

KTO's
27. ordinære
repræsentantskabsmøde
5. december 2012



Indholdsfortegnelse

REFERAT AF KTO'S 27. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE DEN 5. DECEMBER 2012	5
BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING	24
1. FORBEREDELSE AF OK-13.....	24
1.1 Model for OK-13 forhandlingerne	24
1.2 Forhandlingsaftaler	25
1.3 Køreplansaftaler	26
1.4 Kravsudtagelse	27
1.5 Forhandlingskonference	27
2. LØN OG LØNSTATISTIK	27
2.1 Lønstigninger	27
2.2 Reguleringsordningen	28
2.3 Reallønssikring.....	28
2.4 Løntabeller	29
2.5 Lokal lønstatistik.....	29
2.6 Gennemsnitsløngaranti.....	29
2.7 Lokal løn	29
2.8 Løn-, personale- og fraværstatistik	30
3. ARBEJ DSTID	31
4. FERIE.....	31
5. PENSION	31
6. SENIORPOLITIK.....	32
7. SOCIALT KAPITEL.....	32
8. KOMPETENCEUDVIKLING	33
9. TRIVSEL OG SUNDHED.....	34
9.1 Aftale om trivsel og sundhed	34
9.2 Projekter om trivsel og sundhed.....	34
10. MED/SU/TR/AKUT	35
10.1 Aftaler og vejledninger.....	35
10.2 Faglig voldgift	36
10.3 Sag om brud på bestemmelserne om information og drøftelse	37
10.4 Personalepolitiske projekter om medindflydelse og medbestemmelse	37

10.5 AKUT-fonden	37
11. BARSELSAFTALE OG FAMILIEPOLITIK	38
12. ANDRE GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR	39
12.1 Tidsbegrænset ansættelse	39
12.2 Transportgodtgørelse.....	39
12.3 Tjenestefrihed	39
12.4 Beskæftigelsesanciennitet	39
12.5 Serviceaftalevirksomheder	39
12.6 Kontrolforanstaltninger	39
12.7 Elever	40
12.8 Integrations- og oplæringsstillinger	40
13. RETSTVISTER	40
14. UDBUD OG UDLICITERING	41
15. OVERFØRSEL AF ANSATTE, OMSTRUKTURERINGER	41
15.1 "Kan-institutioner"	41
15.2 Kennedy Centret – overførsel af ansatte	41
15.3 Lovforslag om ændring af lov om forpligtende kommunale samarbejder m.fl.	42
16. POLITISKE MØDER MED KL/DANSKE REGIONER.....	42
17. PERSONALEPOLITISKE AKTIVITETER.....	43
17.1 AUA-aftalerne.....	43
17.2 Personalepolitisk Forum og Udviklingspolitisk Forum	43
17.3 Store arrangementer med KL og Danske Regioner	44
17.4 Personalepolitiske projekter	45
17.5 Medindflydelse på eget arbejde– ledelse og medarbejder i dialog– OK-08	45
17.6 Parternes Uddannelsesfællesskab	46
17.7 Personaleweb.....	47
18. LEDELSE.....	48
18.1 Aftale om Væksthus for ledelse	48
18.2 KL-KTO projekter om ledelse	48
18.3 Væksthus for ledelse	49
19. EU	50
20. REGERING, FOLKETING OG LOVFORSLAG	51
20.1 Lovforslag i høring	51
20.2 Produktivitetskommissionen	51
21. ORGANISATION.....	53

22. MEDLEMSORGANISATIONER	54
23. UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	56
Bestyrelse	56
Bestyrelsens sekretariatsudvalg	56
Forhandlingsudvalg	57
Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	57
Personalepolitisk udvalg	57
Personalepolitisk Forum (KL)	58
Udviklingspolitisk Forum (RLTN)	58
Sekretariatsgruppen vedrørende personalepolitik	58
Sekretariatsgruppen for Personalepolitisk Forum.....	58
Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum	59
Arbejdsmiljøudvalg	59
Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab	59
Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab	59
Sekretariatsgruppen vedrørende medbestemmelse	59
Lønteknikerudvalg.....	60
Juridisk gruppe	60
EU-arbejdsgruppe	60
KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling	61
§5 styregruppe, KL	61
§5 styregruppe, RLTN.....	61
Bestyrelsen for Væksthus for ledelse	61
Styregruppe for www.personaleweb.dk	62
Den kommunale og regionale tjenestemandsråd	62
Arbejdsgivernes Elevrefusion	62
CABI's repræsentantskab (Center for Aktiv beskæftigelsesindsats)	62
Styringsgruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor.....	62
Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling samt Advisory Board (COK) ..	62
Uddannelsesområdet for Kommunomuddannelserne	62
KTO's sekretariat	62
REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2011 – 31. MARTS 2012	64
FORSLAG TIL FORELØBIGT BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 2013/2014	86

REFERAT AF KTO'S
27. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 5. DECEMBER 2012

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's repræsentantskabsmøde. Hans velkomst ville blive anderledes end den plejer, idet forhandlingsdelegationen ikke har kunnet blive enige om at stille et krav om generelle lønforbedringer på KL's område. Det skyldes, at der har været forskellige ønsker til indhold af kravet. Nogle ønsker at sikre reallønnen bedst muligt for alle medarbejdere, mens andre har ønsket i højere grad at tilgodese de lavere lønnede.

Det er nu op til enhver organisation at prøve sit lønkrav af i forhandlingerne med KL. Det er derfor vigtigt, at den enkelte organisation får tilpasset egne krav i lyset af den foreliggende situation inden, der udveksles krav med KL.

KTO stiller krav om videreførelse af reguleringsordningen. Dette bliver et helt afgørende sikkerhedsnet i organisationsforhandlingerne. KTO har fortsat også en række generelle krav med fokus på tryghed, ligestilling, samt forbedrede muligheder for at fastholde seniorer.

På det regionale område stiller KTO krav om generelle lønstigninger, der udmøntes procentuelt med henblik på at sikre reallønnen bedst muligt for de ansatte.

Han ville vende tilbage til kravene i forbindelse med behandlingen af dagsordens pkt. 11 og 12 om udtagelse af KTO's generelle krav på henholdsvis KL's område og RLTN's område.

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 Jernbaneforbund

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Eksamens tid for den danske model

I Odense Kommune blev der blevet fyret 79 lærere i foråret. I deres opsigelsesperiode er der slået 21 lærerjob og 27 vikariater op. Begrundelsen for opsigelserne var arbejdsmangel. I kommunen har man således afskediget flere end nødvendigt.

Også i andre kommuner og indenfor andre fagområder er der tilsvarende eksempler.

Vi kan også konstatere, at der er brugt færre penge end, økonomiaftalerne med regeringen giver mulighed for.

På det kommunale og regionale arbejdsmarked er beskæftigelsen siden 2010 reduceret med ca. 36.800 ordinært ansatte. Job som er blevet nedlagt ved afskedigelser og naturlig afgang.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har netop beregnet, at den offentlige sektor i 2011 brugte 9,1 mia. kr. mindre på service og indkøb end budgetteret.

Også i 2012 forventes det, at den offentlige sektor rammer langt under budgettet. Navnlig i kommunerne, hvor den største nedgang i beskæftigelsen kan konstateres, rammer man ved siden af.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd skønner, at det offentliges mindreforbrug alene i 2011 reducerede beskæftigelsen med 16.800 personer.

Deres analyse viser også, at samtidig med, at antallet af ordinært ansatte er reduceret markant, er antallet af ekstraordinært ansatte – det vil sige ansatte med løntilskud – steget betydeligt.

Indenfor en række faggrupper er der i flere kommuner et helt åbenlyst misforhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud.

"Lad ikke en god krise gå til spilde" er tilsyneladende blevet et mantra i arbejdsgiverkredse og i regeringen.

Krisen bunder dybt. Ingen tvivl om det. Krisen skal også tages alvorligt.

Siden 2011 har vores medlemmer oplevet et reallønsfald. Lønudviklingen i den private sektor er også meget afdæmpet.

Vi står ved indgangen til OK-13 heldigvis i en anden situation end ved OK-11. Ved OK-11 stod vi med en ubetalt regning i form af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen. Det gør vi ikke denne gang. Alligevel bliver det vanskeligt at sikre reallønnen.

Ved OK-11 var der betydelig usikkerhed om krisens dybde og konsekvenserne heraf. I dag har vi et bedre billede af krisens omfang.

Vi ved også, at krisen udspringer af en politisk liberaliseret og ukontrolleret finansiel sektor, som uden samfundsøkonomisk ansvar har jagtet hurtige og højrisiko fyldte afkast.

Gældsætningen i den offentlige sektor er som følge heraf øget betydeligt. Den private sektor oplever til gengæld nedgang i form af manglende ordrer.

Regningen skal nu betales af os alle. Prisen er høj i form af afskedigelser og betydelig ledighed.

Som ansvarlige parter vil vi gerne være med til at få Danmark på højkant igen. Det viste vi ved OK-11. Det er vi også parate til at vise ved OK-13.

Man kan sige, at den danske model er til eksamenstid. Den danske model har stor værdi også i krisetid.

Men den kan ikke holde til at blive misbrugt som i eksemplet fra Odense Kommune. Krisen skal ikke misbruges til at pålægge de offentligt ansatte en forholdsmæssig større del af regningen.

Kommuner og regioner må ikke blive et andenrangs arbejdsmarked.

Den tendens er vi desværre vidne til i andre europæiske lande. Det ønsker vi ikke her. Det vil ikke være med til at løfte Danmark ud af krisen – tværtimod.

Overenskomstforhandlingerne skal derfor heller ikke misbruges til at finde penge til velfærden. I øjeblikket er vi vidne til, at en socialdemokratisk ledet regering uden sidestykke blander sig i de kommende overenskomstforhandlinger. Denne gang er det folkeskolelærerne, der står for skud. Næste gang vælger regeringen måske et andet område ud, hvor man på forhånd dikterer en løsning. Det skal vi som organisationer ikke acceptere. Det må vi sammen stå vagt om.

Lærerne skal ikke gennem arbejdstidsforringelser betale for politiske ønsker om en helhedsskole. Social- og sundhedsassistenterne og andre faggrupper skal tilsvarende ikke gennem forringelser af arbejdstidsregler eller andre vilkår betale for at kunne opretholde eller forbedre velfærdssydelsler.

Regering, Folketing og borgmestre kan ikke både puste og have mel i munden. Det er deres ansvar at sikre velfærden, og de må stå på mål for besparelser og forringelser heri.

Den offentlige sektor spiller en nøglerolle

Den offentlige sektor spiller en nøglerolle for sammenhængskraften i samfundet. Ikke som modsætning til den private sektor, men som forudsætning for, at der kan ske vækst og jobskabelse i den private sektor.

Borgere og virksomheder skal have sikkerhed for, at kvaliteten er i top hele vejen rundt – når det gælder pædagogisk stimulering af børnene i børnehaverne, når det gælder uddannelse af

børn i skoler og uddannelsesinstitutioner, pleje og omsorg i alderdommen, behandling i sundhedssystemet, og når det gælder hurtig behandling af ansøgninger om byggetilladelser.

Erfaringerne viser, at de lande som klarer sig bedst igennem den økonomiske krise, netop er lande med en udbygget og velfungerende offentlig sektor.

Vi ved, at medarbejdernes motivation og engagement er en forudsætning for, at opgaver kan løses kvalificeret.

Vi ved, at elementerne i det man kalder social kapital - som blandt andet handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaverne - også er en vigtig grundsten. Vi ved, at høj social kapital giver en højere produktivitet og effektivitet.

Undersøgelser foretaget for LO viser, at tre ud af fire offentligt ansatte LO-medlemmer angiver, at de i høj grad eller i nogen grad kan medvirke til at gøre deres arbejdsplads mere effektiv, hvis de bliver spurgt. Otte ud af ti svarer, at de i høj grad eller nogen grad har lyst til at varetage opgaver på deres arbejdsplads, som er mere krævende eller udfordrende end de nuværende, hvis den fornødne vejledning, efteruddannelse eller supervision følger med.

Inddragelse og tillid til medarbejdernes faglighed og gode rammer for udvikling af medarbejdernes kompetencer er derfor helt afgørende ingredienser.

Aftalesystemet bygger på dialog, og giver rum for lokale løsninger

I min beretning for ét år siden understregede jeg, at tillid og dialog er en forudsætning for resultater.

I den forbindelse citerede jeg fra en kronik af den tidligere formand for KL og Michael Ziegler bragt i Danske Kommuner december 2011 under overskriften "Eksamenstid for den danske model". Heri skriver de, og jeg citerer: "alle parter må vise, at dialogmodellen giver de bedste og mest holdbare og langsigtede løsninger".

Jeg er fortsat helt enig.

I oktober 2011 lancerede KL et nyt KL, som skulle være mere dagsordenssættende og have en tydeligere profil – både som interesseorganisation og som arbejdsgiverorganisation.

I min mundtlige beretning sidste år pegede jeg også på, at vi endnu havde til gode at se, hvad det nye KL ville komme til at betyde. Ville vi komme til at se et KL, som i højere grad lægger sig op ad en mere ideologiske dagsorden, som den Finansministeriet har ført i mange år?

Desværre tyder alt på, at det nye KL er en meget mere ideologisk orienteret arbejdsgiverpart end tidligere. Det er pisk frem for gulerod.

KL har nemlig udsendt både en arbejdsgiverpolitik og et debatoplæg til OK-13 med konkrete forslag til, hvilke overenskomstresultater KL vil arbejde for at opnå.

Jeg nævnte også sidste år, at tiden er for alvorlig til ideologiske spilfægterier, og at tiden er til dialog og samarbejde om løsninger af de konkrete udfordringer. Der er brug for tillid til det lokale samarbejde, tillid til medarbejderne og tillid til aftalesystemet.

KTO's forhandlingsudvalg har i overenskomstperioden afholdt møder med KL's lønudvalg om en række udfordringer. Formålet var at få en forståelse for hinandens synspunkter og udfordringer. Også på det regionale område har der været en politisk dialog. Jeg synes det er vigtigt, at vi holder fast i den dialog også efter OK-13.

I morgen udveksler vi så krav med både KL og RLTN. Vi bliver her klogere på, hvilke krav arbejdsgiverne stiller ved OK-13.

Bygger kravene alene på det debatoplæg, som KL har udsendt, er tidligere tiders vilje til at føre dialog og finde fælles løsninger svær at genfinde i det nye KL.

I KL's debatoplæg er fokus på kvalitetsdagsordenen nærmest fraværende. Nævnes kvalitetsdagsordenen bruges det alene som en synonym for en besparelsesdagsorden.

KL sætter fx ukritisk lighedstegn mellem undervisningsprocenten og kvalitet. Men fire timer med den dygtige og engagerede lærer, der brænder for sit fag og for de elever, hun har ansvaret for, er meget mere værd end seks timer med en ophængt lærer.

Desuden sætter KL ukritisk lighedstegn mellem større ledelsesrum og kvalitet, forstået på den måde, at kan lederen bestemme mere – så vil kvaliteten stige. Sikke noget sludder! Alle erfaringer viser – også erfaringerne fra vores gode samarbejde i Væksthus for ledelse – at det er vigtigt med dygtige ledere, og at krumtappen i god ledelse er evnen til at sikre medindflydelse.

I KL's debatoplæg angribes dette grundelement, og dermed fundamentet for at finde fælles ansvarlige løsninger gennem lokale og centrale aftaler. KL ønsker således:

- *At udhule aftaleretten,*
- *Mindske den lokale medindflydelse, og*
- *Begrænse beskyttelsen af tillidsrepræsentanterne.*

Baggrunden for KL's ønsker er at skabe et større ledelsesrum. KL overser dog her, at der allerede i dag er meget stor fleksibilitet i aftalesystemet.

Der er både i overenskomster og i generelle KTO-aftaler skabt betydelig mulighed for at indgå lokale aftaler. Det gælder fx i forhold til arbejdstid. Men der er også en mere generel mulighed for at fravige overenskomster og aftaler og indgå såkaldte virksomhedsoverenskomster.

Interessen for at indgå lokale arbejdstidsaftaler er stor, og vores fælles undersøgelser med både KL og Danske Regioner fra 2010 viser, at det sker i stort omfang. De lokale aftaler afspejler de lokale behov og ønsker.

Som centrale parter er det ikke vores opgave at bedømme indholdet heraf, selvom indholdet nogle gange kan ligge på kanten af den politik, vi hver især har på området.

Vi har tillid til, at vores lokale repræsentanter kan håndtere det, og finde lokale løsninger, der håndterer de konkrete udfordringer, som de står overfor.

Det viste vi blandt andet ved OK-11, hvor vi sammen med KL og Danske Regioner - aftalte en større omlægning af MED-systemets opgaver. Vi indgik således en aftale, der i langt højere grad end tidligere giver plads til, at man lokalt beslutter, hvad MED-udvalget skal arbejde med.

Vi står ved den aftale. Det forventer vi også, at arbejdsgiverne gør. Det er derfor vigtigt, at vi giver MED-udvalgene tid til at tilegne sig den nye arbejdsform. Det er åbenlys mangel på tillid til de lokale parter, hvis KL allerede igen ved OK-13 stiller krav om ændringer af den aftale, vi indgik ved OK-11. Vi har begge brug for at se effekterne af aftalen, førend vi evt. begynder at overveje, om der er behov for nye tiltag.

Man kan derfor spørge KL, om deres debatoplæg i realiteten er et udtryk for manglende tillid til de lokale ledere?

For os er aftaleretten og medindflydelsessystemet fundamentet i den danske aftalemodel. Og der er intet godt alternativ til den danske aftalemodel. Det viser erfaringerne fra andre europæiske lande også.

KL's manglende tillid til de lokale ledere må således ikke føre til en underminering af den danske aftalemodel.

KL's eksempel på, at antallet af beskyttede på en meget lille arbejdsplads kan hindre ledelsen i at gennemføre besparelser på et mere bredt grundlag, må heller ikke blive en dårlig undskyldning for at ødelægge et velfungerende system, hvor tillidsrepræsentanten både er tæt på sine kolleger og på den daglige leder.

Den danske aftalemodel skal ikke misbruges

Kommunernes udfordringer løses ikke i en boksekamp, hvor det gælder om at slå sin modstander ud.

KL's svar på løsninger er desværre mest et udtryk for en boksekamp, hvor de ikke bare vil vinde 3-2, men på knockout.

KL lægger i deres debatoplæg op til kraftige forringelser af vilkårene for de ansatte:

- *De vil forringe mulighederne for at fastholde seniorer – samtidig med, at vilkårene for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet er blevet forringet af regeringen.*
- *De forudsætter, at alt skal blive bedre, gå hurtigere og være billigere på samme tid, samtidig med at de afviser at forhandle forbedringer af arbejdsmiljøet.*
- *De ønsker at medarbejderne skal uddanne sig i fritiden til at kunne varetage de opgaver, som de bliver sat til af ledelsen.*
- *De vil forringe ulempebetalinger for arbejde om aften og nat og ved overarbejde under dække af flosklen "øget fleksibilitet".*
- *De vil øge arbejdsudbuddet – samtidig med at ledigheden er meget høj og stigende – særligt for nyuddannede.*

KL's forringelser er desværre ikke løsninger på, hvordan vi sammen skal komme ud af krisen og få løst udfordringerne.

En tidligere LO-formand spurgte i sin afskedssalut, om fagbevægelsen havde sejret sig ihjel.

Udmeldingerne fra arbejdsgiverne viser med al tydelighed, at der mere end nogensinde er brug for en stærk fagbevægelse.

KL's bud dækker reelt alene over, hvordan der kan skabes besparelser i kommunerne. Det har KL heller ikke lagt skjul på i forhold til deres ønske om at ændre på seniordagene, således at omfanget af dage ikke kommer til at stige i fremtiden.

Baggrunden for indførsel af seniordagene var netop at give bedre mulighed for at fastholde seniorer.

I en undersøgelse foretaget af KL's blad Momentum i maj 2011, peger 68 % af de adspurgte personalechefer i kommunerne på, at det bliver nødvendigt at give bedre muligheder for nedsat arbejdstid til seniorerne, hvis de skal kunne blive på arbejdsmarkedet til pensionsalderen.

Dette står i skarp modsætning til KL's udmelding.

Økonomiargumentet er også nyt i forhold til overenskomstforhandlingerne. Her har vi ikke tradition for at åbne beregningerne af de tiltag, som vi tidligere har aftalt.

Skulle vi bruge KL's argumentation, vil vi også skulle kræve en udvidelse af fx mulighederne for at holde fri ved barns sygdom eller holde mere barselsorlov med løn i takt med, at alderssammensætningen blandt ansatte stiger.

En aftalemodel, hvor vi løbende foretager genberegninger og fastlægger rettigheder fra gang til gang ud fra de midler, som vi oprindeligt har anvendt, vil kun skabe uklarhed og forvirring om retstilstanden.

Produktivitet – behov for udvikling af nyt begreb

Hvordan måles produktiviteten i den offentlige sektor?

Stiger produktiviteten, når der afskediges 5 % af børnehavepædagogerne samtidig med, at optaget af børnehavebørn falder 2 %? Stiger produktiviteten, når der afskediges 2 % af social- og sundhedsassistenterne, og antallet af ældre stiger 3 %?

Det gør den i industriproduktionen. Men et så forsimplet produktivitetsbegreb kan ikke anvendes i den offentlige sektor. Her skal produktivitet også måles i mødet mellem mennesker.

Regeringens produktivitetskommission har fået til opgave at bidrage med ny viden og komme med konkrete anbefalinger, der kan styrke produktiviteten, herunder i den offentlige sektor. Målet er, at ressourcerne skal anvendes mere effektivt fx gennem modernisering, digitalisering og bedre organisering.

I KTO's forhandlingsudvalg er vi enige om, at produktivetsmålinger fra den private industriproduktion ikke kan anvendes i vores sektor.

KTO har derfor også rettet henvendelse til kommissionen med en række bud på faktorer, der fremmer produktiviteten. Vi har peget på, at medindflydelse, tillid, elementer i social kapital, udviklingsmuligheder samt god inddragende og motiverende ledelse har positiv betydning for de ansattes engagement og produktivitet.

Vi har opfordret til, at kommissionen grundigt undersøger, hvorvidt det overhovedet giver mening at anvende et klassisk produktivetsbegreb i den offentlige sektor.

Der er behov for udvikling af aktivitetsmål, der også siger noget om kvaliteten indenfor de forskellige sektorer, og som er understøttende for den offentlige produktion frem for udelukkende kontrollerende.

Der er behov for indsatser i forhold til at øge medarbejdernes faglighed og engagement, fordi det fremmer kvaliteten og effektiviteten.

Advarselslamperne er tændt!

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har netop gennemført en analyse, som viser, at ca. en tredjedel af de offentligt ansatte er bange for at miste deres arbejde. Det skyldes de massive nedskæringer og afskedigelser de seneste par år. Også fremadrettet må der forventes nedskæringer.

Samtidig viser undersøgelsen, at langt flere ansatte belastes følelsesmæssigt af deres job end for fem år siden.

Advarselslamperne er tændt.

Frygten for arbejdsløshed skal også ses i sammenhæng med forringelserne af dagpengereglerne. Med en halvering af dagpengeperioden og en fordobling af genoptjeningsperioden midt i en krisetid, har regeringen bidraget betydeligt til en øget utryghed. AKUT-pakke eller ej.

Den danske flexicuritymodel er beskåret betydelig.

Krisen ødelægger trivslen på arbejdspladsen, og hermed på sigt det vigtigste aktiv – nemlig medarbejdernes engagement og ansvar.

Vi er nået dertil, hvor vi må erkende, at citronen ikke kan presses mere. Nedskæringer og afskedigelser har skabt et stigende arbejdspress og utryghed blandt de ansatte, fordi kravene til den samlede ydelse ikke er blevet reduceret.

Vi kan ikke forhindre, at ansatte afskediges på grund af besparelser. Men det er vigtigt, at folketingspolitikere, byrådsmedlemmer og regionsrådsmedlemmer påtager sig deres ansvar og ikke tørrer besparelserne af på de ansatte.

Fokus på tryghed og medindflydelse

Vi har brug for sammen med arbejdsgiverne at sætte fokus på, hvordan vi kan løfte kvaliteten og skabe øget tryghed.

Det gør vi ikke ved at tale om et øget arbejdsudbud midt i en krisetid, hvor der er mange arbejdsløse og ingen job.

Det gør vi ikke ved at bruge krisen til at afskedige flere end nødvendigt, som tilfældet i Odense Kommune, og ved at der bruges langt færre penge end aftalt med regeringen.

Det gør vi ikke ved at øge antallet af ansatte i løntilskudsjob på bekostning af ordinære job.

Det gør vi ikke ved, at ledelsesrummet udvides på bekostning af medindflydelse.

Og det gør vi ikke ved forlods at afvise at tale om forbedringer af arbejdsmiljøet, sådan som KL lægger op til i deres debatoplæg.

Vi gør det ved, at regering, Folketing, byråd og regionsråd tager ansvar for besparelserne og skaber de mange jobs, de har lovet.

Vi gør det ved, at medarbejderne får øget indflydelse på opgaver og arbejdstilrettelæggelse samt sikres bedre udviklingsmuligheder.

Vi gør det ved at sikre nogle ordenlige processer ved større omstillinger, hvor medarbejderne inddrages i hele processen.

Vi gør det ved fortsat at kunne fastholde ansatte med nedsat arbejdsevne.

Vi gør det gennem fælles forpligtende indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Og sidst men ikke mindst kræver det et mod til at indføre nye styringsmetoder – med fokus på kvalitet fremfor kontrol. Der er brug for et opgør med New Public Management tankegangen.

Vi har fortsat til gode at få konkretiseret regeringens udspil vedrørende en tillidsreform, som de lancerede i regeringsgrundlaget. Den er der i allerhøjeste grad brug for. I organisationerne er vi klar til at drøfte en tillidsreform med regeringen.

Et forhandlingsresultat med perspektiver

Ved OK-11 oplevede vi, at arbejdsgiverparterne i langt højere grad end tidligere havde fokus på snævre balanceprincipper – en ”noget for noget” tankegang.

Det er der for så vidt intet forkert i. Det er en del af forhandlingerne. Men problemet opstår, når der er forskellige opfattelser af balancepunktet. Problemet var, at ”noget for noget” tankegangen reelt udelukkede dialog og forhandling af en række krav. ”Noget for noget” tankegan-

gen forhindrer os reelt i at drøfte, om vi har fælles mål og fælles udfordringer. Det er en gammel dags forhandlingsform.

Hverken arbejdsgiverne eller vi har en interesse i at ende med et forhandlingsresultat, som reelt er uden perspektiv.

Vi anerkender, at der er en stram økonomi, og at det også denne gang vil blive vanskeligt at sikre reallønnen.

Vi anerkender også, at overenskomster og aftaler skal være så enkle og administrative håndterbare som muligt.

Efter OK-11 kvitterede KL og regionerne for vores forventningsafstemning i baglandet. Jeg håber, at jeg på tilsvarende vis efter OK-13 kan kvittere for arbejdsgivernes indsats i forhold til samme. Men at dømme ud fra meldingerne i KL's debatoplæg, ser det ud til, at KL denne gang er kravlet helt op i toppen af træet.

Om regionerne også kravler op i toppen af træet, har vi til gode at se. Ønsket om at sætte fokus på dialogen om kvalitetsdagsordenen deler vi med regionerne.

Spørgsmålet er, om regionerne har mulighed for at optræde som selvstændig arbejdsgiverpart? Erfaringerne fra både OK-08 og OK-11 viser, at deres handlerum formentlig er meget begrænset.

Vi kommer også denne gang til at opleve en tæt koordinering på arbejdsgiversiden. Det er der intet nyt i. Vi koordinerer også på vores side. Ved OK-11 var vi også vidne til en tæt koordinering på arbejdsgiversiden, og jeg er stærkt bekymret for, at Finansministeriet også denne gang vil have held til at spille med musklerne i forhold til KL og Danske Regioner.

På mit eget område – folkeskolen – har vi allerede været vidne til en uhørt indblanding i de forestående forhandlinger. Det er ikke med til at gøre forhandlingerne lettere, når den, der giver forhandlingsmandater, ikke er med ved forhandlingsbordet.

Vi har brug for stærke og selvstændige forhandlingsmodparter. Michael Zieglers klare og tydelige udmelding om, at KL forhandler selvstændigt gør det ikke alene.

Behov for et stærkt samarbejde på lønmodtagersiden

Som min beretning indtil nu har vist, er der mere end nogensinde brug for en samlet stærk lønmodtagerside.

I det forgangne år har KTO's forhandlingsudvalg sammen med Sundhedskartellet drøftet, hvordan vi kan styrke lønmodtagersiden ved OK-13.

Baggrunden er blandt andet erfaringerne fra OK-11 på det regionale område.

Vi kunne imidlertid ikke forud for OK-13 komme i mål i form af et nyt forhandlingsfællesskab, hvor hele lønmodtagersiden er repræsenteret. I KTO's forhandlingsudvalg var og er der fortsat vilje til efter OK-13 at søge og danne et nyt forhandlingsfællesskab med henblik på at styrke lønmodtagersiden i forhandlingerne - navnlig på det regionale område.

Forhandlingskonstruktionen ved OK-13 på det regionale område svarer derfor til OK-11.

KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet er dog enige om at styrke samarbejdet. Vi har blandt andet taget initiativ til at nedsætte en fælles forhandlingsdelegation.

Mit håb er, at vi herved skaber de bedste muligheder for fælles tværgående forhandlinger med respekt for, at der er tale om fire selvstændige parter.

Det er også mit håb, at vi efter OK-13 kan komme helt i mål i form af etablering af et nyt samlet forhandlingsfællesskab.

På det kommunale område svarer forhandlingsmodellen til OK-11. KTO's forhandlingsudvalg udgør forhandlingsdelegationen på det kommunale område.

Ligesom ved OK-11 vil KTO's repræsentantskab træffe 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 forhandlingsresultatet.

Der ligger også til repræsentantskabsmødet i dag en indstilling om beslutning om et midlertidigt tillæg til KTO's vedtægter, hvori forhandlingsmodellen også nærmere er udmøntet.

Afslutning

Til afslutning vil jeg gerne have lov til at takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for samarbejdet.

Jeg vil også gerne sige 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-13 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. oktober 2012 med bestyrelsens indstilling om godkendelse.

Formanden henviste til, at der fra bestyrelsen forelå to forslag til vedtægtsændringer.

For det første et forslag om at udvide OAO's repræsentation i KTO's forhandlingsudvalg fra 4 til 5 pladser, jf. vedtægternes § 10. Forslaget har ikke konsekvenser for OAO's repræsentation i andre udvalg. Samtidig foretages en konsekvensændring i vedtægternes § 12, som fastslår hvornår forhandlingsudvalget er beslutningsdygtigt.

For det andet et forslag om et midlertidigt tillæg til vedtægterne, som implementerer forhandlingsmodellen for OK-13. Forslaget tager afsæt i det midlertidige tillæg, som blev besluttet i forbindelse med OK-11. Med tillægget etableres hjemmel til nedsættelse af en forhandlingsdelegation på henholdsvis det kommunale og regionale område, at repræsentantskabet udtager krav samt tager stilling til forhandlingsresultatet for hvert forhandlingsområde samt i det hele taget træffer beslutninger i forhold, der vedrører OK-13, særskilt for de to forhandlingsområder. Som led heri er medlemsorganisationerne også blevet bedt om at opsplitte medlemstallet på de to områder.

Tillægget foreslås at træde i kraft umiddelbart efter vedtagelsen, således at repræsentantskabet senere på dagsordenen kan udtage generelle krav for KL's område og RLTN's område hver for sig.

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 2011 – 31. marts 2012

Regnskabet for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2012 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 12. oktober 2012 med KTO's revisorers 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 2013 – 31. marts 2014

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2013 - 31. marts 2014 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 28. november 2012.

Formanden henviste til, at der i det udsendte materiale er en fyldig redegørelse for økonomien i KTO, hvor der fortsat er en stram budgetstyring. Det samlede forslag til budget for 1. april 2013 – 31. marts 2014 udviser et driftsunderskud på 297.000 kr. og at budgettet indebærer, at kontingentet fastholdes uændret på 18,38 kr. pr. medlem.

Han henviste videre til, at der i sagsfremstillingen også er redegjort for årsagerne til driftsunderskuddet. Det fremgår således, at der i budgettet for det efterfølgende år – det vil sige 1. april 2014 – 31. marts 2015 vil være en yderligere væsentlig reduktion i lønudgifterne, således at der til den tid kan fremlægges et budget i balance.

Da ingen ønskede budgettet sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at budgettet, herunder at kontingentet fastsættes uændret til 18,38 kr. årlige pr. medlem var vedtaget.

6. Nedsættelse af bestyrelse

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggruppers valg til bestyrelsen, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 28. november 2012.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Erik Jylling, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Benny Andersen, SL

Gita Grüning, TL

Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Ellen Lykkegård, 3F

Bodil Otto, HK/Kommunal

Mona Striib, FOA

Karen Stæhr, FOA

Jørgen V. Christiansen, KC

Majbrit Beran Berlau, DS

Jørgen Mosbæk, HI

Henning Pedersen, BUPL

Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening

Bo Vistisen, LH

Suppleanter:

Dorte Lange, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Jakob Sølvhøj, FOA

Pernille Christoffersen, SL

Lone Hoffmann, 3F

Niels Jeppesen, Dansk Metal

David Gibson, 3F

Mads Samsing, HK/Kommunal

Reiner Burgwald, FOA

Gina Liisborg, FOA

Michael Petersen, DKBL

Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening

Ole Mørk Nielsen, LederForum

Birgitte Conradsen, BUPL

Nee Marianne Attle,
Frederiksberg Kommunalforening

Lykke Pedersen, LH

7. Nedsættelse af forhandlingsudvalg

Dirigenten konstaterede, at resultatet af de respektive valggrupper valg til forhandlingsudvalget, jf. vedtægternes § 6, fremgik af det materiale, der var udsendt til repræsentantskabet den 28. november 2012.

Følgende er valgt for en 2-årig periode:

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)

Erik Jylling, AC (næstformand)

Dennis Kristensen, FOA

Benny Andersen, SL

Ellen Lykkegård, 3F

Bodil Otto, HK/Kommunal

Mona Striib, FOA

Jørgen Mosbæk, HI

Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Dorte Lange, LC

Lisbeth Lintz, Yngre Læger

Karen Stæhr, FOA

Mads Samsing, HK/Kommunal

Majbrit Beran Berlau, DS

Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal

Jakob Sølvhøj, FOA

Vibeke Bredsdorff Sørensen,
Gentofte Kommunalforening

Birgitte Conradsen, BUPL

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 2014.

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 2014.

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 2013 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 99,9 % på KL's område og 100 % på RLNT's område.

Formanden præsenterede bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkrav:

"Vi skal i dag have udtaget krav både i forhold til KL og i forhold til det regionale område.

Kravene og stillingtagen hertil behandles som to adskilte punkter på dagsordenen, og repræsentantskabet tager særskilt stilling efter medlemstal til kravene på de to områder.

Som jeg omtalte i min mundtlige beretning svarer forhandlingssetuppet på det regionale område til OK-11, det vil sige at KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet er selvstændige parter, som hver udtager egne generelle krav. Tilsvarende udtager Ingeniørforeningen i Danmark og den Danske Landinspektørforening egne generelle krav på det regionale område.

I den regionale forhandlingsdelegation har det været et ønske at sikre, at der er størst mulig identitet mellem kravene på det kommunale og regionale område. Herved skabes det bedst mulige grundlag for tværgående drøftelser, samt grundlag for koordinering mellem de to områder.

På det regionale område er KTO dog enige om at stille krav om generelle lønforbedringer, der udmøntes procentuelt.

Jeg vil derfor tillade mig at give en samlet præsentation af kravene på de to områder.

KTO stiller følgende 8 krav:

1. *Reguleringsordningen*
2. *Tryghed*
3. *Ligestilling/ligeløn*
4. *Seniorrettigheder*
5. *Forbedrede vilkår for tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten*
6. *Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø*

7. *Forbedring af øvrige vilkår*
8. *Forbeholdskrav*

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 dem.

1. *Reguleringsordningen*

Vi stiller krav om videreførelse af reguleringsordningen med uændret udmøntningsprocent. Kravet er på den ene side udtryk for, at vi ikke ser det offentlige område som lønførende. På den anden side er det også udtryk for, at vi ikke ønsker sydeuropæiske tilstande, og at det offentlige arbejdsmarked udvikler sig et til et andet rangs arbejdsmarked.

2. *Tryghed*

Vi stiller blandt andet krav om, at der lokalt i kommunerne og regionerne aftales en forpligtende indsats i fredstid om vilkår ved afskedigelser begrundet i budgetbesparelser, organisationsændringer og lignende situationer. Aftalen vil fx kunne indeholde vilkår om afholdelse af restferie, fritstilling, kompetenceudvikling og efteruddannelse og outplacement.

Det vil skabe øget tryghed og gennemsigtighed om vilkårene lokalt, og danne grundlag for de konkrete aftaler, der efterfølgende indgås.

Der er også brug for at styrke arbejdsgiverens forpligtelse til at fastholde afskedigede medarbejdere.

I min mundtlige beretning nævnte jeg et eksempel fra Odense Kommune, hvor der blev afskediget 79 lærere på grund af besparelser, og hvor der i deres opsigelsesperiode blev opslået 21 lærerjob og 27 vikariater. Også i andre kommuner og indenfor andre faggrupper er der eksempler på lignende.

Det er hverken rimeligt eller holdbart – hverken for de afskedigede medarbejdere, der alene er afskediget på grund af besparelser, og ikke på grund af deres kvalifikationer – eller for deres kolleger og arbejdspladsen i øvrigt.

KTO stiller derfor krav om, at ved afskedigelser på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

Vi har også kunnet konstatere, at der i navnlig kommunerne i stigende omfang anvendes støttet beskæftigelse – aktivering af ledige osv. – til at løfte opgaverne. Også i regionerne har antallet af ekstraordinært ansatte været stigende.

Vores opgørelser, som vi også har drøftet med KL's lønudvalg, viser, at der i en række kommuner og indenfor en række faggrupper er uforholdsmæssigt mange ekstraordinært ansatte.

KTO's stiller derfor krav om sikring af balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte. Kravet har både til formål at sikre, at der ikke sker fortrængning, men også for at undgå at visse typer job mister anseelse, og at vigtige kompetencer går tabt og kvaliteten i opgaveløsningen falder.

På det regionale område vil vi undgå, at der fremadrettet bliver samme problemer med ubalancer.

Ved OK-11 aftalte vi på en tryghedspulje dækkende OAO's område. KTO stiller krav om, at tryghedspuljens opgaveløsning videreføres.

KTO's krav om tryghed tager desuden sigte på at skabe øget tryghed i forbindelse med organisations- og opgaveomlægningen fx i forbindelse offentlig og privat samarbejde og ændringer i hospitalsstrukturen.

3. Ligestilling/ligeløn

Vi rejser endvidere en række krav indenfor ligestilling og ligeløn.

Vi rejser krav om udvidet forældreorlov til faderen. Ved OK-08 aftalte vi den såkaldte 6-6-6-model, som indebar en øremærkning af 6-ugers forældreorlov til faderen. Det virker. Mænds andel af orloven er således steget siden indførelsen, mens kvinders andel er faldet. Det er med til at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Vi stiller desuden krav om kønsmainstreaming af et antal af KTO's aftaler. Der ligger allerede i dag i ligestillingsloven en handlepligt for offentlige myndigheder til at integrere ligestilling i al offentlig forvaltning – også kaldet kønsmainstreaming. Med kravet ønsker vi, at der via et projekt i perioden udvikles metoder og redskaber til at analysere ligestillingsmæssige konsekvenser af KTO's aftaler og overenskomster.

Hensigten er at afdække og forhindre blinde vinkler i forhold til ligestilling, og som kan kvalificere de beslutninger, der tages fremover.

Endvidere rejser vi krav om implementering af EU-direktivet om ligebehandling.

4. Seniorrettigheder

Efterlønsordningen er blevet kraftigt barberet. Med ændringer følger, at både efterlønsalderen og folkepensionsalderen gradvist flyttes opad. Ved OK-11 kom arbejdsgiverne desuden igennem med en række forringelser af tjenestemandspensionen.

Konsekvensen er, at vi skal blive flere år på arbejdsmarkedet. Vi har derfor brug for redskaber til at kunne fastholde seniorer længere tid på arbejdsmarkedet. Den demografiske udvikling understreger behovet.

KTO stiller derfor krav om ret til gradvis tilbagetrækning med nedsat arbejdstid. Kravet indebærer samtidigt, at det i KTO-forhandlingerne sikres, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales dækning af et eventuelt indtægtstab. Det kan fx ske via delpension, hvor seniormed-

arbejderen kan påbegynde udbetalingen af en del af sin arbejdsmarkedspension til dækning af et eventuel indtægtstab ved at gå ned i tid. Der skal også kunne indgås aftaler om, at indtægts- tabet kan dækkes via reduceret pensionsindbetaling a la de ordninger, der blev aftalt på det private område ved OK-12.

5. Forbedrede vilkår for TR

På KL-området stiller vi krav om, at der i den enkelte kommune skal indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter. Her nåede vi ved OK-11 frem til et godt resultat på det regionale område.

Vi har gennem længere tid kunne konstatere, at der afskediges et stigende antal tillidsrepræsentanter med henvisning til tvingende årsager. Det er afgørende vigtigt, at tillidsrepræsentantbeskyttelsen ikke udhules ad bagvejen. Tillidsrepræsentanterne er afgørende for det lokale samarbejde og mulighederne for at finde lokale løsninger.

KTO stiller derfor krav om bedre sikkerhed for tillidsrepræsentanten mod afskedigelse.

6. Tillid, kvalitet, faglighed og psykisk arbejdsmiljø

I min mundtlige beretning pegede jeg på vigtigheden at sætte fokus på tillid, kvalitet, faglighed og det psykiske arbejdsmiljø. Det er afgørende for medarbejdernes motivation og engagement, og dermed for kvaliteten og effektiviteten.

KTO stiller derfor krav om, at der indgås en aftale om, hvordan arbejdet hermed kan understøttes blandt andet med henblik på, at der i organisationsforhandlingerne kan aftales konkrete indsatser.

Med disse kommentarer og bemærkninger håber jeg, at repræsentantskabet kan godkende forhandlingsdelegationernes og bestyrelsens forslag til generelle krav ved overenskomstfornyelsen 2013 på henholdsvis KL's område og på det regionale område."

Stillingtagen til pkt. 11 - generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 – det kommunale område (KL)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 11, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 på KL's område sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at bestyrelsens forslag til generelle overenskomstkra v på KL's område pr. 1. april 2013 var godkendt.

Stillingtagen til pkt. 12 - generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 – det regionale område (RLTN)

Da ingen ønskede ordet til pkt. 12, og da ingen ønskede forslagene til generelle overenskomstkra v pr. 1. april 2013 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 2013 var godkendt.

13. Mødets afslutning - Eventuelt

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Formanden henviste afslutningsvis til artiklen "*Lærerne står alene i den reformpolitiske skolegård*", som var bragt i Politikens netavis 3. december 2012. Han fandt artiklens analyse interessant og opfordrede organisationerne til at drøfte artiklen i forbindelse med overvejelser om overenskomstsyste­met generelt.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING ¹

1. FORBEREDELSE AF OK-13

1.1 Model for OK-13 forhandlingerne

Forhandlingsmodellen bygger som ved OK-11 på, at der skal forhandles med to selvstændige arbejdsgiverparter. Udgangspunktet for forhandlingerne er den omvendte forhandlingsmodel, idet der i lyset af den økonomiske og forhandlingsmæssige situation denne gang er aftalt et kortere forhandlingsforløb – både til organisationsforhandlingerne og til de generelle forhandlinger, jf. afsnit 1.3.

KTO's forhandlingsudvalg har besluttet, at der ved OK-13 skal udarbejdes to forhandlingsaftaler – én på KL-området og én på RLTN-området. Ligeledes nedsættes, som ved OK-11, to forhandlingsdelegationer – én på KL-området og én på RLTN-området, jf. dog nedenfor vedrørende det regionale område.

Forhandlingsdelegationerne har blandt andet kompetence til at indgå køreplansaftaler, indstille KTO-krav til KTO's bestyrelse med henblik på godkendelse på KTO's repræsentantskab, udtage eventuelle konfliktudløsende pejlemærker og vurdere opfyldelsen heraf, forhandle samt indstille forhandlingsresultater til KTO's bestyrelse med henblik på godkendelse af KTO's repræsentantskab.

Af forhandlingsmodellen følger også, at KTO's repræsentantskab træffer beslutninger selvstændigt i forhold til hvert forhandlingsområde med stemmer efter medlemstal på det pågældende arbejdsgiverområde – det

gælder både i forbindelse med udtagelsen af krav og i forbindelse med stillingtagen til forhandlingsresultatet. Organisationerne forpligtes ikke til adskilt stillingtagen i deres kompetente forsamlinger.

KTO's bestyrelse har i tilknytning til forhandlingsmodellen indstillet forslag til tidsbegrænset vedtægtsændring til godkendelse på KTO's repræsentantskab 5. december 2012 med henblik på tilpasning af KTO's vedtægter til forhandlingsmodellen for OK-13. De midlertidige vedtægter gælder alene under OK-13.

KTO's forhandlingsdelegation på det kommunale område er, som ved OK-11, KTO's forhandlingsudvalg.

Erfaringerne fra OK-11 viste, at opsplittningen på lønmodtagersiden på det regionale område i første omgang komplicerede forhandlingerne. Samarbejdet på lønmodtagersiden var ved OK-11 alene baseret på præambelen i køreplansaftalerne på det regionale område. Her ad vejen opstod der dog et konstruktivt samarbejde mellem de fire parter på lønmodtagersiden (KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet).

KTO's forhandlingsudvalg har blandt andet på baggrund af tilkendegivelser fra Sundhedskartellet's formand om et styrket samarbejde på lønmodtagersiden drøftet mulighederne for etablering af et nyt forhandlingsfællesskab mellem KTO og Sundhedskartellet.

¹ Redaktionen er afsluttet den 21. november 2012

Sundhedskartellet har i den forbindelse meddelt, at de ikke forud for OK-13 er indstillet på at indgå i et nyt fælles forhandlingsfællesskab, men at de gerne ser et styrket samarbejde mellem de fire lønmodtagerparter ved OK-13.

Der er herefter mellem de fire parter udtrykt vilje til et tættere samarbejde på det regionale område. Der er i den forbindelse enighed om et samarbejde på det regionale område byggende på følgende:

- En tættere dialog op til kravsudtagelsen.
- Nedsættelse af en fælles forhandlingsdelegation med ordførerskaber på forskellige temaer/krav.
- Etablering af en sekretariatsmæssig konstruktion til forberedelse af drøftelser i forhandlingsdelegationen, hvor sekretariatsbetjeningen sker via det sekretariat, der har ordførerskabet på det konkrete tema/krav.
- Fra FOA og AC er det præciseret, at i de situationer, hvor ordførerskabet ligger i henholdsvis FOA og AC, vil sekretariatsbetjeningen ske via KTO's sekretariat.
- Forhandlingssamarbejdet vil desuden skulle ske med udgangspunkt i præambelteksten fra køreplansaftalen ved OK-11.

Der er i september 2012 nedsat en fælles forhandlingsdelegation.

1.2 Forhandlingsaftaler

På KTO's repræsentantskabsmøde 15. december 2011 besluttede repræsentantskabet at pålægge KTO's medlemsorganisationer at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Repræsentantskabet bemyndigede forhandlingsudvalget til at fastlægge det nærmere indhold i forhandlingsaftalen.

Forhandlingsaftalerne blev godkendt på KTO's bestyrelsesmøde 21. juni 2012 og herefter udsendt til underskrift i KTO's medlemsorganisationer.

Der er ikke i forhandlingsaftalerne forlods udtaget konfliktudløsende pejlemærker. Forhandlingsdelegationerne drøfter i forbindelse med kravsudtagelsen i efteråret 2012 eventuelle konfliktudløsende pejlemærker.

Det er besluttet, at en organisation, der har medlemmer på begge områder, kan vælge at tiltræde 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.

Samtlige af 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 Landsinspektørforeningen har meddelt, at de ikke tiltræder forhandlingsaftalen på det regionale område. Konsekvensen heraf er, at de pågældende organisationer selv fører sine egne overenskomst- og aftaleforhandlinger i enhver henseende på det regionale område, jf. dog det styrkede samarbejde på det regionale område.

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 Jernbaneforbund, Dansk Musiker Forbund, Dansk Musikpædagogisk Forening, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Foreningen af Kommunale Chefer, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Halinspektørforeningen, Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk, LederForum og Søfartens Ledere.

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

1.3 Køreplansaftaler

KTO har sammen med henholdsvis KL og RLTN indgået køreplansaftaler for forhandlingerne om fornyelse pr. 1. april 2013 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. Tidsterminerne for gennemførelse af såvel organisationsforhandlingerne som KTO-forhandlingerne er ved OK-13 gjort kortere end ved OK-11.

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 fire aftalers vedkommende: Aftale om fravær af familiemæssige årsager, ferieaftalen, aftale om kompetenceudvikling og rammeaftale om seniorpolitik.

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 aftalt, at krav om seniorpolitik kan forhandles ved såvel KTO-bordet, som organisationernes borde, samt at krav om kompetenceudvikling forhandles ved organisationsforhandlingerne, idet eventuelle krav vedrørende samarbejdssystemet i aftalen om kompetenceudvikling forhandles ved KTO-bordet. På KL-området er efter ønske fra KL denne gang konkret aftalt, at krav vedrørende frister for forhandling af afskediggelsessager og krav i relation til afskediggelsesnævnets kompetencer forhandles ved KTO-bordet, mens alle øvrige krav vedrørende opsigelser fortsat er placeret ved organisationsforhandlingerne.

På det regionale område er der denne gang udarbejdet én køreplansaftale mellem de fem selvstændige parter: KTO, FOA, AC, Sundhedskartellet på den ene side og RLTN på den anden side.

Udgangspunktet er, at krav til generelle aftaler og temaer forhandles tværgående mellem de fem parter. Dog forhandles krav til generelle aftaler og temaer, der er placeret ved organisationsforhandlingerne som udgangspunkt mellem de respektive organisationer og RLTN.

I køreplansaftalen er dette udtrykt i det indledende kapitel hvor der er givet udtryk for en fælles vilje til mellem parterne at forhandle alle generelle aftaler og generelle temaer i fællesskab. Det er også i kapitlet 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.

Den enkelte part kan således træde ud af de tværgående forhandlinger af et 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.

1.4 Kravsudtagelse

Organisationernes forslag til generelle overenskomstkrav i forhandlingerne mellem KTO og KL og KTO og RLTN var KTO i hænde den 26. oktober 2012. Der udtages krav på henholdsvis KL-området og RLTN-området. Stillingtagen til KTO's krav sker på KTO's repræsentantskabsmøde 5. december 2012.

1.5 Forhandlingskonference

KTO holdt 12. marts 2012 en forhandlingskonference om indhold og nye veje i overenskomstforhandlingerne ved OK-13. På konferencen var der oplæg fra de kommunale og regionale arbejdsgivere om deres synspunkter og forventninger til OK-13. Endvidere var der oplæg fra forhandlingsudvalgets medlemmer og LO-formand Harald Børsting om OK-12 på det private arbejdsmarked. Oplæggene dannede udgangspunkt for drøftelser blandt deltagerne. Der er i marts 2012 udsendt referat af oplæggene til deltagerne og til KTO's medlemsorganisationer.

2. LØN OG LØNSTATISTIK

2.1 Lønstigninger

Ved OK-11 blev der aftalt følgende generelle lønstigninger på KL-området:

Pr. 1. januar 2012:

- Aftalte generelle lønstigninger på 1,10 %.
- Yderligere 0,61 % som følge af, at engangsbeløbet i forbindelse med den

aftalte håndtering af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 blev færdigbetalt.

- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,10 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. januar 2012 således 1,81 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra reguleringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. januar 2012 beregnes til 1,63 %, jf. afsnit 2.2.

Pr. 1. oktober 2012:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,20 %.
- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,64 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2012 0,84 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra reguleringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2012 beregnes til 0,15 %, jf. afsnit 2.2.

På RLTN-området blev der ved OK-11 aftalt følgende generelle lønstigninger:

Pr. 1. januar 2012:

- Aftalte generelle lønstigninger på 1,07 %.
- Yderligere 0,60 % som følge af, at engangsbeløbet i forbindelse med den aftalte håndtering af en negativ udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 blev færdigbetalt.
- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,09 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. januar 2012 1,76 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra regule-

ringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. januar 2012 beregnes til 1,57 %, jf. afsnit 2.2.

Pr. 1. oktober 2012:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,21 %.
- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,64 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2012 0,85 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra reguleringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2012 beregnes til 0,14 %, jf. afsnit 2.2.

2.2 Reguleringsordningen

Ved OK-11 blev der aftalt en reguleringsordning med udmøntning pr. 1. april 2011, pr. 1. januar 2012 (udskudt fra 1. oktober 2011) og pr. 1. oktober 2012. Udmøntningerne er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Genberegning af udmøntning pr. 1. januar 2012

Udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. januar 2012 blev på KL-området beregnet til -0,08 % og på RLTN-området beregnet til -0,10 %. Efterfølgende har Danmarks Statistik justeret deres lønudviklingstal. En genberegning af udmøntningen pr. 1. januar 2012 viste, at den implementerede udmøntning på KL-området havde været 0,02 %-point for lille og på RLTN-området 0,03 %-point for lille.

Udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012 er korrigeret på baggrund heraf, således at der samlet set blev udmøntet - 0,05 % på KL-området og -0,07 % på det regionale område.

I alt blev der således i 2012 udmøntet -0,13 % på det kommunale område og -0,17 % på det regionale område. Differencen i forhold til den skønnede værdi for udmøntningen på forligsindgåelsestidspunktet skyldes, at lønudviklingen i den private sektor har været lavere end forventet.

Strukturelle personaleforskydninger

Parterne på det regionale område blev ved OK-11 enige om at gennemføre en analyse af, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og at dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

Parterne er efter drøftelse blevet enige om at anmode Danmarks Statistik om at beskrive de strukturelle personaleforskydninger. Danmarks Statistiks afrapportering forventes at foreligge ultimo november 2012.

2.3 Reallønssikring

Ved OK-11 blev der ikke formuleret et KTO-krav om reallønssikring, blandt andet i lyset af, at der udestod en restomkostning fra den negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010. Det blev dog på forligsindgåelsestidspunktet skønnet, at de generelle lønstigninger inklusive en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen ville sikre reallønnen i 2012.

Værdien af de generelle lønstigninger inklusive udmøntning fra reguleringsordningen i 2012 er på KL-området opgjort til 1,78 % og til 1,71 % på det regionale område. På begge områder er der i gennemsnit anvendt 0,3 % til organisationsforhandlingerne.

Imidlertid betyder opjusteringen af DØR's prisudviklingsskøn for 2012 til 2,5 %, at det aktuelt må vurderes, at reallønnen ikke sikres i 2012 hverken på det kommunale eller det regionale område.

2.4 Løntabeller

Løn og pension pr. 1. januar 2012 og pr. 1. oktober 2012 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der er mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

2.5 Lokal lønstatistik

Som opfølgning på det ved OK-11 aftalte har KL, KTO og Sundhedskartellet i samarbejde med FLD etableret et nyt site "Kommunal Lønstatistik" om lønstatistik til lokale lønforhandlinger i kommunerne. Sitet findes på FLD's hjemmeside. "Kommunal Lønstatistik" gør det let at udarbejde statistikker til de lokale lønforhandlinger.

Statistikken viser det gennemsnitlige løniveau og lønudviklingen for hver personalegruppe i de enkelte kommuner og på landsplan. Gennemsnitslønnen og lønudviklingen opgøres både for hver enkelt løndel og for lønbegreberne nettoløn, bruttoløn og samlet løn. Statistikken viser blandt andet forskellen i gennemsnitslønninger mellem mænd og kvinder og hvor meget lokalløn udgør i gennemsnit.

Underskrevet lønstatistikaftale på KL's område er udsendt medio september 2012 samtidig med, at det nye lønstatistiksite blev offentliggjort. Med aftalen implementeres de ved OK-11 aftalte forbedringer, herunder at diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger, således at mindre faggrupper i

højere grad vil være at finde i statistikken. Det ved OK-11 aftalte inspirationsprojekt om lønstatistik er under udarbejdelse.

2.6 Gennemsnitsløngaranti

På såvel KL- som RLTN-området blev der ved OK-11 opnået enighed om et aftaleindhold, som stort set er uændret i forhold til OK-08-aftalerne om gennemsnitsløngaranti. Organisationerne i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg har på møde i august 2012 godkendt et aftaleudkast fra KL og anbefalet KTO's organisationer at tilslutte sig aftalen.

Færdiggørelse af aftaleudkast på RLTN's område udestår.

2.7 Lokal løn

Paritetisk nævn

KTO har på vegne af organisationerne bedt KL og Danske Regioner om at rette henvendelse til forligskvinde Mette Christensen med henblik på, at hun udpeges som fælles opmand for de paritetiske nævn i den resterende del af overenskomstperioden. Mette Christensen har oplyst, at hun påtager sig hvervet indtil 31. marts 2013.

Lokal løn til mænd og kvinder indenfor samme stillingsgruppe - kønsmainstreaming

Ved OK-11 blev der på KL-området aftalt igangsat et projekt om lokal løndannelse indenfor samme stillingsgruppe. Formålet med projektet er at undersøge udmøntningen af lokal løndannelse i relation til kønsligestilling.

Der er i projektet gennemført en statistisk og kvalitativ analyse.

Analysen af forskellen i udmøntningen af lokal løn til kvinder og mænd indenfor samme stillingsgruppe er gennemført på bag-

grund af FLD data. I alt indgår en analyse af 23 stillingsgrupper.

Undersøgelsen viser, at for 21 ud af de 23 stillingsgrupper på landsplan har kvinder en lavere gennemsnitlig lokal løn end mænd.

I analysen er det undersøgt om geografi og anciennitet kan forklare forskellene mellem mænd og kvinders løn. Det er vurderingen, at geografi ikke kan forklare lønforskellene. For så vidt angår anciennitet viser analysen, at forskelle i anciennitetsfordelingen mellem mænd og kvinder har betydning i forhold til lønforskelle mellem mænd og kvinder indenfor knapt halvdelen af stillingsgrupperne. Når der tages højde for anciennitet, gælder det, at i alle stillingsgrupper har mænd på landsplan en højere andel af lokalløn end kvinder.

Der er også gennemført en undersøgelse på kommuneniveau. Her genfindes samme tendens, idet der generelt er flere kommuner, hvor mænds gennemsnitlige lokalløn er højere end kvinders.

Den kvalitative undersøgelse viser blandt andet at:

- Køn ikke indgår i hverken den centrale eller den lokale lønpolitik, samt at køn og løn ikke er øverst på dagsordenen i de pågældende kommuner.
- Hverken løn eller køn diskuteres på de besøgte kommunale arbejdspladser, og der laves slet ikke en kobling mellem løn og køn.
- Den kønsopdelte lønstatistik anvendes ikke.

2.8 Løn-, personale- og fraværstatistik

FLD's løn-, personale- og fraværstatistik

I 2012 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i rela-

tion til Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD):

- Lønudviklingen jf. LOPAKS.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-11.
- Overenskomststatistik i præsteret tid 2010.
- Overenskomststatistik 2011.
- Overenskomststatistik 2009-2010 i webversion.
- Fraværstatistik 2011.
- SBG-13.

KTO deltager som observatør i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik.

Den fremtidige finansiering af FLD afklares p.t., idet det fremgår af finanslovsforslaget for 2013, at der foreslås etableret en erstatning for FLD i form af en selvejende institution "Det Kommunale og Regionale Løndatakontor (KRL)". KTO har ultimo oktober 2012 rettet henvendelse til Økonomi- og Indenrigsministeriet for at markere, at KTO ønsker uændret status i relation til KRL's virke.

Danmarks Statistiks løn-, personale og fraværstatistik

I 2012 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Danmarks Statistik:

- Udviklingen i lønindekset for den offentlige sektor.
- Lønstrukturstatistik 2010.

KTO deltager i Danmarks Statistiks kontaktudvalg vedrørende løn- og fraværstatistik, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværstatistik drøftes. I kontaktudvalget drøftes blandt andet emner som opgørelse af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor, jf. KTO-forligene pkt. 1.2.D, og den igangværende omlægning af

sektorinddelingen i lønstatistikkerne med henblik på fremadrettet at følge nationalregnskabets afgrænsning, jf. KTO-forligene pkt. 1.2.E.

3. ARBEJDSSTID

Forskningsprojekt om deltidsbeskæftigelse i regionerne

Ved OK-11 blev der mellem KTO, FOA, AC, Sundhedskartellet og RLTN aftalt igangsat en fælles undersøgelse om deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser.

Undersøgelsens resultater giver et nuanceret billede af baggrunden for deltidsansættelser, som også varierer mellem de forskellige faggrupper. Undersøgelsen viser blandt andet:

- Hovedparten af de deltidsansatte er det efter eget valg.
- Baggrunden er først og fremmest af hensyn til familien – egne børn.
- Det er primært kvinder, der er på deltid.
- Arbejdsbelastning har betydning – natarbejde, fysisk belastning, travlhed og patientkontakt.
- Der er en udpræget deltidskultur inden for en række fag.
- Det er relativt almindeligt at slå deltidsstillinger op.
- Aftalen om deltidsansatte adgang til et højere timetal anvendes ikke i alle relevante situationer. Kun få tillidsvalgte kender aftalen.
- Ca. 70 % af de deltidsansatte ønsker ikke at komme op i tid. Ca. 30 pct. ønsker at komme op i tid, nu eller på længere sigt.

Flertallet af lederne peger på, at der ikke er eller kun er en lille barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte.

4. FERIE

KTO har i brev af februar 2012 afgivet høringsvar på udkast til forslag til lov om ændring af lov om ferie. Forslaget omhandler erstatningsferie for sygdom under ferien, samtidighedsferie for særlige grupper og indberetning til indkomstregistret mv. KTO har i høringsvaret blandt andet tilkendegivet, at det er positivt, at der nu tages lov-mæssige skridt til at få bragt ferielovgivningen i overensstemmelse med EU-retten, således at lønmodtagere, der rammes af sygdom under ferie, gives ret til erstatningsferie. Herudover har KTO tilkendegivet, at lovforslaget på nogle punkter ikke indeholder tilstrækkelige klare og præcise oplysninger, hvilket skaber uklarhed om lønmodtagerens retsstilling i relation til retten til erstatningsferie.

Der arbejdes pt. på at udarbejde lovændringen i ferieaftalerne.

I juni 2012 er der udsendt en ny ferieaftale mellem KL og KTO med ikrafttræden 1. april 2011. Med aftalen implementeres en række nye regler fra ferieloven. Det drejer sig om nye regler vedrørende afholdelse af ferie under fritstilling, ændring af fristen for hvornår en ansat med arbejdsgiveren kan aftale overførsel af ferie fra et ferieår til et andet, og en række øvrige ufravigelige konsekvenser af ændret ferielovgivning. Den tilsvarende aftale mellem RLTN og KTO er udsendt i september 2012.

5. PENSION

Underskrevet rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension på KL's område er udsendt medio januar 2012. Aftalen er ændret med baggrund i, at der ved OK-11 blev aftalt en ret til at få foretaget en forhøjet løn-

bende pensionsindbetaling, jf. aftalens § 3, stk. 2 og 3. Aftalen har virkning fra 1. april 2011. Den omtalte ændring trådte dog først i kraft den 1. januar 2012. Den tilsvarende rammeaftale mellem RLTN og KTO er udsendt ultimo september 2012.

6. SENIORPOLITIK

KTO og KL har i forlængelse af ændringerne i rammeaftalen ved OK-11 opdateret den fælles vejledning. Vejledningen beskriver rammeaftalens tre typer af seniorordninger og indeholder parternes fælles fortolkningsbidrag til aftalen. Med korte eksempler illustrerer vejledningen, hvordan forskellige seniorpolitiske tiltag kan gribes an på de kommunale arbejdspladser. Vejledningen beskriver også samarbejdssystemets rolle i forhold til seniorpolitik og seniorsamtaler. Endelig beskriver vejledningen reglerne om seniordage og giver overblik over, hvor mange seniordage de forskellige personalegrupper har ret til. Beskrivelsen af seniordagene omfatter både de seniordage, som rammeaftalen giver ret til, og de supplerende seniordage, som er aftalt på de enkelte overenskomstområder.

Vejledningen er udsendt medio februar 2012 til medlemsorganisationerne, til kommunerne og til medlemmer af det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Til rammeaftalerne er udarbejdet bilag med tabeller over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger samt udgifter til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag. Bilagene reguleres i takt med de kommunale og regionale satser for tjenestemandspensioner. KTO har løbende udsendt tabeller til medlemsorganisationerne, når satserne reguleres. Satserne er senest reguleret pr. 1. oktober 2012.

7. SOCIALT KAPITEL

Reform af fleksjobordningen

Ultimo juni 2012 blev der indgået en bred politisk aftale om reform af fleksjobordningen. Primo september 2012 sendte Beskæftigelsesministeriet et udkast til lovforslag til implementering af reformen i høring. Lovbestemmelsen om fastsættelse og regulering af lønnen for fleksjobbere var ikke en del af høringsmaterialet.

KTO har ultimo september afgivet hørings svar, hvor KTO kommenterer på de lovbestemmelser, som har konsekvens for de løn- og ansættelsesmæssige vilkår knyttet til fleksjob. KTO har særligt fremhævet, at den nye fleksjobordning medfører betydelige forringelser i løn- og pensionsvilkårene for de ansatte, som omfattes af de nye regler for fleksjob, der træder i kraft 1. januar 2013.

Den nye ordning lægger op til, at arbejdsgiveren kun skal betale løn og pensionsbidrag for de timer, ansatte i fleksjob faktisk kan præstere. Dette vil blandt andet indebære et betydeligt pensionsefterslæb for ansatte i fleksjob sammenlignet med andre ordinært ansatte. Hvis ansættelsen i fleksjob samtidig er med et lavt timetal eller, hvor arbejdsvejen er meget begrænset, vil pensionsbidragets størrelse i mange situationer være så lille, at det blandt andet ikke kan opretholde en eventuel risikodækning ved invaliditet mv.

Herudover har KTO i høringssvaret blandt andet også bemærket, at:

- Løn og øvrige ansættelsesvilkår for fleksjobbere efter den nye ordning skal følge overenskomster og aftaler, herunder lokale aftaler.
- Ansatte i fleksjob under otte ugentlige arbejdstimer også skal omfattes af funktionærlovens minimumsbeskyttelse.

- Aftalebaserede job på særlige vilkår ikke skal være en betingelse for at få et fastholdelsesfleksjob.

Medio oktober har KTO afgivet høringsvar vedrørende den særlige lovbestemmelse om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, som ikke var omfattet af den første høringsrunde til implementering af reformen.

Med regeringens forslag om bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob lægges der op til indførelse af et helt nyt lønsystem baseret på en produktivitaetsafslønning, hvor det er en offentlig myndighed (jobcenteret), der fastsætter den konkrete produktivitetsgrad.

KTO finder en sådan aflønningsform meget problematisk også henset til, at produktivtetsbegrebet og målingen heraf afhænger af branche, det konkrete job og funktioner heri, samt en mere overordnet helhedsbetragtning i forhold til værdien af det udførte arbejde for arbejdspladsen som helhed.

Herudover har KTO i høringsvaret blandt andet også bemærket, at:

- Den fleksjobansatte skal have adgang til en revurdering af sin arbejdsevne uanset om arbejdsgiveren er indstillet her på.
- Det er afgørende, at den arbejdsretlige grundsætning om, at overenskomster kun kan fraviges af de samme parter, der har indgået aftalen eller overenskomsten, ikke tilsidesættes.
- Løn- og ansættelsesvilkår skal aftales mellem den forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiveren, også i de situationer, hvor der ikke måtte foreligge en central aftale mellem parterne om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob. I den forbindelse skal parterne også sammen sikre, at der er et rimeligt

forhold mellem antal ansatte i fleksjob og ordinært ansatte.

Forhandling om aftale om fleksjob

Beskæftigelsesministeriet rettede primo september henvendelse til KL og RLTN med opfordring om at optage og afslutte forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob. Fristen for at afslutte forhandlingerne blev af Beskæftigelsesministeriet fastsat til samme dato, hvor fristen for at afgive høringsvar til udkast til lovændringer udløb. KL og RLTN rettede på den baggrund henvendelse til KTO med henblik på forhandlinger herom.

Inden fristens udløb besluttede FS imidlertid at stille forhandlingerne med KL og RLTN i bero, indtil der foreligger en nærmere afklaring, herunder af lovgrundlaget.

CABI – plads til rummelighed

KTO er medlem af CABI's repræsentantskab, hvor der afholdes ét årligt møde. Under temaet: "Reformer og arbejdskraftudbud - hvordan fastholdes flere sygemeldte og rekrutteres flere udsatte ledige?", blev der ultimo maj 2012 afholdt et "Fremtidslaboratorium". Med baggrund i repræsentantskabets drøftelse af temaet har det efterfølgende været opgaven for CABI's bestyrelse at omsætte dette til konkrete initiativer.

8. KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling på henholdsvis KL's og RLTN's område blev ændret ved OK-11 som følge af ændringer i MED-rammeaftalerne på de to arbejdsgiverområder. Ændringerne betyder at § 4, stk. 1 om hovedudvalgets drøftelse af kommunens/regionens politik på kompetenceudviklingsområdet ændres fra at være en skalbestemmelse til at være en kan-bestemmelse.

Der er efter OK-11 desuden aftalt en ny områdebestemmelse for KTO-aftaler på KL's område. De reviderede aftaler er underskrevet og udsendt til KTO's medlemsorganisationerne i december 2011 på KL's område og i februar 2012 på RLTN's område. Aftalerne erstatter aftale om kompetenceudvikling indgået ved OK-08.

Tryghedspulje

Ved OK-11 blev det mellem KL og KTO aftalt at oprette en tryghedspulje, som finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere inden for overenskomstgrupperne i OAO. Aftalen er underskrevet og udsendt til KTO's medlemsorganisationerne i november 2011.

Aftalen indeholder desuden en bestemmelse om, at erfaringerne med tryghedspuljen skal evalueres medio 2012. Evalueringen forventes gennemført ultimo november 2012.

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 andre KTO har en plads.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2011 2,868 mia. kr. svarende til en stigning på 197 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget i 2011 i forhold til 2010 og udgjorde 46 % i 2011 mod 41 % i 2010. I 2009 var den tilsvarende andel 30 %.

Jobbytte

I forbindelse med OK-08, som opfølgning på 3-partsaftalen i 2007, blev det mellem KL og KTO og mellem RLTN og KTO aftalt at gennemføre projekter, der skal afprøve ar-

bejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte. Projekterne er afsluttet i november 2012 på henholdsvis KL's og RLTN's område.

9. TRIVSEL OG SUNDHED

9.1 Aftale om trivsel og sundhed

Underskrevet aftale om trivsel og sundhed på RLTN's område er udsendt til medlemsorganisationerne ultimo april 2012. I lighed med aftalen på det kommunale område er den regionale aftale revideret således, at det ikke længere er obligatorisk, at sundhedsfremmeinitiativers effekt og anvendelse skal drøftes i medindflydelses- og samarbejdssystemet, men at initiativernes effekt og anvendelse fremover kan drøftes. Bortset fra enkelte sproglige tilretninger er aftalen i øvrigt videreført uændret i forhold til OK-08 aftalen.

9.2 Projekter om trivsel og sundhed

På det kommunale område er følgende projekter om trivsel og sundhed afsluttet:

Arbejdsglæde i en kommunal verden

KL og KTO har i 2012 afsluttet "Projekt arbejdsglæde i en kommunal verden" i samarbejde med 15 kommunale arbejdspladser. Projektet om arbejdsglæde er sat i værk for at understøtte de kommunale arbejdspladser arbejde med Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Arbejdspladserne har bidraget til at skabe en række arbejdsglæde-værktøjer, der giver let og tilgængelig mulighed for at sætte arbejdsglæde på dagsordenen. Disse værktøjer findes på Personaleweb. Derudover er der på hjemmesiden blandt andet en beskrivelse af baggrunden for projektet, herunder 10 bud på arbejdsglæde, samt en række erfaringer

med at arbejde med arbejdsglæde på de 15 arbejdspladser.

Projektet og de udviklede værktøjer er endvidere blevet formidlet til PUF-underviserkorpset og i bazaren på Personalepolitisk Event 2012.

Veje til trivsel - Fra måling til handling

KL og KTO har afsluttet et projekt om opfølgning på trivselsmålinger, blandt andet med særlig fokus på forankring i MED-organisationen og inddragelse af såvel ledelse som medarbejderrepræsentanter i planlægning og udførelse af trivselsmålingen og opfølgningen herpå.

Erfaringer fra 12 kommuner er omsat til faser i en samlet trivselsproces og er nærmere beskrevet i en række artikler. Endvidere er der udarbejdet et værktøj med refleksions-spørgsmål til hver fase.

Medindflydelse, kvalitet og trivsel

KL og KTO har afsluttet to projekter, nemlig ”Vejviser til kvalitet og trivsel” og ”Indflydelse på egne arbejdsopgaver”, som tager udgangspunkt i medindflydelse, men også har fokus på trivsel. (jf. afsnit 17.5).

Retningslinjer om trivsel

På det regionale område er der igangsat et projekt om benchmarking og best practice i forhold til implementering af retningslinjer om trivsel i MED. (jf. afsnit 10.4)

Trivselsmeter

Bevillingen til måleværktøjet Trivselsmeter udløber den 22. april 2013. Bevillingen blev aftalt i forbindelse med 3-partsforhandlingerne i 2007. KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen har meddelt, at de ikke ønsker at videreføre Trivselsmeter, når bevillingen udløber. KTO, CFU og Sundhedskartellet har taget denne beslutning til efterretning.

Forpligtelsen til at afholde trivselsmålinger, mindst hvert tredje år, jævnfør den gældende kommunale og regionale aftale om trivsel og sundhed berøres ikke af Trivselsmeters ophør.

Gener ved natarbejde

På det regionale område er der igangsat et projekt om reducere gener ved natarbejde. Projektet ventes afsluttet primo 2013.

10. MED/SU/TR/AKUT

10.1 Aftaler og vejledninger

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

KTO har i november 2011 udsendt en underskrevet rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende protokollater og bilag indgået mellem KL og KTO. Rammeaftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter rammeaftale af 23. juni 2008.

KTO har i marts 2012 udsendt en underskrevet rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende protokollater og bilag indgået mellem RLTN og KTO, AC og FOA. Rammeaftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter rammeaftale af 8. september 2008.

Som opfølgning på ændringerne i rammeaftalerne har KTO i januar 2012 udsendt følgende notater til medlemsorganisationerne til brug for det lokale arbejdsmiljø- og MED-arbejde:

- Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale.
- Overvejelser i forbindelse med hovedudvalgets strategiske drøftelse (kommuner)/drøftelse (regioner) mv.

Notaterne indeholder en række angivelser og overvejelser, som de lokale parter bør gøre sig eksempelvis i forhold til, hvorvidt der er behov for at forhandle ændringer i den lokale

MED-aftale som følge af ændringerne i rammeaftalerne vedrørende blandt andet arbejdsmiljø.

MED-håndbog

KTO har i februar 2012 udsendt en redigeret MED-håndbog indeholdende MED-rammeaftalen med tilhørende protokollater og bilag samt med KL og KTO's fælles vejledning til aftalen.

KTO har i april 2012 udsendt en redigeret MED-håndbog indeholdende MED-rammeaftalen med tilhørende protokollater og bilag samt med RLTN's, Sundhedskartellet, KTO's, AC's og FOA's fælles vejledning til aftalen.

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

KTO har i februar 2012 udsendt en underskrevet aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 24. februar 2012 mellem KL og KTO. Aftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter aftale af 21. maj 2008

KTO har i november 2012 udsendt en underskrevet aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 14. november 2012 mellem RLTN og KTO, AC og FOA. Aftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter aftale af 8. september 2008.

Vejledning om påstået brud på MED-rammeaftalerne

KTO har udarbejdet en redigeret vejledning om påstået brud på MED-rammeaftalerne med KL og RLTN. Vejledningen er udsendt i august 2012.

Formålet med vejledningen er at beskrive proceduren for behandling af sager om påstået brud på MED-rammeaftalerne samt at præcisere, hvilke dokumentationsmaterialer de centrale parter har brug for i forbindelse

med behandling af sager om påstået brud. I vejledningen er der som noget nyt indarbejdet et særligt fokus på at sikre, at der i medarbejdersidens lokale drøftelser om, hvorvidt en sag skal rejses, er særlig fokus på de(n) personalegruppe(r), som er udsat for en manglende inddragelse i henhold til MED-rammeaftalens bestemmelser.

10.2 Faglig voldgift

Fortolkningstvist om funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleanter

KTO har besluttet at anlægge en faglig voldgift mod KL vedrørende forståelsen af MED-rammeaftalens § 13 sammenholdt med det til MED-rammeaftalen tilhørende protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter på det kommunale område. Uenigheden mellem KL og KTO omhandler, hvorvidt en tillidsrepræsentantsuppleant har ret til funktionstillæg ved tillidsrepræsentantens længevarende fravær. Der er endnu ikke fastsat en dato for sagens behandling.

Fortolkningstvist om TR-valg - institutionsbegrebet

KTO har besluttet at anlægge en faglig voldgift mod KL vedrørende fortolkning af institutionsbegrebet i § 10, stk. 1, i MED-rammeaftalen på det kommunale område, hvorefter der på enhver institution kan vælges én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst fem medarbejdere. Tvisten mellem KTO og KL omhandler spørgsmålet om, hvad der er "en institution" i MED-rammeaftalens forstand. I den konkrete sag har en kommune etableret såkaldte "områdeinstitutioner", som ledes af en såkaldt områdeleder, og hvor de pågældende områdeinstitutioner har flere "huse" under sig med hver sin daglige leder. KL gør gældende, at det er områdelederne, der har den relevante ledelseskompetence i henhold til MED-rammeaftalens § 10, stk. 1. KTO gør derimod gældende, at de daglige ledere fort-

sat har den relevante ledelseskompetence i henhold til MED-rammeaftalens § 10, stk. 1, hvorfor det også lægges til grund, at der fortsat er ret til at valg af tillidsrepræsentant i hvert "hus".

10.3 Sag om brud på bestemmelserne om information og drøftelse

KTO's sekretariatsgruppe vedrørende medindflydelse og medbestemmelse har på vegne af medarbejdersiden i hovedudvalget i Gladsaxe Kommune i maj 2011 fremsendt en sag til KL om påstået brud på MED-rammeaftalens § 7 om information og drøftelse i forbindelse med Gladsaxe Kommunes ansøgning om at blive frikommune.

Efter møde i oktober 2011 mellem KL og KTO om sagen blev sagen bilagt lokalt i Gladsaxe Kommunes hovedudvalg. Som en del af den lokale løsning er aftalt en halv temadag om informationsforpligtelsen i MED-aftalen.

10.4 Personalepolitiske projekter om medindflydelse og medbestemmelse

Evaluering af lokal AKUT-forsøgsordning – KL-området

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem KL og KTO om indholdet i den ved OK-11 aftalte evaluering af den lokale AKUT-forsøgsordning, vil evalueringen ikke blive gennemført.

Vidensdeling og spredning af best practice i forhold til implementering af retningslinjer om trivsel i MED

I forbindelse med OK-11 blev det aftalt mellem RLTN og KTO, at der skal iværksættes et projekt, der giver eksempler på best practice og beskriver, hvordan regionerne har sikret lokalt ejerskab og effekt på de enkelte arbejdspladser i forhold til de bestemmelser,

der blev pålagt HovedMEDudvalgene at gennemføre som følge af Aftale om trivsel og sundhed.

Der er i efteråret 2012 igangsat et projekt med dette formål. Projektet ventes afsluttet i marts 2013

Gennemgang af de lokale MED-aftaler

I forbindelse med OK-11 blev det aftalt mellem KL og KTO, at der er behov for en gennemgang af de lokale MED-aftaler i forhold til arbejdsmiljøet.

Der er i efteråret 2012 igangsat et projekt med dette formål. KTO har på baggrund af et ønske fra KL tilkendegivet at Sundhedskartellet i givet fald kan indgå i projektet. Projektet ventes afsluttet med udgangen af 1. kvartal 2013.

10.5 AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 173,3 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2012 og 168 mio. kr. pr. 1. august 2012 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

I forbindelse med udbetalingen af AKUT-midler pr. 1. februar 2012 er fordelingsgrundlaget justeret på grundlag af de organisationsopdelte lønsummer (SBG-11). Endvidere er der foretaget en efterregulering af de samlede udbetalte AKUT-midler pr. 1. august 2011 i overensstemmelse med de organisationsopdelte lønsummer (SBG-11).

AKUT-organisationerne er medio januar 2012 orienteret om, at midlerne til AKUT-udbetaling pr. 1. februar 2012 ville være mindre end AKUT-midlerne, der var udbetalt pr. 1. august 2011 (166 mio.kr.) på trods af overførsel af uforbrugte midler fra den lokale AKUT-forsøgsordning på ca. 1,9 mio. kr. Baggrunden for det skønnede mindre beløb til AKUT-udbetaling var blandt andet efterregulering for fejludbetaling pr. 1. au-

gust 2011 samt den faldende beskæftigelsesudvikling.

Som det fremgår ovenfor er beløbet pr. 1. februar 2012 med den anførte forventning større end pr. august 2011. KTO og KL har ikke umiddelbart kunne finde en forklaring på udviklingen i beløbet. Sekretariatet har derfor anmodet KL om, at sekretariatene sammen drøfter, hvorledes kvaliteten i AKUT-udbetalingen kan øges, herunder udarbejdelse af prognose for AKUT-udbetalingerne.

11. BARSELSAFTALE OG FAMILIEPOLITIK

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov på det regionale område er blevet revideret i overensstemmelse med OK-11 vedrørende ændringer i MED-rammeaftalen.

Stedbarnsadoption

Folketinget vedtog med lov nr. 494 af 12. juni 2009 ændring af adoptionsloven og forskellige andre love, herunder barselsloven.

Loven giver muligheder for, at en registreret partner tidligere end 3 måneder efter et barns fødsel kan adoptere partnerens barn, hvis barnet er blevet til ved kunstig befrugtning med anonym donorsæd, og partnerne boede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning.

KTO har på den baggrund sammen med henholdsvis KL og RLTN udarbejdet protokollater om stedbarnsadoption af en registreret partners barn, som sidestiller lesbiske medmødre med biologiske fædres rettigheder til fravær og sædvanlig løn ved barselsorlov. Bestemmelsen trådte i kraft fra 1. juli 2009. Protokollatet er udsendt i april 2012.

Implementering af forældreorlovsdirektivet

Ved OK-11 blev der aftalt optaget forhandling om aftaleimplementering af forældreorlovsdirektivet. Fristen for implementering af direktivet er efterfølgende forlænget med et år, således at direktivet skal være implementeret senest 8. marts 2013. Der er optaget fælles forhandlinger om implementering af direktivet mellem KTO, Sundhedskartellet, AC, FOA samt KL og RLTN. Det er i den forbindelse besluttet at afvente fremsættelsen af lovforslag om implementering af direktivet. KTO har 9. november 2012 afgivet høringssvar, og heri blandt andet peget på, at KTO finder det vigtigt, at arbejdsgivers pligt til skriftligt at svare på en ansats anmodning om ændrede arbejdstider og -mønstre indenfor en nærmere fastsat frist kan sanktioneres.

Faglig voldgift om fleksibel forældreorlov

KTO har i henhold til retstviftaftalen anlagt sag mod KL. Tvisten vedrører forståelsen af § 10 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager på det kommunale område. Uenigheden mellem KL og KTO omhandler, hvorvidt en mandlig ansat frit kan placere sin barselsorlov i uge 1-7 og 9, eller hvorvidt noget sådant kræver en aftale med kommunen.

Sagen er berammet til prøvelse ved faglig voldgift den 29. november 2012.

Faglig voldgift om barselsaftalens dækningsområde

KTO har i henhold til retstviftaftalen anlagt sag ved faglig voldgift mod RLTN. Tvisten vedrører fortolkning af retstilstanden for et forældrepar, hvor den ene forælder er omfattet af Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem KTO og RLTN, og den anden forælder er omfattet af Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem Sundhedskartellet og RLTN. Uenigheden mellem RLTN og KTO omhandler, hvorvidt KTO's og Sundhedskartellet's aftaler er to selvstæn-

dige aftaler eller, om der er tale om én aftale med flere aftalparter.

Der er endnu ikke fastlagt en dato for sagens behandling ved faglig voldgift

Høringer

Beskæftigelsesministeriet har i høring anmodet KTO om oplysninger angående alle sager, som KTO har kendskab til om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med barsel og graviditet.

Idet KTO's medlemsorganisationer selv fører sådanne sager, har KTO meddelt ministeriet, at KTO ikke har kendskab til omfanget og karakteren af sådanne sager i KTO's medlemsorganisationer.

12. ANDRE GENERELLE ANSÆTTESVILKÅR

12.1 Tidsbegrænset ansættelse

KTO har i februar 2012 udsendt en underskrevet aftale om tidsbegrænset ansættelse indgået mellem KL og KTO. Rammeaftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter rammeaftale af 28. april 2009. Den nye rammeaftale indeholder alene ændringer af redaktionel karakter.

12.2 Transportgodtgørelse

Kommunalt og regionalt ansatte, som efter godkendelse af arbejdsgiver benytter eget transportmiddel på tjenesterejser, er berettiget til godtgørelse i henhold til aftalerne om transportgodtgørelse. Nye satser pr. 1. januar 2012 for godtgørelse er udsendt primo januar 2012.

12.3 Tjenestefrihed

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål på KL's område er blevet justeret i henhold til den nye områdebestemmelse. Aftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter den tilsvarende aftale af 28. april 2009.

12.4 Beskæftigelsesanciennitet

Underskrevet aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner indgået mellem KL og KTO er udsendt ultimo januar 2012. Aftalen er justeret i henhold til den nye områdebestemmelse på KL's område. Desuden er der foretaget mindre redaktionelle ændringer.

12.5 Serviceaftalevirksomheder

KTO er som hidtil løbende af KL blevet orienteret, når nye virksomheder – de såkaldte serviceaftalevirksomheder – indgår aftale om at bruge KL som arbejdsgiverforening. Der er nu omkring 54 selskaber og virksomheder tilknyttet KL som arbejdsgiverforening.

KL og KTO har udarbejdet et notat af 3. juli 2012 om serviceaftalevirksomheder og generelle aftaler. Notatet oplister en række undtagelser for serviceaftalevirksomheder i forhold til de generelle aftaler. De konkrete undtagelser er indarbejdet i de respektive generelle aftaler. Notatet er udsendt til medlemsorganisationerne i september 2012.

12.6 Kontrolforanstaltninger

Aftale om kontrolforanstaltninger

Der er i februar 2012 udsendt en underskrevet aftale om kontrolforanstaltninger på KL's område. Aftalen er justeret i henhold til den nye områdebestemmelse på KL's område. Desuden er der foretaget mindre redaktionelle ændringer.

Faglig voldgift

Arbejdsretten har ved en kendelse af 3. august 2011 udsat en sag anlagt af FOA mod KL vedrørende brud på aftale mellem KL og KTO om kontrolforanstaltninger på fortolkning ved faglig voldgift.

KTO har som følge heraf anlagt en sag mod KL ved faglig voldgift. KTO har nedlagt påstand om, at KL tilpligtes at anerkende, at de ansatte senest 6 uger før GPS-udstyr påtænkes ibrugtaget eller faktisk ibrugtages som kontrolforanstaltning i form af overvågning af en eller flere ansatte uden, at der foreligger en begrundet mistanke om misligholdelse eller et strafbart forhold, skal informeres om iværksættelse af kontrolforanstaltninger i henhold til § 4 i Aftale om kontrolforanstaltninger.

Den konkrete tvist i sagen for Arbejdsretten vedrører Gribskov Kommune, der i slutningen af 2009 eller starten af 2010 besluttede at anvende GPS i hjemmeplejens biler. Ifølge LO's klageskrift til Arbejdsretten var det driftsmæssigt begrundede formål at kunne dirigere hurtig hjælp til borgerne i tilfælde af nødopkald. FOA konstaterede efterfølgende, at der var givet medarbejdere påtale på baggrund af oplysninger fra GPS-systemet, og at dette således blev anvendt til kontrolforanstaltninger, som er reguleret i Aftale om kontrolforanstaltninger. Der forelå derfor efter FOA's opfattelse et brud på aftalen. Arbejdsretten har udsat sagen på en fortolkning ved faglig voldgift med henvisning til, at der er en tvist mellem parterne om, hvorvidt GPS-systemet i dets nuværende form udgør en overvågning af ansatte.

Der er endnu ikke fastsat en dato for sagens behandling ved faglig voldgift.

12.7 Elever

Elever, der efter godkendelse anvender eget transportmiddel til befordring til og fra skole, er berettiget til godtgørelse. Nye satser for

befordringsgodtgørelse pr. 1. juli 2012 er udsendt medio juni 2012.

12.8 Integrations- og oplæringsstillinger

KTO har januar 2012 udsendt en underskrevet aftale om integrations- og oplæringsstillinger mellem RLTN og KTO. Aftalen har virkning fra 1. april 2011 og erstatter aftalen af 19. januar 2011. Den nye aftale indeholder alene ændringer af redaktionel karakter.

13. RETSTVISTER

KTO fører pt. følgende sager:

Faglig voldgift om valg af tillidsrepræsentant og institutionsbegrebet

KTO har anlagt en faglig voldgiftssag på KL's område om fortolkning af institutionsbegrebet i § 10, stk. 1, i MED-rammeaftalen ved etablering af såkaldte områdeinstitutioner, jf. afsnit 10.2.

Faglig voldgift om funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleant

KTO har besluttet at anlægge en faglig voldgiftssag på KL's område om fortolkning af MED-rammeaftalens § 13 sammenholdt med det til aftalen tilhørende protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til en tillidsrepræsentantsuppleants ret til funktionsløn, jf. afsnit 10.2.

Faglig voldgift om fleksibel barselsorlov

KTO har anlagt en faglig voldgiftssag på KL's område om fortolkning af § 10 i barselsaftalen i relation til en faders ret til placering af forældreorlov, jf. afsnit 11.

Faglig voldgift om barselsaftalens dækningsområde

KTO har anlagt en faglig voldgiftssag på RLTN's område om fortolkning af barselsaf-

talens § 10 i relation til barselsaftalens dækningsområde, jf. afsnit 11.

Faglig voldgift om anvendelse af GPS-udstyr som kontrolforanstaltning

KTO har anlagt en faglig voldgiftssag på KL's område om fortolkning af Aftale om kontrolforanstaltninger, jf. afsnit 12.7.

Præjudiciel sag ved EU-domstolen om aldersdiskrimination i relation til tjenestemænd og rådighedsløn

KTO er biintervenient til støtte for DJØF i en verserende sag ved Højesteret mod Økonomi- og Indenrigsministeriet vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt det er ulovlig aldersdiskrimination, at en tjenestemand i henhold til tjenestemandenslovens § 32 ved nedlæggelsen af tjenestemandens stilling ikke var berettiget til rådighedsløn som følge af, at tjenestemanden var fyldt 65 år. I sagen har Højesteret forelagt EU-domstolen en række præjudicielle spørgsmål i relation til fortolkningen af artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet.

14. UDBUD OG UDLICITERING

KTO's arbejdsgruppe om udbud, udlicitering, privatisering mv. er nedsat i indeværende overenskomstperiode. Arbejdsgruppen har til formål at indsamle viden om processen vedrørende konkurrenceudsættelse i kommuner og regioner med henblik på at få afdækket problemstillinger og indsatsområder i relation til løn- og ansættelsesvilkår og medindflydelse i forbindelse hermed samt at skabe øget viden om de forskellige former for konkurrenceudsættelse.

Arbejdsgruppen har indhentet oplysninger fra organisationerne om organisationernes erfaringer med konkurrenceudsættelse fra 1. januar 2007 og frem. Resultatet af arbejdsgruppens undersøgelse samt status for arbejdsgruppens arbejde er forelagt forhand-

lingsudvalgets sekretariatsudvalg i marts 2012. Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg besluttede, at arbejdsgruppen kan arbejde videre med blandt andet det konstaterede behov for lettilgængeligt og letfatteligt dokumentation vedrørende konkurrenceudsættelse.

KTO har udarbejdet en redigeret vejledning om påstået brud på MED-rammeaftalerne med KL og RLTN, hvor proceduren for behandling af sager om påstået brud på MED-rammeaftalerne er beskrevet. Der henvises til kapitel 10.1.

15. OVERFØRSEL AF ANSATTE, OMSTRUKTURERINGER

15.1 "Kan-institutioner"

I juni 2011 opsagde KL Aftale om ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter § 186 i lov om social service ("kan-institutioner"). Ligeledes opsagde RLTN i juni 2011 den tilsvarende aftale på det regionale område.

Det lykkedes ikke parterne at opnå enighed om en fornyelse af aftalen. Som konsekvens heraf er aftalen om "kan-institutioner" på henholdsvis det kommunale og regionale område derfor bortfaldet ved udgangen af december 2011. Med virkning fra 1. januar 2012 er det derfor alene virksomhedsoverdragelseslovens regler, som finder anvendelse i relation til fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår ved overførsel af "kan-institutioner".

15.2 Kennedy Centret – overførsel af ansatte

KTO afgav i april 2012 bemærkninger til et lovforslag om overførsel af Kennedy Centret fra staten til Region Hovedstaden. Med virk-

ning pr. 1. juli 2012 overføres de ansatte i Kennedy Centeret fra ansættelse i staten til ansættelse i Region Hovedstaden. I høringssvaret er det blandt andet tilkendegivet, at KTO går ud fra, at der, som ved kommunalreformen, forudsættes indgået kollektive aftaler omkring vilkårene for overførsel af de ansatte i Kennedy Centret. Lovforslaget blev vedtaget i Folketinget i juni 2012.

I maj 2012 anmodede KTO RLTN om en forhandling af vilkårene for overførsel af de ansatte i Kennedy Centret til ansættelse i Region Hovedstaden. Danske Regioner har på vegne af RLTN meddelt, at spørgsmålet varetages af Region Hovedstaden. KTO har protesteret herover, idet KTO er af den opfattelse, at dette er et anliggende for de centrale parter.

KTO har dog efterfølgende indgået i tilpasningsforhandlinger med Region Hovedstaden og har blandt andet forelagt Region Hovedstaden et udkast til en aftale indgået mellem KTO og RLTN, der indholdsmæssigt tager afsæt i principperne i de aftaler om rammerne for de løn- og ansættelsesretlige vilkår for overførsel af ansatte, som blev indgået i forbindelse med kommunalreformen.

På baggrund af en tilbagemelding til KTO fra Region Hovedstaden om, at regionen ønsker at fortsætte en af regionen igangsat proces med at forhandle og indgå aftale med de enkelte organisationer, har henholdsvis FOA, 3F, HK/Kommunal, Serviceforbundet og LC bemyndiget KTO til på deres vegne at føre tilpasningsforhandlinger med Region Hovedstaden. Drøftelserne er igangværende.

15.3 Lovforslag om ændring af lov om forpligtende kommunale samarbejder m.fl.

KTO har afgivet høringssvar til et lovforslag om ændring af loven om kommunale forpligtende samarbejder m.fl., som blandt andet indebærer, at økonomi- og indenrigsministeren bemyndiges til at meddele kommuner i forpligtende samarbejder dispensation fra visse af de regler, som ellers gælder for kommunerne i disse samarbejder. Meddelelsen af en sådan dispensation vil også have konsekvenser for ansatte, hvis ansættelsesforhold som følge heraf skal overføres eller tilbageføres.

KTO's overordnede tilgang til lovforslaget har været, at der er tale om en "ad hoc" kommunalreform, som det eksempelvis kendes fra servicelovens § 186 om kommunal overtagelse af regionale tilbud ("kaninstitutioner"). I KTO's høringssvar tilkendegives det blandt andet, at KTO går ud fra, at der på tilsvarende vis som ved kommunalreformen forudsættes indgået kollektive aftaler om vilkårene for overførsel af de ansatte.

16. POLITISKE MØDER MED KL/DANSKE REGIONER

KL

Ved OK-11 blev der mellem KTO og KL aftalt afholdt møder i overenskomstperioden med henblik på drøftelse af udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked. Der har i overenskomstperioden været afholdt 3 møder mellem KTO's forhandlingsudvalg og KL's løn- og personaleudvalg. Der har på møderne blandt andet været ført interessebaserede drøftelser om følgende temaer: Arbejdsudbud, kompetenceudvikling, det inkluderende arbejdsmarked, herunder fortrængning af ordinært an-

satte, samt om kvalitet/faglighed i en krise-tid.

Danske Regioner

Danske Regioner har holdt 2 politiske møder, hvor deltagerne har drøftet det fremadrettede samarbejde om arbejdspladserne i det offentlige sundhedsvæsen og de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for. Deltagerkredsen i møderne er Danske Regioner, KTO, FOA, AC, HK/Kommunal, Yngre Læger, Foreningen af Speciallæger, Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, LO og FTF. På møderne har der blandt andet været fokus på faglighed, tillid, ledelse og afbureaukratisering. Det første møde i kredsen blev holdt i oktober 2009.

Som optakt til OK-13 har der mellem KTO, FOA, AC, Sundhedskartellet og RLTN været holdt to politiske dialogmøder, hvor der har været fokus på dels kompetenceudvikling, kvalitet og faglighed, dels (psykisk)arbejds-miljø og tillidsreform.

Økonomiaftaler

I forbindelse med KL's henholdsvis Danske Regioners økonomiforhandlinger for 2013 med regeringen havde KTO's formandskab møder med KL's politiske ledelse. Møderne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår. Det var desværre ikke muligt i år at finde et tidspunkt for afholdelse af et tilsvarende møde med Danske Regioner.

17. PERSONALEPOLITISKE AKTIVITETER

17.1 AUA-aftalerne

Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på det personalepolitiske område (AUA) indgået ved OK-11 på henholdsvis KL's område

og RLTN's område er underskrevet og ud-sendt til KTO's medlemsorganisationer i januar 2012 (KL) og november 2012 (RLTN).

17.2 Personalepolitisk Forum og Udviklingspolitisk Forum

Personalepolitisk Forum med KL

Der blev 20. august 2012 holdt møde i Personalepolitisk Forum, om innovation og koblingen til personalepolitik, trivsel og arbejdsglæde.

Mødet blev holdt på Plejecentret Sølund, hvor Personalepolitisk Forum havde en dialog om forudsætninger og udfordringer i forhold til innovation.

Udviklingspolitisk Forum med Danske Regioner

Der har været holdt to møder i Udviklingspolitisk Forum, 31. januar 2012 og 13. september 2012.

Første møde var et sættemøde, hvor parterne blandt andet blev enige om følgende formål for arbejdet i Udviklingspolitisk Forum:

- Skabe dialog og udfordre synspunkter mellem parterne samt mellem parterne og ledere og medarbejdere på de regionale arbejdspladser.
- Bedre kendskab og forståelse af modpartens synspunkter og holdninger.
- Videndeling/erfaringsudveksling parterne imellem og om den bedste praksis på arbejdspladserne.
- Synlighed af Udviklingspolitisk Forums arbejde og resultater.

Med afsæt i disse formål besluttede Udviklingspolitisk Forum, at det overordnede fokus for forums arbejde fremadrettet skal tage udgangspunkt i samspillet mellem kerneop-

gaven, som den udføres på de regionale arbejdspladser og personalepolitiske temaer.

Mødet 13. september 2012 blev lagt på Horsens sygehus, som har indført ”patientsikkert sygehus”. På mødet var der særligt fokus på personalepolitiske emner som flerfaglige teams, ledelse, kulturændring, forbedrede arbejdsgange og arbejdsglæde, mening i arbejdet og afbureaukratisering.

17.3 Store arrangementer med KL og Danske Regioner

Personalepolitisk Event blev holdt i foråret 2012. KL og KTO stod bag eventen i samarbejde med Sundhedskartellet. Eventen bestod af to aktiviteter:

- En Kommune Crawl, som fandt sted 23.-26. april 2012 overalt i Danmark.
- En konference 18. juni 2012 på Lokomotivværkstedet i København.

Kommunecrawl

Over 100 kommunale arbejdspladser medvirkede i Kommune Crawl. De kommunale arbejdspladser bød deres kolleger indenfor til forskellige arrangementer på arbejdspladsen med fokus på nyttige erfaringer indenfor det personalepolitiske felt.

KTO's Personalepolitiske Udvalg har foretaget en evaluering af Kommunecrawl og konkluderede i den forbindelse, at ideen om et Kommune Crawl er god og bør genovervejes.

Konference 18. juni 2012

Konferencens overordnede tema var, at forandring er et grundvilkår, og for at få enderne til at mødes, er både ledere og medarbejdere i kommunerne nødt til konstant at nytænke den måde, der arbejdes, ledes og organiseres på.

Udover en fælles start og afslutning for alle deltagere bød konferencen på 47 workshops, 54 minioplæg i den personalepolitiske bazar, samt repræsentanter fra en række konsulenthuse som i det personalepolitiske lazaret gav sparring i forhold til udviklingsprojekter, omstillingsprojekter eller personalepolitiske værktøjer.

Avisen ”På vej” med reportager og billeder fra dagen blev udleveret til de cirka 2.250 deltagere.

Konferencen blev evalueret i KTO's personalepolitiske udvalg som blandt andet fandt at:

- Konferencen overordnet var en stor succes.
- Antallet af deltagere var lidt lavere end forventet.
- Der var stor tilfredshed blandt deltagerne med plenum, temaspor, og at konferencen har givet nyttig inspiration til deltagernes arbejdsliv.

Personalepolitisk arrangement - RLTN

Ved OK-11 blev der afsat projektmidler, blandt andet til initiativer iværksat af Udviklingspolitisk Forum, herunder en messe eller en konference.

På første møde i Udviklingspolitisk Forum, i januar 2012, blev der skitseret en møderække med to yderligere møder og et stort arrangement.

Udviklingspolitisk Forum har på sit møde 13. september 2012 drøftet formål og ambitionsniveau herunder målgruppe for et større personalepolitisk arrangement.

Der arbejdes nu videre med at fastlægge en dato i 2013, og der arbejdes på et mere præcist forslag til arrangement.

17.4 Personalepolitiske projekter

Ved OK-11 blev det på både KL-området og RLTN-området aftalt især at prioritere følgende fire personalepolitiske indsatsområder (§ 5 i AUA-aftalen):

- Udvikling af nye arbejdsformer og arbejdsgange, der gør opgavevaretagelsen mere effektiv. Afprøvning af nye ideer, der udspringer fra medarbejdernes kompetencer med borgernes behov i sigte.
- Innovation der fører til bedre service og mere effektiv ressourceudnyttelse.
- Nærvær på og i arbejdet, hvilket betyder bedre ressourceudnyttelse, større arbejdsglæde og trivsel samt mindre sygefravær.
- Udvikling af sammenhængen mellem produktivitet, kvalitet, trivsel og innovation på arbejdspladserne fx gennem social kapital der blandt andet handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven.

Med KL er der på baggrund heraf besluttet følgende projekter:

- *"Kompetenceudvikling til innovation"* har til formål at gøre hver eneste kommunale arbejdsplads bedre i stand til at tænke nyt, anderledes og innovativt i opgaveløsningen.
- *"Styrk det tværgående samarbejde om kerneopgaven"* har til formål at forbedre samarbejdet om kerneopgaven på tværs af faggrupper og arbejdspladser for at øge trivsel, kvaliteten og effektiviteten på kommunale arbejdspladser.
- *"At tackle nye udfordringer på nye måder"* har til formål at belyse hvilke fordele og barrierer, der er forbundet med at tackle udfordringer på nye og måske utraditionelle måder ved hjælp af velfærdsteknologiske løsninger.

- *"Nedbringelse af sygefravær"* har til formål at formidle, hvordan udvalgte kommuner har formået at sænke sygefraværet gennem en strategisk sygefraværsindsats.
- *"Fornyelse i fællesskab"* har til formål at finde metoder, som kan udvide handlerummet for aktiv medindflydelse til medarbejderne, som kan understøtte forandringer.

Med RLTN er følgende projekter henholdsvis afsluttet og gennemført:

- Forskningsprojekt om deltidsbeskæftigelse, jf. afsnit 3.
- Vidensdeling og spredning af best practices, i forhold til implementering af retningslinjer i MED, jf. afsnit 10.4.

17.5 Medindflydelse på eget arbejde - ledelse og medarbejder i dialog - OK-08

Der er gennemført fire projekter inden for indsatsområdet aftalt ved OK-08, der alle er afsluttet i 2012.

- Projektet om *"Medindflydelse nytter"* har til formål at skabe opmærksomhed og profilere, hvorfor medindflydelse nytter og kan gøre en forskel i forhold til at forene kravet til effektiviseringer med udvikling af attraktive kommunale arbejdspladser. I projektet er gennemført en række aktiviteter, herunder kan nævnes casebeskrivelser om, hvordan arbejdspladser har gjort medindflydelse til omdrejningspunkt for udvikling af ydelser og arbejdspladser, forskellige typer film, udgivelse af et magasin, der har samlet en række perspektiver på medindflydelse.

Nedenstående projekter har bidraget til den indholdsmæssige formidling om, hvordan der kan arbejdes med medindflydelse i praksis:

- I projektet *"Indflydelse på egne arbejdsopgaver"* er der afprøvet fem forskellige metoder, der alle har haft til formål at påvirke medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og kvalitet i opgaveløsningen via større medindflydelse. Erfaringerne fra de fem kommunale forløb er formidlet og dokumenteret via film.
- *"Vejviser til kvalitet og trivsel"* er en værktøjskasse, som kan instruere i, hvordan der gennemføres forandringsprocesser med opgaveløsning som omdrejningspunkt. Med klarhed om hverdagens udfordringer kan der i fællesskab afstemmes forventninger til den kvalitet, der skal leveres. Udover to konferencer hvor værktøjskassen er præsenteret, er der også produceret en film med instruktion i hvordan værktøjerne kan anvendes.
- *"Medindflydelse – når kultur spiller ind"* består af handlingsrettede værktøjer, som kan udvikle medindflydelseskulturen på kommunale arbejdspladser. Der er udviklet en onlineguide samt en række andre formidlingsprodukter der kan understøtte de lokale muligheder for at høste gevinsterne ved at udvikle medindflydelseskulturen.

17.6 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 personalepolitiske udvikling.

PUF's virksomhed

PUF gennemførte i 2011 cirka 31.000 kursistdage, og cirka 10.600 medarbejdere og ledere i regioner og kommuner deltog i PUF's uddannelsesaktiviteter. Hertil kommer et antal deltagere på MED-uddannelsen gennemført af lokale MED-undervisere. Der er tale om et fald i forhold til 2010 på ca. 3.000 kursistdage.

3.263 ledere og medarbejdere i kommuner og regioner, godt 400 flere end i 2010, deltog på PUF's arbejdsmiljøuddannelse. Godt 7.300 personer, ca. 1.700 færre end i 2010, deltog i MED- og SU-uddannelsen eller skræddersyet efteruddannelse.

PUF's arbejdsmiljøuddannelse tegner sig for 40 % af uddannelsesdagene, mens MED-uddannelsen udgør 52 %, SU-uddannelsen 2 % og temadage 6 %.

PUF leverede i 2011 4.179 MED-deltagermapper og 2.894 arbejdsmiljødeltagermapper til rekvirenter i kommuner og regioner mod henholdsvis 6.025 og 2.841 mapper i 2010. Der var en stigende efterspørgsel i forhold til 2010 efter håndbogen "Arbejdsmiljø i kommuner og regioner", som blev solgt i 6.314 eksemplarer.

Ved årsskiftet 2011/2012 anvendte to regioner og 62 kommuner alene PUF's centrale underviserkorps som undervisere på deres MED-uddannelse. Tre regioner og 31 kommuner har udpeget lokale MED-undervisere, som kun underviser i egen kommune eller region. Nogle regioner og kommuner med lokale MED-undervisere anvender også undervisere fra PUF's centrale underviserkorps, undertiden sammen med de lokale MED undervisere.

Generelt er der meget fine deltagerevalueringer af såvel MED-uddannelsen som arbejdsmiljøuddannelsen.

Udover den grundlæggende MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse har PUF i 2012 udbudt følgende uddannelsesmoduler:

- Vold, mobning og chikane (socialpædagogiske arbejdspladser m.fl.).
- Skab trivsel trods vold og trusler.
- MED og social kapital på arbejdspladsen.
- MED og årets gang med budget.
- Trivsel og sundhed på arbejdspladsen.
- Styrk indsatsen mod stress.
- MED indsats for mangfoldighed.
- Sammenhængskraft og kommunikation i MED.

Herudover gennemførte PUF i juni 2012 fem åbne temadage ”Inspiration til MED-samarbejdet i en svær tid” som halvdags arrangementer, hvor ca. 1.900 MED-medlemmer over hele landet fik ny inspiration til MED-arbejdet.

En nærmere beskrivelse af PUF’s aktiviteter kan ses på PUF’s hjemmeside www.puf.dk.

PUF-akademiet

PUF-akademiet er et forum for faglig og pædagogisk opkvalificering af lokale MED-undervisere og PUF’s centrale underviserkorps. Akademiet er også et forum for netværk, videndeling og erfaringsudveksling, og akademiet udgiver PUF undervisningsvejledninger om aktuelle emner.

Aktuelt var der i 2012 følgende aktiviteter og tilbud i akademiet:

- Uddannelse for MED-undervisere.
- Netværksmøder for MED- og arbejdsmiljøundervisere, herunder løbende arbejde med organisationstilpassede MED og arbejdsmiljøuddannelser.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.

- Hovedudvalgets opgaver, herunder (strategisk) drøftelse og retningslinjer.
- Sammenhængskraft og kommunikation i MED.
- MED som forum for drøftelse af omstilling og effektivisering i en tid med nedskæringer.
- MED som platform for udvikling af organisationens sociale kapital.
- Modstand i undervisningen, hvordan tackler vi det?
- MED Budgetmodul.
- Arbejdsmiljø i MED uddannelsen.
- Cooperative Learning.

KTO har orienteret medlemsorganisationerne om PUF’s nye arbejdsmiljøhåndbog, udvikling af nye uddannelsesmoduler indenfor MED og arbejdsmiljø, PUF’s hjemmeside samt PUF’s virksomhed generelt. Medlemsorganisationerne er i den forbindelse blevet opfordret til at udbrede kendskabet til PUF’s tilbud.

17.7 Personaleweb

Ved OK-11 blev det aftalt at gennemføre en modernisering af personaleweb. Det aftalte har ikke ændret på formålet med personaleweb, og derfor er udviklingen sket inden for de bestående rammer.

Den nye og moderniserede hjemmeside er teknisk gået i luften ultimo oktober 2012. Visse tekniske faciliteter på hjemmesiden vil først være færdige ved årets udgang, og det samme gælder overførsel af eksisterende indhold til den nye hjemmeside. Markedsføring af hjemmesiden starter i begyndelsen af 2013.

Det har været et særligt udviklingspunkt at øge brugervenligheden, overblik og funktionalitet, således at det i højere grad er muligt at taget højde for målgruppernes forskellige

informationsbehov. Muligheden for at søge specifik viden om indholdet på personaleweb er styrket dels via otte nye overemner, og dels gøres det muligt på tværs af indholdet at søge ud fra en række kriterier og emner.

Med det nye personaleweb er fulgt en række nydannelser blandt andet:

- Der er fastlagt en redaktionel linje til styring af nyhedsformidlingen.
- Et tættere og stærkere samspil mellem personaleweb og § 5 og § 6 projekter (personalepolitiske projekter mellem KL/RLTN og KTO og mellem RLTN/KL og KTO's medlemsorganisationer). I den forbindelse tilbyder Personaleweb, at projekterne kan få formidlingsrådgivning om, hvordan web-mediet kan styrke synligheden af de gennemførte partsprojekter.
- Nyhedsformidlingen opprioriteres ved at skabe netværk til HR-afdelingerne i kommuner og regioner for derigennem at få adgang til, hvad der rør sig i kommuner og regioner med henblik på produktion af indhold og nyhedsomtaler.
- At der hvert år udarbejdes en årsrapport, hvor der gøres rede for de strategiske, taktiske og operative mål for personaleweb.

18. LEDELSE

18.1 Aftale om Væksthus for ledelse

De eksisterende aftaler om Væksthus for ledelse, som er tilknyttet AUA-aftalerne, er blevet revideret og samlet i én ny "Aftale om Væksthus for ledelse". Baggrunden er, at parterne ved OK-11 blev enige om, at SHK indtræder i Væksthus for ledelse i form af én plads i hvert af de tre væksthuse og med én repræsentant i forhold til Lederweb. Aftale

om Væksthus for ledelse er udsendt i november 2012 og erstatter aftale om etablering af "Væksthus for ledelse" mellem KL og KTO (indgået i 2004) og "Aftale om udvidelse af Væksthus for ledelse" mellem ARF/RLTN og KTO (indgået i 2005).

18.2 KL-KTO projekter om ledelse

Flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen

Ved OK-11 blev der mellem KL og KTO aftalt et fælles projekt om "Flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen". Formålet er blandt andet at indsamle og formidle de erfaringer, som de deltagende fem kommuner – og andre – har i relation til ligestillingsministerens "Charter for flere kvinder i ledelse". Projektet forventes afsluttet primo 2013.

Fra medarbejder til leder

Ved OK-11 blev KL og KTO enige om at gennemføre projektet "Fra medarbejder til leder". Projektet tilbyder 118 medarbejdere i kommunerne, som har talent for og lyst til ledelse, et ledertalentudviklingsforløb. Forløbet strækker sig over ca. ½ år og indeholder mentorsamtaler, netværksmøder, coach-samtaler samt ét modul på diplomlederuddannelsen.

Formålet er, at de medarbejdere, der deltager i forløbet bliver afklaret i forhold til, om de ønsker et lederjob, og at de føler sig bedre rustet til ledelsesopgaven. Derudover er formålet at inspirere de deltagende kommuner og andre kommuner til at arbejde mere systematisk med ledertalentspotting og -udvikling. Projektet forventes afsluttet primo 2013.

RoLM – Resultatorienteret ledelse af mangfoldighed

KL og KTO har afsluttet projektet november 2012 med en række formidlingsaktiviteter,

der samlet har til formål at øge kommunernes kendskab til hvilke muligheder og resultater, der er knyttet til systematisk og målrettet at arbejde med at drage nytte af mangfoldigheden. Projektet tilbyder en række værktøjer, der kan understøtte arbejdspladsernes arbejde. Værktøjer, materialer mv. er samlet på www.personaleweb.dk.

18.3 Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Varemærkeregistrering af Lederweb og Væksthus for ledelse, presse og synliggørelse af Væksthus for ledelse, E-pjecer, brugerundersøgelse, samt drøftelser om igangsætning af en række projekter.

I forhold til varemærkeregistrering bemærkes det, at titlerne "Væksthus for ledelse" og "Lederweb.dk" er blevet godkendt af Patent- og Varemærkestyrelsen som registrerede varemærker for så vidt angår offentlig ledelse.

Væksthus for ledelse har desuden i februar 2012 udarbejdet en samlet beskrivelse af årets arbejde i bestyrelsen, de tre væksthuse og i sekretariatet for væksthus for ledelse. Beskrivelsen er sendt til KTO's medlemsorganisationer.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2012

Væksthus for ledelse har i 2012 afsluttet følgende projekter, som alle findes på www.lederweb.dk

Sammenhængskraft - i virkeligheden

En publikation med beretninger om, hvad der skaber fælles fodslag mellem ledelsesniveauerne i regioner og kommuner.

Kunsten at kommunikere

Væksthus for Ledelse har udviklet et kommunikationsredskab til ledere, der vil træne deres kommunikationsmuskulatur. Redskabet består af korte film med demonstrationer, ideer og øvelser. Der er værktøjer til: "Talen til den store forsamling", "Personalemødet", "En vanskelig samtale", "Borgermødet", "Krisemødet", "Interviewet" og "Når du møder et andet menneske."

Få mere ud af trivselsmålingerne

Selv om trivselsmålinger typisk bliver tilrettelagt fra centralt hold, er det den enkelte leder, der sammen med medarbejderne skal omsætte resultaterne til bedre trivsel. Publikationen guider kommunale og regionale ledere gennem hele processen fra tal til trivsel.

Guide til kodeks for god ledelse

Guiden er lavet som inspiration til, hvordan ledere kan bruge Kodeks for god ledelse i deres arbejde. Der er eksempler på, hvordan Kodeks er blevet brugt af andre, og gode råd om, hvordan man implementerer Kodeks for god ledelse i sin egen organisation.

Ledere i første række

Førstelinjeledere i kommuner og regioner: Hvem er de? Hvad laver de? Og hvilke betingelser har de for at udøve ledelse? Det har projektet undersøgt på baggrund af survey, observationsstudier og fokusgruppeinterviews. Projektet har udgivet refleksionshæftet "Først og fremmest leder," artikler på Lederweb og holdt tre dialogmøder rundt om i landet.

De sidste år som leder

Flere end 10.000 ledere trækker sig tilbage i løbet af de næste otte år. Dermed mister kommuner og regioner en masse viden og erfaring. Publikationen "De sidste år som leder" fremlægger og perspektiverer resultaterne af to undersøgelser af, hvad erfarne

ledere selv tænker om karrierens sidste år. Undersøgelserne viser, at der er meget, man kan gøre for at fastholde lederens erfaring og viden længere i organisationen.

Film om regional og kommunal ledelse

Væksthus for Ledelse udarbejdede i 2011 en film om kommunal ledelse, som blev godt modtaget. I 2012 blev der også udarbejdet en film om de regionale ledere. De gør et godt stykke arbejde, og det vil Væksthus for Ledelse gerne minde alle om.

Den politiske tango

"Den politiske tango" giver et indblik i hverdagens samarbejde på allerøverste ledelsesniveau i landets kommuner og regioner.

Guide til god ledelse

I guiden præsenterer Væksthus for ledelse den viden og de værktøjer til god ledelse, som igennem otte år er udviklet i de projekter, som Væksthus for ledelse har gennemført.

Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af væksthus for ledelse, udvikles og redigeres løbende med henblik på at øge brugervenligheden og kvaliteten.

Medio september 2012 er ca. 20.000 kommunale og regionale ledere tilmeldt www.lederweb.dk's elektroniske nyhedsbrev, hvilket er en stigning på godt 15 % i forhold til samme tidspunkt i 2011. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af besøg på lederweb.dk var i maj måned 2012 ca. 63.000, hvilket er det samme antal i forhold til samme tidspunkt i 2011.

19. EU

Samarbejde med arbejdsgiverne

På de halvårslige møder om EU-sager mellem KL, Danske Regioner og KTO har parterne blandt andet drøftet aftalemæssige konsekvenser af EU-initiativer. Det gælder primært i relation til EU-direktiver og EU-aftaler, men også EU-domstolsafgørelser om eksempelvis ferie og pension.

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 medlemsskabet. EPSU er brancheorganisation under EFS for offentlig ansatte, mens ISKA er global (faglig) organisation for stats- og kommunalt ansatte.

Implementeringsudvalget

CFU og KTO har en fælles observatørpost i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Repræsentationen fra CFU henholdsvis KTO deles på en sådan måde, at sekretariatene for et år af gangen varetager den fælles observatørpost. Udvalget indkaldes efter behov og har i 2012 blandt andet drøftet afrapportering fra arbejdsgruppen vedrørende Ole Andersen sagen, status for implementering af vikardirektivet og status for arbejdsmarkedsparternes implementering af Rådets direktiv om rammeaftale vedrørende forældreorlov.

Specialudvalget for Asyl- og indvandrings-samarbejde

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.

20. REGERING, FOLKETING OG LOVFORSLAG

20.1 Lovforslag i høring

KTO har afgivet høringssvar på en række lovforslag, bekendtgørelser mv. af relevans for det kommunale og regionale arbejdsmarked:

Lovforslag om reform af fleksjobordningen

KTO har afgivet høringssvar vedrørende lovforslag om implementering af reformen af fleksjobordningen, jf. afsnit 7.

Lovforslag om ændring af ferieloven

KTO har afgivet høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af ferieloven i relation til ret til erstatningsferie under sygdom, jf. afsnit 10.

Barsel og graviditet

Beskæftigelsesministeriet har i høring anmodet KTO om oplysninger angående alle sager, som KTO har kendskab til om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med barsel og graviditet, jf. afsnit 11.

KTO har afgivet høringssvar vedrørende forslag til implementering af forældreorlovsdirektivet i ligebehandlingsloven, jf. kapitel 11.

Lovforslag om Kennedy Centret

KTO har afgivet høringssvar vedrørende lovforslag om overførsel af Kennedy Centret fra staten til Region Hovedstaden, jf. afsnit 15.2.

Lovforslag om forpligtende kommunale samarbejder m.fl.

KTO har afgivet høringssvar til et lovforslag om ændring af loven om kommunale forpligtende samarbejder m.fl., jf. afsnit 15.3.

Revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

På baggrund af at KTO i forbindelse med en forudgående høring havde afgivet bidrag til Beskæftigelsesministeriet indeholdende en opregning af overordnede udsagn modtaget fra KTO's medlemsorganisationer til brug for en revision af loven om Ligebehandlingsnævnet, har KTO i sit høringssvar svaret, at KTO ikke har bemærkninger til lovforslaget, da forslaget skønnes ikke at have betydning for ansættelsesvilkårene for de ansatte i kommuner og regioner. Endvidere har KTO henvist til eventuelle høringssvar fra KTO's medlemsorganisationer samt eventuelle høringssvar fra LO, FTF og AC.

Lovforslag om ændring af loven om røgfri miljøer

KTO svarende, at KTO ikke havde bemærkninger til lovforslaget, da lovforslaget ikke indeholder forslag om ændringer af de dele af loven, som KTO tidligere har forholdt sig til i forbindelse med lovens vedtagelse i 2007. Dengang afgav KTO høringssvar for så vidt angår blandt andet de bestemmelser i loven, der omhandler sanktioner for ansatte, der overtræder lovens rygeforbud.

20.2 Produktivitetskommissionen

Produktivitetskommissionen

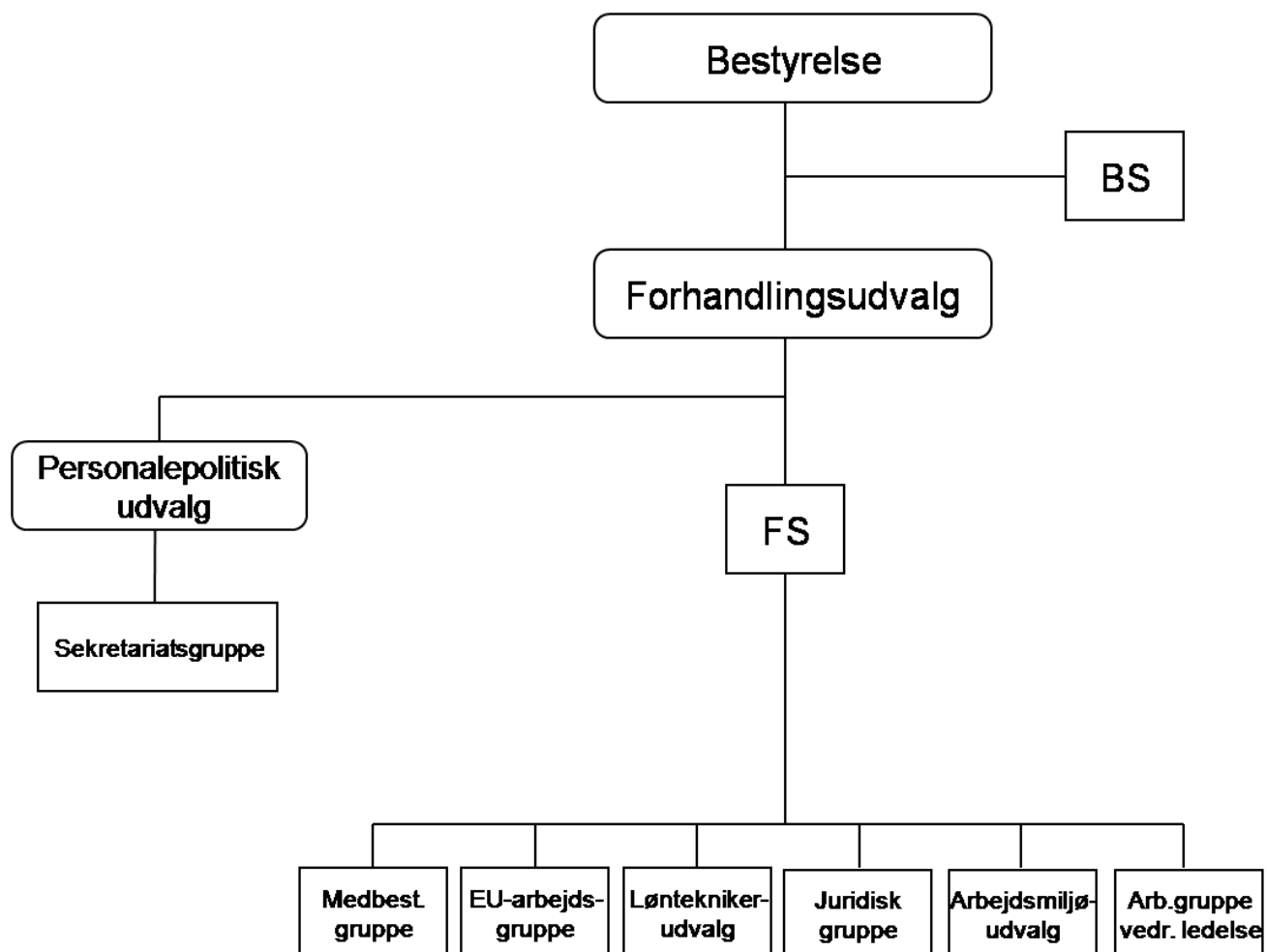
KTO og CFU rettede i august 2012 henvendelse til Produktivitetskommissionen for at stille sig til rådighed for kommissionens arbejde. Det fremgår blandt andet af kommissionens kommissorium, at ”*Det forudsættes, at Kommissionen inddrager særligt sagkyndige, organisationer mv. med henblik på at belyse specifikke udfordringer for dele af dansk erhvervsliv eller dele af den offentlige sektor og komme med relevante anbefalinger, der kan styrke produktiviteten i den pågældende sektor.*”

KTO har med bidrag fra organisationerne den 4. oktober 2012 fremsendt svar. I svaret er der opsummeret et kort uddrag af KTO's eksisterende viden, som det har været muligt at indsamle fra KTO's medlemsorganisationer indenfor tidsrammen.

Der er i svaret i relation til drivkræfter og barrierer for produktivitetsudvikling fokus på fleksible aftale- og overenskomstforhold, tillid og medindflydelse, samt ledelse. KTO finder, at medindflydelse, tillid, elementer i social kapital, udviklingsmuligheder samt god inddragende og motiverende ledelse har væsentlig betydning for de ansattes engagement og produktivitet.

KTO er enig i, at det generelt er meget vanskeligt at måle produktivitet og effektivitet i den offentlige sektor, og herunder finde relevante variable. KTO har derfor opfordret til, at kommissionen grundigt undersøger, hvorvidt det overhovedet giver mening at anvende et klassisk produktivitetsbegreb i den offentlige sektor.

21. ORGANISATION



22. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.2012
Arkitektforbundet	III	1.210
Bibliotekarforbundet	III	2.293
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	142
BUPL	II	62.628
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	375
Dansk Jernbaneforbund	I	316
Dansk Metal	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.100
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	972
Dansk Psykolog Forening	III	3.713
Dansk Socialrådgiverforening	II	8.563
Danske Skov- og Landskabsingeniører	II	183
De Offentlige Tandlæger	III	816
Den danske Landinspektørforening	IV	223
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund	II	334
DJØF - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	8.460
DM - fagforeningen for højtuddannede	III	3.664
Fag Og Arbejde (FOA)	I	190.781
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	29.922
Forbundet Kommunikation og Sprog	III	126
Foreningen af Kommunale Chefer	II	600
Foreningen af Speciallæger	III	5.808
Frederiksberg Kommunalforening	II	583
Gentofte Kommunalforening	II	526
Gymnasieskolernes Lærerforening	III	69
Halinspektørforeningen	II	661
HK/KOMMUNAL	I	67.553
Ingeniørforeningen i Danmark	IV	3.049
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	489
Konstruktørforeningen	II	498
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	92
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.425
LederForum	II	788

Lederne	IV	4.460
Lærernes Centralorganisation	II	60.644
Malerforbundet i Danmark	I	83
Maskinmestrenes Forening	II	279
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	373
Serviceforbundet	I	256
Socialpædagogernes Landsforbund	I	31.364
Søfartens Ledere	II	162
Tandlægeforeningen	III	418
Teknisk Landsforbund	I	3.577
Yngre Læger	III	8.968
I alt 45 medlemsorganisationer		514.656

23. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Erik Jylling, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Benny Andersen, SL
Gita Grüning, TL
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Karen Stæhr, FOA
Jørgen V. Christiansen, KC
Majbrit Beran Berlau, DS
Jørgen Mosbæk, HI
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte
Kommunalforening
Bo Vistisen, Lederne

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Jakob Sølvhøj, FOA
Pernille Christoffersen, SL
Lone Hoffmann, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Mads Samsing, HK/KOMMUNAL
Reiner Burgwald, FOA
Gina Liisborg, FOA
Michael Petersen, DOBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Conradsen, BUPL
Nee Marianne Attle, Frederiksberg
Kommunalforening
Lykke Petersen, Lederne

Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, FOA
Jakob Bang, FOA
Nina Vedel Møller, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Karen Poulsen, TL
Steen Parker Sørensen, FOA
Claus Wendelboe, SL
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Hanne Rasmussen, HI
Ole Refstrup, LederForum
Palle Rom, LC
Mariann Skovgaard, LC
Lone Valentin, DS
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, Lederne
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
Ellen Lykkegaard, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Jørgen Mosbæk, HI
Henning Pedersen, BUPL

Suppleanter:

Dorte Lange, LC
Lisbeth Lintz, Yngre Læger
Karen Stæhr, FOA
NN
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Benny Andersen, SL
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Birgitte Conradsen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

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

Personalepolitisk udvalg

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Pernille Christoffersen, SL
Soile Friis, HK/Kommunal
Ellen Lykkegaard, 3F
Mads Samsing, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Karen Stæhr, FOA
Birgitte Conradsen, BUPL
Per Sand Pedersen, LC
Majbrit Beran Berlau, DS
Pernille Drost, AC/Bibliotekarforbundet
Lisbeth Lintz, AC/Yngre Læger

Personalepolitisk Forum (KL)

Dennis Kristensen, FOA
Pernille Christoffersen, SL
Ellen Lykkegaard, 3F
Mads Samsing, HK/Kommunal
Mona Striib, FOA
Birgitte Conradsen, BUPL
Per Sand Pedersen, LC
Majbrit Beran Berlau, DS
Pernille Drost, AC/ Bibliotekarforbundet

Udviklingspolitisk Forum (RLTN)

Dennis Kristensen, FOA
Ellen Lykkegaard, 3F
Soile Friis, HK/Kommunal
Karen Stæhr, FOA
Lisbeth Lintz, AC/Yngre Læger

Sekretariatsgruppen vedrørende personalepolitik

Lise Ringgaard Have, SL
Michael Jespersen, OAO
Birthe Jeppesen, FOA
Pia Lund, HK/KOMMUNAL
Nina Vedel Møller, 3F
Birgitte Munch Rathsach, OAO
Berit Brylov, BUPL
Lisbeth Herskind, LC
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Torben Petersen, FTF-K
Jens Harboe, AC
Lone Rosendal, AC/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Sekretariatsgruppen for Personalepolitisk Forum

Pia Lund Jeppesen, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Michael Jespersen, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Birgitte Munch Rathsach, OAO
Berit Brylov, BUPL

Lisbeth Herskind, LC
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Torben Petersen, FTF-K
Jens Harboe, AC
Lone Rosendal, AC/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum

Pia Lund Jeppesen, HK/Kommunal
Birthe Jeppesen, FOA
Birgitte Munch Rathsach, OAO
Lene Esbensen, AC/Yngre Læger
Henrik Carlsen, KTO

Arbejds miljøudvalg

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

Sekretariatsgruppen vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, OAO

Ole Zander, FOA
Lisbet Herskind, LC
Gabriella Lanyi, BUPL
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, 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
Tue Bjerborg, KTO

Juridisk gruppe

Henrik Gammelholm, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Sønderkov Sørensen, 3F
Cathrine de Voss, SL
Lars Feldt Andersen, BUPL
Per Frydenreim Møller, FTK-K
Helle Rasmussen, LC
Tine Holst, AC
Eva Agerlin, KTO
Susanne Rehm, KTO

EU-arbejdsgruppe

Hanne Johannessen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Jørgen Holst, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Lars Dugaard, KTO

KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Tom Bjerregård, FOA
Lise Ringgaard Have, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, OAO
Marianne Heide, Forhandlingskartellet/FTF-K
Michael Wennerberg Johansen, BUPL
Søren Teglskov, Skolelederne/LC
Lars Trock, AC/DJØF
Lars Daugaard, KTO

§5 styregruppe, KL

Pia Lund, HK/KOMMUNAL
Lise Ringgaard Have, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Michael Jespersen, OAO
Nina Vedel Møller, 3F
Birgitte Munk Rathsach, OAO
Berit Brylov, BUPL
Lisbeth Herskind, LC
Per Seerup Knudsen, FTF-K
Torben Lemike Petersen, FTF-K
Jens Harboe, AC
Lone Rosendal, AC/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

§5 styregruppe, RLTN

Pia Lund, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Birgitte Munch Rathsach, OAO
Lene Esbensen, AC/Yngre Læger
Henrik Carlsen, 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 Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, AC
Henrik Vittrup, KTO

Den kommunale og regionale tjenestemandsråd

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Susanne Rehm, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, AC
Maria Muñoz Auken, BUPL

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 Center for Offentlig Kompetenceudvikling samt Advisory Board (COK)

Bodil Otto, HK/KOMMUNAL (observatør)

Uddannelsesområdet for Kommunomuddannelserne

Marianne Kjøpke, HK/KOMMUNAL

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Helle Krogh Basse
Vicesekretariatschef Henrik Würtzenfeld
Cheføkonom Vibeke Pedersen
Chefkonsulent Eva Agerlin
Chefkonsulent Henning Bickham

Chefkonsulent Tue Bjerborg
Chefkonsulent Henrik Carlsen
Chefkonsulent Lars Daugaard
Chefkonsulent Susanne Rehm
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 2011 – 31. marts 2012

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Revisionspåtegning	3
Påtegning, kritiske revisorer	4
Anvendt regnskabspraksis	5
Resultatopgørelse for 1. april 2011 - 31. marts 2012	7
Balance pr. 31. marts 2012	8
Noter til regnskabet	10

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
Hjemmeside: <http://www.kto.dk/>
E-mail: kto@kto.dk

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

Bestyrelse

Anders Bondo Christensen, formand
Erik Jylling
Dennis Kristensen
Keld Bækkelund Hansen
Ellen Lykkegård
Gita Grüning
Benny Andersen
Bodil Otto
Mona Striib
Ulrik Frederiksen
Jørgen V. Christiansen
Henning Pedersen
Jørgen Mosbæk
Vibeke B. Sørensen
Bo Vistisen

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

Ledelsespåtegning

Bestyrelsen har dags dato aflagt årsrapporten for 1. april 2011 – 31. marts 2012 for KTO.

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 2012 samt resultat af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2011 – 31. marts 2012.

Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.


København, den 21. juni 2012


Bestyrelsen:


Anders Bondo Christensen
LC, formand


Bo Vistisen
LH



Gitte Grønning
TL


Mona Striib
FOA


Henning Pedersen
BUPL


Erik Jylling
AC


Keld Bækkelund Hansen
Dansk Metal


Benny Andersen
SL


Ulrik Frederiksen
DS


Jørgen Mosbæk
Halinspektørforeningen


Dennis Kristensen
FOA


Ellen Lykkegård
3F


Bodil Otto
HK/Kommunal


Jørgen V. Christiansen
KC


Vibeke B. Sørensen
GKF

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING PÅ ÅRSREGNSKABET

Til bestyrelsen i Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte

Vi har revideret årsregnskabet for Kommunale Tjenestemænd og Organisationsansatte for regnskabsåret 1. april 2011 – 31. marts 2012, omfattende anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter.

Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Revisors ansvar

Vores ansvar er at udtrykke en konklusion om årsregnskabet på grundlag af vores revision.

Vi har udført revisionen i overensstemmelse med internationale standarder om revision og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning. Dette kræver, at vi overholder etiske krav samt planlægger og udfører revisionen for at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet er uden væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter udførelse af revisorhandlinger for at opnå revisionsbevis for beløb og oplysninger i årsregnskabet. De valgte revisionshandlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurdering af risici for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor intern kontrol, der er relevant for organisationens udarbejdelse af et årsregnskab, der giver et retvisende billede. Formålet hermed er at udføre revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke at udtrykke en konklusion om effektiviteten af organisationens interne kontrol. En revision omfatter endvidere vurdering af, om ledelsens valg af regnskabspraksis er passende, om ledelsens regnskabsmæssige skøn er rimelige samt den samlede præsentation af årsregnskabet.

Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores 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 2012 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2011 – 31. marts 2012 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 21. juni 2012

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Torben Aasberg
statsautoriseret revisor

Påtegning kritiske revisorer

I henhold til Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte's vedtægter har vi foretaget en kritisk gennemgang af bilagsmaterialet og fundet det i overensstemmelse med bogføringen. Vi har ikke foretaget lovpligtig revision i henhold til fonds- og foreningslovgivningen.

København, den 21. juni 2012


Nils Pedersen
kritisk revisor


Gert Johansen
kritisk revisor

Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for organisationen er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for klasse A-virksomhed.

Den anvendte regnskabspraksis er uændret i forhold til sidste år.

Projektindtægter

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

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger indregnes i resultatopgørelsen med de beløb, der vedrører regnskabsåret. Finansielle poster omfatter renteindtægter og – omkostninger, realiserede og urealiserede kursgevinster og – tab vedrørende værdipapirer.

Foreningsskat og udskudt foreningsskat

Årets skat, som består af årets aktuelle skat, indregnes i resultatopgørelsen med den del, der kan henføres til årets resultat og direkte på egenkapitalen med den del, der kan henføres til posteringer direkte på egenkapitalen.

Udskudt skat, der oplyses under eventualforpligtelser, måles efter den balanceorienterede gældsmetode af alle midlertidige forskelle mellem regnskabsmæssig og skattemæssig værdi af aktiver og forpligtelser.

Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger. Der foretages lineære afskrivninger baseret på aktivernes forventede brugstider efter følgende principper:

IT-udstyr	3 år
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.

Aktiver med en kostpris incl. moms på under 25.000 kr. pr. enhed indregnes som omkostning i resultatopgørelsen i anskaffelsesåret.

Tilgodehavender

Tilgodehavender måles til nominal 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.

Periodeafgrænsningsposter

Under periodeafgrænsningsposter indregnes modtagne betalinger vedrørende indtægter i det efterfølgende år.

Resultatopgørelse for 1. april 2011 - 31. marts 2012		
Note		2010/2011 t. kr
	Kontingentindtægter	9.724.557
1	Projekter	4.742.268
	Temadage og konferencer	196.000
	Pjecer	34.907
	Huslejeindtægter	172.083
	Primære indtægter	14.869.814
2	Personaleomkostninger	11.776.763
3	Administrationsomkostninger	2.797.720
4	Mødeudgifter	276.223
5	Ekstern assistance	177.986
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	183.195
	Pjecer	74.840
	Kapacitetsomkostninger	15.286.727
	Driftsresultat før afskrivninger	-416.913
	Afskrivninger på anlægsaktiver	53.498
	Driftsresultat før renter	-470.411
6	Finansielle poster	441.742
	Resultat før skat	-28.668
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	79
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	55.332
	Overføres fra lt henlæggelse	-50.000
	Overføres fra lokale vedligeholdelse	-34.000
	I alt overført	79

Balance pr. 31. marts 2012

Note		2010/2011 t. kr
Aktiver		
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	42.496
	Materielle anlægsaktiver	42.496
	Anlægsaktiver i alt	42.496
	Lager, pjecer	17.887
	Debitorer	335.862
	Periodeafgrænsningsposter	778.261
	Deposita	270.674
	Tilgodehavender	1.402.684
	Værdipapirer	3.422.918
	Likvide beholdninger	4.812.366
	Omsætningsaktiver i alt	9.637.968
	Aktiver i alt	9.680.463

Balance pr. 31. marts 2012

Note		2010/2011
		t.kr.
Passiver		
8 Egenkapital	6.891.936	6.921
Forudbetalt kontingent	416.656	221
Skyldig A-skat, AM-bidrag samt lønsumsafgift	286.171	320
Diverse kreditorer	527.033	480
Skyldig feriepengeforpligtelse	1.558.667	1.525
Kortfristet gæld	2.788.527	2.546
Passiver i alt	9.680.463	9.467

Noter		
Note		2010/2011 t. kr.
1 Projekter		
AKUT	83.800	83
§ 5 KL	0	88
Evaluering af arbejdstiden	0	3
Undersøgelse om sundhedsordninger	0	128
PPF	0	125
EU-indsats	0	45
Trivsel KL	46.500	174
Væksthus for ledere	37.558	0
Personaleweb	24.709	0
Trivsel DR	0	-5
Rekruttering	81.600	134
Medindflydelse	685.286	94
Diverse tværgående projekter	120.835	0
Sekretariatsbidrag, KL og RLTN	<u>3.661.980</u>	<u>3.774</u>
	<u>4.742.268</u>	<u>4.642</u>
2 Personaleomkostninger		
Lønninger	9.282.329	9.035
Pension	<u>1.494.203</u>	<u>1.493</u>
	10.776.532	10.528
Regulering feriepengeforpligtelse	<u>27.800</u>	<u>28</u>
	10.804.332	10.556
Sociale omkostninger	717.939	661
Kantine, personalemøder	<u>256.945</u>	<u>272</u>
	11.779.215	11.489
Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	<u>-2.452</u>	<u>-30</u>
	<u>11.776.763</u>	<u>11.459</u>

Antal gennemsnitligt fuldtidsansatte i regnskabsåret: 16 (2010/2011: 16)

Der er ydet bestyrelsesvederlag til formanden for regnskabsåret på i alt kr 201.164
Bestyrelsen i øvrigt modtager ikke honorar.

Note	2010/2011 t. kr.	
3 Administrationsomkostninger		
Husleje incl. varme og el	1.153.950	1.129
Rep. og vedligeholdelse	187.750	90
Telefon og internet	132.157	153
Intern uddannelse	186.339	222
Forsikringer	47.575	47
Rengøring mv.	74.920	81
Plantetilsyn og -indkøb	27.800	28
Aviser, tidsskrifter og bøger	88.172	74
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	103.280	100
Porto	178.276	153
Fotokopiering	35.707	34
Repræsentation og gaver	11.716	6
Annoncer	36.874	0
It-udstyr og -programmer	456.647	252
Inventar, anskaffelser m.v.	42.546	61
Befordring	25.496	67
Gebyrer mv.	8.515	8
Diverse	0	0
	<u>2.797.720</u>	<u>2.506</u>
4 Mødeudgifter		
Repræsentantskabsmøder	20.120	45
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	106.261	77
Øvrige møder	140.387	143
Konferencer m.v.	9.455	2
	<u>276.223</u>	<u>266</u>

Note	Noter	2010/2011
		t. kr.
5	Ekstern assistance	
	Juridisk bistand	86.250 63
	It-bistand	0 130
	Revision	74.875 63
	Lønansvaringsomkostninger	8.610 9
	Diverse ekstern assistance	8.251 0
		<u>177.986</u> <u>265</u>
6	Finansielle poster	
	Realiserede kursgevinster og tab	8.902 -8
	Ikke realiserede kursgevinster og -tab	182.316 -91
	Renter pengeinstitutter	68.263 39
	Renter obligationer	182.261 222
		<u>441.742</u> <u>161</u>

Noter		
Note	2010/2011	
7 Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		t. kr.
Kostpris pr. 1. april 2011	207.248	292
Tilgang	63.744	0
Afgang	0	-85
	<u>270.991</u>	<u>207</u>
Af- og nedskrivninger pr. 1. april 2011	-174.998	-212
Tilgang	-53.498	-47
Afgang	0	85
	<u>-228.495</u>	<u>-175</u>
Saldo pr. 31. marts 2012	<u>42.496</u>	<u>32</u>
8 Egenkapital		
Formuekonto		
Saldo pr. 1. april 2011	6.406.604	6.328
Overført af årets resultat	55.332	78
	<u>6.461.936</u>	<u>6.407</u>
Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse		
Saldo pr. 1.april 2011	75.000	75
Overført fra resultatopgørelsen	0	0
	<u>75.000</u>	<u>75</u>
Henlæggelse til IT-udstyr mv.		
Saldo pr. 1. april 2011	275.000	275
Overføres til egenkapitalen	-50.000	0
	<u>225.000</u>	<u>275</u>
Henlæggelse til lokale vedligeholdelse		
Saldo pr. 1. april 2011	164.000	164.000
Overføres til egenkapitalen	-34.000	0
	<u>130.000</u>	<u>164.000</u>
Egenkapital pr. 31. marts 2012	<u>6.891.936</u>	<u>6.921</u>

Noter

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 21. juni 2012, side 151 - 154
vedrørende årsregnskabet for perioden
1. april 2011 – 31. marts 2012

1. Indledning

Vi har afsluttet revisionen af årsregnskabet for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2012 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsregnskabet for 2011/2012 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

	2010/2011	
	t.kr.	
Resultat	-28.668	78
Aktiver	9.680.463	9.466
Egenkapital	6.891.936	6.920

2. Bemærkninger og anbefalinger

Som led i vor revision skal vi oplyse, at alle 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 2011/2012

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsregnskabet for 2011/2012, og såfremt bestyrelsen godkender årsregnskabet i dens nuværende form vil vi forsyne denne 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 den 8. december 2011 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, indhentet bekræftelse af årsregnskabet fuldstændighed, såsom oplysninger om pantsætning, garantistillelser, retssager, begivenheder efter balancedagen samt andre vanskeligt reviderbare områder, herunder eventuel forpligtelser.

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 regnskabet 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 har oplyst i uændret medlemstal for 2011/2012, hvorfor kontingentbetalingen for disse organisationer er foretaget på grundlag af uændret medlemstal sammenholdt med 2010/11.

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	68.263
Værdipapirer	182.261
Realiserede og urealiserede kursgevinster og -tab	191.218
	<hr/>
	441.742
	<hr/>

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31. marts 2011 og pr. 31. marts 2012 udgør i alt kr. 7.848.641. I forhold hertil udgør afkastet for 2011/2012 5,6% (2010/2011 1,6%).

Foreningsskat

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af det reviderede årsregnskab for tiden 1. april 2011 – 31. marts 2012. 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 2010/2011, udført følgende andre opgaver for organisationen:

- Medvirken ved udarbejdelse af årsregnskab 2011/2012
- Udarbejdelse af selvangivelse

5. Lovpligtige erklæringer samt revisionens formål og udførelse.

5.1 Revisionens formål, udførelse og omfang samt ledelsens og revisors ansvar

Vedrørende revisionens formål, udførelse og omfang samt revisors ansvar henvises til vort revisionsprotokollat af 23. juni 2011.

5.2 Revisorerklæring

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 21. juni 2012

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Torben Aasberg

statsautoriseret revisor

6. Bestyrelsens underskrifter


Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 21. juni 2012


Anders Bondo Christensen
LC, formand


Erik Jylling
AC


Dennis Kristensen
FOA


Bo Vistisen
LH


Keld Bækkelund Hansen
Dansk Metal


Ellen Lykkegaard
3 F


Gita Grüning
TL


Benny Andersen
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

K2566.P151/A30/NH



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til
KTO's bestyrelse

Side 20
8. december 2011

Kritisk revision torsdag den 8. december 2011

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 9701 - 9811, 19351 - 19544 samt kassebeholdning.

Revisionsbesøget gav ikke anledning til bemærkninger.

København, den 8/12-2011

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gert Johansen'.

Gert Johansen
kritisk revisor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nils Pedersen'.

Nils Pedersen
kritisk revisor

Forslag til foreløbigt budget for regnskabsåret 2013/2014

1. APRIL 2013 - 31. MARTS 2014

	Rev. Budget 2012-2013	Forslag Budget 13/14
INDTÆGTER		
Kontingenter	9.700.000	9.510.000
Projektindtægter	4.800.000	4.500.000
Temadage incl. Løn- og forh.konf.	0	0
Pjecer	100.000	300.000
Lejeindtægter	250.000	190.000
Renter/finansielle poster	300.000	200.000
INDTÆGTER I ALT	15.150.000	14.700.000
UDGIFTER		
Løn/honorarer/pension/sociale omkostninger	11.675.000	11.500.000
Husleje, incl. varme og el	1.205.000	1.228.000
Reparation og vedligeholdelse	50.000	50.000
Inventar, anskaffelser	50.000	50.000
Telefon + internet	150.000	160.000
Intern uddannelse	220.000	210.000
Forsikringer	56.000	56.000
Rengøring mv.	103.000	150.000
Blomster og planter sekretariatet	32.000	10.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	100.000	100.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	110.000	110.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	37.000	37.000
Porto	180.000	50.000
IT-programmer (software)/hosting/Konsulentbistand	334.000	334.000
IT-udstyr (hardware)	50.000	50.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	82.000	82.000
Repræsentation og gaver	26.000	26.000
Annoncer	15.000	15.000
Repræsentantskabsmøder	44.000	22.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	117.000	117.000
Øvrige møder incl. pp-messe	141.000	141.000
Befordring	70.000	35.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	11.000	11.000
Juridisk bistand	200.000	200.000
Temadage incl. Løn- og forh. Konf.	0	0
Pjecer	67.000	200.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	43.000	43.000
Gebyrer, øreafkrævninger mv.	10.000	10.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	0	0
Tilbageførsel af henlagte beløb til lokalevedligeholdelse	0	0
Nettoover-/underskud i perioden	-28.000	-297.000
UDGIFTER I ALT	15.150.000	14.700.000