



**KTO's
25. ordinære
repræsentant-
skabsmøde den
9. november 2010**

Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 25. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 9. NOVEMBER 2010	7
1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent.....	7
2. Beretning	7
3. Indkomne forslag	18
4. Regnskab for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010	19
5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2012.....	19
6. Nedsættelse af bestyrelse	20
7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg.....	20
8. Valg af formand	21
9. Valg af næstformand.....	21
10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant.....	21
11/12. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2011 på det kommunale og regionale område	21
13. Mødet afslutning	26
BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING.....	27
1. FORBEREDELSE AF OK-11	27
1.1 Model for OK-11 forhandlingerne.....	27
1.2 Forhandlingsaftaler	27
1.3 Køreplansaftaler	29
1.4 Kravsudtagelse	30
1.5 Forhandlingskonference	30
2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	31
2.1 Løn.....	31
2.2 Kompetenceudvikling.....	35
2.3 Seniorinitiativer	35
2.4 TR/MED/SU	36
2.5 Trivsel og sundhed.....	38
2.6 Fravær af familiemæssige årsager	39
2.7 Tjenestemænd.....	39
2.8 Ferie.....	39
2.9 Andre ansættelsesvilkår.....	40

3.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	41
3.1	Lønkommission.....	41
3.2	Løn-, personale- og fraværstatistik.....	41
3.3	Opfølgning på kommunalreformen	41
3.4	Arbejdstid.....	42
3.5	Serviceaftalevirksomheder.....	42
3.6	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område	43
3.7	Arbejds miljø	48
3.8	Parternes uddannelsesfællesskab	49
3.9	Kompetenceudvikling.....	50
3.10	Lederudvikling og ledervilkår	50
3.11	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold.....	51
3.12	EU.....	53
3.13	Multimedieskat og kontantløn	54
3.14	Politiske møder – KL/RLTN	55
3.15	FOKUS	55
3.16	Økonomiaftaler	55
4.	ORGANISATION.....	56
4.1	KTO's hjemmeside.....	56
4.2	KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.....	56
4.3	KTO-konferencer mv.....	56
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	56
4.5	Repræsentantskabsmøde.....	56
4.6	KTO's struktur, herunder udvalg	58
5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	59
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	61
	Bestyrelse.....	61
	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	61
	Forhandlingsudvalg	62
	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	62
	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	62
	Personalepolitisk udvalg	63
	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik	63
	Arbejds miljøudvalg	63
	Lønteknikerudvalg	63
	Juridisk gruppe	64
	EU-arbejdsgruppe	64
	KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling.....	64
	Styregruppe - indsatsområde trivsel	64
	Styregruppe - indsatsområde rekruttering	65
	Styregruppe - indsatsområde medbestemmelse på eget arbejde	65

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse	65
Styregruppe for www.personaleweb.dk	65
Bestyrelsen for parternes uddannelsesfælleskab	66
Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfælleskab	66
Den kommunale og regionale tjenestemandsråd	66
Arbejdsgivernes Elevrefusion	66
CABI's repræsentantskab	66
Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor	66
Bestyrelsen for FOKUS	66
Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling	66
Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne	67
KTO's sekretariat	67
REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2009 – 31. MARTS 2010.....	69
BUDGET SAMT FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT FOR PERIODEN DEN	
1. APRIL 2010 – 31. MARTS 2011	95

**REFERAT AF KTO'S
25. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 9. NOVEMBER 2010**

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde.

Formanden foreslog på bestyrelsens vegne valg af Mariann Skovgaard, LC, til dirigent.

Der var ikke andre kandidater, og Mariann Skovgaard 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:

- Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund
- Malerforbundet i Danmark

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

"En usædvanlig start på OK-11" er overskriften på min mundtlige beretning.

OK-11 er usædvanlig på flere måder:

Vi står denne gang med en ubetalt regning i hånden, når vi starter forhandlingerne.

Vi skal forhandle under markant anderledes forhold på grund af den økonomiske krise.

Vi har aftalt en forhandlingsmodel for OK-11, som blandt andet indebærer en ny og anderledes forhandlingskonstruktion på det regionale område.

OK-11 bliver på den måde en usædvanlig overenskomstfornyelse. At starte forhandlingerne med en ubetalt regning er en forhandlingssituation, vi ikke har stået i før. Det er en følge af det

flotte resultat, vi fik ved OK-08 i kombination med den lønophæmsning, som fulgte med finanskrisen på det private arbejdsmarked.

Ved OK-08 kunne hverken vi eller arbejdsgiverne forudse den økonomiske krise. For lidt mere end 3 år siden havde vi tværtimod en finansminister, som forudså, at vi snart kunne købe hele verden. Vi havde også følgeskab af en række folketingspolitikere, som talte forventningerne op, og som stod i kø for at love guld og grønne skove.

For 3 år siden havde vi også et meget attraktivt forlig på det private arbejdsmarked at læne os op ad. Og der var også en netop indgået 3-partsaftale, som på den ene side skabte grobund for nye gennembrud, men på den anden side også skabte en masse udfordringer for aftalesystemet.

Det var 3 år siden. I dag er virkeligheden som bekendt en helt anden.

På ét punkt er situationen dog den samme. Kommuner og regionerne har på den lange bane fortsat behov for at kunne fastholde og rekruttere arbejdskraft. Det er derfor afgørende, at vi også ved OK-11 har fokus på at forbedre rammerne for fortsat udvikling af attraktive kommunale og regionale arbejdspladser.

I min mundtlige beretning vil jeg sige noget om følgende:

- 1. Status for OK-08, som er det fundament, vi starter OK-11 forhandlingerne på.*
- 2. Forberedelsen og rammerne for OK-11.*
- 3. Udfordringerne efter OK-11.*

Jeg vil gennemgå KTO's krav til OK-11 i forbindelse med dagsordenspunkt 11 og 12 om repræsentantskabets stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2011 på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Status for OK-08

Gennembrud

Jeg har ved de seneste repræsentantskabsmøder fremhævet OK-08 resultatet. Det har jeg gjort, fordi vi ved OK-08 fik et rigtig godt resultat. Vi fik også et resultat med en række nyskabende gennembrud.

Vi fik seniorrettigheder i form af seniordage/seniorbonus. Et krav som vi ved adskillige overenskomstfornyelser forgæves havde kæmpet for.

Vi fik udvidet barsel, herunder øremærket barselsorlov til mænd, og vi fik frihed til forældre ved barns 2. sygedag.

Vi fik også forbedret rammerne for medarbejdernes trivsel og sundhed. Og så skal vi ikke glemme, at vores tillidsrepræsentanter fik et obligatorisk tillæg og bedre beskyttelse end tidligere.

Et afgørende gennembrud fik vi i den afsluttende fase i forhandlingerne, hvor vi aftalte at holde i alt 0,6 % af de generelle lønstigninger udenfor reguleringsordningen. 0,2 % som kompensati- on for fryns på det private arbejdsmarked og 0,4 % til forhøjelse af den særlige feriegodtgørel- se. På den måde fik vi fremadrettet sikret en ekstraordinær lønstigning i forhold til det private arbejdsmarked.

Ved OK-08 aftalte vi også en meget attraktiv profil i forliget, som betød, at en stor del af ram- men blev udmøntet det første år. En løsning som i første omgang ikke var mulig på grund af en stram økonomiaftale, men som blev muliggjort, da finansministeren, med Dansk Folkeparti og Socialdemokraterne lavede det berømte kunstgreb og flyttede nogle penge frem i perioden.

Sikring af reallønnen

Endelig fik vi ved OK-08 sikret reallønnen via de generelle lønstigninger. På forligsindgåelses- tidspunktet skønnede vi, at vi via de generelle lønstigninger fik en reallønsfremgang på ca. 0,6 % i perioden.

På grund af de faktiske prisstigninger i perioden er det nu vurderingen, at vi lander på ca. 1,5 %. Hertil skal naturligvis lægges værdien af de flotte organisationsresultater, som vi også aftal- te ved OK-08.

Vores flotte resultat skal dog ses i sammenhæng med vores aftale i december måned om at ud- skyde en del af regningen for udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Det vender jeg tilbage til om lidt.

Vurdering af et krav om sikring af reallønnen er som det fremgår altid behæftet med usikker- hed.

På forligsindgåelsestidspunktet ved OK-08 var det således helt umuligt at forudsige finanskri- sen og den efterfølgende bratte opbremsning i lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Den bratte opbremsning i lønudviklingen på det private arbejdsmarked betød som bekendt, at vi i stedet for en forventet positiv udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, for første gang nogensinde fik en negativ udmøntning på minus 1,55 % på KL-området og minus 1,54 % på det regionale område.

For at undgå at vores medlemmer blev sat ned i løn pr. oktober 2010, indgik vi i december må- ned sidste år en aftale, som indebar, at vi betalte en mindre del af regningen i 2010 ved at mod- regne i de aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010, mens den resterende del skal finan- sieres ved OK-11.

Det betyder, at vi ved OK-11 således på forhånd har disponeret over 1,23 % på det kommunale område og 1,24 % på det regionale område. Hertil kommer engangsomkostningen forbundet med at udskyde en del af betalingen til OK-11.

Selv hvis vi således indregner denne regning i OK-08 perioden vil vi komme ud med en real- lønssikring på omkring en ¼ procent alene via de generelle lønstigninger

Når vi til sin tid skal vurdere et OK-11 resultat er det derfor også vigtigt, at vi ser resultatet i sammenhæng med OK-08 resultatet.

Det er ikke kun os, der starter OK-11 med en regning på bordet. Også på det statslige område forventes der en ikke ubetydelig regning ved forhandlingsstarten. Regningens størrelse kendes først i slutningen af november måned.

Det kan derfor undre, at både økonomiske eksperter fra blandt andet nogle af landets pengeinstitutter og også centrale personer i Dansk Erhverv og DA fortsat ikke har forstået principperne i reguleringsordningen, og således bliver ved med at tale om, at de offentligt ansattes lønudvikling er løbet fra det private arbejdsmarked.

De samme personer hører vi ikke en lyd fra, når vi har penge til gode hos arbejdsgiverne. Og dette har faktisk været situationen ved tidligere overenskomstfornyelser.

Evalueringer

Vi har som afrunding på OK-08 gennemført en række evalueringer af vores aftaler fra denne periode. Blandt andet har vi evalueret anvendelsen af sundhedsfremmeordninger i kommuner og regioner, samt anvendelsen af trivselsaftalen i kommunerne, anvendelsen af en række arbejdstidsaftaler i kommuner og regioner med henblik på at give mulighed for lokalt at øge arbejdsudbuddet.

Vi har også evalueret erfaringer med de aftalte seniorrettigheder i kommunerne og erfaringerne med 3-partsmidler til kompetenceudvikling i såvel regioner som kommuner.

Jeg vil ikke gennemgå resultaterne i evalueringerne, som er udsendt til medlemsorganisationerne, men blot fremhæve et par enkelte resultater og erfaringer.

Evalueringen af seniordagene viser, at de er blevet modtaget positivt i kommunerne – både af lederne og medarbejderne.

Undersøgelsen viser også, at seniordagene som fastholdelselement styrkes, hvis det kombineres med andre tiltag, som fx ændringer i arbejdsopgaver og yderligere frihed.

Undersøgelsen af en række arbejdstidsaftaler viser blandt andet, at lokale arbejdstidsaftaler i meget høj grad anvendes på kommunale og regionale arbejdspladser. På det kommunale område er der indgået lokale arbejdstidsaftaler på halvdelen af arbejdspladserne. På det regionale område er der indgået lokale arbejdstidsaftaler på ca. 2/3 dele af arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser også, at aftaler om Plustid, som blev indgået på en række overenskomstområder ved OK-08 ikke er blevet en succes, blandt andet fordi der ikke er økonomi til at sætte de ansatte op i tid. Undersøgelsen dokumenterer generelt, at der allerede i dag er betydelige fleksibilitetsmuligheder i aftalerne, og at mulighederne anvendes.

Når regeringen med KL og Danske Regioner i økonomiaftalerne således har aftalt, at der i de kommende overenskomstforhandlinger skal skabes større rum for lokale løsninger via mere enkle og fleksible arbejdstidsregler er det, at kæden ryger af. Sådan er virkeligheden jo allerede!

Det er ikke arbejdstidsreglerne, der er noget i vejen med, men derimod arbejdsgivernes manglende vilje til at betale for øget fleksibilitet.

Arbejdsgiverne vil formentlig ved OK-11 sætte fokus på tiltag, der kan udvide arbejdstyrken. Der har været sendt signaler ud om øget arbejdstid, og lad mig i den forbindelse gøre det helt klart: Der vil ikke ved OK-11 ske et opgør med 37-timers ugen!

På både det kommunale og regionale arbejdsmarked er der mange deltidsansatte. På begge arbejdsgiverområder er ca. 4 ud af 10 ansatte på deltid, og kvindernes andel på deltid er væsentlig højere end mændenes andel.

Der udestår herved en række udfordringer i forhold til at skabe en højere beskæftigelsesgrad blandt de deltidsansatte.

Vores arbejdstidsundersøgelse viser, at en af udfordringerne er hensyn til de ansattes familieliv. En anden udfordring er at få arbejdsgiverne til at "tænke ud af boksen" og gøre op med traditionen om, at man i stort omfang har behov for deltidsansatte til at kunne løfte arbejdsopgaverne. På nogle områder er der for megen automatik, når arbejdsgiverne slår stillinger op som deltidsstillinger.

Her må arbejdsgiverne gribe i egen barm og stille sig spørgsmålet: "Hvad kan vi gøre for at sikre, at man på en fornuftig måde kan gå fra deltid til fuldtid?"

OK-11 forberedelse

På KTO's repræsentantskabsmøde i december sidste år orienterede jeg om status for forhandlingsudvalgets drøftelser om forhandlingsmodellen for OK-11.

Efterfølgende har vi i forhandlingsudvalget fastlagt nogle principper for forhandlingsmodellen, og vi er enige om, at principperne alene gælder for OK-11.

Principperne har vi konkretiseret i forhandlingsaftalen på henholdsvis det kommunale og regionale område, samt i det forslag til tidsbegrænset appendiks til vedtægterne, som vi i dag skal tage stilling til, og som første gang kommer i anvendelse i forhold til repræsentantskabets stillingtagen til KTO's generelle krav på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Det er ingen hemmelighed, at der i forhandlingsudvalget har været forskellige holdninger til, hvordan modellen for OK-11 skulle skrues sammen. Baggrunden er bl.a. de forskellige erfaringer, vi har fra OK-08.

Den model, vi har fundet frem til, er udtryk for det muliges kunst. I modellen har vi tilgodeset forskellige hensyn. Det gælder håndtering af to selvstændige arbejdsgiverparter og muligheden for at koordinere på tværs af arbejdsgiverområderne for at lægge maksimalt pres på arbejdsgiversiden og for at undgå, at arbejdsgiverne spiller os ud mod hinanden.

Vi har nedsat to forhandlingsdelegationer, som har fået udvidet kompetence i forhold til forhandlingsdelegationerne ved OK-08. Vi har besluttet, at repræsentantskabet tager stilling til såvel udtagelse af generelle krav som forhandlingsresultater efter medlemstal for de respektive arbejdsgiverområder.

Forhandlingsdelegationen på det kommunale område er identisk med repræsentationen i forhandlingsudvalget. Ved OK-11 ligner forhandlingsmodellen på det kommunale område således langt hen ad vejen modellen fra OK-08.

På det regionale område er forhandlingssituationen anderledes. Som bekendt har både AC og FOA besluttet ikke at underskrive forhandlingsaftalen på det regionale område. Konsekvensen er, at FOA og AC selv fører sin egne overenskomst- og aftaleforhandlinger på det regionale område. Også Ingeniørforeningen og Den Danske Landinspektørforening har valgt ikke at underskrive på det regionale område.

På det regionale område er forhandlingsdelegationens sammensætning derfor tilpasset forhandlingssituationen.

Konsekvensen af forhandlingsmodellen er således, at der ikke på det regionale område er et samlet forhandlingsfællesskab, men 4 selvstændige forhandlingsparter, herunder Sundhedskartellet.

Jeg mener ikke, at det er en optimal forhandlingsmodel.

For mig er det derfor afgørende, at vi ved OK-11 forsøger at skabe de bedste muligheder for tværgående drøftelser mellem de 4 parter på lønmodtagersiden på det regionale område, samt sikre mulighed for at koordinere mellem det kommunale og regionale område.

Jeg er sikker på, at arbejdsgiversiden også ved OK-11 har en tæt koordinering – måske endda en tættere koordinering end den, vi så ved OK-08.

På lønmodtagersiden skal vi også have en tæt koordinering. Forhandlingsmodellen på det regionale område giver arbejdsgiverne en stor bane at spille på, hvis ikke vi koordinerer på lønmodtagersiden.

Jeg er derfor tilfreds med, at viljen til tværgående drøftelser er udtrykt i den fælles præambel i de fire køreplansaftaler på det regionale område.

I KTO er vi indstillet på at forhandle mest muligt i fællesskab med de øvrige aktører på det regionale område.

Hvordan vi skal håndtere det i praksis, herunder håndtering af eventuelt forskellige udformninger af krav til de samme generelle aftaler eller temaer, bliver en af de udfordringer, vi kommer til at drøfte nærmere på lønmodtagersiden.

På den ene side skal vi undgå, at de regionale arbejdsgivere kan vælge blandt de lavest hængene frugter. På den anden side skal forhandlingerne selvfølgelig ske med respekt for forhandlingskonstruktionen med fire selvstændige forhandlingsparter på lønmodtagersiden.

Jeg synes også, at vi skylder at have opmærksomhed på, at vi ikke får opbygget nye bureaukratiske systemer, som ikke gør en indholdsmæssig forskel.

Ved OK-08 var det vurderingen, at både KL og RLTN var forhandlingsduelige modparter, hvilket især kom til udtryk i de delforlig, vi indgik undervejs. Helt overraskende var det naturligvis ikke, at koordineringen i slutfasen ved OK-08 var stram, ikke mindst fra Finansministeriets side.

En forsmag på den styrkede koordinering på arbejdsgiversiden ved OK-11 kan måske udledes af, at forhandlingskadencen på såvel det kommunale som regionale område denne gang er rykket tættere på de statslige forhandlinger.

I økonomiaftalerne for 2011 er det desuden præciseret, at der er enighed mellem henholdsvis KL, Danske Regioner og regeringen om at drøfte fælles interesseområder forud for OK-11.

Det er derfor min bekymring, at staten i højere grad end tidligere ikke kun vil komme til at styre i forhold til økonomien, men også ned i detaljen.

Vi har brug for stærke og selvstændige forhandlingsmodparter, så vi kan finde forhandlingsløsninger, der modsvarer udfordringerne på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

På vores egen side af bordet har vi gode erfaringer med koordineringen med CFU. Jeg er sikker på, at de gode erfaringer bliver videreført ved OK-11.

På repræsentantskabsmødet sidste år sagde jeg, at jeg også gerne ser, at vi i højere grad får et tættere samarbejde med Sundhedskartellet. Det gentager jeg gerne igen.

OK-11 – rammerne

OK-10 på det private arbejdsmarked

Ved OK-08 kunne vi læne os op af et usædvanligt godt forlig på det private arbejdsmarked. Det kan vi ikke denne gang. Rammerne i de private forlig, som blev indgået i 2010, afspejler den økonomiske situation.

På det private område er vurderingen, at gennemslaget fra de overenskomst-mæssige satser og andre forbedringer er i underkanten af 2 % årligt. Den endelige lønudvikling afhænger af de lokale forhandlinger på virksomhederne. I øjeblikket vokser lønningerne på DA-området med ca. 2 ½ % årligt.

Det er et helt andet niveau end ved forliget i 2007.

Aftaleperiodens længde

Aftaleperiodens længde på det kommunale og regionale område afhænger selvfølgelig af de muligheder, der tegner sig i forhandlingerne. Med den ubetalte regning fra reguleringsordningen og den stramme økonomi er den automatik, som mere eller mindre har ligget i 3-årige forlig siden 1999, i hvert fald sat ud af kraft. Det er min vurdering, at et 2-årigt forlig under den nuværende økonomiske situation er mest sandsynlig.

Afskedigelser og utryghed

Med regeringens genopretningsplan og de stramme økonomiaftaler, som regeringen indgik i forsommeren med henholdsvis KL og Danske Regioner er der lagt op til en meget kraftig opbremsning i de offentlige udgifter.

Virkningerne af opbremsningen kan vi se nu i form af store afskedigelser i kommuner og regioner. Alene på KL-området forventer KL's formand Jan Trøjborg næste år afskedigelse af omkring 5.000 medarbejdere.

Det skaber utryghed! Det skaber utryghed i forhold til at kunne beholde sit job, men det skaber også utryghed i forhold til fortsat at kunne løse de mange opgaver, som kommuner og regioner har ansvaret for.

I forhold til den sidstnævnte problemstilling, kører regeringen på frihjul og overlader ansvaret for besparelserne til kommunerne og regionerne. Regeringens svar på den økonomiske krise er besparelservejen, og den viger uden om sit ansvar for de velfærdsforringelser, som besparelservejen allerede har medført, og som ser ud til at fortsætte i de kommende år.

Ansvaret skal ikke tørres af på de ansatte. Der er altså grænser for, hvor mange flere der kan proppes ind i klasseværelserne eller daginstitutionerne, og hvor meget hurtigere de ansatte kan løbe.

Selvfølgelig er der behov for at se på om arbejdet kan gøres smartere. Det sker også allerede i dag. Her udgør blandt andet forhold som øget inddragelse af medarbejdernes viden og ekspertise, mindre formålsløs kontrol og løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer helt centrale forudsætninger for fortsat udvikling af arbejdspladserne. Den udvikling bidrager vi gerne til.

Med regeringens genopretningsplan blev dagpengeperioden med et snuptag halveret. Balancen i den højt besungne danske flexicurity-model blev ændret. Regeringen ændrede således alene på den ene side af brøkstregen – nemlig på security-delen.

Ved OK-10 på det private arbejdsmarked fandt parterne det derfor også nødvendigt at se på den anden side af brøkstregen for at genoprette lidt af den tabte balance. Vi har også behov for at ændre den anden side af brøkstregen ved OK-11.

Forventningsafstemning

De mange afskedigelser betyder naturligvis også, at vi står over for en diskussion af, om vi vil have løn eller arbejdspladser. Jeg erindrer, at Kjeld Hansen under en forhandling ved OK-05 sagde, at vi måtte vælge mellem løn eller arbejdstid. Jo mere i løn des mindre samlet arbejdstid vil der være til rådighed. Det pres står vi også overfor ved OK-11, og i organisationerne bliver vi naturligvis nødt til at forholde os til denne problemstilling.

Det er vigtigt, at alle parter har realistiske forventninger til forhandlingerne. Vi anerkender, at der lige nu er en stram økonomi, som vi forholder os samfundsøkonomisk ansvarligt til. Suppleret med den regning, der ligger på bordet for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, vil det ved OK-11 ikke være muligt at sikre reallønnen.

Derfor har vi heller ikke ved OK-11 udtaget sikring af reallønnen som konfliktudløsende pejlemærke, sådan som vi havde ved OK-05 og OK-08. Så kunne vi nemlig allerede nu sætte frimærke på konfliktvarslerne. Der er dog enighed om at drøfte udtagelsen af konfliktudløsende pejlemærker på ny, når vi kender arbejdsgivernes krav.

Det offentlige arbejdsmarked skal under ingen omstændigheder udvikle sig til et andenrangs arbejdsmarked. Det duer ikke, hvis vi i fremtiden skal sikre den nødvendige arbejdskraft. Det kommunale og regionale arbejdsmarked skal fortsat være attraktivt på trods af krisen.

Det bør være et fælles mål for begge parter ved OK-11!

Begge parter har et ansvar for at skabe realistiske forventninger til OK-11. Med min melding lige før om sikring af reallønnen bør der ikke være tvivl om, at netop en realistisk forventningsafstemning i baglandet er højt prioriteret.

KL's meldinger i forberedelsen af OK-11 vækker bekymringer og skaber usikkerhed i forhold til, om KL også påtager sig deres ansvar for at sikre realistiske forventninger i deres bagland. Til trods for den gode intention i overskriften på KL's debatindlæg "Fælles udfordringer – fælles løsninger", skaber KL unødigt usikkerhed om aftaleretten i blandt andet lokal løndannelse. Lad mig derfor gentage: Aftaleretten er ikke til diskussion! Aftaleretten er ikke en hindring for attraktive arbejdspladser, men en forudsætning.

Lokal løndannelse

Lokal løndannelse er et organisationsanliggende, og vi har ved OK-05 og OK-08 fået tilpasset modellerne for lokal løndannelse til de forskellige vilkår, der er på de enkelte organisationsområder. Forskellige lønmodeller er helt afgørende for den fortsatte eksistens af lokal løndannelse.

Blandt organisationerne er der forskellige erfaringer med lokal løn.

Vi kan dog konstatere, at garantiordningerne har sikret, at nye midler til lokal løn er blevet brugt. Med udmøntningsgarantien – om man kan lide den eller ej – har vi undgået situationer, som vi så tilbage i 2003 og 2004, hvor reguleringsordningen udmøntede ekstraordinært meget, fordi kommunerne og de daværende amter ikke anvendte de afsatte midler til lokal løn.

Tilsvarende kan vi konstatere, at det er meget vanskeligt at få bragt tilbageløbsmidlerne i spil i forhandlingerne med de kommunale og regionale arbejdsgivere.

Når vi selv med økonomisk medvind kan konstatere, at kommuner og regioner har svært ved at komme til lommerne i de lokale lønforhandlinger, ja så er det svært at forestille sig den omvendte situation, når krisen kradser.

KL's udmeldinger om ændringer af den lokale løndannelse kan derfor på mange måder ligne en tilbagevenden til et system, der ikke virkede. Jeg har tidligere advaret mod at gå tilbage til en fuser. Den advarsel gentager jeg gerne.

På tilsvarende vis kan jeg også sige, at det vil være en fuser, hvis KL forestiller sig en finansiering af lokal løn ad bagvejen via den såkaldte reststigning. Lad mig slå fast, at lokal løn forhandles ved organisationsbordene. Finansieringen af den lokale løndannelse skal hverken ad fordøren eller bagdøren ske via KTO-forhandlingerne. Den model forlod vi i 2005.

Plads til forskellige resultater

Også ved OK-11 skal der være plads til forskellige løsninger. Men det er klart, at den økonomiske situation, som vi forhandler under denne gang, lægger nogle klare begrænsninger.

For mig er det fortsat vigtigt, at KTO-fællesskabet sikrer, at der ikke efterlades nogen på peronen, når toget kører. Heller ikke ved OK-11 skal vi acceptere, at organisationer bliver dårligt behandlet af arbejdsgiverne. Den solidaritet og det sikkerhedsnet ligger i KTO-samarbejdet.

Siden OK-05 har vi forhandlet efter den omvendte forhandlingsmodel. Det har betydet, at vi på en række områder har aftalt forskellige vilkår på en række områder tilpasset de konkrete behov og ønsker. Den mulighed er grundstenen i den omvendte forhandlingsmodel, og afspejler også den forskellighed, som er en del af den kommunale og regionale virkelighed.

KL's udmeldinger om, at de nu vil reducere allerede eksisterende forskelligheder duer ikke. Det er klart, at vi ikke skal have forskellige løsninger blot for forskellighedens skyld. Men der, hvor der er behov for forskellige løsninger, skal der være plads til at aftale forskellige løsninger. Den mulighed skal også være til stede ved OK-11.

Ligestilling og ligeløn

Med lønkommissionens redegørelse i maj i år har vi fået kortlagt bl.a. løn og lønniveauer inden for og mellem faggrupper. Vi har fået et kæmpe opslagsværk. Men er vi også blevet klogere?

Jo, vi har fået kortlagt en lang række områder, og vi har også fået udviklet et nyt lønstatistisk begreb, som modsat præsteret tid tager højde for forskellige fraværssituationer, og hermed er mere kønsneutralt.

Lønkommissionens redegørelse giver dog ikke en entydig konklusion, hvilket de mange forskellige meldinger fra såvel organisationerne som arbejdsgiverne også er et udtryk for.

Uomtvistelig er det dog, at vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, som vi som parter også har et ansvar for at ændre på.

I kommissionsrapporten er der også peget på behov for serviceeftersyn af en række forskellige forhold. Nogle af disse vil blive taget op i forbindelse med OK-11 forhandlinger, og andre vil der måske være behov for at se nærmere på efterfølgende.

Det er min opfattelse, at det er vigtigt i forbindelse med serviceeftersyn på forhånd at drøfte, hvad formålet er, herunder hvad det er, vi henholdsvis ønsker at fremme eller mindske. I den forbindelse må også indgå hensynene til, at kommuner og regioner fortsat kan rekruttere arbejdskraft, herunder sikring af attraktive arbejdspladser både nu og i fremtiden.

Vi skal for alt i verden undgå, at det er ideologiske dagsordner, som kommer til at præge serviceeftersynene. Det vil være spild af tid for alle parter og ikke virke fremmende for partsamarbejdet.

Aftalesystemet virker – også denne gang!

Aftalesystemet viste sit værd ved OK-08. Det skal det også have mulighed for ved OK-11.

Selv om vi har et vanskeligt udgangspunkt for overenskomstforhandlingerne, kan vi ikke drømme om at kaste håndklædet i ringen. Vi har før sammen med arbejdsgiverne fundet løsninger på vanskelige situationer.

Vi er klar til at finde fælles løsninger på fælles udfordringer.

Også nye kommunikationsformer ved OK-11

På repræsentantskabsmødet i 2008 fortalte jeg, at jeg aldrig havde sms'et så meget som ved OK-08. Paletten af dialogformer blev kraftigt udvidet – masser af internetsider, blogs, interviews til TV og radioer, osv, osv.

Tiden er ændret fra den gang, vi alene sendte pressemeddelelser ud, når der lå et resultat.

Sådan bliver virkeligheden også ved OK-11.

Vi har alle behov for at være med til at sætte dagsordenen og definere de rammer, som forhandlingerne foregår under.

Udviklingen er med til at skabe større opmærksomhed og åbenhed omkring forhandlingerne både hos medlemmerne og mere bredt.

Men vi skal håndtere udviklingen i kommunikationsformer med respekt for, at der i forhandlingerne skal være plads til i fortrolighed at afprøve forskellige muligheder for kompromiser, hvor alle er med til at klippe en hæl og hugge en tå. Hvis ikke vi sikrer dette, afskærer vi os fra at nå forhandlingsresultater. Det er hverken vi eller medlemmerne tjent med.

Forhandlingsmodellen efter OK-11

Forhandlingsmodellen for OK-11 skal nu stå sin prøve. Der venter, som jeg tidligere har været inde på, mange udfordringer navnlig på det regionale område.

Vi skal naturligvis efter OK-11 sammen evaluere og drøfte modellen, og vi skal i god tid have taget hul på en diskussion om, hvordan forhandlingsmodellen skal se ud næste gang.

Jeg ser gerne, at vi kan nå frem til en mere holdbar forhandlingsmodel.

For mig er det vigtigt, at diskussionen sker med udgangspunkt i de styrker, der ligger i KTO-samarbejdet og med respekt for, at vi står overfor to selvstændige arbejdsgiverparter.

Styrken i KTO samarbejdet er først fremmest muligheden for at bruge fællesskabet til at lægge pres på arbejdsgiversiden, herunder mulighed for løbende i forhandlingerne at koordinere på tværs af de to arbejdsgiverområder.

Vi har brug for efter OK-11 at tage en tilbundsgående diskussion af, hvordan vi indretter os efter OK-11. Her har vi alle en stor opgave.

Afslutning

Vanen tro vil jeg gerne slutte af med at sige tak for et godt samarbejde i forhandlingsudvalget og bestyrelsen.

Samarbejdet har været udfordrende, godt og pragmatisk. Vi har fundet løsninger sammen, når det gjaldt, og jeg er sikker på, at vi også ved OK-11 kan finde frem til gode og pragmatiske løsninger.

Også tak til forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg og KTO's sekretariat for jeres indsats i løbet af året.

Med disse ord overlader jeg den mundtlige beretning til repræsentantskabets forhåbentlige velvillige behandling."

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

3. Indkomne forslag

Forslag til tillæg til KTO's vedtægter som følge af principperne for forhandlingsmodel for OK-11 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. juli 2010 med bestyrelsens indstilling om godkendelse.

Anders Bondo Christensen sagde, at KTO's bestyrelse har vurderet, at forhandlingsmodellen for OK-11 forudsætter nogle tilføjelser til KTO's vedtægter.

Der skal efter bestyrelsens opfattelse tages højde for, at der ved denne overenskomstfornyelse er to forhandlingsaftaler, og at en organisation som har medlemme både i kommuner og regioner har ret til, kun at tiltræde den ene forhandlingsaftale. Der skal endvidere tages højde for, at forhandlingsdelegationerne har selvstændig kompetence til at føre forhandlingerne på de to områder.

Og endelig skal der tages højde for, at repræsentantskabet skal tage særskilt stilling til forhandlingsresultaterne på de to forhandlingsområder, og i det hele taget skal kunne træffe beslutninger selvstændigt på de to arbejdsgiverområder i forhold, der vedrører OK-11, efter medlemstal på det respektive område.

Han fremhævede tre ting i forhold til det udsendte materiale vedrørende vedtægtsførelsen. For det første, at der ikke ændres i KTO's vedtægter udover det, som vurderes som juridisk påkrævet med henvisning til forhandlingsmodellen for OK-11. For det andet, at vedtægtsændringen udarbejdes som et tillæg til KTO's vedtægter, og for det tredje, at tillægget tidsbegrænses til alene at gælde ved OK-11. Efter OK-11 anvendes de nugældende vedtægter. Med de foreslåede tilføjelser er der således ikke taget stilling til de fremadrettede overvejelser.

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 vedtaget.

4. Regnskab for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010

Regnskabet for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. juli 2010 med KTO's revisorer og bestyrelsens indstilling om godkendelse.

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 2011 – 31. marts 2012

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2011 - 31. marts 2012 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 2. november 2010.

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, hvor der fortsat er en stram budgetstyring.

Han foreslog repræsentantskabet at følge bestyrelsens indstilling om at godkende det fremlagte forslag til foreløbigt budget, herunder at kontingentet fremskrives til 17,91 kr. årligt pr. medlem. Det indebærer en stigning på 40 øre svarende til prisstigninger.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder kontingentfremskrivningen til 17,91 kr. årligt pr. medlem, var godkendt.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrubbers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 2. november 2010.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Erik Jylling, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Jakob Bang, FOA

Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Ellen Lykkegård, 3F

Gita Grüning, TL

Kirsten Nissen, SL

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Mona Striib, FOA

Ulrik Frederiksen, DS

Jørgen V. Christiansen, KC

Henning Pedersen, BUPL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening

Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Stig Andersen, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Peter Kvist Jørgensen, FOA

Nanna Højlund, FOA

Niels Jeppesen, Dansk Metal

David Gibson, 3F

Lone Hoffmann, 3F

Benny Andersen, SL

Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL

Inger Bolwinkel, FOA

Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening

Michael Petersen, DKBL

Birgitte Conradsen, BUPL

Ole Mørk Nielsen, LederForum

Nee Marianne Attle, Frederiksberg
Kommunalforening

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 2. november 2010.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Erik Jylling, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Jakob Bang, FOA

Kirsten Nissen, SL

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL

Henning Pedersen, BUPL

Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Suppleanter:

Stig Andersen, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Mona Striib, FOA

Ellen Lykkegård, 3F

Ulrik Frederikssen, DS

Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Birgitte Conradsen, BUPL

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening

8. Valg af formand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Anders Bondo Christensen, LC**, til genvalg som formand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Anders Bondo Christensen valgtes med akklamation til formand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2012.

9. Valg af næstformand

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede **Erik Jylling, AC**, til genvalg som næstformand for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater, og Erik Jylling, AC, valgtes med akklamation til næstformand for perioden frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2012.

10. Valg af 2 revisorer og 1 revisorsuppleant

Dirigenten oplyste, at KTO's bestyrelse indstillede, **Nils Pedersen, HK/KOMMUNAL**, og **Gert Johansen, Konstruktørforeningen**, til genvalg som revisor for KTO og **Hanne Thomsen, TL**, til genvalg som revisorsuppleant for KTO.

Der var ingen øvrige kandidater. Nils Pedersen, Gert Johansen og Hanne Thomsen valgtes med akklamation til revisorer/revisorsuppleant for KTO for en 2-årig periode.

11. og 12. Stillingtagen til generelle overenskomstkrav pr. 1. april 2011 på det kommunale område og det regionale område

Dirigenten konstaterede, at repræsentantskabet var beslutningsdygtigt i henhold til § 2 i "Til-

læg til vedtægter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte”, idet de tilstedværende organisationer udgjorde 99,99 % på KL’s område og 99,97 % på RLTN’s område.

Formanden havde følgende bemærkninger til bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav:

”For første gang nogensinde udtager vi krav særskilt for de to forhandlingsområder – henholdsvis det kommunale og det regionale område. Det er en konsekvens af den forhandlingsmodel, vi har aftalt for OK-11. På dagsordenen viser det sig konkret ved, at vi har to punkter om udtagelse af krav.

I den regionale forhandlingsdelegations drøftelse af krav har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og det regionale område med henblik på at skabe det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser på det regionale område samt sikre mulighed for at koordinere mellem de to områder. Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

I min mundtlige beretning var jeg flere gange inde på, hvor anderledes forhandlingssituationen er ved OK-11 i forhold til OK-08. Men der er ét sted, hvor tingene på overfladen er ens, og det er i forhold til antallet af krav.

Forhandlingsdelegationerne og bestyrelsen foreslår denne gang, at KTO stiller 8 krav. De 8 krav er:

- 1. Generelle lønforbedringer*
- 2. Ligeløn/ligestilling*
- 3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejds miljørepræsentanter*
- 4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde*
- 5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.*
- 6. Seniorrettigheder*
- 7. Forbedring af øvrige vilkår.*
- 8. Forbeholdskrav*

Ved OK-08 stillede vi også 8 krav.

Antallet af krav er imidlertid ikke udtryk for en forventning om, at vi kan nå samme flotte resultat som ved OK-08. Men kravene er udtryk for, at det - også i en tid med økonomisk smalhals i samfundet - er vigtigt med en fortsat udvikling af de kommunale og regionale arbejdspladser som attraktive arbejdspladser. Målsætningen om attraktive arbejdspladser er derfor denne gang også taget med i selve indledningen til kravene.

Vi har også denne gang bestræbt os på at uddybe kravene med henblik på at tydeliggøre indholdet mest muligt. Jeg vil derfor ikke gennemgå samtlige krav, men alene knytte bemærkninger til nogle af kravene.

1. Generelle lønforbedringer

Vi stiller krav om generelle procentuelle lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin.

I vores drøftelser om kravet er der taget udgangspunkt i et eksempel, hvor der fastlægges en procentregulering og en minimumsudmøntning i kroner, som knækker ved løntrin 17. Projektet vil omfatte ca. 10-15 % af de ansatte i kommunerne.

Med lønkravet er der fundet en balance og et nødvendigt kompromis mellem forskellige synspunkter om udmøntning af generelle lønforbedringer.

I lønkravet ligger også, at reguleringsordningen videreføres med uændret udmøntningsprocent, og som en samlet ordning. Den tekniske tilpasning refererer til et netop afsluttet arbejde i en fælles nedsat arbejdsgruppe, som opfølgning på OK-08, hvor vi var enige om at se på metoden i reguleringsordningen. Der er alene tale om rent tekniske tilpasninger.

2. Ligeløn/ligestilling

Vi rejser denne gang en række krav inden for ligeløn/ligestilling:

Vi rejser krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling som en KTO-aftale, idet det skal sikres, at det er den enkelte organisation, som i givet fald fører konkrete sager på området.

På barselsområdet indgik vi ved OK-08 aftale om den såkaldte 6-6-6-model, som blandt andet indebar en øremærkning af barselsorlov til faderen. Ved OK-11 rejser vi ud fra en ligestillings-tankegang krav om, at barselsorlov til faderen udvides. Det er vigtigt, at vi arbejder for, at de kommunale og regionale arbejdspladser er attraktive arbejdspladser for begge køn.

Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en forpligtelse til at integrere ligestilling i al offentlig forvaltning - også kaldet kønsmainstreaming. Der er imidlertid behov for, at vi som aftalparter arbejder mere strategisk med dette emne særligt i relation til løndannelsen, således at vi får fælles viden om de kønsmæssige konsekvenser af de aftaler, som indgås både centralt og lokalt. Det er baggrunden for, at vi rejser krav om sikring af kønsmainstreaming af såvel den centrale som den lokale løndannelse samt øvrige aftaler, herunder ved at aftale et projekt om kønsmainstreaming af den lokale løndannelse.

Vores krav om lønstatistik skal bidrage til at vi både lokalt og centralt fremadrettet kan få øget viden, herunder om eventuelle kønsmæssige ubalancer.

3. Forbedrede vilkår for TR og Arbejdsmiljørepræsentanter

Ved OK-08 fik vi på TR-området gennemført en række markante forbedringer, blandt andet funktionsløn til TR og forbedrede opsigelsesvarsler. Også ved OK-11 skal vi have fokus på forbedring af vilkårene for TR.

Når der sker afskedigelser på arbejdspladserne i et omfang, som vi desværre oplever i øjeblikket i den kommunale og regionale sektor er der brug for, at vi i højere grad får knæsat, at TR skal være den sidste på arbejdspladsen ved afskedigelser. Vi rejser derfor krav om, at TR-opsigelsesvarslet også anvendes ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.

Arbejdsmiljøområdet er i mange kommuner og regioner blevet opprioriteret gennem de senere år. Det er også en afgørende forudsætning for sikring af attraktive arbejdspladser i fremtiden. Arbejdsmiljørepræsentanter yder her en meget stor indsats. Arbejdsmiljø handler som bekendt ikke længere kun om fysiske arbejdsforhold, men også om psykisk arbejdsmiljø, om stress og trivsel.

Arbejdsmiljørepræsentanters arbejde er således af væsentlig betydning for de kommunale og regionale arbejdspladser. Vi stiller derfor krav om at arbejdsmiljørepræsentanter skal aflønnes for funktionen.

4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde

I Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet udfyldes en lang række opgaver. I MED/SU er der skabt nogle rammer for samarbejde mellem ledere og medarbejder, og det er sikret, at medarbejderne får reel mulighed for indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det er afgørende vigtigt, at MED/SU fungerer hensigtsmæssigt i kommuner og regioner. Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter samt sikring af, at alle niveauer i MED/SU-systemet i højere grad inddrages i HSU/HovedMED's arbejde er nogle af de krav vi stiller for at skabe bedre rammer for MED/SU-systemet i kommuner og regioner.

Vi har også oplevet, at bestemmelserne i MED/SU-aftalen om tvisteløsning ikke i alle tilfælde har fungeret tilfredsstillende. Vi rejser derfor krav om, at den enkelte organisation sikres mulighed for at rejse sager vedrørende brud på MED/ SU-aftalen.

5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.

Der sker mange afskedigelser i kommuner og regioner for tiden. Jobsikkerhed i den offentlige sektor er en saga blot.

Nogle afskedigelser er sket som led i genåbningen af budgetterne for 2010, mens andre afskedigelser sker med henvisning til drøftelser om budgetterne for 2011. Og regeringen har med sin såkaldte genopretningsaftale været med til at forrykke balancen i flexicurity-modellen, således at de ansatte i for høj grad bærer risikoen ved afskedigelser.

Ved OK-10 på det private arbejdsmarked blev tryghed et centralt tema, og det vil det også være ved OK-11.

Vi rejser derfor krav om forbedrede vilkår ved afskedigelse, omstrukturering mv., og der også skal være fokus på initiativer, der kan medvirke til fastholdelse og dermed bidrage til at løse

rekrutteringsudfordringen på længere sigt.

6. Seniorrettigheder

Vi fik ved OK-08 et væsentligt gennembrud på seniorområdet i form af ret til seniordage. På det regionale område er der tale om en ret til seniorbonus. Ved en række af organisationernes forhandlinger blev der endvidere aftalt supplerende seniordage og seniorbonus.

Som jeg var inde på i min mundtlige beretning, har evalueringen af seniordagene vist, at de er blevet modtaget positivt i kommunerne, både af lederne og medarbejderne.

Den demografiske udvikling og rekrutteringssituationen i kommunerne og regionerne på længere sigt gør, at der fortsat er brug for de nuværende ordninger om seniordage og seniorbonus som ét element blandt flere til fastholdelse af ældre medarbejdere. Vi rejser derfor krav om videreførelse af seniordagene på KL's område og seniorbonus på RLTN's område.

Som led i fastholdelsesindsatsen skal vi også have skabt bedre muligheder for at anvende lovgivningens regler om fleksibel efterløn og delpension. Vi rejser derfor krav om, at seniorer skal have ret til nedsat arbejdstid ved fleksibel efterløn eller delpension.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2011 på henholdsvis KL's område og på det regionale område. ”

Dennis Kristensen sagde, at de bemærkninger han ville komme med omhandler KTO's krav på KL-området, idet FOA ikke har underskrevet forhandlingsaftalen på det regionale område.

Han ville kommentere på tre områder, hvor KTO's krav ikke lever op til FOA's tanker om solidaritet, navnlig i en situation, hvor det økonomiske ”baggrundtæppe” er, at reallønnen ikke kan sikres. De tre områder, der ikke lever op til FOA's tanker om solidaritet er realløn, tryghed og kvindefag.

Han sagde, at FOA er tilfreds med, at der trods alt kommer et krav om lavtlønsværn, men at KTO-kravet burde have omfattet betydeligt flere, så der havde været en klar og tydelig solidarisk profil i kravet. Knækket på løntrin 17 er ikke godt nok. FOA havde selv i de afsluttende forhandlinger om udtagelse af KTO's krav peget på, at knækket skulle være ved løntrin 22. Allerhelst havde FOA dog set de generelle lønstigninger udmøntet som kronetillæg.

Vedrørende kravet om tryghed mente han, at der var fundet et rimeligt kompromis og at dette emne vil komme til at fylde meget hos medlemmerne, når forliget indgås pr. 1. april 2011.

Omkring kravet om ligeløn er det FOA's opfattelse, at KTO's krav ikke er godt nok, idet der alene stilles krav om implementering af EU-direktivet samt lønstatistik. Han fandt, at ligelønskravet også skulle have indeholdt et lavtlønsprojekt for det pædagogiske område som parallel til lavtlønsværnet og et særligt projekt om det kønsopdelte arbejdsmarked. FOA er ikke tilfreds med, at der ikke stilles krav om et ligelønsprojekt, også selvom der lige nu ikke er mange penge

til ligeløn. Det er udtryk for manglende solidaritet, at KTO-fællesskabet ikke kan forpligte sig til dette i løbet af en årrække.

Samlet set betyder det, at FOA ikke kan stemme for KTO's krav på KL-området, og derfor vil FOA undlade at stemme.

Anders Bondo Christensen sagde, at kravene på KL-området er udtryk for det muliges kunst, og at han var glad for, at KTO kunne samles om at stille krav. Alternativet til KTO's krav om generelle lønstigninger havde været, at fællesskabet ikke havde kunnet stille et lønkrav.

Vedrørende ligeløn sagde han, at der ikke er bred accept blandt organisationerne om, at der er et generelt ligelønsproblem. Han pegede dog på, at forhandlingsudvalget er enig om, at der er en problemstilling på det pædagogiske område, der er et kvindedomineret område, og at dette problem skal takles ved OK-11 via det såkaldte kontrollerede frirum.

Stillingtagen til punkt 11

Forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 på KL's område blev sat under afstemning. Af de tilstedeværende 45 organisationer stemte 44 organisationer for udtagelse af de af bestyrelsen indstillede krav. Ingen organisationer stemte imod. FOA undlod at stemme.

Dirigenten konstaterede herefter, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 var godkendt.

Stillingtagen til punkt 12

Da ingen ønskede ordet til pkt. 12, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2011 på RL TN's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på RL TN's område pr. 1. april 2011 var godkendt.

13. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING ¹

1. FORBEREDELSE AF OK-11

1.1 Model for OK-11 forhandlingerne

På KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december 2009 orienterede KTO's formand om status for forhandlingsudvalgets drøftelser om forhandlingsmodellen for OK-11.

KTO's forhandlingsudvalg vedtog i januar 2010 en række principper for forhandlingsmodellen for OK-11. I principperne er der taget udgangspunkt i forhandlingsmodellen for OK-08, herunder den såkaldte omvendte forhandlingsmodel, idet der er foretaget en række justeringer med henblik på forhandlingsmæssigt at kunne håndtere to selvstændige arbejdsgiverparter.

Med vedtagelsen af principperne har forhandlingsudvalget blandt andet besluttet, at der ved OK-11 udarbejdes to forhandlingsaftaler - én på KL-området og én på RLTN-området. Ligeledes nedsættes, som ved OK-08, to forhandlingsdelegationer – én på KL-området og én på RLTN-området. Forhandlingsdelegationerne tillægges i forhold til OK-08 en udvidet kompetence, idet delegationerne foruden at skulle forhandle, blandt andet også skal indstille krav på de respektive arbejdsgiverområder til KTO's bestyrelse med henblik på godkendelse på KTO's repræsentantskabsmøde, samt fastlægge evt. konfliktudløsende pejlemærker i forhandlingsaftalerne og vurdere opfyldelsen heraf.

Af principperne følger også, at KTO's forhandlingsudvalg blandt andet udarbejder de to forhandlingsaftaler, samt koordinerer arbejdet med udtagelsen af krav på de to ar-

bejdsgiverområder, samt koordinerer på tværs af de to områder i forhandlingerne.

Endelig er det fastlagt i modellen, at KTO's repræsentantskab træffer beslutninger selvstændigt i forhold til forhandlingsområderne med stemmer efter medlemstal på det pågældende arbejdsgiverområde – det gælder både i forbindelse med udtagelsen af krav og i forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultaterne. Organisationerne forpligtes ikke til adskilt stillingtagen i deres kompetente forsamlinger.

Der er enighed om, at forhandlingsmodellen alene gælder i forhold til OK-11. Repræsentantskabet vedtog den 9. november 2010 forslag til en tidsbegrænset vedtægtsændring med henblik på tilpasning af KTO's vedtægter til forhandlingsmodellen for OK-11.

Forhandlingsmodellen er desuden konkretiseret via køreplansaftalerne med henholdsvis KL og RLTN (se afsnit 1.3), samt via to forhandlingsaftaler dækkende henholdsvis det kommunale og regionale område (se afsnit 1.2.).

1.2 Forhandlingsaftaler

På KTO's repræsentantskabsmøde den 16. december 2009 besluttede repræsentantskabet at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Repræsentantskabet bemyndigede forhand-

¹ Redaktionen er afsluttet den 17. november 2010

lingsudvalget til at fastlægge det nærmere indhold i forhandlingsaftalen.

Forhandlingsudvalget har på den baggrund udarbejdet to forhandlingsaftaler – én på det kommunale område og én på det regionale område. Bestyrelsen har på møde i juni 2010 godkendt forhandlingsaftalerne. Forhandlingsaftalen på begge områder er baseret på de principper for forhandlingsmodel for OK-11, som forhandlingsudvalget besluttede i januar 2010.

Forhandlingsudvalget besluttede efterfølgende, at forhandlingsdelegationen på det kommunale område sammensættes efter en 4-3-1 model, og at forhandlingsudvalget udgør den kommunale forhandlingsdelegation. Den regionale forhandlingsdelegation sammensættes efter en 4-1 model, og består af: Bodil Otto, HK/KOMMUNAL, Soile Friis, HK-KOMMUNAL, Ellen Lykkegaard, 3F, Kirsten Nissen, SL og Anders Bondo Christensen, LC.

I begge forhandlingsaftaler er målsætningen at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, inklusiv et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Der er endvidere enighed om, at der i forhandlingsresultatet skal være plads til forskellige forhandlingsløsninger.

Begge forhandlingsdelegationer har i lyset af den økonomiske situation og restafregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 besluttet ikke forlods at udtage konfliktudløsende pejlemærker. Stillingtagen til udtagelse af eventuelle konfliktudløsende krav drøftes på ny i forbindelse med modtagelsen af arbejdsgivernes krav til OK-11.

I forhandlingsaftalerne er det også præciseret, at en organisation, der har medlemmer på begge områder, kan vælge alene at tiltræ-

de forhandlingsaftalen på det ene område. Konsekvensen heraf er, at organisationen i relation til det andet område, hvor forhandlingsaftalen ikke tiltrædes, selv fører sine egne overenskomst- og aftaleforhandlinger i enhver henseende. Endvidere følger det, at en organisation, som kun har medlemmer på det ene forhandlingsområde, men ikke det andet, alene skal underskrive forhandlingsaftalen på det område, hvor organisationen har medlemmer.

Alle KTO's medlemsorganisationer har underskrevet forhandlingsaftalen på det kommunale område.

FOA, AC (på vegne af organisationer i AC) samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening har meddelt, at de ikke tiltræder forhandlingsaftalen på det regionale område. Medlemskabet af KTO er i øvrigt uændret for FOA, AC-organisationerne samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening.

Følgende organisationer har meddelt, at de ikke har medlemmer på det regionale område, og derfor ikke har underskrevet forhandlingsaftalen på det regionale område: BUPL, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Musiker Forbund, Dansk Musikpædagogisk Forening, Foreningen af Kommunale Chefer, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk, LederForum og Søfartens Ledere.

Forhandlingsudvalget har besluttet, at der ligesom ved OK-08 skal ske en gensidig informationsudveksling i KTO om organisationernes forhandlinger. Dette finder sted i bestyrelsens sekretariatsudvalg.

Det forventes, at der vil være en øget koordinering på arbejdsgiversiden mellem staten, KL og RLTN. I lyset heraf har forhandlingsudvalget og CFU's forhandlingsudvalg truffet beslutning om en øget koordinering, som vil blive tilrettelagt ad hoc.

1.3 Køreplansaftaler

KTO har sammen med henholdsvis KL og RLTN indgået køreplansaftaler for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2011 af aftaler og overenskomster om løn og ansættelsesvilkår for kommunalt/regionalt ansatte.

Køreplansaftalerne er baseret på den omvendte forhandlingsmodel. I modellen indgår en opdeling i generelle forhandlinger mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN samt organisationsforhandlinger, der ud over organisationsrettede krav også kan omfatte krav til en række KTO-aftaler.

I begge køreplansaftaler er der således fastlagt en snitflade mellem hvilke generelle aftaler og temaer, der forhandles af henholdsvis KTO og organisationerne. Ligeledes er der fastlagt datoer for udveksling af krav samt tidsterminer for igangsættelse af organisationsforhandlingerne, samt afslutning af såvel de generelle forhandlinger som organisationsforhandlingerne.

Udgangspunktet for fordelingen af KTO-aftalerne er, at en aftale i sin helhed enten er placeret ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationernes forhandlinger. Dette udgangspunkt er dog fraveget for følgende 4 aftalers vedkommende: Aftale om fravær af familiemæssige årsager, ferieaftalen, aftale om kompetenceudvikling og senioraftalen.

I begge køreplansaftaler er det aftalt, at ferieaftalen og aftalen om fravær af familiemæssige årsager forhandles ved KTO-bordet, idet organisationerne kan forhandle

ændring af størrelsen af den særlige feriegodtgørelse og yderligere udvidet løndækning i dagpengeperioden.

Desuden er det i begge køreplansaftaler aftalt, at kompetenceudvikling kan forhandles ved såvel KTO-bordet som organisationernes borde.

På det regionale område er denne snitflade også aftalt vedrørende forhandling af senioraftalen.

På det kommunale område kan seniorpolitiske krav alene forhandles ved KTO-bordet frem til og med den 4. februar 2011. I forbindelse med indgåelse af et eventuelt forhandlingsresultat ved KTO-bordet skal det klarlægges, hvilke organisationspecifikke krav der opretholdes. Efter den 4. februar 2011 overgår forhandlingerne til organisationernes borde.

På det kommunale område er der i tilknytning til den aftalte snitflade om seniorpolitik en fælle forståelse om, at der er mulighed for ved organisationsforhandlingerne at rejse krav om afkøb af et KTO-resultat om senior-dage.

Køreplansaftalerne omfatter alene de organisationer, som har tilsluttet sig forhandlingsaftalen på henholdsvis det kommunale og regionale område.

Givet den særlige forhandlingssituation på det regionale område er der udarbejdet fire selvstændige køreplansaftaler på det regionale område. Der er således udarbejdet en køreplansaftale mellem RLTN på den ene side og på den anden side henholdsvis KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet.

Udarbejdelsen af køreplansaftalerne er drøftet i fællesskab mellem parterne. Drøftelserne er udmøntet i et fælles kapitel 1 – en

præambel - som er indarbejdet i hver af de fire selvstændige køreplansaftaler.

Præambelen er et udtryk for en fælles vilje til mellem parterne at forhandle alle generelle aftaler og generelle temaer i fællesskab. Det er også i præambelen præciseret, at alle parter hver især på et hvilket som helst tidspunkt kan meddele, at man ikke ønsker at indgå i de tværgående forhandlinger af et generelt tema eller generel aftale. Modellen er således ikke en ”*alt eller intet model*”, men en model, hvor den enkelte part kan træde ud af de tværgående forhandlinger af ét generelt tema eller aftale, men forblive i de tværgående forhandlinger af andre temaer/aftaler. Man kan dog ikke træde ud af forhandlingerne af enkelte dele i en aftale/tema.

I køreplansaftalen mellem KTO og RLTN er det præciseret, at samtlige KTO-aftaler kan forhandles efter kapitel 1, herunder de generelle aftaler som er placeret på organisationernes borde.

1.4 Kravsudtagelse

Organisationernes forslag til generelle overenskomstkrav i forhandlingerne mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN var KTO i hænde senest den 1. oktober 2010. I forhandlingsmodellen indgår, at der udtages krav selvstændigt på de to arbejdsgiverområder, hvorfor kravene til KTO ligeledes blev indsendt opdelt i forhold til KL og RLTN.

KTO's repræsentantskab vedtog på mødet den 9. november 2010 KTO's generelle overenskomstkrav til OK-11 på henholdsvis det kommunale og regionale område.

1.5 Forhandlingskonference

Som led i den fremadrettede proces henimod OK-11 afholdt KTO's forhandlingsudvalg den 18. januar 2010 en forhandlings-

konference, hvor fokus var rettet mod forhandlingstemaer ved OK-11.

På konferencen var der oplæg fra de kommunale og regionale arbejdsgivere om henholdsvis kommunernes og regionernes synspunkter vedrørende forhandlingstemaer ved OK-11. Endvidere var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og drøftelser blandt deltagerne samt et oplæg om OK-11 på det statslige område ved CFU's formand.

2. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

2.1 Løn

a) Lønstigninger

På KL-området blev der udmøntet aftalte generelle lønstigninger på ca. 0,18 % pr. 1. april 2010. I OK-08-forliget var aftalt en udmøntning på 0,50 %. På RLTN-området blev der udmøntet 0 % i aftalte generelle lønstigninger pr. 1. april 2010. I KTO-forliget var der aftalt en udmøntning på 0,32 %. Udmøntningerne skal ses i sammenhæng med en aftalt håndtering af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, jf. afsnit 2.1.b. Der er ikke aftalt udmøntning af generelle lønstigninger pr. 1. oktober 2010.

Pr. 1. april 2010 er der både i kommuner og regioner sket udmøntning af forhøjelse af særlig feriegodtgørelse med 0,45 %. Forhøjelsen er gennemført med virkning fra udbetalingen i 2010.

b) Reguleringsordningen

Ved OK-08 blev der aftalt en reguleringsordning med udmøntning pr. 1. oktober 2008, 1. oktober 2009 og 1. oktober 2010. Udmøntningerne fra reguleringsordningerne er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Genberegning af udmøntning pr. 1. oktober 2009

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009 udmøntede på det kommunale område 0,48 % og på det regionale område 0,47 %. I marts 2010 opjusterede Danmarks Statistik tidligere offentliggjorte løntal for 1., 2. og 3. kvartal 2008 – 2009. Løntallet for 1. kvartal 2008 – 2009, som blev opjusteret fra 5,7 % til 6,0 %, indgik som en af beregningsforudsætningerne i beregningen af udmøntningen

for reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009. På baggrund af det opjusterede løntal blev udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2009 genberegnet til 0,40 % på såvel det kommunale som det regionale område. Der blev således udmøntet 0,08 % for meget på det kommunale område og 0,07 % for meget på det regionale område. Det følger af noterne til aftalen om reguleringsordningen, at såfremt Danmarks Statistik korrigerer deres statistikker, skal udmøntningen genberegnes og korrigeres i den nærmest følgende regulering. Det betyder, at genberegningen indgår i beregningen af restafregningen pr. 1. april 2011, jf. nedenfor.

Udmøntning pr. 1. oktober 2010

Ved indgåelsen af OK-08-forliget blev udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 skønnet til 0,57 %.

Den økonomiske krise i samfundet, herunder en væsentlig lavere lønudvikling på det private arbejdsmarked end skønnet på forligsindgåelsestidspunktet medførte imidlertid, at reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 udmøntede negativt. Der var ikke aftalt samtidig udmøntning af generelle lønstigninger.

Som følge af en forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 indgik KTO med henholdsvis KL og RLTN i december 2009 et protokollat om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Der blev aftalt en stort set parallel håndtering med henholdsvis KL og RLTN. Protokollatet indebærer, at første afdrag på den forventede negative udmøntning blev betalt med 0,32 % pr. 1. april 2010. På det regionale område betød protokollatet således, at der ikke blev udmøntet generelle lønstigninger pr. 1. april 2010. På det kommunale område blev der

udmøntet ca. 0,18 %. Den resterende del af afregningen af den negative udmøntning pr. 1. oktober 2010 er udskudt til 1. april 2011. Hertil kommer engangsomkostninger forbundet med at fremrykke henholdsvis udskyde afregningen.

Protokollaterne fra december 2009 med henholdsvis KL og RLTN har sikret, at ingen ansatte er blevet sat ned i løn pr. 1. oktober 2010 samtidig med, at reguleringsprocenten efter restafregningen pr. 1. april 2011 vil være nøjagtig den samme, som den ville have været, såfremt de ansatte var blevet sat ned i løn pr. 1. oktober 2010.

I juni 2010 kunne det beregnes, at reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 udmøntede minus 1,47 %. Hertil skal tillægges korrektionen for 2009 på 0,08 % på KL-området og 0,07 % på RLTN-området. Samlet set udmøntede reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 minus 1,55 % på KL-området og minus 1,54 % på RLTN-området. Den samlede restafregning ved OK-11 er på minus 1,23 % på KL's område og minus 1,24 % på RLTN's område. Hertil kommer engangsomkostninger. Parterne tager i forbindelse med OK-11 stilling til, hvorledes engangsomkostninger skal håndteres.

En eller to reguleringsordninger

Ved OK-08 blev det aftalt at igangsætte et analysearbejde om én eller to reguleringsordninger på det kommunale og regionale arbejdsmarked. I analysearbejdet skulle afdækkes problemstillinger i relation til etablering af separate reguleringsordninger for henholdsvis den kommunale og regionale sektor.

En nedsat arbejdsgruppe har i efteråret 2010 foretaget en analyse heraf. Arbejdsgruppen var nedsat i fællesskab mellem KL, RLTN, Sundhedskartellet og KTO.

Arbejdsgruppen afdækkede følgende problemstillinger:

- Betydning af strukturelle ændringer som følge af personaleomsætning.
- De administrative og forhandlingsmæssige konsekvenser af separate reguleringsordninger.
- Hvilke faktorer, der skal tages højde for, i en evt. overgangsordning til separate reguleringsordninger.

Arbejdsgruppen udarbejdede analysen på baggrund af data fra FLD, idet der ikke på analysetidspunktet forelå et opdelt lønindeks i Danmarks Statistik. Det forventes, at Danmarks Statistik ultimo 2010 vil kunne offentliggøre ikke-brancheopdelte kommunale og regionale lønindeks gældende fra og med 1. kvartal 2007.

Analysen viser blandt andet, at:

- Den opgjorte lønudvikling i perioden 1. kvartal 2007 til 2. kvartal 2010 har været forskellig mellem kommunerne og regionerne (KL: 16,6 % og RLTN: 17,8 %).
- Forskellen i lønudvikling ikke kan forklares med forskelle i aftaleresultatet, som næsten er ens bortset fra perioden 2. kvartal 2009 til 2. kvartal 2010, hvor aftaleresultatet var ca. 0,2 pct. point højere på regionernes område.
- Navnlige den regionale lønudvikling er påvirket af strukturelle forskydninger i fordelingen på personalegrupper. Effekten kan i perioden opgøres til 0,9 % på det regionale område.
- Lønudviklingen i analyseperioden er påvirket af blandt andet strejken ved OK-08, som gav markante udsving i lønudviklingen omkring 2. kvartal 2008.
- Det kan konstateres, at en sektoropdeling af datagrundlaget i sig selv ikke vil

få administrative konsekvenser samt, at der ikke vil være behov for en overgangsordning ved en beregningsteknisk uændret reguleringsordning.

- Det kan konstateres, at analyseperioden også har været påvirket af ekstraordinære forhold – det gælder fx strejken ved OK-08, afslutning af en højkonjunktur samt overgang til lavkonjunktur.

Metoden bag reguleringsordninger

I OK-08-forliget på både det kommunale og regionale område blev det aftalt, at parterne i overenskomstperioden skulle se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen. På den baggrund har der været nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, RLTN, Sundhedskartellet og KTO.

Arbejdsgruppen afrapporterede i efteråret 2010.

Arbejdsgruppen belyste følgende udvalgte tekniske forhold:

- Decimalafrounding ved beregning af gennemsnitlig lønudvikling.
- Korrektion for tidligere udmøntninger fra reguleringsordningen.
- Beregning af forskellen mellem den private og den korrigerede kommunale/regionale lønudvikling.
- Værdien af s.

Herudover har arbejdsgruppen set på beregningsmetoden i den situation, hvor Danmarks Statistik reviderer lønudviklingstallene, således som det skete pr. 1. oktober 2009.

c) Reallønssikring

Reallønssikring via de generelle lønstigninger var ved OK-08 et centralt KTO-krav. På aftaleindgåelsestidspunktet bestod de gene-

relle lønstigninger (7,93 %) af de aftalte generelle lønstigninger (5,27 %), aftalt kompensation for personalegoder (0,20 %), skønnet udmøntning fra reguleringsordningen (2,06 %) og forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse (0,45 %). Prisudviklingen blev af Det Økonomiske Råd (DØR) skønnet til 7,27 % i årene 2008 – 2010, og reallønsudviklingen på baggrund af de generelle lønstigninger inklusiv forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse blev på forligstidspunktet vurderet til ca. 0,66 %.

Efter overenskomst- og aftalefornyelsen 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.

Pt. skønnes det, at de generelle lønstigninger har sikret en realløn fremgang i OK-08 perioden på ca. 1,5 %. Hertil skal værdien af organisationernes forhandlinger tillægges. Sikringen af reallønnen skal dog også ses i sammenhæng med aftalen om at udskyde en del af udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 til 1. april 2011. Hvis udmøntningen heraf forudsættes indregnet i OK-08 perioden, er det pt. vurderingen, at de generelle lønstigninger har forbedret reallønnen i OK-08 perioden med ca. 0,25%.

d) Løntabeller

Der er i januar 2010 udsendt reviderede løntabeller pr. 1. april 2010. De reviderede løntabeller er en konsekvens af det indgåede protokollat på henholdsvis KL's område og RLTN's område om forventet negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, jf. pkt. 2.b. Protokollatet medfører således, at løn- og pensionssatser pr. 1. april 2010 blev anderledes end aftalt ved OK-08.

e) Lønstatistik

Forbedret lønstatistisk materiale

Det følger af OK-08-forliget på KL's område, at parterne vil undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som på institutionsniveau til brug for de lokale forhandlinger, jf. KL/KTO-forligets pkt. 1.3.

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL, KTO, FLD og Sundhedskartellet har udarbejdet rapporten "*Forbedret lønstatistisk materiale*", som er udsendt til medlemsorganisationerne ultimo august 2010 med henblik på at kunne indgå i organisationernes eventuelle videre overvejelser og drøftelser om forbedret lønstatistisk materiale. Udgangspunktet for arbejdsgruppens arbejde har været ikke at udelukke ideer til forbedring af det lønstatistiske materiale. Afrapporteringen indeholder en række overvejelser og forslag indenfor 14 forskellige emner.

Personalegoder i lønstatistik

Det fremgår af OK-08, at parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og den private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværsgroupe med henblik på så hurtigt som muligt at kunne indgå i opgørelsen af lønudviklingen.

I juni 2010 havde samtlige parter på de offentlige forhandlingsområder inviteret Danmarks Statistik til et møde med henblik på, at Danmarks Statistik kunne orientere om den aktuelle status og udviklingsplaner for Danmarks Statistiks arbejde med at opgøre udviklingen i personalegoder med henblik på at indgå i opgørelsen af lønudviklingen. Emnet har også efterfølgende været drøftet i Danmarks Statistiks løn- og fraværstatistikgruppe.

På de omtalte møder orienterede Danmarks Statistik om overvejelser i relation til multi-medieskat, anvendelse af data fra e-Indkomstregisteret og spørgsmålet om afgrænsning mellem "*øvrige arbejdsomkostninger*" og personalegoder.

Medlemsorganisationerne er i september 2010 orienteret nærmere om indholdet i Danmarks Statistiks overvejelser. Det ved OK-08 aftalte på området er hermed implementeret.

f) Informative lønsedler

Ved OK-08 blev det aftalt, at de ansatte senest ved udgangen af 2010 på lønspecifikationen eller på anden måde skal have adgang til en række nærmere angivne forbedrede lønoplysninger, jf. KTO-forligets pkt. 8.3 (KL) og pkt. 9.3 (RLTN).

På et møde i juni 2010 præsenterede KL et revideret lønseddel layout, som KMD vil anvende fra den 1. januar 2011. De aftalte ændringer relaterer sig udelukkende til KMD's lønseddel, idet det vurderes, at oplysningerne allerede fremgår af lønsedler fra Silkeborg Data. De ved OK-08 aftalte ændringer er hermed implementeret.

g) Lokal løndannelse

Gennemsnitsløngarantiaftalerne

På KL-området blev der ved OK-08 opnået enighed om et aftaleindhold, som stort set er uændret i forhold til OK-05-aftalen om gennemsnitsløngaranti.

På RLTN-området var der enighed om en tilsvarende aftale, dog med den ændring, at grundlaget for beregning af gennemsnitsløngarantierne er aftalt til november 2007 i stedet for november 2004.

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har på et møde i oktober 2010 godkendt et aftaleudkast fra KL og anbefalet KTO's organisationer at tilslutte sig aftalen.

I modsætning til aftalen fra OK-05, har det ikke været muligt at udarbejde udtømmende bilag til aftalen for beregning af gennemsnitsløngarantien for de enkelte gennemsnitsløngarantigrupper. Det skyldes, at en del gennemsnitsløngarantigrupper er sammensat af personalegrupper, som er omfattet af forskellige aftaler om udmøntning af lokal løndannelse, som blev aftalt i organisationernes forhandlinger ved OK-08.

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har i november 2010 godkendt et aftaleudkast fra RLTN og anbefalet KTO's organisationer at tilslutte sig aftalen.

Aftalen på det regionale område indeholder udtømmende bilag til aftalen for beregning af gennemsnitsløngarantien for de enkelte gennemsnitsløngarantigrupper.

2.2 Kompetenceudvikling

Evaluering af modeller for udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling
Ved OK-08 blev det aftalt, at KL og KTO og RLTN og KTO skulle evaluere modellen for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling, herunder at evalueringerne skulle være gennemført medio 2010.

Evalueringerne, der er udarbejdet for KL, KTO og Sundhedskartellet, bygger primært på fokusgruppeinterview med relevante personer i 10 kommuner og i de fem regioner. Evalueringerne viser blandt andet at:

- Protokollaterne vedrørende udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling er implementeret forskelligt i både kommuner og regioner.

- Trepartsmidlerne har øget fokus på kompetenceudvikling, givet kompetenceudviklingen et løft udover det sædvanlige, medført lærerige drøftelser med alle parter, givet større volumen i kompetenceudviklingsaktiviteter, øget kompetenceudvikling for grupper, der normalt ikke deltager så meget.
- Samarbejdet om midlerne har været godt og konstruktivt.
- Der er stor spredning i forhold til midlernes konkrete anvendelse (typer af uddannelse).
- Omkostningerne har været store i form af fx etablering af et nyt beslutningssystem, tidsforbrug til møder, læsning af ansøgninger, administration af midlerne.

Evalueringerne er udsendt til medlemsorganisationerne med henblik på at kunne indgå i forbindelse med organisationernes og KTO's eventuelle overvejelser om kompetenceudvikling ved OK-11.

2.3 Seniorinitiativer

KL og KTO aftalte i forbindelse med OK-08 og i tilknytning til aftalerne om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, at parterne i 2010 skulle evaluere erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der blev iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Der er i juni 2010 udarbejdet en evaluering af erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Evalueringsrapporten, der er udarbejdet for KL, KTO og Sundhedskartellet, omfatter både evaluering af seniorpuljerne og af seniordagene.

Følgende opmærksomhedspunkter fra evalueringen skal fremhæves:

Om seniordagene:

- Seniordagene er blevet godt modtaget. De adspurgte medarbejdere og ledere giver generelt en positiv udmelding om seniordagene på alle fem forvaltningsområder. Både ledere og medarbejdere ser seniordagene som et godt forhandlingsresultat, og op mod 2/3 af de adspurgte medarbejdere opfatter dagene som en anerkendelse af en årelang indsats på arbejdsmarkedet samt af deres erfaring og bærere af kultur og viden.
- Seniorer vælger seniordage. Bonus/pension benyttes i meget begrænset omfang. Men for stort set samtlige adspurgte medarbejdere og ledere indenfor de fem forvaltningsområder er valgmuligheden stadig vigtig, da arbejdssituationen samt den enkeltes behov kan ændre sig fra år til år.
- Seniordage tærer på vikarpengene. Navnlig på de arbejdspladser, hvor der er en stor andel af seniorer, opleves det af de adspurgte ledere som et problem, at ”pengene ikke er fulgt med”.

Om seniorpuljerne:

- I de fleste af de kommuner, der har deltaget i evalueringen, har seniorpuljen sat gang i en debat om tilbagetrækningsproblematikken – flere fora har således givet udtryk for, at tildelingen af midlerne har betydet et niveauskift i måden at drøfte seniorpolitik på.
- I 6 ud af 10 kommuner har ledelsen tilkendegivet, at de er noget eller moderat positive overfor at fortsætte med seniorpuljerne. I 4 kommuner ønsker ledelsen ikke at fortsætte med puljerne. Medarbejderne er generelt positive overfor at fortsætte med seniorpuljerne.

- Både ledere og medarbejdere giver flere steder udtryk for, at det kan være problematisk med midlertidige ordninger på et område som dette.

Også på det regionale område var der ved OK-08 enighed om at evaluere erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der blev iværksat på baggrund af trepartsmidlerne. KTO og Danske Regioner har imidlertid ikke kunne opnå enighed om et evalueringsdesign, og trepartsmidlerne til seniorinitiativer i regionerne bliver således ikke evalueret.

2.4 TR/MED/SU

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse sendte i 2009 på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalgene i henholdsvis Sorø Kommune og Socialforvaltningen i Københavns Kommune to sager til KL om påstået brud på MED-rammeaftalen henholdsvis TR/SU-aftalen:

Sorø Kommune

Påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og drøftelse i forbindelse med beslutning om lukning af en institution i Sorø Kommune.

KL og KTO har behandlet sagen efter MED-rammeaftalen med henblik på at yde bistand til de lokale parter.

Resultatet heraf blev, at hovedudvalget i Sorø Kommune er blevet enige om en lokal løsning, der blandt andet indebærer, at der er aftalt principper for håndtering af fremtidige og tilsvarende sager samt iværksættelse af et uddannelses- og udviklingsforløb for hele MED-organisationen, ”Store MED-dag” i samarbejde med PUF. ”Store MED-dag”

bestod dels af et fællesmøde for hele MED-organisationen, hvor man delte erfaringer om, hvad der virker i MED-samarbejdet, og undersøgte, hvad der gør, at det virker, og dels af efterfølgende sektoropdelte heldagsmøder for MED-udvalgene, hvor man drøftede ønsker og drømme til fremtidens MED-samarbejde i Sorø Kommune, og hvad man konkret gør for at opnå det.

Københavns Kommune

Sagen i Københavns Kommune er verserende.

b) Præcisering af Hovedudvalgenes forhandlingskompetence

KTO har i et brev til næstformændene i Hovedudvalgene i kommuner og regioner præciseret Hovedudvalgenes forhandlingskompetence. Baggrunden er, at der i enkelte kommuner og regioner er indgået en aftale i Hovedudvalget vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter, der vedrører forhold, hvor det ikke er MED-/SU-systemet, men de forhandlingsberettigede organisationer, der har forhandlingskompetencen. Hovedudvalgenes kompetence er alene at aftale principper for tillidsrepræsentanters vilkår.

c) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 166 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2010 og 175 mio. kr. pr. 1. august 2010 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Udbetalingen af AKUT-midler er sket på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer pr. 1. oktober 2007 (SBG-08).

d) Evaluering af den lokale AKUT-forsøgsordning

KL og KTO har som aftalt ved OK-08 evalueret den lokale AKUT-forsøgsordning.

Evalueringsrapporten bygger dels på en mindre spørgeskemaundersøgelse blandt formand og næstformand for Hoved-MED-udvalget i 21 kommuner og dels på opfølgende kvalitative interviews af ledelses- og medarbejderrepræsentanter i 4 kommuner.

Evalueringen viser blandt andet:

- At man ikke er kommet særligt langt med de lokale tiltag finansieret af lokale AKUT-midler.
- Målgruppen for de lokale AKUT-midler er aftalt til at være tillidsrepræsentanter. Nogle kommuner har imidlertid valgt at bruge midlerne til andre målgrupper.
- De lokale AKUT-midler bliver umiddelbart også brugt til at finansiere "klippekort" (uddannelse af MED-repræsentanter i henhold til uddannelsesprotokollatet i MED-aftalen), der er en rettighed, som MED-repræsentanterne har i forvejen.
- Ved de kvalitative interviews i de tre kommuner, der havde aftalt lokale tiltag har både ledelses- og medarbejderrepræsentanter været positive over for ordningen.

e) Godtgørelsesniveau ved usaglig afskedigelse af tillidsrepræsentanter m.fl.

Ved OK-08 blev der aftalt en forlængelse af opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter med flere, jf. MED-rammeaftalens § 18, stk. 4 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 4. Efterfølgende opstod der uenighed om, hvorvidt den ved OK-08 aftalte forlængelse af opsigelsesvarslet får indvirkning på godtgørelsesniveauet i henhold til MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 6. På baggrund af uenigheden anlagde KL i oktober 2009 voldgiftssag mod KTO.

Uenigheden blev afgjort ved voldgiftskendelse af 20. september 2010. KTO vandt voldgiftssagen. Kendelsen blev begrundet med følgende.

”Den ændring af rammeaftalens § 18, stk. 4, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2008, indebar en ændring af principperne for, hvorledes en tillidsrepræsentants normale opsigelsesvarsel beregnes. Denne ændring måtte dermed nødvendigvis få konsekvenser for beregningen af det maksimale godtgørelsesniveau ved uberettiget afsked. Det kan endvidere ikke kritiseres, at KTO uden videre er gået ud fra, at også KL havde gjort sig denne refleksvirkning klar. KTO har på denne baggrund været berettiget til at lægge til grund, at det var en afledet følge af det indgåede forlig, at det fik de nævnte afledede konsekvenser. At parterne i 1999 ved indgåelsen af forlig vedrørende beregningen af godtgørelsesniveauets maksimale størrelse forudsatte, at det maksimale niveau normalt ikke ville komme op over 12 måneders løn, kan ikke føre til et andet resultat.”

KTO har med kendelsen fået medhold i, at der ydes godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter de regler, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Såfremt det i den overenskomst, den tillidsbeskyttede medarbejder er omfattet af, er aftalt, at *”godtgørelse maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel overfor den ansatte”*, vil arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i henhold til MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 / TR/SU-aftalens § 12, stk. 6 være det individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. For en medarbejder med et individuelt varsel på 6 måneder betyder det et samlet opsigelsesvarsel på 9 måneder, og dermed et samlet godtgørelsesniveau på maksimalt 18 måneder.

2.5 Trivsel og sundhed

Ved OK-08 indgik KTO og de kommunale og regionale arbejdsgiverparter en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Parterne var desuden enige om at udarbejde en vejledning til såvel aftalen som indsatsen mod vold, mobning og chikane.

Vejledning om trivsel med RLTN

På det regionale område blev vejledningen til aftalen om trivsel og sundhed opdelt på fire pjecer indenfor følgende temaområder: 1) Trivsel, 2) Vold, mobning og chikane, 3) Sundhedsfremme og 4) Sygefravær.

De første tre pjecer blev udarbejdet i 2009. Pjecen om sygefravær, som er den sidste i rækken udkom i maj 2010 og har fokus på bestemmelserne om sygefravær i aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. I vejledningen gives der hjælp til MED-udvalgene til at udarbejde retningslinjer for:

- Den årlige fremlæggelse af statistik over sygefraværet på den enkelte institution, samt om opfølgning på sygefravær.
- Samtaler om sygefravær.

Vejledning om trivsel med KL

KTO og KL har aftalt at udarbejde to vejledninger til aftalen om trivsel og sundhed. En om vold, mobning og chikane, som blev udsendt i september 2009, og en om trivsel og sundhed indeholdende resten af elementerne i aftalen.

Vejledningen om trivsel og sundhed blev udsendt i oktober 2010. I vejledningen gives der hjælp til MED-udvalgene til at udarbejde retningslinjer for:

- Trivsel og trivselsmålinger.
- Sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.
- Handlingsplaner i forbindelse med APV'er.
- Indsats mod arbejdsbetinget stress.
- Sundhedsfremme, og konkrete sundhedsfremmende initiativer.
- Sygefravær, samtaler og statistik.

2.6 Fravær af familiemæssige årsager

a) Barselsaftalen

Medlemsorganisationerne er tidligere blevet orienteret om, at KL, RLTN og KTO er enige om, at en lesbisk medmor har ret til at holde to ugers orlov med løn i forbindelse med fødslen, forudsat at hun adopterer sin registrerede partners barn allerede fra fødslen.

KTO drøfter fortsat med KL og RLTN behovet for en redaktionel ændring af barselsaftalen blandt andet på dette område.

KTO fører voldgiftssag mod RLTN om forståelsen af § 2, stk. 4, i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Uenigheden drejer sig om, hvorvidt en ansat er berettiget til fuld løn under barsel uanset, at den pågældende ikke er dagpengeberettiget eller hvorvidt, der kan ske modregning i lønnen fra arbejdsgivers side som følge af manglende dagpenge-refusion. Sagen er verserende.

Yderligere er det besluttet, at KTO skal føre en voldgiftssag mod KL om forståelsen af § 10 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Uenigheden drejer sig om, hvorvidt en mandlig ansat frit kan placere sin barselorlov i uge 1-7 og 9, eller hvorvidt noget sådant kræver aftale med kommunen. Sagen er verserende.

b) Barselsudligningsordningen

KTO har indgået en ny aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov. Aftalen trådte i kraft den 1. april 2008. Aftalen er konsekvensrettet i forhold til ændringerne i barselsaftalen som følge af OK-08, herunder at 6-6-6-modellen er indarbejdet i aftalen.

2.7 Tjenestemænd

Tjenestemandshovedaftale

Som følge af Københavns og Frederiksberg Kommuner indmeldelse i KL er der foretaget tilpasninger af følgende regulativer mv. på KL's område:

- Regler om prøveansættelse af og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd.
- Regler om opslag af tjenestemandstillinger inden for KL's forhandlingsområde.

For alle reglernes vedkommende gælder, at de er fornyet i forbindelse med den ved OK-08 aftalte tilpasning af regler og aftaler på tjenestemandsområdet i kommuner inden for KL's forhandlingsområde som følge af Københavns og Frederiksberg Kommuner indmeldelse i KL, således at reglerne også gælder tjenestemænd ansat i disse to kommuner.

2.8 Ferie

KTO har holdt sig orienteret om den videre udvikling med baggrund i en dom, hvor EU-Domstolen har fastslået, at arbejdsdirektivets artikel 7 om ret til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, indebærer, at en lønmodtager har krav på erstatningsferie, hvis pågældende er sygemeldt under sin planlagte ferie. Retsstillingen er p.t. uafklaret.

KTO har med KL indgået protokollat til ferieaftalen om en ændring pr. 1. maj 2010 af aftalens § 32 om attestation af feriekort. Ændringen medfører, at også tilkaldevikarer, der ikke er i arbejde og som modtager overførselsindkomster bortset fra SU, selv skal attestere deres feriekort.

Yderligere har KTO med såvel KL som RLTN aftalt ændringer pr. 1. juli 2010 i ferieaftalerne som følge af ændret ferielovgivning om forældelse af uhævet feriegodtgørelse, når arbejdsmarkedet forlades samt modregning i feriegodtgørelse før udbetaling.

2.9 Andre ansættelsesvilkår

Teknisk tilpasning af aftaler

Som følge af, at KL og RLTN nu er selvstændige arbejdsgiverområder med deraf følgende selvstændige aftaler, er der foretaget teknisk tilpasning af en række af de aftaler, som ikke indholdsmæssigt er aftalt ændret ved OK-08. Det drejer sig om følgende aftaler:

KL:

- Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser.
- Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønkommission

Lønkommissionen offentliggjorde den 28. maj 2010 sin redegørelse ”Løn, Køn, Uddannelse og Fleksibilitet”. Redegørelsen er overgivet til overenskomstparterne med henblik på, at den kan indgå som fælles baggrundsmateriale ved kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Lønkommissionen fik til opgave at kortlægge, analysere og drøfte løndannelsen for offentligt ansatte på baggrund af et kommissorium. Kommissionen har således blandt andet drøftet lønstatistiske begreber og med baggrund i disse kortlagt lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor samt for relevante faggrupper. KTO har deltaget i kommissionen.

3.2 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn-, personale- og fraværstatistik

I 2010 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS):

- FLD's overenskomststatistik 2009.
- FLD's ligestillingsstatistik 2009.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-11.
- Fraværstatistik 2008.
- DISCO-08 – stillingsbetegnelser.

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

Danmarks Statistiks løn-, personale og fraværstatistik

KTO har deltaget i arbejdet i DS's Lønstatistikergruppe, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. KTO har kommenteret og analyseret på offentliggørelser fra DS, blandt andet i relation til udarbejdelse af nyt funktionsnomenklatur, kaldet DISCO-08.

Som opfølgning på KTO-forligets pkt. 1.2.b havde samtlige parter på de offentlige forhandlingsområder inviteret DS til møde d. 21. juni 2010 med henblik på at drøfte mulighederne for at indarbejde opgørelser af udviklingen i personalegoder i DS' opgørelser af lønudviklingen.

Parterne har blandt andet drøftet:

- Multimedieskat.
- Anvendelse af data fra e-Indkomstregisteret.
- ”Øvrige arbejdsgiveromkostninger” og personalegoder.

DS lagde på mødet op til, at personalegoder i relation til opgørelse af lønudviklingen fortsat skal drøftes i DS' Lønstatistikergruppe. Hermed betragtes KTO-forligets pkt. 1.2.b som implementeret.

3.3 Opfølgning på kommunalreformen

”Kan-institutioner”

I forlængelse af aftalepakken mellem KL og KTO om vilkår for ansatte, der overgår til kommunal ansættelse i forbindelse med en kommunes overtagelse af en såkaldt ”kan-institution” (overtagelse, som sker i medfør af § 186 i lov om social service), har KTO indgået en tilsvarende aftale med RLTN.

Aftalen er med få redaktionelle forskelle identisk med den tilsvarende aftale på KL-området.

3.4 Arbejdstid

KTO har sammen med henholdsvis KL og Danske Regioner gennemført en undersøgelse af en række arbejdstidsaftaler. Formålet med undersøgelsen har været at afdække kendskabet, anvendelsen, formål og barrierer relateret til brugen af nedenstående arbejdstidsaftaler, som giver mulighed for lokalt at øge arbejdsudbuddet og sikre en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet.

Følgende aftaler indgik i undersøgelsen:

- Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsregler, herunder organisationsaftaler, der giver mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler.
- Aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal.
- Bestemmelser om plustid.
- Bestemmelser om afregning af over-/merarbejde.
- Aftalen om konvertering af ulempetilæg.
- Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster.

Som led i undersøgelsen anmodede parterne også FLD om oplysninger om antal plustidsaftaler, data om ændringer i perioden januar 2007 og frem for så vidt angår andelen af fuldtidsansatte, samt udviklingen i deltidsansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid både generelt og i forhold til udvalgte stillingsgrupper.

Sammenfattende viser undersøgelsen, at der er stor variation i kendskabet til aftalerne såvel hos tillidsrepræsentanter som ledere. Tilsvarende er gældende i forhold til anvendelsen af aftalerne. Undersøgelsen konstate-

rer, at der er stort kendskab til rammeaftale om decentrale arbejdstidsregler, og at aftalen i vid udstrækning anvendes. Modsat for rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster, hvor der er et begrænset kendskab, ligesom aftalen kun anvendes yderst begrænset. Undersøgelsen viser dog, at der på tværs af aftalerne er et generelt tegn på, at et større kendskab til arbejdstidsaftalerne vil kunne bidrage til en større anvendelse af de lokale muligheder, herunder en større anvendelse i forhold til et øget udbud af arbejdskraft.

Der kan endvidere på tværs af aftalerne konstateres en stor forskel på hvilke barrierer, der gør sig gældende i forhold til anvendelsen af de enkelte aftaler. Nogle barrierer er relateret til forhold på arbejdspladsen, eksempelvis arbejdstilrettelæggelse og økonomiske forhold. Andre barrierer er relateret til mere individuelle forhold, eksempelvis prioritering i forhold til familie.

Sammenfattende viser den statistiske opgørelse blandt andet, at der kun er indgået et relativt lille antal plustidsaftaler i den kommunale sektor (57) og i den regionale sektor (18).

KTO har i marts 2010 afholdt et temamøde for KTO's medlemsorganisationer om undersøgelsesresultaterne.

3.5 Serviceaftalevirksomheder

KTO er løbende af KL blevet holdt orienteret, når nye virksomheder – de såkaldte serviceaftalevirksomheder – har aftalt at bruge KL som arbejdsgiverforening. Endvidere drøfter KL og KTO eventuelle konsekvensmæssige ændringer i de generelle aftaler med baggrund i det nye serviceaftalevirksomhedskoncept.

3.6 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område

a) Det Personalepolitiske Forum

Det Personalepolitiske Forum har gennemført følgende aktiviteter i indeværende aftaleperiode:

- En personalepolitisk messe.
- Et ”Hverdagsmesterskab”.
- En personalepolitisk undersøgelse.
- To temadrøftelser for en bredere kreds.

Aktiviteterne knytter sig blandt andet til de tre personalepolitiske indsatsområder, jf. afsnit 3.6.b.

Personalepolitisk Messe 2010

Personalepolitisk Messe med undertitlen ”Grib Hverdagen” blev afviklet den 12. januar 2010 i Bella Center København. De 5 personalepolitiske temaer for ”Grib Hverdagen” var:

- Trivsel og sundhed.
- Medindflydelse på eget arbejde.
- Rekruttering.
- Ledelse.
- Kompetenceudvikling.

Der var stor søgning til messen med:

- Ca. 5.500 deltagere.
- 115 workshops, store arrangementer, Speakers Corner og bonusarrangementer og næsten 350 oplægsholdere.
- 88 stande, herunder parternes egen fælles stand med personalepolitiske projekter og 282 andre udstillere.
- 225 frivillige og hjælpere.

Der var en bred deltagelse fra såvel hovedMED, lokal-MED og TR/SR-niveauet, men også andre ledere og medarbejdere med interesse for personalepolitik. 9 ud af 10 delta-

gere på messen var enten tilfredse eller meget tilfredse med dagens program, og 8 ud af 10 udtrykte tilfredshed med messen som helhed. Mellem 2/3 og 3/4 af deltagerne fandt, at de var blevet inspireret til at arbejde med personalepolitik eller havde fået ny viden, som kan bruges på deres egen arbejdsplads.

Der blev etableret et samarbejde med Videnscenter for Arbejds miljø og magasinet Konzens omkring dokumentation af messen. Det fælles samarbejde har resulteret i en mængde dokumentationsmateriale fra messens aktiviteter. Der er produceret en række korte videofilm med fx messens åbning og klip fra udvalgte arrangementer. Der er produceret podcast (digitale lydoptagelser) fra flere af de store arrangementer m.v.

Såvel selve messen som ”Hverdagsmesterskabet” og de personalepolitiske undersøgelser, der omtales nedenfor, gav en markant pressedækning. Der blev således registreret omtrent 160 presseomtaler.

Hverdagsmesterskabet

Det Personalepolitiske Forum iværksatte i oktober 2009 kampagnen ”Hverdagsmesterskabet”.

Hverdagsmesterskabet var en kampagne, der fungerede som løftestang for Personalepolitisk Messe 2010 og messens centrale temaer ved at sætte fokus på hverdagens helte på de kommunale og regionale arbejdspladser. Kampagnen satte ansigter og personlige historier bag budskaberne og punkterede gennem dem de negative myter om det offentlige som arbejdsplads.

Blandt flere hundrede nominerede til hverdagsmesterskabet blev der udvalgt fem finalister. Der blev udarbejdet film om de fem finalister, og vinderen blev kåret på messen.

Forums personalepolitiske undersøgelse

Forud for den personalepolitiske messe blev der gennemført en personalepolitisk undersøgelse.

Undersøgelsen havde som formål at skabe opmærksomhed omkring messens afholdelse samt at tage den aktuelle temperatur på, hvordan de ansatte oplever de personalepolitiske forhold i kommuner og regioner.

Den personalepolitiske undersøgelse er af-rapporteret med tre delanalyser:

- Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner.
- Værdier og motivation blandt ansatte på kommunale og regionale arbejdspladser.
- Hvad kan vi lære af de attraktive offentlige arbejdspladser?

Temadrøftelse med fokus på medindflydelse og kvalitet

Den 1. marts 2010 afholdt Forum en temadrøftelse om medbestemmelse og kvalitet.

Deltagerkredsen bestod af Personalepolitisk Forum, Personalepolitisk Forums sekretariatsgruppe med flere. Formålet med temadrøftelsen var, at sammensætte et program, der kunne give deltagerne mulighed for at drøfte synergieffekter og dilemmaer knyttet til sammenhængen mellem medindflydelse, kvalitet og effektivitet.

Udover indlæg fra en forsker blev der fremlagt konkrete eksempler på, hvordan der i kommuner og regioner kan arbejdes med koblingen af medindflydelse og kvalitet i praksis.

Temadrøftelse om trivsel

Det Personalepolitiske Forum inviterede den 10. september 2010 til temadrøftelsen ”Trivsel – har vi råd til at lade være”, hvor fokus

blev rettet mod, hvordan der kan skabes trivsel og attraktive offentlige arbejdspladser, også i en tid med besparelser og stadig større krav om produktivitet.

Den særligt indbudte deltagerkreds bestod, ud over medlemmer fra Det Personalepolitiske Forum, af repræsentanter fra hovedMED/SU i kommuner og regioner, KL’s løn- og personaleudvalg, Danske Regioners udvalg for løn- og personalepolitik, KTO’s og Sundhedskartellet’s bestyrelse/forhandlingsudvalg med flere. I alt deltog 260 personer.

På baggrund af temadrøftelsen er der udarbejdet et katalog med udfordringer og ideer til at arbejde med trivsel, som sammen med konferencemateriale er formidlet på personaleweb og lederweb.

b) Personalepolitiske indsatsområder

Ved OK-08 blev der indgået aftale med KL om følgende tre indsatsområder:

- Trivsel.
- Rekruttering.
- Medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejder i dialog.

På RLTN’s område blev der ved OK-08 aftalt et indsatsområde om trivsel og afsat 2,4 mio. kr. Der er ikke udover undersøgelsen om sundhedsordninger, gennemført aktiviteter for de afsatte midler på RLTN-området i denne beretningsperiode.

Status for indsatsområderne - KL:

Trivsel

Til indsatsområdet om trivsel og sundhed er der afsat i alt 10,5 mio. kr. på det kommunale område. Der er indtil videre afsat midler til følgende projekter:

- *Veje til trivsel* støtter lokale projekter, der benytter nye metoder til at skabe trivsel på arbejdspladsen, og udarbejder en systematiseret opsamling af de erfaringer, arbejdspladserne gør sig i arbejdet med nye metoder. Metoderne formidles til andre arbejdspladser, der ønsker at gøre en indsats for trivslen.
- *Arbejdsglæde i en kommunal verden* har til formål at få præciseret begrebet arbejdsglæde, understøtte og udvikle arbejdsglæde på en række kommunale arbejdspladser og formidle projektets resultater i form af viden og eksempler, så erfaringerne kommer flere arbejdspladser til gode.
- *Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse* gennemføres som et fælles projekt sammen med indsatsområdet ”Medindflydelse på eget arbejde”.

De tre projekter er igangværende, og afsluttes alle i løbet af 2011.

Herudover er det besluttet at gennemføre et projekt om opfølgning på trivselsmålinger, og resten af midlerne til indsatsområdet er afsat til formidling af de igangsatte projekter.

Undersøgelse af sundhedsordninger i kommunerne og regionerne

På det kommunale og det regionale område, er der som opfølgning på de respektive KTO-forlig i 2010 gennemført undersøgelser vedrørende sundhedsordninger. Formålet med undersøgelse har været at give parterne et kvalificeret grundlag for stillingtagen til om og i givet fald hvordan, sundhedsordninger kan bidrage til at udvikle trivsel og sundhed og nedbringe sygefraværet samt, hvordan overenskomstparterne kan understøtte etableringen af sundhedsordninger i regionerne.

Der er i undersøgelse sat fokus på de såkaldte KRAM-faktorer (kost, rygning, alko-

hol og motion) samt forebyggende behandlingsordninger (massage, fysioterapi, psykologhjælp mv.). Undersøgelse peger blandt andet på, at:

- Kommuner og regioner primært har tilbud om mad- og frugtordninger, samt tilskud til enkeltstående idrætsarrangementer.
- Ordninger om motion og behandling typisk tilbydes uden for normal arbejdstid.
- Alle de adspurgte ledere giver udtryk for, at sundhedsordninger har en effekt. De overordnede effekter af ordningerne er forbedret sundhed, psykisk arbejdsmiljø, samt image for arbejdspladsen. Behandlingsordninger vurderes herudover at have en effekt i form af reduceret sygefravær.

Evaluering af MED-udvalgenes opfølgning på aftalen i kommunerne.

Ved OK-08 blev der på det kommunale område aftalt gennemført en evaluering af, hvor langt kommunernes MED-udvalg er kommet i opfølgningen på trivselsaftalen.

Evalueringen blev afsluttet i 2010 med udsendelse af rapporten: ”*Evaluering af MED-udvalgenes implementering af Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne*”.

Evalueringen peger blandt andet på, at:

- Alle delområderne i trivselsaftalen er implementeret i flertallet af kommunerne.
- Aftalen er den direkte anledning til, at kommunerne har aftalt retningslinier på flere af trivselsaftalens delområder.
- MED-repræsentanterne i evalueringen opfordrer til at understøtte kommunernes arbejde med trivselsaftalen ved hjælp af aktuelt informationsma-

teriale, kampagner, skabeloner, værktøjer og andre signaler, som på en konkret og praktisk måde kan fungere som inspiration.

En tilsvarende evaluering blev aftalt på det regionale område og gennemført som en konference i 2009.

Trivselsmålinger

I forlængelse af trepartsaftalerne fra 2007 har KTO, CFU, Sundhedskartellet, KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen udviklet et elektronisk værktøj, kaldet ”*Trivselsmeter*”, til måling og benchmarking af trivsel. Værktøjet kan understøtte de trivselsmålinger, som KTO, KL og Danske Regioner ved OK-08 aftalte skal gennemføres i kommuner og regioner mindst hvert tredje år.

Med værktøjet, der er frit tilgængeligt for alle offentlige arbejdspladser, kan man gennemføre en trivselsmåling via en spørgeskemaundersøgelse, udskrive rapporter og udarbejde handlingsplaner.

Siden årsskiftet 2009/2010 har det været muligt at foretage trivselsmålinger med værktøjet. Parterne har udarbejdet en samlet materialepakke om værktøjet, som ligger på parternes hjemmesider, og som også er tilgængelig på www.personaleweb.dk/trivsel-meter.

I sammenhæng med offentliggørelsen af materialepakken om ”*Trivselsmeter*”, har KTO, CFU og Sundhedskartellet udsendt nogle fælles anbefalinger vedrørende brug af *Trivselsmeter*. Anbefalingerne kan bruges til organisationernes videreformidling til tillidsrepræsentanter og medlemmer af MED.

Øvrige aktiviteter om trivsel er omtalt i afsnit 2.5 og afsnit 3.11.b.

Rekruttering

Til indsatsområdet om rekruttering blev der ved OK-08 afsat i alt 7,5 mio. kr. De afsatte midler er af styregruppen besluttet anvendt til følgende projekter:

- *Filmkonkurrence for unge* med det formål at udbrede kendskabet til, hvad job i den kommunale sektor rummer. Projektet er afsluttet.
- *Innovativ rekruttering*, som har til formål at understøtte kommunerne i at tænke innovativt i deres rekrutteringsmetoder.
- *Nye karriereveje*, som i samarbejde med en række kommuner har til formål at definere og afprøve tiltag, der igangsættes med henblik på at rekruttere medarbejdere til udvalgte fag.
- *Kommunale ansættelsesudvalg*, som har til formål at udarbejde og formidle materiale til brug for kommunale ansættelsesudvalg for at sikre den bedst mulige ansættelsesproces.

Medindflydelse på eget arbejde

Der er afsat 7,5 mio. kr. til indsatsområdet. Styregruppen har besluttet at anvende midlerne til følgende projekter:

- *Indflydelse på egne arbejdsopgaver* har til formål at belyse, hvordan øget medindflydelse på fordeling af arbejdsopgaver kan påvirke medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og kvalitet i opgaveløsningen.
Kvalitet og trivsel gennem medindflydelse er et tværgående samarbejdsprojekt med indsatsområdet om trivsel, og har til formål at indhente og udvikle procesmæssig viden og erfaring med forventningsafstemning som omdrejningspunkt.
- *Medindflydelse – når kultur spiller ind* har til formål at udvikle og afprøve handlingsrettede metoder og værktøjer,

der kan bidrage til at udvikle medindflydelseskulturen på kommunale arbejdspladser.

- *Medindflydelse nytter* er et formidlingsprojekt, der har til formål at gøre eksisterende viden, metoder mv. tilgængelig gennem forskellige aktiviteter, hvor effekten af indsatsen vurderes at være størst.

Magasinet KONZENS

I sommeren 2009 blev der opnået enighed om at igangsætte et tværgående formidlingsprojekt mellem de tre indsatsområder. Formålet var at bidrage til at synliggøre KL's og KTO's tre indsatsområder.

Konkret blev det besluttet at udarbejde journalistiske magasiner med fokus på trivsel, medindflydelse på eget arbejde samt rekruttering. Magasinerne fik navnet KONZENS.

I perioden fra november 2009 til sommeren 2010 blev der udgivet fire magasiner med interview, historier, reportager samt tilknyttede billed- og lydsider på youtube.

Det første magasin blev trykt i 10.000 eksemplarer og omdelt til samtlige deltagere på Den Personalepolitiske Messe. De øvrige magasiner blev trykt i 5.000 eksemplarer. Alle magasiner er sendt direkte til dele af målgruppen, som blandt andet omfatter folketings- og kommunalpolitikere, medlemmer af personalepolitisk Forum, KL's og KTO's medlemsorganisationer samt MED-udvalgsmedlemmer.

Støtte til formidling af personalepolitiske projekter

KL og KTO har udgivet en guide om ”*Formidlingsfitness for projektledere*”. Guiden skal bruges til at styrke partsprojekternes strategiske arbejde med at få gennemslagskraft i formidlingsindsatsen.

Guiden giver støtte til at planlægge og tilrettelægge projekternes formidlingsindsats. Ved at anvende det elektroniske værktøj www.personaleweb.dk/formidlingsguiden kan der udarbejdes en formidlingsstrategi, og i det forløb er der mulighed for at trække på professionel og gratis formidlingsrådgivning.

c) Afsluttede personalepolitiske projekter i 2010

- *Sundhed på arbejdspladsen* er blevet afsluttet med udgivelse af håndbogen ”Sundhed – Sådan”. Håndbogen anviser forskellige og let tilgængelige metoder til, hvordan sundhed kan sættes på dagsorden og dermed medvirke til at fremme medarbejdernes trivsel og sundhed.
- *Gravid i job* er et projekt, der har til formål at undersøge, hvad der skal til for at fastholde gravide medarbejdere. Udover udgivelse af en række publikationer er værktøjer, publikationer mv. gjort tilgængelige på personaleweb.
- *Netværk for socialpædagogisk kvalitetsudvikling* er afsluttet med udsendelse af en række formidlingsprodukter, herunder blandt andet et metodekatalog med redskaber til at understøtte netværksbaseret projektarbejde.

d) Personaleweb

Parternes fælles hjemmeside www.personaleweb.dk oplever fortsat stigning i besøgstallet. Antallet af abonnementer er steget med 10 % i forhold til samme tidspunkt for et år siden, så der nu er 5.000, der gør brug af hjemmesidens nyhedsservice.

Besøgstallet for unikke brugere ligger aktuelt på 15.000 pr. måned. Til sammenligning var besøgstallet i gennemsnit 12.000 i 2009.

På personaleweb er der sket en prioritering af den måde, hvorpå formidlingen tilrettelægges og gennemføres, og derfor er der for en afgrænset periode blevet tilknyttet professionel journalistisk bistand.

Forbedring af brugervenligheden er et stående udviklingspunkt, og derfor sker der løbende tekniske tilpasninger af hjemmesiden.

3.7 Arbejds miljø

Fem års stresskampagne i Danmark

KL, Danske Regioner og KTO har udarbejdet pjecen ”*Fem års stresskampagne i Danmark*”. Pjecen indeholder en beskrivelse af den særlige indsats, som Det Personalepolitiske Forum har iværksat over for de regionale og kommunale arbejdspladser for at skabe de bedst tænkelige rammer for forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Hele indsatsen har bakket op om den stressforebyggelse, som de europæiske parter har aftalt med ”*Draft framework agreement on work-related stress*”, og som KL, Danske Regioner og KTO indarbejdede i ”*Stressprotokollatet af 24. maj 2005*”. Pjecen er også udgivet på engelsk til EU-kommissionen, de europæiske parter m.fl.

Pjecen er udsendt til det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommuner og regioner.

Stressretningslinjer – vejviser til en bedre arbejdsplads

Projektet ”*Gode erfaringer med implementering af stressretningslinjer*” havde til formål at opnå anvendelsesorienteret viden om de gode erfaringer med implementering af stressretningslinjer i kommuner og regioner.

I et halvt år blev der indsamlet erfaringer fra 7 forskellige kommunale og regionale arbejdspladser om, hvordan retningslinjerne

virker i praksis. De vigtigste erfaringer blev samlet i pjecen ”*Stressretningslinjer – vejviser til en bedre arbejdsplads*” til brug for inspiration til MED- og SU-udvalgene og arbejdspladserne til en bedre og mere målrettet indsats mod stress.

De indhentede erfaringer viser, at der er en række forhold, som det er godt at være opmærksom på, hvis man ønsker, at retningslinjerne bliver brugt i organisationen, nemlig:

- Er det legitimt at tale åbent om stress?
- Er retningslinjerne operationelle?
- Er roller og opgaver klare?
- Skelnes der mellem det private og det arbejdsmæssige?
- Er der støtte til arbejdspladsernes indsats?
- Er kompetencerne til stede?
- Er stressretningslinjerne kendte i organisationen?

De nævnte opmærksomhedspunkter beskrives nærmere i pjecen, der kan downloades på www.kto.dk eller www.personaleweb.dk/stress

Ændring af arbejdsmiljøloven og MED-rammeaftalen

Hovedorganisationerne og de private og offentlige arbejdsgivere har sammen med Arbejdstilsynet indgået en trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsamarbejde.

Trepartsaftalen medførte i maj 2010 en ændring af arbejdsmiljøloven.

KTO har informeret medlemsorganisationerne om de nye uddannelseskra v som følge af lovændringen, med henblik på, at MED-udvalgene i kommuner og regioner hurtigst muligt drøfter konsekvenserne heraf, og fastlægger principper herfor.

Der pågår nu et arbejde i KTO-regi med at vurdere konsekvenserne af lovændringen i forhold til MED-håndbogen, og de lokale MED-aftaler i kommuner og regioner. KTO vil tage initiativ til, at der med henholdsvis KL og Danske Regioner snarest igangsættes et arbejde herom. KTO har derfor anbefalet at man i øvrigt venter med at tage stilling til hvorvidt det nødvendiggør justeringer af de lokale aftaler, til resultaterne af arbejdet i KTO-regi ligger klar.

3.8 Parternes uddannelsesfællesskab

Parternes uddannelsesfællesskab (PUF) udvikler og udbyder uddannelser i samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Uddannelserne skal medvirke til at understøtte kommunernes og regionernes løn- og personalepolitiske udvikling.

a) PUF- akademiet

Bestyrelsen for PUF har i november 2009 evalueret virksomheden, herunder det akademi som blev oprettet for en prøveperiode på tre år fra 1. januar 2007 til 31. december 2009. PUF-Akademiet er et forum for faglig og pædagogisk opkvalificering af lokale MED-undervisere og PUF undervisere. Akademiet er også et forum for netværk, viden- deling og erfaringsudveksling.

Aktuelt er der følgende aktiviteter og tilbud i Akademiet:

- Procesunderviseruddannelse.
- Uddannelse for MED-undervisere.
- Netværksmøder for MED- og arbejdsmiljø-undervisere.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

b) PUF's virksomhed

I foråret 2010 har PUF udarbejdet en årsberetning for 2009, hvor der blandt andet gøres status over kursussalg, underviserkorps og andre tiltag af betydning for PUF.

PUF afholdt i 2009 cirka 33.000 kursisdage, og cirka 12.000 medarbejdere og ledere i regioner og kommuner deltog i PUF's uddannelsesaktiviteter. Hertil kommer cirka 5.000 deltagere på MED-uddannelse gennemført af lokale MED-undervisere.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 47 % af uddannelsesdagene, mens MED-uddannelsen udgør 42 %, SU-uddannelsen 1 % og temadage 10 %.

PUF leverede i 2009 9.000 MED-deltagermapper og 2.645 arbejdsmiljødeltagermapper til rekvirenter i kommuner og regioner. Der var ligeledes stor efterspørgsel efter håndbogen "*Arbejdsmiljø i kommuner og regioner*", som blev solgt i 6.820 eksemplarer.

PUF har endvidere evalueret de lokale MED-undervisere og undervisningen, og følger MED-uddannelsens udbredelse i kommuner og regioner.

c) Nye uddannelsesmoduler

I 2010 har PUF udviklet en ny tredages arbejdsmiljøuddannelse, samt supplerende uddannelsesmoduler til arbejdsmiljøuddannelsen. Disse tilbud er klar samtidig med de nye krav i arbejdsmiljølovgivningen om arbejdsmiljøuddannelse som trådte i kraft 1. oktober 2010.

3.9 Kompetenceudvikling

Jobbytte

Ved OK-08 blev det aftalt mellem KL og KTO og mellem RLTN og KTO, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.

I KTO er der etableret en arbejdsgruppe om kompetenceudvikling, som blandt andet har til opgave at igangsætte dette arbejde med henholdsvis KL og RLTN. Projekterne, der er igangsat, har baggrund i trepartsaftalerne fra 2007, finansieres af trepartsmidler. Projekterne forventes afsluttet i december 2011.

Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)

Arbejdsgivernes Elevrefusion 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 2009 2,311 mia. kr. svarende til et fald på 162 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget i 2009 i forhold til 2008 og udgjorde 30 % i 2009 mod 29 % i 2008. I 2007 var den tilsvarende andel 26 %.

3.10 Lederudvikling og ledervilkår

a) Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Udvikling og fornyelse af lederweb, produktudvikling, brugerundersøgelser, pressestrategi samt Videncenter for velfærdsledelse. Derudover har bestyrelsen besluttet at igangsætte en række udviklingsprojekter om ledelse,

herunder fx topledernes arbejde med innovation, Danmarks rigeste arbejdsplads og ledelse i første række.

Væksthus for ledelse har desuden i februar 2010 udarbejdet en samlet beskrivelse af årets arbejde i bestyrelsen, sekretariatet og i de tre væksthuse. Beskrivelsen er sendt til KTO's medlemsorganisationer.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2010

Væksthus for ledelse har i 2010 afsluttet følgende projekter:

- *De næste ledere*, som er en guide til at udvikle talenter i kommuner og regioner. Publikationen er en guide, der har til formål at inspirere flere til et mere systematisk talentarbejde, og guiden beskriver eksempler og erfaringer fra nogle af de kommuner og regioner, der arbejder med talentpleje.
- *Ledelse er (også) en holdsport* er en undersøgelse, som peger på 5 kendetegn for succesfulde ledelsesteam. Under hvert af de 5 kendetegn er der eksempler på, hvordan kendetegnene udtrykkes i velfungerende ledelsesteam, og hvordan manglen på kendetegnene viser sig i team, der ikke fungerer så godt.
- *Chefer på markarbejde* er et formidlingsprojekt, der fortæller de gode og interessante historier, om chefer, der har været i praktik eller på anden måde arbejdet en periode ude i "marken".
- *Ledelse i første række* er en undersøgelse af, hvad der karakteriserer ledere i første række eller førstelinjeledere, som de også ofte kaldes. Formålet med projektet er blandt andet at sætte fokus på netop denne ledergruppe, og på hvilke udfordringer de møder i hverdagen.

b) Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse, udvikles og redigeres løbende med henblik på at øge brugervenligheden og øge kvaliteten. I 2010 har bestyrelsen for Væksthus for ledelse blandt andet afsat midler til brugerundersøgelser i relation til lederweb. Derudover har bestyrelsen afsat midler til etablering af en ledelsesfaglig taskforce, som skal bidrage til at øge kvaliteten af indholdet på lederweb.

Medio september 2010 er ca. 12.700 kommunal og regionale ledere m.fl. tilmeldt www.lederweb.dk's elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på over 40 % i forhold til samme tidspunkt i 2009. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på www.lederweb.dk var i maj måned 2010 ca. 31.000, hvilket er en stigning på ca. 25 % i forhold til samme tidspunkt i 2009.

3.11 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Integration og mangfoldighed

Følgende projekter er afsluttet i 2010:

- *Opfølgingsprojekt til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger* er afsluttet med en kampagne, der har haft til formål at formidle kendskab til aftalens muligheder. Der er produceret postkort, folder, film mv. Hoved-MED og jobcentre har fået tilsendt materialerne.
- Projektet om *Kultur og mangfoldighed på kommunale arbejdspladser* er afsluttet med udgivelse af hæftet *"Når forskelle gør en forskel"* samt et sæt dialogkort *"Dialog om mangfoldighed"*.

- I projektet om *Opgørelse af effekter ved ledelse af mangfoldighed* er målemetoden blevet lanceret i forbindelse med den personalepolitiske messe.
- Under devisen *Mangfoldighed – forskellighed er en fordel* er arbejdet gjort færdig med at udvikle temasiden om mangfoldighed på personaleweb.

b) Sygefravær

KL har på deres hjemmeside orienteret om ansættelsesretslige konsekvenser i relation til den nye mulighedserklæring, herunder udarbejdet forslag til brev, som kommunerne kan sende til den sygemeldte ansatte i forbindelse med en anmodning om dokumentation for lovligt forfald som følge af sygdom. KTO har rettet henvendelse til KL herom, idet KTO fandt KL's udmelding for unuanceret og ikke dækkende for en kommunal arbejdsgivers mulighed for at agere. KTO rettede desuden henvendelse til Beskæftigelsesministeriet med henblik på, at ministeriet tager de nødvendige initiativer til at sikre, at den sygemeldte lønmodtager ikke bliver kastebold mellem arbejdsgiver og læge.

Efterfølgende har Arbejdsmarkedsstyrelsen udsendt notatet *"Lægeerklæring i 2 hovedspor: mulighedserklæring og friattest"*, hvor Arbejdsmarkedsstyrelsen har afgivet konkrete bud på, i hvilke situationer mulighedserklæringen henholdsvis friattesten kan anvendes med henblik på, at undgå at den ansatte ender i en klemme, hvor den pågældende ikke efter anmodning fra arbejdsgiveren kan få en skriftlig dokumentation for sygefraværet.

Den 29. maj 2009 vedtog Folketinget en ændring af sygedagpengeloven mv. vedrørende en styrket beskæftigelsesrettet indsats overfor sygemeldte.

Loven indebærer blandt andet, at:

- Arbejdsgiver skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en sygefraværssamtale. Samtalen skal afholdes senest 4 uger efter den første sygedag.
- Den ansatte kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at kunne vende tilbage til arbejdet inden 8 uger regnet fra første sygedag. Arbejdsgiver kan afslå anmodningen.
- Den hidtidige lægeerklæring om uarbejdsdygtighed erstattes af en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen trådte i kraft den 5. oktober 2009, mens sygefraværssamtalen og fastholdelsesplanen trådte i kraft den 4. januar 2010.

I trivselsaftalen, som blev indgået ved OK-08 på henholdsvis det kommunale og regionale område, blev det aftalt, at medarbejdere med længerevarende sygefravær har ret til en sygefraværssamtale med nærmeste leder. Desuden aftaltes det, at medarbejder og leder i visse situationer udarbejder en handleplan for det fremadrettede forløb.

KTO har sammen med KL og RLTN drøftet sammenhængen mellem aftale og lovgivning, herunder blandt andet besluttet, at såfremt arbejdsgiver afholder en sygefraværssamtale efter lov om sygedagpenge bortfalder den ansattes ret i henhold til trivselsaftalen til en sygefraværssamtale.

c) Lovforslag i høring

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

Betænkning om offentlighedsloven samt udkast til ændring af offentlighedsloven

KTO har afgivet bemærkninger til betænkning om offentlighedsloven og udkastet til ændring af offentlighedsloven.

KTO vurderede, at betænkningens anbefalinger og lovudkastet som udgangspunkt ikke har betydning for løn- og ansættelsesvilkårene for de ansatte i kommuner og regioner.

KTO fandt dog anledning til at kommentere på lovudkastets § 21, stk. 4, hvorved det blev foreslået, at der skal meddeles aktindsigt i oplysninger i den øverste ledelseskontrakt om de overordnede prioriteringer.

KTO havde ikke deciderede indvendinger mod den foreslåede bestemmelse, men understregede, at det er afgørende vigtigt, at der i administrationen af bestemmelsen fastholdes, at der i overensstemmelse med de overordnede principper for aktindsigt i enkeltpersonens ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste, ikke gives aktindsigt i de dele af kontraktens oplysninger, der afspejler lederens eventuelle personlige målsætninger eller lignende. Med henblik på at sikre dette foreslog KTO, at det overvejes at indskrive dette mere explicit i den foreslåede § 21, stk. 4.

Bidrag til brug for revision af lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

KTO svarede Beskæftigelsesministeriet, at KTO ikke er i besiddelse af den type oplysninger/erfaringer, som der efterspørges.

KTO noterede sig imidlertid, at en række af KTO's medlemsorganisationer, for hvem henvendelse kunne være relevant, ikke havde modtaget anmodningen om bidrag, hvorfor anmodningen blev videresendt til medlemsorganisationernes eventuelle videre foranstaltning.

Lov om etablering af den selvejende institution Udbetaling Danmark

KTO fokuserede på tre emner i høringsbrevet:

- Virksomhedsoverdragelsesloven.
- Tjenestemænd.
- Overenskomstansatte.

Særligt i forhold til tjenestemændene havde KTO en række indvendinger, som udspringer af, at der i lovforslaget var lagt op til, at de kommunale tjenestemænd forud for tvangsudlånet til ATP/Udbetaling Danmark, bliver overført til statslig ansættelse.

3.12 EU

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

På de halvårslige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO er der fulgt op på EU-initiativer med aftalemæssige konsekvenser. Det gælder primært i relation til direktiver og EU-aftaler, men også EU-domstolens afgørelser, for eksempel sagen ved EU-domstolen om arbejdsmarkedspensioner og udbudsregler (C271/08).

EU-konference om "EF-domstolen som regelsætter – bag om stjernerne"

Den 2. december 2009 afholdt KL, Danske Regioner og KTO en EU-konference med fokus på den stigende betydning EU-domstolens afgørelser har for den danske aftalemodel, herunder for regulering af de arbejdsmarkedspolitiske forhold.

Deltagerkredsen bestod af sekretariatsmedarbejdere og politikere samt repræsentanter fra kommuner og regioner med interesse for EU-domstolens betydning for regulering af ansættelsesmæssige vilkår.

Til at belyse det valgte tema for konferencen, var der inviteret en række forskere til at fremlægge deres vurderinger på udvalgte

undertemaer om fx vurdering af, hvilken indflydelse EU-domstolen har på danske overenskomster, hvordan arbejdsmarkedets parter kommer tættere på EU-domstolen mv.

b) DAN-ISKA

KTO har en observatørpost i DAN-ISKA samt det tilknyttede politisk sammensatte koordinationsudvalg, hvor de danske EPSU- og ISKA-organisationer koordinerer samarbejdet om faglige og politiske spørgsmål, der knytter an til medlemskabet. EPSU er brancheorganisation under EFS for offentlig ansatte, mens ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

c) Implementeringsudvalget

CFU og KTO har en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på en sådan måde, at sekretariaterne for et år af gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov.

Udvalget har i løbet af det sidste år blandt andet drøftet sagen om arbejdsmarkedspensioner og udbudsregler (C271/08 – kommissionen mod Tyskland), sagen om EU-domstolens afgørelse om sygdom opstået under ferie (C277/08 – "Pereda") samt overvejelser om implementering af vikardirektivet.

d) Specialudvalget for Asyl- og Indvandringssamarbejde

KTO har siden juni 2008 været medlem af Integrationsministeriets specialudvalg for Asyl- og Indvandringssamarbejdet. KTO følger arbejdet i specialudvalget i relation til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger og de hertil relaterede personalepolitiske projektaktiviteter.

3.13 Multimedieskat og kontantløn

Multimedieskat

Foranlediget af et notat KL udsendte i november 2009 med titlen ”*Multimedieskatten – spørgsmål om lønkompensation og tilknyttede personalejuridiske spørgsmål*” sendte KTO i november 2009 et brev til KL.

I brevet til KL anførte KTO, at KTO står uforstående overfor, at KL meldte ud som gjort, og at KTO derfor tog et generelt forbehold vedrørende KL’s juridiske vurdering.

KTO anførte endvidere, at KTO samtidig tog forbehold for at vende tilbage med eventuelle yderligere konkrete bemærkninger til KL’s notat, når indholdet af SKAT’s vejledninger er kendt, og kan indgå i den samlede vurdering af de relevante ansættelsesretlige spørgsmål, som naturligt er påpeget i forbindelse med indførelsen af multimedieskatten.

I januar 2010 har KTO i forlængelse heraf, og på baggrund af en drøftelse i KTO’s juridiske gruppe, udsendt KTO’s vurdering af multimedieskatten og de ansættelsesretlige spørgsmål i den forbindelse til KTO’s medlemsorganisationer.

Brevet til medlemsorganisationerne blev samtidig sendt til KL og til Danske Regioner til orientering om KTO’s overvejelser og synspunkter om de ansættelsesretlige aspekter i forbindelse med multimedieskatten.

Brevet til medlemsorganisationerne indeholder bemærkninger indenfor følgende hovedoverskrifter:

- Mobiltelefon.
- Mobiltelefon i kombination med andre multimedier.
- Nødvendigt arbejdsredskab eller personalegode.

- Krav om rådighed over multimedie – honorering.
- Ansættelsesbrevet.
- KTO-aftalen om tele- og hjemmearbejde.
- KTO-aftalen om kontrolforanstaltninger.
- PC-ordninger mv. som led i en brutto-løntrækordning.

Protokollater om aftale om nedgang i kontantløn

På baggrund af en henvendelse fra KL og RLTN koordinerede KTO i januar/februar 2010 forhandlingerne mellem repræsentanter for organisationerne i KTO og henholdsvis KL og RLTN om udarbejdelsen af et protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.

Organisationerne er ved henvendelse fra enten KL eller RLTN blevet anmodet om at tage stilling til, om de ønsker at tiltræde protokollatet.

Efter afslutningen af drøftelserne mellem organisationerne i KTO og henholdsvis KL og RLTN om protokollatet om nedgang i kontantløn, modtog KTO’s sekretariat et udkast til ”*Vejledning til protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn (fleksible lønpakker)*” til eventuel kommentering.

I de interne drøftelser i KTO om vejledningsudkastet blev det klart, at KL har det synspunkt, at aftaler om nedgang i kontantløn for såvel lokale som centrale løndelev alene kan indgås med organisationer, der har indgået protokollatet. Allerede eksisterende lokale aftaler, der er indgået med organisationer, der ikke har underskrevet protokollatet, skal opsiges og kan ikke fornyes.

På den baggrund blev der i juni 2010 afholdt et møde med deltagelse af repræsentanter fra

KL og organisationer i KTO. Konklusionen fra mødet var på KTO-siden, at eventuel videre opfølgning er op til den enkelte organisation.

3.14 Politiske møder – KL/RLTN

Danske Regioner

Danske Regioner inviterede i oktober 2009 KTO, FOA, AC, Foreningen af Speciallæger, Dansk Sygeplejeråd, Sundhedskartellet, FTF og LO til en dialog, som blandt andet har fokuseret på det fremadrettede samarbejde om arbejdspladserne i det offentlige sundhedsvæsen og de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for. Et opfølgende møde blev afholdt i maj 2010. På baggrund af drøftelserne har parterne udarbejdet papiret "Et stærkt offentligt sundhedsvæsen", som er udsendt til medlemsorganisationerne i august 2010. Danske Regioner har tilkendegivet, at man efter OK-11 vil invitere parterne til et opfølgende møde.

KL

KL inviterede i juni 2010 KTO's forhandlingsudvalg, Sundhedskartellet, LO, FTF og AC til et politisk møde under overskriften "Arbejdsmarkedets parteres rolle i fremtiden". Drøftelsen på mødet tog udgangspunkt i to temaer, henholdsvis et tema om "Et mere fleksibelt arbejdsmarked" samt et tema om "Et serviceeftersyn af de kommunale overenskomster og af det kommunale overenskomssystem".

3.15 FOKUS

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

Som følge af nedlæggelse af den kommunale momsfond nedlægges FOKUS i den nuværende form 1. januar 2011.

3.16 Økonomiaftaler

I forbindelse med KL's og Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2011 med regeringen havde KTO's formandskab møder med henholdsvis KL's og Danske Regioners politiske ledelse. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

4. ORGANISATION

4.1 KTO's hjemmeside

www.kto.dk er adressen på KTO's hjemmeside. Her kan der findes informationer om KTO's aftaler, aktiviteter, publikationer og oplysningsmateriale til medlemsorganisationer og fagblade. Man kan også 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.

4.2 KTO's kommenterede aftaler, fælles vejledninger mv.

Der er ikke i beretningsperioden udgivet nye aftaler med KTO's kommentarer. KTO har solgt i alt 635 kommenterede aftaler mv.

KTO har i samarbejde med KL/RLTN udgivet følgende fælles vejledninger:

- Sygefravær – sygefraværssamtaler og statistik.
- Vejledning til aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

4.3 KTO-konferencer mv.

KTO har den 12. marts 2010 afholdt temamøde for KTO's medlemsorganisationer om undersøgelsesresultater om blandt andet anvendelse af en række arbejdstidsaftaler på kommunale og regionale arbejdspladser.

Som led i den fremadrettede proces hen imod OK-11 afholdt KTO's forhandlingsud-

valg den 18. januar 2010 en forhandlingskonference, hvor fokus var rettet mod forhandlingstemaer ved OK-11.

På konferencen var der oplæg fra de kommunale og regionale arbejdsgivere om henholdsvis kommunernes og regionernes synspunkter vedrørende forhandlingstemaer ved OK-11. Endvidere var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og drøftelser blandt deltagerne samt et oplæg om OK-11 på det statslige område ved CFU's formand.

KTO var i august 2010 vært ved et arrangement, hvor FLD gav en introduktion til FLD's omklassificeringsprogram til SBG-11. I alt deltog 50 repræsentanter fra medlemsorganisationerne.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Pr. 1. januar 2010 var der i KTO 46 medlemsorganisationer med i alt 533.856 medlemmer.

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund har i brev af 8. marts 2010 meldt sig ud af KTO. Udmeldelsen har virkning fra 1. april 2011.

Forbundet Kommunikation og Sprog har i brev af 23. juni 2010 ansøgt om optagelse i KTO med virkning fra 1. april 2010. Da der efter en høring blandt KTO's medlemsorganisationer ikke var bemærkninger hertil, besluttede KTO's bestyrelse at optage Forbundet Sprog og Kommunikation med virkning fra 1. april 2010.

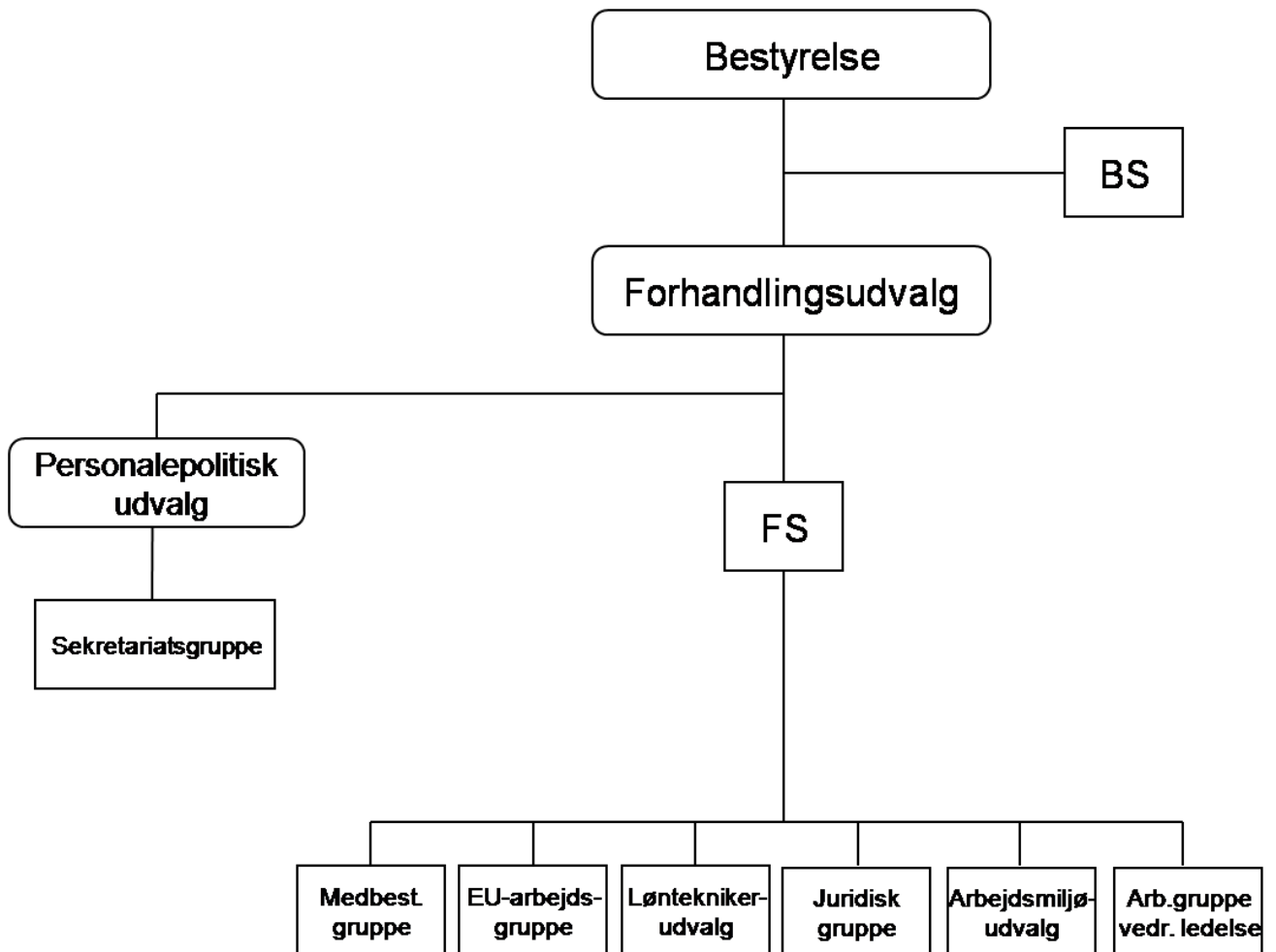
4.5 Repræsentantskabsmøde

På KTO's 25. ordinære repræsentantskabsmøde den 9. november 2010 blev KTO's

krav til overenskomstforhandlingerne på henholdsvis det kommunale og regionale område udtaget, jf. afsnit 1.4. Endvidere blev der vedtaget et tidsbegrænset tillæg til KTO's vedtægter som følge af forhandlingsmodellen for OK-11.

Endelig blev KTO's formand Anders Bondo Christensen, Lærernes Centralorganisation samt næstformand Erik Jylling, AC valgt for en 2-årig periode, idet der ligeledes blev valgt repræsentanter til bestyrelsen samt forhandlingsudvalget.

4.6 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.2010
Arkitektforbundet	III	1.224
Bibliotekarforbundet	III	2.726
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	166
BUPL	II	62.712
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	402
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	I	1
Dansk Jernbaneforbund	I	314
Dansk Metalarbejderforbund	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.061
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	966
Dansk Psykolog Forening	III	3.519
Dansk Socialrådgiverforening	II	7.742
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	225
Den danske Landinspektørforening	IV	170
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	II	311
DJØF - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	7.466
DM - fagforeningen for højtuddannede	III	3.347
Fag Og Arbejde (FOA)	I	197.017
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	31.910
Forbundet Kommunikation og Sprog (medlem pr. 1.4.2010)	I	115
Forbundet Træ-Industri-Byg	I	711
Foreningen af Kommunale Chefer	II	695
Foreningen af Speciallæger	III	5.627
Frederiksberg Kommunalforening	II	572
Gentofte Kommunalforening	II	551
Gymnasieskolernes Lærerforening	III	67
Halinspektørforeningen	II	695
HK/KOMMUNAL	I	70.698
Ingeniørforeningen i Danmark	IV	3.269
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	505
Konstruktørforeningen	II	433

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	76
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.302
LederForum	II	848
Ledernes Hovedorganisation	IV	4.298
Lærernes Centralorganisation	II	67.086
Malerforbundet i Danmark	I	59
Maskinmestrenes Forening	II	795
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	305
Serviceforbundet	I	256
Socialpædagogernes Landsforbund	I	33.772
Søfartens Ledere	II	166
Tandlægeforeningen	III	557
Tandlægenes Nye Landsforening	III	936
Teknisk Landsforbund	I	3.675
Yngre Læger	III	8.513
I alt 47 medlemsorganisationer		533.971

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Gita Grüning, TL
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Ulrik Frederiksen, DS
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Peter Kvist Jørgensen, FOA
Nanna Højlund, FOA
Lone Hoffmann, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Benny Andersen, SL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Inger Bolwinkel, FOA
Michael Petersen, DKBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Condradsen, BUPL
Nee Attle, Frederiksberg
Kommunalforening
Lykke Petersen, LH

Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, FOA
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Aase Weiler Madsen, TL
Steen Parker Sørensen, FOA
Susanne Fagerlund, DS
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Hanne Rasmussen, Halinspektørforeningen
Ole Refstrup, LederForum
Palle Rom, LC
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Henrik Würtzenfeld, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Herudover deltager Michael Jespersen, OAO, og Per Seerup Knudsen, FTF-K, i udvalgets møder.

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, FOA
Kirsten Nissen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Stig Andersen, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Mona Striib, FOA
Ellen Lykkegård, 3F
Ulrik Frederiksen, DS
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Birgitte Conradsen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

Preben Føltved, 3F
Michael Jespersen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Henrik Würtzenfeld, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Ole Zander, FOA
Lisbet Herskind, DLF/LC
Gabiella Lanyi, BUPL
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO

Personalepolitisk udvalg

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, FOA
Birgitte Conradsen, BUPL
Claus Gahrn, HK/KOMMUNAL
Ellen Lykkegård, 3F
Per Sand Pedersen, LC
Bettina Post, DS
Pernille Drost, AC

Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Berit Brylov, BUPL
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Janus Broe Malm, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Lisbet Herskind, LC
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Lone Rosendal, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Lønteknikerudvalg

Caspar Holm Andersen, HK/KOMMUNAL
Bjørn Poulsen Langbakke, OAO
Jan Limborg Madsen, OAO
Martin M. Nielsen, SL
Knud Røddik, FOA
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K

Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO
Thomas Christensen, KTO

Juridisk gruppe

Henrik Gammeltoft, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderskov Sørensen, 3F
Cathrine de Voss, SL
Lars Felt Andersen, BUPL
Helle Hjorth Bentz, FTK-K
Peter Cort, LC
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

EU-arbejdsgruppe

Hanne Johannessen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Højrup Hansen, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Marianne Heide, Forhandlingskartellet
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Søren Teglskov, Skolelederne/LC
Marianne Baltzer, DJØF
Lars Daugaard, KTO

Styregruppe - indsatsområde trivsel

Lise Ringgaard Have, SL
Niels Jakobsen, HK/Kommunal
Birthe Jeppesen, FOA
Janus Broe Malm, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Nee Attle, Frederiksberg Kommunalforening

Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Merete Phillip, LC
Jens Harbo, AC
Henrik Carlsen, KTO
Thomas Christensen, KTO
Henrik Wurtzenfeld, KTO

Styregruppe - indsatsområde rekruttering

Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Nina Vedel Møller, 3F
Cecilie Vytt, OAO
Niels Gæmelke, LC
Morten Eiler Hansen, BUPL
Hanne Rasmussen, Halinspektørforeningen
Jens Harboe, AC
Lars Daugaard, KTO

Styregruppe - indsatsområde medbestemmelse på eget arbejde

Annemarie Andersen, FOA
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Per Brøgger Jensen, OAO
Ninna Vedel Møller, 3F
Marie Lørring Dahl, BUPL
Hans Henrik Olsen, DLF
Ole Refstrup, LederForum
Minna Melgaard, DM
Eva Agerlin, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (næstformand)
Jens Kragh, FTF-K
Mogens Kring Rasmussen, DJØF
Helle Krogh Basse, KTO

Styregruppe for www.personaleweb.dk

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Vittrup, KTO

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab

Michael Jespersen, OAO
Mariann Skovgaard, FTF-K
Jens Harboe, AC
Helle Krogh Basse, KTO

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Carlsen, KTO

Den kommunale og regionale tjenestemandsråd

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Henrik Højrup Hansen, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Peter Cort, LC

Arbejdsgivernes Elevrefusion

Nanna Højlund, FOA	(Bestyrelsen)
Dorthe Storm Meier, OAO	(Baggrundsgruppe)
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL	(Suppleant til bestyrelsen)
Jørgen Pater, FTF-K	(Baggrundsgruppe)
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kom.fore.	(Medlem af AER's ankenævn)
Lars Daugaard, KTO	(Baggrundsgruppe)

CABI's repræsentantskab (Center for aktiv beskæftigelsesindsats)

Henrik Vittrup, KTO

Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Helle Krogh Basse, KTO (observatør)
Vibeke Pedersen, KTO (observatør)

Bestyrelsen for FOKUS

Lars Daugaard, KTO

Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Helle Krogh Basse
Vicesekretariatschef Henrik Würtzenfeld
Cheføkonom Vibeke Pedersen
Chefkonsulent Eva Agerlin
Chefkonsulent Henning Bickham
Chefkonsulent Henrik Carlsen
Konsulent Thomas Christensen
Chefkonsulent Lars Daugaard
Chefkonsulent Henrik Højrup Hansen
Chefkonsulent Henrik Vittrup
Sekretær Jette Balle
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Ulla Risom Clausager
Servicemedarbejder Ritva Köppä

**KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE**

CVR nr.: 52 59 20 11

Årsrapport for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Revisionspåtegning	3
Erklæring, kritiske revisorer	5
Anvendt regnskabspraksis	6
Resultatopgørelse for tiden 1. april 2009 – 31. marts 2010	8
Balance pr. 31. marts 2010	9
Noter	11

OPLYSNINGER OM ORGANISATIONEN

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Løngangstræde 25, 1.
1468 København K

Telefon: 33 11 97 00
Telefax: 33 11 97 07
Internet-adresse: <http://www.kto.dk/>
E-mail: kto@kto.dk

CVR nr.: 52 59 20 11
Hjemsted: København
Regnskabsår: 1. april - 31. marts

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for 2009/2010 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.


Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2010 samt resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2009 – 31. marts 2010.


Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.

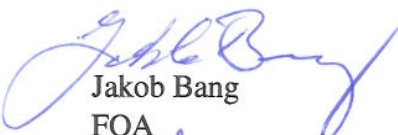
København, den 24. juni 2010


Bestyrelsen:



Anders Bondo Christensen
LC, formand

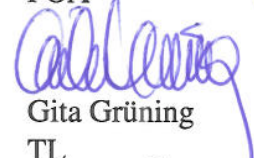

Erik Jylling
AC


Dennis Kristensen
FOA



Jakob Bang
FOA



Keld Bækkelund Hansen
Dansk Metal



Ellen Lykkegaard
3F

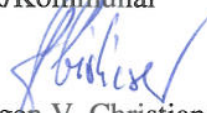

Gita Grüning
TL


Kirsten Nissen
SL



Bodil Otto
HK/Kommunal



Mona Striib
FOA


Ulrik Frederiksen
DS


Jørgen V. Christiansen
KC


Henning Pedersen
BUPL


Jørgen Mosbæk
Halinspektørforeningen


Vibeke B. Sørensen
GKF


Bo Vistisen
LH

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

Til bestyrelsen i Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte

Vi har revideret årsregnskabet for Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte for regnskabsåret 1. april 2009 – 31. marts 2010 omfattende anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsregnskabet aflægges efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Dette ansvar omfatter udformning, implementering og opretholdelse af interne kontroller, der er relevante for at udarbejde og aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl samt valg og anvendelse af en hensigtsmæssig regnskabspraksis og udøvelse af regnskabsmæssige skøn, som er rimelige efter omstændighederne.

Revisors ansvar og den udførte revision

Vort ansvar er at udtrykke en konklusion om årsregnskabet på grundlag af vor revision. Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi lever op til etiske krav samt planlægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsregnskabet ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsregnskabet. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for organisationens udarbejdelse og aflæggelse af et årsregnskab, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke med det formål at udtrykke en konklusion om effektiviteten af organisationens interne kontrol. En revision omfatter endvidere stillingtagen til, om den af ledelsen anvendte regnskabspraksis er passende, om de af ledelsen udøvede regnskabsmæssige skøn er rimelige samt en vurdering af den samlede præsentation af årsregnskabet.

Det er vor opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vor konklusion.

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2010 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2009 – 31. marts 2010 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 24. juni 2010

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Torben Aasberg
statsautoriseret revisor

ERKLÆRING KRITISKE REVISORER

I henhold til Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte's vedtægter har vi foretaget en kritisk bedømmelse af KTO's økonomiske dispositioner herunder af udgiftsafholdelsen.

Vores gennemgang har ikke givet anledning til bemærkninger.

Vi har ikke foretaget revision i henhold til fonds- og foreningslovgivningen.

København, den 24. juni 2010



Nils Pedersen

kritisk revisor



Gert Johansen

kritisk revisor

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Årsregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for klasse A-virksomhed.

Den anvendte regnskabspraksis er uændret i forhold til sidste år.

Generelt om indregning og måling

I resultatopgørelsen indregnes indtægter i takt med, at de indtjenes, herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser. I resultatopgørelsen indregnes ligeledes alle omkostninger, herunder afskrivninger og nedskrivninger.

Aktiver og forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil til- eller fragå organisationen, og aktivets og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved indregningen og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer inden årsregnskabet fremlægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterede på balancedagen.

Projektindtægter

For centrale sekretariatsaktiviteter indtægtsføres regnskabsårets andel af projektindtægterne. Andre projekter indtægtsføres ved fakturering af projektet.

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger indeholder renteindtægter og – omkostninger, realiserede og urealiserede kursgevinster og – tab vedrørende værdipapirer, som indregnes med de beløb, der vedrører regnskabsåret.

Foreningsskat

Årets skat, som består af årets aktuelle skat samt regulering af udskudt skat, indregnes i resultatopgørelsen med den del, der kan henføres til årets resultat.

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Materielle anlægsaktiver

Andre anlæg, driftsmateriel og inventar måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger.

Afskrivningsgrundlaget er kostpris med fradrag af forventet restværdi efter afsluttet brugstid.

Der foretages lineære afskrivninger baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider og med er indregnet restværdi på 0%:

IT-udstyr	3 år
Andet inventar	5 år

Fortjeneste eller tab ved afhændelse af materielle anlægsaktiver opgøres som forskellen mellem salgspris med fradrag af salgsomkostninger og den regnskabsmæssige værdi på salgstidspunktet. Fortjeneste eller tab indregnes i resultatopgørelsen under afskrivninger.

Tilgodehavender

Tilgodehavender måles til nominel værdi med fradrag af nedskrivninger til imødegåelse af forventede tab.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte udgifter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Værdipapirer og kapitalandele

Værdipapirer og kapitalandele, indregnet under omsætningsaktiver, omfatter børsnoterede obligationer, der måles til dagsværdi på balancedagen.

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

Feriepengeforpligtelse

Feriepengeforpligtelsen til ansatte er beregnet med 15% af den ferieberettigede løn for perioden 1. januar 2009 – 31. marts 2010 for de personer, der er ansat pr. 31. marts 2010.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

8

RESULTATOPGØRELSE FOR TIDEN 1. APRIL 2009 - 31. MARTS 2010

Note		2008/2009 t. kr
	Kontingentindtægter	9.310.487
1	Projekter	4.298.635
	Temadage og konferencer	367.800
	Pjecer	124.332
	Huslejeindtægter	192.177
	Diverse indtægter	0
	Primære indtægter	14.293.431
2	Personaleomkostninger	11.237.382
3	Administrationsomkostninger	2.274.965
4	Mødeudgifter	297.145
5	Ekstern assistance	154.377
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	401.317
	Pjecer	152.605
	Kapacitetsomkostninger	14.517.791
	Driftsresultat før afskrivninger	-224.360
	Afskrivninger på anlægsaktiver	47.583
	Driftsresultat før renter	-271.943
6	Finansielle poster	546.801
	Resultat før skat	274.858
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	274.858
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	200.858
	Henlæggelse til lokalevedligeholdelse	74.000
	I alt overført	274.858

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

9

BALANCE PR. 31. MARTS 2010

Note		2008/2009 t. kr
AKTIVER		
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	127
	Materielle anlægsaktiver	127
	Anlægsaktiver i alt	127
	Lager, pjecer	88
	Debitorer	1.333
	Periodeafgrænsningsposter	909
	Deposita	251
	Tilgodehavender	2.581
	Værdipapirer	5.712
	Likvide beholdninger	1.350
	Omsætningsaktiver i alt	9.643
	Aktiver i alt	9.770

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

10

BALANCE PR. 31. MARTS 2010

Note		2008/2009 t.kr.
	PASSIVER	
8	Egenkapital	6.567
	Forudbetalt kontingent	749
	Skyldig A-skat, AM-bidrag samt lønsumsafgift	657
	Diverse kreditorer	338
	Skyldig feriepengeforpligtelse	1.459
	Kortfristet gæld	3.203
	Passiver i alt	9.770

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

11

Note		2008/2009 t. kr.
1 Projekter		
AKUT	80.600	77
PULS KL	0	191
§ 5 KL	261.985	0
Evaluering af arbejdstiden	203.512	0
PPF	54.150	92
Væksthus for Ledere	0	83
Uddannelse	0	82
EU	168.000	37
KBH	0	40
Trivsel DR - Indsatsområde OK-08	58.000	0
Rekruttering - Indsatsområde OK-08	38.000	0
Tværgående, alle arbejdsgivere	3.434.388	3.413
	4.298.635	4.015
2 Personaleomkostninger		
Lønninger	8.786.615	8.845
Pension	1.457.420	1.367
	10.244.035	10.212
Regulering feriepengeforpligtelse	35.700	19
	10.279.735	10.231
Sociale omkostninger	652.626	657
Kantine, personalemøder	310.467	241
	11.242.828	11.129
Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	-5.446	0
	11.237.382	11.129

Antal gennemsnitligt fuldtidsansatte i regnskabsåret: 16 (2008/2009: 17)

Der er ydet bestyrelsesvederlag til formanden i regnskabsåret på i alt kr 198.953
Bestyrelsen i øvrigt modtager ikke honorar.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

12

Note		2008/2009 t. kr.
3 Administrationsomkostninger		
Husleje incl. varme og el	1.100.410	1.075
Rep. og vedligeholdelse	21.097	21
Telefon og internet	151.803	145
Intern uddannelse	135.010	274
Forsikringer	51.866	55
Rengøring mv.	100.433	70
Plantetilsyn og -indkøb	29.218	33
Aviser, tidsskrifter og bøger	100.276	85
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	135.273	96
Porto	179.738	198
Fotokopiering	32.345	23
Repræsentation og gaver	14.825	19
Annoncer	0	36
It-udstyr og -programmer	125.022	131
Inventar, anskaffelser m.v.	54.234	66
Befordring	34.662	24
Gebyrer mv.	8.753	7
	2.274.965	2.358
4 Mødeudgifter		
Repræsentantskabsmøder	21.972	20
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	91.820	93
Øvrige møder	172.355	108
Konferencer m.v.	10.998	3
	297.145	224

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

13

Note		2008/2009 t. kr.
5 Ekstern assistance		
Juridisk bistand	0	160
It-bistand	69.116	104
Revision	77.000	58
Lønanvisningsomkostninger	8.261	7
	<u>154.377</u>	<u>329</u>
6 Finansielle poster		
Realiserede kursgevinster og tab	55.700	88
Ikke realiserede kursgevinster og -tab	151.896	51
Renter pengeinstitutter	56.446	187
Renter obligationer	282.759	262
	<u>546.801</u>	<u>588</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

14

Note	2008/2009	
7 Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		t. kr.
Kostpris pr. 1. april 2009	292.231	246
Tilgang	0	46
	<u>292.231</u>	<u>292</u>
Af- og nedskrivninger pr. 1. april 2009	164.816	89
Tilgang	47.583	76
	<u>212.399</u>	<u>165</u>
Bogført værdi pr. 31. marts 2010	<u>79.832</u>	<u>127</u>
8 Egenkapital		
<i>Formuekonto</i>		
Saldo pr. 1. april 2009	6.127.183	6.123
Overført af årets resultat	200.858	4
	<u>6.328.041</u>	<u>6.127</u>
<i>Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse</i>		
Saldo pr. 1. april 2009	75.000	75
Overført fra resultatopgørelsen	0	0
	<u>75.000</u>	<u>75</u>
<i>Henlæggelse til IT-udstyr mv.</i>		
Saldo pr. 1. april 2009	275.000	275
Overført fra resultatopgørelsen	0	0
	<u>275.000</u>	<u>275</u>
<i>Henlæggelse til lokale vedligeholdelse</i>		
Saldo pr. 1. april 2009	90.000	0
Overført fra resultatopgørelsen	74.000	90
	<u>164.000</u>	<u>90</u>
Egenkapital pr. 31. marts 2010	<u>6.842.041</u>	<u>6.567</u>

Note

9 Eventualforpligtelser

KTO har i 2009 indgået en 5-årig leasingaftale med Telepunkt, uopsigelig i 2 år.
Den årlige aftalesum udgør ca. kr. 15.000.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

REVISIONSPROTOKOLLAT

af 24. juni 2010, side 139 - 144
vedrørende årsregnskabet for perioden
1. april 2009 – 31. marts 2010

1. Indledning

Vi har afsluttet revisionen af årsregnskabet for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2010 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsregnskabet for 2009/2010 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

		2008/2009
		t.kr.
Resultat	274.858	94
Aktiver	14.345.571	9.770
Egenkapital	6.842.041	6.567

2. Bemærkninger og anbefalinger

Som led i vor revision skal vi oplyse, at de ved revisionen fundne fejl er rettet.

2.1 Prokuraforhold

KTO har meddelt eneprokura til sine bankbeholdninger, hvilket medfører en forringelse af den interne kontrol på likvidområdet. Vi er opmærksomme på, at organisationens størrelse vanskeliggør prokura med 2 i forening. I en sådan situation har bestyrelsen og ledelsen efter vor opfattelse en forøget tilsynsforpligtelse.

3. Revision af årsregnskabet for 2009/2010

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsregnskabet for 2009/2010, og såfremt bestyrelsen godkender årsregnskabet i dens nuværende form vil vi forsyne dette med en påtegning uden forbehold eller supplerende oplysninger.

Vi har i årets løb stikprøvevis gennemgået bogføringen og bilagsmaterialet samt udvalgte forretningsgange inden for de regnskabsmæssige områder. Vi har herunder foretaget en gennemgang af de generelle it-kontroller. Vor gennemgang har ikke konstateret mangler af betydning for aflæggelsen af årsregnskabet.

Vi har sammenholdt og afstemt balancens poster med eksterne og interne afstemninger og opgørelser, samt kontrolleret tilstedeværelse og værdiansættelse og en korrekt periodisering af væsentlige skyldige og forudbetalte poster.

Vor revision har ikke konstateret mangler af betydning for aflæggelsen af årsregnskabet.

Vi har den 14. oktober december 2009 foretaget et uanmeldt beholdningseftersyn. Eftersynet gav ikke anledning til bemærkninger.

Den daglige ledelse har overfor os oplyst, at ledelsen ikke har kendskab til besvigelser eller igangværende undersøgelser af formodede besvigelser. Vi skal bemærke, at vi ikke under vor revision har konstateret fejl i årsregnskabet som følge af besvigelser. Ledelsen og bestyrelsens medlemmer bekræfter med sin underskrift på nærværende revisionsprotokollat, at de ikke har kendskab til konstaterede, formodede eller påståede besvigelser, der påvirker Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

I forbindelse med revisionen af årsregnskabet har vi fra organisationens sekretariatschef den 21. maj 2010 indhentet bekræftelse af årsregnskabets fuldstændighed, såsom oplysninger om pantsætning, garantistillelser, retssager, begivenheder efter balancedagen samt andre vanskeligt reviderbare områder, herunder eventualforpligtelser.

Bestyrelsens forhandlingsprotokol samt referat fra KTO's ordinære repræsentantskabsmøde er gennemgået med det formål at sikre, dels at dispositioner, som er af usædvanlig art eller størrelse, er vedtaget af bestyrelsen, dels at beslutningerne har fundet rigtigt udtryk i årsregnskabet.

Idet vi i øvrigt henviser til årsregnskabet, skal vi til enkelte af regnskabets poster oplyse følgende:

3.1 Resultatopgørelsen

Kontingentindtægt

Kontingentindtægten er afstemt til medlemsoversigt. Kontingentindbetalingen er afregnet på grundlag af de af organisationerne opgjorte medlemstal. Vi har ikke kontrolleret de medlemstal, der ligger til grund for de enkelte afregninger.

Det skal oplyses, at enkelte medlemsorganisationer ikke har oplyst aktuelle medlemstal, hvorfor kontingentbetalingen for disse organisationer er foretaget på grundlag medlemstal for 2008/09.

Projekter

Indtægter og udgifter vedrørende projekter er gennemgået med foreliggende aftaler m.v. I forbindelse hermed er kontrolleret korrekt periodisering af indtægterne.

Pjecer

Forretningsgangen for køb og salg af pjecer er gennemgået ved udvalgte stikprøver. Vi har herunder kontrolleret korrekt momsafregning vedrørende salget af pjecer.

Personaleomkostninger

Vi har foretaget stikprøvevis revision af de udbetalte lønninger, idet lønspecifikationerne er sammenholdt med aftalegrundlag m.v.

Finansielle poster

Vi har foretaget en sandsynliggørelse af det samlede afkast af KTO's placering i offentligt noterede værdipapirer og likvide beholdninger.

Pengeinstitutter	56.446
Værdipapirer	282.759
Realiserede og urealiserede kursgevinster og -tab	207.596
	<hr/>
	546.801
	<hr/>

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31. marts 2009 og pr. 31. marts 2010 udgør i alt kr. 9.687.000. I forhold hertil udgør afkastet for 2009/2010 5,6% (2008/2009 8,3%).

Foreningsskat

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af det reviderede årsregnskab for tiden 1. marts 2009 – 31. marts 2010. Der forventes ingen skattebetaling for perioden.

Vor revision af årsregnskabet har ikke specielt taget sigte på opgørelsen af den skattepligtige indkomst, men vi kan oplyse, at vi ikke under vor revision er blevet bekendt med forhold af betydning for skatteligningen, ud over det i beregningen medtagne.

3.2 Balancen

Lager, pjecer

Vi har stikprøvevis kontrolleret værdiansættelsen, mens vi ikke har kontrolleret lagerets tilstedeværelse.

4. Andre opgaver

Vi har siden afgivelsen af vort protokollat til årsrapporten for 2008/2009 udført følgende andre opgaver for organisationen:

- Medvirken ved udarbejdelse af årsregnskab 2009/2010
- Udarbejdelse af selvangivelse

5. Revisionens formål, udførelse og omfang, samt ledelsens og revisors ansvar

Formål

Revisionens formål er i henhold til lovgivningen at undersøge, om organisationens årsregnskab er aflagt i overensstemmelse med organisationens fastlagte anvendte regnskabspraksis. Under revisionen vil vi påse, at almindeligt anerkendt regnskabspraksis er fulgt, således at årsregnskabet giver regnskabslæseren et retvisende billede af organisationens aktiver og passiver, den økonomiske stilling samt resultat i overensstemmelse med den af organisationen fastlagte anvendte regnskabspraksis.

For revisionen som helhed gælder, at vi under revisionsarbejdet i rimeligt omfang er opmærksom på forhold, der kan tyde på besvigelser og andre uregelmæssigheder, og som er af betydning for regnskabsbrugerne. Fejl i årsregnskabet, der er en følge af besvigelser og uregelmæssigheder, vil dog ikke nødvendigvis blive opdaget under revisionen, da fejl af denne karakter sædvanligvis tilsløres eller holdes skjult. Hvis vi konstaterer forhold, der giver formodning herom, vil vi efter nærmere aftale med organisationens ledelse foretage yderligere undersøgelser med henblik på at få afkræftet eller bekræftet formodningens rigtighed.

Udførelse og omfang

Revisionen udføres dels i årets løb, dels i forbindelse med aflæggelsen af årsregnskabet. Revisionen i årets løb er et led i revisionen af årsregnskabet og kan ikke betragtes som et afsluttet arbejde i sig selv. Først når årsregnskabet er revideret og forsynet med vor revisionspåtegning, kan revisionen betragtes som afsluttet.

Efter afslutningen af revisionen skriver vi et revisionsprotokollat til årsregnskabet. Herudover vil vi i årets løb foretage indførsel i revisionsprotokollen i det omfang, vi anser dette for påkrævet.

Inden afslutningen af revisionen af årsregnskabet vil vi i overensstemmelse med god revisionsskik anmode ledelsen om at underskrive en erklæring til bekræftelse af årsregnskabets fuldstændighed.

Revisionsarbejdet for det enkelte år udføres ved stikprøver og omfatter således ikke en gennemgang af alle forretningsgange inden for det regnskabsmæssige område og ikke en gennemgang af alle årets transaktioner og bilag. Muligheden for at hindre eventuelle fejl og uregelmæssigheder beror derfor først og fremmest på, om der ved tilrettelæggelsen af de administrative systemer er sikret en god intern kontrol.

Den stikprøvevise revision i årets løb vil blandt andet omfatte en gennemgang af udvalgte forretningsgange, herunder it-området og registreringer med henblik på at konstatere, om organisationens retningslinjer for de benyttede registreringssystemer følges, samt om de af organisationen fastlagte forretningsgange overholdes. I tilslutning hertil vil vi foretage en vurdering af, om de anvendte registreringssystemer og forretningsgange skønnes at være hensigtsmæssige og forsvarlige i kontrolmæssig henseende, herunder tilstrækkelige til at sikre, at alle transaktioner kommer rigtigt til udtryk i den interne regnskabsrapportering. Det er en betingelse, at vi har ubegrænset adgang til enhver form for registrering, dokumentation, og anden udbedt information i forbindelse med revisionen.

Revisionen ved årsafslutningen omfatter blandt andet en analyse af resultatopgørelsens poster samt en sammenligning med budgetter og med tidligere års resultatopgørelser. Ved revisionen af balancen vil vi i overensstemmelse med god revisionsskik overbevise os om de opførte aktivers tilhørsforhold til organisationen, om deres tilstedeværelse samt om deres forsvarlige værdiansættelse.

Vi vil endvidere påse, at de gældsposter og forpligtigelser, der os bekendt påhviler organisationen, er rigtigt udtrykt i årsregnskabet.

Derudover vil vi påse, at regnskabsposterne er periodiserede og korrekt præsenteret i årsregnskabet.

Præsentation af regnskabsinformationer på hjemmesiden af såvel urevideret som revideret regnskabsinformation er ikke omfattet af vores lovpligtige revision.

Ansvar

Det er ledelsens ansvar at udarbejde årsregnskabet i overensstemmelse med den af organisationen fastlagte anvendte regnskabspraksis. Det er således ledelsens ansvar, at årsregnskabet giver et korrekt udtryk for den økonomiske stilling samt resultatet af årets drift.

Revisors ansvar er på grundlag af det udførte revisionsarbejde at afgive en konklusion om årsregnskabet.

Herudover har revisor og ledelsen følgende pligter/ansvar:

- Såfremt revisor bliver bekendt med, at et eller flere medlemmer af ledelsen begår eller har begået økonomiske forbrydelser, herunder hvidvask af penge i tilknytning til udførelsen af hvervet for organisationen, skal revisor underrette hvert medlem af ledelsen om dette forhold. Forholdet skal endvidere indføres i revisionsprotokollen. Endvidere er der regler for, hvornår revisor skal underrette Statsadvokaturen for Særlig Økonomisk Kriminalitet.
- Revisor skal indhente ledelsens vurdering af risikoen for, at årsregnskabet kan indeholde væsentlige fejl som følge af besvigelser og ledelsens vurdering af de regnskabs- og kontrolsystemer, som ledelsen har indført for at imødegå sådanne risici. Endvidere skal ledelsen oplyse om eventuelt kendskab til konstaterede eller igangværende undersøgelser om besvigelser.
- Ledelsen skal over for revisor bekræfte, at eventuelle fejl, der konstateres under revisionen, og som ikke rettes i årsregnskabet, er uvæsentlige for årsregnskabet såvel sammenlagt som enkeltvis. Ledelsen skal bekræfte dette i ledelsens regnskabsaerklæring, og der skal endvidere ske omtale i revisionsprotokollen af de ikke korrigerede fejl.
- Hvis årsregnskabet ønskes offentliggjort i uddrag eller i en form, som afviger fra den, som vi har forsynet med revisionspåtegning, skal ledelsen indhente revisors forhåndsgodkendelse. Det gælder også offentliggørelse af årsregnskabet på hjemmesiden i en form, der er anderledes end den, der er forsynet med revisionspåtegning.

6. Revisors erklæring

Ifølge lovgivningen skal vi erklære, at vi opfylder lovgivningens krav til uafhængighed, og at vi under revisionen har modtaget alle de oplysninger, vi har anmodet om.

København, den 24. juni 2010

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Torben Aasberg

statsautoriseret revisor

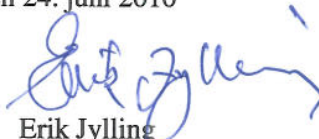
7. Bestyrelsens underskrifter

Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 24. juni 2010



Anders Bondo Christensen

LC, formand



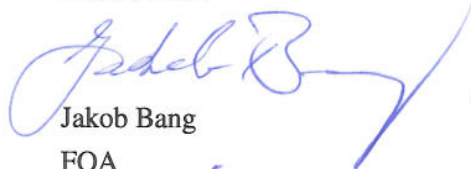
Erik Jylling

AC



Dennis Kristensen

FOA



Jakob Bang

FOA



Keld Bækkelund Hansen

Dansk Metal



Ellen Lykkegaard

3 F



Gita Grüning

TL



Kirsten Nissen

SL



Bodil Otto

HK/Kommunal



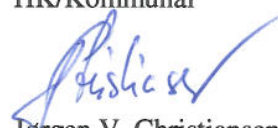
Mona Striib

FOA




Ulrik Frederiksen

DS



Jørgen V. Christiansen

KC



Henning Pedersen

BUPL



Jørgen Mosbæk

Halinspektørforeningen



Vibeke B. Sørensen

GKF



Bo Vistisen

LH

K2566.P139/A30/KB

Til
KTO's bestyrelse

Side 18
14. oktober 2009

Kritisk revision onsdag den 14. oktober 2009

Som et led i vores revision har vi dags dato aflagt besøg i KTO's sekretariat og foretaget stikprøvevis gennemgang af KTO's bilagsmateriale.

Gennemgangen omfattede blandt andet bilag 8451 – 8682 samt kassebeholdning.

Revisionsbesøget gav ikke anledning til bemærkninger.

København, den 14/10-2009



Gert Johansen
kritisk revisor



Nils Pedersen
kritisk revisor

Forslag til foreløbigt budget for regnskabsåret 2011/2012

1. APRIL 2011 - 31. MARTS 2012

	Rev. Budget 2010-2011	Forslag Budget 11/12
INDTÆGTER		
Kontingenter	9.590.000	9.750.000
Projektindtægter	4.400.000	4.200.000
Pjecer	200.000	800.000
Temadage incl. Løn- og forh.konf.	0	0
Lejeindtægter	201.000	224.000
Renter/finansielle poster	450.000	400.000
INDTÆGTER I ALT	14.841.000	15.374.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	11.400.000	11.400.000
Husleje, incl. varme og el	1.150.000	1.176.000
Reparation og vedligeholdelse	74.000	24.000
Telefon + internet	160.000	163.000
Intern uddannelse	220.000	220.000
Forsikringer	55.000	54.000
Rengøring mv.	102.000	104.000
Blomster og planter sekretariatet	30.000	31.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	102.000	104.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	140.000	143.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	35.000	36.000
Porto	200.000	221.000
Konsulentbistand, edb	210.000	305.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	87.000	89.000
Repræsentation og gaver	26.000	26.000
Annoncer	15.000	15.000
IT-udstyr og programmer	237.000	237.000
Inventar, anskaffelser	45.000	45.000
Repræsentantskabsmøder	44.000	22.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	110.000	100.000
Øvrige møder incl. pp-messe	150.000	120.000
Befordring	41.000	42.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	11.000	11.000
Juridisk bistand	200.000	200.000
Temadage incl. Løn- og forh. Konf.	0	0
Pjecer	133.000	540.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	76.000	48.000
Gebyrer, øreafrundinger mv.	10.000	10.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	-150.000	-125.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til lokalevedligeholdelse	-50.000	0
Nettoover-/underskud i perioden	-22.000	13.000
UDGIFTER I ALT	14.841.000	15.374.000

BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 1. APRIL 2011 - 31. MARTS 2012

Indtægter

KTO-kontingenter	<p>I budgetforslaget er forudsat en fremskrivning med 40 øre af kontingentet med baggrund i prisudviklingen 2009 – 2010, det vil sige 2,3 %. Kontingentet udgør herefter 17,91 kr. pr. medlem. Der er indregnet en nedgang i medlemstallet på 0,5 %.</p> <p>Den konstaterede prisudvikling tager - i lighed med de seneste års budgetter - udgangspunkt i udviklingen fra august til august. Sidste år betød dette en fremskrivning med 1,1 % med baggrund i en relativ lav prisudvikling.</p>
Projektindtægter	<p>Der budgetteres med generelle sekretariatsbidrag og projektle-delse af projekter på 4,2 mio. kr.</p> <p>Posten består dels af et forventet sekretariatsbidrag på ca. 3,3 mio. kr. for den generelle varetagelse af sekretariatsfunktioner for blandt andet Personalepolitisk Forum, Personalepolitiske indsatsområder og Personaleweb, dels af et skøn over honorarer på ca. 0,9 mio. kr. for varetagelse af projektledelse af konkrete personalepolitiske projekter. Denne post er traditionelt vanskelig at skønne.</p>
Pjecer	<p>Der budgetteres med pjeceindtægter på 800.000 kr. Der forventes solgt flere pjecer end i regnskabsåret 10/11. Merindtægten skal dog ses i sammenhæng med forholdsmæssigt større udgifter til produktion af disse.</p>
Lejeindtægter	<p>Der budgetteres med en mindre stigning i huslejeindtægter som følge af den forventede prisudvikling.</p>
Renter/finansielle poster	<p>Der budgetteres med et fald på 50.000 kr. Denne post er dog traditionelt særlig vanskelig at skønne.</p>

Udgifter

Løn/honorarer/-pension/sociale omkostninger	Der budgetteres med uændrede udgifter til løn, pension mv., idet der umiddelbart kun forventes meget beskedne lønstigninger i regnskabsåret.
Husleje incl. varme og el	Der budgetteres med svagt stigende udgifter til husleje mv. som følge af den forventede prisudvikling.
Reparation og vedligeholdelse	Der budgetteres uændret med 24.000 kr. til reparationer og vedligeholdelse af lokaler.
Telefon + internet	Der budgetteres med en mindre stigning på 3.000 kr. til telefon og anvendelse af internetkommunikation.
Intern uddannelse	Der budgetteres uændret med 220.000 kr. til intern uddannelse af personalet.
Forsikringer	Der budgetteres nærmest uændret.
Rengøring mv.	Der budgetteres nærmest uændret.
Blomster og planter sekretariatet	Der budgetteres nærmest uændret.
Aviser, tidsskrifter, bøger	Der budgetteres nærmest uændret.
Kontorartikler, papir mv.	Der budgetteres nærmest uændret.
Service, kontormaskiner og fotokopiering	Der budgetteres nærmest uændret.
Porto	Der budgetteres med en stigning på 21.000 kr. i udgifter til porto som følge af den forventede prisudvikling.
Konsulentbistand, EDB	Der budgetteres med en stigning på næsten 100.000 kr. blandt andet som følge af planlagte ændringer i KTO's hjemmeside.
Revision, regnskabsmæssig assistance	Der er indregnet forventede almindelige prisstigninger.
Repræsentation og gaver	Der budgetteres uændret med 26.000 kr.

Annoncer	Der budgetteres uændret med 15.000 kr.
IT-udstyr og programmer	Der budgetteres uændret med 237.000 kr.
Inventar, anskaffelser mv.	Der budgetteres uændret med 45.000 kr.
Repræsentantskabsmøder	Der budgetteres med 22.000 kr. til afholdelse af 1 repræsentantskabsmøde i regnskabsåret.
Bestyrelses-, forhandlingsudvalg, FHS, BS og FS	Der budgetteres med et fald i udgifterne på 10.000 kr.
Øvrige møder	Der budgetteres med et fald i udgifterne på 30.000 kr.
Befordring	Der budgetteres nærmest uændret.
Deltagelse i org. konferencer mv.	Der budgetteres uændret.
Juridisk bistand	Der budgetteres uændret med 200.000 kr. Denne post er traditionelt svært at skønne, idet et par voldgiftsager fra eller til kan forrykke omkostningerne en hel del.
Pjecer	Der budgetteres med større udgifter til pjecer på ca. 400.000 kr. som følge af et forventet større salg af pjecer end i sidste og indeværende regnskabsår.
Afskrivning af IT udstyr og inventar	Der budgetteres med en stigning på ca. 28.000 kr., idet der må forventes en række udskiftninger af printere/kopimaskiner.
Gebyrer mv.	Der budgetteres uændret.
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	Der budgetteres med et forbrug af henlagte midler til IT på 125.000 kr.
Overskud/underskud	Der budgetteres med et overskud på 13.000 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