

**KTO
REPRÆSENTANTSKABET**

Møde: 17. december 2002

Punkt: 2

Bilagsantal: 1

Emne: *Bestyrelsens beretning*

- Sagsfremstilling:* Hermed forelægges bestyrelsens skriftlige beretning 2002.
Beretningen vil på repræsentantskabsmødet blive suppleret af formandens mundtlige beregning.
- Indstilling:* Bestyrelsen indstiller, at repræsentantskabet godkender såvel den skriftlige beretning 2002 samt formandens mundtlige beregning på repræsentantskabsmødet den 17. december 2002.

**KTO's
17. ordinære
repræsentantskabsmøde
den 17. december 2002**

Skriftlig beretning

Indholdsfortegnelse

1.	OPFØLGNING AF OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHANDLINGERNE	8
1.1	Lønaftaler.....	8
1.2	Ny løndannelse.....	8
	a) Aftalen	8
	b) Forhandlinger i amter og kommuner	8
	c) Forskningsprojekt	9
	d) Øvrige emner.....	9
1.3	Særydelser	10
1.4	Reguleringsordningen.....	11
1.5	Puljer.....	11
1.6	Pension	11
1.7	Decentrale løninstrumenter.....	12
	a) Åremål	12
	b) Beskæftigelsesanciennitet.....	13
	c) Decentral løn	13
	d) Funktionsvederlag	13
1.8	Personalepolitiske aftaler.....	13
	a) Seniorpolitik	13
	b) Kompetenceudvikling	13
	c) Socialt kapitel	14
	d) Tillidsrepræsentantforhold	14
	e) Udlicitering.....	15
	f) Udviklingsmæssige aktiviteter	15
1.9	Ansættelsesvilkår generelt.....	15
	a) Ansættelsesprotokollat	15
	b) Ferie/feriefridage	15
	c) Fravær af familiemæssige årsager	16
	d) Sygdomspolitik	17
	e) Tidsbegrænset ansættelse	17
	f) Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.....	17
1.10	Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster	18
1.11	Lønfrigivelse	18
1.12	Ligeløn	18
1.13	Retstvistaftale	18
1.14	Forbeholdskrav	19
1.15	Forhandlingsforløbet.....	19
	a) Forhandlingernes indledning og sammenbrud	19
	b) Konfliktforberedelse.....	20
	c) Forligsinstitutionen	20
	d) Afstemning	21
1.16	Evalueringsaf OK-02.....	21
2.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	22
2.1	Lønstatistik.....	22
	a) Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik...22	
	b) Løntabeller	22

2.2	Medbestemmelse.....	22
	a) Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	22
	b) Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	23
	c) AUKA.....	23
	d) AKUT-fonden.....	23
2.3	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	23
	a) Det Personalepolitiske Forum	23
	b) Projekter på KL-området (PULS).....	24
	c) Projekter på ARF-området.....	24
	d) Projekter i Københavns Kommune	25
	e) Projekter i Frederiksberg Kommune	25
	f) Kompetenceudvikling og uddannelse	25
	g) OK-projekter	26
	h) KTO's personalepolitiske udvalg	26
2.4	Efteruddannelse og kompetenceudvikling	27
	a) Aftale om kompetenceudvikling	27
	b) Evaluering af aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling	27
2.5	Ledervilkår	27
2.6	Arbejds miljø	28
	a) PAU-projektet	28
	b) Stresshåndtering i ledernetværk.....	28
	c) BST-udbygning i kommuner og amter	28
2.7	Arbejds markeds- og sociale forhold.....	29
	a) KTO's udvalg om det rummelige arbejdsmarked.....	29
	b) Projekter om det rummelige arbejdsmarked.....	29
	c) Undersøgelse om merbeskæftigelseskravet i offentlig jobtræning	29
	d) Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår	30
	e) Forenkling af lovgivningen om regulering af arbejdstiden i jobtræning og i aktivperioden	30
	f) Eksklusivbestemmelser	30
	g) Deltidslov	30
	h) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet	31
	i) Lov om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven	31
	j) Lov om social ydelse	32
	k) Lov om kommunernes styrelse.....	32
	l) Lov om lige løn til mænd og kvinder	32
	m) Lov om den kommunale tjenestemandret.....	32
2.8	EU.....	32
	a) DAN-ISKA	32
	b) EU-konference	32
2.9	FOKUS	33
2.10	Den Kommunale Tjenestemandret.....	33
2.11	Tjenestemandshovedaftalen.....	33
2.12	Samarbejde med Kommunedata	33
2.13	Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER).....	33
2.14	Digital forvaltning	33
2.15	Amt/kommunesammenlægningen Bornholm	34
2.16	Regeringens moderniseringsprogram.....	34
2.17	Økonomiaftaler	34

2.18	Farum Kommune	35
2.19	Center for offentlig kompetenceudvikling (COK).....	35
2.20	Arbejdstid.....	35
	a) Deltidsbeskæftigede.....	35
	b) Decentrale arbejdstidsaftaler.....	35
	c) Overenskomstrettede projekter om arbejdstid.....	36
2.21	Strukturkommissionen	36
2.22	Offentlighedskommissionen.....	36
3.	ORGANISATION.....	37
3.1	Konstitution af formand	37
3.2	KTO's hjemmeside.....	37
3.3	KTO's kommenterede aftaler mv.	37
3.4	Temamøder	37
3.5	Optagelsesansøgninger.....	37
3.6	KTO's struktur, herunder udvalg	38
4.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	40
5.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	42
5.1	Bestyrelse	42
5.2	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	42
5.3	Forhandlingsudvalg.....	42
5.4	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	43
5.5	Paritetisk nævn	43
5.6	Det kommunale lønningsråd	44
5.7	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	44
5.8	Personalepolitiske udvalg	44
5.9	Sekretariatsgruppe for personalepolitisk udvalg (indtil den 15. oktober 2002).....	44
5.10	Personalepolitisk koordineringsgruppe KL (indtil den 15. oktober 2002)	44
5.11	Personalepolitisk koordineringsgruppe ARF (indtil den 15. oktober 2002).....	45
5.12	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik (fra 15. oktober 2002)	45
5.13	Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH.....	45
5.14	Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	45
5.15	Sekretariatsgruppe vedrørende efter- og videreuddannelse (indtil den 15. oktober 2002).....	45
5.16	Udvalg om det rummelige arbejdsmarked	46
5.17	Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked	46
5.18	Arbejds miljøudvalg.....	46
5.19	Medlemmer af AUKA's samarbejdsorgan	46
5.20	Lønteknikerudvalg.....	46
5.21	Udvalg vedrørende udlicitering mv.....	47
5.22	Juridisk gruppe	47
5.23	EU-arbejdsgruppe.....	47
5.24	KMD's konceptudvalg	47
5.25	Den Kommunale Tjenestemandsret.....	49
5.26	Arbejdsgivernes Elevrefusion	49
5.27	Bestyrelsen for Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår.....	49
5.28	Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor.....	49
5.29	Bestyrelsen for FOKUS.....	49

5.30	Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK).....	49
5.31	KTO's sekretariat	49

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

1. OPFØLGNING AF OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHANDLINGERNE

1.1 Lønaftaler

I forlængelse af overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2002 har KTO indgået aftale med hver af de 4 (amts)kommunale arbejdsgiverparter om lønninger for (amts)kommunalt ansatte. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som udmøntes i aftaleperioden. Samtidig med redaktionens afslutning er lønstigningen for 2003 blevet offentliggjort. På den baggrund forventes det, at der udmøntes generelle lønstigninger på 6,25% i aftaleperioden med:

- 0,99% i 1. år.
- 2,94% i 2. år.
- 2,32% i 3. år.

Det er skønnet, at reguleringsordningen i 3. år (pr. 1. april 2004) ikke udmønter generelle lønstigninger.

1.2 Ny løndannelse

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2002 indgået en ny fælleskommunal aftale om ny løndannelse. Pr. 1. april 2003 er stort set alle stillingsgrupper blandt (amts)kommunalt ansatte overgået til den nye løndannelse, det vil sige, at mere end 98% er overgået. For så vidt angår overenskomstansatte akademikere, er de fleste omfattet af et særligt lønsystem. De er derfor ikke omfattet af aftalen.

a) Aftalen

Ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne blev det aftalt at foretage en redaktionel sammenskrivning af aftalen om ny løndannelse og den kommunerettede udgave heraf. I september måned 2002 underskrev KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter derfor Aftale om ny løndannelse pr. 1. april 2002. Aftalen indeholder de ændringer, som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen.

De væsentligste ændringer, der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2002, var:

- Kvalifikations- og funktionsløntillæg er fremover pensionsgivende for overenskomstansatte og for tjenestemænd og reglementsansatte.
- Der er indført en forhandlingsfrist på 6 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.
- Lønforholdene for den enkelte ansatte i en (amts)kommune skal vurderes ved den årlige lønforhandling.
- Der indføres et fjerde niveau i interessedvistsystemet med paritetisk nævn. For to typer sager, om acontoløn og om skal-tillæg, kan nævnet desuden tiltrædes af en opmand.
- Der kan lokalt aftales en anden model for løsning af interessedvister.
- Der er udarbejdet et bilag om det lokale økonomiske råderum. Bilaget peger, udover forlodsfinansieringen, på en række andre lønelementer, der påvirker det økonomiske råderum.
- Der er skabt mulighed for, at der kan aftales funktionsløn til tillidsrepræsentanter.
- Løngarantien indregnes fremover med 72% af forlodsfinansieringen mod tidligere med ca. 60%.
- Regnereglerne, som gælder ved centrale omklassificeringer, er forbedret. De såkaldte afledte effekter nedsættes fra 60% til 40% (ved grundlønforbedringer uden fuldt gennemslag).

I forbindelse med den redaktionelle gennemskrivning af Aftalen om ny løndannelse blev det besluttet at udskille bestemmelserne om gennemsnitsløngarantien i en særskilt aftale. Aftale om gennemsnitsløngarantien blev ligeledes underskrevet af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere i september 2002.

KTO udgav i oktober måned 2002 en kommenteret udgave af Aftale om ny løndannelse pr. 1. april 2002.

b) Forhandlinger i amter og kommuner

KTO modtog fra nogle medlemsorganisationer en række kritikpunkter af amters og kommuners håndtering af forhandlingerne om ny løn. Kritikpunkterne relaterede sig til, at forhandlingerne sammenlægges i år 2002 og 2003, at der forhandles indenfor en pulje, og at udmøntningen i første aftaleår sker senest med augustløn 2002. KTO drøftede disse kritikpunkter med de

(amts)kommunale arbejdsgivere, og resultatet blev en konstatering af enighed om, at arbejdsgiverne ikke ensidigt kan slå forhandlingerne i 2002 og 2003 sammen, at forlodsfinansiering ikke er nogen pulje, og at der ikke er noget krav om, at udmøntning af midler 2002 senest skal ske pr. 1. august 2002.

Endvidere var parterne enige om, at kommunens/amtets medindflydelses- og medbestemmelsesorgan har kompetencen til at træffe beslutning om sammenlægning af forhandlingerne fx i 2002 og 2003. I relation hertil har KTO overfor medlemsorganisationerne understreget, at inden procedurereglerne aftales, bør repræsentanterne på lønmodtagersiden være opmærksomme på at inddrage dem, som ikke er repræsenteret i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan, og at der bør være enighed på lønmodtagersiden, hvis der er tale om så principielle ændringer, som eksempelvis en sammenlægning af forhandlingerne i 2002/2003.

I forbindelse med fastlæggelse af kommuners og amters budgetter i 2003 havde enkelte kommuner og et amt lagt op til, at der i budgetterne i 2003 skulle afsættes mindre til ny løn, end forlodsfinansieringen udgør. Efter massivt pres fra medlemsorganisationerne, KTO og KL besluttede Kolding kommune at opgive disse besparelser. Rudkøbing kommune havde lagt op til en halvering i hele aftaleperioden, som nu er opgivet. Ringkjøbing Amt har meddelt, at de afsætter 0,25% i 2002, og at de på en af institutionerne, der ikke ville forhandle, nu har indledt forhandlinger. Albertslund kommune har fastholdt besparelserne.

KTO's formand rettede i forbindelse med de nævnte besparelestiltag henvendelse til KL's formand og ARF's formand samt (amts)kommunernes borgmestre med en opfordring til at respektere det politiske grundlag i overenskomster og aftaler. I henvendelsen peger KTO's formand blandt andet på, at det er vigtigt, at kommunen på grund af stramme budgetter ikke lader personalet betale prisen i form af en lavere lønudvikling end den, som var det politiske grundlag ved overenskomstbordet. ARF har svaret, at Ringkjøbing Amt har indledt forhandlinger, og at midlerne til ny løn ikke tilvejebringes af forlodsfinansieringen men af en lang række elementer, der påvirker det økonomiske råderum. KL har ikke svaret på KTO's henvendelse.

c) Forskningsprojekt

I 1998 blev der iværksat et forskningsprojekt om ny løndannelse i amter og kommuner, som blev afsluttet i efteråret 2002. Forskningsprojektet blev organiseret i tre delprojekter: Delprojekt 1 om politik, strategi og ledelse. Delprojekt 2 om det lokale forhandlingssystem. Delprojekt 3 om lønfastsættelse og resultat. Endvidere blev de tre delprojekter sammenfattet og perspektiveret i

en tværgående grupperapport med titlen "Løn mellem kollektiv og individ - politik - forhandling - resultat".

I projektet deltog 8 udvalgte (amts)kommuner, hvor der blev udvalgt et antal forvaltnings- og institutionsområder, som genstand for ca. 450 interview af såvel ledere, tillidsrepræsentanter som medarbejdere.

Endvidere blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af (amts)kommunalt ansatte.

I den tværgående hovedrapport er der trukket en række pointer frem blandt andet: "Ny løn vækker begrænset begejstring, ny løn fører til større individualisering, ny løn er et lokalt projekt, ny løn er en kamp om det strategiske grundlag, ny løn presser den kollektive aftalemødel, ny løn gør konkurrerende faglige organisationer samarbejdende og ny løn er stort ståhej for næsten ingenting".

KTO's formand har i forbindelse med offentliggørelsen af forskningsprojektet udtalt, at det er vigtigt, at ny løn giver kollektive rammer med individuelle muligheder. Hun har kritiseret, at ny løn er kommet til at fungere som et puljesystem, hvor arbejdsgiverne selv bestemmer rammerne, og at kommuner og amter har en meget stram lønstyring af angst for at overholde eller ikke at kunne overskue budgetterne. Hun har opfordret kommuner og amter til at bruge flere penge.

KTO har afholdt et temamøde for medlemsorganisationerne om forskningsprojektet, jf. afsnit 3.4. Forhandlingsudvalget har drøftet projektets resultater og perspektiver samt anvendelsen af ny løn mere generelt. Endvidere er der planlagt et møde mellem forhandlingsdelegationerne i begyndelsen af 2003, hvor forhandlingsdelegationerne skal drøfte dette.

d) Øvrige emner

Løngaranti

Ikke-uddannet pædagogisk personale på grundlønstrin 12 og omsorgs- og pædagogmedhjælpere i døgninstitutioner havde en faktisk lønudvikling i november 2001, der ikke opfyldte løngarantien. I forbindelse med OK-02 udmøntedes derfor henholdsvis ca. 1,8 mio. kr. og 39,8 mio. kr. til disse to grupper.

Centralt aftalte lønforløb

Der har været et ønske fra KTO's medlemsorganisationer om at kunne danne sig et overblik over, hvad der på de enkelte overenskomstområder er aftalt vedrørende ny løn. På den baggrund har KTO udarbejdet en oversigt over ændringer i de centralt aftalte lønforløb i ny løn,

der blev aftalt ved OK-02 som led i de specielle forhandlinger mv.

Voldgiftssager

KTO førte i efteråret 2001 to voldgiftssager mod de (amts)kommunale arbejdsgivere om henholdsvis a conto løn og kvalifikationsløen.

Sagen om a conto løn faldt ud til de (amts)kommunale arbejdsgivers fordel, idet disse blev frikendt. I kendelsen fremgår, at de (amts)kommunale arbejdsgivere fik medhold i, "at (amts)kommunen kan betale en a conto løn til ansatte hvis lønvilkår, der ikke er opnået enighed om efter forhandling i interessetvistsystemet, så længe der ikke er enighed om vilkårene. Heraf følger tillige at der ikke kan iværksættes kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af tillæg, hvad enten disse er kan-/tillæg eller skal-/tillæg."

Konsekvenserne af kendelsen om a conto løn indgik i KTO's krav om ny løn ved OK-02, og resulterede i indførelsen af en opmandsmodel, der modvirker ensidig lønfastsættelse fra de (amts)kommunale arbejdsgivere, idet alle a conto løn sager samt sager om "skal-/tillæg" kan afgøres af en opmand.

Sagen om kvalifikationsløen faldt ud til KTO's fordel. Sagen om kvalifikationsløen blev nemlig forliget mellem parterne på, at KL, ARF, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune anerkender, at aftale om ny løndannelse skal forstås således, at kvalifikationsløen efter § 5, stk. 3, er en varig del af lønnen, og at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme (amts)kommunale og i samme type stilling bevarer hidtidig kvalifikationsløen.

Kobling af løn og kvalitetsmål

Overenskomstprojektet om kobling af løn og kvalitetsmål blev afsluttet efteråret 2002. Formålet med projektet var at udvikle og afprøve redskaber, der kan koble den lokale lønpolitik med kvalitetsmål for opgavevaretagelsen. I projektet deltog ledelse og medarbejdere på arbejdspladser i 6 amter og kommuner.

Lønudvikling

Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) har offentliggjort en række lønstatistikker for perioden 1. kvartal 1998 til 3. kvartal 2002, der viser lønudviklingen for hele den (amts)kommunale sektor, de enkelte stillingsgrupper, og de enkelte (amts)kommuner, jf. i øvrigt afsnit 2.1.a.

Den årlige lønudvikling i den (amts)kommunale sektor var lavest fra 4. kvartal 1998 til 4. kvartal 1999 på 1,7%, og højest fra 4. kvartal 1997 til 4. kvartal 1998 på 6,2%.

De nyeste tal for den årlige lønudvikling mellem stillingsgrupper, hvor der er mere end 5.000 fuldtidsbeskæftigede (for perioden 3. kvartal 2001-2002) svinger typisk fra 2% til 3%. FLD opgør lønudviklingen på det (amts)kommunale område til 2,5% i 3. kvartal 2001-2002.

Danmarks Statistik (DS) har ligeledes opgjort tal for lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor. DS' opgørelse adskiller sig fra FLD's, idet blandt andet værdien af feriefri dage og tjenestemandspensioner indgår. Lønudviklingen har ifølge DS' seneste opgørelse for 3. kvartal 2001-2002 været på 2,4% på det (amts)kommunale arbejdsmarked, og 4,2% i staten og 4,0% i den private sektor.

Sammenlignes DS' lønudviklingstal for 3. kvartal 2001-2002 med lønudviklingen set over en længere periode fra 1. kvartal 1998 til 3. kvartal 2002 findes, at det private arbejdsmarked har realiseret en lønstigning på 19,8% og det (amts)kommunale arbejdsmarked lønstigning på 18,0%, medens staten ligger en del over med 26,0%.

Implementeringsaktiviteter

Ved OK-02 blev der aftalt en række implementeringsaktiviteter og udarbejdelse af informationsmateriale med henblik på forbedring af det decentrale forhandlingsystem.

Det er aftalt at gennemføre:

- En erfaringsopsamlings- og formidlingsindsats om delegering af forhandlingskompetencen.
- En erfaringsformidling om drøftelse af lønpolitik.
- Udarbejdelse af pjece og "lær-selv værktøj" om lønstatistikker og deres anvendelsesområder, samt et mindre antal seminarer om lønstatistik.
- En evaluering af erfaringerne med budgetdrøftelserne i kommuner og amter, som led i MED-aftalen.

KTO har endvidere besluttet at udarbejde en pjece som uddyber bilaget i aftalen om ny løndannelse om det lokale økonomiske råderum. Pjecen forventes færdig i starten af 2003.

1.3 Særydelser

Som led i OK-02-resultatet er det aftalt, at der til forbedring af arbejdstidsbestemte særydelser afsættes 3 puljer:

En pulje på 5,55% (svarende til værdien af de generelle lønstigninger).

En pulje på 3,72% (svarende til værdien af samtlige elementer i KTO-resultatet eksklusiv de generelle lønstigninger). Ved beregning af de 3,72% indeholder denne pulje som noget nyt tillige værdien af forlodsfinansieringen til ny løn.

En pulje på 38 mio. kr., der anvendes til særligt belastede døgnområder.

I forlængelse af ovenstående blev det aftalt, at i alle aftaler mv., hvor der er opsparing af 2 timers frihed for hver 37 timers arbejde, ændres reglen til 3 timers frihed for hver 37 timers arbejde.

I efteråret 2002 har der været ført forhandlinger på de respektive forhandlingsområder med henblik på udmøntning af midlerne til forbedring af særydelser. Disse forhandlinger forventes færdige i januar 2003, hvor en KTO-arbejdsgruppe vil samle op på de områder, der eventuelt ikke har opnået enighed om udmøntning.

1.4 Reguleringsordningen

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 blev der aftalt en ny reguleringsordning.

Reguleringsordningen udmøntede pr. 1. april 2002 1,21%, hvoraf der blev aftalt en forlodsfinansiering af lokal løndannelse på 0,25%.

Fra udmøntningen pr. 1. april 2003 er der forlods afsat 1,22% til lokal løndannelse og 0,05% til gennemsnitslønngaranti fra OK-99 mv.

Fra udmøntningen pr. 1. april 2004 er der forlods afsat 0,02% til lokal løndannelse. Resten af udmøntningen sker i form af generelle lønforbedringer.

1.5 Puljer

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2002 blev der udmøntet 1% i puljer til følgende formål:

- Hovedorganisationspulje på 0,45%
- Afbalanceringspulje på 0,08%
- Tværgående projekter på 0,47%.

Hovedorganisationspuljen og afbalanceringspuljen er anvendt i forbindelse med organisationernes specielle forhandlinger. De tværgående projekter, der ligeledes primært er anvendt i forbindelse med organisationernes specielle forhandlinger, men på tværs af to eller flere organisationsområder, består af 3 hovedelementer: Sæ-

rydelser, jf. afsnit 1.3, pensionsprojekter, der dels anvendes til forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne i forskellige pensionsordninger og dels til andre pensionsprojekter, jf. afsnit 1.6, og til en særlig chefpulje, hvor en væsentlig del anvendes til forhøjelse af satserne på løntrin 51 til 55.

I forbindelse med afsættelse af midler til de specielle forhandlinger blev der i KTO's forhandlingsudvalg drøftet og opstillet principper, der indebar, at midlerne blev fordelt ligeligt på de respektive hovedorganisations-/organisationsområder.

1.6 Pension

Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Ved KTO-forliget 2002 blev det aftalt i den kommende overenskomstperiode at fortsætte det ved OK-97 aftalte projekt om at forhøje den pensionsgivende løntrinsløn. Den pensionsgivende løn forhøjes med det beløb, der fremkommer ved fastfrysning af områdetillæggene i de tidligere stedtillægsområder III-VI. Der er yderligere pr. 1. april 2003 afsat 50 mio. kr. til dette projekt. Når grundsatsen i perioden forventeligt bliver fuldt pensionsgivende, anvendes det fremtidige provenu til også at gøre områdetillæggene pensionsgivende.

Arbejdsmarkedspension for overenskomstansatte

Ved KTO-forliget blev det aftalt at forbedre den ved OK-99 nyetablerede arbejdsmarkedspensionsordning ("minipensionsordningen"), således at det samlede pensionsbidrag med virkning fra 1. april 2003 forhøjes fra 2,4% til 7,5%.

Herudover blev der aftalt en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet, herunder blandt andet, at eget og arbejdsgiverbidraget til pension samles til et samlet bidrag. 1/3 af den indbetalte pension er fortsat defineret som medarbejderens eget bidrag til pensionsordningen. Endelig blev det, jf. afsnit 1.2.a, aftalt, at funktions- og kvalifikationstillæg, der efter den 1. juni 2002 aftales for overenskomstansatte, er pensionsgivende.

KTO har med Kommunernes Pensionsforsikring (KP) aftalt en ændring i aftalen om oprettelse af pensionsordninger i KP for visse kommunalt og amtskommunalt ansatte medarbejdere (opsamlingsordning for personale, der ikke kan henføres til en overenskomstbaseret pensionsordning). Ændringen betyder, at nyforsikrede medarbejdere får mulighed for individuelt investeringsvalg i forhold til en del af de til pensionsopsparingen indbetalte midler, samt at de i forvejen forsikrede medarbejdere kan vælge at overgå til denne model.

Tjenestemænd

Ved KTO-forliget 2002 blev det, jf. afsnit 1.2.a, aftalt, at decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, der efter den 1. juni 2002 aftales for tjenestemænd, er pensionsgivende enten ved oprykning til et løntrin, eller ved indregning af varige tillæg i tjenestemandspensionen, eller ved oprettelse af en supplerende pensionsordning. Det blev i øvrigt aftalt, at parterne i overenskomstperioden drøfter spørgsmålet om dels at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg for tjenestemænd pensionsgivende, dels modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen.

Yderligere blev det aftalt, at der pr. 1. april 2003 - udover den generelle procentregulering - sker en ekstraordinær regulering af tjenestemandspensionerne med 1%. I konsekvens heraf foretages den nødvendige justering af tjenestemandspensionsregulativerne/-vedtægterne, således at der skabes hjemmel til det aftalte.

Det blev endvidere aftalt, at parterne i overenskomstperioden gennemfører en undersøgelse, der skal belyse dels regulering af tjenestemandspension i forhold til regulering af løn, dels om tjenestemandspension over tid er blevet forringet i forhold til udbetalt løn, dels de økonomiske konsekvenser af eventuelle nye reguleringsformer af tjenestemandspension.

I april 2002 orienterede KTO medlemsorganisationerne om, at i henhold til § 6, stk. 2, i de (amts)kommunale pensionsregulativer/-vedtægter aftrappes de i bestemmelsen omhandlede tillæg (kronetillæg) med 200 kr. årligt fra den 1. april 2002 og 1. april i hvert af de herefter følgende år.

Særlige pensionsprojekter

Ved KTO-forliget 2002 blev der, jf. afsnit 1.5, til de specielle forhandlinger afsat en pulje på i alt 343,3 mio. kr. til pensionsprojekter med virkning fra 1. april 2003. Puljen blev afsat med 126,5 mio. kr. inden for DKK's område, 167,9 mio. kr. til FTF-K's område, 47,7 mio. kr. til AC's område og 1,3 mio. kr. til andre.

Den fælleskommunale gruppelevsordning

Ved KTO-forliget 2002 blev det i forhold til den fælleskommunale gruppelevsaftale aftalt, at 9 månedersreglen for oprettelse af gruppelevsordning for midlertidigt beskæftigede med virkning fra 1. juni 2002 nedsættes til 6 måneder.

1.7 Decentrale løninstrumenter

a) Åremål

Ændringer ved OK-02

Som led i KTO-forliget blev følgende ændringer om åremålsansættelse aftalt:

- Forlængelse af en åremålsansættelse skal være på mindst 6 måneder (mod tidligere et krav om en forlængelsesperiode på mindst 1 år).
- Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at den åremålsansatte har krav på et fratrædelsesbeløb ved afsked på grund af sygdom.
- For åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremållægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe, dog mindst 15% (nettoficeret 15,79%) af åremållægget. For ikke-tjenestemænd er der aftalt tilsvarende bestemmelser.
- Særskilte bemærkninger/bestemmelser om rammeaftalens anvendelse på åremålsansatte tjenestemænd i folkeskolen (den lukkede gruppe).

Der er indgået separate aftaler med henholdsvis KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Faglig voldgift

KTO har i september 2002 ført en faglig voldgift mod de (amts)kommunale arbejdsgivere om fortolkning af rammeaftalen om åremålsansættelse. Årsagen til tvisten var en konkret sag fra Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), hvor en åremålsansat på overenskomstvilkår blev afskediget inden for det første år af åremålsperioden. IDA ønskede sagen prøvet ved afskedigelsesnævn, men KL afviste en sådan prøvelse.

KTO nedlagde påstand om, at den i KTO-forliget 1999 indeholdte generelle aftale om nedsættelse af karenstiden fra 1 år til 8 måneder for prøvelse ved afskedigelsesnævn også omfatter overenskomstsansatte på åremål. Det har den virkning, at åremålsansatte, der afskediges inden for det første år, er berettiget til at få prøvet sagligheden af en meddelt opsigelse i henhold til reglerne i den overenskomst, der i øvrigt er gældende for den åremålsansatte.

De (amts)kommunale arbejdsgivere påstod frifindelse blandt andet med henvisning til, at § 5, stk. 2, (nu § 7, stk. 2) gør op med adgangen til at hævde urimelighed i forhold til opsigelsen.

Opmanden kom med en tilkendegivelse, der tog de (amts)kommunale arbejdsgivers frifindelsespåstand til følge. Opmanden begrundede blandt andet dette med, at

rammeaftalen er en sær aftale, og at § 11, stk. 3, udtømmende gør op med opsigelsen af en åremålsansat inden for det første år. Retsstillingen er herefter afgjort for åremålsansatte, der afskediges inden for det første år i medfør af rammeaftalens § 11, stk. 3, idet der ikke er afgang til at søge rimeligheden af afskedigelsen prøvet ved afskedigelsesnævn.

Aftalte fratrædelsesgodtgørelser

Der har mellem KL og KTO i 2000 og 2001 været brevvekslet omkring efterregulering for arbejdsgiverpensionsbidraget af aftalte fratrædelsesgodtgørelser, senest foranlediget af KL's administrative informationskrivelse af 30. august 2001, hvor blandt andet forhold i rammeaftalen om åremålsansættelse blev omtalt. KL fastholdt efterfølgende over for KTO sit synspunkt om, at parterne ved indgåelse af en åremålsaftale konkret kan aftale, at lønnen ikke omfatter den ansattes eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag. Er der ikke ved indgåelsen taget konkret stilling til pensionsbidrag ved beregning af fratrædelsesgodtgørelse, vil rammeaftalen efter KL's opfattelse i henhold til gældende ret skulle fortolkes således, at såvel den ansattes eget som arbejdsgiverens pensionsbidrag skal indgå i beregningerne. I rammeaftalen om åremålsansættelse er det i forbindelse med KTO-forliget 2002 nu præciseret, at bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

b) Beskæftigelsesanciennitet

Ved KTO-forliget 2002 blev der indgået en aftale om beskæftigelsesanciennitet, der er målrettet til og omfatter ansatte på ny løn. For de få ansatte, der fortsat er på gammelt lønsystem, er lønanciennitetsaftalen fra 1989 fortsat gældende.

c) Decentral løn

Ved KTO-forliget 2002 blev der indgået en revideret aftale om decentral løn. Aftalen gælder de få ansatte, der ikke er overgået til ny løn, og giver mulighed for, at der også til disse ansatte lokalt kan aftales funktions-, kvalifikations- og resultatløn.

d) Funktionsvederlag

Som led i KTO-forliget 2002 blev der i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indført hjemmel til at aftale en funktionsløn for ansatte, der pålægges at gøre tjeneste i en højere stilling. For overenskomstansatte er funktionslønnen pensionsgivende. For tjenestemænd er der bestemmelser om supplerende pension.

Såfremt de lokale parter ikke kan blive enige, er der fastsat centrale tilbagefaldsregler, som i forenklet form stort set svarer til de hidtidige bestemmelser.

Der er indgået separate aftaler med henholdsvis KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

1.8 Personalepolitiske aftaler

a) Seniorpolitik

Ved KTO-forliget 2002 blev der indgået en ny og mere enkel rammeaftale om seniorpolitik. Med den nye rammeaftale er mulighederne for de ansatte vedrørende seniorordninger og fratrædelsesordninger blevet ens uanset titel, og uanset om der er tale om tjenestemænd eller overenskomstansatte. For medarbejdere i seniorstillinger kan der konkret aftales hel eller delvis kompensation for en eventuel lønnedgang.

Den nye rammeaftale medfører endvidere - som et incitament til at fastholde seniorer i arbejde - blandt andet:

- At alle, der overgår til en seniorstilling, har ret til at bibeholde tjenestemandspension/overenskomstmæssigt pensionsbidrag efter den hidtidige løn.
- At der til ansatte i seniorstillinger, der først fratræder, når de er 62 år eller mere, kan aftales en fastholdelsesbonus.

KTO udgiver i slutningen af 2002 en kommenteret udgave af rammeaftalen om seniorpolitik.

b) Kompetenceudvikling

"Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling" blev ved OK-02 erstattet af "Aftale om kompetenceudvikling".

Den nye aftale fokuserer på den enkelte medarbejders og leders kompetenceudvikling. Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling til gavn for den enkelte medarbejder og arbejdspladsen som helhed.

For at kunne opfylde målet er blandt andet følgende aftalt:

- At der på arbejdspladsen - i dialog mellem medarbejder og ledelse - opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

- At der mindst hvert andet år følges op på udviklingsmålene.
- En årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.
- At der på arbejdspladsen sker en strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO har endvidere aftalt, at der i løbet af overenskomstperioden igangsættes en række implementerings- og evalueringsaktiviteter i tilknytning til aftalen.

Der er udarbejdet en kommenteret udgave af Aftale om kompetenceudvikling. I den kommenterede udgave præciseres det blandt andet, at KTO anbefaler, at opstilling af udviklingsmål sker i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler eller i forbindelse med gruppeudviklingssamtaler. Det anbefales desuden, at udviklingsmålene, samt de aktiviteter, der skal til for, at målene nås, formuleres skriftligt i en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Den kommenterede udgave indeholder et eksempel på en udviklingsplan, der kan anvendes af den enkelte medarbejder i (amts)kommunen.

c) Socialt kapitel

Ved KTO-forliget 2002 blev rammeaftalen om socialt kapitel ændret på flere områder:

- Forebyggelse gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø indgår nu i aftalens formålsbestemmelse.
- Bestemmelser om medarbejderinddragelse er udvidet med fastsættelse af retningslinier ude på arbejdspladserne og med hensyn til indholdet af den årlige drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
- Der er indført forbedrede pensionsvilkår for allerede ansatte, der overgår til ansættelse i fleks- eller aftalebaseret job på særlige vilkår.

Endvidere er rammeaftalen tilpasset ændrede lovgiver, ligesom sprog og struktur er forenklet med henblik på større brugervenlighed. Aftalen er tillige suppleret med uddybende bilag, der skal medvirke til, at brug af aftalen bliver mindre afhængig af supplerende vejledninger.

Derudover er det aftalt, at parterne vil søge en løsning, så personer i fleksjob kan vælge at forblive i hidtidig pensionskasse.

Endelig er der aftalt en række fælles implementeringsaktiviteter i overenskomstperioden i form af udarbejdelse af inspirationsmateriale, afholdelse af konferencer og – inden for KL's område – en evaluering af rammeaftalens anvendelse.

d) Tillidsrepræsentantforhold

Ved OK-02 blev der gennemført nogle væsentlige forbedringer af tillidsrepræsentanters vilkår og muligheder for at udføre TR-hvervet.

Protokollatet om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår er blevet strammet op, så der skal aftales principper, der sikrer de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter den nødvendige tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, vikardækning/normeringsmæssig kompensation, lokaler/hjælpemidler, mulighed for medlemskontakt mv.

Der er således indført en ret til normeringsmæssig kompensation, idet der lokalt skal aftales principper for kompensation til de arbejdspladser, der uforholdsmæssigt belastes af tillidsrepræsentanternes fravær fra arbejdet.

Gennem en central bestemmelse om, at der tilgås TR alle relevante oplysninger vedrørende medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår, er det sikret, at tillidsrepræsentanten ikke forhindres i at udføre sit hverv.

Endvidere bliver AKUT-bidraget reguleret med rammen og forhøjet med 1 øre.

Som bilag til aftalen om ny løndannelse (og den tilsvarende aftale på AC's område) er der desuden opnået hjemmel til, at man lokalt kan aftale at yde løn for TR-funktionen.

Herudover er der indført en helt ny mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler, så TR-institutionen matcher det decentrale forhandlingssystem. De lokale parter kan herefter indgå forpligtende aftaler om TR-vilkår mv.,

blandt andet omfattende løn, tid, fysiske vilkår, antal, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitamenter. I tilfælde af, at parterne ikke opnår enighed om en lokal aftale eller ved opsigelse af en indgået aftale, sker der tilbagefald til de centralt fastsatte regler.

I et samarbejde med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter udgiver KTO en vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler. I supplement hertil vil KTO udgive en særlig vejledning om både den lokale aftalemulighed og om mulighederne for at forhandle inden for vilkårsprotokollatets rammer.

Desuden har KTO planlagt nogle regionale orienteringsmøder i december 2002 og januar 2003.

Endvidere har KTO i september 2002 udgivet en kommenteret udgave af TR/SU-aftalen på KL's og ARF's område og i november 2002 en tilsvarende udgave på Københavns Kommunes område.

e) Udlicitering

Ved KTO-forliget 2002 blev der i protokollatet om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering indføjet en bemærkning, der præciserer parternes hensigt med, at medarbejderne i god tid skal inddrages i forbindelse med større omstillinger, herunder udlicitering.

Protokollatet indgår i KTO's nye kommenterede udgave af TR/SU aftalen.

f) Udviklingsmæssige aktiviteter

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv. er blevet forbedret på en række væsentlige punkter, herunder forenklet administration, enighed om opprioritering af indsatsen i forhold til kompetenceudvikling, og videreudvikling af Personaleweb.

Som en nyskabelse vil parterne i samarbejde med Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) arbejde for etablering af en fælles virksomhed med henblik på drift og udvikling af MED/SU- og AUKA-uddannelserne, Den fælles Forhandleruddannelse samt eventuelle øvrige fælles uddannelseskoncepter, parterne er enige om at udbyde.

Ved aftaleindgåelsen er der desuden forlods enighed om en række konkret beskrevne aktiviteter og projekter, som de forskellige parter, herunder enkeltorganisationer, ønsker at arbejde med i den kommende overenskomstperiode.

Udover en udbygning af Personaleweb oprettes en selvstændig webportal vedrørende ledelsesudvikling. Der

gennemføres implementeringsaktiviteter mv. af det decentrale forhandlingssystem, jf. afsnit 1.2.d, et særligt ligelønsprojekt, der blandt andet skal belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskellemellem den private og den (amts)kommunale sektor, jf. afsnit 1.12, en undersøgelse af omfanget af afskedigelser begrundet i sygefravær, jf. afsnit 1.9.d, evaluering af MED-aftalen, udvikling og kvalificering af ledere, herunder førledere i kommunerne, samt en pjese om jobvurderingssystemer i et ligelønsperspektiv.

1.9 Ansættelsesvilkår generelt

a) Ansættelsesprotokollat

Ved KTO-forliget 2002 blev der indgået et helt nyt protokollat om generelle ansættelsesvilkår. Protokollatet stifter ikke i sig selv (nye) rettigheder eller fortolkningsbidrag, men indeholder alene en opstilling af de mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO aftalte forhold.

Det blev endvidere aftalt, at alle månedslønnede i kommuner og amter (bortset fra tjenestemænd mv. og elever) som en generel ordning omfattes af vilkår efter funktionærloven. I relation hertil drøftede KTO med de (amts)kommunale arbejdsgivere efterfølgende en række problemstillinger dels i forhold til standardtekst i overenskomsterne, dels i forhold til overgangsbestemmelser.

b) Ferie/feriefridage

Ved KTO-forliget 2002 blev der indgået en ny ferieaftale med virkning fra 1. maj 2002, der erstatter de gamle aftaler om henholdsvis ferie og feriefridagstimer. Den nye aftale betyder som hovedregel:

- At alle ansatte – herunder også alle timelønnede – i løbet af overenskomstperioden når op på et antal ferietimer, der svarer til 6 ugers ferie (gældende for optjeningsåret 2003/ferieåret 2004/2005).
- At de ansatte i relation til de ferietimer, som ligger udover, hvad der svarer til 5 ugers ferie, dels selv kan vælge, hvornår de skal holdes, dels har ret til at få dem udbetalt efter ferieårets afslutning (kun månedslønnede), dels får dem udbetalt ved ansættelsesforholdets ophør i form af en kontant godtgørelse, dels ved udbetalingen får dem beregnet efter det samme beregningsgrundlag som feriegodtgørelse, dels ikke kan pålægges at afholde dem i en opsigelses-/fritstillingsperiode.
- At månedslønnede ansatte med arbejdsgiveren konkret kan aftale, at ferietimer, som ligger ud-

over, hvad der svarer til 4 ugers ferie, kan overføres til afvikling i efterfølgende ferieår.

- At ansatte, der ikke har ret til ferie med løn, men som ydes 12½% feriegodtgørelse, også ydes en kontant godtgørelse med baggrund i den aftalte udvidelse af ferien udover 5 uger.
- At visse elevgrupper får en videregående ferieret end hidtil.

KTO udgiver ultimo 2002 en kommenteret udgave af den nye ferieaftale.

I april 2002 orienterede KTO medlemsorganisationerne om KL's og Amtsrådsforeningens informations skrivelser vedrørende henholdsvis begrebet løn under ferie, jf. ferieaftalens § 9, stk. 1 og 2, samt § 12, stk. 3 og 4, og ændring af ferieåret til 1. maj – 30. april samt ferieperioden til 1. maj – 30. september, jf. ferieaftalens § 3, stk. 1 og 2.

KTO har i 2002 anlagt 2 sager mod de (amts)kommunale arbejdsgiverparter dels i relation til fortolkning af ferieaftalen, dels om brud på aftalen om feriefri dagstimer.

Den ene sag omhandler visse familieplejeres retsstilling i forhold til ferieaftalen, idet KL ikke vil anerkende, at familieplejere er omfattet af aftalen. Ferielovkontoret har tidligere udtalt, at disse familieplejere er omfattet af ferieloven. Sagen er igangværende.

Den anden sag omhandler et spørgsmål om for sen udbetaling af feriefri dagstimer, der ikke er afholdt inden ferieårets udløb og som, jf. aftalen, skal udbetales ved den førstkommande lønudbetaling efter ferieårets udløb. Kommunen har først anvist pengene med lønudbetalingen ultimo juni måned. Sagen er igangværende.

c) Fravær af familiemæssige årsager

Ved OK-02 blev aftalen om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager erstattet med aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Det blev i den forbindelse blandt andet aftalt, at en ansat ved adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.

Desuden er det aftalt, at ansatte med børn med handicap har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste efter §29 i Lov om social service. Retten er dog begrænset til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.

Efterfølgende har Folketinget den 20. marts 2002 vedtaget lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov (udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven).

I forbindelse med OK-02 blev der mellem parterne taget forbehold for ændringer i lovgivningen, og der var enighed om i givet fald at optage forhandling om lovændringernes konsekvenser for indgåede aftaler, herunder om eventuelle økonomiske konsekvenser heraf, jf. afsnit 1.13.

Der har i lyset heraf været ført forhandlinger mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter, hvor der blev opnået enighed om:

- Aftale om fravær af familiemæssige årsager.
- Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager.
- Uenighedsreferat vedrørende manglende muligheder for overførelse af omsorgsdage som følger af den udvidede barselsorlov.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager er i sommeren udsendt til amter og kommuner som administrationsgrundlag.

Efterfølgende er ovenstående aftale og protokollat med mindre tekniske justeringer blevet godkendt af KTO's forhandlingsudvalg.

Aftalen er tilpasset de ændrede lovregler, og der er samtidig opnået enighed om en lang række fleksibilitetsmuligheder i forhold til barsels- eller adoptionsorlov med sædvanlig løn. Det gælder blandt andet:

- Udvidet fædreorlov. Faderen/den mandlige adoptant kan afholde 2 ugers orlov med sædvanlig løn i barselsperioden. Den udvidede fædreorlov erstatter faderens/den mandlige adoptants hidtidige mulighed for fravær med sædvanlig løn i uge 25 og 26 efter barnets fødsel eller modtagelse.

- Moderen og faderen, (herunder adoptanter) får ret til at holde orlov med løn samtidig i 10-ugers perioden efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Faderen har lovmæssigt ret til forlods at anvende af sin fraværs- og dagpengeret på 32 uger (efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen) til afholdelse af orlov sammen med moderen i 14 ugers perioden efter fødslen/modtagelsen. I så fald kan faderen forlods anvende af perioden med sædvanlig løn i de 10 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Den ansattes fravær og retten til sædvanlig løn forlænges, hvis arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvist. Forlængelsen sker med den tid, arbejdet genoptages.

Desuden er det aftalt, at retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven. Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke er ændret i den hidtidige retsstilling, for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

Rådskonvention 96/34/EF af 3. juni 1996 vedrørende rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS) blev aftaleimplementeret ved OK-99. Rådskonventionen er indarbejdet i aftalen.

KTO udgiver ved årsskiftet en kommenteret udgave af aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

d) Sygdomspolitik

Ved KTO-forliget 2002 blev det aftalt, at der i overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om

sygdomspolitik og praksis med henblik på ny viden til brug for fortsatte fælles overvejelser om fx udarbejdelse af inspirationsmateriale.

Undersøgelsen skal afdække, hvordan der arbejdes med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær, fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom samt omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær. Med sidstnævnte vil det endvidere blive søgt afklaret, hvorvidt afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 har medført øget udstødning.

e) Tidsbegrænset ansættelse

Som led i KTO-forliget 2002 har parterne indgået en ny rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en aftaleimplementering af EU-direktiv 1999/70/EF om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Rammeaftalen indebærer, at tidsbegrænset ansatte med ansættelse over 1 måned får forholdsmæssige rettigheder, fx fuld løn under sygdom, pensionsrettigheder mv. svarende til fastansatte.

Endvidere indeholder rammeaftalen bestemmelser om, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde fornyelse af kontrakter om tidsbegrænset ansættelse (§ 5 – bestemmelser om misbrug). Supplerende objektive omstændigheder kan fremgå af de enkelte overenskomster. Rammeaftalens bestemmelser om misbrug skal i øvrigt ses i sammenhæng med, at parterne ved OK-02 tillige aftalte, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven, jf. i afsnit 1.9.a.

Tilkaldevikarer er undtaget fra rammeaftalens § 5 om misbrug. Det betyder, at tilkaldevikarer kan have flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, uden at der foreligger misbrug. For tilkaldevikarer/timelønnede vikarer er der i § 6 aftalt særlige bestemmelser om pensionsforhold.

De (amts)kommunale arbejdsgivere forventes efter redaktionens afslutning at udsende et administrationsgrundlag til rammeaftalen, som har været drøftet med KTO, og som KTO ikke har haft bemærkninger til. Administrationsgrundlaget vil ligeledes blive udsendt til medlemsorganisationerne. En kommenteret udgave af aftalen forventes udsendt ultimo 2002.

f) Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål

Som led i KTO-forliget 2002 har parterne indgået en Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål. Med aftalen indføres der et retskrav på tjenestefrihed

uden løn til både tjenestemænd og overenskomstansatte, såfremt den pågældende selv eller ægtefællen/samlever udsendes til internationale organisationer, ansættes i Grønlands hjemmestyre mv.

1.10 Rammeaftale om virksomheds- overenskomster

Ved OK-02 blev der indgået en rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Rammeaftalens formål er:

- at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område, og
- at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

Rammeaftalen indebærer, at en række centralt aftalte bestemmelser i KTO-aftaler og i overenskomster kan fraviges i en virksomhedsoverenskomst. Inden overenskomsten kan træde i kraft, skal den centrale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation godkende virksomhedsoverenskomsten.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges til ophør med 6 måneders varsel, hvorefter de lokale parter overgår til de centralt aftalte regler.

Der er i oktober måned indgået en endelig rammeaftale om virksomhedsoverenskomster indeholdende bilag med beskrivelser af aftaler, der kan fraviges og aftaler, der ikke kan. KTO har i den anledning tilstræbt, at der gives de lokale parter et så stort råderum som muligt til at udforme virksomhedsoverenskomsten i forhold til lokale behov og ønsker. Desuden er der udarbejdet en vejledning til rammeaftalen.

Med rammeaftalen gives der blandt andet mulighed for lokalt at aftale ændringer i centrale overenskomsters/aftalers bestemmelser om løn og løndelev, herunder grundløn, arbejdstidsbestemmelser, fravær på grund barsel, fravær på grund af barns 1. sygedag, adgang til tjenestefrihed med/uden løn, ændret betaling for skæve tidspunkter mv.

Desuden kan der indgås aftaler, der indebærer en indskrænkning og/eller en udvidelse af aftaleretten.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere vil i 2. halvår af 2002 udarbejde en supplerende vejledning/et idékatalog.

1.11 Lønfrigivelse

KTO-forliget 2002 indeholder - i lighed med tidligere overenskomstforhandlinger - et protokollat om frigivelse af lønstigninger. Som følge af de særlige forhold omkring overenskomstforhandlingerne i 2002 fastlægges protokollatet, at de generelle lønstigninger frigives, når Forligsmanden har konstateret, at det fremsatte mæglingsforslag er vedtaget.

1.12 Ligeløn

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO er i gang med at gennemføre et projekt om ligestilling/ligebehandlingsforhold i relation til lønvilkår og arbejdstid. Parterne har besluttet at udarbejde vejledningsmateriale om, hvordan man kan formulere og implementere lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte har køn som baggrundsfaktor, og som ikke får en kønsskæv virkning. Parternes vejledningsmateriale udarbejdes med inspiration fra en "baggrundsrapport", som er udarbejdet af en ekstern konsulent. Projektet forventes afsluttet inden sommerferien 2003.

Med KTO-forliget er der yderligere aftalt en række ligelønsrelaterede initiativer. Fokus på ligeløn skulle således skærpes i den nye aftale om ny løndannelse, herunder at den aftalte lønstatistik også skal kønsopdeles.

Endvidere blev det aftalt, at der i overenskomstperioden skal gennemføres et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder de kønsmæssige lønforskellemellem den private og den (amts)kommunale sektor.

Endelig skal der - ligeledes i overenskomstperioden - udarbejdes en pjece om, hvad de lokale parter skal tage højde for, såfremt de ønsker at anvende jobvurderings-systemer som en del af forhandlingsgrundlaget i relation til ligelønsaspektet.

1.13 Retstviftaftale

Som led i KTO-forliget 2002 er det aftalt at ændre retstviftaftalen således, at der indføres en handlepligt i forbindelse med modtagelse af en begæring om mæglingsmøde mellem KTO og de(n) (amts)kommunale arbejdsgiverpart(er). Inden en frist på 14 dage fra

modtagelsen skal modtageren tage initiativ til fastlæggelse af et mødelingsmøde.

Der indføres ligeledes en pligt til efter modtagelse af et klageskrift snarest muligt at indgå aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter, samt når svarskrift er afleveret, et tidspunkt for voldgiftssagens forventede berømmelse.

Parterne har endvidere aftalt af overveje følgende:

- En præcisering i de enkelte rammeaftaler om, og i hvilket omfang, retstviftaften finder anvendelse for den pågældende aftale og decentrale aftaler indgået med hjemmel i rammeaftalen.
- En hjemmel i retstviftaftalen til, at det mellem overenskomstens parter kan aftales, at tvister om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til en KTO-rammeaftale kan afgøres ved lokal mægling og voldgift.

Ændringerne i aftalen forventes indarbejdet i forbindelse med parternes overvejelser i øvrigt om retstviftaftalen. Ved redaktionens slutning forelå der endnu ikke et tidspunkt for igangsætning af arbejdet.

1.14 Forbeholdskrav

Ved KTO-forliget 2002 blev det aftalt, at i tilfælde af ændringer i regler og aftaler vedrørende statstjenestemænds pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af de kommunale og amtslige pensionsregulativer og –aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I relation hertil har KTO den 6. september 2002 afgivet høringssvar til Personalestyrelsen vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af lov om tjenestemandspension (tilpasning af tjenestemandspensionsloven til nye lønsystemer, tillæg til tjenestemandspension indtil det 65. henholdsvis 67. år og konsekvenser af den sociale førtidspensionsreform pr. 1. januar 2003) og i den forbindelse forudsat, at de (amts)kommunale arbejdsgivere medvirker til tilsvarende løsninger på det (amts)kommunale område. KTO benyttede i øvrigt lejligheden til overfor Finansministeriet at pege på en problemstilling om tjenestemænds manglende mulighed for ægtefællepension, såfremt tjenestemanden er samlevende, men ikke gift. Lovforslaget blev fremsat den 3. oktober 2002.

Beskæftigelsesministeren fremsatte den 28. februar 2002 et lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan indføre en aftalemodel om mobning, herun-

der seksuel chikane. Parterne var enige om at optage drøftelser i overenskomstperioden om eventuel indgåelse af en rammeaftale om forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane under forudsætning af vedtagelse af lovforslaget og indførelse af aftalemodellen.

Lovforslaget blev vedtaget af Folketinget den 4. juni 2002. Der udestår herefter en drøftelse med de (amts)kommunale arbejdsgivere. Der er ultimo august 2002 taget kontakt til arbejdsgiversiden med henblik på en afklaring af temaer til drøftelse samt forslag til plan for gennemførelsen heraf.

Ved OK-02 var der mellem de kommunale og amtslige arbejdsgivere og KTO enighed om, at hvis der vedtages ændringer i lovgivningen vedrørende barselsorlov herunder tilknyttet lovgivning, optages der forhandling om lovændringens eventuelle konsekvenser for indgåede aftaler, herunder om eventuelle økonomiske konsekvenser heraf.

For en nærmere gennemgang af udmøntningen af forbeholdskravet henvises til afsnit 1.9.c.

1.15 Forhandlingsforløbet

a) Forhandlingernes indledning og sammenbrud

Der blev i efteråret 2002 fra arbejdsgiversiden udtrykt et ønske om en tidligere forhandlingsstart end den sædvanlige i første halvdel af januar for at der skulle være bedre tid til forhandlingerne. Fra KTO's side blev det accepteret at indlede forhandlingerne den 18. december under den klare forudsætning, at der dermed var mulighed for, at de specielle forhandlinger ville kunne være afsluttet samtidig med de generelle.

En anden forskel i forhandlingsforløbet i forhold til tidligere var, at der ikke ved OK-02 blev indgået delforlig som resultat af de enkelte forhandlingsmøder. Ud af fem politiske forhandlingsmøder blev der alene ved afsættelsen af puljer den 11. januar 2002 indgået et delforlig.

Først i slutningen af januar 2002, hvor der ved forhandlingsbordet var ved at være en opfattelse af, at forhandlingerne ville være afsluttet i løbet af få dage, begyndte der at foreligge enighedspapirer på en række punkter.

Den 27. januar 2002 blev der indgået forlig på det statslige område. Trods bestræbelser på at blive færdige på det kommunale område umiddelbart efter (forhandlingsmødet den 28.1), var dette ikke muligt.

Ved påbegyndelsen af forhandlingerne den 5. februar 2002 tilkendegav KTO, at resultatet fra det statslige forhandlingsbord skabte forventninger hos KTO om såvel niveau for som indhold i et resultat. Desuden blev det påpeget, at staten ikke afsatte midler til forlodsfinansiering på trods af, at ny løn på statens område ikke længere var en forsøgsordning. Heroverfor fastholdt de (amts)kommunale arbejdsgivere, at der skulle indgå en forlodsfinansiering af en anelig størrelse, og at budgetrestriktioner som følge af økonomiaftaler mv. skulle respekteres, hvilket ville medføre en lavere ramme end ved det statslige forhandlingsbord.

For så vidt angår de resterende krav, var der reelt opnået enighed. Det vedrørte blandt andet: puljer, krav om pension (bortset fra tjenestemænd, jf. ovenfor), en række krav om ny løn, særydelser, ligeløn, TR-vilkår, kompetenceudvikling, seniorpolitik, ansættelsesvilkår, barselsaftalen, socialt kapitel og virksomhedsoverenskomster.

Hovedknasten i udeståenderne var forlodsfinansieringens størrelse, hvor KTO højest ville acceptere 1,5%, og arbejdsgiverne krævede 2,2%.

Der blev konstateret forhandlingssammenbrud, og parterne gik fra hinanden uden at aftale nye forhandlingsdatoer.

b) Konfliktforberedelse

På et ekstraordinært møde den 8. februar 2002 besluttede KTO's repræsentantskab at anbefale, at der for at sikre størst mulig styrke i en generel konfliktsituation blev foretaget en fornøden overordnet konfliktkoordinering i KTO.

Forhandlingsudvalget besluttede den 14. februar, at valggrupperne skulle afklare deres stillingtagen til konflikt med henblik på, at BS og FS på grundlag heraf arbejdede videre med spørgsmålet. Samtidig anbefalede forhandlingsudvalget, at afsendelse af konfliktvarsler så vidt muligt burde ske den 27.- 28. februar 2002, men at organisationerne som minimum afventede det igangsatte arbejde med konfliktkoordineringen.

Forhandlingsudvalget besluttede den 25. februar 2002, at alle KTO's medlemsorganisationer på landsplan burde udtage minimum 10% af deres medlemmer til konflikt med iværksættelse den 2. april 2002 samt den nærmere strategi for konflikten.

Medlemsorganisationerne blev orienteret om forhandlingsudvalgets beslutning med en bemærkning om, at det var de enkelte medlemsorganisationer og eventuelle forhold i disse, der i sidste ende bestemte, om og hvordan de ville udmelde konflikt, herunder også om de ønskede at udmelde konflikt i et videre omfang end det, der vejledende var besluttet i KTO's forhandlingsudvalg, fx under hensyn til at lægge et særligt pres på de specielle forhandlinger.

c) Forligsinstitutionen

På et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 8. februar 2002 blev det enstemmigt besluttet:

1. At det er KTO, der varetager det videre forløb for så vidt angår de generelle løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i amter og kommuner. Heraf følger

- *At det er KTO's forhandlingsudvalg, der vurderer, om der er basis for at fremsætte nye forhandlingsforslag overfor de (amts)kommunale arbejdsgivere.*
- *At det er KTO, der repræsenterer medlemsorganisationerne i forligsinstitutionen angående generelle vilkår.*
- *At KTO's forhandlingsudvalg er KTO's delegation i forligsinstitutionen.*

2. At repræsentantskabet anbefaler, at der for at sikre størst mulig styrke i en generel konfliktsituation, foretages fornøden overordnet konfliktkoordinering i KTO.

Forligsmanden indkaldte parterne til et orienterende møde den 25. februar 2002 i forligsinstitutionen. På mødet blev der blandt andet konstateret enighed om, at de generelle og specielle forhandlinger blev genoptaget i forligsinstitutionens regi, samt at de specielle forhandlinger skulle være afsluttet senest den 18. marts 2002. I modsat fald ville en mæglingmand blive tilknyttet forhandlingerne.

Der blev afholdt tre møder i Forligsinstitutionen (27. februar, 10. marts og 18.-19. marts 2002). Den 19. marts meddelte forligsmanden, at hun fandt grundlag for fremsættelse af et mæglingsforslag, og at der var tale

om et sammenkædet mæglingsforslag for hele det (amts)kommunale arbejdsmarked samt H:S. Mæglingsforslaget blev fremsat den 21. marts 2002.

d) Afstemning

Til brug for gennemførelsen af afstemningen om forligsmandens mæglingsforslag udarbejdede KTO en vejledning om afstemning i forligsinstitutionen, som udsendtes til medlemsorganisationerne sammen med mæglingsforslaget.

Forligsmanden offentliggjorde resultatet af afstemningen om mæglingsforslaget den 30. april 2002. Der var 51,9% ja-stemmer og 48,1% nej-stemmer. Den samlede stemmeprocent var 45,8%. Mæglingsforslaget var hermed vedtaget. 56 organisationer stemte ja, og 7 organisationer stemte nej.

1.16 Evaluering af OK-02

KTO's forhandlingsudvalg vedtog i juni 2002 en plan for evalueringen af OK-02, der indeholder en tidsplan og en oversigt over de indholdsmæssige elementer i evalueringen og diskussionen af det fremtidige fællesskab. Der var enighed om, at der er behov for en grundig evaluering af OK-02, der tillige skal indeholde nogle pejlemærker for diskussionen af det fremtidige fællesskab. Evalueringen er delt op i to faser. Første fase, der forventes afsluttet ved repræsentantskabsmødet i december 2002, er en egentlig evaluering af både proces og indhold i relation til forhandlingsforløbet ved OK-02. Anden fase, der skal forløbe i foråret 2003, er diskussion af det fremtidige fællesskab, såvel indhold som struktur.

I henhold til evalueringsplanen er det skitseret, at følgende temaer indgår i evalueringen af OK-02:

- Strukturelle problemstillinger: fx kravudtagelse, arbejdsdeling mellem generelle/specielle forhandlingsniveau, forhandlingsforløbet, samarbejde med CFU/relation til statsforhandlingerne, konfliktvarsling, sammenkædning, afstemningsregler, konsensus/vetoret/afklaring af uenighed.
- Indholdsmæssige problemstillinger: fx graden af opfyldelse af KTO's krav, graden af imødekommelse af arbejdsgivernes krav (forlodsfinansieringen, budgethensyn, forenkling), vurdering af afstemningsresultatet.

I evalueringsplanen er der endvidere skitseret følgende temaer for fremtidig indhold og struktur:

Brancher/søjler, udvalgsstrukturen, fælles forhandlinger med staten, lokalt forhandlingssamarbejde, interessevaretagelse med udgangspunkt i det enkelte medlem eller

den enkelte organisations hovedkrav (kompetenceforhold KTO/organisationerne), forhandlingsaftaler (kravsprioritering), stillingtagen, løndannelsen, offentligt ansattes vilkår generelt.

KTO's medlemsorganisationer blev i tilknytning til vedtagelsen af planen opfordret til at komme med bemærkninger senest med udgangen af september 2002 blandt andet på baggrund af egen evaluering af OK-02. KTO modtog tilbagemeldinger, der dækker stort set alle FTF-grupper samt en foreløbig evaluering fra DKK.

KTO's forhandlingsudvalg indledte evalueringen af OK-02 i starten af oktober 2002 med henblik på at kunne fremlægge et oplæg for KTO's bestyrelse i november 2002. Oplægget blev drøftet på bestyrelsesmødet den 14. november, og det blev besluttet, at et sammendrag af vurderingerne skulle forelægges repræsentantskabsmødet.

2. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

2.1 Lønstatistik

a) Det Fælleskommunale Løndata-kontor (FLD) og Danmarks Statistik

KTO's lønteknikerudvalg har løbende kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af FLD og Danmarks Statistik. I forbindelse med OK-02 deltog udvalget særligt i forbindelse med kommentering og diskussion af det statistiske materiale, der blev anvendt ved OK-forhandlingerne (SBG-01), samt med udformningen af FLD's regneprogrammer.

I samarbejde med FLD har lønteknikerudvalget udarbejdet en oversigt over de (amts)kommunale stillingsgrupperes fordeling på organisationer med henblik på at foretage en fordeling af AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode.

FLD vil anvende organisationsopdelingen som grundlag for udarbejdelsen af den organisationsopdelte statistik, som baseres på grundlag af SBG-01. Den organisationsopdelte statistik vil herefter danne grundlag for fordeling af AKUT-midler pr. 1. januar 2003 samt danne grundlag for en efterregulering af de udbetalte AKUT-midler pr. 1. august 2002.

KTO har deltaget som observatør i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn- og personalestatistik.

I 2002 har KTO til medlemsorganisationerne udsendt følgende statistiske materiale fra FLD:

- Det særlige beregningsgrundlag SBG-01.
- Lønspredningsstatistik SBG-01.
- Ligestillingsstatistik 1998 og 1999.
- Særydelsesstatistik.
- Personaleomsætningsstatistik 1998-1999.
- Personaleomsætningsstatistik 1999-2000.
- Overenskomststatistik 2000.
- Overenskomststatistik 2001.
- Kommunestatistik 2000.

Med offentliggørelsen af de landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker på FLD's hjemmeside opfyldes de minimumskrav, der i aftalen om ny løndannelse, stilles til, at lønstatistikken skal angive lønniveau og procentstigning for tillæg og pension mv. (Amts)kommunen skal dog fortsat foranledige, at det nødvendige lønstatistiske materiale fremlægges til brug for de lokale forhandlinger.

Af aftale om ny løndannelse fremgår det endvidere, at FLD årligt skal udarbejde landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker. Offentliggørelsen af oversigtstabellerne opfylder dette krav.

Primært på baggrund af FLD's lønstatistikker om lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor og kvartalsvise årsstigningstakter for personalekategorierne, har KTO udarbejdet og udsendt overblikstabeller til medlemsorganisationerne.

KTO blev optaget i Danmarks Statistiks Lønstatistik-gruppe i juni 2002.

b) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april 2002 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinsats for løn og pensionsgivende løn, samt udvalgte tillæg.

2.2 Medbestemmelse

a) Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Der er indgået lokalaftaler om medindflydelse og medbestemmelse i 144 primærkommuner, Frederiksberg Kommune, 11 amter og 6 fælleskommunale virksomheder.

Parterne har desuden fået meddelelse om, at det i to amter, 28 kommuner og 5 fælleskommunale virksomheder er konstateret, at der ikke kunne opnås enighed om en lokal aftale.

I forbindelse med OK-02 er MED-aftalen og TR/SU-aftalen revideret som konsekvens af de nye TR-regler, jf. afsnit 1.8. Det er endvidere aftalt, at der i overenskomstperioden gennemføres en evaluering af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Sekretariatsgruppen for Kommunalt og Amtsligt Samarbejde om medindflydelse og medbestemmelse (KASM) har i løbet af året blandt andet behandlet følgende emner: sager vedrørende fortolkning af rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt påstået brud på TR/SU-aftalen, samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder og forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat erhvervsevne og ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår.

b) Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

I forbindelse med moderniseringen af SU-uddannelsen er der udarbejdet et nyt undervisningsmateriale. Både MED- og SU-undervisere er autoriserede til at gennemføre SU-undervisningen, der har en varighed af 3 kursusdage.

Der er i løbet af året uddannet ét hold SU/MED-undervisere.

Med henblik på kvalitetssikring og evaluering af SU- og MED-uddannelserne er der afholdt to underviserseminarer.

c) AUKA

Det fælles udbud af arbejdsmiljøuddannelsen mellem KL, ARF, Frederiksberg Kommune og KTO kaldet ArbejdsmiljøUddannelsen i Kommuner og Amter (AUKA) har i 2001 gennemført 135 kurser i AUKA-regi, samt solgt kursusmaterialer til en række kurser i kommuner, der selv forestår den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Det forventes, at kursusaktiviteten vil være af nogenlunde samme omfang i 2002.

I den seneste rapport fra Arbejdsmiljørådets Service Center er der en opgørelse over kursisternes tilbagemelding på kurserne, og her ligger AUKA i den bedre halvdel blandt udbyderne.

Indtil nu har salg af hele kursuspakker til (amts)kommunerne været den altdominerende aktivitet.

Som noget nyt er AUKA i 2002 begyndt at udbyde den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse som åbent regionalt kursus med mulighed for individuel tilmelding.

Denne aktivitet forventes udvidet til at omfatte hele landet fra 1. januar 2003, idet Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) overtager den hidtidige kursusvirksomhed i kommuneforeningerne, og har til hensigt at benytte sig af AUKA's kurser i deres kursusudbud via de nye regionale centre.

AUKA har udarbejdet en ny folder om uddannelsen og er ved at få revideret grundbogen til uddannelsen "Fakta om arbejdsmiljø i kommuner og amter" til en ny udgave, der udkommer 6. december 2002, og som kommer til at hedde "Arbejdsmiljø i kommuner og amter". Bogen skal samtidig kunne anvendes som opslagsværk for medlemmer af sikkerhedsorganisationen, samt MED- og SU-repræsentanter.

AUKA har aftale om tilknytning af 42 undervisere til AUKA's underviserkorps. Alle underviserne er uddannet som MED-underviser/SU-instruktør for at sikre, at

de har indsigt i den samlede (amts)kommunale organisation og i personalepolitiske forhold.

AUKA har, i samarbejde med BrancheArbejdsmiljørådet (BAR) for Social- og Sundhed, udviklet og testet et kursus om personhåndtering indenfor pleje- og omsorgsområdet. Kurset forventes markedsført fra årsskiftet 2002/2003 som såvel pakkekursus som åbent regionalt kursustilbud.

d) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 115 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2002 og ligeledes 115 mio. kr. pr. 1. august 2002 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

2.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

Aftalerne om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område blev ved OK-02 ændret for så vidt angår styringen af de afsatte midler. Som konsekvens heraf har KTO-FS besluttet at ændre styringen på KTO-siden. Konkret betyder det, at de hidtidige sekretariatsgrupper i KTO, Personalepolitisk koordineringsgruppe på KL-området, Personalepolitisk koordineringsgruppe på ARF-området, KTO's sekretariatsgruppe vedrørende efter- og videreuddannelse og KTO's sekretariatsgruppe for personalepolitisk udvalg, sammenlægges pr. 15. oktober 2002 til én sekretariatsgruppe.

Sammensætningen af den nye sekretariatsgruppe er oplyst under afsnit 5.12.

I de følgende afsnit beskrives en række gennemførte og igangværende projekter og øvrige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Ønskes der yderligere informationer om de igangværende og gennemførte projekter, henvises der til www.personaleweb.dk – som er parternes fælles hjemmeside for præsentation af personalepolitiske projekter.

a) Det Personalepolitiske Forum

I tilknytning til møderne i Det Personalepolitiske Forum har der inden for den seneste beretningsperiode været temadrøftelser om "Ledelse", "Kompetenceudvikling" og "Rekruttering og fastholdelse – skabelse af attraktive arbejdspladser". Det er besluttet, at

Det Personalepolitiske Forum får udarbejdet en debatpublikation om sidstnævnte tema.

Endvidere har Det Personalepolitiske Forum drøftet evalueringen af stafetten om arbejdsfastholdelse, hvorunder det blev tilkendegivet, at erfaringerne havde været positive, og at denne form kunne bruges i fremtiden også i forhold til at sætte fokus på andre temaer.

Erfaringerne og evalueringen af Den Personalepolitiske Messe i maj 2001 var så gode, at Det Personalepolitiske Forum i forbindelse med evalueringen anbefalede, at der også i overenskomstperioden fra 2002 sættes midler af til og afholdes et lignende arrangement.

På første møde i Det Personalepolitiske Forum efter KTO-forliget blev det besluttet, at der afholdes en personalepolitisk messe i foråret 2004, og at der afsættes midler til dette formål i budgettet.

b) Projekter på KL-området (PULS)

På KL's område blev der ved OK-99 afsat godt 8 mio. kr. pr. år til formålet. I løbet af perioden er der igangsat og afsluttet en række projekter. Der arbejdes i øjeblikket med blandt andet følgende projekter (se endvidere projekter under pkt. 2.6):

Personalepolitik på arbejdspladserne

I forbindelse med projektet er håndbogen "Det personalepolitiske træ – Metoder til at udvikle arbejdspladsens værdier og politikker" udarbejdet. Håndbogens formål er at støtte kommunerne i arbejdet med at bevæge sig fra ord til handling i arbejdet med at udvikle personalepolitikken.

For at formidle erfaringerne fra det konkrete arbejde i de deltagende kommuner er der dannet et "Personalepolitisk rejsehold", der kan rekvireres af den enkelte kommune.

Helhedsorienteret ledelses- og kompetenceudvikling for tekniske chefer i kommunerne

I forbindelse med projektet er udgivet to publikationer, hvoraf den ene er en omfattende kortlægning af nuværende og fremtidige forventninger og udfordringer for tekniske chefer. Med baggrund i kortlægningen er der

endvidere udviklet en værktøjspjece til brug for tekniske chefers arbejde med udvikling af ledelseskompetencerne.

Der arbejdes lige nu med at formidle resultater mv., som blandt andet vil ske via temamøder i de kommunaltekniske chefforeningskredse.

Optimale rammebetingelser for personalepolitik i kommunerne

Projektet er afsluttet, og der arbejdes i øjeblikket med formidling, herunder blandt andet med udarbejdelse af en debatpjece.

Værdier på arbejdspladsen

Projektets formål er at udarbejde en bog med casebeskrivelse af, hvordan der kan arbejdes med værdier på arbejdspladsen, herunder at sprede gode historier om værdiarbejdet.

Etnisk ligestilling

Det flerårige projekt "Etnisk ligestilling på de kommunale arbejdspladser" er i 2002 nået til 3. fase. Det udviklede procesværktøj afprøves i udvalgte kommuner samtidig med, at der uddannes et "frontløberkorps", som kan stå til rådighed for andre kommunale arbejdspladser, der ønsker at arbejde med procesværktøjet. Den 25. november 2002 har KL og KTO afholdt en konference om mangfoldighed på kommunale arbejdspladser. Konferencen satte fokus på kommunernes arbejde med etnisk ligestilling og fordelene ved forskellighed på kommunale arbejdspladser og indgår samtidig som et led i en landsdækkende lancering af procesværktøjet.

Etnisk tænketank

Den etniske tænketank blev nedsat for en tidsbegrænset periode med henblik på at afprøve, hvorvidt et debatforum for ledere og medarbejderrepræsentanter med anden etnisk baggrund var egnet til at kvalificere KL's og KTO's arbejde med etnisk ligestilling.

Projektet afsluttedes i april 2002 og ved den efterfølgende evaluering blev det blandt andet konkluderet, at den etniske tænketank har været med til at skabe debat om etnisk ligestilling. Samtidig er der indhøstet en række erfaringer om hvilke forudsætninger, der vil kunne øge udbyttet af et debatforum.

c) Projekter på ARF-området

På ARF's område blev der ved OK-99 afsat godt 1,5 mio. kr. pr. år til formålet. I løbet af perioden er der igangsat og afsluttet en række projekter. Der arbejdes i øjeblikket blandt andet med følgende projekter:

Kompetencer, Ansvar og Ressourcer for Mellemledere i Amtet (KARMA)

Som opfølgning på KARMA-projektet arbejder der pt. med et formidlingsprojekt, som har til formål at formidle de indhøstede erfaringer fra Vejle Amt om mellemlederens vilkår og udfordringer. Formidlingsindsatsen består af tre projekter, nemlig 1) en metodebog som indeholder det undersøgelsesdesign, der er anvendt i Vejle Amt, 2) en debatpjece som problematiserer mellemledernes krydsfelt med handlings- og løsningsforslag, og 3) et baggrundsnotat om mellemledernes muligheder og udvikling.

Etnisk ligestilling i amterne

I det flerårige projekt er der blandt andet udviklet en "præsentationspakke" til brug for amternes egen proces med at udbrede etnisk ligestilling. Præsentationspakken indgår i projektets mål om personalepolitiske tiltag, der kan understøtte arbejdet med fastholdelse og integration af etniske minoriteter, og præsentationspakken skal primært igangsætte, oplyse og skabe debat om amtslige arbejdspladser arbejde med at fremme etnisk ligestilling.

d) Projekter i Københavns Kommune

På Københavns Kommunes område har der været afsat godt 1,3 mio. kr. pr. år i overenskomstperioden 1999-2002.

Der arbejdes i øjeblikket med følgende projekter:

- Værdiseminarer for tillidsrepræsentanter.
- Dynamik i SU-systemet.
- Implementering af de nye TR-regler.
- Seniorpolitik som et led i personalepolitikken.
- Etnisk ligestilling.

e) Projekter i Frederiksberg Kommune

På Frederiksberg Kommunes område blev der ikke afsat nye projektmidler i overenskomstperioden 1999 - 2002. Der blev pr. 31.3.1999 opgjort et akkumuleret restbeløb af tidligere afsatte midler på i alt 816.000 kr.

Dette beløb er anvendt til et særligt personalepolitisk projekt om udvikling af værktøjer, der kan fremme Frederiksberg Kommunes bestræbelser på at være en god og attraktiv kommunal arbejdsplads.

Der er foretaget en udvikling, afprøvning og implementering af værktøjer til personaleplanlægning, uddannelsesplanlægning, kvalitetsudvikling mv.

Nye projekter i Frederiksberg Kommune vil i overenskomstperioden 2002 - 2005 blive iværksat på initiativ af MED-hovedudvalget. Der er mellem Frederiksberg Kommune og KTO indgået en særlig aftale om de nærmere principper herfor.

f) Kompetenceudvikling og uddannelse

Ved OK-99 blev der afsat 16,9 mio. kr. pr. år til kompetenceudvikling. Indsatsområderne for den fælles anvendelse af midlerne er: uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling, råd og udvalg, rekruttering, implementering af aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling, samarbejde om udvikling på sygehuse, øvrige samarbejdsprojekter og øvrige midler.

I løbet af OK-99-perioden er der igangsat og afsluttet en række projekter indenfor ovennævnte indsatsområder. Der arbejdes i øjeblikket blandt andet med følgende projekter:

Fælles lederprojekt

Formålet er at samle viden om, hvad der rører sig i kommunerne omkring førledere. I den forbindelse indgår blandt andet følgende elementer: at undersøge hvilke aktiviteter/initiativer en række kommuner har igangsat inden for førlederområdet, at få kendskab til forskellige metoder til førlederudvikling, at samle eksempler på, hvordan fremtidige ledere findes og at sprede denne viden samt kommunernes erfaringer til øvrige kommuner.

Fremme af arbejdspladslæring gennem kollegial supervision

Projektets formål er at skabe en ramme, der kan stimulere en personlig omstillingsproces hos de kommunalt ansatte i teknisk forvaltning, primært gennem den daglige læring på jobbet og i de praksisfællesskaber, som medarbejderne indgår i og kan komme til at indgå i. Målet er endvidere at skabe modeller for løbende kompetenceudvikling, der kan gøre de deltagende medarbejdere bedre i stand til at honorere kvalifikationskravene på deres nuværende arbejdspladser, at gøre kommunerne til mere interessante og udfordrende arbejdspladser

samt at sikre, at de allerede ansatte kan bevare deres markedsværdi.

Frederiksberg rengøring

Rengøringsvirksomheden i Frederiksberg Kommune står ligesom andre kommuner overfor en række udfordringer i de kommende år: Hvordan kan kommunen tiltrække og fastholde medarbejdere? Hvordan skabes et bedre arbejdsmiljø, og hvordan udvikles (varieres) rengøringsjobbene? Hvordan styrkes effektiviteten og kvalitetsudviklingen?

Formålet med projektet er at matche bl.a. disse udfordringer ved øget kompetenceudvikling af medarbejderne og styrket fokus på ledelse, decentralisering og teamstruktur i Frederiksbergs Kommunes rengøringsvirksomhed.

Senior med nyt ansvar

Det overordnede formål er at udvikle metoder til fastholdelse af seniormedarbejdere gennem aktiv anvendelse af deres kompetencer (seniorpolitik), at udvikle redskaber, der kan støtte arbejdspladser i at udvikle deres egen version af denne type seniorpolitik, og at sætte yderligere fokus på koblingen mellem seniorpolitik og kompetenceudvikling.

Projektet, der er orienteret mod lærere, skal producere et procesværktøj, der skal bidrage til at udbrede projektets erfaringer og resultater til andre kommuner.

Samarbejde om Udvikling på Sygehusene (SUS 2)

I relation målene for SUS 2 arbejdes der på to niveauer. På det overordnede og politiske niveau er det fælles måls dels at skabe erfaringer, der kan arbejdes videre med, dels at inspirere til at arbejde med udviklingsprojekter. På det operationelle niveau udvælges fem referenceprojekter, hvor sygehusafdelinger skal arbejde konkret med medarbejder- og organisationsudvikling. SUS 2 skal komme både patienter og ansatte til gode ved at søge nye måder at løse opgavevaretagelsen på. Derfor er målene: bedre sygehuse og forbedringer for patienten, øget kvalitet i ydelserne gennem kompetenceudvikling, større arbejdsglæde og jobtilfredshed, ændringer af uhensigtsmæssige faggrænser og udvikling i arbejdsorganisering og arbejdsdeling.

g) OK-projekter

Der er blandt andet gennemført følgende projekter:

- Projekter om etablering af sygdomspolitik, inspirationskatalog(er) mv. om sygdomspolitik, jf. nedenstående.

- Organisations-/overenskomstrettede projekter på KL-området (hjemmepleje-, lærer-, og pædagog-området).
- Forskningsprojekt vedrørende ny løndannelse, jf. afsnit 1.2.c.
- Udvikling af redskaber til kobling af løn og kvalitetsmål, jf. afsnit 1.2.d.

Der arbejdes fortsat med projekter om decentrale arbejdstidsaftaler, herunder arbejdsmiljømæssige forhold, jf. afsnit 2.20.b.

- Undersøgelse af ligestilling/ligebehandlingsforhold i relation til lønvilkår og arbejdstid, jf. afsnit 1.12.

Materialer om sygdomspolitik på ARF-området

Som opfølgning på KTO-forliget 1999 har Amsrådsforeningen og KTO udarbejdet inspirationsmateriale om sygdomspolitik i amterne.

På Personaleweb findes inspiration til arbejdet med både sygefravær og nærvær på arbejdspladserne eller i amtet som helhed blandt andet ved besvarelser på en række relevante spørgsmål.

Materialet vil med mellemrum blive udvidet og fornyet.

For at øge kendskabet til muligheden på Personaleweb er der udarbejdet en mindre folder, som er udsendt til udsendt til samtlige formænd/næstformænd i amternes øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

h) KTO's personalepolitiske udvalg

Som følge af det langstrakte forhandlingsforløb i forbindelse med OK-02 har der i perioden december 2001 til november 2002 kun været afholdt to møder i KTO's personalepolitiske udvalg. Medlemmerne af KTO's personalepolitiske udvalg er tillige KTO's repræsentanter i Det Personalepolitiske Forum.

Udvalget har som forberedelse til OK-02 drøftet aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter og perspektiverne for det personalepolitiske område. Udvalget har koordineret indsatsen med uddannelsesudvalget og drøftet forslag til fremtidige projekter og aktiviteter om kompetenceudvikling og personalepolitik, samt det videre udvalgsarbejde.

KTO's personalepolitiske udvalg har fulgt de personalepolitiske projekter og har lagt de overordnede linier for KTO's medvirken i Det Personalepolitiske Forums fremtidige aktiviteter, fx beslutning om udarbejdelse af debatpublikation og en ny personalepolitisk messe.

Udvalget har endvidere forberedt temadrøftelserne i Det Personalepolitiske Forum om ”Rekruttering og fastholdelse – skabelse af attraktive arbejdspladser”.

KTO's personalepolitiske udvalg drøfter endvidere løbende de personalepolitiske projekter indenfor aftalen om de udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

2.4 Efteruddannelse og kompetenceudvikling

a) Aftale om kompetenceudvikling

”Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling” blev ved OK-02 erstattet af ”Aftale om kompetenceudvikling” jf. afsnit 1.8 b. I løbet af overenskomstperioden igangsættes en række implementerings- og evalueringsaktiviteter i tilknytning til aftalen.

b) Evaluering af aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

KL og KTO gennemførte i perioden december 2000 – april 2002 en evaluering af aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling. Evalueringens væsentligste resultater var tilgængelige i november 2001, således at de kunne indgå i forhandlingerne i forbindelse med OK-02.

I evalueringen blev blandt andet følgende dokumenteret:

- At aftalen har haft en positiv betydning.
- At drøftelserne i hovedudvalget har handlet (for meget) om at afklare begrebet kompetenceudvikling (begrebet var formuleret uklart i aftalen).
- At efteruddannelse og kompetenceudvikling er på dagsordenen i mange hovedudvalg, men at man centralt i kommunen ikke har overblik over, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling på arbejdspladserne.

- At indsatsen skal foregå på arbejdspladserne.
- At lederne er vigtige nøglepersoner.
- At der ikke arbejdes systematisk med kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads.

Der er desuden i forbindelse med evalueringen udarbejdet 4 nyhedsbreve, hvor resultaterne, herunder konkrete eksempler på arbejdet med kompetenceudvikling i kommunerne, løbende er blevet formidlet.

Ses evalueringens resultater i forhold til den nye aftale om kompetenceudvikling, som blev indgået ved OK-02, er det især væsentligt at bemærke:

- At fokus i den nye aftale er flyttet fra det centrale niveau i kommunen til arbejdspladsen/institutionen og til den enkelte medarbejder, idet det nu præciseres i aftalen, at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
- At begrebet kompetenceudvikling er tydeliggjort i den nye aftale.
- At aftalen er gjort mere enkel og dermed lettere at arbejde med for både ledere, TR og medarbejdere i øvrigt.

2.5 Ledervilkår

KTO's forhandlingsudvalg drøftede i slutningen af 2001 ledernes vilkår og særlige problemstillinger. Resultatet af drøftelsen blev en beslutning om, at KTO skal arbejde videre med kompetenceudvikling for ledere, og at lederudvikling skal være et personalepolitisk indsatsområde.

Forhandlingsudvalgets beslutning blev fulgt op i forbindelse med OK-02, idet der blev afsat midler til etablering af et websted for ledere og til lederudvikling på KL's område, jf. afsnit 1.8 f om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Endvidere er det i aftalen om kompetenceudvikling nu præciseret, at aftalen gælder for både ledere og medarbejdere.

2.6 Arbejds miljø

KTO's arbejde vedrørende arbejds miljø varetages af KTO's arbejds miljøudvalg, og er primært koncentreret om arbejds miljøspørgsmål set i et personalepolitisk perspektiv.

Arbejds miljøudvalget drøfter løbende arbejdet i branchearbejds miljørådene (BAR) herunder planarbejdet i de 3 overvejende offentlige branchearbejds miljøråd.

Arbejds miljøudvalget følger desuden arbejdet med udviklingen mv. af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet, samt arbejdet i Arbejds miljørådets prioriterings- og strukturudvalg mv.

Arbejds miljøudvalget har været involveret i spørgsmålet om indgåelse af en aftale om forebyggelse af og behandling af sager om mobning og seksuel chikane, jf. afsnit 1.14.

Arbejds miljøudvalget har desuden løbende drøftet de personalepolitiske projekter indenfor arbejds miljøområdet, herunder følges PAU-projektet og projektet om stresshåndtering i ledernetværk, samt BST-udbygningen i den (amts)kommunale sektor og udvalget har i den forbindelse koordineret aktiviteterne i PULS/PPS-ARF og aktiviteter i blandt andet BAR-regi.

a) PAU-projektet

Projekt Arbejds miljøUdvikling (PAU) som PULS igangsatte i maj 2000 over en 3-årig periode, er nu tæt på sin afslutning.

Projektet gennemføres i Blaabjerg, Skanderborg, Gladsaxe og Vissenbjerg kommuner. Til at følge projektet er nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra KTO og KL.

I projektet sættes fokus på metoder til styring af arbejds miljøindsatsen og vurdering heraf samt sammen-

hæng mellem arbejds miljøindsatsen, den personalepolitiske indsats, virksomhedsplaner og de økonomiske rammer.

PAU har udsendt et nyhedsbrev og en interaktiv værktøjspleje til samtlige kommuners hovedudvalg/hovedsamarbejdsudvalg/hovedsikkerhedsudvalg.

I efteråret 2002 planlægges udsendt en værktøjspjece om MED-udvalgene og arbejds miljøledelse.

b) Stresshåndtering i ledernetværk

Projektet har til formål at indhente erfaringer med, hvordan etablering af ledernetværk kan bidrage positivt til mellemedernes evne og muligheder for at håndtere lederrollen, herunder egen stress.

Der er gennemført en forundersøgelse, som danner baggrund for en rapport om ledernetværk, der gennemgår den eksisterende viden om netværk, lederstress mv. Rapporten er udgivet i maj 2002.

PULS-styregruppen har i august 2002 godkendt en ansøgning om hovedprojektet, som forudsætter deltagelse fra daginstitutions-, ældre- og skoleområdet.

c) BST-udbygning i kommuner og amter

Projektet har til formål at kvalificere MED- og Sikkerhedsudvalgenes beslutningsgrundlag i processen om valg af bedriftssundhedstjeneste (BST).

Som konsekvens af delforliget om arbejds miljø i Finansloven for 2001 skulle alle (amts)kommunalt ansatte være omfattet af den lovpligtige BST med indgangen til 2004. På det amtslige område blev sygehusområdet tilsluttet pr. 1. oktober 2001, medens Social- og sundhedsområdet som det første kommunale område i denne runde skulle have været omfattet pr. 1. januar 2002. Den nye beskæftigelsesminister satte imidlertid udbygningen i bero.

På det amtslige område blev projektet afsluttet i august 2001 med udgivelse af pjecen "Procesværktøj til etablering af BST-ordning". Pjecen er udsendt til alle amter med henblik på distribution til samtlige MED- og Sikkerhedsudvalg. Tilbagemeldingerne på anvendelsen af

pjecen afspejler, at der har været en god overensstemmelse mellem behovet og pjecens udformning.

På det kommunale område er der med projektet om "BST og kommunerne" i april 2002 udsendt pjecen "Brug BST - om at få udbytte af bedriftssundhedstjenesten i kommunerne" til samtlige kommuners MED- og Hovedudvalg. Sammen med pjecen er udsendt et spørgeskema med henblik på at gøre status for kommunernes samarbejde med BST. Resultatet af undersøgelsen foreligger nu, og vil blive indarbejdet i en afsluttende rapport om erfaringer fra projektet, krydret med konkrete cases.

2.7 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) KTO's udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Op til kravsudtagelsen ved OK-02 fremlagde udvalget om det rummelige arbejdsmarked et oplæg til mulige forbedringer af rammeaftalen om socialt kapitel. Derudover tog udvalget initiativ til udarbejdelse af en inspirationspjece om brug af lov om servicejob - arbejdet blev imidlertid indstillet, da loven blev ophævet pr. 1. april 2002. Udvalget har endvidere drøftet problematikker og barrierer for rummelighed på det (amts)kommunale arbejdsmarked fx usikkerhed omkring adgang til efterløn for ansatte, der ansættes i et aftalebaseret job på særlige vilkår som følge af nedsat arbejdsevne. Endelig har udvalget fulgt og drøftet de tiltag og ændringer, som ændret lovgivning m.m. kan medføre blandt andet i forbindelse med førtidspensionsreformen og udløbere af regeringens oplæg om "flere i arbejde".

b) Projekter om det rummelige arbejdsmarked

Med henblik på at fremme anvendelsen af det sociale kapitel har KTO sammen med henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen med støtte fra Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår og Socialministeriet gennemført projekter på de to forhandlingsområder. De 2-årige projekter blev afsluttet i sommeren 2002.

På Amtsrådsforeningens område er der gennemført delprojekter på 5 sygehuse. Projekterfaringerne har resulteret i følgende pjecer:

1. Analyser som værktøj for HSU - arbejdsmiljø og økonomi er centrale faktorer i det rummelige arbejdsmarked.
2. Den vigtige samtale.
3. Redskaber til fastholdelse - partnerskabsaftaler.

Desuden er der udarbejdet og udsendt en pjece om "Det sociale kapitel i praksis", der beskriver en række centrale erfaringer fra delprojekterne.

På KL's område er der ligeledes gennemført fem delprojekter om praktisk anvendelse af socialt kapitel i fire kommuner. De umiddelbare og foreløbige resultater fra delprojekterne, blev drøftet og perspektiveret ved et afslutningsseminar i september 2002. En skriftlig evalueringsrapport udarbejdes af et eksternt analyseinstitut og forventes at foreligge ultimo 2002.

Som en del af projektet mellem KTO og KL blev der endvidere gennemført en omfattende og landsdækkende Gallupundersøgelse i november - december måned 2001 med henblik på at belyse hvordan og i hvilket omfang, der arbejdes med rammeaftalen om socialt kapitel i kommunerne. Gallupundersøgelsen er nærmere omtalt i et af de nyhedsbreve, der er udsendt i den foreløbne projektperiode.

c) Undersøgelse om merbeskæftigelseskravet i offentlig jobtræning

KTO har i april 2002 besvaret en henvendelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, hvori Arbejdsmarkedsstyrelsen blandt andet bad om KTO's bemærkninger vedrørende eventuelle problemer i forhold til kravet om merbeskæftigelse ved ansættelse i offentlig jobtræning for så vidt angår år 2000 og 2001.

KTO har i den forbindelse bedt medlemsorganisationerne oplyse, hvorvidt de har observeret problemer på området, og det er her opfattelsen, at merbeskæftigelseskravet formelt set ikke giver anledning til problemer. Nogle organisationer har dog peget på, at der i visse kommuner - og måske navnlig i kommuner, der er økonomisk trængte - er eksempler, hvor der er uforholdsvist mange ansatte i jobtræning set i forhold til antallet af ordinært ansatte.

I besvarelsen pegede KTO blandt andet på, at lovgivningens udformning i en vis udstrækning gør det vanskeligt at påse merbeskæftigelseskravet lokalt, herunder at det forekommer u hensigtsmæssigt og uforklarligt, at

der mellem det offentlige og private arbejdsmarked er forskellige "beskyttelsesregler" knyttet til merbeskæftigelseskravet.

d) Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår

KTO er repræsenteret i Udviklingscenterets bestyrelse. KTO har i bestyrelsesarbejdet løbende deltaget i drøftelserne af centerets aktiviteter mv.

Med hensyn til regeringens overvejelser om nedlæggelse og sammenlægning af råd og udvalg har beskæftigelsesministeren indstillet til satspuljepartierne, at de opgaver, der i dag varetages af Udviklingscentret for beskæftigelse på særlig vilkår, overføres til et nyt center i Århus med udgangspunkt i Formidlingscenter Århus.

Sammenlægningen forventes i givet fald at kunne ske pr. 1. januar 2003.

e) Forenkling af lovgivningen om regulering af arbejdstiden i jobtræning og i aktivperioden

KTO har sammen med de (amts)kommunale arbejdsgivere, CFU og Personalestyrelsen den 2. oktober 2001 fremsendt forslag til arbejdsministeren om forenkling af lovgivningen om regulering af arbejdstiden i jobtræning i aktivperioden.

Arbejdsministeriet har på et møde den 29. oktober 2001 tilkendegivet, at man hverken økonomisk eller politisk er i stand til at imødekomme parternes forslag.

Med henblik på afdækning af alternative forenklingforslag nedsattes mellem ministeriet og parterne en teknikergruppe.

KTO tilkendegav i teknikergruppen, at præmisserne for, at KTO kan bakke op om et forslag, er:

- at der ikke sker en forringelse af vilkårene for de ledige i jobtræning, og
- at der fortsat sikres en kobling til overenskomstsystemet.

På grund af Folketingsvalget fik den tekniske arbejdsgruppe ikke formelt afsluttet sit arbejde. Ministeriet udarbejdede et nyt modellforslag (en model med en fast arbejdstid/en ikke timeomregningsmodel), som KTO med ovennævnte begrundelser tog afstand fra.

Derimod er revision af jobtræningsbestemmelserne efterfølgende indgået i regeringens handlingsplan om "flere i arbejde", hvor KTO imidlertid ikke har deltaget i de drøftelser, der har været med arbejdsmarkedets parter.

f) Eksklusivbestemmelser

Et af regeringen nedsat udvalg om eksklusivbestemmelser anmodede i februar 2002 KTO om at oplyse, om der på KTO's område eksisterer aftaler eller vedtægtsmæssige bestemmelser, der måtte begrænse erhvervsdeltagelsen/udøvelsen som følge af krav om bestemt foreningsmedlemskab. KTO svarede, at KTO ikke har sådanne vedtægtsmæssige bestemmelser eller har indgået sådanne aftaler.

Udvalget om Eksklusivbestemmelser afgav betænkning i juli 2002, som blev sendt til høring hos KTO. Af betænkningen fremgik blandt andet, at eksklusivbestemmelser ikke findes og ikke må indgå i overenskomster på det offentlige arbejdsmarked, som er omfattet af den forvaltningsretlige lighedsgrund sætning. I relation til det offentlige lønforhandlingsystem skrev udvalget, at ansatte som mener sig forskelsbehandlet på grund af foreningsforhold allerede med den gældende retstilstand har mulighed for at påberåbe sig forskelsbehandling, Udvalget fandt det derfor unødvendigt at foreslå et initiativ på dette område. KTO tilsluttede sig dette synspunkt og havde i øvrigt ikke bemærkninger til betænkningen.

g) Deltidslov

KTO har i januar 2002 kommenteret Beskæftigelsesministeriets forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet. Lovforslaget indfører en ret til den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale, at lønmodtageren kan arbejde på deltid, uanset at der måtte være hindringer

eller begrænsninger i medfør af fx en kollektiv overenskomst eller sædvane.

KTO meddelte ministeriet, at KTO tager afstand fra, at der med lovforslaget lægges op til en regulering af arbejdsmarkedet, der som hidtil og i overensstemmelse med den danske aftalemodel, primært er blevet reguleret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. KTO pegede endvidere på, at lovforslaget vil give problemer i forhold til de bestemmelser, hvortil er knyttet krav om en ugentlig arbejdstid på 8 timer, samt hvor der er fastlagt visse begrænsninger i adgangen til at aftale deltids på mindre end 8 timer.

Desuden tog KTO afstand fra den valgte model for udformningen af ændringsforslaget, hvormed der foreslås foretaget forskellige konsekvensrettelser i de aftaler om deltidstid, der er indgået mellem parterne, og som er vedhæftet loven som bilag.

KTO fik med fremsendelsen af lovforslaget foretaget en juridisk vurdering af blandt andet ovenstående problemstillinger, herunder muligheder for at løse problemet uden at aftaleparternes autonomi i relation til aftalerne berøres.

I vurderingen blev der peget på, at Beskæftigelsesministeriet uden problemer kunne udforme bestemmelserne i lovgivningen uden at ændre i bilagene, og herved uden at krænke overenskomstparternes autonomi.

Den endelige lovtæst indeholder således heller ikke ændringer i de tilknyttede bilag til lovgivningen.

KTO rettede endvidere i brev af 18. april 2002 henvendelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg om konsekvenserne for tjenestemandsansatte, som følge af det fremsatte forslag til deltidstid. Konsekvenserne af lovforslaget for tjenestemænd gik hovedsageligt på arbejdsgiverens muligheder for misbrug i ansættelsessituationen ved at opslå stillinger på deltid.

Ministeren har i svar til Arbejdsmarkedsudvalget påpeget, at de problemer og bekymringer, KTO beskriver, er imødegået med ministerens ændringsforslag om, at aftaler om deltid skal indgå under ansættelsen og ikke i forbindelse med arbejdsgiverens opslag af en stilling.

Lovforslaget (L433 af 10. juni 2002) blev vedtaget i sommeren 2002 med en række ændringsforslag.

Ændringsforslagene indebærer blandt andet at:

- Lovforslaget alene gælder under ansættelsen og ikke i forbindelse med arbejdsgiverens opslag af en stilling.
- Krav om en timegrænse i overenskomster mv. på ikke over 15 timer ugentligt kan opretholdes.
- Den ansatte får mulighed for at være ledsaget af en rådgiver – fx sin tillidsrepræsentant eller repræsentant fra organisationen.
- Der indføres en delt bevisbyrde ved afskedigelse.
- Ikrafttrædelsen ændres til den 1. juli 2002 med den konsekvens, at loven ikke vil få virkning på det (amts)kommunale arbejdsmarked før den næste overenskomstfornyelse.

h) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet

KTO har i januar 2002 kommenteret på Beskæftigelsesministeriets forslag til lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet for de lønmodtagere, som ikke i medfør af en kollektiv overenskomst, eller i medfør af individuel aftale har rettigheder, der som minimum svarer til direktivets.

Lovforslaget blev vedtaget i maj 2002 (L248 af 8. maj 2002).

i) Lov om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven

KTO har i januar 2002 kommenteret på Beskæftigelsesministeriets forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov (udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven).

KTO's bemærkninger vedrørte de ansættelsesretlige konsekvenser mv. af lovforslaget. Dele af KTO's bemærkninger er efterfølgende taget til efterretning af Beskæftigelsesministeriet – det gælder blandt andet KTO's kritik af forslaget om en ændret retsstilling – fra omvendt bevisførelse til delt bevisførelse i perioder fra en lønmodtager bliver gravid/godkendes som adoptant, og frem til fravær i forbindelse med graviditetsorlov eller adoption påbegyndes, og KTO's kritik af lovforslagets opstramning af reglerne vedrørende manglende varslang.

Lovgivningen om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven er vedtaget i marts 2002 (L141 af 25. marts 2002), og er efterfølgende blevet indarbejdet i aftalen om fravær af familiemæssige årsager, jf. afsnit 1.9.c.

j) Lov om social ydelse

KTO har i februar 2002 kommenteret på Socialministeriets forslag til lov om ændring af lov om social service (Ansættelse til pasning af nærtstående med handicap mv.), samt forslag til lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

Loven (henholdsvis L397 og 359 af 6. juni 2002) er vedtaget i juni 2002.

k) Lov om kommunernes styrelse

KTO har kommenteret Indenrigs- og Sundhedsministerens forslag til lov om ændring af lov om kommunernes styrelse samt udkast til bekendtgørelse og vejledning til Kommunestyrelsesloven om servicestrategi og opfølgingsredegørelse.

Lovændringen, der træder i kraft pr. 1. januar 2003 (L373 af 6. juni 2002), indebærer et betydelig fokus på udbud af kommunale opgaver blandt andet gennem krav til udarbejdelse af en offentlig tilgængelig servicestrategi og via indførelse af bestemmelser om private virksomheders ”udfordringsret”, der forpligter kommuner og amter til politisk realitetsbehandling af overvejelser om markedsafprøvning af opgaver, der udføres af det offentlige.

KTO påpegede i høringssvarene blandt andet nødvendigheden af, at medarbejdersiden generelt inddrages i kvalitetsudvikling og herunder ved formulering af servicestrategier. Endvidere tilkendegav KTO, at lovforslagets tiltag betingede formulering af kommunale udbudspolitikker med pligt til betydelig og konkret sikring af medarbejderindflydelse både i forbindelse med overvejelser og beslutning om udbud og som en bestanddel af kontraktvilkårene for private leverandører.

KTO har endvidere kommenteret et udkast om ændring af bekendtgørelse om kommuners og amtskommuners udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder, hvor grænsen for pligt til at foretage udbud forud for aftaler om udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder blev foreslået nedsat.

KTO anførte i den forbindelse blandt andet, at stadig flere pligtbestemmelser om specifikt brug af udbud frem for andre former for kvalitetssikring øger risikoen for unødigt brug af bureaukratiske ressourcer, at incitamentet for fortsat udvikling af service og kvalitet inden for den offentlige forvaltning må frygtes at blive formindsket samt, at medarbejdernes arbejdsituation vil opleves mere usikker og med begrænset mulighed for indflydelse.

Bekendtgørelsen er endnu ikke blevet ændret.

l) Lov om lige løn til mænd og kvinder

KTO har i februar måned 2002 kommenteret og protesteret overfor Beskæftigelsesministeriets udkast til lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (lønoplysninger), hvor ikrafttræden af den tidligere vedtagne adgang til at få udarbejdet statistisk materiale om lønoplysninger fordelt på køn blev foreslået udskudt på ubestemt tid.

Ændringsloven blev desuagtet vedtaget den 6. juni 2002 (L106 af 23. maj 2002).

m) Lov om den kommunale tjenstemandsret

KTO afgav i januar måned 2002 svar på høring over Indenrigs- og Sundhedsministeriets udkast til lovforslag om blandt andet ændring af reglerne om søgsmålskompetencen ved den kommunale tjenstemandsret.

Lovforslaget var foranlediget af Farum Kommunes udmeldelse af KL pr. 1. januar 2002. Da kommunen efterfølgende blev medlem af KL på ny, trak Indenrigs- og Sundhedsministeriet lovforslaget tilbage i februar 2002.

2.8 EU

a) DAN-ISKA

KTO har som observatør deltaget i en række møder i DAN-ISKAs sekretariat og blandt andet bidraget med bemærkninger i forbindelse med arbejdet med den internationale rammeaftale om tele- og hjemmearbejde. Endvidere oprettede KTO sammen med CFU og EPSU en stand ved den 2. internationale kvalitetskonference for offentlige institutioner i EU, der fandt sted i Bella Centret den 2.- 4. oktober 2002. Konferencen var arrangeret af Finansministeriet som led i det danske EU formandskab og havde 1200 deltagere fra såvel EU som ansøgerlande.

b) EU-konference

Foranlediget af det danske EU-formandskab besluttede FS og Løndirektørkredsen at afholde en fælles EU-konference om den offentlige sektor, og i slutningen af 2001 blev der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra ARF, KL og KTO til at forestå planlægningen af konferencen. Arbejdsgruppen tog i første omgang

udgangspunkt i ønsket om at få den offentlige sektor på dagsordenen under EU-formandsskabet, og konferencen planlagdes med henblik på at sætte fokus på, hvordan den øgede EU-regulering påvirker aftalesystemet på det offentlige arbejdsmarked.

Målgruppen for konferencen var organisationsrepræsentanter på det offentlige område fra de europæiske samarbejdsorganisationer CEMR, CEEP og EPSU og centrale repræsentanter fra EU- og ansøgerlandene samt såvel centrale som lokale repræsentanter fra Danmark.

Foranlediget af praktiske problemer med at få realiseret en konference med blandt andet tilstrækkeligt internationalt tilsnit inden for den danske EU-formandskabsperiode, er det efterfølgende besluttet at konferencen udskydes til forår/sommer 2003, hvor udgangspunktet for konferencen i stedet vil være en opfølgning på de resultater mm., som EU-formandskabsperioden måtte resultere i.

2.9 FOKUS

KTO har deltaget med et medlem i bestyrelsen for Forum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service (FOKUS).

FOKUS har i årets løb udgivet en lang række pjecer og minipjecer, samt afholdt gå-hjem-møder om blandt andet Det digitale Nordjylland, ventelister i sundhedsvæsenet, kvalitet i det sociale arbejde og rekrutteringssituationen i hovedstadsområdet, hvor KTO deltog i sidstnævnte i en paneldebat.

2.10 Den Kommunale Tjenestemandsret

Den Kommunale Tjenestemandsret afsagde den 16. maj 2002 dom i 2 sager mod henholdsvis LC og BUPL om kommunale tjenestemænds kollektive arbejdsnedlæggelser. Dommen indebærer, at der med virkning for bødepådragende arbejdsnedlæggelser efter den 16. maj 2002 dels er sket en forhøjelse af bødesatserne svarende til lønudviklingen siden Tjenestemandsrettens seneste dom fra 1992 om forhøjelse af bødesatser, dels er sket en tilpasning af bødesystemet til ny løn. De aktuelle bødesatser fremgår af dommen (2001.004/2001.012).

2.11 Tjenestemandshovedaftalen

KL har i efteråret med baggrund i tjenestemandshovedaftalen givet KTO mulighed for at fremkomme med eventuelle bemærkninger vedrørende aftale- og forhandlingsret for ledere i ungdomsskolen.

Sagen, som indeholder mange aspekter, er igangværende.

2.12 Samarbejde med Kommunedata

KTO er repræsenteret i KMD's (det tidligere Kommunedata) konceptudvalg. For hver af KTO's repræsentanter i konceptudvalgene er der baggrundsgrupper bestående af repræsentanter for de organisationer, der berøres af arbejdet i det pågældende konceptudvalg.

KTO har løbende orienteret medlemsorganisationerne om datacentralernes arbejde med udformningen af lønsedler.

2.13 Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)

Arbejdsgivernes Elevrefusion er en ordning, der er solidarisk mellem alle private og offentlige arbejdsgivere og skal fremme udbuddet af praktikpladser på erhvervsuddannelsesområdet gennem økonomisk tilskyndelse.

Hovedemnerne for AER bestyrelsens arbejde i 2001 og 2002 har blandt andet været følgende: Beslutningen om uændret bidrag for 2002, AER's analyserapport "EUD-, SKP- og voksenelever – udviklingen i elevtilgangen 1995 til 2002", tilpasning af AER's udbetalingsregler i relation til reform 2001, konsekvenser af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelse og administrative lettelser og bedre service.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2001 1.453 mia. kr., en stigning på 17 mio. kr. i forhold til året før. Af det samlede beløb på 1.453 mia. kr. til lønrefusion blev 1.105 mia. kr. udbetalt til private arbejdsgivere, mens 348 mio. kr. blev udbetalt til offentlige arbejdsgivere.

2.14 Digital forvaltning

Regeringen og de kommunale parter indbød i 2001 blandt andet KTO til at deltage i Dialogforum om digital forvaltning. Formålet med Dialogforum, som holder møde ca. to gange om året, er, at regeringen og de kommunale parter får lejlighed til at drøfte principielle spørgsmål i relation til digital forvaltning med personale-, branche- og brugerorganisationer. I 2002 har der været afholdt et enkelt møde i Dialogforum.

I forhold til Dialogforum om digital forvaltning er der i øvrigt ultimo 2002 nedsat en fælles koordineringsgruppe mellem CFU og KTO. Koordineringsgruppen er nedsat med henblik på at kvalificere arbejdet samt på at kunne komme med meldinger på møderne i Dialogforum og imellem møderne.

2.15 Amt/kommunesammenlægningen Bornholm

Pr. 1. januar 2003 oprettes Bornholms Regionskommune ved sammenlægning af Allinge-Gudhjem, Hasle, Nexø, Rønne og Aakirkeby Kommuner samt Bornholms Amtskommune.

Den 19. marts 2002 vedtog Folketinget lovgivningen om sammenlægningen af de bornholmske kommuner og amtet (L 144 og 145 af 25. marts 2002). KTO havde i høringssvaret, som blev afgivet i oktober 2001, en række bemærkninger for så vidt angår konsekvenserne for tjenestemænd og overenskomstsansatte, herunder en opfordring til Indenrigs- og Sundhedsministeriet til at redegøre nærmere for de overvejelser, som lå bag lovforslaget med hensyn til, hvorvidt lovforslaget for tjenstemandsansatte indeholdt ekspropriationsretlige spørgsmål.

KTO udarbejdede i april 2002 et notat, hvori den vedtagne lovgivning blev gennemgået med udgangspunkt i de bemærkninger, KTO havde i høringssvaret, de bemærkninger som Indenrigs- og Sundhedsministeriet har knyttet dertil samt relevante bilag fra Folketingets behandling af lovforslagene.

Der blev den 9. oktober 2002 afholdt et møde mellem repræsentanter fra KTO og KTO's kontaktudvalg på Bornholm. Mødet efterfulgtes af et informationsmøde med en bredere deltagerkreds, herunder især medarbejderrepræsentanter fra det fælles samarbejdsorgan, SU-SAM.

På møderne behandlede en række spørgsmål og generelle problemstillinger, herunder blandt andet løn- og beskæftigelsesgaranti i relation til sammenlægningsloven, flyttevarsel, krav om ansættelsesbreve, overførsel af anciennitet, lønforhold og visse tværgående opgaver.

KTO vil være SU-SAM, i dets egenskab af forum for løsning af tværgående problemstillinger vedr. de personalemæssige forhold, behjælpelig med en generel rådgivning om de konkrete spørgsmål og problemstillinger, der opstår i det videre forløb.

2.16 Regeringens moderniseringsprogram

KTO's og CFU's formænd mødtes i september 2002 med finansministeren vedrørende regeringens moderniseringsprogram om fornyelse af den offentlige sektor. KTO og CFU havde til brug for mødet udarbejdet et notat med kritiske kommentarer og spørgsmål til finansministeren. KTO's formand præsenterede hovedindholdet i notatet, herunder blandt andet:

- Forudsætningen for en bæredygtig modernisering er medarbejderindflydelse.
- Aftalesystemet er en positiv forudsætning for moderniseringen.
- At kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere er af afgørende betydning.
- At der ikke må ske forringelser af medarbejdernes vilkår i forbindelse med omstilling og udlicitering.

Notatet blev herefter afleveret til ministeren.

Det blev aftalt, at finansministeren og KTO's og CFU's formænd mødes igen i første halvdel af 2003.

2.17 Økonomiaftaler

KL og ARF indgik aftaler med regeringen om henholdsvis kommuners og amters økonomi i 2003. De generelle økonomiske rammer blev meget stramme. KTO udsendte i den forbindelse en pressemeddelelse, hvori formanden kritiserede de stramme rammer i økonomiaftalerne, og at der ikke tages højde for de nye lønsystemer i amter og kommuner.

KTO's formand rettede inden økonomiaftalen blev indgået, henvendelse til forhandlingsparterne i økonomiforhandlingerne generelt samt til KL's og ARF's formænd specielt om blandt andet forudsætninger for lønudviklingen og lønopregning i økonomiaftalerne for at sikre, at overenskomstresultaterne reelt kan udmøntes, og således at fremtidige overenskomstforhandlinger kan føres direkte mellem parterne. KTO kritiserede, at den lønudvikling, der reguleres med i økonomiaftalerne, ikke medregner faktisk lønudvikling, men alene medregner aftaleresultatet samt midler udmøntet fra reguleringsordningen.

KTO's formandskab afholdt inden økonomiaftalen blev indgået et møde med KL's formand med flere, hvor KTO påpegede, en bekymring for økonomiaftalers umiddelbare konsekvenser og konsekvenserne på 2-3

års sigt i forhold til overenskomstforhandlingerne, blandt andet at kommende kommunale besparelser kædes sammen med udmøntningen af overenskomstsresultatet. Parterne enedes om, at man i fællesskab ville følge og nøje analysere lønudviklingen på det kommunale arbejdsmarked i forhold til de øvrige arbejdsmarkeder.

2.18 Farum Kommune

Farum Kommune blev på ny medlem af KL pr. 22. februar 2002.

Der var herefter mellem KTO og Farum Kommune enighed om, at den mellem parterne indgåede køreplansaftale var gældende. Der var ligeledes enighed om, at Farum Kommune fra indmeldelsesdatoen betragtes som øvrige kommuner omfattet af KL's bemyndigelse med den konsekvens, at ansatte i Farum Kommune dermed omfattes af de generelle og specielle aftaleforhold på lige fod med alle andre kommunalt ansatte.

2.19 Center for offentlig kompetenceudvikling (COK)

KL, ARF og København og Frederiksberg Kommuner har i fællesskab etableret Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK). COK er dannet ved en politisk, administrativ og økonomisk sammenlægning af den uddannelses- og kursusvirksomhed, der i dag udbydes af Den Kommunale Højskole, Dansk Kommunalkursus og kommuneforeningerne.

COK ledes af en bestyrelse, hvori KTO har fået tildelt en observatørpost. KTO's forhandlingsudvalg har udpeget Kim Simonsen, HK/Kommunal, som KTO's repræsentant i COK's bestyrelse for perioden 1. juni 2002 – 31. maj 2006.

2.20 Arbejdstid

a) Deltidsbeskæftigede

I et protokollat af 8. august 2001 var der mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO enighed om pr. 1. april 2002 at nedsætte tærskelværdien fra 10 timer til 8 timer. Konsekvensen af nedsættelsen er, at den i medfør af rammeaftale om deltidsarbejde fastsatte tærskelværdi pr. 1. april 2002 er nedsat fra 10 timer til 8 timer således, at ansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover med virkning fra denne dato opnår samme rettigheder, som gælder for fuldtidsansatte. Nedsættelsen er

implementeret i Rammeaftale af 13. september 2002 om deltidsarbejde.

KTO har tidligere udarbejdet en kommenteret udgave af rammeaftalen fra 1999. Der er p.t. ikke planlagt en revision af KTO's kommentarer til aftalen som følge af nedsættelsen af tærskelværdien.

b) Decentrale arbejdstidsaftaler

Som led i opfølgningen på KTO-aftalen om decentrale arbejdstidsaftaler nedsattes i 1999 en følge- og inspirationsgruppe om decentrale arbejdstidsaftaler.

Følge- og inspirationsgruppen har i 2000/2001 afviklet en række aktiviteter for at øge kendskabet til aftalen – udarbejdelse af pjece, aktiviteter på den personalepolitiske messe, informationer på Personaleweb mv.

Desuden har følge- og inspirationsgruppen i december 2001 udarbejdet en foreløbig status for arbejdet med rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Status viste, at:

- de lokale arbejdstidsprojekter i de enkelte amter og kommuner er begyndt at tage form. Der er stor forskel på, hvor langt de enkelte projekter er nået i processen og på de enkelte projekters udformning,
- der endnu kun er indgået få konkrete arbejdstidsaftaler, men det er indtrykket, at de decentrale arbejdstidsinitiativer nu bliver flere,
- der fortsat er behov for at øge kendskabet til rammeaftalen og vejlede omkring, hvorledes processen gribes an i forhold til indgåelsen af en decentral arbejdstidsaftale,
- indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler medfører nye ændrede krav til såvel organisationerne som ledelsen i amter og kommuner, og
- forhandlingsforløb omkring indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler kræver tid og ressourcer.

Følge- og inspirationsgruppens statusnotat indgik i Indenrigs- og Sundhedsministerens rådgivende udvalgs afrapportering "Barrierer for mere effektiv arbejdstilrettelæggelse på sygehusene" – det såkaldte 100 dages udvalg.

Til orientering kan det endvidere oplyses, at OK-styregruppen i september 2002 har godkendt en ansøgning fra følge- og inspirationsgruppen til afvikling af følgende inspirationsaktiviteter vedrørende decentrale arbejdstidsaftaler:

- Afholdelse af en konference den 14. januar 2003.
- Udarbejdelse af 5 nyhedsbreve.
- Etablering af et arbejdstidsrejseshold.

c) **Overenskomstrettede projekter om arbejdstid**

Der er af OK-projektmidlerne afsat midler til en række overenskomstrettede projekter om implementering af rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Inden for ARF-området er der afsat midler til gennemførelse af projekter på sygehus- samt døgninstitutionsområdet. På KL-området er der bevilget midler til projekter på hjemmeplejeområdet. Fra projekterne på hjemmeplejeområdet, som er gennemført i Odense Kommune, Nakskov Kommune og Hjørring Kommune er der i november måned udarbejdet og udsendt en pjece beskrivende centrale erfaringer.

Desuden vil projekterfaringerne blive videreformidlet gennem de 3 aktiviteter, som følge- og inspirationsgruppen har taget initiativ til, jf. afsnit b).

2.21 Strukturkommissionen

Regeringen oplyste i sommeren 2002, at den ville nedsætte en kommission, der skal analysere opgavefordelingen i det offentlige, eventuelt med henblik på en kommunalreform. KTO tilskrev i den anledning statsministeren med anmodning om, at de ansatte i amter og kommuner bliver repræsenteret i kommissionen. Efterfølgende blev det tilkendegivet, at KTO kan støtte en hovedorganisationsrepræsentation. Kommissionen er nedsat i begyndelsen af oktober 2002 uden nogen lønmodtagerrepræsentation. I et brev af 20. november 2002 skriver statsministeren, at han ikke kan imødekomme KTO's anmodning om repræsentation, men at hensynet til de ansattes vilkår vil indgå i kommissionens overvejelser på lige fod med hensynet til øvrige berørte interessers vilkår.

2.22 Offentlighedskommissionen

Regeringen har nedsat en offentlighedskommission med henblik på udarbejdelse af forslag til en samlet revision af offentlighedsloven. Offentlighedskommissionens arbejde skal ske ud fra et overordnet sigte om en udbygning af den nuværende lovs princip om åbenhed. Foranlediget heraf rettede KTO og CFU en fælles henvendelse til justitsministeren med anmodning om repræsentation i den nedsatte kommission blandt andet for at medvirke til, at offentlighedslovens nuværende beskyttelse af offentligt ansatte fx i relation til aktindsigt i persona-

lesager mv. ikke forringes. Anmodningen blev afslået, men med en henvisning til, at der kunne søges indflydelse via anmodning om "ad hoc" deltagelse i konkrete emner inden for kommissionens arbejde.

På baggrund heraf har FS anmodet juridisk gruppe om at udarbejde et oplæg om emneområder, som KTO fælles med CFU bør søge indflydelse på.

3. ORGANISATION

3.1 Konstitution af formand

I maj 2002 fyldte KTO's formand Poul Winckler 65 år og afgik som følge heraf som formand for FOA – og dermed også som formand for KTO. Ved samme lejlighed meddelte DKK, at man ville stille med en ny kandidat til formandsposten i KTO senest på det ordinære repræsentantskabsmøde i december 2002. I slutningen af maj 2002 blev Connie Kruckow, formand for DSR og næstformand i KTO, konstitueret som formand for KTO som udgangspunkt i en periode frem til repræsentantskabsmødet.

3.2 KTO's hjemmeside

KTO har en hjemmeside på Internettet på adressen www.kto.dk.

På hjemmesiden er det muligt at få en række informationer om KTO's aktiviteter, publikationer og oplysningsmateriale til medlemsorganisationer og fagblade. Desuden findes oversigter over hvilke organisationer, der er medlemmer af KTO og om sammensætningen af KTO's bestyrelse og forhandlingsudvalg, samt oplysninger om KTO's sekretariat.

Som fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

Desuden bringes relevant nyhedsstof hver uge.

Hjemmesiden havde desuden en særlig funktion i forbindelse med formidlingen af det samlede mæglingforslag, der var til afstemning i forbindelse med OK-2002.

3.3 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2002 udgivet tre kommenterede aftaler, som indtil videre er solgt i følgende oplag:

- Aftale om kompetenceudvikling ca. 14.500 stk.
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg ca. 19.500 stk.
- Aftale om ny løndannelse ca. 12.700 stk.

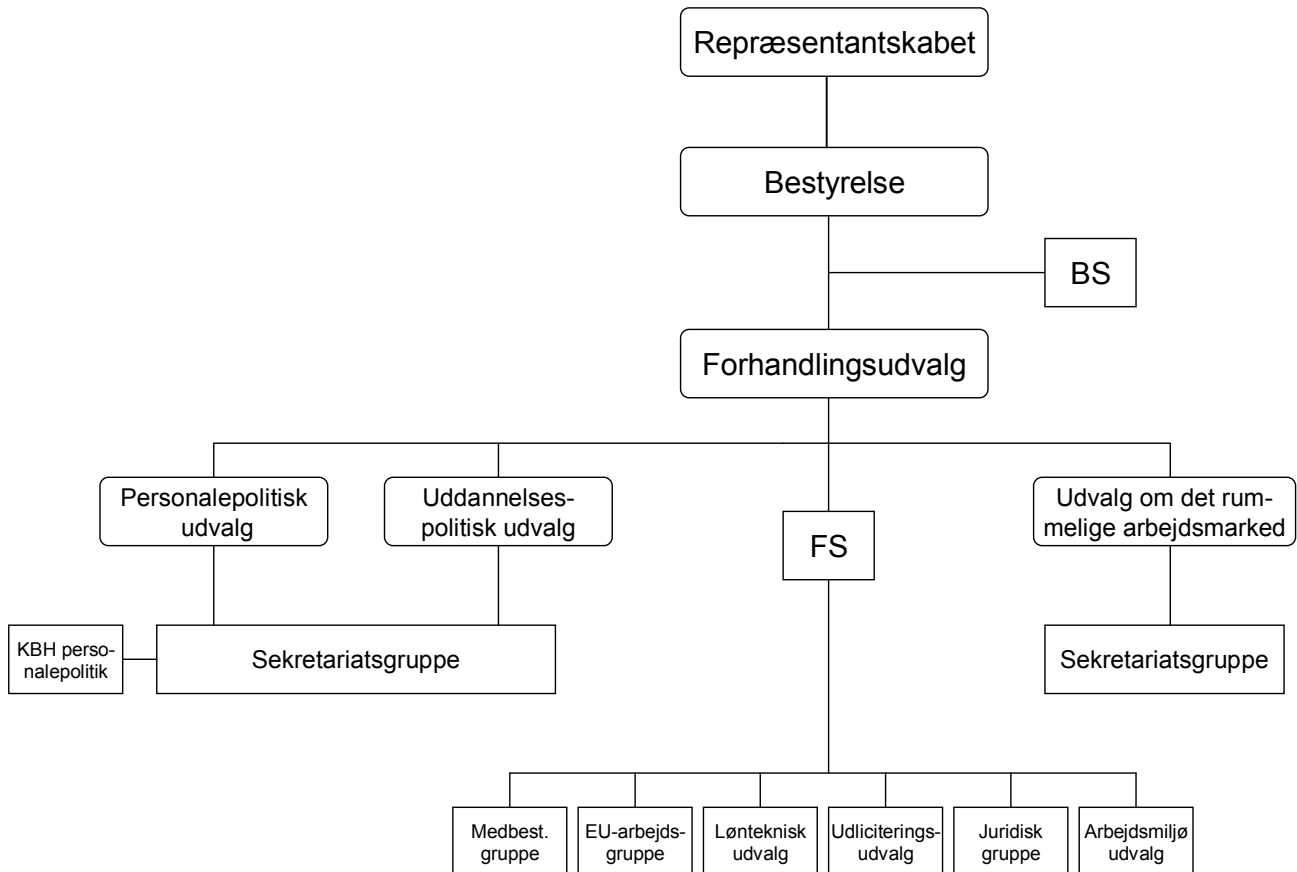
3.4 Temamøder

KTO har den 8. november 2002 afholdt en temadag vedrørende forskningsprojektet om ny løndannelse med deltagelse af ca. 65 personer.

3.5 Optagelsesansøgninger

Dansk Kor Forbund har i november 2001 søgt om optagelse i KTO. KTO's bestyrelse besluttede på sit møde den 5. december 2001 at optage Dansk Kor Forbund med virkning fra 1. januar 2002.

3.6 KTO's struktur, herunder udvalg



4. MEDLEMSORGANISATIONER

Medlemsorganisationer	Medlemmer	Valg-
	1.1.02	gruppe
Ansatte Arkitekters Råd	1258	III
Bibliotekarforbundet	2502	III
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark	170	I
BUPL	59463	II
Civiløkonomerne	121	III
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	4335	III
Dansk EI-forbund	1057	I
Dansk Farmaceutforening	116	III
Dansk Formands Forening	466	IV
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	17	I
Dansk Funktionærforbund	247	I
Dansk Jernbaneforbund	344	I
Dansk Kor Forbund	28	II
Dansk Magisterforening	2115	III
Dansk Metalarbejderforbund	5100	I
Dansk Musiker Forbund	1061	II
Dansk Navigatørforening	30	II
Dansk Psykolog Forening	2447	III
Dansk Skuespillerforbund	262	II
Dansk Socialrådgiverforening	7898	II
Dansk Sygeplejeråd	52101	II
Dansk Tandlægeforening	436	III
Dansk Tandplejerforening	334	II
Danske Bioanalytikere	4339	II
Danske Fysioterapeuter	3168	II
Danske Skov- og Landskabsingeniører	132	II
Den alm. danske Jordemoderforening	1397	II
Den danske Landinspektørforening	1212	III
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund	207	II
Ergoterapeutforeningen	3474	II
Farmakonomforeningen	406	II
Forb. af Dyrslæger og Levnedsmiddelingenier og -kandidater	26	III
Forbundet af Kandidatforen. Musikkons.	1145	III
Forbundet af Offentligt Ansatte	190913	I
Forbundet Træ-Industri-Byg	1002	I
Foreningen af Havnefogeder i Danmark	116	II
Foreningen af Kommunale Chefer	883	II
Foreningen af Speciallæger	4017	III
Foreningen af yngre Læger	5677	III
Frederiksberg Kommunalforening	681	II
Gentofte Kommunalforening	622	II
Gymnasieskolernes Lærerforening	8264	III
Halinspektørforeningen	727	II
HK/KOMMUNAL	70010	I
Ingeniørforeningen i Danmark	3245	III

Jordbrugsakademikernes Forbund	354	III
Konstruktørforeningen	323	II
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	58	II
Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark	22300	I
Københavns Kommunalforening	5353	II
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	1243	IV
LederForum	531	II
Ledernes Hovedorganisation	5312	IV
Lærernes Centralorganisation	67996	II
Malerforbundet i Danmark	130	I
Maskinmestrenes Forening	670	IV
Pædagogisk Medhjælper Forbund	27118	I
Restaurations Branchens Forbund	301	I
Socialpædagogernes Landsforbund	25124	I
Specialarbejderforbundet i Danmark	32694	I
Søllerød Kommunalforening	256	II
Tandlægenes Nye Landsforening	1161	III
Teaterteknikerforbundet	315	II
Teknisk Landsforbund	4576	I
Økonomaforeningen	6436	II
I alt 65 medlemsorganisationer	645822	

5. UDVALG OG REPRÆSENTATION

5.1 Bestyrelse

Medlemmer:

Connie Kruckow, DSR (konstitueret formand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Jakob Bang, PMF
Kenneth Bergen, Metal
Arne Hansen, SiD
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Ellen Lykkegård, KAD
Inger Bolwinkel, FOA
Anders Bondo Christensen, LC
Anne Lise Madsen, dbio
Bjørn Pallund, KKF

Bente Sorgenfrey, BUPL
Anne Worning, DS
Trine Åkerwall, LH

Suppleanter:

Grethe Christensen, DSR
Sine Sunesen, DJØF
Lisa Dahl Christensen, FOA
Nanna Højlund, PMF
Knud Jensen, TIB
Preben Rasmussen, SiD
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Solveig Ahrnkiel, KAD
Margit Vørgensen, FOA
Stig Andersen, LC
Lillian Bondo, DADJ
Flemming Jacobsen, Søllerød
Kommunalforening
Annette Trads Hansen, BUPL
Irene Kofoed-Nielsen, ØKF
Helle Bruun Madsen, LH

5.2 Bestyrelsens sekretariatsudvalg

Asbjørn Andersen, PMF
Karsten Esbjerg, SL
Preben Føltved, SiD
John Keld Jørgensen, HK/KOMMUNAL
Poul Kjærsgaard, Dansk Metal
Aase Weiler Madsen, TL
Karen Poulsen, KAD
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Ferløv Andersen, BUPL
Michael Jespersen, DSR
Mariann Skovgaard, LC
Carl-Christian Kaspersen, dbio
Per Knudsen, KKF
Lars Kehlet Nørskov, DS
Martin Teilmann, AC
Helle Bruun Madsen, LH
Allan Hauge Nielsen, KFF
Signe Friberg Nielsen, KTO
Jørgen Holst, KTO

Herudover deltager Peter Asboe, DKK, og Josephine Fock, FTF-K, i udvalgets møder.

5.3 Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Connie Kruckow (konstitueret formand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA

Suppleanter:

Grete Christensen, DSR
Sine Sunesen, DJØF
Kirsten Nissen, SL
Kenneth Bergen, Metal
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD

Anders Bondo Christensen, LC
Bente Sorgenfrey, BUPL

Stig Andersen, LC
Annette Trads Hansen, BUPL

5.4 Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

Peter Asboe, DKK
John Keld Jørgensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Claus Wendelboe, DKK
Josephine Fock, FTF-K/DSR
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Mariann Skovgaard, LC
Martin Teilmann, AC
Allan Hauge Nielsen, KFF
Signe Friberg Nielsen, KTO
Jørgen Holst, KTO

5.5 Paritetisk nævn

Dennis Kristensen, FOA
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Anders Bondo Christensen, LC
Connie Kruckow, DSR
Svend M. Christensen, AC

Suppleanter:

Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
Bente Sorgenfrey, BUPL
Martin Teilmann, AC

5.6 Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

Connie Kruckow (konstitueret formand)
Svend M. Christensen, AC (næstformand)
Dennis Kristensen, FOA
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
Anders Bondo Christensen, LC
Bente Sorgenfrey, BUPL

Stedfortrædere:

Grete Christensen, DSR
Sine Sunesen, DJØF
Kirsten Nissen, SL
Kenneth Bergen, Metal
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD
Stig Andersen, LC
Annette Trads Hansen, BUPL

5.7 Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Sanne Nikolajsen, DKK
Erik Nygård, FOA
Peter Thrige, HK/KOMMUNAL
Ole Zander, PMF
Lisbeth Herskind, DLF/LC
Torben Petersen, FTF
Bente Stoltze, BUPL
Hans Jessen, DSR
Ellen Gydesen, AC
Lars Daugaard, KTO
Allan Hauge Nielsen, KTO

5.8 Personalepolitiske udvalg

Connie Kruckow, DSR (formand)
Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
Benny Andersen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Anne Worning, DS
Søren Skibstrup Eriksen, AC

5.9 Sekretariatsgruppe for personalepolitisk udvalg (indtil den 15. oktober 2002)

Christian Jensen, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Dorte Storm Meier, DKK
Sanne Nikolajsen, DKK
Per Stech, HK/KOMMUNAL
Berit Brylov, BUPL
Lisbet Herskind, DLF/LC
Torben Petersen, FTF
Kim Øst-Jacobsen, DSR
Ellen Gydesen, AC
Signe Friberg Nielsen, KTO
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

5.10 Personalepolitisk koordineringsgruppe KL (indtil den 15. oktober 2002)

Jan Svendsen, SiD
Birthe Jeppesen, FOA
Sanne Nikolajsen, DKK
Berit Brylov, BUPL
Lisbet Herskind, DLF/LC
Karen Skytte, AC
Henrik Vittrup, KTO

5.11 Personalepolitisk koordineringsgruppe ARF (indtil den 15. oktober 2002)

Birthe Jeppesen, FOA
Christian Jensen, SL
Sanne Nikolajsen, DKK
Jan Cassander, dbio
Kim Øst-Jakobsen, DSR
Ellen Gydesen, AC
Henrik Vittrup, KTO

5.12 Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik (fra 15. oktober 2002)

Käthe Munk Ryom, AC
Lisbet Herskind, DLF/LC
Berit Brylov, BUPL
Kim Øst-Jacobsen, DSR/Sundhedskartellet
Torben Petersen, FTF-K
Birthe Jeppesen, FOA
Christian Jensen, SL
Nina Vedel Møller, KAD
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

5.13 Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

Vinni Hertz, KLF
Niels Jeppesen, Metal afd. 6
Meiken Søndergaard, KKF
Torben Melander, AC
Allan Hauge Nielsen, KTO

5.14 Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (formand)
Lisa Dahl Christensen, FOA
Gert Svendsen, Metal
Jacob Sølvhøj, PMF
Annette Trads Hansen, BUPL
Aase Langvad, DSR
Jørgen Stampe, DLF/LC
Niels Lykke Jensen, AC

5.15 Sekretariatsgruppe vedrørende efter- og videreuddannelse (indtil den 15. oktober 2002)

Henrik Bengtsen, FOA
Søren Christensen, HK/KOMMUNAL

Poul Hansen, SiD
Dorte Storm Meier, DKK
Karen Lund, FTF
Thomas Seeberg, DLF/LC
Charlotte Vinderslev, Sundhedskartellet/DSR
Käthe Ryom, AC
Lars Daugaard, KTO

5.16 Udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Margit Vogensen, FOA (formand)
Ole Jensen, PMF
Ellen Lykkegård, KAD
Kaj Lynge Jensen, SiD
Grete Christensen, DSR
Ove Bendix Larsen, BUPL
FTF-K-repræsentant
Bent Bülow, AC

5.17 Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

Susanne R. Andreasen, KAD
Inge Frölich, FOA
Preben Føltved, SiD
Aksel Surland, PMF
Dorthe Storm Meier, DKK
Asmus Paulsen, HK/KOMMUNAL
Jette Høy, FTF
Holger Pedersen, ØKF
Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Bent Bülow, AC
Lone Ahm, KTO

5.18 Arbejdsmiljøudvalg

Niels Jakobsen, HK/KOMMUNAL
Birthe Jeppesen, FOA
Steen Mejlby, SiD
Sanne Nikolajsen, DKK
Peter Blichfeldt, DLF/LC
Jan Kahr Frederiksen, FTF-K
Henrik F. Ahlers, AC
Henrik Carlsen, KTO

5.19 Medlemmer af AUKA's samarbejdsorgan

Erik Nygård, FOA
Niels Jakobsen, HK/KOMMUNAL
Sanne Nikolajsen, DKK
Peter Blichfeldt, LC/DLF
Jan Kahr Frederiksen, FTF-K
Henrik F. Ahlers, AC
Henrik Carlsen, KTO

5.20 Lønteknikerudvalg

Torben Glitzky, FOA

Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Leif F. Petersen, DKK
Bjørn P. Langbakke, DKK
Knud Røddik, PMF
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Michael Jespersen, DSR
Gitte T. Henriksen, AC
Jørgen Holst, KTO
Vibeke Pedersen, KTO

5.21 Udvalg vedrørende udlicitering mv.

Claus Cornelius, FOA
Lars Brøjnrod, SiD
Per Brøgger Jensen, DKK
Poul Kjærsgaard, Metal
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Sanne Aakermann Østrup, KAD
Lisbeth Baastrup, FTF
Ida Brønden Berg, DSR
Søren Winther, BUPL
Leif Rømer, ØKF
Jens Christian Stougaard, AC
Mette Ebbensgaard, LH
Lone Ahm, KTO

5.22 Juridisk gruppe

Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Karen Poulsen, KAD
Anni Preuss, SL
Lars Feldt Andersen, BUPL
Charlotte Fornø, LC
Anne Hjortskov, DSR
Susanne Rehm, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Lone Ahm, KTO

5.23 EU-arbejdsgruppe

Peter Asboe, DKK
John Keld Jørgensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Mariann Skovgaard, LC
Ole Prasz, FTF
Tatjana Henneser, AC
Signe Friberg Nielsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

5.24 KMD's konceptudvalg

Konceptudvalg Ejendom og miljø:
Konceptudvalg Borger:

Lee Michael Pointing, TL

Konceptudvalg Skat:
Konceptudvalg Økonomi og ledelses-
information:
Konceptudvalg Personale og løn:

Benthe Jensen, HK/KOMMUNAL

Flemming S. Christensen, HK/KOMMUNAL
Vibeke Pedersen, KTO

5.25 Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Signe Friberg Nielsen, KTO

Suppleanter:

Martin Teilmann, AC
Kirsten Kenneth Larsen, DSR

5.26 Arbejdsgivernes Elevrefusion

Lisa Dahl Christensen, FOA
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Jørgen Pater, FTF
Irene Kofoed-Nielsen, ØKF
Lars Daugaard, KTO

(Bestyrelsen)
(Suppleant til bestyrelsen)
(Baggrundsgruppe)
(Baggrundsgruppe)
(Medlem af AER's ankenævn)
(Baggrundsgruppe)

5.27 Bestyrelsen for Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår

Henrik Würtzenfeld, KTO

5.28 Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

5.29 Bestyrelsen for FOKUS

Henrik Carlsen, KTO

5.30 Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (observatør)

5.31 KTO's sekretariat

Sekretariatschef Signe Friberg Nielsen
Vicesekretariatschef Jørgen Holst
Konsulent Lone Ahm
Konsulent Helle Krogh Basse
Konsulent Henning Bickham
Konsulent Henrik Carlsen
Konsulent Lars Daugaard
Konsulent Allan Hauge Nielsen
Konsulent Vibeke Pedersen (p.t. barsel)
Konsulent Henrik Vittrup
Konsulent Henrik Würtzenfeld
Sekretær Jette Andreasen
Sekretær Jette Balle
Sekretær Anita Pauly Jensen
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Annette Lundø
Sekretær Anita Sørensen
Servicemedarbejder Klaus Bjerg
Servicemedarbejder Ritva Köppä

Barselsvikar Anne-Marie Sonne Jensen