H:S, som overgår til ansættelse i kommunerne i forbindelse med opgave- og strukturreformen, inkl. et bilag om særvilkår fra H:S-området.
- Protokollat til brug for de enkelte organisationsforhandlinger.
- Skabelon til brug for de enkelte organisationsforhandlinger om tilpasning.
- Aftale om løngaranti for medarbejdere omfattet af opgave- og strukturreformen, jf. afsnit 2.2.a.

Der er på baggrund heraf gennemført tilpassningsforhandlinger mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer, der i løbet af efteråret 2006 er afsluttet med aftaler på de respektive områder. Der har ikke i

forløbet været større principielle problemstillinger.

b) Øvrige emner

KL's paradigmer for breve til ansatte

KL offentliggjorde i maj 2006 en række paradigmer for breve til ansatte, der overføres fra amter til kommuner i forbindelse med kommunalreformen.

Primo juni 2006 sendte KTO et brev til KL med 4 udvalgte principielle bemærkninger til paradigmasamlingen. Henset til at paradigmaerne allerede var udsendt fandt KTO det ikke hensigtsmæssigt mere detaljeret at afgive bemærkninger til de enkelte paradigmer.

KTO's bemærkninger omhandlede følgende forhold:

1. Formuleringerne i paradigmerne giver efter KTO's opfattelse anledning til tvivl om det fremtidige ansættelsesområde. KTO henviste i den forbindelse til den tidligere opnåede enighed mellem KTO, KL, Amtsrådsforeningen og Bornholms Regionskommune om konsekvensen af udvidelsen af ansættelsesområdet i forbindelse med dannelsen af Bornholms Regionskommune.
2. Efter KTO's opfattelse ville paradigmerne have været mere korrekte, og lettere gennemskuelige for de ansatte, såfremt der havde været en adskillelse af partshøringen, selve afgørelsen og krav om den ansattes stillingtagen til tilbuddet om fortsat ansættelse på ændrede vilkår.
3. I de situationer, hvor der påtænkes gennemført en væsentlig stillingsændring, forudsatte KTO, at paradigmerne blev udfyldt med konkrete begrundelser.

4. I de situationer, hvor der påtænkes gennemført en væsentlig stillingsændring, præciserede KTO, at organisationerne på sædvanlig vis har forhandlings- og aftaleret om lønvilkårene.

Medio august 2006 bekræftede KL enighed for så vidt angår punkterne 1, 3 og 4. KL er ikke enig for så vidt angår punkt 2 om partshøring. KL har fastholdt, at en høring kan iværksættes samtidig med, at medarbejderen forespørges sin stillingtagen. Det overvejes p.t., om KL's tilbagemelding giver anledning til yderligere opfølgning fra KTO's side.

2.5 Overgang fra amtslig mv. til regional ansættelse

a) Aftale om vilkår for overgang fra amtslig mv. til regional ansættelse

Der blev medio august 2006 påbegyndt drøftelser mellem Danske Regioner og KTO om overenskomstforholdene i de 5 nye regioner. Sundhedskartellet deltager ligeledes i drøftelserne. På baggrund af parternes første møde blev der indgået en procedureaftale om overenskomstforholdene for regionerne, herunder Region Hovedstaden pr. den 1. januar 2007.

Af procedureaftalen fremgår, at forberedelsesudvalgene i Region Nordjylland, Region Midtjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland alle har tilkendegivet, at de som udgangspunkt tiltræder de af Amtsrådsforeningen indgåede overenskomster.

Det fremgår endvidere, at forberedelsesudvalget i Region Hovedstaden på dette tidspunkt endnu ikke havde truffet beslutning om overenskomstforholdene pr. 1. januar 2007. Der var derfor enighed om, til brug for forberedelsesudvalgets behandling på et

møde den 26. september 2006, at igangsætte en kortlægning af hvilke problemstillinger der kan være ved at tilpasse løn- og ansættelsesvilkår i Region Hovedstaden i forhold til de øvrige regioner.

Forberedelsesudvalget i Region Hovedstaden traf ultimo september 2006 beslutning om at tilkendegive, at man som udgangspunkt agter at tiltræde de af Amtsrådsforeningen indgåede overenskomster og således, at der indledes tilpasningsforhandlinger med de forhandlingsberettigede organisationer. Beslutningen indebærer, at Region Hovedstaden agter at frasige sig overenskomster indgået med andre end Amtsrådsforeningen som part, fx H:S.

Som konsekvens af forberedelsesudvalgets beslutning anbefalede Danske Regioner, KTO og Sundhedskartellet medio oktober 2006 igangsætning af tilpasningsforhandlinger. De nærmere rammer og principper herfor fremgår af et referat fra oktober 2006, som ligeledes er udarbejdet af parterne. Som på KL-området, jf. afsnit 2.4.a, er der efterfølgende primo november 2006 opnået et forhandlingsresultat om en aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i H:S, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Bornholms Regionskommune og HUR, som overgår til ansættelse i regionerne i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen svarer til aftalen indgået med KL om vilkår for overgang fra amtslig til kommunal ansættelse. Der er aftalt en overgangsordning, således at den ansatte i perioden indtil 28. februar 2007 kan vælge fuldt ud at overgå til ansættelse på regionale/amtslige vilkår med virkning fra 1. januar 2007. Efter overgangsperioden kan den ansatte løbende vælge sig over med 1 måneds varsel, svarende til KL-aftalen. Som en del af forhandlingsresultatet indgår ligeledes en aftale om løngaranti i forbindelse med kommunalreformen. Forhandlingsresultatet er godkendt af

KTO's forhandlingsudvalg i november 2006. Danske Regioner har taget et særligt forbehold for endelig godkendelse i Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Protokollat med bilag fremlægges på nævnets møde den 5. januar 2007.

b) Øvrige emner

Tjenestemænd

Det er i lovgivningen om kommunalreformen forudsat, at der generelt i forhold til de 5 nye regioner etableres nye tjenestemandregler, herunder nyt tjenestemandregulativ samt tjenestemandspensionsregulativ. I den forbindelse skal der endvidere indgås en ny hovedaftale for tjenestemænd. Der har den primo november 2006 været afholdt et møde mellem KTO og Danske Regioner herom. Danske Regioner tilkendegav på mødet, at man snarest og løbende vil fremsende udkast hertil med henblik på, at der kan foreligge nye tjenestemandregler for regionerne pr. 1. januar 2007. Det er samtidig tilkendegivet fra Danske Regioner, at der ikke vil blive foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til Amtsrådsforeningens gældende regler. Udkastene til nye tjenestemandregler vil blive behandlet i forhandlingsudvalget.

2.6 Overgang fra statslig til kommunal ansættelse

I forbindelse med kommunalreformen er det besluttet at etablere 14 pilotjobcentre i kommunalt regi. Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL og KTO, som drøfter løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med overgangen fra statslig til kommunal ansættelse. Der skal overføres ca. 250 ansatte, hvoraf erhvervsvejledere og AF-konsulenter udgør ca. halvdelen. Forhandlingsudvalget har besluttet, at der skal findes en tilfredsstillende løsning vedrørende disse to grupper som forudsætning for at gå videre

med de generelle drøftelser om vilkår for overgangen. Drøftelser vedrørende AF-konsulenter og erhvervsvejledere sker mellem KL, HK/Kommunal og LC og er igangværende.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønstatistik

KTO's lønteknikerudvalg har løbende kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS).

KTO har deltaget med observatører i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik.

I 2006 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske materiale fra FLD:

- Organisationsopdelte lønsummer SBG-05.
- Ligestillingsstatistik 2005.
- LOPAKS.
- Personaleomsætningsstatistik 2004-2005.
- Fraværstatistik 2005.
- Overenskomststatistik 2005.

Fraværstatistik 2005 er en helt ny statistikpublikation fra FLD. Statistikken indeholder blandt andet opgørelser af det samlede fravær, herunder sygefravær og barselsfravær, i den (amts)kommunale sektor. Den skriftlige publikation er suppleret af en web-baseret udgave, hvor det er muligt for den enkelte bruger selv at udarbejde fraværstabeller.

KTO har endvidere deltaget i møderne i Danmarks Statistiks Lønstatistikgruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes.

På baggrund af såvel FLD's statistikker, som DS' statistikker har KTO udarbejdet og udsendt overblikstabeller til medlemsorganisa-

tionerne om lønudviklingen primært i den (amts)kommunale sektor, og om de kvartalsvise årstigningstakter for personalekategorierne.

3.2 Medbestemmelse

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's forhandlingsudvalg har i begyndelsen af 2006 haft en drøftelse om samarbejdssystemet i kommuner og regioner, som er mundt ud i en række anbefalinger.

Baggrunden for at forhandlingsudvalget har drøftet emnet har blandt andet været, at der i tiden frem til den 1. januar 2007 kommer meget fokus på samarbejdssystemet, idet der i løbet af 2006 skal gennemføres forhandlinger om indgåelse af lokale MED-aftaler i de sammenlagte kommuner og i de nye regioner.

I løbet af 2006 skal der forhandles indgåelse af nye MED-aftaler i 66 nye kommuner og 5 regioner. I de 32 kommuner, der ikke skal lægges sammen, har 23 indgået en MED-aftale.

Det er forhandlingsudvalgets opfattelse, at MED-rammeaftalen som udgangspunkt indeholder bedre muligheder for yderligere medindflydelse og medbestemmelse end TR/SU-aftalen, idet rammeaftalen blandt andet slår fast:

- at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse,
- at der skal skabes sammenhæng mellem kravene i (amts)kommunens serviceydelser og i den personalepolitik,

som udvikles og anvendes på alle niveauer,

- at der skal aftales retningslinier om proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, som indebærer større indflydelse på budgetlægning i den enkelte kommune, og
- at bedre vilkår for medarbejderrepræsentanter kan aftales.

Forhandlingsudvalget anbefaler, at blandt andet disse muligheder afsøges med henblik på at indgå lokale MED-aftaler i de nye kommuner og regioner, der er bedre end TR/SU-aftalen og de lokale MED-aftaler, der blev indgået tidligere.

Forhandlingsudvalget anbefaler endvidere, at der i forbindelse med de igangværende lokale MED-forhandlinger sættes fokus på, at spørgsmål vedrørende særlige vilkår for medarbejderrepræsentanterne samt spørgsmål om deltagelse i MED-uddannelsen indgår i de lokale forhandlinger i højere grad end det har været tilfældet i forbindelse med tidligere indgåede MED-aftaler.

Med det formål, at give inspiration til de lokale MED-forhandlinger har KL, Danske Regioner, Sundhedskartellet og KTO udarbejdet pjecen "Vil I være MED?".

Parterne har desuden afholdt fire temadage i henholdsvis Ringsted, Fredericia, Odense og Aalborg med titlen "Forhandling af nye MED-aftaler". Målgruppen for temadagene var personer, der er involveret i forhandling af en ny lokal MED-aftale.

Det er besluttet at iværksætte følgende personalepolitiske projekter, der relaterer sig til medbestemmelsessystemet:

"Kvalitet i fællesskab"

Der er et projekt om dialogbaseret kvalitetsudvikling med fokus på medarbejder- og brugerinvolvering. Målet for projektet er blandt andet at inspirere til, hvordan kvalitetsudvikling kan tænkes ud fra en dialog- og partnerskabsrelation mellem ledelse, ansatte og brugere.

"Kvalificering af kontraktstyringsmodeller i de nye kommuner gennem medarbejderinddragelse"

Projektet er iværksat primo 2006. Det har til formål at understøtte kommunernes arbejde med nye kontraktstyringsmodeller, der fremmer medarbejdernes engagement og involvering. I forbindelse med messen blev der udgivet en artikelsamling om emnet.

b) Midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU)

Inspirationsmateriale

KTO udarbejdede i november 2005 et inspirationsmateriale til medarbejderrepræsentanterne i de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU) i sammenhæng med KL's politiske beslutningskalender for sammenlægningsudvalget i 2006.

Formålet med inspirationsmaterialet var, at opfordre medarbejderrepræsentanterne i MTSU til at sætte beslutningskalenderen på dagsordenen med henblik på at drøfte, hvordan MTSU skulle agere i forhold til sammenlægningsudvalgets arbejde i 2006. Inspirationsmaterialet indeholder blandt andet et afsnit om opmærksomhedspunkter for medarbejderrepræsentanterne i MTSU, herunder information og drøftelse, tryghedsskabende foranstaltninger, retningslinier og budget 2007.

Planlægningskalender

KTO og KTO har udsendt en planlægningskalender som er parallel til KL's beslutningskalender for sammenlægningsudvalget. Planlægningskalenderen har til formål at vejlede og inspirere medlemmer af MT-HSU til at være opmærksom på de forhold som sammenlægningsudvalget behandler, og som har konsekvens og betydning for arbejds- og personaleforhold. Derudover har MT-HSU haft mulighed for at rekvirere en temadag med fokus på samarbejde samt opgaver og funktioner i 2006.

c) Sekretariatsgruppe for medindflydelse og medbestemmelse (MBS)

Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse har i løbet af året blandt andet arbejdet med følgende emner: KL's politiske beslutningskalender for sammenlægningsudvalget, arbejdet i de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg, den nye MED-uddannelse, inspirationsmateriale og temadage for forhandlingsorganet, aftale om SU i jobcentre, koordinering af MED/SU-aktiviteter i relation til kommunalreformen, selvejende institutioner set i relation til arbejdsmiljøloven og MED-aftaler og KL's kommentarer til TR/SU-aftalen.

Sekretariatsgruppen har desuden udarbejdet en vejledning om behandling af sager vedrørende påstået brud på MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen.

I vejledningen er beskrevet proceduren for behandling af sager om påstået brud på ovennævnte aftaler samt henledt opmærksomheden på, at de centrale parter ved OK-05 har implementeret EU-direktivet om Information og Høring i aftalerne. Derudover er præciseret, hvilke dokumentationsmaterialer de centrale parter har brug for i forbindelse med behandling af disse sager.

d) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 133,8 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2006 og 140,0 mio. kr. pr. 1. august 2006 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2004 (SBG-04). I forbindelse med udbetalingen af AKUT-midler pr. 1. februar 2006 er der foretaget en efterregulering af de udbetalte AKUT-midler pr. 1. august 2005 ligeledes i overensstemmelse med den organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2004 (SBG-04).

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

3.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I det følgende beskrives en række projekter og øvrige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Yderligere informationer om de igangværende og gennemførte projekter findes på www.personaleweb.dk og www.lederweb.dk, som er parternes fælles hjemmesider for præsentation af personalepolitiske projekter mv.

Derudover udarbejder KTO halvårligt en oversigt over personalepolitiske projekter, primært knyttet til "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.". Oversigten er opdelt på temaer.

a) **Det Personalepolitiske Forum**

Det Personalepolitiske Forum har blandt andet opsat følgende mål for indeværende aftaleperiode:

- Formidling af personalepolitisk inspiration i relation til kommunalreformen som overordnet indsatsområde.
- Prioritering af møde- og konferenceaktiviteter for en bredere kreds om personalepolitiske aktiviteter, indsatsområder og projekter mv., for at øge Forums rolle som personalepolitisk inspirator og for at fremme den politiske dialog.
- Afholdelse af Den Personalepolitiske Messe den 31. august 2006, jf. afsnit 3.3.b.
- Igangsættelse af et projekt om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 3.4.

Såvel på Den Personalepolitiske Messe, som i forbindelse med stressprojektet og stafetten om opgave- og strukturreformen i kommuner og amter, er der løbende blevet sat fokus på kommunalreformen.

Der har i regi af Det Personalepolitiske Forum været afholdt en række møde- og konferenceaktiviteter for en bredere kreds, blandt andet:

- ”Stress på dagsordenen – kommuner og amter”, jf. afsnit 3.4.
- Startkonference for stafetten om opgave- og strukturreformen, jf. afsnit 3.4.
- Temadrøftelse om integration og mangfoldighed, jf. afsnit 3.8.a.

b) **Den Personalepolitiske Messe**

Det Personalepolitiske Forum afviklede den 31. august 2006 ”Afrejse mod fremtidens arbejdsplads - Den Personalepolitiske Messe 2006” i Bella Centret.

På messen deltog ca. 5.300 deltagere, fordelt på ca. 4.500 betalende deltagere og 800 oplægsholdere, standpersonale, værter og hjælpere mv. Der var over 80 planlagte aktiviteter fordelt på workshops, foredrag, procesværktøjer, cafédialog, teater samt 93 udstillere fra amter, kommuner, organisationer og virksomheder.

Program, temaer og arrangementer

Programmet for messen indeholdt artikler om messens fem temaer: Nye organisations- og arbejdsformer, arbejdsmiljø, mangfoldighed, ledelse og kompetenceudvikling. Derudover indeholdt programmet også medlemmerne af Det Personalepolitiske Forums bud på fremtidsvisioner for personalepolitik.

Arbejdsmiljø var ubetinget det tema som tiltrak sig størst interesse hos deltagerne, efterfulgt af ledelse og kompetenceudvikling.

I forhold til enkeltstående arrangementer viste deltagerne størst interesse for arrangementet ”Får man stress af forandringer” med den internationale oplægsholder Robert Karasek fra USA, samt arrangementet ”Nu er det lige før kommunalreformen træder i kraft - Er vi parate?” hvor de tre formænd for henholdsvis KL, Danske Regioner og KTO debatterede med hinanden og med lokale leder- og medarbejderrepræsentanter fra MT-HSU i kommuner og regioner.

For at sætte fokus på integrationsproblematikken havde Det Personalepolitiske Forum også programsat arrangementet ”Vejen til mangfoldige arbejdspladser - plads til forskellighed”, med deltagelse af blandt andet det nye formandskab for Det Personalepolitiske Forum, Mads Lebech, KL, og Anders Bondo Christensen, KTO/LC, samt Kristian Ebbensgaard, Danske Regioner, og en række praktikere på integrationsområdet.

En række af parternes egne projekter og mange lokale personalepolitiske aktiviteter som gennemføres i samarbejde mellem ledere og medarbejdere i kommuner og amter, tiltrak sig også god opmærksomhed hos deltagerne. Der var en stor bredde i udbudet af emner hvoraf mange havde fokus på kommunalreformen.

Messen er blevet meget positivt vurderet af deltagerne. Ni ud af ti deltagere har i deres evaluering svaret, at de var meget tilfredse eller tilfredse med helhedsindtrykket af messen. Der har også været stor tilfredshed med det faglige indhold og med mulighederne for at lære nyt.

Personalepolitisk undersøgelse

I forbindelse med messen gennemførte Det Personalepolitiske Forum en undersøgelse på arbejdspladser i kommuner og amter om medarbejdere og ledes forventninger og holdninger til den arbejdsmæssige og personalepolitiske fremtid.

Formålet med undersøgelsen var at sætte fokus på behovet for fremtidige personalepolitiske indsatsområder samt skabe opmærksomhed omkring messen, messens temaer og Det Personalepolitiske Forum.

Undersøgelsens viste blandt andet:

På den positive side:

- Høj jobtilfredshed - 65 % ”overordentlig” eller ”meget” tilfredse, og kun 8 % ”ikke særligt” eller ”slet ikke” tilfredse.
- Højt engagement - (69) i forhold til det nordeuropæiske gennemsnit (58). Medarbejderne opfatter arbejdet som meningsfuldt, og ser tryghed i ansættelsen og arbejdstiden som en fordel ved kommunal og amtlig ansættelse.

Potentielle indsatsområder:

- Det psykiske arbejdsmiljø opfattes som ”særdeles” eller ”meget” vigtigt af 91 %, men tilfredsheden er lav (46 %).
- Tilsvarende med muligheden for at kunne levere en god service og kvalitet, hvor de tilsvarende tal ligger på 94 % i vigtighed og 57 % i tilfredshed.
- Medarbejderne stiller store krav til lederne, men hvad angår ledernes evne til at håndtere konflikter og motivere er vigtigheden særlig høj (henholdsvis 99 % og 98 %) samtidig med at tilfredsheden er lav (henholdsvis 36 % og 41 %).
- Hvad angår tilbagetrækningsalder, så peger 22 % af de adspurgte i undersøgelsen på, at fleksible arbejdsformer som fx nedsat tid kan øge tilbagetrækningsalderen.

En let tilrettet udgave af hovedresultaterne i undersøgelsen er - sammen med tre artikler udarbejdet af 3 forskere - blevet publiceret som en lille folder. Artiklerne tager udgangspunkt i undersøgelsen og skitserer en række udfordringer og visioner om fremtidens regionale og kommunale arbejdspladser og fremtidens personalepolitik.

Folderen er uddelt på messen og efterfølgende udsendt til de øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og amter/regioner.

c) KTO's personalepolitiske udvalg

Medlemmerne af KTO's personalepolitiske udvalg er tillige KTO's repræsentanter i Det Personalepolitiske Forum.

KTO's personalepolitiske udvalg har lagt de overordnede linier for KTO's medvirken i de personalepolitiske projekter, herunder Det Personalepolitiske Forums aktiviteter, fx

Den Personalepolitiske Messe og projektet om arbejdsbetinget stress, jf. afsnit 3.3.b. og 3.4.

KTO's personalepolitiske udvalg drøfter løbende den overordnede prioritering af de personalepolitiske projekter indenfor aftalen om de udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

På et af udvalgets møder var formand og næstformand fra det tværkommunale hovedudvalg (MT-HSU) i en kommune, inviteret til en drøftelse om, hvor de så de største personalepolitiske udfordringer samt det største behov for indspil fra de centrale parter, blandt andet om informationsformidling om personalepolitik i relation til kommunalreformen.

Udvalget har, udover indsatsen i Forum-regi om arbejdsbetinget stress og stafetten om opgave- og strukturreformen, konkluderet, at der i den nærmeste fremtid bør sættes på projekter og aktiviteter indenfor kompetenceudvikling, seniorpolitik/senere tilbagetrækning samt stress/familieliv samt integration.

d) Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde - med KL og Amtsrådsforeningen i § 5-styregrupperne samt med Københavns Kommune

På KL's område er en række nye projekter inden for en bred vifte af personalepolitiske emner blevet iværksat i løbet af 2006. Disse projekter har alle mere eller mindre taget afsæt i kommunalreformens udfordringer.

Sideløbende hermed har § 5-styregruppen haft en prioriteringsdrøftelse af, hvordan de resterende puljemidler afsat ved OK-05 kan udmøntes.

Drøftelsen har taget udgangspunkt i følgende emner:

- Integration og mangfoldighed.
- Senere tilbagetrækning.
- Bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.
- Kompetenceudvikling.

På Amtsrådsforeningens område er der ikke iværksat nye projekter i 2006, idet der ved OK-05 ikke er afsat puljemidler til central anvendelse i perioden frem til 1. januar 2007

Iværksatte og afsluttede projekter er omtalt under relevante temaer i beretningen.

e) Parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk

Parternes fælles hjemmeside, www.personaleweb.dk, formidler de kommunale og regionale parter fælles personalepolitiske projekter og aktiviteter. Hjemmesiden giver blandt andet en samlet indgang til næsten 1.000 aktuelle publikationer, emnesider og arrangementer.

Nyheder om personalepolitik udsendes i kort form flere gange om ugen direkte til abonnenterne. Nyhederne fra personaleweb.dk bruges desuden af andre onlinemedier, som viser dem på deres egne hjemmesider.

Næsten 4.000 er tilmeldt nyhedsservicen. Abonnenterne tæller ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og amter, faglige organisationer, konsulenthuse, staten, uddannelsesinstitutioner og repræsentanter fra fag- og dagspressen mv.

Hver månes registreres ca. 20 - 30.000 besøg på personaleweb.dk.

3.4 Arbejdsmiljø, herunder stress

KTO's arbejdsmiljøudvalg

Arbejdet i KTO's arbejdsmiljøudvalg er primært koncentreret om arbejdsmiljøspørgsmål set i et personalepolitisk perspektiv.

Udvalget følger udviklingen i folketing, regering og det centrale partsorgan Arbejdsmiljørådet i forhold til nye tiltag på området, blandt andet: Lovforslag om arbejdsgiverens objektive ansvar, Arbejdsmiljørådets oplæg til en ny national handlingsplan på arbejdsmiljøområdet frem til 2010 og Arbejdstilsynets screening på social og sundhedsområdet.

Udvalget drøfter og følger også arbejdet med tilblivelsen og implementering af EU-aftaler på arbejdsmiljøområdet, herunder blandt andet rammeaftalen om arbejdsbetinget stress, samt om mobning. Udvalget har endvidere fulgt aktiviteterne i forbindelse med projektet om arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Udvalget følger endvidere drøftelserne med de (amts)kommunale arbejdsgivere om eventuel indgåelse af en aftale om forebyggelse af og behandling af sager om mobning og seksuel chikane. De videre drøftelser herom afventer imidlertid en afklaring om muligheden for at indgå en aftale på europæisk plan.

Udvalget har også fulgt drøftelserne om selvejende institutioner set i relation til Arbejdsmiljøloven og MED-aftaler, jf. afsnit 3.2.c.

Udvalget har desuden løbende drøftet de personalepolitiske projekter indenfor arbejdsmiljøområdet under aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter, herunder et projekt om arbejdsmiljøcertificering, jf. nedenfor.

Udvalget drøfter løbende arbejdet i branchearbejdsmiljørådene (BAR) herunder planarbejdet i de 3 overvejende offentlige branchearbejdsmiljøråd.

Projekt om arbejdsmiljøcertificering

Projektet har til formål at kortlægge eksisterende erfaringer med arbejdsmiljøledelsessystemer og certificering i amter og kommuner. De basale forudsætninger for succesfuld arbejdsmiljøledelse udledes med henblik på formidling og mangfoldiggørelse. Der foreligger nu en afrapportering efter første halvdel af projektet.

Afrapporteringen handler om, hvorfor virksomhederne valgte at blive certificeret, processen – fra start til mål, resultaterne – hvad har virksomhederne opnået?, samt en perspektivering og gode råd.

Blandt andet på baggrund af afrapporteringen vil der blive afholdt tre halvdags konferencer primo november 2006, hvor det vil blive vurderet, om den sidste halvdel af projektet gennemføres. Er det tilfældet, vil der blive iværksat et antal konkrete projekter, hvor der skal ske implementering af arbejdsmiljøledelsessystemer med henblik på arbejdsmiljøcertificering.

Projekt om arbejdsbetinget stress

I KTO forliget fra OK-05 indgår en aftalepakke om arbejdsbetinget stress.

Der er udarbejdet en redegørelse for aftalepakken om arbejdsbetinget stress, som er udsendt til medlemsorganisationerne.

Udover et krav om, at MED og SU skal aftale retningslinier om identificering, håndtering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress, fremgår det også, at der i regi af Det Personalepolitiske Forum skal gennemføres et projekt om arbejdsbetinget stress.

Projektet har blandt andet til formål at hjælpe MED- og SU-udvalgene med at aftale retningslinierne for arbejdspladsens samlede indsats omkring arbejdsbetinget stress. I den forbindelse afholdes en konference, og der udgives en række stressmagasiner.

Derudover forudsættes det, at parterne senest den 1. oktober 2007 optager forhandlinger om initiativer/indsats i forhold til arbejdsbetinget stress.

Der er nedsat en følge-/inspirationsgruppe til projektet, med repræsentanter blandt andet fra KTO's medlemsorganisationer, med henblik på at sikre koordinering i forhold til såvel arbejdsmiljømæssige aspekter som problemstillinger i relation til udarbejdelse af retningslinier i MED/SU.

Konference om "Stress på dagsordenen"

Som start på projektet om arbejdsbetinget stress afholdt Det Personalepolitiske Forum den 2. december 2005 konferencen "Stress på dagsordenen – i kommuner og amter", med tre hovedindlæg og 18 workshops/sessioner, og cirka 1.000 deltagere.

På den Personalepolitiske Messe har projektet endvidere bidraget til Arbejdsmiljøtemaet på parternes fælles stand "Rejseguiden", samt til foredraget "Får man stress af forandringer" og teaterstykket "Blow Job".

Stressmagasiner

Der udkommer fem stressmagasiner. De fem numre vil tilsammen give indblik i, hvad stress – ikke mindst arbejdsbetinget stress – er, hvordan det kan forebygges, og hvad man allerede har gjort i kommuner og amter. Hvert nummer retter sig mod en bestemt gruppe på de kommunale og amtslige arbejdspladser.

De fire stressmagasiner, som er udgivet indtil nu, har haft følgende titler:

- "MED-udvalget sætter stress på dagsordenen".
- "Der er penge at spare når ledelsen forebygger stress".
- "Ledere og ansatte skal angribe stressen i hverdagen".
- "Du kan selv gøre meget for at undgå stress".

Det femte magasin, der udgives i efteråret 2007, vil mere have karakter af en metodebog eller idékatalog.

Efterspørgslen har været stigende fra det første magasin med et oplag på 15.000 eksemplarer til det sidste magasin, der nåede op over 25.000 eksemplarer. Magasinerne kan downloades på www.personaleweb.dk/stress.

Stafet om opgave og strukturreformen

Projektet handler om konsekvenser af strukturreformen med særlig prioritering af, hvordan arbejdsbetinget stress håndteres og forebygges. Stafetprojektet blev skudt i gang med deltagelse af de 6 udvalgte storkommuner og to nye regioner samt det Personalepolitiske Forum ved en startkonference i februar 2006 for at skabe synliggørelse og opmærksomhed omkring det samlede projekt og stafetprojekterne enkeltvis. I november 2006 er afholdt stafetkonference nr. 2, hvor der er sket en overlevering af stafetterne til de involverede kommuner og regioner.

3.5 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

KL, Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune etablerede pr. 1. april 2003 virksomheden Parternes uddannelsesfællesskab (PUF). Ved OK-05 blev der afsat yderligere midler til at udvikle nye og eksisterende PUF-uddannelser.

PUF udvikler og formidler uddannelser, der medvirker til at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til – i et helhedsperspektiv – at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i såvel arbejdsmiljø-, medindflydelses- og medbestemmelsessystemet som det lokale forhandlingssystem.

For at udbrede kendskabet til PUF og formidle de resultater der er opnået, har KTO i juni 2006 udsendt en status for PUF, samt anmodet medlemsorganisationerne om at være behjælpelig med at styrke markedsføringen af PUF og dets produkter. I den forbindelse er udsendt en række foldere om de forskellige kurser og temadage.

I foråret 2006 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2005, hvor der blandt andet gøres status over kursussalg, underviser-korps og enkelte særlige tiltag af betydning for PUF. Samlet set har der for 2005 været en aktivitetsstigning på 4 % i forhold til 2004.

Arbejdsmiljøuddannelsen

PUF er en af de 2 – 3 største udbydere af arbejdsmiljøuddannelse i landet.

Hvert år udarbejdes en lovpligtig evaluering af arbejdsmiljøuddannelsen som indsendes til Arbejdstilsynet. Tilfredsheden med kurserne og underviserne er generelt høj, og udviklingen er positiv.

I 2006 forventes der en mindre stigning i antallet af solgte arbejdsmiljøkurser.

MED-uddannelsen mv.

Der er i 2005 registreret 329 moduler af MED-uddannelserne, svarende til 515 kursusdage, hvoraf grund- og samarbejdsmodulerne alene tegner sig for lidt over 300 moduler. For SU-uddannelsens vedkommende er der registreret 39 kurser, svarende til 115 kursusdage.

PUF's MED- og SU-uddannelser har i lighed med arbejdsmiljøuddannelsen været underlagt en løbende evaluering eller tilfredshedsmåling. Tilbagemeldingerne viser også her, at der generelt er en høj tilfredshed med kurserne, materialerne og underviserne. Også her er en positiv bevægelse i graden af tilfredshed.

I 2006 må der, blandt andet som følge af kommunalreformen, imødeses et markant fald i antallet af rekvirerede MED og SU-kurser.

Øvrige uddannelser

Såvel FFU-uddannelsen (FællesForhandler-Uddannelsen), som byggekoordinatorkurserne er udfaset som følge af et svigtende salg. Derimod har der været stigende efterspørgsel efter temadage. Denne tendens er fortsat i 2006.

PUF i fremtiden - akademi

PUF har igangsat anden fase af et udviklingsprojekt, der skal ruste virksomheden PUF til de nye udfordringer som følge af kommunalreformen, herunder navnlig udvikle MED-uddannelsen.

Udgangspunktet og forudsætningerne for udvikling af MED-uddannelsen er:

- At de eksisterende aftaler mellem KL, Amtsrådsforeningen og KTO for MED-uddannelsen skal kunne praktiseres.
- At PUF skal have den centrale rolle i leverancen af modellen.
- At modellen skal sikre og understøtte muligheden for niveaudelt gennemførelse af uddannelsen.

I forlængelse heraf har bestyrelsen for PUF besluttet at etablere et akademi som en integreret del af PUF i en prøveperiode på tre år. Det er i den forbindelse besluttet at tilføre

yderligere 2,76 millioner kr. til PUF til etablering, udvikling og markedsføring heraf.

Tankegangen med Akademiet er at satse fuldt og helt på at kvalificere MED-underviserne, og dermed løfte kvaliteten i MED-uddannelsen i kommuner og regioner frem for at satse på udvikling af en ensartet uddannelsesmodel for MED-uddannelsen.

Akademiet skal sikre, at parternes undervisere mv. i PUF-regi i kommuner og regioner, der beskæftiger sig med undervisning og udvikling af MED-udvalg, løbende har adgang til – og tilbydes – ny, kompetent og relevant viden om de forhold, man som medlem af et MED-udvalg skal forholde sig til.

Akademiet og dets udbud af temadage, kurser, konferencer mv. til underviserne m.fl. etableres hurtigst muligt efter den 1. januar 2007. ”Det nye PUF” vurderes og evalueres i starten af 2009.

3.6 Kompetenceudvikling

Nyhedsbreve om kompetenceudvikling

Det første nyhedsbrev ”kompetenceudvikling i en reformtid” udkom i efteråret 2005. I løbet af 2006 har KL og KTO udgivet yderligere 3 nyhedsbreve. Intentionen med nyhedsbrevene er at skabe inspiration og debat til et stigende engagement om kompetenceudvikling i MED-udvalg og på de kommunale arbejdspladser.

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) er en ordning, der er solidarisk mellem alle private og offentlige arbejdsgivere. Den skal fremme udbuddet af praktikpladser på erhvervsuddannelsesområdet gennem økonomisk tilskyndelse. AER ledes af en bestyrelse, hvor blandt andet KTO har en plads.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2005 1.794 mia. kr., en stigning på 76 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er i 2005 knap 34 %, det vil sige samme niveau som i 2004.

”Kompetenceweb.dk”

Version 2 af kompetenceweb er blevet evalueret, og der kan konstateres en god sammenhæng mellem de behov, der blev efterlyst af ledere og medarbejdere til en videreudvikling af hjemmesiden. Der er registreret 185 kommuner som brugere. § 5-styregruppen har godkendt en yderligere udvikling af kompetenceweb. Det nye i version 3 bliver at gå fra afklaring af kompetencer til kompetenceudvikling, således at kompetenceweb kan bidrage til at understøtte arbejdet med at fastlægge individuelle udviklingsplaner.

”HK’ernes kompetenceudvikling i amterne”

Som afslutning på projektet er udgivet pjecen: ”Fremtidens lægesekretærer – en pjecce om kompetenceudvikling, muligheder og udfordringer”, hvoraf det blandt andet fremgår, hvordan medarbejdere kan motiveres til at udvide og udvikle deres kompetencer.

”Kompetenceudvikling med udgangspunkt i borgernes behov og ønsker”

§ 5-styregruppen på KL’s område har besluttet at godkende projektet, som blev konkret aftalt ved OK-02. Det overordnede formål med projektet er, at udvikle metoder (med borgerinddragelse) til at fremme kompetenceudvikling for medarbejdere med en kortere eller ingen formel uddannelse.

3.7 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

Formålet med væksthus for ledelse er blandt andet at styrke det fremtidige udviklingsar-

bejde om rammebetingelserne for ledelse, og at sætte fokus på ledelse som fag.

Væksthus for ledelse, der er et samarbejde mellem KL, Amtsrådsforeningen og KTO består af en bestyrelse, herunder et sekretariat samt 3 væksthuse for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere.

Væksthus for ledelse inklusiv Lederweb har en samlet økonomisk ramme på ca. 25 mio. kr. i perioden frem til den 1. april 2008.

Bestyrelsen har i perioden november 2005 – november 2006 holdt 5 bestyrelsesmøder, og blandt andet drøftet følgende emner: Kvalitetsreformen og god institutionsledelse, udvikling af lederweb, konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, kodeks for offentlig topledelse i relation til væksthuset, snitfladen mellem væksthus for ledelse og andre samarbejder mellem de centrale parter, profilering af Væksthus for ledelse og Den Personalepolitiske Messe.

Bestyrelsen har i løbet af det sidste år været vært på to seminarer for samtlige medlemmer i de tre væksthuse. Emnerne på det sidste seminar, der blev afholdt i september 2006 var, ”Hvordan bliver vi bedre til at fortælle vores gode historier?”, ”Elektronisk rekrutteringsguide til ledere/rekruttering fra A-Z” og ”Strategisk værksted for topledelse”.

Væksthus for ledelse har desuden udarbejdet pjecen ”Væksthus for ledelse – fremtidens lederskab spirer her”. Pjecens formål er at synliggøre Væksthus for ledelse og lederweb.dk.

Desuden har bestyrelsen i 2006 holdt to konferencer om ledere der lykkes, jf. nedenfor.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2006

Der er i 2006 afsluttet to tværgående projekter i Væksthus for ledelse.

”De første 100 dage – som leder af en fusioneret organisation” er et hæfte, hvor fusionens tre temaer – forberedelsen, etableringen og fremtiden – gennemgås. Omkring hvert tema fremhæves de områder, det erfaringsmæssigt er særligt vigtigt at være opmærksom på.

Væksthus for ledelse har også udarbejdet et interaktivt værktøj baseret på undersøgelsen ”Ledere der lykkes”. Værktøjet, der er tilgængeligt på lederweb.dk, giver fx mulighed for:

- at lederen kan teste sine kompetencer,
- at give svar på hvorfor nogle ledere er særligt succesfulde, og
- at give inspiration til, hvordan man lykkes som leder.

Eksempler på igangværende projekter i Væksthus for ledelse

I de tre væksthuse er der igangsat flere projekter og aktiviteter og det forventes, at de første projekter afsluttes ultimo 2006.

I væksthus for topchefer arbejdes der blandt andet med projekterne ”Strategisk værksted for topchefer” og ”Ledelse i fællesskab”

I væksthus for chefer arbejdes der blandt andet med ”Innovative ledere” og ”Effektivisering i fællesskab”.

I Væksthus for institutionsledere arbejdes der fx med projekterne ”Ledelse og evaluering i folkeskolen” og ”Dannelse og oprettholdelse af ledernetværk i praksis”.

Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse, er blevet redesignet med henblik på at gøre siden mere brugervenlig og indbydende.

Primo september 2006 er der 2.300 kommunale og regionale ledere tilmeldt lederwebs nyhedsbrev, der kommer elektronisk en gang om ugen, og der er pt. ca. 10.000 besøg pr. måned.

”Når vi bygger sammen – ledelse af kommunale fusioner”

Projektet har lanceret hjemmesiden: www.naarvibyggersammen.dk som tilbyder redskaber, metoder samt videocases med dilemmasituationer. Hjemmesiden giver inspiration til, hvordan personaleledelse kan tilrettelægges i en fusionsproces. Til støtte for hjemmesiden er udviklet en fysisk byggeplan, som kan anvendes til at inddrage medarbejderne i udviklingen af den nye arbejdsplads. Endelig er afholdt en række tema- og introdage for forskellige målgrupper til støtte for anvendelsen af hjemmesidens muligheder. En videreudvikling er under forberedelse.

”Ledelses- og overenskomstforhold på det pædagogiske område”

Projektet er en overenskomstforberedende aktivitet som involverer BUPL, SL, FOA og KL. Projektet har til formål at frembringe et fælles dokumenteret beslutningsgrundlag om de ledelsesmæssige forhold på det pædagogiske område til brug for forhandlingerne i forbindelse med OK-08.

3.8 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

Temadrøftelserne om integration og mangfoldighed

I maj 2006 afholdt Det Personalepolitiske Forum en temadrøftelse om integration og mangfoldighed. Temadagen blev indledt ved formand og næstformand for Forum om parternes forventninger på integrationsområdet. På temamødet kom integrationsministeren med nogle bud på de nye kommuners og regioners integrationsindsats. Repræsentanter fra Århus kommune og Århus Amt fortalte hvordan de i praksis har arbejdet med integration og kulturmødet, når det handler om at få nydanskere ind på arbejdsmarkedet.

Rundbordssamtale om mangfoldighedsledelse

I februar 2006 deltog KTO's formand i den første rundbordssamtale om mangfoldighedsledelse arrangeret af integrationsministeren. Initiativet er en opfølgning på den politiske aftale om ”En ny chance til alle”, hvoraf det fremgår, at der skal udvikles et program, der har til formål at styrke virksomhedernes ledelse af en mangfoldigt sammensat arbejdsstyrke. Rundbordssamtalen havde til formål at give de indbudte mulighed for at præge udviklingen af mangfoldighedsprogrammet.

Mangfoldighedsprogram

I juni 2006 blev ”Arbejdsplads til nye danskere – mangfoldighedsprogram 2006 – 2009” offentliggjort. Forudgående havde KTO afgivet høringssvar, og mange af de fremsatte bemærkninger er medtaget i den endelige version af programmet.

KTO har taget aktiv del i, at center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) har fremsendt en ansøgning til mangfoldighedsprogrammet med titlen: ”Ledelse af mangfoldighed i offentlige virksomheder”. Herudover har KTO givet opbakning til Foreningen Nydanskere ansøgning til den del af programmet der omhandler ”Virksomhedsbesøg til 10.000 virksomheder”. Resultaterne af ansøgningerne kendes ultimo 2006.

Arbejdsgruppe om integration og mangfoldighed

Som opfølgning på aftalen om integrations- og oplæringsstillinger er der nedsat en arbejdsgruppe om integration og mangfoldighed. Sammen med KL har arbejdsgruppen drøftet en samlet og sammenhængende indsats i relation til integration og mangfoldighed.

§ 5-styregruppen (jf. afsnit 3.3.d.) har besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe vedrørende integration og mangfoldighed. I arbejdsgruppen er der enighed om at arbejde med følgende temaområder:

- Mangfoldighedsledelse.
- Virksomhedskultur og mangfoldighed.
- Mentorordninger for nydanskere.
- Best practice.
- Opfølgning på aftalen om integrationsstillinger.

Der vil blive udarbejdet én samlet formidlingsstrategi for alle de projekter, der iværksættes.

b) Sygdomspolitik

I 1997 gennemførtes en fælles undersøgelse af afskedigelse på grund af sygdom. Undersøgelsen førte til, at 120-dagesreglen blev afskaffet ved OK-99.

Ved OK-02 aftaltes et nyt projekt om undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. Projektet skulle dels omfatte en kvantitativ undersøgelse af omfanget af afskedigelser på grund af sygdom med henblik på blandt andet at vurdere, hvorvidt der efter afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 er sket en øget udstødning fra amter og kommuner og dels en kvalitativ undersøgelse af blandt andet hvordan kommuner og amter arbejder med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.

Projektet blev ikke gennemført i perioden, men blev ved OK-05 aftalt gennemført med de samme intentioner, men med en revideret projektbeskrivelse. Projektet skulle gennemføres inden udgangen af 2006.

Med henvisning til implementering af kommunalreformen har parterne besluttet, at projektet udskydes til opstart primo 2007.

c) Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

KTO er repræsenteret i bestyrelsen for center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI), som er en selvejende institution under beskæftigelsesministeriet, baseret på faglig uafhængighed. CABI arbejder landsdækkende med at indsamle, analysere og formidle viden om forholdene på arbejdsmarkedet i Danmark.

Bestyrelsen i CABI drøfter løbende centerets fremtidige aktiviteter og indsatsområder, og den viden og erfaring, som centeret kan bidrage med i forhold til det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats.

KTO er også medlem af styregruppen for det landsdækkende netværk om integration på offentlige arbejdspladser, som er en del af CABI's virksomhed. Netværket finansieres af Integrationsministeriet til udgangen af 2006.

Netværket har i løbet af 2006 afholdt to netværksmøder. Det første i juni 2006 havde fokus på integrationsstillinger i det offentlige, mens det andet arrangement blev afholdt november 2006 under temaet "Mangfoldige offentlige virksomheder".

d) Lovforslag i høring

KTO har afgivet bemærkninger til en række lovforslag, bekendtgørelser mv. af relevans for det (amts)kommunale arbejdsmarked. Nedenfor fremhæves de væsentligste bemærkninger til de høringer, hvor KTO har haft indholdsmæssige bemærkninger.

Udkast til lovforslag om kommuners og regioners anvendelse af fast ejendom og løsøre til brug for reklamering for andre

KTO noterede sig i høringssvaret, at det fremgår af forslaget § 4, at kommunalt eller regionalt ansattes beklædning ikke kan anvendes til brug for reklamering for andre.

KTO foreslog samtidig, at det udtrykkeligt anføres i lovbemærkningerne, at forbuddet mod anvendelse af ansattes beklædning til reklamering for andre også omfatter ansatte i privatorganiserede institutioner mv. i det omfang, institutionen er omfattet af forvaltningsloven og begrebet ”offentlig forvaltning”. Hensynet til neutralitet og saglighed gør sig efter KTO’s opfattelse også gældende for denne type virksomhed.

Udkast til lovforslag om kommuners udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder og kommuners og regioners deltagelse i selskaber

KTO noterede sig i høringssvaret, at udkastet ikke indeholder udtrykkelige bestemmelser eller lovbemærkninger om personaleforhold mv., og at KTO finder det bekymrende, at det med etablering af sådanne konstruktioner er uomtalt, om der ansættelsesretligt er tale om offentlig ansættelse eller privat ansættelse.

KTO bemærkede endvidere, at man finder det bekymrende, at man ikke fra regeringens side er opmærksom på, at lovforslaget vil kunne have væsentlige konsekvenser for kommunernes muligheder for fortsat at etab-

lere selskaber, og dermed for de (amts)kommunalt ansatte.

Lovforslag om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsfrihed (beskyttelse af den negative foreningsfrihed)

KTO har i februar 2006 afgivet høringssvar på ovenstående lovforslag fra Beskæftigelsesministeriets. KTO havde ikke selvstændige bemærkninger til lovforslaget, men bemærkede dog, at eksklusivbestemmelser ikke finder anvendelse på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Lovforslag om ophævelse af adgangen til at overføre myndighedskompetence til kommunale fællesskaber på miljøområdet

KTO foreslog i høringssvaret, at det kommer til at fremgå af lovforslaget, at personale, som måtte blive berørt af lovforslaget og de beslutninger som måtte blive truffet om de kommunale fællesskaber, som minimum er omfattet af de samme principper som i øvrigt er fastlagt om de ansattes vilkår i forbindelse med kommunalreformens gennemførelse, herunder princippet om at den ansatte følger med opgaven.

Udkast til lovforslag om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)

KTO noterede sig i høringssvaret, at forhøjelsen af aldersgrænsen for aftaler om fratræden foreslås ændret fra 65 år til 70 år, og at dette foreslås gennemført som led i opfyldelsen af aftalepunkterne i velfærdsaftalen om senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

KTO bemærkede, at KTO anser det for positivt, at forslaget giver aftaleparterne mulighed for at tilpasse eventuelle aldersgrænser for pligtig tilbagetrækningsalder ved førstkommende overenskomstfornyelse. KTO

anførte dog, at lovforslaget bør præciseres, således at det i forbindelse med hævelsen af aldersgrænsen til 70 år, bør fremgå, at også pligtig overenskomstmæssige fastsatte afgangsaldre på over 65 år, men under 70 år, som er fastlagt i overenskomst eller aftalt forud for lovændringens ikrafttræden, bør kunne opretholdes, såfremt aldersgrænsen er objektivt og rimeligt begrundet.

3.9 EU

a) DAN-ISKA

KTO har siden 1997 haft en observatørpost i DAN-ISKA's sekretariat, samt den politiske overbygning til sekretariatet, Koordinationsudvalget. "ISKA" står for "Internationalen for stats- og kommunalt ansatte", og er opdelt i fire regioner, blandt andet en europæisk som benævnes EPSU. De danske EPSU- og ISKA-organisationer indgår i et samarbejde i DAN-ISKA, for at samordne og styrke organisationernes arbejde med faglige og politiske spørgsmål, der relaterer sig til medlemskabet.

EPSU og PSI (Public Services International) Europe har besluttet at arbejde for etablering af en fælles europæisk hovedorganisation for faglige organisationer, der organiserer offentligt ansatte. I slutningen af 2005 er der nedsat en fælles arbejdsgruppe til udredning af, hvordan der kan ske en fusion af de to organisationer. Ifølge tidsplanen skal den nye enhedsorganisation se dagens lys juni 2009, hvor også arbejdsprogrammet offentliggøres.

b) Implementeringsudvalget

CFU og KTO rettede i april 2006 en fælles henvendelse til beskæftigelsesministeren med en anmodning om en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Udvalget blev nedsat i 1999,

og det fremgår blandt andet af udvalgets kommissorium, at udvalget er nedsat med henblik på, "*at sikre en hensigtsmæssig og fyldestgørende implementering af EU-direktiver*". Det fremgår endvidere af udvalgets kommissorium, at "*udvalget udtaler sig om, hvorvidt og i givet fald hvilke implementeringsskridt der bør foretages, for at opfylde kravene til rettidig og fyldestgørende implementering. Udvalget fungerer i givet fald som lovforberedende udvalg*".

Beskæftigelsesministeren har i juni 2006 imødekommet anmodningen. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på en sådan måde, at sekretariaterne for et år ad gangen varetager den fælles observatørpost. KTO's repræsentant deltager i udvalgets møder frem til sommerferien 2007. Udvalget indkaldes efter behov.

Der har i beretningsperioden været afholdt 2 møder i udvalget. I relation til emner, der har betydning for KTO's arbejde med implementering har der været en drøftelse af ansættelsesbreve, herunder et udkast til lovforslag om ændring af ansættelsesbevisloven (ændring af godtgørelsesniveauet), jf. afsnit 1.6.b.

c) Den sociale dialog

Den sociale sektordialog for lokal- og regionalkomitéen har afholdt to møder i løbet af 2006, og herunder er nedsat en række arbejdsgrupper til udmøntning af det nye arbejdsprogram for perioden 2006 til 2008. Fire områder er prioriteret i arbejdsprogrammet:

- Udvikling af den sociale dialog i de nye EU-lande.
- Demografisk udvikling og reformprocesserne inden for sektorområdet.
- Mangfoldighed og ligestilling.

- Udveksling af erfaringer om de forskellige former for serviceydelse.

I juni 2006 har kommissionen godkendt ansøgning om etablering af en formaliseret social dialog komité på hospitalsområdet.

Inden for rammerne af den tværsektorielle sociale dialog forhandler de europæiske hovedorganisationer: EFS, CEEP og UNICE aktuelt en frivillig aftale om vold og chikane. Et afgørende punkt i forhandlingerne er, at UNICE ikke vil anerkende at vold fra tredje person også bør omfattes af aftaledækningen.

3.10 Tjenestemænd

a) Tjenestemandregulativer/-vedtægter

KTO anlagde i oktober 2005 sag mod KL og Odense og Esbjerg Kommune ved de civile domstole om fortolkning af Tjenestemandregulativets § 37.

Sagen drejer sig om, hvorvidt et antal tjenestemandsansatte filialklinikledere, der som følge af ændringer i filialklinikstrukturen i kommunernes tandpleje og deraf følgende opsigelse af deres funktionstillæg for filialklinikledelse, har ret til ved bevarelse af hidtidig løn, jf. tjenestemandregulativets § 37, at få medregnet filialklinikledertillægget.

Sagen gav anledning til en række overvejelser, der efter sagens anlæggelse har været drøftet med KL.

På baggrund af drøftelserne er KTO og KL enedes om et protokollat. Protokollatet omhandler 3 emner:

- Fortolkning af § 37 i KL tjenestemandregulativet af 2004 i relation til lokal løndannelse.

- Løngarantien i forbindelse med kommunalreformen og tjenestemænd.
- Den konkrete sag om filialklinikledertillæggene.

Fortolkning af § 37 i KL tjenestemandregulativet af 2004 i relation til lokal løndannelse
KL og KTO er nu enige om, at tjenestemandregulativets § 37, som svarer til formuleringen af tjenestemandlovens § 55, skal fortolkes i overensstemmelse med bemærkningerne til lovforslaget om ændring af lov om tjenestemænd mv. fra 2003, hvor blandt andet formuleringen af tjenestemandlovens § 55 blev ændret.

KL og KTO er endvidere enige om, at ovenstående fortolkning ligeledes skal lægges til grund ved drøftelser om eventuelle sager om opsigelse/ophør af funktionstillæg til tjenestemænd, der relaterer sig til perioden forud for 1. september 2004, hvor den nuværende formulering af tjenestemandregulativets § 37 trådte i kraft.

Løngarantien i forbindelse med kommunalreformen og tjenestemænd

Den fælles forudsætning om, at løngarantien i forbindelse med kommunalreformen ikke omfatter tjenestemænd, idet de er sikret deres lønvilkår i kraft af de tjenestemandretlige regler, kan konkret medføre, at der kan forekomme tilfælde, hvor en tjenestemand opnår en mindre gunstig retsstilling end en overenskomstansat.

På den baggrund er KTO og KL enige om, at løngarantien, som beskrevet i KTO-forliget af 2005, punkt 4.2 "Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen", også omfatter tjenestemænd, hvis løngarantien stiller dem bedre end tjenestemandregulativets § 37.

Det vil rent praktisk betyde, at der i forbindelse med ændringer som følge af kommu-

nalreformen først bør foretages en vurdering af, om tjenestemanden er berettiget til at bevare sin hidtidige løn i henhold til tjenestemandensregulativets § 37 (en tidsubegrænset rettighed), og i de situationer, hvor det ikke vil være tilfældet, finder løngarantien anvendelse (en tidsbegrænset rettighed).

Den konkrete sag om filialklinikledertillæggene

Under henvisning til sagens samlede omstændigheder, har KL og KTO – uden præjudice – aftalt, at den konkrete sag mod henholdsvis Esbjerg og Odense Kommune hæves ved retten i Odense og i stedet behandles ved faglig voldgift.

Status

I forhold til fortolkning af § 37 i KL tjenestemandensregulativet af 2004 i relation til lokal løndannelse og løngarantien i forbindelse med kommunalreformen og tjenestemænd, har KTO rettet henvendelse til Amtsrådsforeningen/Danske Regioner med henblik på at opnå en tilsvarende enighed om fortolkning af § 37 i tjenestemandensregulativet af 2004 for ansatte i amterne.

Den konkrete sag om filialklinikledertillæggene forventes afgjort primo 2007.

b) Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse

Den Kommunale Tjenestemandensret har i august 2006 behandlet en sag om fortolkning af aftalens § 1. Sagen er anlagt af KL mod KTO. KL har i sagen nedlagt påstand om, at KTO skal anerkende, at en tjenestemand, der udebliver fra tjeneste efter anholdelse eller varetægtsfængsling, ikke har krav på at få udbetalt løn i henhold til aftalen, uanset om den pågældende tjenestemand på samme tidspunkt er eller bliver sygemeldt. Ved re-

daktionens afslutning var der ikke fastsat en dato for dommens afsigelse.

3.11 FOKUS

KTO er repræsenteret i bestyrelsen for Forum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service (FOKUS).

Hovedvægten i indsatsen i FOKUS lægges på formidling, blandt andet via portalen www.fokus-net.dk. Et særligt fokusområde for bestyrelsen i øjeblikket er, at bidrage til en bred og kvalificeret debat i tilknytning til opgave- og strukturreformen.

FOKUS har i årets løb udgivet enkelte pjecer og minipjecer, og har afholdt gå-hjem-møder om blandt andet benchmarking, den kommunale ledelses håndtering af reformen mv.

3.12 Effektivisering

KTO's formand rettede i 2005 henvendelse til finansminister Thor Pedersen med henblik på at få dokumentation for følgende udsagn fra finansministeren "Vi har en opgørelse, der viser, at kommunerne kan spare op imod 4 mia. kr., hvis de stiller krav om stigende produktivitet i deres ydelser".

I lyset af Finansminister Thor Pedersens svar drøftede KTO's forhandlingsudvalg omkring årsskiftet 2005/2006 hvilken generel opfølgning, der eventuelt skulle være i KTO omkring hele temaet kommunale budgetter og effektiviseringer.

På baggrund heraf besluttede KTO's forhandlingsudvalg blandt andet at nedsætte 2 arbejdsgrupper. Den ene skulle udarbejde redskaber om effektiviseringer og de kommunale budgetter til brug for det lokale niveau. Den anden arbejdsgruppe skulle blandt andet udarbejde en fælles beskrivelse af eksisterende undersøgelser af mulighederne for

at effektivisere den kommunale sektor. Begge arbejdsgrupper har udarbejdet notater, der er udsendt til medlemsorganisationerne.

Efterfølgende har forhandlingsudvalget besluttet at nedlægge udliciteringsudvalget og i stedet nedsat en ad hoc arbejdsgruppe, der har til opgave, at sætte fokus på de personalemæssige konsekvenser og personalets vilkår ved konkurrenceudsættelse og effektivisering, herunder fx

- at beskrive konsekvenser af de forskellige muligheder for at effektivisere i den kommunale sektor,
- at sætte fokus på anvendelsen af effektiviseringsgevinster til kvalitative forbedringer,
- at fortsætte arbejdet med at udarbejde redskaber om effektiviseringer og de kommunale budgetter, blandt andet med henblik på at sikre medarbejderindflydelsen, og
- at sætte fokus på betydningen af at de offentlige institutioner også afgiver bud på opgaver, der konkurrenceudsættes.

3.13 Økonomiaftaler

KTO's formandskab havde under økonomiforhandlingerne i 2006 møder med henholdsvis KL's og Danske Regioners politiske ledelse om økonomiforhandlingerne for 2007. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår. De stramme økonomiaftaler lagde særlig vægt på dels effektiviseringer og dokumentation, dels en styrkelse af det fremtidige budgetsamarbejde mellem staten og regionerne henholdsvis kommunerne. For KL's vedkommende blev det sidstnævnte udmøntet i en særlig aftale om det fremtidige samarbejde mellem KL og regeringen, der blandt andet omhandler bud-

getsamarbejdet, effektiviseringsprojekter og konkurrenceudsættelse.

KTO orienterede i foråret 2006 om arbejdsgivernes endelige opgørelse af fordelingen af ansatte på henholdsvis højt og lavt niveau for lokal løndannelse. KL vurderede ved samme lejlighed, at den ændrede vægtfordeling ville betyde en nettomeromkostning på KL-området på 0,05 %. Det vil sige, at det samlede KTO-forlig på KL-området blev 0,05 % mere værd.

3.14 Velfærdsaftalen

Regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre har i juni 2006 indgået en aftale om initiativer til sikring af fremtidens velfærd og investeringer i fremtiden. KTO har i notat til medlemsorganisationerne beskrevet og kommenteret på de initiativer, som umiddelbart berører overenskomst- og aftalesystemet, eller som må forventes at komme til det.

Forhandlingsudvalget har i august måned 2006 drøftet opfølgningen på velfærdsaftalen.

I lyset heraf har KTO blandt andet:

- Overfor medlemsorganisationerne peget på, at ønsket i velfærdsaftalen om, at hæve aldersgrænsen for udbetaling i nytegnede pensionsordninger parallelt med ændringen af efterlønsalderen, blandt andet kan indebære problemer i forbindelse med stillingsskift til andet overenskomstområde. Forhandlingsudvalget har besluttet, at problemstillingen må rejses i organisationerne, i pensionskasserne og i andre relevante fora.
- Løbende holdt en tæt kontakt til CFU i relation til forhandlinger om ændringer af tjenestemandsbestemmelserne.
- Rettet henvendelse til KL og Danske Regioner med henblik på en drøftelse

af arbejdsgivernes opfølgning vedrørende den seniorpolitiske indsats. Det er aftalt, at KTO og de kommunale arbejdsgiverparter drøfter opfølgningen på det seniorpolitiske område i løbet af efteråret.

- KTO vil i forbindelse med den lovgivningsmæssige udmøntning af forebyggelsesfonden søge afklaret om fx samarbejdsudvalg/sikkerhedsudvalg også kan søge fra fonden.
- KTO's arbejdsmiljøudvalg vil i løbet af efteråret/vinteren drøfte om der er tværgående emneområder, som skal søges fremmet i forhold til forebyggelsesfonden.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

www.kto.dk er adressen på KTO's hjemmeside. Her er det muligt at finde en række informationer om KTO's aktiviteter, publikationer og oplysningsmateriale til medlemsorganisationer samt fagblade. Endvidere kan man se, hvilke organisationer, der er medlem af KTO samt KTO's organisatoriske opbygning.

Som en fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

- Alle udsendelser til medlemsorganisationerne.
- Alle KTO-aftaler.
- Alle kommenterede KTO-aftaler.

For at sætte fokus på kommunalreformen er der oprettet en særlig side med oplysninger om personaleforhold, herunder tryghed i ansættelsen, lovgrundlag, TR/SU-bestemmelser mv.

4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2006 udgivet følgende aftaler med KTO's kommentarer:

- Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgaver- og strukturreformen

Endvidere har KTO udgivet pjecen:

- Løn- og ansættelsesvilkår ved kommunalreformen – hvad gælder?

Desuden har KTO i samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgivere udgivet følgende fælles vejledninger:

- Barselsudligningsordning i kommuner og regioner – en vejledning.
- Vejledning om integrations- og oplæringsstillinger.
- Vejledning om håndtering af lokale forhåndsftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen.

KTO har i 2006 solgt i alt ca. 9.200 kommenterede aftaler mv.

4.3 KTO-konferencer mv.

KTO's forhandlingsudvalg afholdt en konference den 9. marts 2006 med ca. 200 deltagere, hvor fokus først og fremmest var rettet mod udformningen af forhandlingsmodellen for OK-08.

Drøftelserne har dannet baggrund for de videre drøftelser i KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse, jf. også afsnit 1.1.a.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Pr. 1. januar 2006 var der 51 medlemsorganisationer med i alt 547.644 medlemmer i KTO.

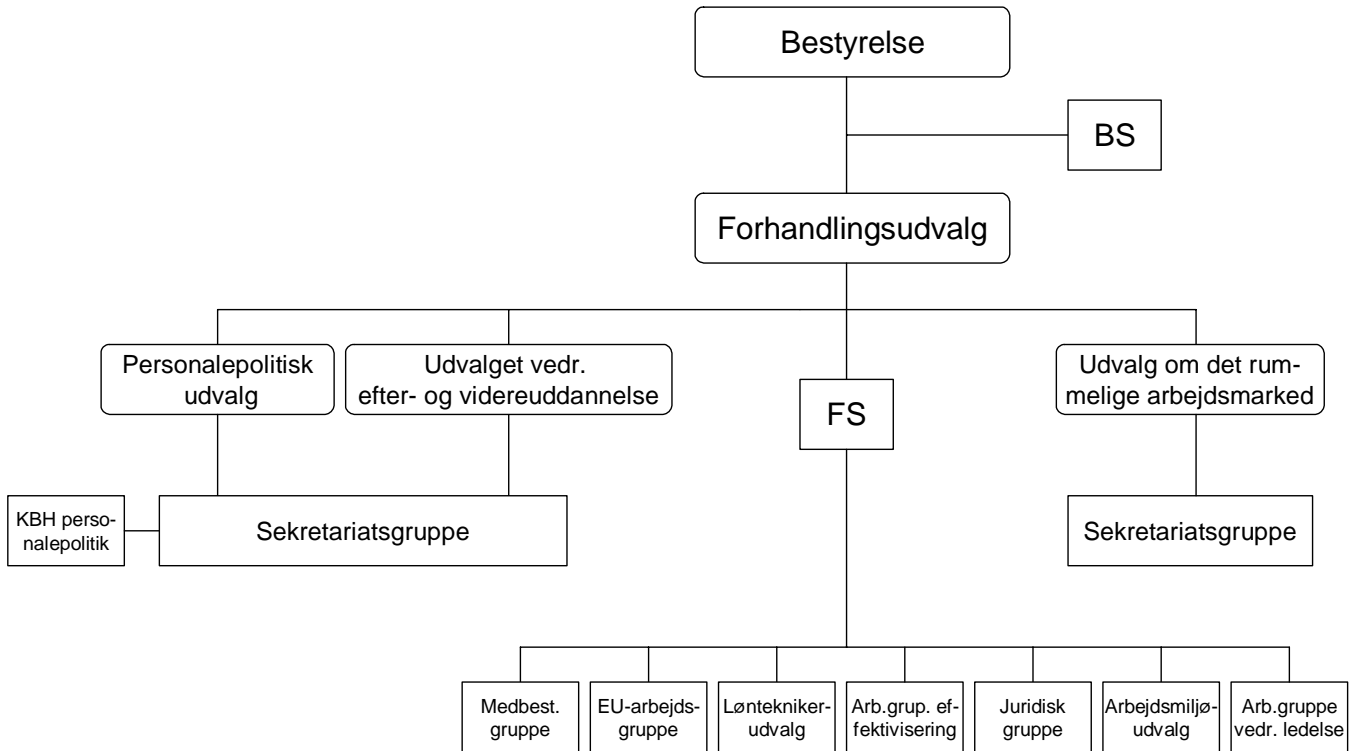
Der har ikke været optagelsesansøgninger eller udmeldelser af KTO i 2006.

RestaurationsBranchensForbund blev sammenlagt med 3F (pr. 1. juli 2006) og Teater teknikernes Forbund fusionerede med TL (pr. 1. januar 2006).

4.5 Repræsentantskabsmøde

Der har ikke været afholdt repræsentantskabsmøder i beretningsperioden i 2006.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valggruppe	Medlemmer
		1.1.06
Arkitektforbundet	III	1.184
Bibliotekarforbundet	III	2.515
Blik- og Rørarbejderforbundet i DK	I	201
BUPL	II	58.852
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	5.560
Dansk EI-forbund	I	901
Dansk Farmaceutforening	III	212
Dansk Formands Forening	IV	425
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	17
Dansk Funktionærforbund	I	246
Dansk Jernbaneforbund	I	286
Dansk Kor Forbund	II	26
Dansk Magisterforening	III	2.515
Dansk Metalarbejderforbund	I	5.045
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Psykolog Forening	III	2.787
Dansk Skuespillerforbund	II	251
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.773
Dansk Tandlægeforening	III	332
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	158
Den danske Landinspektørforening	III	289
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	263
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	42.880
Fag Og Arbejde (FOA)	I	205.444
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne	III	1.035
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	712
Foreningen af Kommunale Chefer	II	739
Foreningen af Speciallæger	III	4.159
Foreningen af yngre Læger	III	5.996
Frederiksberg Kommunalforening	II	596
Gentofte Kommunalforening	II	507
Gymnasieskolernes Lærerforening	III	8.865
Halinspektørforeningen	II	708
HK/KOMMUNAL	I	69.358
Ingeniørforeningen i Danmark	III	3.335
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	443
Konstruktørforeningen	II	338
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	64
Københavns Kommunale Maskinmesterforening	II	124
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.266
LederForum	II	622
Ledernes Hovedorganisation	IV	5.107
Lærernes Centralorganisation	II	68.865

Malerforbundet i Danmark	I	67
Maskinmestrenes Forening	IV	654
RestaurationsBranchensForbund	I	194
Socialpædagogernes Landsforbund	I	28.938
Søfartens Ledere	II	150
Søllerød Kommunalforening	II	241
Tandlægenes Nye Landsforening	III	1.265
Teknisk Landsforbund	I	4.073
I alt 51 medlemsorganisationer		547.644

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Mette Worsøe, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Gita Grüning, TL
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Henning Breinholt, DS
Jørgen V. Christiansen, KC

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Thonboe, FKF

Trine Thorning, LH

Suppleanter:

Lisa Dahl Christensen, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Nanna Højlund, FOA
Poul Kjærsgaard, Dansk Metal
Kaj Lynge Jensen, 3F
Lone Hoffmann, 3F
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Bo Jensen Møller, KKM
Klaus Sørensen, Kort- og Landmålings-
teknikernes Forening
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Tonny Andersen, BUPL
Flemming Jacobsen, Søllerød Kommunal-
forening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg (BS)

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Poul Kjærsgaard, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Aase Weiler Madsen, TL
Lars Kehlet Nørskov, DS
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Steen Engelund, Halinspektørforeningen
Yvonne Hindsberg, LC
Steen Jørgensen, Dansk Musiker Forbund
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO
Allan Hauge Nielsen, KTO

Herudover deltager Peter Asboe, DKK, og Per Seerup Knudsen, FTF-K, i udvalgets møder.

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Mette Worsøe, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Mona Striib, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Vibeke Thonboe, FKF
Tony Andersen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS)

Peter Asboe, DKK
Preben Føltved, 3F
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Henning Bickham, KFF
Helle Krogh Basse, KTO
Jørgen Holst, KTO

Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Mette Worsøe, AC (næstformand)
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL

Stedfortrædere:

Mona Striib, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, 3F
Henning Breinholt, DS
Kenneth Bergen, Dansk Metal
Vibeke Thonboe, FKF
Tonny Andersen, BUPL

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Ole Zander, FOA

Lisbet Herskind, DLF/LC
Torben Petersen, FTF-K
Gabrielle Lanyi, BUPL
Ellen Gydesen, AC
Lars Daugaard, KTO
Allan Hauge Nielsen, KTO

Personalepolitisk udvalg

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Tonny N. Andersen, BUPL
Henning Breinholt, DS
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Mette Carstad, AC

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Christina Borries, SL
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Nina Vedel Møller, 3F
Berit Brylov, BUPL
Lisbet Herskind, LC
Jens Krarup Nielsen, Konstruktørforeningen
Torben Petersen, FTF-K
Dorete Dandanell, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

Niels Jeppesen, Metal afd. 6
Eva Bo Christensen, FOA-afd. 1
Søren Rex, HK/KOMMUNAL - KBH
Vinni Hertz, KLF
Dan Lange, BUPL-KBH
Vakant pt., AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (formand)
Lisa Dahl Christensen, FOA
Gert Svendsen, Metal
Jacob Sølvhøj, FOA
Anne Grete Andreasen, Konstruktørforeningen
Allan Baumann, BUPL
John Illum, DLF/LC
Karen Skytte, AC

Udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Inger Bolwinkel, FOA (formand)
Nanna Højlund, FOA
Kaj Lyng Jensen, 3F
N.N., DKK
Lis Pedersen, BUPL
N.N., FTF-K
Jens Mølbach, AC

Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

Christina Borries, SL
Ole Jensen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Nina Vedel Møller, 3F
Eske Nielsen, FOA
Asmus Paulsen, HK/Kommunal
Jette Høy, FTF-K
Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Dorete Dandanell, AC
Henrik Højrup Hansen, KTO

Arbejds miljøudvalg

Niels Jakobsen, HK/KOMMUNAL
Palle Larsen, 3F
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Erik Nygård, FOA
Jørgen Bruun Christensen, DLF/LC
Jan Kahr Frederiksen, FTF-K
Dorete Dandanell, AC
Henrik Carlsen, KTO

Lønteknikerudvalg

Pia L. Jeppesen, HK/KOMMUNAL
Bjørn P. Langbakke, DKK
Martin M. Nielsen, SL
Leif F. Petersen, DKK
Knud Røddik, FOA
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Niels Christian Nielsen.,KTO (barselsvikar)
Vibeke Pedersen, KTO (pt. barsel)

Arbejdsgruppe vedrørende effektivisering mv.

David Gibson, 3F
Per Brøgger Jensen, DKK
Kasper Manniche, FOA
Lisbeth Baastrup, FTF-K
Christian E. Christensen, BUPL
Tatjana Henneser, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO
Henrik Würtzenfeld, KTO

Juridisk gruppe

Lone Amstrup, SL
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Michael Berner, BUPL
Peter Cort, LC
Ole Prasz, FTF-K
Niels Mosegaard, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Bengt Rasten, DKK
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC

Jørgen Holst, KTO
Henrik Vittrup, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Finn Danielsen, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Poul Krogstrup, DLF's Lederforening
Jørn Kjølseth Møller, BUPL
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Jørgen Holst, KTO

Styregruppe for personaleweb

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Torben Petersen, FTF-K
Ellen Gydesen, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Peter Asboe, DKK
Mariann Skovgaard, FTF-K
Jens Harboe, AC
Jørgen Holst, KTO

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Torben Petersen, FTF-K
Ellen Gydesen, AC
Henrik Carlsen, KTO

KMD's konceptudvalg

Konceptudvalg Ejendom og miljø:
Konceptudvalg Social- og arbejdsmarked:
Konceptudvalg Økonomi og ledelse:

Lee Michael Pointing, TL
Annette Fjerritslev, HK/KOMMUNAL
Niels Tapdrup, HK/KOMMUNAL

Konceptudvalg Personale og løn:

Niels Christian Nielsen, KTO (barselsvikar)
Vibeke Pedersen, KTO (pt. barsel)

Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Niels Mosegaard, AC
Michael Berner, BUPL

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Lisa Dahl Christensen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Jørgen Pater, FTF-K

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kom.fore.

Lars Daugaard, KTO

(Bestyrelsen)

(Baggrundsgruppe)

(Suppleant til bestyrelsen)

(Baggrundsgruppe)

(Medlem af AER's ankenævn)

(Baggrundsgruppe)

Center for aktiv beskæftigelsesindsats

Henrik Højrup Hansen, KTO

Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Henrik Carlsen, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (observatør)

Det centrale rådgivningspanel for COK

Lars Daugaard, KTO

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Lars Daugaard, KTO (observatør)

Dialogforum om digital forvaltning

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Henning Breinholt, DS
Sine Sunesen, AC
Jørgen Holst, KTO

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Jørgen Holst
Vicesekretariatschef Helle Krogh Basse
Chefkonsulent Henrik Würtzenfeld
Konsulent Henning Bickham
Konsulent Henrik Carlsen
Konsulent Lars Daugaard
Konsulent Henrik Højrup Hansen
Konsulent Allan Hauge Nielsen
Konsulent Vibeke Pedersen (pt. barsel)
Konsulent Henrik Vittrup
Konsulent Niels Christian Nielsen (barselsvikar)
Sekretær Jette Balle
Sekretær Rosa Hestbæk (barselsvikar)
Sekretær Anita Pauly Jensen
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester (pt. barsel)
Servicemedarbejder Klaus Bjerg
Servicemedarbejder Ritva Köppä

Forslag til foreløbigt budget for regnskabsåret 2007/2008

1. APRIL 2007 - 31. MARTS 2008

	Rev. Budget 2006-2007	Forslag Budget 07/08
INDTÆGTER		
Kontingenter	9.328.000	9.229.000
Projektindtægter	3.900.000	3.867.000
Pjecer	600.000	365.000
Temadage incl. løn- og forh.konf.	0	0
Lejeindtægter	193.000	206.000
Renter/finansielle poster	165.000	265.000
INDTÆGTER I ALT	14.186.000	13.932.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	10.574.000	10.736.000
Husleje, incl. varme og el	985.000	1.001.000
Reparation og vedligeholdelse	24.000	24.000
Telefon + internet	180.000	164.000
Intern uddannelse	220.000	220.000
Forsikringer	54.000	62.000
Rengøring mv.	48.000	35.000
Blomster og planter sekretariatet	26.000	26.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	92.000	92.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	144.000	100.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	61.000	61.000
Porto	210.000	210.000
Konsulentbistand, edb	126.000	170.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	58.000	60.000
Repræsentation og gaver	26.000	26.000
Annoncer	15.000	15.000
IT-udstyr og programmer	146.000	327.000
Inventar, anskaffelser	23.000	23.000
Repræsentantskabsmøder	22.000	44.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	138.000	138.000
Øvrige møder	177.000	179.000
Befordring	58.000	48.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	18.000	18.000
Juridisk bistand	200.000	200.000
Temadage, løn- og forhandlingskonferencer, pp-messe	80.000	0
Pjecer	400.000	243.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	67.000	36.000
Gebyrer, øreafrundinger mv.	9.000	9.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it		-275.000
Nettoover-/underskud i perioden	5.000	-60.000
UDGIFTER I ALT	14.186.000	13.932.000

BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 1. APRIL 2007 - 31. MARTS 2008

Indtægter

KTO-kontingenter	I budgetforslaget er forudsat en fremskrivning af kontingentet i forhold til prisudviklingen 2005 - 2006, dvs. ca. 1,5 %. Kontingentet udgør herefter 16,45 kr. pr. medlem. Der er indregnet en nedgang i medlemstallet med ca. 13.000 som følge af dels overførslen af medarbejdere til staten, dels en nedgang på 1 % svarende til tidligere års fald.
Projektindtægter	Der budgetteres uændret med generelle sekretariatsbidrag og projektledelse af projekter på ca. 3,9 mio. kr.
Pjecer	I forhold til indeværende års budget er indregnet en reduktion på 235.000 kr. ved salg af pjecer. Denne skyldes et fald i KTO's salg af pjecer, der har kunnet konstateres i indeværende regnskabsår, samt at der traditionelt er et mindre pjecesalg i året umiddelbart før overenskomstfornyelser.
Lejeindtægter	Der budgetteres med indtægter som følge af lokaleleje til KFF samt udlejning af brugsret for STK til mødelokaler på 3. sal, samt udlejning af kontor til webmasteren for "Personaleweb". Indtægterne modsvares af KTO's husleje- og indretningsudgifter.
Renter/finansielle poster	KTO's likviditet forventes at stige lidt, hvilket blandt andet skyldes et forventet yderligere svagt stigende renteniveau. Ved beregningen er der medtaget påløbne renter, mens realiserede kursgevinster/-tab er sat til nul.

Udgifter

Løn/honorarer/-pension/socialt omkostninger	Der budgetteres med en stigning i udgifterne til løn, pension mv. som følge af udgifter til vikardækning i forbindelse med at flere medarbejdere har barselsfravær. Herudover er indregnet de aftalemæssige lønstigninger i 3. OK-år.
Husleje incl. varme og el	Der budgetteres med en stigning på 16.000 kr. i forhold indeværende års budget svarende til den almindelige prisfremskrivning.

Reparation og vedligeholdelse	Der budgetteres uændret med 24.000 kr.
Telefon+internet	Der budgetteres med et mindre fald i udgifter til telefon og anvendelse af internetkommunikation, som følge af regnskabsudviklingen i indeværende år.
Intern uddannelse	Der budgetteres uændret med 220.000 kr. til intern uddannelse af personalet.
Forsikringer	Der budgetteres med en stigning på 8.000 kr. svarende til den almindelige prisfremskrivning.
Rengøring mv.	Der budgetteres med et yderligere fald i udgifter til rengørings mv., som følge af regnskabsudviklingen i indeværende år.
Blomster og planter sekretariatet	Der budgetteres uændret med 26.000 kr.
Aviser, tidsskrifter, bøger	Der budgetteres uændret med 92.000 kr.
Kontorartikler, papir mv.	Der budgetteres med et fald på 44.000 kr., som følge af regnskabsudviklingen i indeværende år.
Service, kontormaskiner og fotokopiering	Der budgetteres med uændret 6.000 kr. Det bemærkes, at afskrivning af kopimaskinerne ikke bogføres på denne konto.
Porto	Der budgetteres uændret med 210.000 kr.
Konsulentbistand, EDB	Der budgetteres en stigning på 44.000 kr., hvilket især skyldes planer om ændring af KTO's hjemmeside og indkøb af ny software i forbindelse hermed. Denne investering finansieres hovedsagelig af tilbageførsel af henlagte beløb til it mv.
Revision, regnskabsmæssig assistance	Der er indregnet almindelig prisfremskrivning.
Repræsentation og gaver	Der budgetteres uændret med 26.000 kr.
Annoncer	Der budgetteres uændret med 15.000 kr.

IT-udstyr og programmer	Der budgetteres med en stigning på 181.000 kr., hvilket skyldes planlagte investeringer i nye pc-ere, server osv. Disse investeringer finansieres hovedsagelig af tilbageførsel af henlagte beløb til it mv.
Inventar, anskaffelser mv.	Der budgetteres uændret med 23.000 kr.
Repræsentantskabsmøder	Der budgetteres med afholdelse af 2 repræsentantskabsmøder i regnskabsåret, hvilket skyldes OK-08.
Bestyrelses-, forhandlingsudvalg, FHS, BS og FS	Der budgetteres uændret med 138.000 kr.
Øvrige møder	Der budgetteres med uændrede udgifter.
Befordring	Der budgetteres med et fald på 10.000 kr., på baggrund af regnskabsudviklingen i indeværende år.
Deltagelse i org. konferencer mv.	Der budgetteres uændret med 18.000 kr.
Juridisk bistand	Der budgetteres uændret med 200.000 kr. Beløbet skal tages med et vist forbehold, da blot 1 ekstra voldgiftssag kan forøge udgifterne markant.
Temadage, løn- og forhandlingskonferencer, pp-messe	Temadage mv. er budgetteret med 0 kr. Eventuelle temadag og udgifter forbundet hermed forudsættes modsvaret af tilsvarende indtægter.
Pjecer	Der budgetteres med en reduktion af udgifter til trykning af KTO's pjecer på 157.000 kr. som følge af det forventede fald i salget af pjecer.
Afskrivning af IT udstyr og inventar	Der er indregnet et fald på 31.000 kr., idet en del af it-udstyret er endeligt afskrevet i dette regnskabsår.
Gebyrer mv.	Der budgetteres uændret med 9.000 kr.
Overskud/underskud	Der budgetteres med et underskud på 60.000 kr.

KTO

Løngangstræde 25, 1.

1468 København K

Tlf.: 33 11 97 00

Fax.: 33 11 97 07

E-mail: kto@kto.dk

www.kto.dk