

KTO's
28. ordinære
repræsentantskabsmøde
19. december 2013



Indholdsfortegnelse

Referat af KTO's 28. ordinære repræsentantskabsmøde 19. december 2013	5
Bestyrelsens skriftlige beregning.....	19
1. OK-13 – FORLØB, EVALUERING M.V.	19
1.1 Forhandlingsmodel.....	19
1.2 Rammebetingelser	19
1.3 Forhandlingsforløb	20
1.4 Forhandlingsresultat	21
1.5 Særligt om organisationsforhandlingerne	21
1.6 Stillingtagen til KTO-forligene	21
1.7 Evaluering af OK-13	22
2. LØN OG LØNSTATISTIK	22
2.1 Lønstigninger	22
2.2 Reguleringsordningen	23
2.3 Reallønssikring.....	23
2.4 Løntabeller	23
2.5 Lokal lønstatistik.....	24
2.6 Gennemsnitsløngaranti.....	24
2.7 Lokal løn	24
2.8 Løn-, personale- og fraværsstatistik	25
3. FERIE	26
4. PENSION	26
5. SENIORPOLITIK.....	27
6. SOCIALT KAPITEL	27
7. KOMPETENCEUDVIKLING	29
8. TRIVSEL OG SUNDHED.....	30
9. MED/SU/TR/AKUT	30
9.1 Aftaler og vejledninger.....	30
9.2 Andre aktiviteter	32
9.3 Faglig voldgift	33
9.4 Sager om påstået brud på bestemmelserne om information og drøftelse.....	34
9.5 Personalepolitiske projekter om medindflydelse og medbestemmelse.....	34
9.6 AKUT-fonden	34

10. BARSELSAFTALE OG FAMILIEPOLITIK	35
11. ANDRE GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR	36
11.1 Generelle ansættelsesvilkår	36
11.2 Åremål	36
11.3 Ansættelsesbreve	36
11.4 Transportgodtgørelse	36
11.5 Beskæftigelsesanciennitet	36
11.6 Serviceaftalevirksomheder	37
11.7 Kontrolforanstaltninger	37
11.8 Tele- og hjemmearbejde	37
11.9 Elever	37
11.10 Bortfald af KTO-aftaler	38
12. RETSTVISTER	38
13. OVERFØRSEL AF ANSATTE, OMSTRUKTURERINGER	39
13.1 Kennedy Centret – overførsel af ansatte	39
13.2 Tilsynsreformen på det sociale område	40
14. POLITISKE MØDER MED KL/DANSKE REGIONER	40
15. ARBEJDSKLAUSULER OG SOCIALE KLAUSULER	41
16. PARTSSAMARBEJDE OM UDVIKLING AF KERNEYDELSEN (PUK)	41
17. PERSONALEPOLITISKE AKTIVITETER	42
17.1 AUA-aftalerne	42
17.2 Personalepolitisk Forum og Udviklingspolitisk Forum	43
17.3 Personalepolitiske projekter	43
17.4 Parternes Uddannelsesfællesskab	44
17.5 Personaleweb	45
18. LEDELSE	45
18.1 KL-KTO projekter om ledelse	45
18.2 Væksthus for ledelse	46
19. EU	47
20. REGERING, FOLKETING OG LOVFORSLAG	48
20.1 Lovforslag i høring	48
20.2 Produktivitetskommissionen	49
21. ORGANISATION	50
22. MEDLEMSORGANISATIONER	51

23. UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	53
Bestyrelse	53
Bestyrelsens sekretariatsudvalg	53
Forhandlingsudvalg	54
Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	54
Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)	54
Udviklingspolitisk Forum (RLTN)	54
Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum	55
Arbejds miljøudvalg	55
Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab	55
Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab	55
Sekretariatsgruppen vedrørende medbestemmelse	55
Lønteknikerudvalg.....	56
Juridisk gruppe	56
EU-arbejdsgruppe	56
KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling	56
§5 styregruppe, KL	57
§5 styregruppe, RLTN.....	57
Bestyrelsen for Væksthus for ledelse	57
Styregruppe for www.personaleweb.dk	57
Den kommunale og regionale tjenestemandsråd	57
Arbejdsgivernes Elevrefusion	58
Bestyrelsen for kommunernes og regionernes løndatakontor	58
Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling samt Advisory Board (COK) ..	58
Uddannelsesområdet for Kommunomuddannelserne	58
KTO's sekretariat	58
REGNSKAB FOR PERIODEN 1. APRIL 2012 – 31. MARTS 2013	59
FORSLAG TIL FORELØBIGT BUDGET FOR REGNSKABSÅRET 2013/2014	82

REFERAT AF KTO'S
28. ORDINÆRE REPRÆSENTANTSKABSMØDE
DEN 19. DECEMBER 2013

1. Mødets åbning, herunder valg af dirigent

Formanden bød velkommen til KTO's 28. ordinære repræsentantskabsmøde.

Det er tredje gang, at repræsentantskabet er indkaldt i 2013. De to foregående gange var der tale om ekstraordinære møder i forbindelse med stillingtagen til OK-13. Her viste KTO blandt andet sammenhold ved at udskyde stillingtagen til forhandlingsresultatet og søge at presse på for at få realitetsforhandlinger på LC's område.

KTO vedtog også en meget kritisk udtalelse af såvel KL's som regeringens ageren i forhandlingerne. Den videre historie er kendt, og udtalelse medvirkede nok blandt andet til at sikre, at regeringsindgrebet ikke førte til, at arbejdsgiverne via reguleringsordningen helt gratis kunne gennemføre forringelser af overenskomster og aftaler. At regeringen så med indgrebet imødekom alle arbejdsgiversidens krav og end ikke ydede fuld kompensation til lønmodtagersiden er også kendt stof.

Alle har i forskellige sammenhænge evalueret OK-13, og på baggrund heraf er der nu taget hul på at drøfte strategier og forberedelse til OK-15.

OK-13 forløbet viste i allerhøjeste grad, at der er brug for et stærkt fællesskab – både til at kunne opnå resultater, og for at undgå en gentagelse af OK-13, hvor arbejdsgiverne fik held til at lægge et voldsomt stort pres på enkelte organisationer.

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
- Lederne

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

2. Beretning

Anders Bondo Christensen forelagde følgende mundtlige beretning:

"Indledning

Hvordan kan overenskomstresultatet ved OK-15 medvirke til at fremme løsningen af de udfordringer, som kommuner og regioner står overfor?

Hvordan kan vi sikre, at overenskomstresultatet ved OK-15 opleves som vedkommende for medlemmerne, når økonomien er presset?

Hvordan skal vi på lønmodtagersiden forholde os til, at vi har en arbejdsgiverpart, som ved OK-13 viste os, at de forsøgte at slå en kile ned mellem os, at de ikke veg tilbage for at bruge lockoutvåbnet, at de havde regeringen i ryggen, og at regeringen ikke veg tilbage for at gribe ind i konflikten til fordel for arbejdsgiversiden?

Disse og mange flere spørgsmål drøfter vi i øjeblikket i KTO's forhandlingsudvalg, i organisationerne, og de optager også de lokale fagforeninger ude i landet.

På et møde fornylig i Østjylland, hvor flere organisationsformænd fra KTO's forhandlingsudvalg også deltog, beskrev formanden for Det Regionale Organisationssamarbejde, Else Kayser billedeligt problemstillingen med ordene:

"Fagbevægelsen er på hælene. OK-13 lignede jagten på savannen, hvor nogen blev kigget ud og jaget, og hvor flokken nu står forvirret tilbage. Vi havde kæmpe konflikter i 80'erne, hvordan er det vendt? Fagbevægelsen er atomiseret og har ikke optrådt samlet nok. Det har været tydelig for arbejdsgiverne, og så er jagten gået ind på savannen. Men måske skal svaret være sådan, som vi ser det i marsken, når der er sort sol. Her samler stærene sig og skider på angriberen til han går ned".

Vi står overfor en lang række udfordringer, og vi har et ansvar for i fagbevægelsen at give vores svar herpå. Det skal naturligvis ske i respekt for de mange forskellige faggrupper og forskellige arbejdsvilkår.

OK-15 står så småt for døren, og vi har derfor travlt med finde svar på nogle af de udfordringer der er på arbejdspladserne og på de udfordringer, som vi står med på lønmodtagersiden overfor en arbejdsgiverside i den offentlige sektor, der uden tvivl også denne gang er meget determineret og koordineret.

I min mundtlige beretning i dag vil jeg pege på en række af de udfordringer, som vi står overfor, og jeg vil lufte nogle af de foreløbige overvejelser vi arbejder med i forhandlingsudvalget. Målsætningen er, at vi på lønmodtagersiden kan stå styrket ved OK-15.

Krav om effektiviseringer er kommet for at blive

"Vi skal alle køre længere på literen". Det er den nye "nødvendighedslogik".

Det er åbenbart, at den danske velfærdsmodel er udfordret. Den er udfordret både af politisk og økonomisk pres.

Vi hører gang på gang, at velfærdsmodellen er under økonomisk pres som følge af den økonomiske krise. Det er dog værd at pointere, at samfundet aldrig har været rigere, end det er i dag. Men selvfølgelig bliver velfærdssamfundet udfordret af blandt andet den demografiske udvikling, og borgernes ønsker om at få de nyeste behandlingsformer osv.

Vi må ikke overse, at den også er under politisk ideologisk pres, hvor der med argumentation i den økonomiske krise, reelt udspiller sig en ideologisk kamp om den offentlige sektors størrelse og rolle.

En del af kampen sker ved på forskellig vis at udstille de kommunale og regionale arbejdspladser. Den kamp udspilles i medier og i politiske debatter, som vi så et eksempel på i KL's argumentation og retorik under OK-13 i forhold til skolelærerne.

Det er en kamp, hvor argumenter for at gennemføre besparelser og/eller mindske den offentlige sektor ukritisk sker ved at pege på, at der kan effektiviseres for store milliardbeløb ved at mindske bureaukrati, ved udlicitering, ved at gøre borgere mere selvhjulpne, ved at få de ansatte til at arbejde mere osv. Vel og mærket uden at det tilsvarende koster på kvaliteten og den offentlige service.

Samlet er den ukritiske debat med til at give et overordnet billede af en offentlig sektor, som er drevet uprofessionelt, hvor der er mangel på ledelse, og hvor medarbejdere og ledere er dovne og inkompetente.

Det er et billede, der er med til at svække tilliden til det offentlige, og som i den grad er med til at mindske medarbejdernes motivation i deres daglige møde med borgerne.

Lad mig slå fast: Den kommunale og regionale sektor er ikke drevet uprofessionelt, og ledere og medarbejdere yder dagligt et kæmpe arbejde for at levere topkvalitet. Både vi, men også de kommunale og regionale arbejdsgiverparter, har et stort ansvar for at give omverdenen et sandfærdigt billede af den offentlige sektors betydning og arbejde.

Det kan godt være, at de offentlige arbejdsgivere kan se en fordel i at udnytte retorikken i en tid med skrantende økonomi, men det er en kortsigtet og hel uholdbar strategi både i forhold til at kunne fastholde den offentlige sektors betydning i den økonomiske politik, men også i forhold til den fremtidige rekruttering af arbejdskraft.

Jeg siger hermed ikke, at der ikke kan ske yderligere effektiviseringer i den kommunale og regionale sektor. Selvfølgelig kan der alle steder, også i private virksomheder, foretages intelligente tilpasninger og ændres arbejdsgange, som kan bidrage til øget produktivitet og kvalitet. Det er en proces, som allerede løbende finder sted i kommuner og regioner, og den bidrager vi gerne til.

Det, jeg advarer mod, er fastsættelsen af fantasiløse og centralt fastsatte besparelsesmål, hvor der uden hensyn til de enkelte områder år efter år foretages besparelser efter grønthøstermetoden. Det, jeg også advarer mod, er at falde i fælden og ukritisk anvende en unuanceret politisk retorik som grundlag for at gennemføre besparelser.

Senest har vi fx kunnet konstatere, at hvis Danmarks Statistik opgør væksten i Danmark efter samme principper som de øvrige EU-lande, vil produktivitetsvæksten i den offentlige sektor være 1,3 procent større end hidtil antaget.

Lad os derfor føre debat ud fra fakta og ikke fordomme.

Det kan derfor ikke gentages ofte nok: Den offentlige sektor spiller en nøglerolle for sammenhængs- og konkurrencekraften i samfundet. Den offentlige sektor står ikke som en modsætning og hindring for den private sektor, men som en forudsætning for, at der kan ske vækst og jobskabelse i den private sektor. Det sker gennem levering af topkvalitet i sundhedsvæsenet, i undervisningssektoren, i ældreomsorgen, ved pædagogisk udvikling af børnene i førskolealderen, gennem vedligeholdelse og udbygning af veje og infrastruktur osv.

Vi skal derfor på alle måder medvirke til at fremme forståelsen af, at den offentlige og private sektor ikke er modsætninger, men sammen netop en forudsætning for vækst og udvikling.

Fastholde og udvikle grundstammen i den nordiske model

Ikke kun i forhold til gastronomien har den nordiske skole vundet sejrsgang. Den har også vist sin styrke og holdbarhed under den økonomiske krise.

Styrken og grundlaget i den nordiske model er blandt andet baseret på kort afstand mellem leder og medarbejder, medindflydelse, den offentlige sektors betydning for de private virksomheder, flexicurity, og stor autonomi for arbejdsmarkedets parter. Modellen er forudsætning for kreative, ansvarlige og motiverede medarbejdere.

Det er de grundlæggende elementer, som vi skal holde fast i og udvikle.

Den nordiske model hyldes ved alle skåltaler, og det er vores opgave i fagbevægelsen at komme med bud på, hvordan vi gennem fastholdelse af den nordiske model kan løse de udfordringer, vi står overfor. Det vender jeg tilbage til.

Også arbejdsgiverne har et ansvar.

Men når det er kommet til konkrete forslag, har KL i deres arbejdsgiverpolitik fra 2012, og KL og RLTN i deres krav ved OK-13, primært haft fokus på krav, der mindsker eller helt fjerner den nuværende medindflydelse og aftaleret, samt på krav, der primært har til formål at høste besparelser på lønkontoen. Og ved OK-13 oplevede vi også på lærerområdet, at arbejdsgiverne tog grovfilen i brug i forhold til at opnå løsninger, som udfordrer grundelementerne i modellen.

Der er intet nordisk i gammeldags retorik om øget ledelsesrum, og at lederne alene skal lede og fordele arbejdet. Det er heller ikke nordisk at kræve forringelser uden perspektiv og faktisk viden om, hvordan øget kvalitet skabes.

Ved OK-13 fik KL langt hen ad vejen lov til mediemæssigt at sætte en dagsorden om, at større ledelsesrum skaber øget kvalitet, og at aftaleløsninger er ufleksible.

Vi skal derfor også frem mod OK-15 have fokus på, hvordan vores synspunkter og dagsorden kan fremmes medie- og kommunikationsmæssigt.

New Public Management regimet er vendt tilbage

Den økonomiske krise har bragt styringsregimet "New Public Management" tilbage som det centrale styringsparadigme med rå økonomimodeller, med fastlæggelse af rigide målsætninger og med tilbagerulning af medindflydelse og faglig autonomi.

Det er en forældet tankegang, som udhuler det faglige og professionelle engagement blandt medarbejderne, og som generelt indskrænker mulighederne for at udvikle og finde fælles holdbare løsninger på de udfordringer, der er på arbejdspladserne.

Vi har brug for – og gerne sammen med KL og RLTN - at sætte en ny dagsorden og finde holdbare og langsigtede løsninger. Vi har brug for en dagsorden, hvor vi sætter fokus på, at vi med udvikling af overenskomster og aftaler kan styrke medarbejdernes motivation og engagement med henblik på øget kvalitet og effektiv anvendelse af de knappe ressourcer.

Vi må også nøje vurdere og drøfte om den ramme, som vi sætter for overenskomstforhandlingerne, er den rigtige, og om den giver de optimale muligheder for at finde fælles holdbare løsninger.

Jeg kan i hvert fald konstatere, at den model, hvor det hele forhandles den afsluttende nat, hvor der er indholdsmæssig asymmetri mellem parternes krav, og hvor forhandlinger sker efter "noget for noget" doktrinen, ikke fremmer konstruktive forhandlinger, hvor vi finder fælles holdbare løsninger til fordel for arbejdspladserne og medarbejderne.

Tværtimod. I stedet har vi kunnet konstatere, at det har tilspidset det forhandlingsmæssige hierarki på det offentlige område, hvor staten har fået en betydelig mere styrende rolle end hidtil, og hvor forhandlingerne på det kommunale og regionale område primært har fået karakter af "laveste fællesnævner".

Jeg ser gerne, at vi sammen med KL og RLTN i god tid inden opstart af forhandlingerne, og med udgangspunkt i de styrker, der er i den nordiske model, ser på, hvordan vi kan fremme fælles løsninger i stedet for at handle krav ud mod hinanden. Jeg håber også, at RLTN evner og får mulighed for at komme ud af sin lillebror rolle i forhold til KL.

Vi har heldigvis også erfaringer med, at vi sammen kan finde nye veje, og via fælles drøftelser i fredstid kan berede vejen for at finde gode fælles løsninger ved overenskomstforhandlingerne.

Det kræver naturligvis en politisk vilje. Det er mit håb, at de nye byråd og regionsråd, der træder i funktion i januar måned, er villige og parate til at sætte KL og RLTN i spidsen herfor.

Produktivitetskommissionen og vækstplanen

Men faren for at arbejdsgiversiden fortsætter i det hidtidige frugtesløse spor lurer konstant om hjørnet.

Regeringen har med vækstplanen forudsat en effektivisering i den offentlige sektor på 12 mia. kr. blandt andet gennem digitalisering, velfærdsteknologi og øget fokus på de ansattes arbejdstidsregler og arbejdsforhold. Effektiviseringsmålsætningen er grebet ud i den blå luft og er et politisk måltal.

I den landspolitiske debat er der ingen grænser for, hvad der kan findes af effektiviseringsgevinster på vores område. Produktivitetskommissionen har ud fra en fantasiløs benchmarkingsanalyse fx anslået, at der er et effektiviseringspotentiale på omkring 10 % på længere sigt, idet de samtidig tilkendegiver, at der ikke ligger "guld på gaden", der bare venter på at blive samlet op.

Oppositionen strammer også garnet og foreslår en nulvækst i de offentlige udgifter. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har beregnet, at forskellen på regeringens beskedne bud på vækst frem til 2020 og oppositionens bud om nul-vækst vil svare til 33.000 stillinger i den offentlige sektor.

Debatten har således fået en tragikomisk karakter, som forstærkes af, at alle samtidig understreger, at kvaliteten kan fastholdes og endda i en række situationer forbedres.

Det tragikomiske består også i, at ingen vil melde åbent ud, hvordan effektiviseringer i praksis skal gennemføres, at ingen vil påtage sig et ansvar for, at kvaliteten naturligvis vil blive berørt, og at det vil få betydning for antallet af ansatte i kommuner og regioner.

Produktivitetskommissionen har dog i helt generelle vendinger peget på behov for at udskifte regler om processer med klare krav til resultater, og om at skabe mere frirum til at ledere og medarbejdere kan bestemme mere selv og slippe fri af unødvendige dokumentationskrav.

Men de har også ukritisk børstet en række af arbejdsgivernes forslag fra lønkommissionen af og genbrugt dem, uden dog at undersøge, hvad der rent faktisk sker i kommuner og regioner. Produktivitetskommissionens anbefalinger rummer derfor både skidt og kanel.

Kommissionens anbefalinger forudsætter en vilje blandt politikerne til at holde fingrene væk, navnlig når der opstår sager som traditionelt er blevet løst ved at udstede endnu flere regler. Om politikerne i praksis har modet og viljen til at slippe de stramme tøjler, har vi fortsat til gode at se.

I forhold til overenskomsterne må vi naturligvis se på, om vi har fastlagt regler og bestemmelser, som mindsker de ansattes motivation og engagement og hermed udgør en barriere for mere produktive kommunale og regionale arbejdspladser.

Men det er klart, at mange af de regler, som vi har fastlagt i overenskomster og aftaler, har til formål at beskytte de ansatte. Beskyttelsesreglerne er netop med til at sikre de ansattes tryghed og motivation. Reglerne sikrer en stor fleksibilitet i opgaveløsningen fx i forhold til varetagelse

af opgaver om aftenen og om natten. Reglerne er også en hjælp til, at arbejdspladserne har et fælles grundlag, så arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter ikke hver især skal opfinde den dybe tallerken, og så sikre aftalerne, at der går mindre tid til administration og hermed bliver mere tid til kerneopgaverne.

Vi kan også konstatere, at vi allerede i dag har vide muligheder for, at der lokalt kan aftales fravigelser af de centralt aftalte aftaler og overenskomster, hvis der lokalt vurderes at være behov for dette. Fælles undersøgelser på både KL-området og RLTN-området viser, at mange arbejdspladser allerede benytter sig af muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger de centrale bestemmelser.

At arbejdsgiverne ikke lokalt udnytter de aftalemuligheder, der er, ses også i Region Midtjyllands udmeldinger vedrørende lokal løn. Her har regionen udmeldt til ledelsen, at manglende forlodsfinansiering, stramme budgetter og risiko for kommende besparelser gør, at der ikke er noget at forhandle om i hele resten af overenskomstperioden.

Det melder de ud uagtet, at der er enighed om, at regionerne skal søge at anvende det økonomiske råderum, der er skabt til lokal løndannelse siden overgangen til lokal løn i slutningen af 1990'erne. Og det melder de ud, selvom RLTN under forhandlingerne holdt stramt fast i, at der skulle aftales en selvstændig reguleringsordning på det regionale område, blandt andet med begrundelse i, at den fælles kommunale/regionale reguleringsordning var en hindring for regionernes anvendelse af lokal løn.

Det er ærgerligt, at produktivitetskommissionen i sine anbefalinger vedrørende overenskomster og aftaler således ikke er belastet af viden om, hvad der rent faktisk foregår, men alene har støvet arbejdsgivernes mere ideologisk forslag fra Lønkommissionen af uden tilstrækkelig skelen til forskellene i styreformer og funktionsmåde mellem offentlige og private virksomheder.

Regeringen har som nævnt ikke ønsket at spille ud med, hvordan de konkret vil finde de 12 mia. kr., og KL har heller ikke på direkte forespørgsel på møde med KL's lønudvalg ville løfte sløret for, hvordan og på hvilken måde overenskomsterne udgør et problem eller hindring for en mere produktiv kommunal sektor.

Det er fedtspil, og gør en åben og konstruktiv diskussion helt umulig. Jeg håber, at politikerne både i regeringen, og i såvel KL som RLTN, har mod og vilje til at sætte ord på, hvordan overenskomsterne udgør en barriere for en mere produktiv offentlig sektor.

Jeg er alvorligt bekymret for, at der varmes op til en gentagelse af forløbet fra OK-13, hvor forringelser af overenskomster og aftaler forlods er aftalt bundet til finansiering af politiske indsatsområder og besparelser.

Men lad mig slå fast med syvtommersøm: Vi vil ikke indgå aftaler, der indebærer, at overenskomstmidler skal finansiere besparelser og politiske omprioriteringer. De offentligt ansatte skal ikke via forringelser betale for velfærdsydelse eller skattelettelse. Velfærdsydelse og skattelettelse er en politisk prioritering, som politikerne må stå til ansvar for. Det skal ikke betales og smørres af på de ansatte. Mere klart kan jeg vist ikke udtrykke mig!

Kommunale sparegrise

Indretningen af budgetloven skaber også et øget og helt unødvendigt effektiviseringspres i kommuner og regioner. For at undgå økonomiske sanktioner har man både i 2011 og 2012 anvendt betydeligt mindre end de budgetter, som de har aftalt med regeringen. I alt har de i de to år anvendt små 15 mia. kr. mindre.

Det er naturligvis helt uholdbart, at de midler, der politisk aftales anvendt til velfærd og service, ikke kommer borgerne til gode. Tal fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at alene underforbruget i 2012 har kostet hen ved 10.500 arbejdspladser.

Dette skal ses i sammenhæng med, at der i kommunerne siden 2010 er sparet ca. 30.000 stillinger væk.

FOA har i en landsdækkende kampagne netop sat fokus på de kommunale sparegrise, og det er vigtigt, at der både centralt og lokalt sættes fokus herpå for at undgå, at udmøntningen af budgetloven med lavere offentligt forbrug end aftalt medfører yderligere unødvendige afskedigelser. Ca. en tredjedel af borgmestrene oplyser i FOA's undersøgelse blandt andet om forventninger til 2014, at der i kommunerne vil være færre ansatte end i 2013.

Den ressourcestyringsmodel som følger af budgetloven er ganske simpelt helt umulig at forklare og forstå for vores medlemmer, som dagligt forsøger at få enderne til at hænge sammen i en travl hverdag. Den bidrager hverken til at skabe tillid, tryghed, motivation eller innovation. Tværtimod!

Social dumping og offentligt-privat samarbejde

Dansk Industri har i en undersøgelse citeret i Politiken den 24. november 2013 regnet ud, at der er 243.000 ansatte i den private sektor som følge af det offentlige forbrug. Siden 1993 er antallet sågar øget med 81.000 ansatte.

Allerede i dag er der således et betydeligt samarbejde mellem det offentlige og private område. Offentligt-privat samarbejde er vigtigt for udvikling af såvel den offentlige som private sektor, og såvel ideologiske som ressourcemæssige argumenter bruges jævnligt for at udvide samarbejdet.

Med et så omfattende samarbejde, som der er i dag mellem det offentlige og private område, er det nødvendigt at stille klare krav til rammerne herfor.

I KTO finder vi det afgørende, at der sker en aktiv medarbejderinddragelse i forbindelse med offentligt-privat samarbejde. Det er helt afgørende for at sikre, at opgaver og kvalitet i samarbejdsprojekterne beskrives korrekt, og for at sikre, at medarbejdernes indspil og bemærkninger kommer til at indgå i beslutningsgrundlaget, når der træffes beslutninger i kommuner og regioner. Også det er en del af den nordiske og danske forhandlingstradition.

KTO har i brev i oktober måned til samtlige borgmestre og regionsrådsformænd opfordret til, at der anvendes såkaldte arbejdsklausuler i alle kontraktforhold, det vil sige både i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder, ved udlicitering og ved køb af andre tjenesteydelser. KTO har

desuden opfordret til, at der altid fastlægges procedurer for, hvordan opfølgning og kontrol skal foregå.

Også i organisationerne er der igangsat en række initiativer for at styrke indsatsen på området.

Vi gør det for at undgå, at offentlige midler anvendes til løndumping og useriøse offentlige-private samarbejdsprojekter. Konkurrence mellem virksomheder, herunder mellem offentlige og private virksomheder, skal ikke ske på løn- og ansættelsesvilkår, men på kvalitet og produktivitet.

Vi har også opfordret til, at der anvendes sociale klausuler i alle kontraktforhold med private leverandører for at sikre, at private udbydere også varetager et arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk ansvar, både for at skabe flere praktikpladser og for at sikre beskæftigelse af ledige og socialt udsatte grupper.

Knap en tredjedel af kommunerne har ikke besvaret KTO's henvendelse, men der er modtaget svar fra alle fem regioner. Tilbagemeldingerne giver et broget billede af, hvordan arbejdsklausuler og sociale klausuler konkret anvendes. Flertallet af kommuner og regioner har en politik om anvendelse af klausuler i større eller mindre udstrækning i kontraktforhold.

Men tilbagemeldingerne viser også, at der fortsat er lang vej både i forhold til faktisk anvendelse og i forhold til opfølgning og kontrol.

Det er derfor også brandærgeligt, at regeringen i finanslovsforhandlingerne ikke var indstillet på, at forpligtede kommuner og regioner til at anvende klausuler i alle kontraktforhold med private virksomheder. Der skal herfra derfor lyde en kraftig opfordring til, at regeringen ved de kommende økonomiforhandlinger som minimum forpligter kommuner og regioner i samme udstrækning som staten.

I det netop overståede kommune- og regionsrådsvalg var social dumping et væsentligt diskussionsemne i valgkampen, og det er derfor afgørende vigtigt, at de nyvalgte politikere nu holdes fast på deres valgløfter om en styrket indsats på dette område. I KTO har vi derfor opfordret til, at der blandt andet lokalt følges op herpå. Men også fra central side i organisationerne vil vi følge udviklingen nøje.

Produktivitetskommissionen vil senere komme med anbefalinger vedrørende offentligt-privat samarbejde, og det er min klare forventning til kommissionens arbejde, at disse rammebetingelser om medindflydelse og sikring af fair konkurrence vil komme til at indgå i kommissionens overvejelser og anbefalinger. Det er afgørende vigtigt for en kommende debat af anbefalinger på dette område, at anbefalingerne sker på grundlag af en bred samfundsmæssig analyse, og ikke alene ud fra en snæver og en-dimensionel økonomi- og ressource tilgang.

Bud på væsentlige fælles temaer

Som jeg netop har peget på er der mange sten på vejen og en stor fare for, at OK-15 kan blive en gentagelse af de forløb, som vi har været igennem de seneste par overenskomstfornyelser.

Skal vi bruge overenskomstforhandlingerne til andet end et slagsmål er der behov for at se nærmere på, hvordan overenskomster og aftaler kan bruges til at udvikle medarbejdernes motivation og engagement med henblik på at øge kvaliteten og sikre en fortsat effektiv anvendelse af de knappe ressourcer.

Vi tog hul herpå med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen ved OK-13, men vi har brug for at være endnu mere ambitiøse ved OK-15.

Jeg vil nu komme med nogle bud på væsentlige fælles temaer, som vi indledningsvist har drøftet i forhandlingsudvalget.

Vi ved, at en væsentlig drivkraft for motivationen blandt offentlige ansatte er det meningsgivende arbejde, og muligheden for at gøre en forskel for borgerne.

Vi ved også, at medarbejderinddragelse og samarbejde i det daglige arbejde på arbejdspladserne fremmer mulighederne for intelligent innovation og udvikling.

Som parter kan vi gøre en forskel i forhold til disse kendsgerninger og udfordringer, hvis der er politisk vilje og mod hertil. Men det forudsætter, at arbejdsgiversiden holder op med at se overenskomster og aftaler som en begrænsning for udvikling af den offentlige sektor, og i stedet ser på aftaler som en forudsætning og et fælles værktøj til at fremme motivation og innovation på arbejdspladserne.

Det skal vi gøre ved at give medarbejderne autonomi og medbestemmelse i forhold til arbejdets tilrettelæggelse. Vi skal have fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. En række organisationer valgte at tage hul på overenskomstfinansieret kompetenceudvikling ved OK-13, og jeg har også konstateret, at der i de private overenskomstforhandlinger er sat fokus på etablering af en kursuskonto for den enkelte medarbejder.

Vi skal bidrage til at udvide arbejdspladsernes såkaldte sociale kapital. Vi skal turde sætte fokus på tillidsdagsordenen og på de registrerings- og dokumentationskrav, som helt unødvendigt sætter grænser for medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge arbejdet mest hensigtsmæssigt, mindsker medarbejdernes motivation og mindsker en effektiv anvendelse af ressourcerne.

Vi skal også sammen sætte fokus på, hvordan det formelle samarbejde mellem ledere og tillidsrepræsentanter, bidrager til at skabe tillid, retfærdighed, ejerskab og udvikling. Vi opfordrer derfor til – sammen med arbejdsgiverne - at foretage et serviceeftersyn af området i god tid inden OK-15 med henblik på, at fremme disse formål.

Vi skal også have sat fokus på forhold, som kan forbedre arbejdsmiljøet. Et godt psykisk arbejdsmiljø er med til at forhindre sygdom, fastholde medarbejderne, øge produktiviteten - og så skaber det trivsel og engagement blandt medarbejderne.

At det også godt kan betale sig for en arbejdsplads at investere i et godt psykisk arbejdsmiljø er også tydeliggjort af Dansk Industri, som oplyser, at hvis man alene kigger på den del af gevin-

sten ved et godt psykisk arbejdsmiljø, der handler om at skabe engagerede medarbejdere, så havde virksomheder med meget engagerede medarbejdere 2,06 procent stigning i nettooverskuddet over et år. Derimod oplevede virksomheder med uengagerede medarbejdere et fald i nettooverskuddet på 1,38 procent.

Helt så enkelt kan det ikke opgøres på offentlige arbejdspladser, men at der er den samme virkning i form af øget produktivitet ved et forbedret psykisk arbejdsmiljø er uomtvistelig.

Også i forhold til det sociale kapitel skal vi, med respekt for kommunernes forpligtelser i forhold til den beskæftigelsesmæssige indsats, have sat fokus på, hvordan vi kan være med til at fremme en fælles lokal holdning og forståelse for beskæftigelse af ledige og andre udsatte grupper på de kommunale arbejdspladser. Problemstillingen skal naturligvis ses i sammenhæng med, at der indenfor visse faggrupper er en meget stor skævhed i fordelingen mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte.

Ved OK-13 hældte arbejdsgiverne vores ligestillingskrav om yderligere øremærket barselsorlov til faren nedad brættet blandt andet med henvisning til, at spørgsmålet også indgik i regeringens udvalgsarbejde om øremærket barselsorlov.

Historien kender I vist allerede. Regeringen løb fra regeringsgrundlaget, og her senest ved finanslovsforhandlingerne har de også forladt idéen om barselsbonus. Bolden er nu spillet tilbage til overenskomstbordet, og beskæftigelsesministeren har skrevet til parterne, at hun er parat til at dispensere fra princippet om ligebehandling, hvis parterne ønsker det. Det er et område, hvor det offentlige område hidtil er gået foran, og det håber jeg, at arbejdsgiverne fortsat er med på.

Vi har valgt at fastholde reguleringsordningen og dermed en balance i overenskomstforhandlingerne mellem det offentlige og private område.

Ved de seneste overenskomstfornyelser har det således ikke været muligt at sikre reallønnen, som følge af den meget lave lønudvikling på det private arbejdsmarked. De offentligt ansatte har således på samme måde som de privat ansatte, gennem overenskomstfornyelser med meget lave lønstigningstakter, bidraget til betalingen af regningen for den økonomiske krise.

Økonomien er nu i bedring, og jeg har også noteret mig, at krav om reallønnen står højt på dagsordenen ved de forestående overenskomstforhandlinger på det private område. Det forventer jeg også, at det gør ved OK-15 på vores område.

Et stærkere forhandlingsfællesskab

I forhandlingsudvalget er vi enige om, at vi vil søge at skabe et fundament for et stærkere forhandlingsfællesskab.

Erfaringerne fra OK-13 viste, at der er brug for sammenhold på lønmodtagersiden både i forhold til at kunne sætte fælles dagsordner og for at kunne modstå forringelseskrav fra arbejdsgiverne.

KTO er et forhandlingsfællesskab baseret på, at der forhandles og indgås aftaler om de generelle temaer og emner, som der er enighed om at forhandle i fællesskab. KTO-konstruktionen er således en relativ løs konstruktion, hvilende på de temaer/emner, som organisationerne synes bedst løses i fællesskab.

KTO har således ikke en hovedaftale, og konsekvensen af et manglende KTO er, at tværgående temaer/krav skal forhandles med de enkelte organisationer.

Derfor har der i KTO gennem årene været en løbende drøftelse af balancepunkter mellem organisationsemner og fælles emner.

Også frem mod OK-15 vil vi se vores konstruktion nærmere efter i sømmene. Der er naturligvis blandt organisationerne forskellige prioriteringer og ønsker til overenskomstforhandlingerne. Det vil der også være i fremtiden, og det er derfor vigtigt, at vi sammen ser nærmere på en konstruktion, som rummer en større fleksibilitet, og som indebærer, at forskellige holdninger til enkelte krav eller temaer ikke blokerer for, at andre organisationer i fællesskab kan rejse og forhandle krav på området.

Det er klart, at denne fleksibilitet mere skal være undtagelsen end hovedreglen, og at vi sammen blandt organisationerne i fællesskabet, fortsat finder fælles løsninger.

I forhandlingsudvalget har vi pt. alene haft en overordnet drøftelse af en skitse til en ny forhandlingsmodel, som styrker fællesskabet, og som bedre kan rumme forskellige ønsker og prioriteringer.

Vi ser fortsat også gerne, at vi kan samle lønmodtagersiden på det kommunale og regionale område på ny i et nyt forhandlingsfællesskab. Vi har derfor indbudt og afholdt en første drøftelse om en ny forhandlingskonstruktion med Sundhedskartellets forhandlingsudvalg den 5. december 2013.

Og også i Sundhedskartellet er der politisk vilje til at arbejde videre med henblik på at kunne samle lønmodtagersiden. Vi har givet hinanden en frist til den 1. marts 2014 med henblik på en endelig afklaring af mulighederne for at danne et nyt forhandlingsfællesskab.

I de videre drøftelser af forhandlingsmodellen for OK-15 vil også indgå overvejelser om konfliktstrategi, herunder i de situationer, hvor en organisation kommer i en ikke-selvvalgt konflikt pålagt af arbejdsgiverne. Det var en situation vi fik prøvet af ved OK-13 her i repræsentantskabet. Ved OK-15 er der behov for, at vi er bedre forberedte på en sådan situation.

Ved OK-13 var der et forholdsmæssigt stort overlap mellem de generelle krav, der blev forhandlet ved CFU-forhandlingerne og ved KTO-forhandlingerne. Vi oplevede også, at forhandlingerne og frafald af krav ved et af bordene fik stor betydning for forhandlingsmulighederne ved det andet bord. Dette er der for så vidt angår ikke noget nyt i, men i kombination med den meget tættere koordinering på arbejdsgiversiden må vi selvfølgelig også se nærmere på, hvordan vi indholdsmæssigt kan blive bedre til at koordinere mellem CFU-området og de generelle forhandlinger på det kommunale og regionale område.

Vi har som sagt i forhandlingsudvalget netop taget hul på en drøftelse af forhandlingskonstruktionen til OK-15. Når vi er kommet nærmere en afklaring, vil konstruktionen også blive drøftet videre i KTO's bestyrelse og præsenteret for repræsentantskabet.

Med henblik på forberedelse af OK-15 er der i forhandlingsudvalget enighed om, at afholde en konference med fokus på emner og temaer. Der sigtes efter at kunne afholde konferencen i maj/juni måned. Afhængig af de videre drøftelser med Sundhedskartellet, vil Sundhedskartellet også deltage i konferencen. Tidspunkt for konferencen vil blive meddelt senere.

Afslutning

Til afslutning vil jeg gerne have lov til at takke forhandlingsudvalget og bestyrelsen for et konstruktivt samarbejde.

Jeg vil også gerne sig 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 villige behandling."

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

3. Indkomne forslag

Dirigenten gav ordet til formanden.

Formanden henviste til den mundtlige beretning, hvor det fremgik, at forhandlingsudvalget er i gang med at drøfte forhandlingsmodellen for OK-15. Som led heri indgår drøftelser med Sundhedskartellet om at kunne fastlægge en forhandlingsmodel, som kan samle lønmodtagersiden på både det kommunale og regionale område.

Endelig stillingtagen til forhandlingsmodellen for OK-15 vil derfor først finde sted i 2014.

Med henblik på at sikre formalia, så indgåelse af en eller flere forhandlingsaftaler også kan indgå i forhandlingsudvalgets videre overvejelser om en forhandlingsmodel for OK-15, har bestyrelsen fundet det rigtigst, at der på dette ordinære repræsentantskabsmøde træffer beslutning om at pålægge medlemsorganisationerne ved OK-15 at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering.

På vegne af bestyrelsen indstillede **formanden** til repræsentantskabet at godkende forslag om at pålægge medlemsorganisationerne at indgå i en forhandlingsaftale med en forpligtende konfliktkoordinering ved OK-15, jf. vedtægternes § 17, stk. 2, 2. afsnit.

Da ingen ønskede forslaget sat under afstemning, konstaterede **dirigenten**, at forslaget var vedtaget.

4. Regnskab for perioden 1. april 2012 – 31. marts 2013

Regnskabet for perioden 1. april 2012 – 31. marts 2013 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 7. november 2013 med KTO's revisorer og bestyrelsens indstilling om godkendelse.

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

5. Budget samt fastsættelse af kontingent for perioden 1. april 2014 – 31. marts 2015

Bestyrelsens forslag til budget for KTO for perioden 1. april 2014 - 31. marts 2015 var fremsendt til repræsentantskabet ved skrivelse af 10. december 2013.

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 2014 – 31. marts 2015 udviser et driftsoverskud på 48.000 kr. og at budgettet indebærer, at kontingentet fastholdes uændret på 18,38 kr. pr. medlem.

I efterhånden flere år er der i forbindelse med behandlingen af budgettet gjort opmærksom på, at der er en fortsat stram økonomistyring i KTO's sekretariat. Der er igennem årene iværksat forskellige tiltag for at nedbringe omkostningerne, herunder også lønomkostningerne, som er den største post på budgettet. På indtægtssiden er det særligt det fortsatte fald i medlemstal som presser økonomien.

Forhandlingsudvalget har - i forbindelse med behandlingen af budgettet for 2014/2015 - også haft det lidt længere perspektiv ind over. Det er baggrunden for dels beslutningen om, at der næste år kan fremlægges et budgetforslag med et underskud, dels beslutningen om på et senere tidspunkt at drøfte en mere langsigtet løsning vedrørende KTO's økonomi.

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. Mødets afslutning

Anders Bondo Christensen takkede Mariann Skovgaard for ledelsen af repræsentantskabsmødet.

Bestyrelsens skriftlige beregning¹

1. OK-13 – FORLØB, EVALUERING M.V.

1.1 Forhandlingsmodel

Forhandlingsmodellen ved OK-13 byggede som ved OK-11 på, at der blev forhandlet med to selvstændige arbejdsgiverparter og med den omvendte forhandlingsmodel.

I KTO's forhandlingsudvalg var der vilje til at etablere en ny forhandlingskonstruktion omfattende KTO og Sundhedskartellet. Sundhedskartellet meddelte dog, at de ikke ønskede at medvirke til dannelsen af et nyt forhandlingsfællesskab inden OK-13, men at de gerne ville etablere et samarbejde ved OK-13. KTO's forhandlingsudvalg besluttede på den baggrund, at KTO var indstillet på at etablere et samarbejde på det regionale område. FOA og Akademikerne meddelte samtidigt, at samarbejdet på det regionale område skulle baseres på OK-11 modellen mellem 4-parter (KTO, FOA, Akademikerne og Sundhedskartellet). FOA, Akademikerne, samt Ingeniørforeningen i Danmark og Den danske Landinspektørforening tiltrådte således ikke KTO's forhandlingsaftale på det regionale område.

På det regionale område blev forhandlingerne med RLTN af tværgående temaer/krav på lønmodtagersiden ført i en fælles forhandlingsdelegation mellem de fire selvstændige parter (KTO, FOA, Akademikerne og Sundhedskartellet).

1.2 Rammebetingelser

Følgende forhold udgjorde en del af rammebetingelserne for OK-13:

- Den samfundsøkonomiske krise, som blandt andet har medført massive nedskæringer og afskedigelser i kommuner og regioner. På det kommunale og regionale arbejdsmarked er beskæftigelsen i perioden november 2009 til juni 2013 faldet med små 30.000 fuldtidsbeskæftigede overenskomstansatte og tjenestemænd.
- Et smalt OK-12 forlig på det private arbejdsmarked – både i relation til løn og øvrige forbedringer.
- En stram økonomiaftale for kommunernes og regionernes økonomi i 2013.
- I økonomiaftalerne for 2013 blev der desuden aftalt særligt fokus på lærernes arbejdstid. Af aftalen fremgår blandt andet: *”Målsætningen om bedre ressourceudnyttelse skal ses i relation til lærernes arbejdstid. Anvendelse af lærernes arbejdstid er reguleret i centrale overenskomster og lokale arbejdstidsaftaler. Dette begrænser mulighederne for at anvende lærernes arbejdstid mere hensigtsmæssigt. Regeringen og KL er på den baggrund enige om, at der er behov for at få mere undervisningstid for de nuværende lærerressourcer i folkeskolen.”*

¹ Redaktionen er afsluttet den 26. november 2013

- Desuden blev der i økonomiaftalen på det regionale område aftalt et større analysearbejde mellem regeringen og Danske Regioner om effektiv og fleksibel personaleanvendelse, og hvor der fremgår følgende: *"Øget ledelsesrum og nedbrydelse af overenskomstmæssige barrierer for effektiv sygehusdrift og optimal patientforløb vil blive et vigtigt fokusområde i de kommende overenskomstforhandlinger."*
- Regeringens håndtering af udspil til en folkeskolereform, hvor en del af finansieringen var forudsat hentet ved OK-13 gennem forringelser af lærernes arbejdstidsaftale.
- Konstatering i juni 2012 af, at der ikke kunne opnås enighed om en trepartsaftale om øget arbejdsudbud m.v. Som følge heraf blev flere problemstillinger herefter adresseret til OK-13 – fx øget arbejdsudbud, kompetenceudvikling m.v.
- KL udsendte i april 2012 en arbejdsgiverpolitik og i september 2012 et debatoplæg til OK-13 med konkrete forslag til, hvilke overenskomstresultater KL ville arbejde for at opnå. KL iværksatte i forhold til tidligere overenskomstfornyelser en omfattende pressestrategi forud for kravsudtagelsen og under forhandlingerne vedrørende KL's nye arbejdsgiverprofil, debatoplægget og om lærernes arbejdstid. KL's debatoplæg blev således blandt andet suppleret med en youtube video med KL's løndirektør, og KL oprettede under forhandlingerne en særlig kampagnesite målrettet lærernes arbejdstidsaftale.

1.3 Forhandlingsforløb

Ligesom ved OK-11 var KL og RLTN ikke indstillet på at indgå delforlig. Alle krav

henstod således til endelig forhandling på det afsluttende forhandlingsmøde med KL den 15. februar 2013 og med RLTN den 22. februar 2013.

På såvel KL-området som RLTN-området blev der foruden en politisk præsentation af kravene afholdt to politiske forhandlinger. På RLTN-området blev de tværgående krav præsenteret på et fælles møde mellem KTO, FOA, Akademikerne, Sundhedskartellet og RLTN.

KL præsenterede forud for den afsluttende forhandling KTO for tre forhandlingsscenerier byggende på KL's forhandlingsstrategi om "noget for noget". KL's udspil umuliggjorde reelt forhandlingerne af en række af KTO's krav. Det er vurderingen, at KL's strategi om "noget for noget" i kombination med meget bastante arbejdsgiverkrav indbar, at de generelle forhandlinger langt hen ad vejen fik karakter af "laveste fællesnævner", som det muligst kunst.

KTO havde ikke på det kommunale område stillet krav om generelle lønstigninger, som følge af manglende enighed mellem valggrupperne om lønstrategi. I de afsluttende forhandlinger indgik krav vedrørende økonomi og generelle lønstigninger i KTO-forhandlingerne.

På det statslige område havde CFU og Moderniseringsstyrelsen dage forinden indgået forlig, som dog var betinget af en løsning på undervisningsområdet.

Med aftalen på statens område blev der opnået en afklaring af muligheden for at videreføre reguleringsordningen og om aftaleperiodens længde. Desuden medførte aftalen på statens område, at det var vanskeligt for KL at opretholde en række af deres bastante krav, som enten ikke var rejst på statens borde eller, som her var blevet afhandlet. For-

handlingsresultatet på statens område fik således stor betydning for KTO-forhandlingerne og resultatet på det kommunale område. Tilsvarende lagde forhandlingerne på KL-området både indholdsmæssigt og processuelt rammerne for forhandlingerne på det regionale område.

1.4 Forhandlingsresultat

KTO-forliget med henholdsvis KL og RLTN indebar blandt andet:

- At reguleringsordningen videreføres.
- At der aftales generelle lønstigninger på 1,97 % incl. udmøntning fra reguleringsordningen. Herudover blev der aftalt forbedringer på cirka 0,25 % i organisationerne.
- Mulighed for delpension.
- Videreførelse og udvidelse af tryghedspuljen (KL-området).
- Etablering af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen i kommunerne - PUK (KL-området).
- Fælles partsrådgivning i OK-perioden af hovedudvalg og forhandlingsorganer på KL-området.
- En kortere og obligatorisk MED-uddannelse.

Forliget og opfølgningen herpå er nærmere beskrevet i beretningen.

1.5 Særligt om organisationsforhandlingerne

Organisationsforhandlingerne blev indledt den 12. december 2012 og blev alle på nær LC-området afsluttet den 28. februar 2013 (eller dagene herefter). Arbejdsgiverne stillede en lang række vidtgående krav til organisationerne. Til organisationsforhandlingerne blev der på begge arbejdsgiverområder anvendt 0,25 % til forbedringer.

På LC-området stillede KL krav om afskaffelse af lærernes arbejdstidsaftale samt om bortfald af 60-års reglen. Der kunne ikke opnås enighed herom, og det er vurderingen, at KL ikke indgik i realitetsforhandlinger med LC – heller ikke i forligsinstitutionen. Forligsinstitutionen konstaterede den 22. marts sammenbrud i forhandlingerne, og KL varslede som følge heraf total lockout på undervisningsområdet pr. 1. april 2013. På statens område varsledes ligeledes lockout på dele af undervisningsområdet. Efter cirka 4-ugers total lockout på dele af undervisningsområdet i hele den offentlige sektor greb folkettingen den 26. april 2013 ind og stoppede konflikten. På det kommunale område var indholdet i indgrebet stort set identisk med KL's krav.

1.6 Stillingtagen til KTO-forligene

KTO's repræsentantskab besluttede den 4. marts 2013 at udsætte KTO's stillingtagen til KTO-forligene med henblik på at lægge pres på arbejdsgiversiden til at optage realitetsforhandlinger med LC.

Som følge af sammenbruddet i forligsinstitutionen den 22. marts 2013 i LC-forhandlingerne, og KL's varsel om totallockout på undervisningsområdet pr. 1. april 2013 blev KTO-forligene efter anbefaling fra LC fremlagt med henblik på stillingtagen på KTO's repræsentantskabsmøde den 4. april 2013, hvor de blev godkendt. FOA undlod at stemme for godkendelse af forliget på KL-området (FOA deltog ikke i stillingtagen til det regionale forlig, jf. ovenfor ad 1.1 om forhandlingsmodel). Der blev i den forbindelse vedtaget og udsendt en meget kritisk udtalelse af såvel KL's som regeringens ageren i forhandlingerne, herunder peget på, at en afslutning af lockouten i givet fald skulle respektere de aftaler og forudsætninger, der lå til grund ved de afsluttende KTO-forhandlinger. Det blev således præciseret, at

KTO ikke ville acceptere, at en løsning på lockouten medførte, at de øvrige ansatte fik en lavere lønstigning end forudsat i forliget.

Alle organisationer på nær LC, som blev omfattet af lovindgreb, stemte i den efterfølgende stillingtagen ja til aftale- og overenskomstresultatet. KTO's bestyrelse godkendte på møde den 2. maj 2013 begge KTO-forlig, og KL og RLTN meddelte ligeledes deres godkendelse umiddelbart herefter.

1.7 Evaluering af OK-13

I forbindelse med afslutningen af OK-13 har KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse udarbejdet en evaluering af OK-13. Evalueringen er udsendt til KTO's medlemsorganisationer og lagt på KTO's hjemmeside.

Evalueringen af overenskomst- og aftaleforhandlingerne på henholdsvis det kommunale og regionale område blev behandlet sammen, idet der løbende er foretaget en selvstændig vurdering af forhandlingerne på de to arbejdsgiverområder, hvor det er relevant. Det bemærkes i den forbindelse, at en række organisationer ikke tilsluttede sig den regionale forhandlingsaftale, og derfor førte egne forhandlinger på det regionale område. Synspunkter og vurderinger for så vidt angår forhandlingsforløbet på det regionale område omfatter således som udgangspunkt de organisationer, der tiltrådte forhandlingsaftalen på det regionale område.

I evalueringen er ovenstående beskrivelse og vurdering af forhandlingsforløbet og forhandlingsresultatet nærmere beskrevet og uddybet.

2. LØN OG LØNSTATISTIK

2.1 Lønstigninger

Ved OK-13 blev der aftalt følgende generelle lønstigninger på KL-området:

Pr. 1. april 2013:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,50 %.

Pr. 1. oktober 2013:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,60 %.
- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på - 0,40 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2013 0,20 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra reguleringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2013 beregnes til cirka 0,12 %, jf. afsnit 2.2.

På RLTN-området blev der ved OK-13 aftalt følgende generelle lønstigninger:

Pr. 1. april 2013:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,50 %.

Pr. 1. oktober 2013:

- Aftalte generelle lønstigninger på 0,60 %.
- En skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på - 0,39 %, jf. afsnit 2.2.

Samlet set var den aftalte generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2013 0,21 %. Efter faktisk opgørelse af udmøntningen fra reguleringsordningen kunne den generelle lønudvikling pr. 1. oktober 2013 beregnes til cirka 0,14 %, jf. afsnit 2.2.

2.2 Reguleringsordningen

Udmøntning fra reguleringsordningen

Ved OK-13 blev der aftalt reguleringsordninger med udmøntning pr. 1. oktober 2013 og pr. 1. oktober 2014. På det regionale område blev reguleringsordningen ændret svarende til ordningen på det kommunale område. Den regionale reguleringsordning regulerer herefter alene forskellen mellem lønudviklingen på det regionale område og lønudviklingen på det private område. Udmøntningerne er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

Der blev i 2013 udmøntet -0,48 % på det kommunale område og -0,46 % på det regionale område. Differencen i forhold til den skønnede værdi for udmøntningen på forligsindgåelsestidspunktet skyldes primært, at lønudviklingen i den private sektor har været lavere end skønnet på forligsindgåelsestidspunktet.

Teknikaliteter

I forbindelse med OK-13 forhandlingerne på det regionale område drøftede partnerne mulighederne for at undgå uheldige teknikaliteter, som kan påvirke opgørelsen af lønudviklingen, fx som følge af den måde som datacentralerne optæller lønde.

I forlængelse heraf rettede RLTN og KL henvendelse til Silkeborg Data med henblik på at den såkaldte 4-5 ugers problemstilling fremadrettet undgås. 4-5 ugers problemstillingen er udtryk for, at der kan indgå et forskelligt antal uger i henholdsvis primo- og ultimomålingen, hvorved den opgjorte løn-

udvikling som følge deraf kan være over – eller undervurderet.

På det kommunale område aftalte KL og KTO, at parterne i perioden vil drøfte, om der er teknikaliteter i Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen i den kommunale sektor, som skyldes datacentralernes håndtering af fx registrering og fravær. Arbejdet i den tekniske arbejdsgruppe pågår fortsat. I forbindelse med dette arbejde har KL og RLTN rettet en henvendelse til KMD med henblik på, at også KMD sikrer at en 4-5 ugers problemstilling undgås i planlægningen af den kalender, som KMD anvender ved kommunernes og regionens optælling af lønde.

Parterne på såvel det kommunale og det regionale område er endvidere enige om at følge Danmarks Statistiks arbejde blandt andet med omlægning af sektorafgrænsningen af lønindeksene.

2.3 Reallønssikring

Ved OK-13 blev der ikke formuleret et KTO-krav om reallønssikring.

Værdien af de generelle lønstigninger inklusive udmøntning fra reguleringsordningen i 2013 er på KL-området opgjort til 0,62 % og til 0,64 % på det regionale område.

Det Økonomiske Råd's aktuelle prisudviklingsskøn for 2013 er på 0,8 %, hvormed det må vurderes, at reallønnen ikke sikres i 2013 hverken på det kommunale eller det regionale område.

2.4 Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2013 og pr. 1. oktober 2013 fremgår af løntabellerne på KTO's hjemmeside. 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

Ved OK-13 blev det aftalt at videreføre lønstatistikaftalen næsten uændret på det kommunale område, blot med en tilføjelse i aftalens § 2, stk. 2. Tilføjelsen går ud på, at når kommuner – på anmodning fra en lokal repræsentant for en forhandlingsberettiget organisation – udleverer lønstatistikken, kan det ske digitalt eller i papirform. Aftalen kunne videreføres næsten uændret, idet KTO ved OK-11 opnåede en række forbedringer på det kommunale område.

På det regionale område blev det aftalt, at statistikken udleveres elektronisk i regnearksformat til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation. Herudover fik KTO nogle forbedringer i aftalen. Diskretionsgrænsen blev nedsat fra 5 til 3 fuldtidsstillinger, således at mindre faggrupper i højere grad vil være at finde i statistikken (ligesom det blev aftalt på det kommunale område ved OK-11). Endelig blev det aftalt på det regionale område, at statistikken fremover skal indeholde en angivelse af lokale tillæg i procent af nettolønnen.

Lønstatistikaftalen for KL's forhandlingsområde er udsendt i juni 2013, og aftalen på det regionale område er udsendt i august 2013.

KTO og KL er i gang med et projekt om at udarbejde et inspirationsmateriale om lønstatistik til de lokale lønforhandlere. Det forventes, at inspirationsmaterialet vil være færdigt primo 2014.

KTO har afgivet høringssvar til udkast til lovændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik). KTO bak-

ker op om det overordnede formål med at øge opmærksomheden på at reducere eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder, fx. ved at øge synligheden og information om lønforskelle mellem mænd og kvinder. En aktuell ligelønsstatistik kan være et godt redskab såvel i de konkrete lønforhandlinger som i de generelle lønpolitiske drøftelser.

2.6 Gennemsnitsløngaranti

Ved OK-11 var der i tilknytning til et flertal af organisationernes aftaler om lokal løndannelse enighed om at sikre de såkaldte garantilønsgrupper en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden (gennemsnitsløngarantien).

På baggrund af løndata fra november 2012 blev det under OK-13 forhandlingerne opgjort, at ingen garantilønsgrupper havde haft en lønudvikling i overenskomstperioden, som lå under den garanterede lønudvikling.

2.7 Lokal løn

Modernisering af bilag om det lokale økonomiske råderum

På en række organisationsområder blev det ved OK-13 aftalt at foretage en modernisering af bilaget om det økonomiske råderum. Elementer fra fælleserklæringen af 13. februar 1998 kunne indgå heri. Som led i arbejdet med at modernisere råderumsbilaget blev der i juni måned afholdt en "camp" med deltagelse af organisationsrepræsentanter og KL. På campen blev der drøftet synspunkter, overvejelser og forslag til et moderniseret råderumsbilag. På baggrund af disse drøftelser forhandlede en mindre gruppe af repræsentanter fra organisationerne i september måned med KL om et nyt moderniseret råderumsbilag.

Organisationerne i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg godkendte medio septem-

ber et forslag til et nyt moderniseret råderumsbilag, som erstatter eksisterende bilag om det økonomiske råderum i aftaler om lokal løn med videre. Det nye råderumsbilag indgår herefter i redigering af aftaler med videre mellem organisationerne og KL. I forbindelse med implementeringen af det moderniserede bilag udgik Fælleserklæringen af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter i de overenskomster/aftaler på KL-området, hvor Fælleserklæringen i dag er bilag til overenskomsten/aftalen.

Det er vurderingen, at det moderniserede råderumsbilag medvirker til at skabe en bedre forståelse for og grundlag for anvendelse af bilaget i lokallønsforhandlingerne i kommunerne.

Henvendelse til Region Midtjylland om anvendelse af lokal løn

Region Midtjylland har i brev til de faglige organisationer oplyst, at direktionen har besluttet ikke at tage initiativ til at gennemføre forhandlinger om lokal løn i indeværende overenskomstperiode. I brevet henvises bl.a. til, at der ikke er afsat midler til forlodsfinansiering, effektivisering og presset på driftsbudgetterne m.v. Som konsekvens af brevet har de lokale fagforeninger på begæring afholdt møde herom med direktionen.

Som opfølgning herpå har de centrale parter på det regionale område – dvs. organisationerne i KTO, FOA, Akademikerne og Sundhedskartellet i fælles brev til Region Midtjylland tydeliggjort de centrale parters intentioner i aftaler og overenskomster, herunder at det forventes, at regionen bakker op om den lokale løndannelse og efterlever de forpligtelser der følger heraf.

2.8 Løn-, personale- og fraværsstatistik

KRL's løn-, personale- og fraværsstatistik

Pr. 1. januar 2013 skiftede det tidligere FLD navn til Kommunernes og Regionernes Løn-datakontor (KRL). KTO deltager fortsat som observatør i møderne i KRL's bestyrelse (det tidligere FLD's styringsgruppe), der løbende behandler grundlaget for løn-, personale- og fraværsstatistik.

I 2013 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om følgende statistiske emner i relation til Kommunernes og Regionernes Løn-datakontor (KRL):

- Lønudviklingen jf. LOPAKS/SIRKA.
- Organisationsopdelte lønsummer, SBG-13.
- Overenskomststatistik 2012.
- Overenskomststatistik pr. præsteret tid 2011 og 2012.
- Ligestillingsstatistik 2011 og 2012.
- Fraværsstatistik 2012.

KTO har i samarbejde med KRL udviklet et introduktionsarrangement til KRL's statistikker for konsulenter i KTO's medlemsorganisationer. Arrangementet har været afholdt 3 gange i 2013.

Danmarks Statistiks løn-, personale og fraværsstatistik

I 2013 har KTO orienteret medlemsorganisationerne om Fraværsstatistik 2011 i relation til Danmarks Statistik.

KTO deltager i Danmarks Statistiks kontaktudvalg vedrørende løn- og fraværsstatistik, hvor grundlaget for løn-, personale- og fraværsstatistik drøftes. I kontaktudvalget drøftes blandt andet emner som den igangværende omlægning af sektorinddelingen i lønstatistikkerne med henblik på fremadrettet at følge nationalregnskabets afgrænsning, jf. KTO-forligene pkt. 1.2.C og opgørelse af

udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor, jf. KTO-forligene pkt. 1.2.D.

3. FERIE

I 2012 blev der vedtaget nogle lovændringer til ferieloven, herunder om erstatningsferie for sygdom under ferie. Der arbejdes fortsat på at få de relevante nye ændringer i ferieloven implementeret i ferieaftalerne på det kommunale og regionale område.

I maj 2013 udsendte KTO 3. udgave af folderen "Når ferien står for døren". I folderen er ferieforhold for ansatte på det kommunale og regionale område beskrevet på en let og overskuelig måde.

4. PENSION

Pension

Ved OK-13 blev det med henholdsvis KL og RLTN aftalt, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister, og at de fuldt ud er omfattet af overenskomsterne, herunder overenskomsternes pensionsbestemmelser. Overenskomstdækningen af pensionister forhandles og implementeres i øvrigt ved organisationsforhandlingerne og hermed i de enkelte overenskomster.

I maj 2013 har KTO udsendt pensionsregulativ af 2013 for kommuner. Det nye regulativ erstatter og er en opdatering af pensionsregulativet fra 2008. Ændringerne i det nye regulativ er dels af redaktionel karakter, dels er ændringer med baggrund i tilbagetrækningsreformen, jf. såvel OK-11 som OK-13, indarbejdet.

I august og september 2013 har KTO udsendt de underskrevne rammeaftaler om supplerende pension til tjenestemænd og

ansatte med ret til tjenestemandspension på henholdsvis KL's og RLTN's områder med ikrafttræden 1. april 2013.

Gruppeliv

Ved OK-13 blev det aftalt, at der i overenskomstperioden indgås aftale mellem parterne om anvendelse af de i den Fælleskommunale gruppelivsforsikring opsparede bonusmidler, samt at det blandt andet skal ske under hensyntagen til balancer i forhold til andre aftalte gruppelivsordninger. Arbejdet er påbegyndt i efteråret 2013.

Ligebehandlingsnævnet har rettet henvendelse til KL, RLTN og KTO med baggrund i en klage fra et par tidligere tjenestemænd over, at tjenestemandspensionister ikke er omfattet af dækningen i den Fælleskommunale gruppelivsordning vedrørende kritisk sygdom. Klagerne gør gældende, at der sker forskelsbehandling mellem tjenestemænd og tjenestemandspensionister, og at der direkte/indirekte er tale om en forskelsbehandling på grund af alder/socialt stade.

KL, RLTN og KTO har i oktober 2013 svaret Ligebehandlingsnævnet, at nævnet blandt andet bør afvise en behandling af sagen idet, der efter aftaleparternes opfattelse ikke er tale om forskelsbehandling på grund af alder i forsikringsmæssig henseende mellem tjenestemænd og tjenestemandspensionister, herunder krav om udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom til pågældende tjenestemandspensionist.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse foreligger ikke i skrivende stund, hvorfor sagen er verserende.

5. SENIORPOLITIK

Rammeaftale om seniorpolitik - RLTN

På det regionale område blev der ved OK-13 aftalt en ændring i bemærkningsteksten til rammeaftalens § 3, stk. 2, således at det øverste medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalg fremover kan aftale at fravige be-stemmelsen om fastlæggelse af aldersgruppe for pligt til seniorsamtale, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Faglig voldgift

KTO har primo september 2013 udtaget kla-geskrift ved Den Kommunale og Regionale Tjenestemandsråd med påstand om, at KL tilpligtes at anerkende, at § 7 i rammeaftalen om seniorpolitik skal forstås således, at en tjenestemand, der ved aftale indgået den 1. april 2002 eller senere er overgået eller overgår til en seniorstilling, bevarer sin ret til supplerende pension efter lønnen og beskæf-tigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Den principielle fortolkningstvist tager ud-gangspunkt i en konkret sag, hvor en kom-mune har undladt at opretholde de hidtidige indbetalinger til en supplerende pensions-ordning for et medlem af Bibliotekarforbun-det ansat som tjenestemand i kommunen efter den pågældende tjenestemand's over-gang til en seniorstilling. Kommunen har således med virkning fra overgangen til se-niorstillingen reduceret indbetalingen til den supplerende pensionsordning svarende til den reducerede ansættelsesbrøk.

Sagen er verserende.

6. SOCIALT KAPITEL

KL

KTO's forhandlingsudvalg og KL's lønud-valg drøftede som opfølgning på OK-13, jf.

også kapitel 14, kommunernes anvendelse af arbejds-klausuler og sociale klausuler.

RLTN

Ved OK-13 har RLTN, KTO, Akademikerne og FOA tilkendegivet, at parterne anerken-der et fælles ansvar i henhold til den ar-bejds-markedspolitiske indsats, herunder i forhold til etablering af et rummeligt ar-bejds-marked, idet parterne samtidig er enige om, at indsatsen ikke må føre til tab af fag-lighed.

Som opfølgning på OK-13 har Udviklings-politisk Forum i september drøftet regioner-nes anvendelse af arbejds-klausuler og sociale klausuler. Ligeledes har Udviklingspolitisk Forum som opfølgning på OK-13 haft en generel drøftelse af personalepolitiske aspek-ter for personale og arbejdspladser i forbin-delse med en ændret hospitalsstruktur, Of-fentlige-Private partnerskaber (OPP) med videre. Ved OK-13 blev desuden aftalt gen-nemført en drøftelse af regionernes indsats i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Drøftelsen udestår.

Fleksjobreform

Den 1. januar 2013 trådte Lov nr. 1380 om ændring af lov om en aktiv beskæftigelses-indsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love i kraft. Loven fastlægger blandt andet nye regler for fleksjob.

KTO har både på det kommunale og på det regionale område ført forhandlinger om ind-gåelse af en aftale om løn- og ansættelsesvil-kår i fleksjob for ansættelser efter 1. januar 2013. Det er imidlertid hverken lykkedes at blive enige med KL eller RLTN om indgåel-se af en aftale. Det er derfor Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der regulerer fastsæt-telse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob efter den nye fleksjobordning pr. 1. januar 2013. Fleksjobansatte efter den nye ordning

er således ikke omfattet af kapitel 4 i Rammeaftalen om socialt kapitel.

Reglerne vedrørende nye fleksjob gælder for:

- Personer, der visiteres til fleksjob eller ansættes i fleksjob den 1. januar 2013 eller senere.
- Personer, der skifter fleksjob den 1. januar 2013 eller senere.

KTO-arbejdsgruppe om socialt kapitel – det politiske håndslag

Forhandlingsudvalget gav under OK-13 hinanden politisk håndslag på, at der i overenskomstperioden i KTO-sammenhæng arbejdes videre med de problemstillinger, der er inden for det sociale kapitels område.

Der er på den baggrund nedsat en arbejdsgruppe i KTO, der har til opgave at følge op på og udmønte det politiske håndslag. I opfølgningen på det politiske håndslag tages der udgangspunkt i baggrunden for aftalen om socialt kapitel, som både er at fremme beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og på den anden side undgå fortrængning af ordinært ansatte.

Arbejdsgruppen er indtil videre nedsat i indeværende overenskomstperiode.

CABI

CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) er fusioneret med Vinsa (Virksomhedsnetværk for socialt ansvar) pr. 1. januar 2013. De nye vedtægter fra Beskæftigelsesministeriet/Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering indeholder ikke længere en pasus om repræsentantskabet, som KTO har været medlem af. Repræsentantskabet er derfor nedlagt, men KTO følger det virksomhedsnetværk, som erstatter repræsentantskabet i det tidligere CABI.

Fleksjobbonus

KTO har ultimo maj og medio august 2013 afgivet høringssvar til udkast til bekendtgørelse om fleksjobbonus. I det seneste høringssvar kvitterer KTO positivt for, at der med § 2, stk. 3, 1. punkt i udkastet opstilles betingelser for, hvornår arbejdsgiveren kan modtage fleksjobbonus for flere personer ansat i fleksjob. Efter bestemmelsen kan en arbejdsgiver kun modtage fleksjobbonus for flere personer ”i det omfang, at hver enkelt person så vidt muligt er ansat på det timetal, vedkommende er vurderet til at kunne arbejde.”

KTO bemærker dog, at man imidlertid finder, at det er meget vanskeligt at gennemskue, hvad der mere specifikt ligger i betingelsen om, at hver enkelt fleksjobansat ”så vidt muligt” skal være ansat på det timetal, vedkommende er vurderet til at kunne arbejde. Med henblik på fuldt ud at fremme formålet med ordningen samt undgå kasse-tænkning finder KTO derfor, at formuleringen af § 2, stk. 3, 1. punkt skal strammes op, således at det klart fremgår, at der kun kan udbetales fleksjobbonus for mere end én fleksjobansat, såfremt de fleksjobansatte er ansat på det timetal, som de pågældende er visiteret til.

Nyttejob

KTO har afgivet svar på høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats og forskellige andre love (Reform af kontanthjælpssystemet – indsatsdelen).

KTO har i høringssvaret blandt andet peget på vigtigheden af, at hele arbejdsmarkedet bidrager til at sikre beskæftigelse/aktivering af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til at få et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddan-

nelse inden for det område, hvor beskæftigelse finder sted.

KTO anser det endvidere som centralt, at ansatte i nytteindsats ikke bliver en forudsætning for at kunne løse kerneopgaverne på den enkelte arbejdsplads og ikke kommer til at fortrænge de ordinært ansatte.

Endelig er der peget på, at det tilsvarende er vigtigt, at medarbejderne og tillidsvalgte inddrages i arbejdet hermed, både for at drøfte indhold i forløbet og konsekvenserne for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder for at sikre, at fortrængning af allerede ansatte ikke finder sted.

KTO har desuden afgivet svar på høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (Præciseringer og konsekvensændringer i den lovgivningsmæssige udmøntning af kontanthjælpsreformen, undtagelse fra aktindsigt i varslingssager, m.v.).

KTO har i høringssvaret generelt henvist til tidligere afgivne bemærkninger vedrørende nytteindsatsen, herunder i relation til at imødegå fortrængning af allerede ansatte. KTO har endvidere peget på vigtigheden af inddragelse af tillidsrepræsentanter med henblik på at sikre et rimeligt indhold i forløbene.

Desuden er det præciseret, at udøvelse af dispensationsreglen fra rimelighedskravet alene kan ske efter aftale mellem den offentlige arbejdsgiver og de(n) lokale tillidsrepræsentant fra berørte områder.

Fleksløntilskud

KTO har medio december 2012 afgivet høringssvar til udkast til en række bekendtgø-

relser i forbindelse med reform af førtidspension og fleksjob med videre.

7. KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling på KL's område blev ændret ved OK-13 som følge af ændringer i MED-rammeaftalen på KL's område. Aftalen er underskrevet og udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Ændringen betyder, at der i aftalens § 4, stk. 2 er indføjet en bemærkning om, at det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan aftale at fravige § 4, stk. 2, såfremt der er enighed i udvalget herom, og at forpligtelsen genindtræder hvis en af parterne ønsker det.

En tilsvarende bestemmelse er indsat som bemærkning til aftalens § 6 om SU/MED-udvalgets rolle.

Aftalen, som trådte i kraft 1. april 2013, erstatter Aftale om kompetenceudvikling på KL's område, som blev indgået ved OK-11.

Der er ikke ved OK-13 sket ændringer i Aftale om kompetenceudvikling på RLTN's område.

AUB

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

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2012 2,787 mia. kr. svarende til et fald på 81 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgivers andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er

steget i 2012 i forhold til 2011 og udgjorde 48 % i 2012 mod 46 % i 2011. I 2010 var den tilsvarende andel 41 %.

8. TRIVSEL OG SUNDHED

Aftale om trivsel og sundhed

På både det kommunale og det regionale område blev aftalen om trivsel og sundhed videreført ved OK-13, med nogle ændringer i forhold til det øverste eller det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgs muligheder for at fravige visse bestemmelser i aftalerne. De lokale muligheder for i enighed at fravige aftalerne omfatter, at det nu lokalt kan besluttes ikke at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, retningslinjer for sundhed og/eller retningslinjer for institutionsbaseret sygefraværstatistik og opfølgning herpå.

Veje til trivsel – fra måling til handling - KL
KL og KTO har udviklet redskabet ”Veje til trivsel – fra måling til handling” til HR, ledere, tillidsvalgte og medarbejdere, som arbejder med trivselsmålinger. Udviklingen af redskabet skal ses i sammenhæng med Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen mellem KL og KTO, hvor MED udarbejder retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.

Redskabet giver et overblik over de overvejelser, der er vigtige i de forskellige faser af processen, lige fra forberedelse til opfølgning af trivselsmålinger og alt det, der ligger imellem. Det er også muligt at finde gode råd og inspiration i 13 eksempler på trivselsprocesser fra kommunale arbejdspladser.

Mere om redskabet og de indsamlede cases kan findes på www.personaleweb.dk/-trivselsprocessen.

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

Gener og risici ved natarbejde - RLTN

Danske Regioner, KTO og SHK har gennemført et projekt med fokus på at minimere gener og risici ved natarbejde.

Som led i projektet er der udarbejdet en pjece ”Natarbejde med færre gener – inspiration fra arbejdspladser i regionerne”, samt produceret fire videoer, som kan findes på <http://www.personaleweb.dk/bedrenattevagter>.

Erfaringerne fra projektet er desuden formidlet på en række temamøder i regionerne i januar og februar 2013.

9. MED/SU/TR/AKUT

9.1 Aftaler og vejledninger

De indgåede aftaler ved OK-13 vedrørende MED/SU/TR er forskellige på en række punkter på KL's og RLTN's område:

KL

De væsentligste ændringer af MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen ved OK-13 på KL's område er:

- Fristen for opsigelse af den lokale MED-aftale er forkortet. Den lokale MED-aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale og en lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.
- Der er aftalt et nyt protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse- og medbestemmelse. Endvidere er der aftalt ny vejledningstekst til MED-rammeaftalens §

9, stk. 2, der præciserer MED-hovedudvalgets kompetence i forbindelse med strukturændringer. Præciseringen sker af hensyn til at skabe større klarhed lokalt om, hvornår der skal nedsættes et forhandlingsorgan.

- Hovedudvalget kan aftale at fravige følgende obligatoriske opgaver, såfremt der er enighed i udvalget herom: Aftale af retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen samt aftale af retningslinjer for sundhed. Såfremt en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige den konkrete opgave, genindtræder forpligtelsen.
- Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan – medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget – aftale at fravige følgende obligatoriske opgaver, såfremt der er enighed i udvalget herom: Aftale af retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen, drøftelse af de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, drøftelse af sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling samt drøftelse af hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. Såfremt en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige den konkrete opgave, genindtræder forpligtelsen.
- Den lokale AKUT-ordning med afsættelse af 1 øre i AKUT-midler til lokale formål videreføres som en permanent ordning.

RLTN

De væsentligste ændringer af MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen ved OK-13 på RLTN's område er:

- Hovedudvalget kan aftale at fravige følgende obligatoriske opgaver, såfremt der er enighed i udvalget herom: Aftale af retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, aftale af retningslinjer vedrørende sundhed samt drøftelse af fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. Såfremt en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige den konkrete opgave, genindtræder forpligtelsen.
- Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan – medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget – aftale at fravige følgende obligatoriske opgaver, såfremt der er enighed i udvalget herom: Udfyldelse af de af hovedudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed, aftale af retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen samt at institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg. Såfremt en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige den konkrete opgave, genindtræder forpligtelsen.
- Hovedudvalget kan foretage mindre ændringer i den lokale MED-aftale, herunder ændringer og konsekvensrettelser af redaktionel karakter.

KL og RLTN

På både det kommunale og det regionale område er aftalt følgende ændringer:

- AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det vil sige, at AKUT-bidraget i løbet af overenskomstperioden i alt forhøjes fra 34,9 øre til 35,7 øre.
- Varigheden af grunduddannelserne for MED-/SU-udvalg ændres således, at medarbejdere og ledere, der er valgt til at sidde i et MED-/SU-udvalg, indenfor deres første funktionsår skal deltage i:
 - MED-udvalg: En grunduddannelse på 14,8 time. I de tilfælde, hvor MED-udvalget ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, vil grunduddannelsen være på 7,4 time.
 - SU-udvalg: En grunduddannelse på 7,4 time.
- Ændringen i grunduddannelsernes længde træder i kraft den 1. januar 2015. Pligten til at deltage i grunduddannelsen træder ligeledes i kraft den 1. januar 2015. Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse. Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.
- Udveksling af en række dokumenter mellem arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og faglig organisation, der i henhold til MED-rammeaftalen og TR/SU-aftalen i forvejen er pligt til at

udveksle skal fremadrettet ske digitalt.

KTO har i oktober 2013 udsendt en fælles vejledning fra KL og KTO vedrørende forståelsen af den lokale AKUT-pulje.

9.2 Andre aktiviteter

Fælles partsrådgivning med KL

Med henblik på at understøtte samarbejdet i MED-systemet i kommunerne er der ved OK-13 aftalt, at der i overenskomstperioden etableres en fælles partsrådgivning af hovedudvalg og forhandlingsorganer i kommunerne. Formålet med partsrådgivningen er at medvirke til at forebygge og afværge misforståelser, fortolkningsuenheder og tvister vedrørende den lokale MED-aftale og MED-rammeaftale.

Den fælles partsrådgivning kan ske ved besøg i den enkelte kommune, samt ved udvikling af et fælles oplæg til forhandlingsorganer, der introducerer forhandlingsorganet til dets opgaver og kompetencer.

Ny MED-/SU-uddannelse

Ved OK-13 blev der på både det kommunale og det regionale område aftalt et foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet, hvor parterne var enige om at gennemføre et projekt forud for den 1. januar 2015 med henblik på endelig færdiggørelse af protokollatet.

Parterne på KL's og RLTN's område er enige om i efteråret 2013 at gennemføre et projekt, hvor parterne drøfter og i et endeligt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet fastlægger:

- Formålet med og indholdet i grunduddannelsen.

- Kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår i relation til undervisere.
- Overordnede pædagogiske principper.

Når det endelige protokollat er aftalt, udvikler parterne i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab nyt undervisningsmateriale til de nye grunduddannelser.

Gennemgang af de lokale MED-aftaler

I forbindelse med OK-11 aftalte KL og KTO at gennemgå de lokale MED-aftaler i forhold til organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

KL og KTO har tillige i samarbejde med Sundhedskartellet gennemgået de MED-aftaler, som har været indsendt til parterne siden 1. oktober 2010, svarende til ca. halvdelen af de lokale MED-aftaler.

Gennemgangen af aftalerne har vist en række generelle fejl og mangler. Det er fejl og mangler, som efter de centrale parter vurdering betyder, at det er nødvendigt, at der på ny nedsættes et forhandlingsorgan i alle de gennemgåede kommuner med henblik på at ændre den lokale MED-aftale på de nævnte punkter.

På baggrund af gennemgangen har KL, KTO og SHK i oktober 2013 udsendt en uddybende vejledning, som supplement til vejledningsteksten i rammeaftalen. De centrale parter intention med vejledningen er at vejlede de lokale forhandlere i deres arbejde med fornyelse af deres lokale MED-aftale.

9.3 Faglig voldgift

Faglig voldgift om funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleanter

KTO har afgivet klageskrift i en faglig voldgiftssag mod KL vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt tillidsrepræsentantsuppleanter har krav på funktionsløn på samme vis som

tillidsrepræsentanter i den periode, hvor en suppleant har varetaget tillidsrepræsentantens opgaver.

KTO har i sagen nedlagt påstand om, at der skal indgås en aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleanter i henhold til § 1, stk. 2 i Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, når tillidsrepræsentantsuppleanten under tillidsrepræsentantens fravær er indtrådt i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter i henhold til § 13, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

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

Faglig voldgift om TR-valg - institutionsbegrebet

KTO har afgivet klageskrift i en faglig voldgiftssag mod KL vedrørende forståelsen af institutionsbegrebet i MED-rammeaftalen.

Voldgiftssagen tager afsæt i en konkret sag på BUPL's område fra Fredensborg Kommune. Fredensborg Kommune har samlet et antal selvstændige institutioner under en fælles ledelse i en områdeinstitution, hvilket efter KL's opfattelse har indflydelse på, hvor mange tillidsrepræsentanter, der kan vælges. I Fredensborg Kommune er flere daginstitutioner således sammenlagt i én områdeinstitution med én områdeleder, hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter, og hvor daginstitutionslederne er blevet daglige ledere.

I voldgiftssagen har KTO nedlagt påstand om, at KL tilpligtes at anerkende, at der i Fredensborg Kommune kan vælges tillidsrepræsentanter i de institutioner, der er i områdeinstitutionerne. Det begrundes blandt andet med, at institutionslederne fortsat har en række selvstændige ledelsesbeføjelser – og dermed opfylder bestemmelserne i MED-rammeaftalens § 10, stk. 1, hvorpå der er ret til at vælge 1 tillidsrepræsentant i hver enhed

af områdeinstitutionen, såfremt de øvrige betingelser i § 10, stk. 1 er opfyldt.

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

9.4 Sager om påstået brud på bestemmelserne om information og drøftelse

Fortolkningstvist vedrørende information og drøftelse i Region Sjælland

KTO har på baggrund af en henvendelse fra medarbejdersiden i hovedudvalget i Region Sjælland i maj 2013 fremsendt en sag til RLTN om påstået brud på MED-rammeaftalens § 7, stk. 4-6 om information og drøftelse i forbindelse med indgåelse af driftsaftale mellem afdelingsledelsen på Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling og sygehusledelsen på Næstved Sygehus uden forudgående information og drøftelse med medarbejderne.

Sagen er verserende.

Fortolkningstvist vedrørende information og drøftelse i Region Hovedstaden

KTO har på baggrund af en henvendelse fra medarbejdersiden i hovedudvalget i Region Hovedstaden i maj 2013 fremsendt en sag til RLTN om påstået brud på MED-rammeaftalens § 7, stk. 4-6 om information og drøftelse i forbindelse med Regionsrådets beslutning 19. juni 2012 om lukning af Helsingør Sygehus.

Sagen er verserende.

9.5 Personalepolitiske projekter om medindflydelse og medbestemmelse

Mere kvalitet og bedre anvendelse af ressourcerne i regionerne

KTO og en række øvrige organisationer har i samarbejde med Danske Regioner udarbej-

det folderen ”*Mere kvalitet og bedre anvendelse af ressourcerne – Tal med om det!*”.

Folderens formål er blandt andet at give inspiration til dialog i regionernes MED-udvalg om, hvordan der kan opnås mere kvalitet i opgaveløsningen. Folderen slår desuden fast, at regionernes MED-udvalg er det naturlige udgangspunkt for en drøftelse af mere kvalitet og mindre bureaukrati.

Pjecen er blandt andet sendt til regionernes Hoved MED-udvalg.

9.6 AKUT-fonden

KTO følger og drøfter løbende udviklingen i de udbetalte beløb fra AKUT-fonden.

Der er i alt udbetalt 172 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2013 og 167,3 mio. kr. pr. 1. august 2013 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Der er endnu ikke modtaget regnskaber fra alle kommuner vedrørende forbrug af lokale AKUT-midler ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2013. KL og KTO har behandlet anmodning fra 10 kommuner om at få overført uforbrugte lokale AKUT-midler pr. 31. marts 2013 til aktiviteter efter 1. april 2013. Dispensationsanmodningerne er blevet afvist under henvisning til de regler, som gælder for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013. KTO har blandt andet lagt vægt på, at aktiviteterne desuagtet kan afvikles af de nye midler, som er til rådighed i den lokale AKUT-ordning, som er aftalt mellem KL og KTO med virkning fra 1. april 2013.

10. BARSELSAFTALE OG FAMILIEPOLITIK

Implementering af forældreorlovsdirektivet

Ved OK-11 blev det aftalt med såvel KL som RLTN at søge at implementere forældreorlovsdirektivet. Implementeringsfristen var oprindelig den 8. marts 2012, men blev efterfølgende forlænget med 1 år.

Direktivet blev efterfølgende implementeret ved lov den 28. februar 2013. I lyset af OK-11 har KTO ført forhandlinger med KL og RLTN om implementering af forældreorlovsdirektivet uden, at enighed herom har kunnet opnås. Det betyder, at de regler, der er fastsat i ligebehandlingsloven i medfør af det reviderede forældreorlovsdirektiv, gælder på det kommunale og regionale område.

Aftalens dækningsområde – faglig voldgift

KTO fik i en faglig voldgiftssag vedrørende fortolkning af barselsaftalen medhold i KTO's påstand om, at ansatte, der er omfattet af barselsaftalen indgået mellem KTO og RLTN, har krav på 2 x 6 ugers fravær med sædvanlig løn ved anvendelse af fraværretten i henhold til aftalens § 10, stk. 5, uafhængig af, at den anden forælder gør brug af tilsvarende ordning efter den tilsvarende barselsaftale, som Sundhedskartellet har indgået med RLTN.

I sagen fandt opmanden, at § 10, stk. 5, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager fra oktober 2008 indgået mellem RLTN og KTO som udgangspunkt må fortolkes i overensstemmelse med ordlyden, således at det forhold, at moderen er omfattet af en tilsvarende aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet, ikke kan føre til, at faderen mister retten til 2 x 6 ugers betalt fravær. Opmanden fandt det endvidere ikke godtgjort, at RLTN og KTO har haft en fælles forståelse af, at "denne aftale" i § 10, stk. 5, skal forstås som

en henvisning til RLTN's aftaler med både KTO og Sundhedskartellet.

Placering af orlov – faglig voldgift

KTO har i en faglig voldgiftssag anlagt af KTO mod KL for Roskilde Kommune om en faders ret til frit at placere forældreorlov i henhold til § 10 i aftale om fravær af familiemæssige årsager på KL's område, fået medhold i, at den pågældende fader var berettiget til at placere sin (fremrykkede) forældreorlov med løn i ugerne 1-7 og 9 i 2010 i forbindelse med sit barns fødsel den 4. december 2009.

I den konkrete sag, som stammer fra LC, ønskede en lærer - samtidig med at barnets mor afholdt sin 14 ugers barselsorlov - at placere sin forældreorlov med løn således, at han ønskede at afholde forældreorlov i ugerne 1-7 og 9 og ønskede at arbejde i uge 8, som var skolernes vinterferie. I den konkrete sag afslog kommunen medarbejderens ønske om placering af orloven med henvisning til, at ønsket om ikke at holde orlov i uge 8 var udtryk for spekulation.

Ændring af ligebehandlingsloven

Beskæftigelsesministeriet sendte i oktober 2012 udkast til lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)/implementering af forældreorlovsdirektivet til høring i KTO.

KTO svarende blandt andet, at det er vigtigt, at arbejdsgivers tilbagemelding på anmodning fra lønmodtageren om ændrede arbejdstider og -mønstre skal foreligge skriftligt, samt at der fastlægges en sanktion, såfremt arbejdsgiver ikke indenfor rimelig tid besvarer en anmodning fra en ansat.

11. ANDRE GENERELLE ANSÆTTelsesVILKÅR

11.1 Generelle ansættelsesvilkår

I juli og august 2013 har KTO udsendt de underskrevne protokollater om generelle ansættelsesvilkår på henholdsvis KL's og RLTN's områder. I protokollaterne oplistes de generelle aftaler, som i alt overvejende grad er ens for alle personalegrupper pr. 1. april 2013.

11.2 Åremål

På KL's område blev der ved OK-13 som en konsekvens af tilbagetrækningsreformen aftalt en ændring af § 8, stk. 7, om udbetaling af egenpension til tidligere åremålsansatte tjenestemænd i Rammeaftale om åremålsansættelse. Efter den nye bestemmelse vil en tidligere åremålsansat tjenestemand, der er ansat den 1. januar 2007 eller senere, kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter, at den pågældende har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. Pensionsbeskatningslovens § 1a. Tidligere åremålsansatte tjenestemænd, der er ansat før 1. januar 2007, kan som hidtil få udbetalt egenpension fra den 1. måned efter det fyldte 60. år. Det er som hidtil en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.

Tilsvarende blev der på RLTN's område ved OK-13 som en konsekvens af tilbagetrækningsreformen aftalt en tilsvarende ændring af § 8, stk. 7, om udbetaling af egenpension til tidligere åremålsansatte tjenestemænd i Rammeaftale om åremålsansættelse.

Den underskrevne rammeaftale på KL's område er udsendt i november 2013 og har virkning fra 1. april 2013.

11.3 Ansættelsesbreve

KTO har i februar 2013 udsendt en underskrevet aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet indgået mellem KL og KTO. Den nye rammeaftale indeholder alene ændringer af redaktionel karakter. Aftalen erstatter aftale af 30. oktober 2008 om samme emne.

11.4 Transportgodtgørelse

Ved OK-13 blev det på både det kommunale og det regionale område aftalt, at der for ansatte på tjenesterejse til udlandet skal tegnes en rejseforsikring, som sikrer dækning i forhold til syge- og hjemtransport, rejseulykke samt rejsegods.

Det aftalte omkring forsikringsdækning er på begge forhandlingsområder implementeret ved tilføjelse af en ny paragraf i befodringsaftalen, samt ved at ændre aftalens titel til: Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet.

Den underskrevne aftale på KL's område er udsendt i august 2013 og har virkning fra 1. april 2013.

11.5 Beskæftigelsesanciennitet

Ved OK-13 er der ikke aftalt ændringer i aftalerne om beskæftigelsesanciennitet på det kommunale og det regionale område.

Faglig voldgift – timelønnede

KTO har primo oktober 2013 afgivet klageskrift i en faglig voldgiftssag mod KL vedrørende spørgsmålet, om timelønnede kan op tjene anciennitet efter aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

KTO har i sagen nedlagt påstand om, at KL skal anerkende, at beskæftigelseskravet i

Aftale om beskæftigelsesanciennitet er opfyldt, når en ansat har mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit beregnet over en hel måned, uanset om den ansatte har været timelønnet.

I den konkrete sag, som den principielle fortolkningstvist tager udgangspunkt i, har en kommune afvist at tillægge et medlem hos FOA beskæftigelsesanciennitet optjent i en periode fra april 2001 til januar 2003, hvor medlemmet var ansat som timelønnet med et gennemsnitligt ugentligt timetal på 35,46 timer ugentligt.

Der er ikke fastsat en dato for voldgiftens behandling.

11.6 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 59 selskaber og virksomheder tilknyttet KL som arbejdsgiverforening.

11.7 Kontrolforanstaltninger

Aftale om kontrolforanstaltninger

Der er ikke ved OK-13 sket ændringer i forhold til Aftale om kontrolforanstaltninger på KL's og RLTN's område.

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 overvåg-

ning 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.

KL og KTO har i november 2013 forliget sagen, idet der er enighed om, at selve installationen af et GPS-udstyr, som i hjemmeplejens biler i Gribskov Kommune, ikke i sig selv udgør en kontrolforanstaltning i aftalens forstand, så længe det ikke anvendes til kontrol af ansatte.

11.8 Tele- og hjemmearbejde

KTO har i januar 2013 udsendt en revideret aftale om tele- og hjemmearbejde på KL's område. Den reviderede aftale indeholder alene ændringer af redaktionel karakter. Aftalen har virkning fra 1. april 2011.

11.9 Elever

Månedslønnen for EGU-elever pr. 1. april 2013 og pr. 1. oktober 2013 fremgår af løntabellerne på KTO's hjemmeside.

Elever, der efter godkendelse anvender eget transportmiddel til befordring til og fra skole, er berettiget til godtgørelse. Nye satser for befordringsgodtgørelse pr. 1. januar 2013 er udsendt medio januar 2013.

11.10 Bortfald af KTO-aftaler

Ved OK-13 er det aftalt, at følgende aftaler bortfalder pr. 1. april 2013:

KL

- Aftale af 13. august 1993 om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenstemandsstillinger i amtskommuner og kommuner.
- Aftale af 9. september 2009 om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2013 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem.
- Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg m.v.
- Aftale af 30. september 2002 om decentral løn.

RLTN

- Aftale af 19. marts 2007 om fremgangsmåden ved aflønning af nyoprettede tjenstemandsstillinger i regionerne mellem RLTN og KTO.
- Protokollat af 10. marts 2006 indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, H:S, KTO og FHS om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg.

Der er i KTO-forliget angivet forudsætninger for aftalernes bortfald, jf. KTO-KL forligets punkt 7.8 og KTO-RLTN forligets punkt 4.10.

12. RETSTVISTER

KTO fører pt. følgende sager:

Faglig voldgift om valg af tillidsrepræsentanter 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 9.3.

Faglig voldgift om funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleant

KTO har anlagt 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 9.3.

Sag ved Tjenestemandssretten om fortolkning af Rammeaftale om seniorpolitik

KTO har anlagt en sag ved Den Kommunale og Regionale Tjenestemandssret om fortolkning af Rammeaftale om seniorpolitik på KL's område, jf. afsnit 5.

Faglig voldgift om fortolkning af partsbegrebet i KTO-aftaler

KL har primo juni fremsendt et klageskrift til KTO om fortolkning af retstviftaftalen. Anledningen til klageskriftet er en konkret sag anlagt ved de civile domstole af Djøf mod Vallensbæk Kommune om uberettiget afskedigelse af en åremålsansat kommunaldirektør.

KL's påstand er, at KTO skal anerkende, at KTO og KTO's medlemsorganisation Djøf er forpligtet til at lade den konkrete sag behandle ved faglig voldgift i henhold til retstviftaftalen. Sagen skal derfor efter KL's opfattelse behandles ved en voldgift nedsat i henhold til retstviftaftalens § 3, stk. 2, med

KTO som part, idet sagen omhandler en åremålsansat i henhold til rammeaftalen om åremålsansættelse.

KTO har primo oktober fremsendt et svarskrift til KL. KTO påstår frifindelse over for KL's påstand.

KTO har samtidig nedlagt en selvstændig påstand over for KL. Påstanden lyder, at KL tilpligtes at anerkende, at retstviftaftalen ikke finder anvendelse på en konkret tvist mellem KL og en forhandlingsberettiget organisation, hvor uoverensstemmelsen vedrører spørgsmål om konkrete ansættelsesretlige forhold, som KL og KTO ikke selvstændigt har reguleret i en generel rammeaftale eller vedrører konkrete fortolkningsspørgsmål om aftaler, der udmønter en generel rammeaftale.

I den konkrete tvist mellem Djøf og en kommune er det kommunens opfattelse, at den åremålsansatte kommunaldirektør groft har misligholdt sit ansættelsesforhold. KTO's selvstændige påstand skyldes blandt andet, at spørgsmålet om grov misligholdelse ikke selvstændigt er reguleret i rammeaftalen om åremålsansættelse. Retstviftaftalen finder derfor ikke anvendelse efter KTO's opfattelse.

Der er ikke fastsat en dato for voldgiftens behandling.

Følgende sager er afgjort:

Faglig voldgift om anvendelse af GPS-udstyr som kontrolforanstaltning

KTO og KL har forliget en faglig voldgiftssag på KL's område om fortolkning af Aftale om kontrolforanstaltninger, jf. afsnit 11.7.

Faglig voldgift om fleksibel barselsorlov

KTO har fået medhold i en af KTO anlagt faglig voldgiftssag på KL's område om for-

tolkning af § 10 i barselsaftalen i relation til en faders ret til placering af forældreorlov, jf. afsnit 10.

Faglig voldgift om barselsaftalens dækningsområde

KTO har fået medhold i en af KTO anlagt faglig voldgiftssag på RLTN's område om fortolkning af barselsaftalens § 10 i relation til barselsaftalens dækningsområde, jf. afsnit 10.

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 tjenestemandens lovens § 32 ved nedlæggelsen af tjenestemandens stilling ikke var berettiget til rådighedsløn som følge af, at tjenestemanden var fyldt 65 år. Højesteret har forelagt EU-domstolen en række præjudicielle spørgsmål i relation til fortolkningen af artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet. EU-domstolen har ultimo september 2013 afsagt dom i sagen. Domstolen underkender visse aspekter af den danske tjenestemandens lov. Højesterets afgørelse forventes at foreligge i starten af 2014.

13. OVERFØRSEL AF ANSATTE, OMSTRUKTURERINGER

13.1 Kennedy Centret – overførsel af ansatte

KTO har indgået i tilpasningsforhandlinger med Region Hovedstaden om rammerne for de løn- og ansættelsesretlige vilkår for ansatte i Kennedy Centret i forbindelse med disses overførsel ved lov fra ansættelse i staten til ansættelse i Region Hovedstaden. På bag-

grund af en tilbagemelding til KTO fra Region Hovedstaden om, at regionen ønskede at fortsætte en af regionen igangsat proces med at forhandle og indgå aftale med de enkelte organisationer, bemyndigede henholdsvis FOA, 3F, HK/Kommunal, Serviceforbundet og LC KTO til på deres vegne at føre tilpasningsforhandlinger med Region Hovedstaden. I slutningen af december 2012 meddelte KTO på vegne af de af KTO's medlemsorganisationer, som havde bemyndiget KTO til at føre tilpasningsforhandlinger vedrørende Kennedy Centret, at KTO på det foreliggende grundlag ikke kunne tiltræde et af Region Hovedstaden forelagt udkast til aftale om løn- og ansættelsesvilkår for overenskomstsansatte medarbejdere ved Kennedy Centret.

13.2 Tilsynsreformen på det sociale område

KTO afgav i februar 2013 bemærkninger til et lovforslag om socialtilsyn. Lovforslaget blev vedtaget af Folketinget i april 2013. Efter loven overtager 5 tilsynskommuner (én i hver region) pr. 1. januar 2014 det personale, som i regionen eller i kommunerne i regionen udelukkende eller overvejende er beskæftiget med varetagelsen af de opgaver, som pr. 1. januar 2014 bliver overført til den pågældende tilsynskommune.

De 5 tilsynskommuner er:

- Frederiksberg Kommune i Region Hovedstaden.
- Holbæk Kommune i Region Sjælland.
- Faaborg-Midtfyn Kommune i Region Syddanmark.
- Silkeborg Kommune i Region Midtjylland.
- Hjørring Kommune i Region Nordjylland.

Efter anmodning af KTO blev der i april 2013 holdt et møde om processen med videre i forbindelse med overførsel af ansatte. KL afviste at indgå en generel aftale med KTO om løn- og ansættelsesvilkår for de ansatte, som overgår til ansættelse i en tilsynskommune. KTO afgav endvidere en række bemærkninger til KL's personalejuridiske guide om "*Tilsynsreformen på det sociale område*". Der har ikke været afholdt yderligere møder mellem KL og KTO om tilsynsreformen.

14. POLITISKE MØDER MED KL/DANSKE REGIONER

KL

Ved OK-13 blev der aftalt afholdt møde mellem KTO's forhandlingsudvalg og KL's lønudvalg med henblik på drøftelse af udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked. Der blev den 3. oktober 2013 afholdt et første møde i OK-13 perioden. På mødet blev der drøftet arbejdsklausuler, sociale klausuler, socialt kapitel, tillidsrepræsentanternes fremtidige rolle samt fremtidige kommunale udfordringer.

Der sigtes efter afholdelse af ét yderligere møde i kredsen i OK-13 perioden.

Danske Regioner

Danske Regioner har i 2013 fortsat med at invitere en række organisationsrepræsentanter til såkaldte minitopmøder. Formålet med minitopmøderne er overordnet set at drøfte det fremadrettede samarbejde om arbejdspladserne i det offentlige sundhedsvæsen og de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for. På et møde i april 2013 drøftede deltagerne afbureaukratisering i sundhedsvæsenet. Deltagerkredsen i møderne er Danske Regioner, KTO, FOA, Akademikerne, HK/Kommunal, Yngre Læger, Foreningen af

Speciallæger, Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, LO og FTF.

Blandt andet som opfølgning på et minitopmøde i september 2012 har KTO og en række øvrige organisationer i samarbejde med Danske Regioner udarbejdet folderen "*Mere kvalitet og bedre anvendelse af ressourcerne – Tal med om det!*" jf. afsnit 9.5.

15. ARBEJDSKLAUSULER OG SOCIALE KLAUSULER

KTO's forhandlingsudvalg rettede den 9. oktober 2013 henvendelse til landets borgmestre og regionsformænd med en opfordring til at anvende arbejdsklausuler og sociale klausuler i alle kontraktforhold med private leverandører. Det vil sige både i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder og i forbindelse med andre udbudskontrakter.

Anvendelse af klausuler er centrale redskaber til at imødegå social dumping ved løsning af samfundsopgaver.

Formålet med henvendelsen var at skabe synlighed omkring kommunernes og regionernes indsats på området.

Kommunernes og regionernes svar er lagt på KTO's hjemmeside.

Pr. 14. november 2013, som var deadline for kommuners og regioners svar, havde 59 kommuner og 4 regioner svaret på henvendelsen fra KTO's forhandlingsudvalg.

Det fremgår blandt andet af svarene, at 21 kommuner anvender arbejdsklausuler i forbindelse med alle kontraktforhold og 32 kommuner i forbindelse med udvalgte kontraktforhold. En kommune svarer, at den ikke anvender arbejdsklausuler.

I forhold til sociale klausuler svarer 5 kommuner, at der anvendes sociale klausuler i alle kontraktforhold og 42 kommuner i forbindelse med udvalgte kontraktforhold. 7 kommuner svarer at de ikke anvender sociale klausuler.

17 kommuner har svaret der ikke foretages kontrol af om leverandøren og eventuelt underleverandøren overholder arbejdsklausuler og sociale klausuler.

5 kommuner har afgivet svar, men ikke svaret på spørgsmålene i spørgeskemaet.

1 region har svaret at regionen anvender arbejdsklausuler i alle kontraktforhold og 3 regioner har svaret at de anvender arbejdsklausuler i udvalgte kontraktforhold. 3 regioner har svaret at de anvender sociale klausuler i udvalgte kontraktforhold.

Ud over ovennævnte resultater er der i spørgeskemaet også spurgt om andre forhold, fx om kommunen/regionen inden udgangen af året forventer at have vedtaget en politik om anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Som opfølgning på undersøgelsen har KTO's forhandlingsudvalg i brev af 15. november 2013 opfordret KTO's medlemsorganisationer til at viderebringe resultaterne af kommunernes og regionernes svar til lokale afdelinger, fagforeninger og tillidsrepræsentanter med henblik på at bidrage til en øget lokal indsats mod social dumping i kommuner og regioner.

16. PARTSSAMARBEJDE OM UDVIKLING AF KERNEYDELSEN (PUK)

Aftale om Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen

Ved OK-13 indgik KL og KTO "Aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)". Formålet med aftalen er at fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved blandt andet at arbejde med:

- At styrke kvalitet og faglighed, herunder strategisk kompetenceudvikling.
- At fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven.
- At udvikle innovationskraft.
- Måleredskaber og evalueringskulturer.
- At fremme godt lederskab.
- At sætte borgeren i centrum.
- At udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

PUK består af følgende fem partssamarbejder:

- Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen for børn og unge omhandler kerneopgaverne omkring børn og unge fx på daginstitutioner, folkeskoler og i klubber.
- Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen for ældre omhandler kerneopgaverne omkring ældre og sundhed fx på sundheds- og forebyggelsescentre, trænings- og rehabiliteringscentre, plejecentre og hjemmeplejen m.v.
- Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov omhandler kerneopgaverne omkring psykiatri, handicap, udsatte børn og voksne m.v. fx på myndighedsenheder, socialpsykiatriske tilbud, bo- og døgntilbud, aflastningstilbud, misbrugscentre m.v.
- Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen for borgere omhandler

kerneopgaverne omkring borgerservice, sagsbehandling og beskæftigelse m.v. fx på borgerservicecentre, rådhus og job centre.

- Partssamarbejde om udvikling af kerneydelsen for brugere omhandler kerneopgaverne omkring kultur, idræt, planlægning, miljø, natur, renovation m.v. fx på biblioteker, kulturhuse, musikskoler, svømmehaller, idrætsanlæg, park- og vej, natur og vand m.v.

PUK består desuden af en bestyrelse som blandt andet kan igangsætte tværgående initiativer og afholde arrangementer.

KTO's og KL's repræsentation i de fem partssamarbejder samt bestyrelsen findes på www.kto.dk.

De fem partssamarbejder og PUK's bestyrelse råder over egne økonomiske midler.

Med henblik på at igangsætte PUK-samarbejdet blev der 19. september 2013 holdt et fælles opstartsmøde for alle repræsentanter i PUK-samarbejdet og samme dag et konstituerende møde i PUK's bestyrelse.

17. PERSONALEPOLITISKE AKTIVITETER

17.1 AUA-aftalerne

KL

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på KL's område er underskrevet og udsendt til KTO's medlemsorganisationer i september 2013.

Aftalen indeholder én større nyskabelse, nemlig Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK), jf. afsnit 16.

Personalepolitisk Forum, personalepolitiske indsatsområder og bestemmelsen om et større personalepolitisk arrangement er ikke ved OK-13 blevet videreført.

Aftalen, som trådte i kraft 1. april 2013, erstatter AUA-aftalen, som blev indgået ved OK-11.

RLTN

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på RLTN's område er ved redaktionens afslutning endnu ikke underskrevet og udsendt til medlemsorganisationerne.

Parterne aftalte blandt andet i tilknytning til AUA-aftalen, at initiativer under Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden skal have et særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, faglig udvikling, tillid og psykisk arbejdsmiljø.

Derudover var parterne enige om i perioden at drøfte muligheden for at etablere en anden model for udmøntning af midlerne i aftalen.

17.2 Personalepolitisk Forum og Udviklingspolitisk Forum

Personalepolitisk Forum med KL

KL og KTO aftalte ved OK-13 at nedlægge Personalepolitisk Forum samt etablere Parts-samarbejde om Udviklings af Kerneydelsen. Som konsekvens deraf har forhandlingsudvalget i august 2013 besluttet, at KTO's Personalepolitiske Udvalg nedlægges.

De tilhørende sekretariatsgrupper for Personalepolitisk Udvalg og Personalepolitisk Forum og sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik er ligeledes nedlagt.

Udviklingspolitisk Forum med Danske Regioner

Udviklingspolitisk Forum afholdt den 3. maj 2013 en temadag om personalepolitiske

aspekter i forbindelse med de nye sygehuse og ændret hospitalsstruktur.

Udviklingspolitisk Forum satte fokus på muligheden for at tænke nye måder at organisere løsningen af kerneopgaven på, når der opføres nye fysiske rammer, og hvilke betydninger det blandt andet får på trivsel, psykisk arbejdsmiljø og personalepolitik generelt.

Udviklingspolitisk Forum har herudover afholdt møde den 30. september 2013, hvor udvalget drøftede regionernes anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler, og samarbejde om arbejdsmiljø udfordringer med videre.

17.3 Personalepolitiske projekter

Nye projekter aftalt ved OK 13

Ved OK 13 blev parterne på det kommunale og regionale område enige om to projekter:

- *Kønsmainstreaming af et antal KTO-aftaler* som undersøger, hvordan et antal generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.
- *Styrkelse af kendskabet til de kommunale overenskomster.* Projektet skal fokusere særligt på ansatte indenfor FOA's og 3F's områder, samt eventuel andre relevante områder.

Afsluttede og igangværende projekter fra tidligere perioder på KL's område

Følgende projekt er afsluttet:

- *Veje til trivsel – fra måling til handling, OK-08, jf. afsnit 8.2.*

Følgende projekter aftalt inden for de ved OK-11 afsatte §5 midler er igangværende:

- Tryghed i forandringsprocesser.
- Kompetenceudvikling til innovation
- Styrk det tværgående samarbejde om kerneopgaven.
- At tackle nye udfordringer på nye måder.
- En helhedsorienteret sygefraværsindsats.
- Fornyelse i fællesskab.
- Overførsel af Kompetenceweb til Personaleweb.

I konkretiseringen af de igangværende projekter var målsætningen at iværksætte færre, men til gengæld også større og mere synlige projekter.

RLTN

På det regionale område afsatte RLTN, KTO, Akademikerne og FOA ved OK-13 1,019 mio. kr. pr. år til personalepolitiske projekter. Der er pt. ikke igangsat projekter for disse midler. Derudover afsatte parterne 1,811 mio. kr. pr. år til regionale samarbejdsprojekter.

17.4 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 2012 cirka 21.500 kursistdage, og cirka 7.400 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 2011 på cirka 9.500 kursistdage.

2.056 ledere og medarbejdere i kommuner og regioner, godt 1.200 færre end i 2011, deltog i 2012 på PUF's arbejdsmiljøuddannelse.

Den faldende tendens fra 2011 til 2012 ser dog ud til at blive afløst af en mindre stigning i 2013, i hvert fald i forhold til arbejdsmiljø- og MED-uddannelsen.

Ved årsskiftet 2012/2013 brugte 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.

PUF havde ved årsskiftet 32 MED undervisere og 36 arbejdsmiljøundervisere, samt 55 lokale certificerede MED undervisere som aktive undervisere.

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

Udover den grundlæggende MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse har PUF i 2013 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
- MED temadag for Hovedudvalg

Herudover gennemførte PUF i efteråret 2013 en gratis temadag om MED, tillid og innovation som fem halvdags arrangementer, hvor cirka 1.700 MED-medlemmer over hele landet fik ny inspiration til MED-arbejdet.

PUF har i 2013 tillige arbejdet med rekruttering af nye PUF MED-undervisere, udvikling af MED-uddannelsestilbud om omstilling og udvikling, markedsføring og styrkelse af netværk.

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 2013 følgende aktiviteter og tilbud i akademiet:

- Uddannelse af MED-undervisere.
- Netværksmøder for MED- og arbejdsmiljøundervisere, herunder løbende arbejde med organisationstilpassede MED og arbejdsmiljøuddannelser.
- MED- og arbejdsmiljøunderviserkonference.
- Akademidag om sammenhængskraft og kommunikation i MED.
- Akademidag om MED og budget.
- Akademidag om anvendelse af visuelle virkemidler i undervisningen.

17.5 Personaleweb

Personaleweb.dk har været i luften i sin nyeste version i knap et år. Redaktionen har gjort sig en række erfaringer, og en status-

rapport fra juni 2013 peger på, at der er behov for at opnå større viden om websidens aktuelle og potentielle brugere, samt hvordan de bruger personaleweb.dk.

Evaluering af udviklingsprojektet

Der er gennemført et udviklingsprojekt i forhold til personaleweb.dk, som nu skal evalueres. Styregruppen for personaleweb har derfor besluttet at gennemføre en fremadrettet evaluering, der tager afsæt i brugerne og leverandørerne til websiden, brugervenlighed, indholdet, mangler og ønsker for dialogværktøjer i forhold til projekterne. Evalueringen skal understøtte det strategiske arbejde med personaleweb.dk.

Evalueringen gennemføres i efteråret 2013.

Igangværende aktiviteter

I 2013 har der været fokus på markedsføring af Personaleweb blandt andet via organisationerne, fysisk nyhedsbrev til HR-medarbejdere og kommunikationsafdelinger, konkurrencer, bannere til nyhedsbreve på organisationernes websider og brug af sociale medier. Som led i udviklingsprojektet for Personaleweb er der nu også udviklet et kampagnesite som kan anvendes af større projekter eller en event.

I tilknytning til den redaktionelle linje har styregruppen nedsat en redaktionsgruppe som giver tilbagemelding på tekster og nyhedsbreve og input til nyt indhold.

18. LEDELSE

18.1 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 at gennemføre projektet "Flere kvinder

i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen”.

Fem kommuner, nemlig Aarhus, København, Nyborg, Næstved og Aalborg havde i 2011 underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse. Projektets formål har primært været at indsamle og formidle de erfaringer, som disse fem kommuner har gjort sig, men der er også indsamlet erfaringer fra arbejdet med Charter for flere kvinder i ledelse i to større private virksomheder.

Projektet er afsluttet og resultaterne er formidlet i en række artikler, herunder links til relevant materiale i de ovennævnte kommuner. Artiklerne kan læses på www.lederweb.dk.

Fra medarbejder til leder

KL og KTO har i regi af Væksthus for ledelse gennemført projektet ”*Fra medarbejder til leder*”. Formålet med projektet har været at bidrage til, at:

- Flere medarbejdere bliver inspireret til at søge en lederstilling.
- Nye ledere føler sig rustet til opgaven.
- Kommunerne arbejder mere systematisk med ledertalentspotting og – udvikling.
- Medarbejdere der deltager i forløbet bliver afklaret i forhold til om de ønsker et lederjob.
- De involverede kommuner udvikler, afprøver og beskriver et koncept for talentudvikling, som det er muligt at overføre direkte til andre kommuner.

118 medarbejdere fra forskellige arbejdspladser i 20 forskellige kommuner har deltaget i talentudviklingsforløbet ”*Fra medarbejder til leder*”. Forløbet bestod af fire elementer, der hver især bidrog til medarbejdernes talentudvikling og afklaring: Samtaler

med coach og mentor, et netværk med andre medarbejdere, der har talent for og lyst til ledelse og et modul på diplomuddannelsen i ledelse.

Evalueringen af forløbet viser blandt andet, at otte ud af ti er blevet mere afklarede i forhold til, om de vil være ledere. Og ni ud af ti mener, at forløbet har klædt dem bedre på til en lederstilling.

På www.lederweb.dk/talentudvikling ligger følgende materialer fra projektet:

- Ni artikler med interviews med medarbejdere, der har gennemført forløbet og deres udsagn om, hvad de har fået ud det.
- En beskrivelse af selve konceptet for talentudviklingsforløbet.
- En uddannelsesplan for modulet.
- Deltagernes evaluering af forløbet.

18.2 Væksthus for ledelse

Bestyrelsen for Væksthus for ledelse har blandt andet drøftet følgende emner: Evaluering af projekter, Væksthus for ledelse i OK-13 perioden, lederpanel, udvikling af lederweb.dk mere ”kant” i projekterne og tværgående ledelsesprojekter. Bestyrelsen har desuden afholdt ”Væksthus-dagen 2013” i september 2013 hvor samtlige repræsentanter fra de tre væksthuse var inviteret til at deltage.

Lederweb

www.lederweb.dk, der er en del af Væksthus for ledelse, udvikles og redigeres løbende med henblik på at øge brugervenligheden og kvaliteten. Seneste nyt er, at væksthuses publikationer nu kan læses i e-pjece format, hvilket gør publikationerne lettere at læse på tablets.

Medio september 2013 er over 23.000 abonnenter tilmeldt lederwebs elektroniske nyhedsbrev. Det er en stigning på 15 % i forhold til samme tidspunkt i 2012. Nyhedsbrevet udkommer én gang om ugen.

Antallet af unikke besøg på Lederweb.dk var i perioden maj-juni 2013 på gennemsnitlig 44.000 pr. måned, hvilket er en stigning på cirka 5 % i forhold til samme periode i 2012.

Afsluttede projekter i Væksthus for ledelse i 2013

Væksthus for ledelse har i 2013 afsluttet følgende projekter, som alle findes på www.lederweb.dk:

Ideer der forandrer

Projektet er et værktøj der formidler innovative ledelsesråd til ledere. Det er også et værktøj til innovations- og forandringstræning for ledere. Ideerne er skrevet af lederne selv og sendt til Væksthus for ledelse. De 25 bedste ideer er udvalgt og udarbejdet og formidlet på lederweb.dk.

Nærværende ledelse på afstand

Hvordan kan man lede, når man sjældent ser sine medarbejdere? Når den fysiske afstand mellem lederens kontor og medarbejderens hverdag betyder, at der let kan opstå misforståelser eller usikkerhed? De spørgsmål besvares i undersøgelsen "*Nærværende ledelse på afstand – når der er langt til nærmeste leder*".

Ti kommunale og regionale ledere er blevet interviewet om deres udfordringer og erfaringer med at lede på afstand. Undersøgelsen viser, at det har konsekvenser for både lederen og medarbejderne, når lederen må klare sig uden sine måske vigtigste værktøjer: Møder og kommunikation med medarbejderne – ansigt til ansigt.

I forbindelse med udgivelse af publikationen er der afholdt dialogmøder tre steder i landet.

Ledelse af frivillige – en vigtig del af fremtidens velfærd

Væksthus for ledelse har udarbejdet publikation "*Ledelse af frivillige – en vigtig del af fremtidens velfærd*". Publikationen er udarbejdet på baggrund af en elektronisk rundspørge blandt godt 500 kommunale og regionale ledere samt interview med en række ledere.

Undersøgelsen viser blandt andet, at frivillige i det offentlige har særlig behov for anerkendelse og motivation. Som leder er man nødt til at være ekstra tydelig i kommunikationen og dialogen med dem. Og så skal man være opmærksom på forholdet mellem de frivillige og de ansatte medarbejdere. Det mener tre ud af fire offentlige ledere.

Fra medarbejder til leder

Projektet er et KL-KTO projekt udarbejdet i regi af Væksthus for ledelse, jf. afsnit 18.2.

19. EU

Samarbejde med arbejdsgiverne

På de halvårlige møder om EU-spørgsmål mellem KL, Danske Regioner og KTO har parterne blandt andet drøftet aftalemæssige konsekvenser af EU-initiativer. Desuden har parterne drøftet den fremtidige arbejdsform mellem parterne.

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 an-

satte, 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 ad gangen varetager den fælles observatørpost.

Specialudvalget for Asyl- og indvandrings-samarbejde

KTO har siden 2008 været medlem af specialudvalg for Asyl- og integrationsarbejde. KTO har i november 2013 meddelt Justitsministeriet, at KTO ikke længere ønsker at deltage i udvalget.

20. REGERING, FOLKETING OG LOVFORSLAG

20.1 Lovforslag i høring

KTO har afgivet høringssvar på en række lovforslag, bekendtgørelse m.v. af relevans for det kommunale og regionale arbejdsmarked:

Lovforslag om ændring af forvaltningsloven (krav om identifikation)

KTO har afgivet høringssvar på et udkast til forslag om ændring af forvaltningsloven med flere (krav om identifikation)

KTO finder det positivt, at der tages skridt til en generel regulering af, at en forvaltningsmyndighed i afgørelsessager, herunder i personalesager, skal forsyne udgående dokumenter med en underskrift der sikrer en entydig identifikation af den, som er afsender af dokumentet.

Lovforslag om ændring af forvaltningsloven (underskriftskrav)

KTO har afgivet høringssvar på et udkast til forslag om ændring af forvaltningsloven (underskriftskrav).

KTO tilkendegiver, at KTO finder det positivt, at der med lovforslaget tages skridt til en generel regulering af kravet om, at en forvaltningsmyndighed i afgørelsessager, herunder i personalesager, hvor der skal træffes et forvaltningsretlig afgørelse, som indebærer en udøvelse af en forvaltningsretligt skøn, skal forsyne udgående dokumenter med en underskrift. KTO finder imidlertid, at det bør fremgå af loven, hvilke retsvirkninger en eventuel manglende iagttagelse af identifikationskravet har for afgørelsessagen.

Lovforslag om ændring af frikommuneloven

KTO har afgivet høringssvar på et udkast til forslag om ændring af frikommuneloven.

I høringssvaret tilkendegiver KTO, at:

- KTO finder, at det bør præciseres i lovbemærkningerne, at frikommunernes anvendelse af frivillig ulønnet arbejdskraft i kommunale virksomheder, der udfører sociale tjenesteydelser, ikke må medføre fortrængning af ordinært ansatte.
- KTO finder det positivt, at der med lovforslaget gives mulighed for forsøg med at tilbyde ansættelse i seniorjob i private virksomheder.
- KTO finder det særdeles kritisabelt, at der i loven om frikommuner etableres hjemmel til fælleskommunale call-centre, som ikke udelukkende omhandler forsøg i frikommunerne, men derimod omhandler etablering af samarbejde mellem frikommuner og andre kommuner. Konkret etableres således i medfør af lovforslaget adgang til dokumenthåndteringssystemer på tværs af kommuner, hvilket er

en fravigelse i forhold til forvaltningsloven og persondataloven.

Bekendtgørelse om fleksløntilskud

KTO har afgivet høringssvar på udkast til nye bekendtgørelser i forbindelse med reform af førtidspension og fleksjob m.v., jf. afsnit 6.

Lovforslag om tilsynsreformen på det sociale område

KTO har afgivet høringssvar til et lovforslag om tilsynsreform på det sociale område, jf. afsnit 13.2.

Lovforslag om socialtilsyn

KTO har afgivet høringssvar på et udkast til forslag om tilsynsreformen på det sociale område.

Lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven

KTO har afgivet høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven (ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger efter forældreorlov og præcisering af beskyttelsen ved mindre gunstig behandling)/implementering af forældreorlovsdirektivet, jf. afsnit 10.

Lovforslag om ændring af ligelønsloven (kønsopdelt lønstatistik)

KTO har afgivet høringssvar til et udkast til lovændring af ligelønsloven, jf. afsnit 2.5.

Lovforslag om ændring af lov om aktiv socialpolitik m.v.

KTO har afgivet høringssvar på udkast til forslag om ændring af lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik m.v., jf. afsnit 6.

20.2 Produktivitetskommissionen

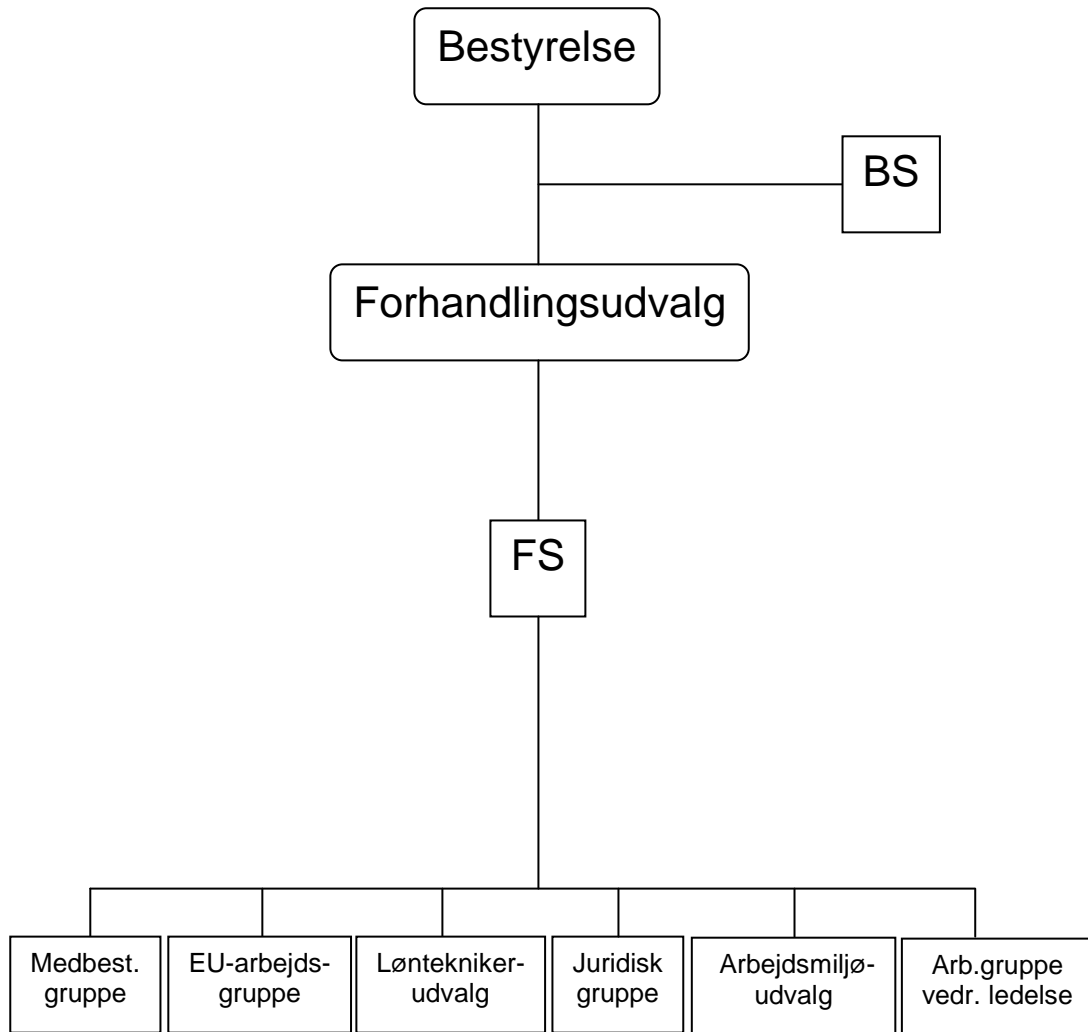
Produktivitetskommissionen har i september 2013 indbudt en række centrale aktører, og heriblandt KTO, til at komme med indspil til

hvilke muligheder der er for at øge produktiviteten og innovationskraften i den offentlige sektor gennem et styrket offentligt-privat samarbejde. Bidragene vil indgå som indspil til kommissionens kommende rapport med anbefalinger og analyser vedrørende offentligt-privat samarbejde (offentlige udbud og indkøb, frit-valgsordninger, offentligt-private partnerskaber, offentligt-privat innovationssamarbejde mv.).

KTO har i november fremsendt KTO's indspil til kommissionens videre arbejde vedrørende offentligt-privat samarbejde.

I brevet kommer KTO bl.a. ind på medarbejderinddragelse, lige konkurrence mellem offentlige og private udbydere, bedre rammer for medarbejderne ved virksomhedsoverdragelse samt behov for mere evidens.

21. ORGANISATION



22. MEDLEMSORGANISATIONER

	Valg- gruppe	Medlemmer 1.1.2013
Arkitektforbundet	III	1.159
Bibliotekarforbundet	III	2.168
Blik- og Rørarbejderforbundet	I	140
BUPL	II	62.696
Dansk EI-forbund	I	1.010
Dansk Formands Forening	IV	392
Dansk Jernbaneforbund	I	298
Dansk Metal	I	5.100
Dansk Musiker Forbund	II	1.101
Dansk Musikpædagogisk Forening	III	947
Dansk Psykolog Forening	III	3.861
Dansk Socialrådgiverforening	II	8.665
Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkin- geniører	II	187
De Offentlige Tandlæger	III	1.293
Den danske Landinspektørforening	III	249
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund	II	335
Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	III	8.980
DM - Dansk Magisterforening	III	4.092
Fag Og Arbejde (FOA)	I	186.281
Fagligt Fælles Forbund (3F)	I	28.083
Foreningen af Kommunale Chefer	II	576
Foreningen af Speciallæger	III	5.955
Frederiksberg Kommunalforening	II	547
Gentofte Kommunalforening	II	525
Gymnasieskolernes Lærerforening	III	80
Halinspektørforeningen	II	662
HK/KOMMUNAL	I	66.684
Ingeniørforeningen i Danmark	III	3.147
Jordbrugsakademikernes Forbund	III	488
Kommunikation og Sprog	III	152
Konstruktørforeningen	II	522
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	II	92
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	IV	1.489
LederForum	II	760

Lederne	IV	4.432
Lærernes Centralorganisation	II	58.709
Malerforbundet i Danmark	I	83
Maskinmestrenes Forening	II	279
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	III	383
Serviceforbundet	I	256
Socialpædagogernes Landsforbund	I	29.721
Søfartens Ledere	II	162
Tandlægeforeningen	III	553
Teknisk Landsforbund	I	3.577
Yngre Læger	III	9.021
I alt 45 medlemsorganisationer		505.892

23. UDVALG OG REPRÆSENTATION

Bestyrelse

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Ingrid Stage, Akademikerne
Dennis Kristensen, FOA
Benny Andersen, SL
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Ellen Lykkegård, 3F
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Mona Striib, FOA
Karen Stæhr, FOA
Per Løfstrøm Sørensen, TL
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
Niels Jeppesen, Dansk Metal
David Gibson, 3F
Mads Samsing, HK/KOMMUNAL
Reiner Burgwald, FOA
Gina Liisborg, FOA
Lone Hoffmann, 3F
Michael Petersen, DOBL
Per Jørgensen, Maskinmestrenes Forening
Ole Mørk Nielsen, LederForum
Birgitte Conradsen, BUPL
Nee Marianne Attle, Frederiksberg
Kommunalforening
Vakant

Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, FOA
Jakob Bang, FOA
Nina Vedel Møller, 3F
Niels Jeppesen, Dansk Metal
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Karen Poulsen, TL
Claus Wendelboe, SL
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Hanne Rasmussen, HI
Ole Refstrup, LederForum
Palle Rom, LC
Mariann Skovgaard, LC
Gunda Herlufsen, DS
Jens Harboe, Akademikerne
Bo Vistisen, Lederne
Helle Krogh Basse, KTO
Henrik Würtzenfeld, KTO

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

Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Anders Bondo Christensen, LC (formand)
Ingrid Stage, Akademikerne
Benny Andersen, SL
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
Mads Samsing, HK/Kommunal
Karen Stæhr, FOA
Majbrit Berlau, DS
Keld Bækkelund Hansen, Dansk Metal
Jakob Sølvhøj, FOA
Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF
Birgitte Conradsen, BUPL

Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

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

Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)

Dennis Kristensen, FOA
Henning Pedersen, BUPL
Ingrid Stage, Akademikerne
Helle Basse, KTO

Udviklingspolitisk Forum (RLTN)

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

Sekretariatsgruppen for Udviklingspolitiske Forum

Pia Lund Jeppesen, HK/Kommunal
Birthe Jeppesen, FOA
Jo Gadegaard, OAO
Lene Esbensen, Akademikerne/Yngre Læger
Henrik Carlsen, KTO

Arbejds miljøudvalg

Niels Jakobsen, HK/KOMMUNAL
Palle Larsen, 3F
Cecilie Vyff, OAO
Rudy Larsen, FOA
Jørgen Bruun Christensen, LC
Jan Kahr Frederiksen, FTF-K
Dorete Dandanell, Akademikerne
Henrik Carlsen, KTO

Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab

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

Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, Akademikerne
Henrik Carlsen, KTO

Sekretariatsgruppen vedrørende medbestemmelse

Asbjørn Andersen, FOA
Joan Wandahl Nielsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA
Cecielie Vyff, OAO
Lisbet Herskind, LC
Gabriella Tønnesen Lanyi, BUPL
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, Akademikerne
Eva Agerlin, KTO

Lønteknikerudvalg

Caspar Holm Andersen, HK/KOMMUNAL
Bjørn Poulsen Langbakke, OAO
Jan Limborg Madsen, OAO
Niels Lønbæk Pedersen, SL
Knud Røddik, FOA
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, Akademikerne
Vibeke Pedersen, 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, Akademikerne
Eva Agerlin, KTO
Susanne Rehm, KTO

EU-arbejdsgruppe

Hanne Johannessen, OAO
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Jakob Bang, FOA
Jørgen Holst, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, Akademikerne
Helle Krogh Basse, KTO
Lars Daugaard, 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, Akademikerne/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, Akademikerne
Lone Rosendal, Akademikerne/Bibliotekarforbundet
Henrik Carlsen, KTO

§5 styregruppe, RLTN

Pia Lund, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Jo Gadegaard, OAO
Lene Esbensen, Akademikerne/Yngre Læger
Henrik Carlsen, 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

Jo Gadegaard, OAO
Torben Lenike Petersen, FTF-K
Tine Holst, Akademikerne

Den kommunale og regionale tjenestemandsråd

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Susanne Rehm, KTO

Suppleanter:

Tine Holst, Akademikerne
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)

Bestyrelsen for kommunernes og regionernes 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 Køpke, HK/KOMMUNAL

KTO's sekretariat

Sekretariatschef Helle Krogh Basse
Vicesekretariatschef Henrik Würtzenfeld
Cheføkonom Vibeke Pedersen
Chefkonsulent Eva Agerlin
Chefkonsulent Henning Bickham
Chefkonsulent Henrik Carlsen
Chefkonsulent Lars Daugaard
Chefkonsulent Susanne Rehm
Konsulent (vakant)
Sekretær Jette Balle
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Ritva Köppä

**KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE**

CVR nr.: 52 59 20 11

**ÅRSRAPPORT FOR PERIODEN
1. APRIL 2012 – 31. MARTS 2013**

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

INDHOLDSFORTEGNELSE

Oplysninger om organisationen	1
Ledelsespåtegning	2
Den uafhængige revisors påtegning på årsregnskabet	3
Påtegning, kritiske revisorer	5
Anvendt regnskabspraksis	6
Resultatopgørelse for tiden 1. april 2012 - 31. marts 2013	8
Balance pr. 31. marts 2013	9
Noter til regnskabet	11

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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, 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
Majbrit Beran Berlau, DS
Jørgen V. Christiansen, KC
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen
Henning Pedersen, BUPL
Vibeke B. Sørensen, GKF
Bo Vistisen, LH

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato aflagt årsrapporten for 1. april 2012 – 31. marts 2013 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 2013 samt resultat af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2012 – 31. marts 2013.

Årsrapporten indstilles til repræsentantskabets godkendelse.

København, den 20. juni 2013

Bestyrelsen:

 Anders Bondo Christensen LC, formand	 Erik Jylling AC, næstformand	 Dennis Kristensen FOA
 Benny Andersen SL	 Gita Grüning TL	 Keld Bækkelund Hansen Dansk Metal
 Ellen Lykkegaard 3F	 Bodil Otto HK/Kommunal	 Mona Striib FOA
 Karen Stæhr FOA	 Majbrit Beran Berlau DS	 Jørgen V. Christiansen KC
 Jørgen Mosbæk Halinspektørforeningen	 Henning Pedersen BUPL	 Vibeke B. Sørensen GKF
 Bo Vistisen LH		

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 2012 – 31. marts 2013, 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 udforme 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

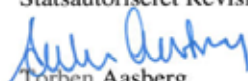
Det er vor opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af organisationens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. marts 2013 samt af resultatet af organisationens aktiviteter for regnskabsåret 1. april 2012 – 31. marts 2013 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Revisionsinstituttet

København, den 20. juni 2013

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 20. juni 2013


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.

Kontingentindtægter

Organisationens andel af medlemmets kontingent indregnes i resultatopgørelsen, såfremt kontingentet er forfaldent.

Andre driftsindtægter/-omkostninger

Andre driftsindtægter og – omkostninger indeholder regnskabsposter af sekundær karakter i forhold til organisationens hovedaktiviteter, herunder fortjeneste og tab ved salg af materielle anlægsaktiver.

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 gælds metode 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

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

mellem salgspris med fradrag af salgsomkostninger og den regnskabsmæssige værdi på salgstidspunktet.

Fortjeneste eller tab indregnes i resultatopførelsen under afskrivninger.

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

Tilgodehavender

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

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte udgifter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Værdipapirer

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

Gældsforpligtelser

Gældsforpligtelser måles til nominel værdi.

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

RESULTATOPGØRELSE FOR TIDEN 01.04.2012 - 31.03.2013		
Note		2011/2012 t. kr
	Kontingentindtægter	9.728.387
1	Projekter	4.587.221
	Temadage og konferencer	0
	Pjecer	226.350
	Huslejeindtægter	244.244
	Primære indtægter	14.786.201
2	Personaleomkostninger	12.388.052
3	Administrationsomkostninger	2.356.554
4	Mødeudgifter	245.787
5	Ekstern assistance	369.179
	KTO løn- og forh.konf. samt temadage	0
	Pjecer	170.983
	Kapacitetsomkostninger	15.530.555
	Driftsresultat før afskrivninger	-744.354
	Afskrivninger på anlægsaktiver	21.248
	Driftsresultat før renter	-765.602
6	Finansielle poster	121.948
	Resultat før skat	-643.654
	Foreningsskat	0
	Årets resultat	-643.654
	Der foreslås disponeret således:	
	Overført til formuekonto	-643.654
	Overføres fra IT henlæggelse	0
	Henlæggelse til lokale vedligeholdelse	0
	I alt overført	-643.654

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

BALANCE PR. 31.03.2013

Note		2011/2012 t. kr
AKTIVER		
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	42
	Materielle anlægsaktiver	42
	Anlægsaktiver i alt	42
	Lager, pjecer	18
	Debitorer	336
	Periodeafgrænsningsposter	778
	Deposita	271
	Tilgodehavender	1.403
	Værdipapirer	3.423
	Likvide beholdninger	4.812
	Omsætningsaktiver i alt	9.638
	Aktiver i alt	9.680

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

BALANCE PR. 31.03.2013

Note		2011/2012 t.kr.
PASSIVER		
8	Egenkapital	6.248.283
	Forudbetalt kontingent	20.236
	Skyldig A-skat, AM-bidrag samt løsumsafgift	474.441
	Diverse kreditorer	1.163.303
	Skyldig feriepengeforpligtelse	1.510.400
	Kortfristet gæld	3.168.381
	Passiver i alt	9.416.663

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		2011/2012
Note		t. kr.
1 Projekter		
AKUT	85.700	84
Trivsel KL	0	46
Væksthus for ledere	252.865	38
Personaleweb	165.300	25
Rekruttering	65.817	82
Medindflydelse	5.710	685
OK-11	29.636	0
Diverse tværgående projekter	198.693	121
Sekretariatsbidrag, KL og RLTN	3.783.500	3.662
	4.587.221	4.742
2 Personaleomkostninger		
Lønninger	10.079.159	9.282
Pension	1.523.832	1.494
	11.602.991	10.776
Regulering feriepengeforpligtelse	-44.400	28
	11.558.591	10.804
Sociale omkostninger	719.790	718
Kantine, personalemøder	249.136	257
	12.527.517	11.779
Dagpengerefusioner og anden lønrefusion	-139.465	-2
	12.388.052	11.777

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		2011/2012
Note		t. kr.
3 Administrationsomkostninger		
Husleje incl. varme og el	1.116.026	1.154
Rep. og vedligeholdelse	53.453	188
Telefon og internet	132.672	132
Intern uddannelse	78.675	186
Forsikringer	44.097	48
Rengøring mv.	111.387	75
Plantetilsyn og -indkøb	29.312	28
Aviser, tidsskrifter og bøger	86.491	88
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv	112.053	103
Porto	92.803	178
Fotokopiering	46.848	36
Repræsentation og gaver	15.795	12
Annoncer	0	37
It-udstyr og -programmer	322.054	457
Inventar, anskaffelser m.v.	50.915	43
Befordring	57.589	25
Gebyrer mv.	6.316	9
Diverse	70	0
	<u>2.356.554</u>	<u>2.798</u>
4 Mødeudgifter		
Repræsentantskabsmøder	40.500	20
Best.- forhandl.udv.- BS og FS møder	61.258	106
Øvrige møder	133.792	140
Konferencer m.v.	10.237	9
	<u>245.787</u>	<u>276</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER		
Note		2011/2012 t. kr.
5 Ekstern assistance		
Juridisk bistand	262.050	86
Revision	63.625	75
Lønanvisningsomkostninger	14.754	9
Diverse ekstern assistance	28.750	8
	<u>369.179</u>	<u>178</u>
6 Finansielle poster		
Realiserede kursgevinster og tab	-76.866	9
Ikke realiserede kursgevinster og -tab	51.373	182
Renter pengeinstitutter	58.990	68
Renter obligationer	88.450	182
	<u>121.948</u>	<u>442</u>

<i>Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte</i>		
NOTER		
Note		2011/2012
7 Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		t. kr.
Kostpris pr. 01.04.2012	270.991	207
Tilgang	0	64
Afgang	0	0
	<u>270.991</u>	<u>271</u>
Af- og nedskrivninger pr. 01.04.2012	-228.495	-175
Tilgang	-21.248	-53
Afgang	0	0
	<u>-249.743</u>	<u>-228</u>
Saldo pr. 31.03.2013	<u>21.248</u>	<u>42</u>
8 Egenkapital		
<i>Formuekonto</i>		
Saldo pr. 01.04.2012	6.461.936	6.406
Overført af årets resultat	-643.654	55
	<u>5.818.283</u>	<u>6.462</u>
<i>Henlæggelse til ekstraordinær uddannelse</i>		
Saldo pr. 1.04.2012	75.000	75
Overført fra resultatopgørelsen	0	0
	<u>75.000</u>	<u>75</u>
<i>Henlæggelse til IT-udstyr mv.</i>		
Saldo pr. 1.04.2012	225.000	275
Overført fra resultatopgørelsen	0	-50
	<u>225.000</u>	<u>225</u>
<i>Henlæggelse til lokale vedligeholdelse</i>		
Saldo pr. 1.04.2012	130.000	164
Overført fra resultatopgørelsen	0	-34
	<u>130.000</u>	<u>130</u>
Egenkapital pr. 31.03.2013	<u>6.248.283</u>	<u>6.892</u>

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

NOTER
Note 2011/2012

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 20. juni 2013, side 155 - 158
vedrørende årsregnskabet for perioden
1. april 2012 – 31. marts 2013

1. Indledning

Vi har afsluttet revisionen af årsregnskabet for perioden 1. april 2012 – 31. marts 2013 for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Årsregnskabet for 2012/2013 udviser følgende resultat, aktiver og egenkapital:

		2011/2012 t.kr.
Resultat, underskud	-643.654	-28
Aktiver	9.416.663	9.680
Egenkapital	6.248.283	6.891

2. Bemærkninger og anbefalinger

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

2.1 Prokuraforhold

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

3. Revision af årsregnskabet for 2012/2013

Som valgte revisorer har vi foretaget revision af årsregnskabet for 2012/2013, 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 6. december 2012 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.

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	58.990
Værdipapirer	88.450
Realiserede og urealiserede kursgevinster og -tab	-25.492
	<hr/>
	121.947
	<hr/>

Den gennemsnitlige beholdning af likvide midler og offentligt noterede værdipapirer pr. 31. marts 2012 og pr. 31. marts 2013 udgør i alt kr. 7.943.140. I forhold hertil udgør afkastet for 2012/2013 1,5% (2011/2012 5,6%).

Foreningsskat

Vi har opgjort KTO's skattepligtige indkomst på grundlag af det reviderede årsregnskab for tiden 1. april 2012 – 31. marts 2013. 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 2011/2012, udført følgende andre opgaver for organisationen:

- Medvirken ved udarbejdelse af årsregnskab 2012/2013
- 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 20. juni 2013

Revisionsinstituttet

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Torben Aasberg

statsautoriseret revisor

6. Bestyrelsens underskrifter

Forelagt for bestyrelsen på mødet, den 20. juni 2013


Anders Bondo Christensen

LC, formand


Benny Andersen

SL


Ellen Lykkegård

3 F


Karen Stæhr

FOA


Jørgen Mosbæk

Halinspektørforeningen


Bo Vistisen

LH


Erik Jylling

AC


Gita Grüning

TL


Bodil Otto

HK/Kommunal


Majbritt Beran Berlau

DS


Henning Pedersen

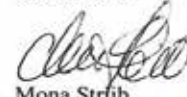
BUPL


Dennis Kristensen

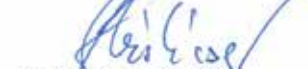
FOA


Keld Bækkelund Hansen

Dansk Metal


Mona Strfib

FOA


Jørgen V. Christiansen

KC


Vibeke B. Sørensen

GKF

Til
KTO's bestyrelse

Side 21
6. december 2012

Kritisk revision torsdag den 6. december 2012

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 1851 - 2013, 10051 - 10250 samt kassebeholdning.

Revisionsbesøget gav ikke anledning til bemærkninger.

København, den 6/12-2012



Gert Johansen
kritisk revisor



Nils Pedersen
kritisk revisor

Forslag til budget for regnskabsåret 2014/2015

1. april 2014 - 31. marts 2015

	Regnskab	Rev. Budget	Forslag
INDTÆGTER			
Kontingenter	9.728.387	9.562.000	9.270.000
Projektindtægter	4.587.221	4.600.000	4.600.000
Temadage	0	0	0
Pjecer	226.350	200.000	230.000
Lejeindtægter	244.244	190.000	195.000
Renter/finansielle poster	121.948	150.000	150.000
INDTÆGTER I ALT	14.908.150	14.702.000	14.445.000
UDGIFTER			
Løn/honorarer/pension/socialle omkostninger	12.388.052	10.650.000	10.800.000
Husleje, incl. varme og el	1.116.026	1.228.000	1.228.000
Reparation og vedligeholdelse	53.453	50.000	50.000
Inventar, anskaffelser	50.915	70.000	70.000
Telefon + internet	132.672	150.000	150.000
Intern uddannelse	78.675	210.000	200.000
Forsikringer	44.097	50.000	56.000
Rengøring mv.	111.387	150.000	150.000
Blomster og planter sekretariatet	29.312	32.000	32.000
Aviser, tidsskrifter, bøger	86.491	100.000	100.000
Kontorartikler, brev- og kopipapir mv.	112.053	110.000	110.000
Service, kontormaskiner og fotokopiering	46.848	47.000	47.000
Porto	92.803	50.000	50.000
IT-programmer (soft-ware)/hosting/Konsulentbistand	308.513	334.000	360.000
IT-udstyr (hardware)	13.541	100.000	100.000
Revision, regnskabsmæssig assistance	78.379	82.000	82.000
Repræsentation og gaver	15.795	26.000	26.000
Annoncer	0	15.000	15.000
Repræsentantskabsmøder	40.500	44.000	44.000
Bestyrelses-, forhandlingsudvalgs-, BS- og FS-møder	61.258	117.000	117.000
Øvrige møder incl. pp-messe	133.792	141.000	141.000
Befordring	57.589	40.000	60.000
Deltagelse i org. konferencer, mv.	10.237	15.000	30.000
Juridisk bistand	262.050	200.000	200.000
Temadage incl. Løn- og forh. Konf.	0	0	0
Diverse ekstern assistance	28.750	0	0
Pjecer	170.983	133.000	153.000
Afskrivning af IT-udstyr og inventar	21.248	43.000	16.000
Gebyrer, øreafrundinger mv.	6.386	10.000	10.000
Tilbageførsel af henlagte beløb til it	0	0	0
Tilbageførsel af henlagte beløb til lokalevedligeholdelse	0	0	0
Nettoover-/underskud i perioden	-643.655	505.000	48.000
UDGIFTER I ALT	14.908.150	14.702.000	14.445.000