
Emne: *Beretning*

Sagsfremstilling: Hermed forelægges bestyrelsens skriftlige beretning 2004.
Beretningen vil på repræsentantskabsmødet blive suppleret af formandens mundtlige beregning.

Indstilling: Bestyrelsen indstiller, at repræsentantskabet godkender såvel den skriftlige beretning 2004 samt formandens mundtlige beregning på repræsentantskabsmødet den 16. december 2004.

KTO's 19. ordinære repræsentantskabsmøde

2004

Skriftlig beretning

Redaktionen er afsluttet den 19. november 2004

Indholdsfortegnelse

1.	OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD.....	7
1.1	Løn.....	7
	a) Lønftaler	7
	b) Reguleringsordningen	7
	c) Løntabeller	7
1.2	Ny løndannelse	7
1.3	Pension.....	8
1.4	Decentrale løninstrumenter.....	9
	a) Åremål	9
	b) Funktionsvederlag	9
1.5	Personalepolitiske aftaler.....	9
	a) Socialt kapitel	9
	b) Tillidsrepræsentantforhold	10
1.6	Ansættelsesvilkår generelt.....	10
	a) Ferie	10
	b) Fravær af familiemæssige årsager.....	11
	c) Tidsbegrænset ansættelse	12
	d) Arbejdstid	12
	e) Ansættelsesbreve.....	12
1.7	Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster	13
1.8	Ligeløn	13
1.9	Retstviftaftale	14
1.10	EU-samarbejde.....	14
	a) Samarbejde med arbejdsgiverne.....	14
	b) Direktiv om alder og handicap	15
	c) Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde	15
	d) Direktiv om information og høring.....	15
	e) Temadrøftelse om erfaringer med aftaleimplementering af EU- direktiver.....	15
	f) EU-temadag	16
1.11	Forbeholdskrav	16
2.	FORBEREDELSE AF OK-05.....	18
2.1	Model for OK-05 forhandlingerne.....	18
2.2	Forhandlingsaftalen	18
2.3	Køreplansaftale.....	20
2.4	Kravsudtagelse	21
3.	ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL.....	22
3.1	Lønstatistik.....	22
	a) Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS).....	22
3.2	Medbestemmelse.....	22
	a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse	22
	b) Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	23
	c) Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse (MBS).....	23
	d) AKUT-fonden.....	23

3.3	Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	23
a)	Det Personalepolitiske Forum	23
b)	Den Personalepolitiske Messe	25
c)	Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med KL - § 5- styregruppen	25
d)	Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med Amtsrådsforeningen - § 5-styregruppen	27
e)	Projekter i Københavns Kommune	27
f)	Projekter i Frederiksberg Kommune	28
g)	KTO's personalepolitiske udvalg	28
3.4	Kompetenceudvikling	28
3.5	Lederudvikling og ledervilkår	28
3.6	Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	29
3.7	Arbejds miljø	30
3.8	Arbejdsmarkeds- og sociale forhold	31
a)	Det rummelige arbejdsmarked	31
b)	Projekter om det rummelige arbejdsmarked	31
c)	Sygdomspolitik	32
d)	Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats	32
e)	Etnisk ligestilling og mangfoldighed	32
f)	Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	32
g)	Lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom og lov om social service	32
3.9	Strukturreform	32
a)	Strukturkommissionen	33
b)	Regeringen	33
c)	De kommunale arbejdsgivere og KTO	35
d)	KTO	36
3.10	EU	36
a)	DAN-ISKA	36
b)	Implementeringsudvalget	37
c)	Den sociale dialog	37
3.11	FOKUS	37
3.12	Tjenestemænd	37
a)	Tjenestemandregulativer/-vedtægter	37
b)	Den Kommunale Tjenestemandret	38
c)	Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse ..	38
3.13	Samarbejde med Kommunedata (KMD)	38
3.14	Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER)	39
3.15	Digital forvaltning	39
3.16	Økonomiaftaler	39
3.17	Center for offentlig kompetenceudvikling (COK)	40
4.	ORGANISATION	41
4.1	KTO's hjemmeside	41
4.2	KTO's kommenterede aftaler mv.	41
4.3	Temamøder, konferencer mv.	41
4.4	Optagelsesansøgninger/udmeldelser	42
4.5	KTO's struktur, herunder udvalg	43

5.	MEDLEMSORGANISATIONER.....	44
6.	UDVALG OG REPRÆSENTATION.....	46
6.1	Bestyrelse	46
6.2	Bestyrelsens sekretariatsudvalg	46
6.3	Forhandlingsudvalg.....	47
6.4	Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg	47
6.5	Paritetisk nævn	47
6.6	Det kommunale lønningsråd	48
6.7	Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse	48
6.8	Personalepolitiske udvalg	48
6.9	Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik	48
6.10	Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH.....	49
6.11	Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	49
6.12	Udvalg om det rummelige arbejdsmarked	49
6.13	Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked	49
6.14	Arbejdsmiljøudvalg.....	50
6.15	Lønteknikerudvalg.....	50
6.16	Udvalg vedrørende udlicitering mv.....	50
6.17	Juridisk gruppe	51
6.18	EU-arbejdsgruppe.....	51
6.19	KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling	51
6.20	Bestyrelsen for Væksthus for ledelse.....	51
6.21	Styregruppe for personaleweb	52
6.22	Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	52
6.23	Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)	52
6.24	KMD's konceptudvalg	52
6.25	Den Kommunale Tjenestemandstret.....	52
6.26	Arbejdsgivernes Elevrefusion	52
6.27	Center for aktiv beskæftigelsesindsats	53
6.28	Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor.....	53
6.29	Bestyrelsen for FOKUS.....	53
6.30	Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK).....	53
6.31	Det centrale rådgivningspanel for COK.....	53
6.32	Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne	53
6.33	Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse.....	53
6.34	Dialogforum om digital forvaltning.....	53
6.35	KTO's sekretariat	53

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

1. OVERENSKOMST- OG AFTALEFORHOLD

1.1 Løn

a) Lønaftaler

Aftale om lønninger for (amts)kommunalt ansatte blev indgået med hver af de fire (amts)kommunale arbejdsgiverpartier i forlængelse af overenskomst- og aftaleforhandlingerne pr. 1. april 2002. Aftalerne indeholder blandt andet de generelle lønstigninger, som er udmøntet i 2004. Samlet blev der i 2004 i alt udmøntet ca. 3 % i generelle lønstigninger. Pr. 1. april 2004 blev der udmøntet 0,90 %, pr. 1. august 2004 blev der udmøntet 1,00 %, og pr. 1. oktober 2004 blev der udmøntet 0,42 % i generelle lønstigninger. Hertil skal lægges udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2004.

b) Reguleringsordningen

Reguleringsordningen udmøntede pr. 1. april 2004 0,69 %. Heraf er der aftalt en forlodsfinansiering til lokal løndannelse på 0,02 %. Resten af udmøntningen, 0,67 %, er aftalt anvendt til generelle lønstigninger.

c) Løntabeller

Løn og pension pr. 1. april, pr. 1. august og pr. 1. oktober 2004 er angivet i løntabeller, som er udsendt til KTO's medlemsorganisationer. Løntabellerne angiver løntrinssatser for løn og pensionsgivende løn samt udvalgte tillæg. Der udsendes endvidere pensionstabeller for udvalgte pensionsprocenter. Endelig er der mulighed for via KTO's hjemmeside at udarbejde pensionstabeller baseret på pensionsprocent efter eget valg.

1.2 Ny løndannelse

Paritetisk Nævn

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har udpeget forligsmand Mette Christensen som opmand i paritetisk nævn. Udpegningen gælder indtil udgangen af overenskomstperioden den 31. marts 2005.

Den 27. februar 2004 blev der afholdt en niveau 4 forhandling i paritetisk nævn vedrørende en sag om aflønning til tillidsrepræsentanter ved skoler og pædagogisk/psykologisk rådgivning i Søllerød Kommune. Det var den første sag efter den nye bestemmelse i ny løn aftalens § 16, stk. 4, som blev aftalt ved OK-02. Ved niveau 4 forhandlingen kunne enighed ikke opnås.

Den 1. december 2004 afholdes der møde i Paritetisk Nævn vedrørende uenighed om kvalifikationslønstillæg til 3 skoleledere i Esbjerg Kommune.

Interessetvister

KTO har udsendt oversigt over niveau 2 og 3 sager i ny løn fordelt på (amts)kommuner og organisationer. Generelt viser tallene, at ca. 10-15 % af niveau 2 sagerne videreføres til niveau 3, og at der ikke findes en løsning på ca. 2-3 % af sagerne.

Af oversigten fra KL's område fremgår det:

- at der siden 1998 og frem til juni 2004 har været 967 niveau 2 sager,
- at der er videreført 132 sager til niveau 3, hvoraf 23 er afsluttet uden, at enighed kunne opnås, og
- at en enkelt sag er videreført til niveau 4 uden, at enighed er opnået.

Af oversigten fra Amtsrådsforeningens område fremgår det:

- at der siden 1998 og frem til 14. juni 2004 har været 192 niveau 2 sager, og
- at der er videreført 22 sager til niveau 3, hvoraf 6 er afsluttet uden, at enighed er opnået.

Konference om Ny løn

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO afholdt den 24. november 2003 i Odense en konference om ny løn. I alt deltog ca. 1600 personer. På konferencen var der oplæg fra ca. 40 arbejdspladser/kommuner/amter om erfaringer med ny løn. På konferencen var der endvidere oplæg fra tidligere arbejdsminister, Ove Hygum, og teatergruppen Dacopo afsluttede dagen med et teaterstykke, hvor der blev sat fokus på nogle af de dilemmaer, som ledere, TR'ere og medarbejdere oplever i ny løn.

Materiale fra konferencen er lagt på parternes fælles hjemmeside, www.personaleweb.dk

Centrale dilemmaer og problemstillinger i Ny løn

På baggrund af de indhøstede erfaringer om ny løn har KTO i marts 2004 udsendt et oplæg udarbejdet af KTO's lønteknikerudvalg, hvori der er rejst en række centrale dilemmaer/problemer i ny løn, herunder navnlig i relation til det lokale økonomiske råderum, fx:

- Forlodsfinansiering virker som et puljesystem.
- Det er arbejdsgiverne, der fastlægger det økonomiske råderum – manglende ligeværdighed i de lokale forhandlinger.
- Reststigningen indgår ikke i budgetopskrivningen i økonomiaftalerne – en skjult effektiviseringsgevinst.
- Merudmøntning fra reguleringsordningen indgår ikke i budgetopskrivningen i økonomiaftalerne i det år, den

udmøntes.

- Reguleringsordningen ”straffer” gode (amts)kommuner.
- Det økonomiske råderum er vanskeligt at opgøre eksakt.

OK-05

I lyset af erfaringerne med ny løn er aftalen om ny løndannelse i henhold til køreplansaftalen opsagt til udløb den 31. marts 2005. Aftaler om nye lønmodeller forhandles ved organisationsforhandlingerne, jf. afsnit 2.3.

1.3 Pension

Ved OK-97 blev påbegyndt en udbygning af den pensionsgivende løn. Denne udbygning har pr. 1. oktober 2004 medført, at forskellen mellem grundløn og den pensionsgivende løn er indsnævret med ca. 99,5 %. Det forventes, at løntrin med virkning fra 1. april 2005 er gjort fuldt pensionsgivende.

I relation hertil har der været nedsat en arbejdsgruppe mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO, som har vurderet den fremtidige pensionsudbygning i forhold til at gøre områdetillæggene pensionsgivende. Arbejdsgruppen har endvidere dels foretaget en undersøgelse af tjenestemandspension, dels drøftet spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende, dels overvejet modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen. Arbejdsgruppen har afgivet en rapport i august 2004, men fortsætter i øvrigt sit arbejde ultimo 2004 hovedsagelig med henblik på en yderligere drøftelse af nogle pensionsmæssige forhold for tjenestemænd.

Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner (opsamlingsordningen) blev udsendt i maj 2004. Aftalen regulerer de pensionsmæssige forhold for de ansatte, der ikke

er omfattet af pensionsordninger aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne i kommuner og amter. Færdiggørelsen af aftalen var blevet forsinket af drøftelser mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. Drøftelserne resulterede i, at den aftalte ny pensionsordning for timelønnede vikarer også har betydning i forhold til fuldt udbyggede pensionsordninger.

1.4 Decentrale løninstrumenter

a) Åremål

KTO har ved Den Kommunale Tjenestemandsret anlagt en sag om påstået brud på § 9, stk. 5, i rammeaftalen om åremålsansættelse. Sagen er anlagt mod KL og Ryslinge Kommune. Sagen drejer sig om, hvorvidt en kommunal arbejdsgiver kan afskedige en åremålsansat tjenestemand efter et års ansættelse uden, at der indgås en aftale om vilkårene herfor med den forhandlingsberettigede organisation. I den konkrete afskedigelsessag har kommunen afskediget pågældende uden, at en sådan aftale forelå, idet der ved forhandling med organisationen ikke kunne opnås enighed om vilkårene for afskedigelsen. Sagen er berammet til domsforhandling den 13. december 2004.

b) Funktionsvederlag

KTO har i oktober 2004 overfor KL rejst en sag om, hvorvidt et konkret kvalifikationslønstillæg skal indgå i beregningen af et funktionsvederlag. Tillæg begrundet i personlige egenskaber indgår ikke i beregningen af funktionsvederlag. I den konkrete sag er det KTO's opfattelse, at det ikke er dokumenteret, at det pågældende tillæg er begrundet i personlige egenskaber.

1.5 Personalepolitiske aftaler

a) Socialt kapitel

Med regeringens lovpakke "Flere i arbejde" fra 2003 skete der omfattende ændringer af både social- og arbejdsmarkedslovgivningen, som også har indflydelse på Rammeaftale om det sociale kapitel. Rammeaftalen er derfor blevet genforhandlet med de (amts)kommunale arbejdsgivere og i april 2004 underskrevet og udsendt af parterne.

Ved genforhandlingen er det blandt andet fastlagt, at (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiveren ved ansættelse af personer (dagpengeberettigede ledige, skånejobpersoner og revalidender i løntilskudsjob) skal afholde en forhandling. Hidtil har lokale repræsentanter for medarbejderne eller den forhandlingsberettigede organisation skulle anmode om en drøftelse/forhandling før en sådan kunne finde sted. Endvidere er det som noget nyt fastlagt, at den forhandlingsberettigede organisation har adgang til forhandling om antallet af ansatte med løntilskud, merbeskæftigelsesforudsætninger og sikring af, at forløbene tilrettelægges i overensstemmelse med rammeaftalens formål.

KTO har i maj 2004 udgivet en ny kommenteret udgave af det sociale kapitel.

KL har i december 2003 indklaget KTO for en faglig voldgift. KL har blandt andet nedlagt påstand om, at Rammeaftalen om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne fra 1996 er gældende for ansatte i fleksjob frem til 1999, hvor parterne indgik Rammeaftale om socialt kapitel. KL har i sagen blandt andet gjort gældende, at ansatte i fleksjob ikke har krav på pension forud for rammeaftalens ikrafttrædelse den 1. april 1999, medmindre dette er aftalt lokalt. Sagen verserer allerede ved de civile domstole som en sag

mellem HK/Kommunal og KL. Ved Herning Rets afgørelse den 30. juni 2003 skete der domfældelse til ugunst for KL. Sagen er anket til Landsretten, hvor sagen blev behandlet den 11. november 2004. Der falder dom i sagen den 16. december 2004. I voldgiftsagen har KTO principalt nedlagt påstand om afvisning under henvisning til, at sagen verserer ved de civile domstole. Den faglige voldgift er endnu ikke berammet.

b) Tillidsrepræsentantforhold

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har igangværende drøftelser om mulighederne for at implementere EU-direktivet om information og høring på det (amts)kommunale område (Direktiv 2002/14 af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne).

Direktivet har især fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

Direktivet skal være implementeret senest 23. marts 2005.

I første omgang er der enighed om at søge udarbejdet et protokollat, som herefter ved OK-05 skal indarbejdes i MED/SU/TR-regelsættene.

I MED/SU/TR-regelsættene er der i forvejen fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med EU-direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reg-

lerne. Der er derfor enighed om at der ved implementeringen skal indføres følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme de lokale parter en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden en kommunalbestyrelse træffer beslutning.
- Udvidet beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

Efter det seneste møde mellem parterne (8. november 2004) er status, at der er enighed om hovedparten af ændringerne.

Der henstår et spørgsmål om hvilke personalerepræsentanter, der skal inddrages i en forhandling om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene. Parterne fortsætter drøftelserne heraf.

1.6 Ansættelsesvilkår generelt

a) Ferie

KTO har anlagt sag overfor KL om visse familieplejeres retsstilling i forhold til ferieaftalen, idet KL ikke vil anerkende, at disse er omfattet af aftalen. Sagen er fortsat igangværende og skal afgøres ved faglig voldgift.

KTO rejste i 2003 et antal konkrete sager overfor KL og Amtsrådsforeningen om uhævede/forældede feriepenge som følge af feriehindring, jf. ferieaftalens § 11. Sagerne havde baggrund i, at Arbejdsdirektoratet som en forudsætning for, at direktoratet kunne godkende udbetaling efter § 44, stk. 2 i Ferieloven, at ferieaftalens parter godkendte de konkrete forhold som en feriehindring op til ferieårets udløb. Ultimo 2003 blev de (amts)-

kommunale arbejdsgivere, Feriekontoret og KTO enige om, at de lokale parter konstatering af, om en feriehindring foreligger, kan danne grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse.

KTO har endvidere rejst en sag overfor KL om, at parterne konkret godkender, at en plejeorlov i henhold til serviceloven betragtes som en feriehindring og derfor behandles som sådan i henhold til ferieaftalens § 11. Efter konkret vurdering er sagen blevet afsluttet ved, at KL og KTO blev enige om, at pågældende medarbejders plejeorlov skulle behandles som en feriehindring.

Endelig er en konkret sag rejst overfor KL om Græsted-Gilleleje Kommunes administration af ferieaftalen i forhold til lederes afvikling af ferie m.m., herunder omfanget af resterende ferie til et fratrådt medlem af BUPL. Med baggrund i KTO's henvendelse til KL vil kommunen ændre sin administration af ferieaftalen samt udstede feriekort på yderligere restferie.

KTO udgav medio 2004 en revideret udgave af folderen "Når ferien står for døren". Folderen beskriver ferieforhold for ansatte på det (amts)kommunale område på en let og overskuelig måde.

Protokollat om ændring af den kommunale/amtskommunale ferieaftale blev udsendt i maj 2004. De aftalte ændringer går hovedsagelig ud på, at der er kommet flere muligheder for at få udbetalt forældede feriepenge.

b) Fravær af familiemæssige årsager

Barselsudligningsordninger

Ved en Folketingsbeslutning fra maj 2003 blev regeringen pålagt at udarbejde en analyse af de samfundsmæssige konsekvenser af en national barselsfond, herunder de økono-

miske og beskæftigelsesmæssige konsekvenser. KTO blev i den forbindelse anmodet om at bidrage med en række oplysninger til brug for det tværministerielle embedsmandsudvalg, som regeringen havde nedsat. KTO's bidrag til udvalget blev afgivet i slutningen af november 2003. Heri blev blandt andet fremhævet en række formål, som efter KTO's vurdering skulle tilgodeses, såfremt udvalget ville fremkomme med en anbefaling om en national barselsfundsordning, blandt andet mindske arbejdsgivernes omkostninger til barsel på kvindetunge arbejdspladser, hindre diskrimination, tilgodese forskellige overenskomstbestemmelser mellem den (amts)kommunale sektor, statslige sektor og den private sektor, og give mulighed for at udgifter og behov for forbedringer prioriteres forskelligt mellem de forskellige aftaleområder.

Regeringens afgav i slutningen af maj 2004 sin redegørelse til Folketinget. Redegørelsen er en embedsmandsrapport indeholdende blandt andet oplysninger om bestemmelser om barselsorlov og løn på forskellige overenskomstområder. Desuden skitseres forskellige tekniske og økonomiske elementer i 4 modeller: a) En national barselsudligningsordning, b) én barselsudligningsordning for den offentlige sektor og én for den private sektor, c) én barselsudligningsordning for det private arbejdsmarked, én for det statslige arbejdsmarked og én for det (amts)kommunale arbejdsmarked, og d) én barselsudligningsordning for den del af det private arbejdsmarked, der ikke er omfattet af DA/LO-udligningsordningen.

KTO har ved OK-05 rejst krav om etablering af obligatorisk barselsudligningsordning i hver enkelt (amts)kommune, jf. afsnit 2.4.

Udvidet orlov til den mandlige adoptant

Det er med virkning fra den 1. november 2004 enighed mellem KTO og de (amts)-

kommunale arbejdsgivere om at ændre § 21 i aftalen om fravær af familiemæssige årsager, således, at bestemmelsen ikke alene er forbeholdt den mandlige adoptant, men også vil kunne anvendes af den kvindelige adoptant. Med ændringen imødegås eventuel forskelsbehandling af den kvindelige adoptant i henhold til ligebehandlingsloven. Ændringen skal ses i sammenhæng med, at de første 14 ugers adoptionsorlov efter modtagelsen af barnet, ikke er forbeholdt den kvindelige adoptant. Der forventes snarest udsendt et underskrevet protokollat herom.

c) Tidsbegrænset ansættelse

Bilag 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er blevet revideret og udsendt i april 2004. Bilaget undtager personer i en række offentligt støttede ordninger fra rammeaftalens § 5, stk. 1 og 2 (bestemmelser om misbrug) Ændringerne er sket som en del af genforhandlingen af rammeaftalen om socialt kapitel som følge af regeringens lovpakke "Flere i arbejde", der trådte i kraft den 1. juli 2003. Med lovpakken skete der omfattende ændringer af social- og arbejdsmarkedslovgivningen, som også havde indflydelse på indholdet af rammeaftalen om socialt kapitel og bilag 1 til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, jf. afsnit 1.5.a.

d) Arbejdstid

Aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

På baggrund af en henvendelse fra KTO til de (amts)kommunale arbejdsgivere er der i september 2004 indgået en aftale om tillæg til aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Af tillægsaftalen fremgår, at de ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, og at helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren. Ligeledes er definitionen af en natarbejder

gjort bredere, således at ansatte på skiftehold, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder, også tilbydes gratis helbreds kontrol.

Evaluering af rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Ved indgåelsen af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler i 1999 var parterne enige om at foretage en evaluering af aftalen efter 4 år. Der er i maj 2004 foretaget en evaluering af aftalen.

Evalueringen er foretaget af eksterne konsulenter. Undersøgelsen er gennemført ved en spørgeskemaundersøgelse omfattende 388 arbejdspladser samt en caseundersøgelse på 4 arbejdspladser. Af de 388 arbejdspladser har 61 indgået en lokal arbejdstidsaftale.

Evalueringen viser blandt andet, at de steder, hvor aftalen er anvendt, er følgende effekter opnået:

- Der er opnået bedre ressourceudnyttelse.
- Der er opnået bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne.
- Medarbejderne har fået større indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid.
- Arbejdsmiljøet er blevet forbedret.

Endvidere viser evalueringen, at den væsentligste årsag til ikke at indgå en decentral arbejdstidsaftale er, at de centralt fastsatte regler opleves som fuldt tilstrækkelige.

Resultaterne fra evalueringen er formidlet i Nyhedsavis nr. 6 "Få del i tiden – evaluering af brugen af lokale arbejdstidsaftaler".

e) Ansættelsesbreve

KTO har i september 2004 afholdt mæglingsmøde med KL vedrørende brud på afta-

len om ansættelsesbreve. Den konkrete sag angik et medlem af HK/Kommunal, som først modtog et ansættelsesbrev ca. 3 måneder efter, at der var fremsendt et påkrav til kommunen. På mæglingssmødet kunne det konstateres, at der mellem Randers Kommune og HK/Kommunal var enighed om at søge en lokal løsning af den opståede tvist, og KTO-mæglingssmødet blev derfor suspenderet. Den konkrete sag blev efterfølgende forligt mellem HK/Kommunal og Randers Kommune.

1.7 Rammeaftale om virksomheds- overenskomster

Som led i at implementere rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster yder KTO og Amtsrådsforeningen støtte til 2 projekter om udarbejdelse af en virksomhedsoverenskomst. Det gælder gymnasieområdet i Frederiksborg Amt og Vestsjællands Amts Sociale Arbejdsmarkeds-/centre. De 2 projekter afgav en status for arbejdet på Den Personalepolitiske Messe 2. juni 2004.

Projektet på Vestsjællands Amts Sociale Arbejdsmarkedscentre gennemføres på et af i alt 5 centre i amtet. Det pågældende center er netop blevet sammenlagt med 4 tidligere institutioner, og det er projektets formål at anvende rammeaftale om virksomhedsoverenskomster til at understøtte indsatsen for udviklingen af centret, som en effektiv og attraktiv arbejdsplads, blandt andet ved at skabe mulighed for større ensartethed i vilkårene omkring fx arbejdstid, løn, uddannelse. På gymnasieområdet er formålet at undersøge mulighederne for at anvende rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster i forbindelse med en tilpasning af gymnasierne i forhold til fremtiden.

1.8 Ligeløn

En projektgruppe bestående af de (amts)-kommunale arbejdsgivere og KTO har udarbejdet en pjece, som belyser de faktorer, som de lokale parter skal tage højde for, såfremt de - i relation til ligelønsaspektet - ønsker at anvende jobvurderingssystemer, som en del af forhandlingsgrundlaget. I opstarten af projektet blev der afholdt et temaarrangement om ligestillingsarbejdet i Sverige. Pjecen "Ligeløn og jobvurdering" blev offentliggjort i forbindelse med Den Personalepolitiske Messe den 2. juni 2004.

I 2004 færdiggjorde KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere en statistiskbaseret rapport, som beskriver de kønsmæssige lønforskelle mellem ansatte i den (amts)kommunale og i den private sektor. Projektet blev aftalt ved OK-02. Det statistiske projekt "Kønsmæssige lønforskelle i den private og (amts)kommunale sektor" blev udsendt til medlemsorganisationerne i november 2004.

Projektet om "Undersøgelse af ligestillings/ligebehandlingsforhold i relation til lønvilkår og arbejdstid" blev igangsat august 2000 med deltagelse af KTO og de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter. Formålet er 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. Styregruppen for OK-søjlen har imidlertid efter indstilling fra projektgruppen besluttet, at parterne efter OK-05 beslutter, hvordan projektet bedst kan finde sin afslutning. Beslutningen er blandt andet taget på grundlag af projektgruppens vurdering af, at det ikke i indeværende OK-periode er muligt at producere en fælles pjece, der gør en forskel.

1.9 Retstvistaftale

Ved OK-02 var der enighed om at indarbejde en række ændringer og præciseringer i Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO (retstvistaftalen). Ændringerne vedrører blandt andet, at en modtager af en anmodning om et mæglingssmøde inden 14 dage fra modtagelsen skal tage initiativ til fastlæggelse af et tidspunkt for mæglingssmødet. Aftalen blev underskrevet og udsendt i september 2004.

Ved OK-02 var parterne endvidere enige om at overveje en række forhold i relation til retstvistaftalen, blandt andet spørgsmålet om retstvistaftalens anvendelse på KTO-rammeaftalerne og lokale aftaler indgået i henhold til rammeaftalerne. KTO har ved underskrivning af aftalen i september 2004 meddelt de (amts)kommunale arbejdsgivere, at det er vurderingen, at der ikke i indværende overenskomstperiode er grundlag for igangsætning af overvejelserne, jf. KTO-forliget 2002, bilag 10, pkt. 2. KTO har samtidig taget forbehold for at tage initiativ til en drøftelse efter OK-05, da det er KTO's vurdering, at problemstillingerne fortsat er aktuelle.

KL har fremsendt 3 klageskrifter til KTO. Klageskrifterne er fremsendt i forlængelse af et på KL's foranledning afholdt mæglingssmøde i november 2003 vedrørende 4 igangværende sager anlagt af KTO's medlemsorganisationer mod KL. KL's udgangspunkt for afholdelse af mæglingssmødet med KTO var, at de 4 sager vedrører fortolkning af aftaler indgået mellem KL og KTO, og derfor skal behandles i voldgiftssager mellem KL og KTO. På mæglingssmødet gjorde KTO gældende, at der ikke er tale om retstvister om fortolkning af KTO-aftaler, men fortolkningstvister om konkrete aftaler eller sager

med organisationer som part. KTO er derfor ikke part i sagerne.

De 3 sager, hvori KTO har modtaget klageskrifter fra KL, er:

- Faglig voldgift om hjemmel til godtgørelse til en afskediget tjenestemandssat tillidsrepræsentant. Sagen er færdigbehandlet, jf. afsnit 1.5.b.
- Sag ved Den Kommunale Tjenestemandssret om en tjenstemands ulovlige udeblivelse, jf. afsnit 3.12.c.
- Faglig voldgift om et medlems ret til pension i fleksjob fra ansættelse pr. 1. januar 1998 frem til 1. april 1999, hvor rammeaftalen om socialt kapitel blev indgået, jf. afsnit 1.5.a.

1.10 EU-samarbejde

a) Samarbejde med arbejdsgiverne

Der har i perioden været afholdt to møder mellem KTO's EU-arbejdsgruppe og de (amts)kommunale arbejdsgivere. På møderne har der blandt andet været drøftet aftaleimplementering i relation til:

- den europæiske aftale om tele- og hjemmearbejde,
- direktivet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap,
- en mulig revision af arbejdstidsdirektivet,
- direktivet vedrørende en generel ramme for information og høring, og
- parternes generelle erfaringer med aftaleimplementering af EU-arbejdsmarkedsdirektiver.

Det forberedende arbejde i relation til en EU-temadag (omtalt nedenfor under afsnit f) har også været behandlet på møderne. Endelig har der i januar 2004 været afholdt første møde i den nye sektordialog på det kommunale område, jf. afsnit 3.10).

b) Direktiv om alder og handicap

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, som drøfter aftaleimplementering af bestemmelserne om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap i rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

På baggrund af arbejdsgruppens anbefalinger har parterne besluttet ikke at aftaleimplementere direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af handicap. Konsekvensen heraf er, at implementering af dette område vil ske via lovgivning.

For så vidt angår bestemmelser om forbud mod diskrimination drøfter arbejdsgruppen p.t. en række forskellige bestemmelser om alder i aftaler og overenskomster. Det er generelt arbejdsgruppens opfattelse, at direktivet giver vide muligheder for opretholdelse af eksisterende bestemmelser om alder. Arbejdsgruppen forventer at afslutte drøftelserne ultimo 2004.

KTO har i oktober 2004 afgivet høringsvar på Beskæftigelsesministeriets udkast til lovimplementering af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap. Lovimplementering sker i Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt i funktionærloven. KTO har i høringsvaret protesteret mod, at Beskæftigelsesministeriet med forslaget anvender muligheden for at undtage erhvervs-tilknyttede sociale sikringsordninger, herunder arbejdsmarkedspensioner, fra diskriminationsforbuddet. KTO er uforstående over for Beskæftigelsesministeriets vurdering af, at der er saglige grunde for opretholdelse af eksisterende aldersgrænser i arbejdsmarkedspensioner. KTO har derfor som minimum opfordret Beskæftigelsesministeriet til

i lovbemærkningerne at foretage en uddybning af de saglige grunde, som efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse er til stede for at opretholde eksisterende aldersgrænser.

c) Europæisk aftale om tele- og hjemmearbejde

I en nedsat arbejdsgruppe mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har der været drøftet implementering af den europæiske rammeaftale om telearbejde. Det er KTO's opfattelse, at den europæiske rammeaftale om telearbejde i væsentligt omfang allerede er implementeret i rammeaftale om tele- og hjemmearbejde. Ved en mindre tilpasning af rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde, således at der etableres mulighed for telearbejde i den fulde arbejdstid vil den europæiske rammeaftale være fuldt implementeret. Arbejdsgiverne har i drøftelserne blandt andet lagt vægt på at mindske antallet af aftaleniveauer i rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde. Der har ikke kunnet opnås enighed om en tilpasning af rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde.

d) Direktiv om information og høring

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, som drøfter aftaleimplementering af direktiv om information og høring.

Der henvises til afsnit 1.5.b om tillidsrepræsentantforhold.

e) Temadrøftelse om erfaringer med aftaleimplementering af EU-direktiver

Der har på et møde mellem FS og løndirektørerne været en temadrøftelse om de kommunale/amtskommunale parters erfaringer med aftaleimplementering af EU-arbejds-

markedsdirektiver. Til brug for mødet er der udarbejdede et notat, som blandt andet indeholder en gennemgang af implementeringsformer og udvalgte problemstillinger i forbindelse med aftaleimplementering.

På mødet blev der udvekslet synspunkter om erfaringer med aftaleimplementering, som kan inddrages i forhandlingerne under OK-05.

På mødet tilkendegav KTO blandt andet, at det som udgangspunkt fortsat er en god idé med aftaleimplementering, og at KTO kan se en række fordele herved. Erfaringerne fra forhandlingerne om implementering af alder og handicap (jf. afsnit 1.10.b) viser dog, at parterne ikke pr. automatik skal implementere alle emner, men at dette overvejes i forbindelse med de enkelte direktiver/europæiske aftaler.

f) EU-temadag

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO har den 20. april 2004 afholdt en temadag om "Udvidelsen af EU og det (amts)kommunale arbejdsmarked". Med baggrund i et oplæg om "Regeringskonferencen og udvidelsen – hvad nu?" fulgte dagen to spor.

Det første spor havde en europæisk vinkel på, hvilke udfordringer den øgede EU-regulering på det arbejdsmarkedspolitiske område indebærer, dels en problematisering af behovet og mulighederne for at løse konflikter i europæiske aftaler, og dels Kommissionens forventninger til den sociale dialog og EU-aftaler.

Det andet spor fulgte en national vinkel på, om den danske model holder i et udvidet EU, herunder blev det problematiseret, hvordan forskellige reguleringsformer kan forventes at påvirke den danske aftalemodel.

Temadagen sluttede med en paneldebat med politisk deltagelse fra Amtsrådsforeningen, KL og KTO.

1.11 Forbeholdskrav

Ved OK-02 var der enighed om, at såfremt der i overenskomstperioden som følge af ny lovgivning sker ændringer i forhold til den særlige pensionsopsparing (SP-ordningen), således at den enkelte medarbejder selv fremover kan vælge, hvortil midlerne skal indbetales, vil der på de enkelte overenskomstområder kunne optages drøftelse af eventuelt at skabe hjemmel til, at den særlige pensionsopsparing kan indbetales til den overenskomstbaserede pensionsordning. Da den vedtagne lov (L 421 af 10. juni 2003 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Til-lægspension med flere love – valgfrihed i SP-ordningen) ikke indeholdt den forudsatte mulighed, har de (amts)kommunale arbejdsgivere meddelt, at man ikke vil foretage sig videre i relation til forbeholdskravet.

Der var ved OK-02 endvidere enighed om, at hvis der i overenskomstperioden blev foretaget ændringer i bekendtgørelse 1282 af 20. december 1996 om hvileperioder og fridøgn mv. for ansatte, der arbejder hjemme, kan der optages drøftelser om de eventuelle overenskomstmæssige konsekvenser heraf. Bekendtgørelsen blev ændret i maj 2003 (bek. 324 af 23. maj 2002). Et eventuelt initiativ til drøftelse af forbeholdskravet beror på arbejdsgiversiden.

Ved OK-02 var parterne endelig enige om at optage drøftelser i overenskomstperioden om eventuel indgåelse af en rammeaftale om forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane. Dette under forudsætning af vedtagelse af lovforslag herom og indførelse af mulighed for en aftalemodel.

På KTO-siden blev der ultimo 2003 nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse fra forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg, KTO's arbejdsmiljøudvalg og KTO's sekretariat. Det har dog først været muligt at komme i realitetsdrøftelser med arbejdsgiversiden lige inden sommerferien 2004. Drøftelserne må derfor forventes at løbe ind i OK-05 perioden, inden mulighederne for indgåelse af en eventuel aftale kan forventes afsøgt.

2. FORBEREDELSE AF OK-05

2.1 Model for OK-05 forhandlingerne

I 2003 var der drøftelser i medlemsorganisationerne samt i KTO's bestyrelse og forhandlingsudvalg om indhold i og struktur for det fremtidige forhandlingsfællesskab ved overenskomstforhandlingerne i 2005. På baggrund af disse drøftelser udarbejdede forhandlingsudvalget en skitse for en fremtidig forhandlingsmodel for OK-05 forhandlingerne på det amtskommunale arbejdsmarked. På KTO's repræsentantskabsmøde i december 2003 præsenterede KTO's formand skitsen.

Skitsen, der også er blevet betegnet som "den omvendte forhandlingsmodel", skal bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne ved, at den enkelte organisation får større indflydelse på og ansvar for overenskomstfornyelsen samtidig med, at den fælles styrke på lønmodtagersiden ved fælles optræden på centrale forhandlingsområder fastholdes. Ved præsentationen blev det understreget, at modellen gjaldt for overenskomstforhandlingerne 2005, og at modellen efterfølgende skulle evalueres.

Organisationernes forhandlinger skulle starte inden KTO-forhandlingerne. Organisationsforhandlingerne skulle ud over de hidtidige emner, der traditionelt er blevet forhandlet ved organisationernes specielle forhandlinger, forhandle selvstændige lønmodeller, der blandt andet erstatter ny løn aftalen, samt have mulighed for at indgå aftaler om en række øvrige emner, der hidtil er blevet forhandlet på KTO-niveau.

Modellen indebar, at der blev en vifte af nye forhandlingsmuligheder for organisationerne. Det rejste et behov for en særlig status på en lang række temaer, der traditionelt har været forhandlet ved forhandlingsbordet.

KTO's forhandlingsudvalg udarbejdede derfor i begyndelsen af 2004 en KTO-håndbog, der kunne anvendes af medlemsorganisationerne ved planlægning af forhandlingerne og i forbindelse med kravsudtagelsen.

I de første måneder af 2004 arbejdede forhandlingsudvalget også med udformningen af en forhandlingsaftale, der skulle indgås blandt KTO's medlemsorganisationer.

Sideløbende skulle en køreplansaftale indgås med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med henblik på at afklare de forhandlings-temaer, som KTO forhandler og de forhandlingstemaer, som organisationerne forhandler, samt det tidsmæssige forløb.

Dansk Sygeplejeråd og 7 andre sundhedsorganisationer kunne ikke tilslutte sig forhandlingsskitsen, og de meldte sig derfor ud af KTO. Det skyldtes blandt andet, at disse organisationer ikke ønskede, at KTO skulle forhandle tværgående forhandlingsemner, fx de generelle lønstigninger. Dansk Sygeplejeråd og de 7 andre organisationer besluttede at udmelde sig af KTO med virkning fra den 29. december 2003, jf. afsnit 4.4.

2.2 Forhandlingsaftalen

Forhandlingsaftalen blev præsenteret for medlemsorganisationerne på en forhandlingskonference den 13. maj 2004. Samtlige medlemsorganisationer på nær en enkelt tiltrådte efterfølgende forhandlingsaftalen. Den indeholder følgende hovedpunkter: formål, konfliktudløsende pejlemærker, andre tværgående krav, betingelser for et forlig, ret til fælles konfliktforberedelse og udtrædelse.

Målsætningen for forhandlingsaftalen, der også er blevet betegnet som et politisk "håndslag", er at skabe de bedste muligheder for, at alle organisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, incl. et KTO-forlig, der kan opnås tilslutning til. Det politiske håndslag i forhandlingsaftalen indebærer, at ingen organisation bliver efterladt "på perronen når toget kører". Der er også en fælles politisk forståelse af, at den omvendte forhandlingsmodel indebærer, at der i organisationernes forhandlinger skal være et spillerum for forskellige resultater. Det er blevet betegnet som organisationernes "kontrollerede frium".

Reallønssikring og bevarelse af en fælles reguleringsordning er fastlagt som konfliktudløsende pejlemærker. Forhandlingsforløbet kan i ekstraordinære tilfælde give anledning til, at forhandlingsudvalget kan udtage yderligere konfliktudløsende krav/modkrav.

I forbindelse med indgåelse af en køreplansaftale med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter skal det fremgå, hvilke andre tværgående krav KTO forhandler.

I forhandlingsaftalens bestemmelser om betingelser for et forlig er det præciseret, at et flertal skal kunne sige ja til et forhandlingsresultat uden, at et mindretal kan blokere. Tilsvarende skal et flertal ikke kunne tvinge et mindretal til et KTO-forlig. Disse bestemmelser skal være med til at undgå, at hele KTO-området igen havner i forligsinstitutionen. Den enkelte organisation har som hidtil mulighed for selvstændigt at tage stilling til, om den vil tilslutte sig eller afvise forhandlingsresultatet.

Såfremt de konfliktudløsende pejlemærker udløser en konflikt, skal der være en koordineret og forpligtende konfliktforberedelse i overensstemmelse med forhandlingsaftalens bestemmelser.

Endelig indeholder forhandlingsaftalen bestemmelser om ret til udtrædelse, indtil et KTO-forlig indgås.

I forbindelse med indgåelse af forhandlingsaftalen besluttede forhandlingsudvalget, at der skulle ske en koordinering i KTO af organisationernes forhandlinger. Formålet med koordineringen er dels at give organisationerne mulighed for at drøfte status på forhandlingerne på tværs af organisationerne, herunder hjælpe og inspirere organisationerne imellem, dels at give KTO mulighed for at vurdere, om der er særlige problemstillinger, der skal tages op overfor arbejdsgiverne. På møderne har der været drøftet spørgsmål om blandt andet økonomi i lokal løndannelse, løsninger af interesselister mv.

Udover den løbende koordinering skal der på et tidspunkt i forhandlingsforløbet være en særskilt opsamling på organisationernes forhandlinger. Organisationerne skal således indsende en oversigt over rammerne i de forlig, organisationerne har indgået/vil indgå. Det skal dels sikre, at det konfliktudløsende pejlemærke omkring sikring af reallønnen er opfyldt, og dels være med til at imødekomme et krav om åbenhed omkring organisationernes forhandlinger. Endelig skal oplysningerne være med til at give KTO et samlet overblik over økonomien i det samlede aftaleresultat i de afsluttende forhandlinger med arbejdsgiverne.

En enkelt organisation, Ledernes Hovedorganisation, angav i forbindelse med tilslutning til forhandlingsaftalen en række forbehold blandt andet, at lederne i almindelighed bør holdes uden for en eventuel konflikt.

KTO meddelte på den baggrund Ledernes Hovedorganisation, at organisationen i lighed med øvrige medlemsorganisationer ville blive omfattet af KTO's forhandlinger om generelle løn- og ansættelsesvilkår ved over-

enskomstfornyelsen i 2005. Meddelelsen blev givet under hensyntagen til, at der kunne sættes spørgsmålstejn ved, om de nuværende KTO-vedtægter gav mulighed for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig forhandlingsaftalen, selv måtte føre sine egne overenskomstforhandlinger i 2004/2005 med de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Det blev samtidig tilkendegivet over for Lederne Hovedorganisation, at hvis den nye forhandlingsmodel for OK-05 bliver videreført ved den efterfølgende overenskomstfornyelse, vil der blive taget initiativ til vedtægtsændringer således, at der ikke fremover hersker tvivl om, at der i KTO er vedtægtsmæssige muligheder for at beslutte, at organisationer, der ikke tilslutter sig en forhandlingsaftale, selv fører sine egne forhandlinger. KTO meddelte samtidig, at man fastholdt sin beslutning om, at KTO's koordinering af organisationernes forhandlinger alene ville ske for de medlemsorganisationer, der havde tilsluttet sig forhandlingsaftalen.

2.3 Køreplansaftale

I maj 2004 blev KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter enige om en køreplansaftale. Af køreplansaftalen fremgår det, at de generelle forhandlinger indledes mellem KTO og arbejdsgiverparterne den 3. december 2004 og kan afsluttes den 18. februar 2005. Organisationsforhandlinger indledes den 8. oktober 2004 og afsluttes senest den 28. februar 2005.

Af køreplansaftalen fremgår det, at kravene såvel ved KTO-forhandlingerne som organisationsforhandlingerne udveksles 5. oktober 2004.

De fleste forhandlingstemaer blev fastlagt ved køreplansaftalens indgåelse. Ved et tillæg til køreplansaftalen i september 2004

blev fastlagt, hvorledes det resterende forhandlingsstof skulle placeres ved henholdsvis KTO-forhandlingerne og organisationernes forhandlinger.

På KTO-niveau skal blandt andet forhandles: Generelle lønstigninger, reguleringsordningen, aftaleperioden længde, EU-implemtering, generelle bestemmelser for tjenestemænd, barselsbestemmelser, åremålsvilkår, TR-vilkår, MED og SU-bestemmelser.

Ved organisationsforhandlingerne kan parterne udover de hidtidige specielle krav og krav til nye lønmodeller også forhandle krav om ændringer til en række KTO-aftaler. Hvis parterne ved organisationsforhandlingerne aftaler ændringer i KTO-aftaler, må de tage stilling til om KTO-aftalen skal gælde i øvrigt inden for det pågældende forhandlingsområde. For de øvrige organisationer fortsætter KTO-aftalerne. Denne type af KTO-aftaler er fx: aftale om kompetenceudvikling, rammeaftale om seniorpolitik, aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, ferieaftalen. I køreplansaftalen er det fastlagt, at aftalen om ny løndannelse er opsagt til udløb den 31. marts 2005 med den konsekvens, at nye lønmodeller forhandles ved organisationsforhandlingerne.

Køreplansaftalen indeholder endvidere bestemmelser om varsling af arbejdsstandsning. Arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 kan varsles senest 4 uger før iværksættelsen. Arbejdsstandsning kan iværksættes fra hvilken som helst dato fra den 1. april 2005.

Endelig indeholder køreplansaftalen mulighed for at flytte krav fra et forhandlingsniveau til et andet. Ved enighed mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter kan krav løftes til KTO-bordet eller til organisationsbordene. I særlige tilfælde, hvis der ikke er gennembrud nogle steder vedrørende

aftalen om ny løndannelse, kan KTO henholdsvis de (amts)kommunale arbejdsgiverparter på et møde mellem forhandlingsdelegationerne den 7. januar 2005 beslutte, at forhandlingerne flyttes op på KTO-niveau.

I tilknytning til køreplansaftalen blev de centrale parter enige om et fælles forståelsespapir om eventuelle overenskomstforhandlinger efter hovedaftalerne, indgået mellem de enkelte organisationer og de respektive arbejdsgiverparter. Forståelsespapiret skulle anvendes i tilfælde af, at der ikke opnåedes enighed mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om hvilke krav, der forhandles på KTO-niveau henholdsvis organisationsniveau. Konsekvensen af manglende enighed ville være, at køreplansaftalen i sin helhed var bortfaldet.

2.4 Kravsudtagelse

Som følge af det fremrykkede tidspunkt for kravsudvekslingen, den 5. oktober 2004, blev det besluttet, at organisationernes forslag til generelle krav skulle indsendes til KTO senest den 8. september 2004. KTO's forhandlingsudvalg og bestyrelse behandlede organisationernes forslag, der blev fremsat på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 1. oktober 2005. På repræsentantskabsmødet var der enighed om at udtage følgende 10 krav:

1. Generelle lønforbedringer til alle ansatte i amter og kommuner.
2. Der sikres en parallel lønudvikling mellem den private sektor og den kommunale og amtslige sektor.
3. Større ligestilling mellem mænd og kvinder i den kommunale og amtslige sektor.
4. Tryghed i forbindelse med strukturreformen.

5. Klare regler for forhandlingskompetencen i SU-/MED-udvalg, der inddrager alle medarbejdergrupper.
6. Forbedring af aftalerne om tillidsrepræsentanternes vilkår og tryghed.
7. Forbedring af pensionsvilkår.
8. Gennemsigtighed i lønudviklingen og ansættelsesvilkårene.
9. Forbedring af vilkårene for åremålsansatte
10. Forbeholdskrav.

Kravene var uddybet med en række bemærkninger, der i højere grad end tidligere uddybede KTO's krav således, at der såvel ved kravsudtagelsen som ved kravsudvekslingen er større klarhed omkring indholdet i kravene end ved tidligere overenskomstfornyelser. KTO's formand tilkendegav på repræsentantskabsmødet, *"at vi med kravene har fundet en fornuftig og salgbar profil i KTO-forhandlingerne, hvor fokus først og fremmest er sikring af reallønnen, forbedring af ligestillingen, bedre vilkår for tillidsrepræsentanterne og endelig et signal til medlemmerne om, at vi også har et skarpt øje på deres vilkår i forbindelse med den kommende strukturreform"*.

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter rejste meget få krav overfor KTO. I kravsfremsættelsen tilkendegav arbejdsgiverne, at deres målsætning er at skabe en økonomisk ansvarlig overenskomstfornyelse med en høj grad af budgetsikkerhed, at reducere omfanget af ændringer i overenskomster og aftaler med henvisning til strukturreformen, og at der lægges afgørende vægt på betydelige nye midler til lokal løndannelse.

3. ØVRIGE GENERELLE FAGLIGE SPØRGSMÅL

3.1 Lønstatistik

a) Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) og Danmarks Statistik (DS)

På det (amts)kommunale område er FLD og DS de største lønstatistiske producenter. KTO's lønteknikerudvalg har løbende kommenteret og analyseret det statistiske materiale, som udsendes af FLD og DS.

KTO har deltaget i to møder i DS' Lønstatistikgruppe i 2004 og har deltaget som observatør i møderne i FLD's styringsgruppe, der løbende behandler grundlaget for løn- og personalestatistik.

I 2004 har KTO udsendt følgende materiale fra FLD til medlemsorganisationerne:

- Ligestillingsstatistik 2001.
- Ligestillingsstatistik 2002.
- Ligestillingsstatistik 2003.
- Personaleomsætningsstatistik 2002-2003.
- SBG-04, version I.
- SBG-04, version II.

På baggrund af et møde i 2002 mellem KL og KTO vedrørende lønforudsætningerne i økonomiforhandlingerne blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle analysere lønudviklingen på det (amts)kommunale arbejdsmarked i forhold til de øvrige arbejdsmarkeder. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har sammen med FLD analyseret lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor 1998 - 2003. Rapporten "Analyse af lønudviklingen i den (amts)kommunale sektor 1998 - 2003" blev udsendt til medlemsorganisationerne den 26. januar 2004. Analysen viser, at lønudviklingen i den undersøgte periode har været større

i den private sektor end i den (amts)kommunale. Desuden viser den, at der er en reststigning i den (amts)kommunale sektor, der har været aftagende i slutningen af den undersøgte periode, og at en del af reststigningen har været anvendt til lokale lønforhandlinger, men at en række andre forhold også har påvirket reststigningen, blandt andet personaleomsætning. Endvidere identificerer analysen de komponenter, der er årsag til forskellen i DS' henholdsvis FLD's lønopgørelser.

KTO og FLD har drøftet udformningen af det særlige beregningsgrundlag (SBG-04), der skal anvendes som beregningsgrundlag ved OK-05. Såvel høringsrunden blandt KTO's medlemsorganisationer og den endelige udgave af SBG'en baserer sig på data for marts måned 2004.

Endelig har KTO udarbejdet forskellige notater om lønudviklingen til KTO's medlemsorganisationer. Notaterne har blandt andet omhandlet de kvartalsvise løntal og reallønsudviklingen.

3.2 Medbestemmelse

a) Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

Der er indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse i 159 kommuner, Frederiksberg Kommune, 12 amter, Bornholms Regionskommune og 6 fælleskommunale virksomheder.

Parterne har desuden fået meddelelser om, at det i 1 amt, 26 kommuner og 5 fælleskommunale virksomheder er konstateret, at der ikke kunne opnås enighed om en lokal aftale.

MED-evaluering på KL's og Københavns Kommunes område

Evalueringen, som blev aftalt ved OK-02, er gennemført af eksterne konsulenter i samarbejde med KL, Københavns Kommune og KTO. Evalueringen blev afsluttet i juni 2004.

Evalueringsens resultater bygger dels på, at 75 % af samtlige formænd og næstformænd i hovedudvalget i samtlige KL-kommuner og Københavns Kommune har besvaret et omfattende spørgeskema og dels på kvalitative interview med 70 nøglepersoner i 8 kommuner samt en forvaltning i Københavns Kommune.

Evalueringsens overordnede konklusioner er, at samarbejdsrelationerne mellem ledelse og medarbejdere i store træk er positive, og at der er en tendens i retning af øget medbestemmelse. Det konkluderes endvidere, at der også er problemer, fx at ledelsen i nogle tilfælde meget markant holder fast i ledelsesretten, og at medarbejdersiden mangler kapacitet til at matche ledelsen. Evalueringen konkluderer endvidere, at der er mulighed for, at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere kan forbedres.

MED-evaluering på Amtsrådsforeningens og Frederiksberg Kommunes område

Der er, som aftalt ved OK-02, igangsat en MED-evaluering på Amtsrådsforeningens og Frederiksbergs Kommunes område. Evalueringen gennemføres af eksterne konsulenter i samarbejde med KTO og Amtsrådsforeningen. Evalueringen forventes afsluttet i november/december 2004.

b) Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Pr. 1. april 2003 etablerede parterne på det (amts)kommunale område virksomheden Parternes uddannelsesfællesskab (PUF), som

nu står for driften og udviklingen af MED-uddannelsen og SU-uddannelsen samt øvrige fælles uddannelser. Der henvises til afsnit 3.6 om PUF.

c) Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse (MBS)

Sekretariatsgruppen for medindflydelse og medbestemmelse har i løbet af året blandt andet behandlet følgende emner: konkrete sager vedrørende fortolkning af MED-aftalen og SU-aftalen, implementering af EU-bestemmelser om information og høring, MED-evalueringer på KL's og Amtsrådsforeningen områder, Parternes uddannelsesfællesskab (PUF), herunder drøftelse af kriterier og betingelser for undervisere tilknyttet PUF, strukturreformen samt MED- og SU-aftalerne i relation til OK-05.

d) AKUT-fonden

Der er i alt udbetalt 128 mio. kr. i AKUT-midler pr. 1. februar 2004 og 129,5 mio. kr. pr. 1. august 2004 til brug for organisationernes uddannelse af tillidsrepræsentanter.

3.3 Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

I de følgende afsnit beskrives en række projekter og øvrige aktiviteter på det personalepolitiske område. Yderligere informationer om de igangværende og gennemførte projekter findes på www.personaleweb.dk og www.lederweb.dk - som er parternes fælles hjemmesider for præsentation af de personalepolitiske projekter mv.

a) Det Personalepolitiske Forum

Attraktive arbejdspladser

Det Personalepolitiske Forums projekt "Rekruttering og fastholdelse – skabelse af at-

traktive arbejdspladser” har i beretningsperioden primært haft fokus på en stafet om attraktive arbejdspladser samt en personalepolitisk undersøgelse.

Ved lokale konferencer har fire kommuner og to amter overrakt en stafet om attraktive arbejdspladser fra det første hold stafetmodtagere til et nyt hold kommuner og amter.

Til de lokale stafetkonferencer havde flere af stafetmodtagerne fra 1. runde, ud over stafetmodtagerne i 2. runde, inviteret kommunalpolitikere, ledere og tillidsvalgte også fra de omliggende nabokommuner, som de måske i lyset af den kommende strukturreform forudså eller håbede på et endnu tættere samarbejde med.

Samtidig hermed er stafetmagasin nr. 2 ud af tre udsendt. Temaerne i magasinet er blandt andet værdibaseret ledelse, rekruttering i sundhedssektoren, arbejdsmiljø, stress, sundhedsfremme, sygefravær, rummelighed, kompetenceudvikling, arbejdstid, kvalitetstid og livsglæde.

Det tredje og sidste stafetmagasin udkommer ultimo 2004. Stafetmagasinerne udsendes blandt andet til KTO's medlemsorganisationer samt til det øverste medbestemmelses- og medindflydelsesudvalg i kommuner og amter.

Som et led i projektet om attraktive arbejdspladser er også udarbejdet en ny ”Personalepolitisk undersøgelse 2004 – Ansatte i amter og kommuner”, der blev offentliggjort på Den Personalepolitiske Messe den 2. juni 2004. Undersøgelsen viser blandt andet:

- at der er generel høj tilfredshed blandt ansatte i amter og kommuner i forhold til jobbet, kolleger og leder,
- at der er problemer navnlig i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og

- at der er en udbredt skepsis i forhold til ny løn.

En supplerende undersøgelse viser, at der på skole- og daginstitutionsområdet er sammenhæng mellem medarbejdernes tilfredshed med jobbet og brugernes tilfredshed med servicen.

I forbindelse med projektet har der endvidere været mulighed for at møde og udveksle erfaringer med tidligere og nuværende stafetmodtagere i Det Personalepolitiske Forums del af den fælles stand ”Oasen” på messen (omtalt nedenfor under afsnit 3.3.b).

Herudover var der på messen et stort arrangement om attraktive arbejdspladser med over 500 tilmeldte deltagere, som byggede på projektets forskellige resultater.

Temadrøftelser

I tilknytning til møderne i Det Personalepolitiske Forum har der været en temadrøftelse om personalepolitiske konsekvenser af strukturændringer på basis af erfaringerne fra Bornholms Regionskommune. Her blev fokuseret på medarbejderindflydelsen i omstillingsperioden, men også på ledervilkår og kompetenceafklaring.

En anden temadrøftelse i perioden har omhandlet undersøgelser om sammenhængen mellem bruger- og medarbejdertilfredshed. Undersøgelserne kan kortlægge sammenhænge, som gør det muligt at udnævne nogle fokuspunkter, som kan anvendes såvel centralt mellem parterne og til lokale aftaler om fremtidige personalepolitiske indsatser i den enkelte (amts)kommune.

Sigtepunktet for valget af emner til Det Personalepolitiske Forums temadrøftelser har været aktuelle spørgsmål, som parterne var optaget af og planlagde aktiviteter i forhold til. Flere af emnerne fra temadrøftelserne er

der således arbejdet videre på imellem parterne i andet regi, blandt andet det nu etablerede væksthus for ledelse og aktiviteterne omkring strukturreformen.

b) Den Personalepolitiske Messe

”Den Personalepolitiske Messe 2004, En god og attraktiv arbejdsplads – viden, vision værktøjer” blev afviklet den 2. juni 2004 med ca. 5.300 betalende deltagere og ca. 800 oplægsholdere, udstillere og hjælpere mv. Blandt oplægsholderne var der stort set paritet mellem ledere og medarbejderrepræsentanter.

Der var på forhånd stillet fem overordnede kriterier op for messen:

- Synliggørelse af de mange personalepolitiske initiativer og projekter.
- Inspiration til det videre arbejde lokalt.
- Udstillingsvindue for amter og kommuner som moderne og attraktive arbejdspladser.
- Samlingspunkt for udvikling af personalepolitik.
- Synliggørelse af Det Personalepolitiske Forum som inspirator.

Til Forum er der udarbejdet en evaluering af Den Personalepolitiske Messe. Evalueringen i forhold til de fem overordnede kriterier har været positiv. Tilbagemeldinger viser, at over 92 % af de adspurgte betalende deltagere har et enten godt eller meget godt helhedsindtryk af messen. 43 % af deltagerne har givet udtryk for, at de vil stille forslag om konkrete opfølgingsaktiviteter på baggrund af deres deltagelse i en af messens aktiviteter. Der har været en stor pressedækning af messen. Over 5.000 ledere, medarbejder, tillidsrepræsentanter og politikere satte hinanden stævne for at høre om og diskutere personalepolitiske temaer. 77 % af deltagerne mener, at messen skaber et rum for dialog

på tværs af amter, kommuner, faggrupper og ansvarsgrupper.

Der var pænt besøgt ved alle temaer på messen, men temaerne ledelse, arbejdsmiljø samt nye organisations- og arbejdsformer var de absolutte topscorere og indikerer måske noget om, hvor fokus er i øjeblikket i amter og kommuner.

c) Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med KL - § 5-styregruppen

På KL's område er der afsat godt og vel 12 mio. kr. pr. år med en fordeling på ca. 4,8 mio. kr. til de generelle indsatsområder, og ca. 7,2 mio. kr. til udmøntning af konkret aftalte projekter.

Udover medfinansieringen af den fælles stand på Den Personalepolitiske Messe i 2004 (omtalt under afsnit 3.3 b), er følgende projekter afsluttet eller iværksat i 2004:

Rummelighed og mangfoldighed

Projektet iværksættes for at bidrage forebyggende til, at færre medarbejdere forlader dagsinstitutionerne på grund af dårligt arbejdsmiljø. Projektet skal understøtte og fremme rummelighed og mangfoldighed gennem organisationsudvikling på de institutioner, som inddrages direkte i projektet. Projektet er afsluttet i sammenhæng med Den Personalepolitiske Messe, hvor det var en del af den afsluttende formidlingsindsats at bidrage med debatteater over temaet: Nye veje til arbejdsglæde.

Værdier på arbejdspladsen

Projektet havde til formål at definere og identificere faktorer til et vellykket værdiarbejde, at afdække nogle af de forskellige måder, hvorpå kommunerne arbejder med værdier, at sprede de gode historier, og at give ny energi til den lokale værdiproces.

Som afslutning på projektet udkom bogen "Værdier på arbejde" i slutningen af 2003. Bogen behandler blandt andet emneområder som: hvad er værdier, hvad kan et værdigrundlag bruges til, hvordan introduceres bestemte værdier og hvordan kan de virke i hverdagen. Herudover giver bogen anvisninger på, hvordan udviklingsprocesser kan gennemføres.

Ledelse i skolerne

Projektets formål var at indhente yderligere erfaringer med forskellige ledelsesformer på skolerne, herunder at belyse de processer, der styrer og fremmer arbejdet, samt lærernes samspil i ledelsesteam. Afrapporteringen fra projektet indeholder en belysning af en række problemstillinger i forhold til ledelse i skolerne, fx forholdet mellem ledelse og opgaveløsningen, arbejdet i skolernes ledelsesteam mv. Erfaringerne fra projektet blev præsenteret på konferencer. Interessen og ønske om deltagelse på de første to planlagte konferencer var så stor, at det blev besluttet at afvikle yderligere fire ud fra samme model.

Det gode praktikforløb

Juni 2004 er der blevet afholdt en temadag med baggrund i en af RUC udarbejdet rapport om "Ude i virkeligheden – læringsrum i to uddannelsers praktikforløb". Rapportens formål har været at bringe ny viden vedrørende projektets tema på baggrund af interview-undersøgelser i kommunerne.

HRM-procesguide

Projektet har oktober 2004 udgivet publikationen "Når vi flytter sammen". Publikationen sætter fokus på erfaringer fra kommuner, der har gennemført sammenlægnings- og integrationsproces af kommunale arbejdspladser. På den baggrund udpeges en række opmærksomhedspunkter, som afspejler de kritiske punkter i et sammenlægningsforløb.

Distributionsprojektet

Projektet er afsluttet med en afrapportering i april 2004 til § 5-styregruppen. Resultatet af undersøgelsen har givet anledning til, at der nu arbejdes for at iværksætte et formidlingsprojekt, som har til formål at kvalificere fremtidige projekters formidlingsindsats. Afrapporteringen viste blandt andet, at den billigste udsendelsesmetode med størst kundskabseffekt lige nu opnås ved at sende publikationer direkte til Rådhuset i kommunen med henblik på videredistribution.

Faglig identitet i omstillingsprocesser

Det er projektets formål at understøtte de interne omstillingsprocesser ved at fokusere på den faglige identitet i et specialiseret miljø under kommunale forandringsprocesser. Der stilles skarpt på de arbejdsmiljømæssige problemstillinger, der kan opstå, når ingeniørernes faglige identitet udfordres i en omstillingsproces.

Arbejdstid på det pædagogiske område

Det er projektets formål at indhente viden om brugen af Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, igangsætte forsøg med lokale arbejdstidsaftaler og inspirere til, hvordan de kan anvendes. Der skal efter planen udvikles et procesværktøj, og herudover afvikles tre temadage til at understøtte formidlingen af projektets resultater.

Udbud og servicestrategi – det handler også om personalepolitik

Projektet har til formål at uddrage de gode erfaringer fra de kommuner, som dels har arbejdet aktivt med inddragelse af medarbejdere og de personalepolitiske virkemidler i forbindelse med udarbejdelse af servicestrategier, og som dels har indarbejdet principper eller krav vedrørende personalepolitik og arbejdsmiljø i deres servicestrategi eller i forhold til udbud og udliciteringer.

Digitaliseringsprocessens barrierer og muligheder

Formålet med projektet er at undersøge, hvilke forhold i organisationen, der kommer i spil i en digitaliseringsproces. Med dette som udgangspunkt indkredses de centrale opmærksomhedspunkter, som præger en sådan proces. Det kan eksempelvis være, hvilken betydning digitaliseringsprojekter kan have for opgaveudvikling, opgavevaretagelsen mv.

d) Det personale- og uddannelsespolitiske samarbejde med Amtsrådsforeningen - § 5-styregruppen

På Amtsrådsforeningens område er der afsat 2,7 mio. kr. pr. år med en fordeling på ca. 1,1 mio. kr. til de generelle indsatsområder, og ca. 1,6 mio. kr., som er øremærket til fem konkret aftalte projekter.

Udover medfinansieringen af den fælles stand på Den Personalepolitiske Messe 2004 (omtalt under afsnit 3.3. b), er følgende projekter afsluttet eller iværksat i 2004:

KARLA-projektet

Med baggrund i de tidligere formidlingsprodukter udviklet i projektet, blev det besluttet at gennemføre fire regionale og geografisk spredte temaarrangementer. Temaarrangementerne blev afviklet i slutningen af april og starten af maj 2004. Formålet har været at skabe en ramme for debat og give inspiration til amternes konkrete arbejde med dels at tiltrække nye ledere, og dels at udvikle vilkår og udviklingsmuligheder for nuværende ledere.

Der deltog ca. 100 på hvert af arrangementerne, og deltagerne blev bedt om at vurdere udbyttet af arrangementerne. Evalueringen viser samlet set, at indholdet af det valgte program og dets afviklingsform blev positivt

modtaget. Ud fra de input, som deltagerne fik på arrangementet, er mange blevet motiveret til at gå tilbage i egen organisation for at igangsætte aktiviteter for lederne.

Opfølgning på rammeaftalen om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne i perioden 1999 til 2002.

Formidling af amternes projekterfaringer er ind til videre udkommet i en projektavis: "Amts-posten", der blev omdelt på Den Personalepolitiske Messe. Der blev bragt artikler om fx kulturdannelse og værdier i en forandringsproces i Bornholms Regionskommune, læring i forandring på Amtssygehuset i Glostrup i Københavns Amt, og tryktaftaler i psykiatrien i Storstrøms Amt.

Projektet om den gode skole

Projektet er afsluttet med en konference den 14. september 2004. Projektets resultater er også formidlet i avisform med titlen "Den gode skole". Formålet har været at fremme dialogen i lærerkollegiet på gymnasieskolerne og at sætte fokus på emner, der både kan fremme den engagerede og lærende skole samtidig med, at gymnasieskolerne bliver bedre arbejdspladser for lærerne.

e) Projekter i Københavns Kommune

På Københavns Kommunes område er der i overenskomstperioden 2002 – 2005 afsat 1,8 mio. kr. årligt.

Der arbejdes i øjeblikket med følgende projekter:

- "Vitalisering af SU-systemet" på baggrund af en gennemført undersøgelse af barrierer og muligheder i SU-systemet.
- Fælles uddannelse af ledere og TR til at bistå ved kompetenceudvikling af medarbejdere.

- Mangfoldige arbejdspladser.
- Ny Løn i Københavns Kommune.

f) Projekter i Frederiksberg Kommune

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

g) KTO's personalepolitiske udvalg

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

KTO's personalepolitiske udvalg har lagt de overordnede linier for KTO's medvirken i de personalepolitiske projekter, herunder Det Personalepolitiske Forums aktiviteter, fx projektet om attraktive arbejdspladser og Den Personalepolitiske Messe, jf. afsnit 3.3.a.

KTO's personalepolitiske udvalg drøfter endvidere løbende de personalepolitiske projekter indenfor aftalen om de udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., og har udstukket nogle pejlemærker for det videre arbejde med KTO's krav på det personalepolitiske område i forbindelse med OK-05.

3.4 Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling

Ved OK-02 indgik parterne aftale om kompetenceudvikling. Aftalens fokus er den enkelte medarbejders og leders kompetenceudvikling. Med indgåelse af aftalen er det blandt andet bestemt, at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte

medarbejder eller for grupper af medarbejdere, samt at der mindst hvert andet år skal følges op på udviklingsmålene.

Implementering og evaluering af aftale om kompetenceudvikling

På KL's område har KL og KTO i 2003 gennemført 7 temamøder om aftalen om kompetenceudvikling. Derudover er der pt. udgivet 3 nyhedsbreve om kompetenceudvikling i kommunerne. Der udkommer yderligere 2 nyhedsbreve i indeværende overenskomstperiode. Endelig er der igangsat en evaluering af aftalen, som blandt andet skal søge at afdække, i hvilket omfang aftalen anvendes, herunder anvendelsen af udviklingsplaner. Evalueringen afsluttes i november/december 2004.

På Amtsrådsforeningens område har Amtsrådsforeningen og KTO i september 2004 gennemført 3 regionale konferencer om kompetenceudvikling i amterne. Derudover har Amtsrådsforeningen og KTO udarbejdet en publikation, der indeholder aftalen om kompetenceudvikling, fælles bemærkninger til aftalen og eksempler på arbejdet med kompetenceudvikling på arbejdspladser i amterne.

3.5 Lederudvikling og ledervilkår

Væksthus for ledelse

KL og KTO har indgået en aftale om Væksthus for ledelse.

Hensigten med væksthus for ledelse er blandt andet at styrke det fremtidige udviklingsarbejde om rammebetingelserne for ledelse og at sætte fokus på ledelse som fag.

Væksthus for ledelse består af 3 væksthusse for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere.

Væksthuset ledes af en bestyrelse med direktør Hans Bertelsen, KL som formand og formand for HK/Kommunal, Kim Simonsen som næstformand.

Bestyrelsen har i 2004 blandt andet drøftet følgende emner: Aftale om væksthus for ledelse, bestyrelsens arbejdsform, lederweb.dk, fordeling af midler i indeværende overenskomstperiode, guidelines for konkrete projekter, markedsføring og presse i relation til væksthusets aktiviteter.

Derudover har bestyrelsen afholdt et startseminar for samtlige repræsentanter i de tre væksthuse for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere. De tre væksthuse er etableret med 3-6 repræsentanter for KL og de kommunale chefforeninger på den ene side og 3-6 repræsentanter for KTO på den anden side.

Der er afsat et samlet beløb på 20 mio. kr. til væksthus for ledelse.

Heraf er de 5 mio. kr. i indeværende aftaleperiode finansieret af uforbrugte PULS-midler. De resterende 15 mio. kr. til den kommende aftaleperiode forventes finansieret via de midler, der anvendes til personalepolitiske projekter mv. ved overenskomstfornyelserne. De 15 mio. kr. kan først afsættes, når/hvis aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter videreføres ved OK-05.

Lederweb.dk

I maj 2004 gik www.lederweb.dk i luften. På hjemmesiden kan ledere i kommuner og amter nu finde viden om en lang række emner indenfor strategisk ledelse, personaleledelse og lederens egen situation. Derudover er det muligt for ledere at dele erfaringer med andre ledere via hjemmesiden, anbefale litteratur mv. Lederweb.dk har i juni udgivet Magasinet nr. 1 – 2004, som handler om ledelse i forbindelse med fusioner.

KL-KTO projekt om lederudvikling i kommunerne

Ved OK-02 blev der afsat 4,5 mio. kr. til projektet ”Lederudvikling i kommunerne”. Projektets fokusområder er udvælgelse/rekruttering, udvikling og fastholdelse af ledere. Projektet gennemføres på KTO-siden i regi af KTO’s arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling. Projektets målgruppe er kommunale topledere, personalekonsulenter, afdelings- og institutionsledere, tillidsrepræsentanter, de faglige organisationer og KL. Projektet afsluttes i efteråret 2006, men resultater og værktøjer mv. vil blive færdiggjort undervejs i forløbet og lanceret via væksthus for ledelse.

DKL-rådet

DKL står for Den Kommunale Lederuddannelse. DKL er etableret i et samarbejde mellem KL og de kommunale chefforeninger. DKL-rådet er sammensat af seks repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra KL og 1 observatør fra KTO.

DKL-rådet har holdt tre møder i 2004, hvor blandt andet følgende emner er blevet behandlet: tilmeldinger til uddannelsen, markedsføring af uddannelsen, adgangskrav og merit, DKL som interne lederudviklingsforløb mv.

Øvrigt

Der er endvidere igangsat en række personalepolitiske projekter vedrørende ledelsesudvikling. Disse projekter er kort beskrevet i afsnit 3.3.c. og d samt 3.7.

3.6 Parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

I overensstemmelse med KTO-forliget 2002 har KL, Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune pr. 1. april 2003 etableret virksomheden Parternes uddannelsesfælles-

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

PUF ledes af en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 1 repræsentant fra Amtsrådsforeningen, 1 repræsentant fra Frederiksberg Kommune samt 4 repræsentanter fra KTO. Bestyrelsen har i 2004 holdt to møder, hvor blandt andet følgende emner er blevet drøftet: virksomhedens økonomi, prispolitik, budget for 2005, bestyrelsens samarbejde med underviserkorpset, strukturreformens mulige konsekvenser for salg af PUF's produkter, klippekortmoduler, PUF-udviklingsprojekt mv.

3.7 Arbejdsmiljø

KTO's arbejdsmiljøudvalg

KTO's arbejde vedrørende arbejdsmiljø varetages af KTO's arbejdsmiljøudvalg og er primært koncentreret om arbejdsmiljøspørgsmål set i et personalepolitisk perspektiv.

Arbejdsmiljøudvalget følger desuden arbejdet med udviklingen mv. af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet, samt det politiske udspil fra regeringen og Dansk Folkeparti til en arbejdsmiljøreform og udmøntningen heraf via Arbejdsmiljørådet og Beskæftigelsesministeriet.

I anledning af Folketingets førstebehandling af forslag til en ny arbejdsmiljøreform har KTO i april 2004 udsendt en pressemeddelelse "Fra forebyggelse til brandslukning". KTO's formand udtaler i den anledning, at han frygter, at fjernelse af BST-pligten vil

fjerne grundlaget for en forebyggende indsats i (amts)kommunerne.

Arbejdsmiljøudvalget følger drøftelserne med de (amts)kommunale arbejdsgivere om eventuel indgåelse af en aftale om forebyggelse af og behandling af sager om mobning og seksuel chikane, jf. afsnit 1.11. Repræsentanter fra arbejdsmiljøudvalget deltager i drøftelsen.

Arbejdsmiljøudvalget drøfter og følger også arbejdet med implementering af EU-aftaler på arbejdsmiljøområdet, herunder blandt andet rammeaftalen om arbejdsbetinget stress.

Arbejdsmiljøudvalget har desuden løbende drøftet de personalepolitiske projekter indenfor arbejdsmiljøområdet, herunder:

- projektet om stresshåndtering i leder-netværk,
- projekt om arbejdsmiljøcertificering, og
- mere viden – bedre arbejdsmiljø.

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

Udvalget har i den forbindelse koordineret projektaktiviteterne under aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter og aktiviteter i blandt andet branchearbejdsmiljørådsregi.

Stresshåndtering i ledernetværk

Formålet med projektet er at indhente erfaringer med og få belyst om og hvordan, etablering af leder-netværk har positiv effekt på ledernes evne til og muligheder for at håndtere lederrollen, herunder egen stress.

De foreløbige men positive resultater af projektet blev formidlet på Den Personalepolitiske Messe på en stand og workshop, og en

rapport om resultaterne, indeholdende såvel cases og værktøjer, forventes udsendt ultimo 2004.

Arbejdsmiljøledelse og certificering

Projektet har til formål at kortlægge eksisterende erfaringer med arbejdsmiljøledelsessystemer og certificering i amter og kommuner. De basale forudsætninger for succesfuld arbejdsmiljøledelse udledes med henblik på formidling og mangfoldiggørelse.

Mere viden – bedre arbejdsmiljø

Projektet har til formål at gennemføre en faktaregistrering - systematisering og overblik - af eksisterende oplysninger om ulykker, arbejdsskader, erhvervssygdomme på det kommunale område, samt af metoder med gunstig indvirken på arbejdsmiljøet.

Projektet rummer endvidere en praksisformidling af gode historier om indsatsen i kommunerne på de fire udvalgte fokusområder: alvorlige ulykker, tunge løft, ensidigt gentaget arbejde (EGA) og psykisk arbejdsmiljø.

3.8 Arbejdsmarkeds- og sociale forhold

a) Det rummelige arbejdsmarked

Sekretariatsgruppen for det rummelige arbejdsmarked arbejder med spørgsmål vedrørende det rummelige arbejdsmarked, herunder ansættelse på særlige vilkår, arbejdsfastholdelse og sygdomspolitik. Sekretariatsgruppen har været inddraget i genforhandlingerne om Rammeaftalen om det sociale kapitel og deltaget i udarbejdelsen af den kommenterede udgave, jf. afsnit 1.5.a.

b) Projekter om det rummelige arbejdsmarked

Det blev i tilknytning til OK-02 besluttet, at KTO i samarbejde med KL, København Kommune og Frederiksberg Kommune skulle iværksætte en række aktiviteter for at udvide kendskabet til det sociale kapitel. Som led i projektet blev der i maj 2004 afholdt tre regionale konferencer. I tilknytningen til konferencerne udkom temaavisen ”Mere end 14 sider og 6 bilag”.

Der er i projektet udviklet tre netbaserede guides, som er opbygget i hovedgrupperne: Forebyggelse, fastholdelse og integration. I forebyggelsesguiden kan man blandt andet læse om tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet og finde informationer om forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Fastholdelsesguiden giver anvisninger på, hvordan man kan fastholde medarbejdere, der bliver ramt af sygdom eller ulykke og gennemgår blandt andet forskellige ordninger som fleksjob, aftalebaserede job m.v. Endelig kan man i integrationsguiden læse om ansættelse af nye medarbejdere, der er ledige eller har nedsat arbejdssevne. De tre guides er tilrettelagt således, at de kan benyttes af lokale tillidsrepræsentanter og ledere.

Der er på baggrund af en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse udarbejdet et evalueringsnotat om brugen af det sociale kapitel. Evalueringsnotatet viser blandt andet:

- Knap 60 % af alle HSU/HMU drøfter det sociale kapitel minimum en gang om året, som man ifølge rammeaftalen skal gøre.
- Der er en tendens til, at de store kommuner drøfter det sociale kapitel oftere i HSU/HMU, end de små kommuner gør.

- Cirka halvdelen af kommunerne har tilsyneladende ikke udarbejdet retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.
- Generelt er der størst tilfredshed i de kommuner, hvor der er fastlagt retningslinier for det konkrete arbejde med det sociale kapitel.

c) Sygdomspolitik

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 blev det mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere besluttet at gennemføre en fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis. Blandt andet på grund af fremrykningen af overenskomstforhandlingerne er der mellem parterne enighed om, at projektet først igangsættes efter afslutningen af de kommende overenskomstforhandlinger.

d) Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

KTO er repræsenteret i bestyrelsen for Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI), der blev oprettet den 1. april 2003. I centeret har man samlet opgaverne fra det tidligere FormidlingsCenter Aarhus og UdviklingsCenter for Beskæftigelse på Særlige Vilkår, København. Det nye videns- og udviklingscenter er placeret i Århus.

Bestyrelsen i CABI har blandt andet drøftet centerets fremtidige aktiviteter og den viden og de erfaringer, som centeret kan bidrage med i forhold til det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats.

e) Etnisk ligestilling og mangfoldighed

Sammen med Københavns Kommune er projektet om Mangfoldige arbejdspladser blevet iværksat. Formålet er at udbrede mangfoldighedsledelse som en integreret del

af ledelsespraksis i kommunen. Tre arbejdspladser på forskellige forvaltningsområder vil deltage med et selvstændigt udviklingsprojekt. De indhøstede erfaringer skal siden hen formidles og udbredes til resten af kommunen.

f) Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

KTO har i oktober 2004 kommenteret på familieministerens forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (adoptionssøgendes ret til dagpenge før modtagelsen af barnet). KTO havde ikke bemærkninger til forslaget.

g) Lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom og lov om social service

KTO har i oktober 2004 kommenteret på familieministerens forslag til lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom og lov om social service. KTO havde ikke bemærkninger til forslaget.

3.9 Strukturreform

KTO's arbejde med strukturreformen har fokus på personaleforholdene fordelt på 2 emneområder:

- Løn- og ansættelsesvilkår, det vil sige det juridiske/ansættelsesretlige og personalepolitiske rettigheder, fx om videreførelse/opsigelse af lokale aftaler, herunder forhåndsftaler i ny løn, ændring i ansættelsesbreve, ret til fravær i bestemte situationer.
- Medbestemmelsesvilkår, det vil sige MED/SU/TR/SR, fx om medarbejderinddragelse og samarbejde, TR's vilkår, etablering af lønmodtager netværk,

aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg.

Et særligt emneområde har været at undgå afskedigelser i forbindelse med strukturreformen.

a) Strukturkommissionen

Strukturkommissionen offentliggjorde den 9. januar 2004 sin betænkning (Betænkning nr. 1434). Betænkningen blev offentliggjort på et møde i Vingstedcentret, hvor blandt andet KTO's formand deltog.

I forbindelse med offentliggørelsen af strukturkommissionens betænkning udsendte KTO en pressemeddelelse, hvori KTO's formand anbefalede regeringen og (amts)-kommunerne at indlede forhandlinger med de faglige organisationer med henblik på at sikre tryk blandt personalet.

I marts 2004 afgav KTO efter anmodning fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet et høringssvar på strukturkommissionens betænkning. I høringssvaret pegede KTO blandt andet på, at det er helt centralt, at der snarest muligt kommer en politisk tilkendegivelse om, at ændringer i den offentlige struktur sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling og ikke med det formål at reducere antallet af ansatte. Endvidere pegede KTO på behovet for en politisk tilkendegivelse om de personalemæssige konsekvenser af de ændringer, som strukturreformen uundgåeligt vil føre med sig.

Hovedorganisationerne nedsatte i forbindelse med strukturkommissionens arbejde et Fællesudvalg. KTO's sekretariat deltog i sekretariatsudvalget for Fællesudvalget. I Hovedorganisationernes anbefalinger til en strukturreform indgik det af CFU og KTO i november 2003 udarbejdede notat om ansættelsesretlige og personalepolitiske anbefalinger

i forbindelse med væsentlige ændringer i den offentlige struktur og opgavevaretagelse.

b) Regeringen

Regeringen offentliggjorde den 27. april 2004 sit udspil til strukturreform "Det nye Danmark – en enkelt offentlig sektor tæt på borgeren". Personalestyrelsen offentliggjorde samtidig en særlig pjece om de ansattes vilkår, "Hvad betyder strukturreformen for dig som offentlig ansat". Finansministeren præsenterede regeringens udspil og pjece på et møde med deltagelse af repræsentanter for henholdsvis de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagere. KTO's forhandlingsudvalg deltog i mødet.

Det fremgik blandt andet af regeringens udspil og pjecen, at alle ansatte skal følge opgaven. Det vil sige, at de ansatte, der er beskæftiget med en opgave, der overføres til en ny myndighed, overføres til den pågældende myndighed. Det fremgik endvidere, at det i lovgivningen om strukturreformen vil blive fastsat, at tjenestemænd, der overgår til ansættelse i den nye struktur, opretholder de samme vilkår som under den nuværende struktur. Det vil endvidere blive fastsat, at virksomhedsoverdragelsesloven skal gælde for alle ansatte. Endelig fremgik det af pjecen, at "*.....dine ansættelsesvilkår videreføres uændret hos den nye ansættelsesmyndighed*".

På grundlag af regeringens udspil og pjecen om personalets vilkår blev der i løbet af sommeren 2004 brevvekslet mellem KTO og Personalestyrelsen/finansministeren om sikring af de ansattes kollektive rettigheder i forbindelse med strukturreformen. Finansministeren fastholdt, at regeringens tilsagn vedrørende de ansattes vilkår ikke omfatter de kollektive rettigheder, men alene tænkes reguleret helt i overensstemmelse med virksomhedsoverdragelsesloven.

I juni 2004 blev Aftale om Strukturreform offentliggjort. Aftalen er indgået mellem regeringen og Dansk Folkeparti. Det fremgik blandt andet af aftalen, at de ansatte skal følge opgaven. Desuden fremgik det, at det vil blive fastsat ved lov, at alle overenskomstansatte bliver omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Endvidere fremgik det, at tjenestemandsansatte overgår til ansættelse under den nye myndighed på vilkår, der svarer til de hidtidige vilkår. I aftalen opfordres parterne på det offentlige arbejdsmarked i øvrigt til at skabe ramme for fælles drøftelser mellem MED-udvalgene i kommuner og amter om spørgsmål, der relaterer sig til tiden efter kommunesammensætningen.

I "Aftale om strukturreform" fremgik det også, at der skal etableres et evalueringsinstitut i regi af Indenrigs- og Sundhedsministeriet. KTO har rettet henvendelse til Indenrigs- og Sundhedsministeren med henblik på, at KTO opnår repræsentation i bestyrelsen. Indenrigs- og Sundhedsministeren har svaret, at det p.t. overvejes, hvorledes såvel instituttets bestyrelse som rådgivende udvalg skal sammensættes.

På embedsmandsniveau har KTO i august/september 2004 deltaget i et møde i Personalestyrelsen. Formålet med mødet var at etablere et kontaktforum mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked, blandt andet med henblik på at kunne orientere hinanden om hvilke aktiviteter, der er igangsat vedrørende strukturreformen samt at drøfte forskellige problemstillinger og uafklarede spørgsmål i relation til reformen. På mødet efterlyste KTO blandt andet, at der udarbejdes en ordentlig og gennemtænkt tidsplan for hele processen, herunder især omkring lovgivningen vedrørende strukturreformen. Personalestyrelsen tilkendegav at ville indkalde til lignende møder med ca. 2-3 måneders mellemrum. I forbindelse med høringsrun-

den på Skatteministeriets udkast til lovgivning om udmøntning af strukturreformen på skatteområdet blev der i oktober 2004 afholdt endnu et møde mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked.

KTO har i november 2004 afgivet et høringssvar på Skatteministeriets udkast til lovgivning om udmøntning af strukturreformen på skatteområdet (overflytning af skatteområdet pr. 1. juli 2005 fra kommunerne til staten). KTO formoder, at bestemmelserne om personalets vilkår i forbindelse med overførslen af skatteområdet fra kommunerne til staten vil danne præcedens for øvrige personaleoverførsler som led i strukturreformen.

KTO's høringssvar omhandler bemærkninger vedrørende generelle ansættelsesretlige problemstillinger i forbindelse med overførslen af skatteområdet. KTO har blandt andet peget på, at det er helt afgørende, at overenskomstansatte medarbejdere ved overgang til en statslig overenskomst og indplacering i de lønsystemer, der gælder i staten, sikres mod lønnedgang og forringelser i pensionsvilkår som følge af overgangen. KTO har endvidere peget på, at den foreslåede udvidelse af de kommunale skattemedarbejders nuværende ansættelsesområder – både for overenskomstansatte og for tjenestemænd – er særdeles indgribende. Det er KTO's opfattelse, at opgaveflytningen kan gennemføres med en væsentlig mindre udvidelse af ansættelsesområdet. Endelig har KTO peget på, at Skatteministeriets udkast ikke efterlever den politiske tilkendegivelse om personalets medinddragelse og medindflydelse, således som den fremgår af aftale om strukturreformen. KTO har derfor forudsat, at der indarbejdes bemærkninger om vigtigheden af personalets inddragelse i og indflydelse på processen, herunder at det forudsættes, at der skabes rammer for fælles drøftelser mellem MED/SU-udvalgene på tværs af det statslige

og kommunale område samt, at der etableres muligheder for, at tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv bedst muligt i forbindelse med strukturreformen. Lovudkastet indeholder en bemærkning om, at tilpasninger i den samlede arbejdsstyrke på skatteområdet vil kunne gennemføres ved naturlig afgang. KTO forudsætter, at tilsagnet om anvendelse af naturlig afgang over en årrække også vil gælde ved kommende lovgivning om strukturreformen.

Personalestyrelsen har i oktober 2004 fremsendt et udkast til en vejledning om "Kommunalreformen og personalet". Udkastet indeholder blandt andet en beskrivelse af personalejuridiske konsekvenser og personalepolitik i forbindelse med kommunalreformen.

KTO har i et svar til Personalestyrelsen alene afgivet en række foreløbige generelle bemærkninger til udkastet, idet KTO har forbeholdt sig senere at vende tilbage med mere konkrete bemærkninger. Dette er valgt under hensyntagen til, at KTO netop havde afgivet høringssvar vedrørende skatteområdet, og at KTO forudsætter, at høringssvar fra denne runde indgår i Personalestyrelsens videre arbejde med vejledningen. Endvidere har CFU og Personalestyrelsen ført drøftelser om at gøre vejledningen til en fælles vejledning. Disse drøftelser var ikke afsluttet ved redaktionens afslutning.

c) De kommunale arbejdsgivere og KTO

KTO og de kommunale arbejdsgivere har udarbejdet en "Fælleserklæring om information, dialog, medinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen". H:S og FHS er part i fælleserklæringen. Det fremgår blandt andet, at parterne er enige om, at et vigtigt omdrejningspunkt for en tilfredsstillende omstillingsproces er et godt, tillidsfuldt sam-

arbejde mellem ledere og medarbejdere, at MED- og SU-udvalg er vigtige fora for udveksling af information og samarbejde, og at der skabes så trygge rammer som muligt for personalet ved omlægningerne.

Som konsekvens af fælleserklæringen har parterne nedsat to arbejdsgrupper.

Den ene arbejdsgruppe drøfter mulighederne for at få afklaret de generelle ansættelsesvilkår i forbindelse med strukturreformen. Der er udarbejdet et kommissorium for arbejdet, hvor det fremgår, at gruppen blandt andet skal afklare, hvilke generelle aftaler og overenskomster, der er gældende for de berørte personalegrupper, hvordan lokale aftaler om ny løndannelse håndteres i en overgangsfase og spørgsmål om øvrige lokale aftaler og kutymer, fx decentrale arbejdstidsaftaler, personalepolitiske vilkår mv. Arbejdsgruppen sigter mod inden årets udgang at komme med en delmelding på de emner, som arbejdsgruppen i første omgang har koncentreret sig om at afklare, henholdsvis virksomhedsoverdragelsesloven, ansættelsesområder/ansættelsesbreve og konstitution og tidsbegrænset ansættelse.

KTO har i arbejdsgruppen fremlagt en række forslag til nye tiltag med henblik på at sikre størst mulig tryghed i forbindelse med reformen. Arbejdsgiversiden har fastholdt, at forslag til nye tiltag skal drøftes ved OK-05, jf. også KTO's forbeholdskrav om strukturreformen.

Den anden gruppe drøfter mulighederne for at indgå en central aftale om etablering af midlertidige tværgående samarbejdsudvalg i strukturreformens overgangsfase, herunder særlige vilkår for tillidsrepræsentanterne i overgangsfasen.

Drøftelserne omhandler især:

- Protokollat om tillidsrepræsentanters deltagelse i møder vedrørende struktur-reformen.
- Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg.

Med hensyn til indgåelse af en aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg, herunder særlige vilkår for TR i overgangen, forventes det, at der kan indgås en aftale i december 2004/januar 2005.

Arbejdsgruppen har desuden udarbejdet en "Fælleserklæring om dialogfora og midlertidige tværgående samarbejdsudvalg i forbindelse med strukturreformen". Det fremgår af fælleserklæringen, at formålet med dialogfora er, at lederne og medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for blandt andet at drøfte juridiske, økonomiske og sociale følger for de ansatte, der bliver berørt af reformen.

d) KTO

Den 15. december 2003 afholdt KTO en temadag, hvor KTO/CFU's notat fra november 2003 om "Ansættelsesretlige og personalepolitiske problemstillinger og anbefalinger i forbindelse med væsentlige ændringer i den offentlige struktur og opgavevaretagelse" blev præsenteret. Der var på temadagen desuden oplæg fra repræsentanter for Bornholms Regionskommune og KTO's kontaktudvalg på Bornholm.

KTO har nedsat en styre- og koordineringsgruppe, som blandt andet skal drøfte behovet for udarbejdelse af materialer, temadage mv. i relation til strukturreformen.

KTO har i foråret 2004 udarbejdet to pjecer om henholdsvis løn- og ansættelsesvilkår og medarbejderinddragelse og TR-rettigheder i forbindelse med strukturreformen. Pjecerne

indeholder en kortfattet besvarelse af de oftest stillede spørgsmål om, hvad der gælder på de nævnte områder i forbindelse med gennemførelsen af strukturreformen.

KTO har endvidere opfordret medlemsorganisationerne til at etablere samarbejder på tværs af amt-/kommunegrænser med henblik på at opnå størst mulig indflydelse.

3.10 EU

a) DAN-ISKA

KTO har siden 1997 haft en observatørpost i DAN-ISKA's sekretariat samt den politiske overbygning til sekretariatet, nemlig Koordinationsudvalget. "ISKA" står for "Internationalen for stats- og kommunalt ansatte", og er opdelt i fire regioner, blandt andet en europæisk som benævnes EPSU.

De danske EPSU- og ISKA-organisationer indgår i et samarbejde i DAN-ISKA for at samordne og styrke organisationernes arbejde med faglige og politiske spørgsmål, der relaterer sig til medlemskabet. DAN-ISKA's sekretariat holder møder ca. én gang om måneden, mens Koordinationsudvalget mødes ca. fire gange årligt.

I år har der særligt været fokus på:

- Den europæiske aftale om tele- og hjemmearbejde.
- Den europæiske aftale om arbejdsbetinget stress.
- Revision af arbejdstidsdirektivet.
- Offentligt og privat partnerskab.
- Grønningen om forsyningspligtigheder
- Udbudsdirektiverne.
- Servicedirektivet.
- Konventets arbejde med en ny forfatningstraktat.
- Sektordialog på det kommunale område.

- Forberedelse til EPSU's kongres juni 2004.

b) Implementeringsudvalget

KTO følger arbejdet i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. I udvalget har følgende emner i relation til implementering med betydning for KTO's arbejde været drøftet:

- Beskæftigelsesdirektivet – forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap.
- Ligebehandlingsdirektivet.
- Direktivet om information og høring.
- Arbejdstidsdirektivet – Jaegerdommen.

c) Den sociale dialog

I januar 2004 afholdtes det første møde i den nystiftede sektorkomite for den sociale dialog for det regionale-, kommunale- og lokale område. EPSU har accepteret Kommissionens krav om, at de kristelige europæiske organisation EUROFEDOP også får plads i sektorkomiteen. Der er udarbejdet et 3-årigt arbejdsprogram for sektorkomiteen.

De europæiske arbejdsmarkedsparter (EFS, UNICE og CEEP) nåede juni 2004 frem til enighed om en tværsektoriel aftale om arbejdsbetinget stress. Aftalen har været i høring og er tiltrådt af aftaleparterne august 2004. Implementeringsfristen er 3 år.

På sygehusområdet fortsætter arbejdet også med at få etableret en social sektordialog på europæisk niveau.

3.11 FOKUS

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

FOKUS har primo 2004 udgivet en antologi om det fremtidige kommunestyre. Formålet har været at bidrage til en bred og kvalificeret strukturdebat.

Der satses fremover mere på formidling end på egenproduktion, blandt andet via den nye portal www.fokus-net.dk, men også som hidtil via gå-hjem-møder.

FOKUS har i årets løb udgivet en række pjecer og minipjecer. Endvidere er der afholdt gå-hjem-møder om blandt andet strukturkommissionens betænkning, nye finansieringsformer, stordriftsfordele ved større kommuner, effektivitets- og kvalitetskultur i det sociale arbejde, demokrati og nærhed, samt virksomhedsmodellen og den bornholmske kommunesammenlægning.

FOKUS arbejder i øjeblikket på et udviklingsprojekt om benchmarking, som kan vise sig meget aktuel som følge af regeringens beslutning om i forlængelse af strukturreformen at etablere et evalueringsinstitut. Institutet skal sammenligne og evaluere den decentrale opgavevaretagelse i den offentlige sektor og understøtte kommunernes indsats for at fremme effektivitet og en bedre resurseanvendelse i opgavevaretagelsen.

3.12 Tjenestemænd

a) Tjenestemandsregulativer/-vedtægter

KL har i november 2004 udsendt tjenestemandsregulativ af 2004 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde. Regulativet er ændret som konsekvens af

- nedsættelse af pensionsalderen fra 67 år til 65 år,
- afskaffelse af de hidtidige lønramme-forløb ved overgangen til ny løndannelse,

- tilpasning til nye regler i tjenestemandsløven om blandt andet ændring af personlige tillæg, jf. L 1155 af 19. december 2003, og
- mindre substansændringer/sproglige ændringer.

Endvidere er bestemmelser om hørings- og orienteringsforpligtelse i forbindelse med afsked, jf. bilag 14.2 i KTO-forliget 1999, indarbejdet i ”Procedure ved uansøgt afskedigelse af tjenestemænd”, som er udsendt samtidig med regulativet.

Regulativet har virkning fra 1. juni 2004. De nye bestemmelser i regulativets § 37 om overgang til lavere lønnet stilling har dog først virkning fra 1. september 2004.

En ny udgave af KTO's kommentarer til regulativet forventes udsendt primo 2005.

b) Den Kommunale Tjenestemandsrret

Der har i indeværende periode ikke været sager, der er ført til domsforhandling.

Indenrigs- og sundhedsministeren har for perioden 1. juni 2004 – 30. juni 2009 beskikket medlemmer af Den Kommunale Tjenestemandsrret. Lønmodtagersiden repræsentanter fremgår af afsnit 6.25.

c) Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse

KL har i august 2004 fremsendt klageskrift til KTO i en sag om fortolkning af § 1 i Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse. Sagen føres ved Den Kommunale Tjenestemandsrret. KL har nedlagt påstand om, at KTO skal anerkende, at en tjenestemand, der udebliver fra tjeneste efter anholdelse eller varetægtsfængsling,

ikke har krav på at få udbetalt løn i henhold til aftalen, uanset om den pågældende tjenestemand på samme tidspunkt er eller bliver sygemeldt.

Klageskriftet skal ses i sammenhæng med en verserende civil sag anlagt af HK/Kommunal mod Gråsten Kommune. I den civile sag har HK/Kommunal nedlagt påstand om, at kommunen ikke havde hjemmel til lønindeholdelse, da tjenestemanden på det tidspunkt, hvor han blev anholdt og varetægtsfængslet, måtte anses for syg, og dermed havde lovligt forfald.

KTO har i et svarskrift vedrørende formaliteten principalt påstået sagen afvist, subsidiært udsat, med henvisning til den mellem HK/Kommunal og Gråsten Kommune verserende sag. Der er mellem KL og KTO enighed om en domsforhandling vedrørende sagens formalitet, men domsforhandlingen er ikke berammet ved redaktionens afslutning.

3.13 Samarbejde med Kommunedata (KMD)

KTO er repræsenteret i KMD's konceptudvalg ”Borger”, ”Ejendom og miljø”, ”Skat”, ”Økonomi og Ledelsesinformation” samt ”Personale og løn”. Formålet med konceptudvalgene er blandt andet at rådgive KMD om (amts)kommunernes behov vedrørende edb-løsninger.

KTO har løbende orienteret medlemsorganisationerne om datacentralernes arbejde med udformningen af lønsedlerne. I relation til lønsedler har KTO blandt andet taget kontakt til de (amts)kommunale arbejdsgivere med henblik på at få tydeliggjort pensionsoplysningerne.

3.14 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 tilskydelse. AER ledes af en bestyrelse, hvori blandt andet KTO har en plads.

AER's bestyrelse har i 2003/2004 blandt andet drøftet og behandlet følgende emner: AER's årsrapport for 2003, AER's bidrag til finanslov 2005, bonus til elever, tilskud fra staten til skolernes praktikpladsopsøgende arbejde, henvendelse fra AER's Ankenævns formand om lønrefusionsregler, kortlægning af frafald på erhvervsuddannelsesområdet.

Den samlede udbetalte lønrefusion til arbejdsgiverne var i 2003 1,662 mia. kr., en stigning på 100 mio. kr. i forhold til året før. De offentlige arbejdsgiveres andel af de samlede udbetalinger til lønrefusion er steget fra ca. 27 % i 2002 til ca. 30 % i 2003. Stigningen skyldes, at antallet af skoleuger er steget på social- og sundhedsuddannelserne som følge af en omlægning af uddannelserne samt en stigning i antallet af voksenelever.

3.15 Digital forvaltning

Regeringen, KL og Amtsrådsforeningen har gennem et par år sat fokus på digital forvaltning. Dette er blandt andet sket ved etablering af dels Den Digitale Taskforce, dels Dialogforum om digital forvaltning. Formålet med sidstnævnte er, at man får lejlighed til at drøfte spørgsmål i relation til digital forvaltning med personale-, branche- og brugerorganisationer. KTO deltager i disse møder.

I Dialogforum om digital forvaltning har blandt andre KTO forgæves forsøgt at få en debat i gang om konsekvenser for personalet,

hvis digital forvaltning medfører rationaliseringer, omstilling og strukturændringer. Endvidere har spørgsmålet været sat på dagsordenen i Det Personalepolitiske Forum. KTO henledte i januar 2004 medlemsorganisationernes opmærksomhed på en række aftaler, der allerede er indgået med de (amts)kommunale arbejdsgivere, og som har betydning lokalt ved omstillingsprojekter i kommuner og amter, fx protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

3.16 Økonomiaftaler

I forsommeren 2004 havde KTO's formandskab et møde med henholdsvis KL og Amtsrådsforeningen om økonomiforhandlingerne for 2005 om kommuners og amters økonomi. Drøftelserne drejede sig primært om de direkte og indirekte påvirkninger, som økonomiforhandlingerne vil kunne få for de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

På møderne har KTO frarådet KL og Amtsrådsforeningen at indgå en aftale med regeringen med et for lavt lønskøn, idet en sådan aftale vil kunne gøre det svært at lande de forestående overenskomstforhandlinger. KTO har også i en pressemeddelelse fra juni 2004 givet udtryk herfor. KTO har endvidere i et brev til finansministeren advaret mod anvendelse af regeringens lønskøn på 2,7 % for den offentlige sektor i 2005 i økonomiaftalerne.

I juni 2004 indgik såvel KL som Amtsrådsforeningen økonomiaftaler om henholdsvis kommunernes og amternes økonomi i 2004.

Af aftalerne fremgår følgende vedrørende lønforudsætningerne:

- Lønskønnet for 2005 for (amts)kommunalt ansatte er beregningsteknisk forudsat at have en budgetvirkning på 2,75 % i 2005.

- Der er i det beregningsmæssige udgangspunkt for aftalerne taget højde for den højere end forventede udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2004.
- Kommunerne og amterne skal ved deres lønpolitik tilstræbe, at den forudsatte reststigning realiseres, så utilsigtede stigninger undgås som følge af en højere end ventet reguleringsordning. Konkret indebærer dette, at kommuner og amter ikke kan forvente at blive kompenseret for en eventuel merudmøntning fra reguleringsordningen igen i 2005.

Aftalerne indeholdte også en stram vækstramme på 0,5 %, som på grund af demografiske ændringer reelt ikke giver plads til forbedringer. Forbedringer vil derfor skulle tilvejebringes gennem omprioriteringer og effektiviseringer.

KTO's forhandlingsudvalg har på baggrund af det forudsatte lønskøn for 2005 i økonomaftalerne efterfølgende i henvendelse til de (amts)kommunale arbejdsgivere, samt i en pressemeddelelse protesteret mod det lave lønskøn i økonomaftalerne. På det private arbejdsmarked skønner regeringen en årlig lønudvikling på 3,8 % i 2005.

KTO har ved OK-05 stillet krav om, at de generelle lønstigninger skal udmøntes en gang årligt og være jævnt fordelt over aftaleperioden. Desuden har KTO stillet krav om videreførelse og forbedring af reguleringsordningen uden forlodsfinansiering, jf. afsnit 2.4.

3.17 Center for offentlig kompetenceudvikling (COK)

KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksbergs Kommune har i fællesskab etableret Center for Offentlig

Kompetenceudvikling (COK). COK's formål er som et landsdækkende center for offentlig kompetenceudvikling at beskæftige sig med kommunestyrets drift og udvikling på tværs af kommunegrænser, partiskel og medarbejdergrupper, og med aktiviteter, der fører til ny og nyttig viden, forbedrede færdigheder, erfaringsudveksling, inspiration og oplevelser.

COK ledes af en bestyrelse, hvori KTO har en observatørplads. Bestyrelsen har i 2004 blandt andet behandlet følgende emner: at vinde fodfæste for COK's 7 regionale centre, herunder at sikre et godt samarbejde med personaleorganisationerne, at markedsføre COK, at opstille en række strategiske pejlemærker og positionering i forbindelse med strukturreformen, at drøfte fremtidig rådgivning af kommunerne vedrørende strategisk kompetenceudvikling.

COK beskæftiger 110 medarbejdere og har en omsætning på ca. 115 mio. kr.

4. ORGANISATION

4.1 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.

Som fast procedure lægges følgende på hjemmesiden:

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

Desuden bringes relevant nyhedsstof. Interesserede kan tilmelde sig en nyhedsservice, hvor der pr. automatik udsendes besked via e-mail om nyheder, der er lagt på hjemmesiden.

Der findes oversigter over hvilke organisationer, der er medlemmer af KTO og om KTO's organisatoriske opbygning.

For at sætte fokus på lokale forhold er der oprettet en særlig side med oplysninger om budgetter og det lokale økonomiske råderum. Herudover findes lønstabeller, samt oplysninger og vejledninger om tillidsrepræsentanter, medbestemmelsesregler og uddannelsesmuligheder. Herudover er der henvisninger og link til en række hjemmesider, hvor der kan hentes yderligere inspiration.

Også vedrørende strukturreformen er der oprettet en særlig side, som opdateres efter behov.

På den særlige side vedrørende OK-fornyelser sker en løbende opdatering med oplysninger om hele forløbet frem mod

OK-05. I første omgang forberedelsesfasen med køreplaner, herefter organisationsforhandlinger og de generelle forhandlinger.

4.2 KTO's kommenterede aftaler mv.

KTO har i 2004 udgivet Aftale om socialt kapitel med KTO's kommentarer.

Endvidere har KTO udgivet følgende publikationer:

- KTO-håndbog - De generelle KTO-aftaler - Til brug ved OK-05.
- Medarbejderinddragelse og TR-retigheder ved en kommunalreform - hvad gælder?
- Løn- og ansættelsesvilkår ved en kommunalreform, - hvad gælder?
- Når ferien står for døren.

KTO har i 2004 solgt i alt ca. 38.000 kommenterede aftaler mv.

4.3 Temamøder, konferencer mv.

KTO har den 8. juni 2004 afholdt et heldagsarrangement "Lønteknik for absolut begyndere".

KTO har den 18. juni 2004 afholdt en introduktion til FLD's omklassificeringsmodul, der er udviklet til OK-05.

KTO's juridiske gruppe afholdt den 15. december 2003 et temamøde om ansættelsesretlige og personalepolitiske problemstillinger i forbindelse med ændringerne i den offentlige struktur- og opgavevaretagelse.

Den 13. maj 2004 afholdtes en forhandlingskonference for KTO's medlemsorganisationer om forhandlingsmodellen ved OK-05.

Den 1. oktober 2004 afholdt KTO et ekstraordinært repræsentantskabsmøde, hvor KTO's krav til OK-05 blev udtaget.

Den 22. oktober 2004 afholdt KTO et temamøde om beregningsmodeller.

4.4 Optagelsesansøgninger/udmeldelser

Københavns Kommunalforening (KKF) er blevet opløst og de fleste medlemmer herfra er overført til HK/Kommunal, Lærernes Centralorganisation, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Dansk Magisterforening og Ingeniørforbundet i Danmark. Københavns Kommunale Maskinmesterforening, som tidligere har været en særforening under KKF, er nu blevet en selvstændig forening, som er optaget i KTO med 165 medlemmer.

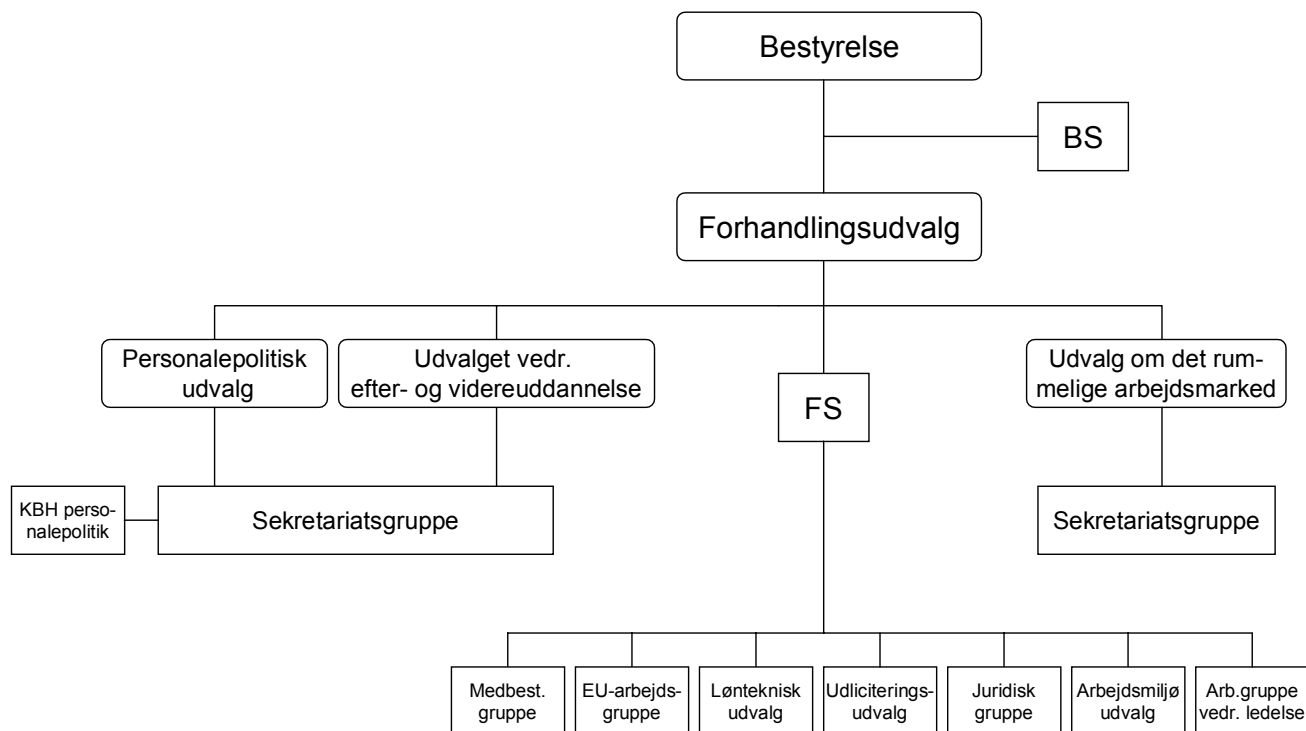
Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Den almindelige danske Jordemoderforening, Danske Fysioterapeuter, Dansk Tandplejerforening, Farmakonomforeningen, Økonomaforeningen og Danske Bioanalytikere har med virkning fra 29. december 2003 meldt sig ud af KTO.

I den forbindelse blev der i marts 2004 udsendt et notat om udmeldelsernes konsekvenser i forhold til de generelle KTO-aftaler.

KTO har meddelt de (amts)kommunale arbejdsgivere, at KTO fra og med den 29. december 2003 ikke i relation til de 8 sundhedsorganisationer anser sig for forpligtet efter indholdet i KTO-aftaler mv. over for KL/de enkelte kommuner, Amtsrådsforeningen/de enkelte amter, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Det betyder, at KTO ikke i forhold til de (amts)kommunale arbejdsgivere kan forpligtes til at varetage sager, som relaterer sig til de 8 sundhedsorganisationer. Det betyder end-

videre, at KTO i eventuelle konkrete sager opstået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og de 8 organisationer kan anse sig som berettiget i relation til fortolkning mv. af KTO-aftalerne. Skulle en sådan sag opstå, vil KTO konkret tage stilling til, om man anser sig for berettiget i relation til KTO-aftalerne.

4.5 KTO's struktur, herunder udvalg



5. MEDLEMSORGANISATIONER

	Medlemmer 1.1.04	Valg- gruppe
Arkitektforbundet	1.559	III
Bibliotekarforbundet	2.486	III
Blik- og Rørarbejderforbundet i DK	201	I
BUPL	62.560	II
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	4.786	III
Dansk El-forbund	1.150	I
Dansk Farmaceutforening	374	III
Dansk Formands Forening	422	IV
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund	17	I
Dansk Funktionærforbund	246	I
Dansk Jernbaneforbund	301	I
Dansk Kor Forbund	28	II
Dansk Magisterforening	2.115	III
Dansk Metalarbejderforbund	5.050	I
Dansk Musiker Forbund	1.061	II
Dansk Navigatørforening	70	II
Dansk Psykolog Forening	2.420	III
Dansk Skuespillerforbund	262	II
Dansk Socialrådgiverforening	8.299	II
Dansk Tandlægeforening	436	III
Danske Skov- og Landskabsingeniører	139	II
Den danske Landinspektørforening	284	III
Det Kommunale beredskabspersonales Landsforbund	232	II
Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne	1.086	III
Forbundet af Offentligt Ansatte	183.958	I
Forbundet Træ-Industri-Byg	829	I
Foreningen af Havnefogeder i Danmark	128	II
Foreningen af Kommunale Chefer	830	II
Foreningen af Speciallæger	4.159	III
Foreningen af yngre Læger	5.688	III
Frederiksberg Kommunalforening	660	II

Gentofte Kommunalforening	580	II
Gymnasieskolernes Lærerforening	8.615	III
Halinspektørforeningen	715	II
HK/KOMMUNAL	73.567	I
Ingeniørforeningen i Danmark	3.456	III
Jordbrugsakademikerne	366	III
Konstruktørforeningen	340	II
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	62	II
Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark	19.925	I
Københavns Kommunale Maskinmesterforening	142	II
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk	1.220	IV
LederForum	610	II
Ledernes Hovedorganisation	5.732	IV
Lærernes Centralorganisation	69.070	II
Malerforbundet i Danmark	125	I
Maskinmestrenes Forening	670	IV
Pædagogisk Medhjælper Forbund	25.799	I
Restaurations Branchens Forbund	301	I
Socialpædagogernes Landsforbund	27.384	I
Specialarbejderforbundet i Danmark	30.000	I
Søllerød Kommunalforening	254	II
Tandlægenes Nye Landsforening	1.183	III
Teaterteknikerforbundet	281	II
Teknisk Landsforbund	4.487	I
I alt 55 medlemsorganisationer	566.720	

6. UDVALG OG REPRÆSENTATION

6.1 Bestyrelse

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Gorm Leschly, GL (næstformand)
Jakob Bang, PMF
Kenneth Bergen, Metal
Inger Bolwinkel, FOA
Arne Hansen, SiD
Ellen Lykkegård, KAD
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Henning Breinholt, DS
Birgit Elgaard, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Ole Nielsen, KC

Vibeke Thonboe, FKF

Trine Thorning, LH

Suppleanter:

Lisa Dahl Christensen, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Nanna Højlund, PMF
Knud Jensen, TIB
Margit Vogensen, FOA
Preben Rasmussen, SiD
Lone Hoffmann, KAD
Benny Andersen, SL
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Gorm Friborg, Teaterteknikerforbundet
Allan Baumann, BUPL
Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund
Klaus Sørensen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Flemming Jacobsen, Søllerød Kommunalforening
Helle Bruun Madsen, LH

6.2 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 Fersløv Andersen, BUPL
Claus Biehl, Teaterteknikerforbundet
Steen Engelund, Halinspektørforening
Yvonne Hindsberg, LC
Jens Krarup, Konstruktørforening
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Lykke Petersen, LH
Allan Hauge Nielsen, KFF
Jørgen Holst, KTO

Helle Krogh Basse, KTO

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

6.3 Forhandlingsudvalg

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Gorm Leschly, GL (næstformand)
Jakob Bang, PMF
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Birgit Elgaard, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Suppleanter:

Inger Bolwinkel, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD
Kenneth Bergen, Metal
Allan Baumann, BUPL
Vibeke Thonboe, FKF

6.4 Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg

Peter Asboe, DKK
Preben Føltved, SID
John Keld Jørgensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Torben Fersløv Andersen, BUPL
Per Seerup Knusen, FTF-K
Mariann Skovgaard, LC
Jens Harboe, AC
Allan Hauge Nielsen, KFF
Jørgen Holst, KTO
Helle Krogh Basse, KTO

6.5 Paritetisk nævn

Dennis Kristensen, FOA
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Anders Bondo Christensen, LC
Birgit Elgaard, BUPL
Gorm Leschly, GL

Suppleanter:

Jakob Bang, PMF
Kirsten Nissen, SL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforening
Jens Harboe, AC

6.6 Det kommunale lønningsråd

Medlemmer:

Dennis Kristensen, FOA (formand)
Anders Bondo Christensen, LC (næstformand)
Gorm Leschly, GL (næstformand)
Jakob Bang, PMF
Kirsten Nissen, SL
Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL
Birgit Elgaard, BUPL
Jørgen Mosbæk, Halinspektørforeningen

Stedfortrædere:

Inger Bolwinkel, FOA
Stig Andersen, LC
Sine Sunesen, AC
Ellen Lykkegård, KAD
Arne Hansen, SiD
Kenneth Bergen, Metal
Allan Baumann, BUPL
Vibeke Thonboe, FKF

6.7 Sekretariatsgruppe vedrørende medbestemmelse

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, DKK
Erik Nygård, FOA
Pia Lund Jeppesen, HK/KOMMUNAL
Ole Zander, PMF
Lisbeth Herskind, DLF/LC
Ole Prasz, FTF-K
Torben Petersen, FTF-K
Bente Stoltze, BUPL
Ellen Gydesen, AC
Lars Daugaard, KTO
Allan Hauge Nielsen, KTO

6.8 Personalepolitiske udvalg

Birgit Elgaard, BUPL (formand)
Benny Andersen, SL
Jakob Bang, PMF
Inger Bolwinkel, FOA
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Henning Breinholt, DS
Astrid Schjødt Pedersen, LC
Mette Carstad, AC

6.9 Sekretariatsgruppe vedrørende personalepolitik

Søren Christensen, HK/KOMMUNAL
Christian Jensen, SL
Birthe Jeppesen, FOA
Dorthe Storm Meier, DKK
Nina Vedel Møller, KAD

Berit Brylov, BUPL
Lisbet Herskind, DLF/LC
Torben Petersen, FTF-K
Jens Krarup Nielsen, Konstruktørforeningen
Bendt Bülow, AC
Henrik Carlsen, KTO
Henrik Vittrup, KTO

6.10 Personalepolitisk koordineringsgruppe KBH

Søren Rex, HK/KOMMUNAL - KBH
Niels Jeppesen, Metal afd. 6
Eva Bo Christensen, FOA-afd. 1
Vivi Hertz, KLF
Dan Lange, BUPL-KBH
Torben Melander, AC (DM)
Allan Hauge Nielsen, KTO

6.11 Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

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

6.12 Udvalg om det rummelige arbejdsmarked

Inger Bolwinkel, FOA (formand)
Nanna Højlund, PMF
Kaj Lyng Jensen, SiD
Ellen Lykkegård, KAD
Lis Pedersen, BUPL
Karen Lund, FTF
Bent Bülow, AC

6.13 Sekretariatsgruppe om det rummelige arbejdsmarked

Christina Borris, SL
Kaj Andersen, SiD
Anne-Mette Jepsen, FOA
Ole Jensen, PMF
Dorthe Storm Meier, DKK
Asmus Paulsen, HK/KOMMUNAL

Jette Høy, FTF
Susanne Gerner Nielsen, BUPL
Bent Bülow, AC
Lisbeth Færch, KTO

6.14 Arbejdsmiljøudvalg

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

6.15 Lønteknikerudvalg

N.N., FOA
Steen V. Kristensen, HK/KOMMUNAL
Bjørn P. Langbakke, DKK
Leif F. Petersen, DKK
Knud Røddik, PMF
Christian E. Christensen, BUPL
Erik Hald, LC
Poul Pedersen, FTF-K
Gitte T. Henriksen, AC
Vibeke Pedersen, KTO

6.16 Udvalg vedrørende udlicitering mv.

Lars Brejnrod, SiD
Claus Cornelius, FOA
Per Brøgger Jensen, DKK
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Poul Kjærsgaard, Metal
Sanne Aakermann Østrup, KAD
Lisbeth Baastrup, FTF
Jens Krarup, Konstruktørforeningen
Søren Winther, BUPL
Lars Strunge, AC
Lisbeth Færch, KTO

6.17 Juridisk gruppe

Lone Amstrup, SL
Lene Kastaniegaard, HK/KOMMUNAL
Ettie Trier Petersen, FOA
Karen Poulsen, KAD
Lars Feldt Andersen, BUPL
Charlotte Fornø, LC
Ole Prasz, FTF-K
Susanne Rehm, AC
Helle Krogh Basse, KTO
Lisbeth Færch, KTO

6.18 EU-arbejdsgruppe

Peter Asboe, DKK
John Keld Jørgensen, HK/KOMMUNAL
Steen Parker Sørensen, FOA
Ole Prasz, FTF
Mariann Skovgaard, LC
Lars Strunge, AC
Jørgen Holst, KTO
Henrik Vittrup, KTO

6.19 KTO's arbejdsgruppe vedrørende lederudvikling

Mogens Kristensen, FOA
Christian Jensen, SL
Mette Langenge, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Karen Lund, FTF-K
Poul Krogstrup, DLF's Lederforening
Jørn Kjølseth Møller, BUPL
Allan Herbst-Jensen, DJØF
Lars Daugaard, KTO

6.20 Bestyrelsen for Væksthus for ledelse

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

6.21 Styregruppe for personaleweb

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

6.22 Bestyrelsen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

6.23 Sekretariatsgruppen for parternes uddannelsesfællesskab (PUF)

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

6.24 KMD's konceptudvalg

Konceptudvalg Ejendom og miljø:
Konceptudvalg Borger:
Konceptudvalg Skat:
Konceptudvalg Økonomi og ledelses-
information:
Konceptudvalg Personale og løn:

Lee Michael Pointing, TL
Annette Fjerritslev, HK/KOMMUNAL
Poul Martin Malmberg, HK/KOMMUNAL

Teis Melcher, HK/KOMMUNAL
Vibeke Pedersen, KTO

6.25 Den Kommunale Tjenestemandsret

Medlemmer:

Ettie Trier Petersen, FOA
Helle Krogh Basse, KTO

Suppleanter:

Susanne Rehm, AC
Charlotte Fornø, LC

6.26 Arbejdsgivernes Elevrefusion

Lisa Dahl Christensen, FOA
Bodil Otto, HK/KOMMUNAL
Dorthe Storm Meier, DKK
Jørgen Pater, FTF
Søren Johnsen, Gentofte Kommunalforening
Lars Daugaard, KTO

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

6.27 Center for aktiv beskæftigelsesindsats

Lisbeth Færch, KTO

6.28 Styregruppen for Det fælleskommunale Løndatakontor

Jørgen Holst, KTO (observatør)

6.29 Bestyrelsen for FOKUS

Henrik Carlsen, KTO

6.30 Bestyrelsen for Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK)

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL (observatør)

6.31 Det centrale rådgivningspanel for COK

Lars Daugaard, KTO

6.32 Eksamenskommissionen for Kommunomuddannelserne

Birgit E. Petersen, HK/KOMMUNAL

6.33 Rådet for Den Kommunale Lederuddannelse

Lars Daugaard, KTO (observatør)

6.34 Dialogforum om digital forvaltning

Kim Simonsen, HK/KOMMUNAL

Henning Breinholt, Dansk Socialrådgiverforening

Martin Teilmann, AC

Jørgen Holst, KTO

6.35 KTO's sekretariat

Konstitueret sekretariatschef Jørgen Holst

Konstitueret vicesekretariatschef Helle Krogh Basse

Konsulent Henning Bickham

Konsulent Henrik Carlsen

Konsulent Lars Daugaard

Konsulent Lisbeth Færch

Konsulent Allan Hauge Nielsen

Konsulent Vibeke Pedersen

Konsulent Henrik Vittrup

Konsulent Henrik Würtzenfeld

Sekretær Jette Andreasen
Sekretær Jette Balle
Sekretær Anita Pauly Jensen
Sekretær Lone Skovgaard Jensen
Sekretær Anita Sørensen
Sekretær Annette Lundø Zester
Servicemedarbejder Klaus Bjerg
Servicemedarbejder Ritva Köppä